

GUIA DA METODOLOGIA DO ACESSO, PERMANÊNCIA E ÊXITO DO PROGRAMA **MULHERES MIL**

EXPEDIENTE

A atualização do Guia da Metodologia de Acesso, Permanência e Êxito do Mulheres Mil foi desenvolvida por grupo de trabalho composto por profissionais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e de outras instituições com experiência no programa Mulheres Mil e/ou outras ações de inclusão socioprofissional de mulheres em situação de vulnerabilidade social e designadas pela Setec-MEC.

Presidente da República Federativa do Brasil

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro de Estado da Educação

Camilo Sobreira De Santana

Secretário da Educação Profissional e Tecnológica

Getúlio Marques Ferreira

Diretora de Políticas e Regulação de Educação Profissional e Tecnológica

Patrícia Barcelos

Coordenadora-Geral de Planejamento e Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica

Marcilene Garcia de Souza

Coordenadora-Geral de Regulação e Supervisão da Educação Profissional e Tecnológica

Bruna Boeckmann de Andrade

Diretora de Articulação e Fortalecimento da Educação Profissional e Tecnológica

Carla Comerlato Jardim

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Programas e Projetos da Educação Profissional e Tecnológica

Marcos Lael de Oliveira Alexandre

Coordenador-Geral de Fomento aos Sistemas de Ensino da Educação Profissional e Tecnológica

Fabio Henrique Ibiapina Gomes

Organização/Texto

Stela Marcia Moreira Rosa

Bruna Boeckmann

Elenice dos Reis Santos

Revisão

Sérgio Luís França

Stela Márcia Moreira Rosa

Diagramação

Gabinete Setec/MEC

Imagens

Elenice dos Reis Santos

Fotos da Capa

Ramon Queiroz

Escola de Saúde UFRN



Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

--

Ficha Catalográfica elaborada pelo/a bibliotecário/a

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	6	5. ACESSO	25
2. HISTÓRICO	9	5.1 Pertencimento	26
2.1 Projeto-Piloto nas Regiões Norte e Nordeste	9	5.2 Acesso das estudantes	27
2.2 Nacionalização do Programa Mulheres Mil	11	5.3 Instituição no território	27
2.3 Mulheres Mil no Pronatec	11	5.3.1 Diagnóstico do Território	28
2.4 Relançamento do Programa Mulheres Mil	13	5.3.2 Arranjos Produtivos Locais - APLs	28
3. PERFIL DO GRUPO DE MULHERES A SER ATENDIDO	14	5.3.3 Diagnóstico do Coletivo das Estudantes	30
3.1 Vulnerabilidade social	14	5.4 Mapa da vida - Método e Ferramenta Educacional	31
4. PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS DA METODOLOGIA DO ACESSO, PERMANÊNCIA E ÊXITO DO PROGRAMA MULHERES MIL (MAPE)	16	5.6 Estrutura e suporte	36
4.1 Princípio da Dialogicidade	18	5.7 Equipe Multidisciplinar	36
4.2 Princípio da Problematização	19	5.8 Espaços de Acesso na Instituição	38
4.3 Princípio da Igualdade	20	5.9 Sistematização do Acesso	38
4.4 Princípio do Empoderamento	21	5.9.1 Ações no Território	38
4.4.1 Interseccionalidades: Gênero, Raça, Etnia e Sexualidade	23	5.9.2 Ações na Instituição	39
		6. PERMANÊNCIA	40
		6.1 Serviços de Assistência e Apoio à estudante	41
		6.2 Percorso Formativo	42

6.3 Plano de Curso	42	8. PARCERIAS INSTITUCIONAIS	67
6.3.1 Componentes do Plano de Curso	43	9. ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	69
6.3.1.1 Módulo do Núcleo Comum	44	10. AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO	71
6.3.1.2 Módulo da Qualificação Profissional	45	10.1 Da avaliação	74
6.4 Certificação de Saberes e Competências Profissionais	46	10.1.1 Orientações para a Avaliação	75
6.5 Processos de Avaliação e autoavaliação	48	10.1.1.1 Definição de indicadores	75
6.6 Portfólio	49	10.1.1.2 Coleta de dados	76
7. ÊXITO	51	10.1.1.3 Viés e Comparabilidade	77
7.1 Êxito Pedagógico	52	10.1.1.4 Considerações éticas e de privacidade na coleta de dados	77
7.1.1 Alfabetização e Ensino Básico	53	10.1.1.5 Desenho de questionários	78
7.1.2 Verticalização da oferta	53	10.1.1.6 Participação e empoderamento das mulheres	78
7.1.2.1 Cursos de Aperfeiçoamento, Especialização e Atualização	54	10.2 Do Monitoramento	79
7.1.2.2 Proeja Fundamental	54	10.2.1 Orientação para o Monitoramento	80
7.1.1.3 Proeja Técnico – Médio Integrado	54	10.2.1.1 Monitoramento contínuo e adaptação a gênero	80
7.1.1.4 Graduação, Tecnólogo e Pós-Graduação	55	10.2.1.2 Utilização dos resultados da avaliação para informar a adaptação e o aprimoramento da política	81
7.2 Êxito Profissional	55	10.2.1.3 Avaliação da sustentabilidade e continuidade das ações	81
7.2.1. Empregabilidade	55	10.2.1.4 Recomendações e lições aprendidas	82
7.2.2. Empreender Individualmente	56	11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
7.2.2.1 Microempreendedorismo Individual (MEI)	56	Anexo I - Perfil Situacional - Seleção das Estudantes	89
7.2.3. Empreender no Coletivo	56	Anexo II - Questionário de avaliação do curso - Docentes	103
7.2.3.1 Grupo Informal	57	Anexo III - Questionário de avaliação do curso - Gestores Locais	114
7.2.3.2 Associativismo	57	Anexo IV - Questionário de avaliação do curso - Estudantes	131
7.2.3.3 Cooperativismo	57	Anexo V - Perfil situacional - Avaliação de egressas	128
7.2.3.4 Economia Solidária	58	Anexo VI - Plano de Coleta de Dados	147
7.2.3. Empreender Individualmente ou Coletivamente	58		
7.2.3.1 Negócios Sociais	58		
7.2.3.2 Negócios de Impacto	59		
7.2.3.3 Economia Verde	59		
7.2.3.4 Economia Criativa	60		
7.3. Como Alcançar o Êxito Profissional?	60		

1. Apresentação

O relançamento do Programa Mulheres Mil, por meio da Portaria nº 725, de 13 de abril de 2023, reafirma e aprofunda o compromisso com o fortalecimento da democracia, integrando-se ao conjunto de políticas públicas do Governo Federal, que tem como fim a promoção da igualdade de gênero em todas as esferas da vida: educação, trabalho, saúde, cultura, participação política e tomada de decisões.

No documento de relançamento, o Ministério da Educação (MEC) elenca as principais diretrizes do Programa Mulheres Mil, que têm como objetivo contribuir para a igualdade social, econômica, racial, étnica e de gênero de mulheres em situação de vulnerabilidade social. São elas:

- 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;
- VI - promover o acesso ao exercício da cidadania; e
- VII - desenvolver estratégias para garantir o acesso das mulheres ao mundo do trabalho.

Enquanto política pública educacional em prol da igualdade de gênero, o Programa Mulheres Mil tem como pilares estruturantes o respeito às diferenças constitutivas das mulheres

e de suas interseccionalidades raciais, étnicas, de orientação sexual e de identidade de gênero, das pessoas com deficiência, geracionais, regionais e de territórios. Destaca-se, dessa forma, as mulheres pertencentes a grupos que sofreram injustiças históricas e sofrem impactos dessas injustiças praticadas no passado pela escravização, como são as mulheres indígenas, negras (pretas e pardas) e quilombolas. No mesmo sentido que se insere a importância das mulheres ciganas, das "mulheres das águas" (pescadoras, marisqueiras e ribeirinhas), das mulheres camponesas e das mulheres migrantes; das transexuais e travestis; e a afirmação do direito ao acesso à educação profissional e tecnológica para as mulheres em situação de vulnerabilidade social que, no decorrer das suas trajetórias de vida, tiveram negado o direito fundamental à escolaridade, ao conhecimento, à tecnologia e à inovação geradas pela sociedade.

Nesse sentido, é importante destacar que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, comprometida com a democratização da inclusão educacional, vem, há cerca de duas décadas, atuando na concepção, na criação e no desenvolvimento da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE) do Programa Mulheres Mil.

No decorrer desse período, as Instituições Federais e Estaduais de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, presentes nos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal, estabeleceram canais de diálogo com as mais de 100 mil¹ mulheres que se matricularam nos cursos de qualificação profissional e foram criando pontes e

dialogando com as experiências e necessidades de cada território e das mulheres que neles habitam.

Processo que ampliou a compreensão das instituições acerca dos diferentes contextos de existência das mulheres: das suas condições de vulnerabilidade social, das violências de gênero, raça, etnia e de orientação sexual, que cotidianamente afetam suas vidas, das suas necessidades e demandas educacionais e dos desafios que se colocam para promover a articulação entre os saberes laborais dessas mulheres, os arranjos produtivos locais e a oferta da qualificação profissional adequada, com vistas a contribuir com a inserção socioprofissional das estudantes.

Foi essa movimentação dialógica que aprimorou o Programa Mulheres Mil e, a partir das percepções reveladas por meio desse processo, compreendeu-se a necessidade de revisar o Guia da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE), com o objetivo de incorporar as experiências produzidas pela Rede de Educação Profissional, Científica e Tecnológica nos contextos urbanos, rurais, comunidades quilombolas, ribeirinhas e indígenas das Regiões Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste, promovendo o acesso à qualificação profissional de mulheres negras (pretas e pardas), que totalizam 63,6% do público atendido, seguido pelas brancas, que correspondem a 20,4%, as amarelas, que somam 1%, as indígenas, que contabilizam 0,7%, e de 14,3% que não informaram raça e/ou etnia, de acordo com os dados registrados, de 2013 a 2018, no Sistema Nacional de Informação da Educação Profissional e Tecnológica (Sistec).

1- Dados do Sistema Nacional de Educação

Referenciando-se nessas experiências, a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (Setec-MEC) revisou e reelaborou o presente documento - a segunda versão do Guia da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE) do Programa Mulheres Mil - com o objetivo de orientar a retomada dessa política educacional no território brasileiro.

Inspirado nas reflexões do professor e pesquisador Paulo Freire acerca da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e incorporando os caminhos percorridos pelo Programa Mulheres Mil, o documento sugere propostas para a garantia do acesso, da permanência, do êxito pedagógico e profissional, da avaliação e do monitoramento das ações.

Como o próprio nome demonstra, trata-se de um guia, que busca apresentar um caminho possível de ser trilhado, mantendo-se sempre aberto a novas contribuições, que potencializam o compromisso da Rede de Educação Profissional, Científica e Tecnológica de contribuir com o enfrentamento das desigualdades com vistas à construção de um Brasil que respeite a vida humana, a solidariedade e com justiça social e econômica.

2. Histórico

O Programa Mulheres Mil é uma proposta de política pública, fruto de um longo processo de cooperação e de diálogo entre as instituições canadenses e brasileiras, iniciado em 2001, com o projeto Escola Conectando Escola. O resultado foi o desenvolvimento de um currículo personalizado na área de Turismo e Hospitalidade, o que desencadeou a decisão dos dois países em relação à continuidade da cooperação internacional, anteriormente pactuada, a partir da construção e da implementação de um projeto-piloto na área de Turismo e Hospitalidade, com foco em gênero e no acesso à educação e ao emprego, utilizando a metodologia canadense de Avaliação e Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (ARAP), com instituições e comunidades das Regiões Norte e Nordeste brasileiras, no período de agosto de 2005 a março de 2006.

Em 2006, os cinco Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets) do Nordeste e do Norte, juntamente com os parceiros canadenses, apresentaram, na reunião conjunta entre os Colleges and Institutes Canadá (CICan), a Secretaria de Educação Profissional

e Tecnológica do Ministério da Educação (Setec-MEC) e a Rede Norte e Nordeste de Educação Tecnológica (Redenet), realizada na cidade de Natal/RN, os resultados positivos dos projetos-pilotos desenvolvidos pelas diferentes instituições, culminando com a formatura de 60 mulheres integrantes do Projeto do Cefet-RN. Considerando os resultados positivos obtidos, segundo avaliação dos parceiros canadenses e brasileiros, foi elaborada uma proposta de aperfeiçoamento, ampliação e continuidade da cooperação bilateral Brasil-Canadá.

2.1 PROJETO-PILOTO NAS REGIÕES NORTE E NORDESTE

A nova proposta apresentada – o Projeto de Cooperação Brasil-Canadá Mulheres Mil – Educação, Cidadania e Desenvolvimento Sustentável – tinha, por meta, capacitar 1.000 mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica das Regiões Norte e Nordeste, moradoras de territórios com índices de pobreza acentuada,

utilizando a metodologia canadense ARAP. O novo projeto foi financiado pelo Programa de Intercâmbio de Conhecimentos para a Promoção de Equidade (PIPE), uma ação promovida pelo governo do Canadá.

A Setec-MEC iniciou um processo de inclusão de novos parceiros no projeto, sendo eles o Ministério do Trabalho (MTE), a Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM-PR), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), a Assessoria Especial da Presidência da República (AE-PR), a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR-PR), o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) e o Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT).

Nessa etapa, ampliou-se a abrangência geográfica, adicionando ao grupo dos Cefets já participantes, os de Sergipe, Alagoas, Paraíba, Piauí, Maranhão, Tocantins e Roraima, somados a mais 10 colleges, além do Niagara College do Canadá e dezenas de parceiros brasileiros, totalizando 13 projetos-piloto com diferentes temáticas a serem trabalhadas, com vistas ao atendimento de mil mulheres das Regiões Norte e Nordeste brasileiras, com o prazo de execução proposto para o período de setembro de 2006 a agosto de 2010.

Os 13 projetos-piloto foram desenvolvidos pelos Cefets, que escolheram os colleges canadenses parceiros, após uma chamada para apresentação de propostas que a CICan fez a seus membros. Ao longo desse período, aconteceram agendas que corroboraram a parceria entre a CICan e o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

(Conif), entre elas a apresentação do projeto durante a Conferência Anual da CICan, em Prince George, em maio de 2008. Também a 1ª Reunião do Comitê Diretor Integrado do Projeto Mulheres Mil, no âmbito do Programa de Cooperação Técnica Brasil-Canadá, no período de 18 a 22 de junho de 2007, na cidade de Natal-RN, Brasil, e a 1ª Reunião do Comitê Consultivo Brasileiro, que ocorreu de 23 a 27 de julho de 2007, em João Pessoa-PB.

Em 24 de novembro de 2008, aconteceu a apresentação oficial do Projeto ao Ministro da Educação do Brasil, ao Embaixador do Canadá no Brasil e à Agência Brasileira de Cooperação (ABC), com participação da CICan, da Agência Canadense de Desenvolvimento Internacional (CIDA), MEC, da Redetec, do Conselho de Dirigentes dos Centros Federais de Educação (Concefet), dos Diretores-Gerais e Gerentes dos subprojetos nos Cefets, quando foi lançado o Documentário "Mulheres Mil – Eu Tenho um Sonho".

O projeto resultou na inclusão de mais de mil mulheres do Norte e Nordeste brasileiro em cursos de qualificação profissional utilizando a metodologia canadense ARAP e, como resultado, a cooperação Brasil-Canadá gerou o desenvolvimento da Metodologia Brasileira do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE), concebida e construída por todos os parceiros brasileiros e canadenses, materializada, por meio da primeira edição do Guia Metodológico do Sistema de Acesso, Permanência e Êxito.

Nesse contexto, a metodologia do Sistema de Acesso, Permanência e Êxito, desenvolvida pelo Mulheres Mil, é fruto de um amplo processo de construção, que tem sua origem no acúmulo e na sistematização de conhecimentos desenvolvidos pelos

Community Colleges canadenses em suas experiências de promoção da equidade e nas ações com populações em situação de vulnerabilidade social e econômica naquele país ao longo de dez anos. O sistema canadense é denominado Sistema ARAP (Avaliação e Reconhecimento de Aprendizagem Prévia) e consiste, em linhas gerais, em certificar todas as aprendizagens formais ou não formais e proporcionar a qualificação nas áreas necessárias à complementação da qualificação.

Além de prever o reconhecimento de saberes ao longo da vida, o modelo brasileiro é inovador no sentido de que foram contemplados instrumentos e mecanismos de acolhimento de populações em situação de vulnerabilidade social, que viabilizassem o acesso à formação profissional e cidadã, com elevação de escolaridade, a inserção produtiva e a mobilidade no mundo do trabalho, o acompanhamento dos egressos e os impactos gerados na família e na comunidade.

2.2 NACIONALIZAÇÃO DO PROGRAMA MULHERES MIL

A experiência do projeto-piloto e a construção da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito fomentaram as bases para a estruturação de uma política nacional, assim, em 2011, foi criado, por meio da Portaria n. 1.015 de 21 de julho de 2011, o Programa Nacional Mulheres Mil (PMM) com o objetivo de fomentar a formação profissional e tecnológica em articulação com a elevação de escolaridade de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

A referida Portaria estabelece as instituições ofertantes e os cursos a serem ministrados, faz referência ao guia metodológico do programa e institui o Comitê Executivo, com função consultiva, entre outras providências. Com a publicação da Chamada Pública Setec-MEC – 01/2011 - foi possível aos Institutos Federais de todo o Brasil apresentarem propostas de projetos. O documento estruturava a organização, os tipos de projetos e fazia uma previsão de formação com os gestores do programa e com a meta de matricular 10 mil mulheres em 100 novos campi.

Em 2011, aconteceu ainda o lançamento – em inglês, francês e português – da publicação “Mulheres Mil – Do Sonho à Realidade”, que traz a trajetória do projeto contada pelas mulheres participantes. Ao final desse ano, a Setec-MEC registrou a matrícula de 8.454 mulheres, distribuídas em 99 unidades escolares da Rede Federal.

Em 2012, a Setec-MEC publicou a Chamada Pública nº 1/2012 com o objetivo de incluir mais 101 unidades de Institutos Federais em projetos do Programa Mulheres Mil, com a expectativa de abrir mais 20 mil vagas no PMM. Após a adesão à Chamada Pública, a Setec-MEC contabilizou 210 unidades da Rede Federal com projetos do Programa Mulheres Mil e 17 mil matrículas realizadas naquele ano.

2.3 MULHERES MIL NO PRONATEC

No ano de 2013, os Institutos Federais solicitaram à Setec-MEC a inclusão do Programa Mulheres Mil no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), o que foi formalizado por

meio do Ofício-Circular 51/2013 – Setec-MEC. Nesse ano ainda executaram vagas e recursos da Chamada Pública de 2012 e as primeiras vagas do PMM no modelo Bolsa Formação/Pronatec.

O Pronatec tinha como fim reorganizar o conjunto de ações no setor de Educação Profissional e Tecnológica do Brasil. Assim, todos os programas desenvolvidos pela Setec-MEC passaram para o âmbito do Pronatec. Além disso, trazia uma nova ação: o Bolsa Formação/Pronatec, nas modalidades de estudante e trabalhador.

As ofertas de cursos de qualificação profissional no Brasil pelo Governo Federal, até 2011, aconteciam em vários programas, em diferentes Ministérios, como o Programa de Qualificação Profissional (PNQ), do Ministério do Trabalho; o Soldado Cidadão, do Ministério da Defesa; o Programa Bem Receber Copa, do Ministério do Turismo, entre outros.

O Bolsa Formação/Pronatec era um programa com potencial para reorganizar a oferta dos cursos de qualificação profissional federais a partir da ótica do Ministério da Educação. A proposta foi trazer para o campo da educação a organização de cursos que aconteciam em vários programas independentes.

Assim, o Bolsa Formação/Pronatec foi criado com um desenho que previa a figura do órgão demandante, que poderia ser tanto os governos municipais e estaduais quanto os distintos Ministérios da organização da estrutura do governo federal. A partir de uma demanda objetiva, que indicava a necessidade de formação técnica em algum setor da economia, eram acionados os ofertantes, ou seja, as instituições educacionais regulamentadas de Educação

Profissional e Tecnológica, públicas e privadas, para que, com o mapa de demanda, pudessem disponibilizar a sua possibilidade de atendimento ou pactuação de vagas. A pactuação era uma expectativa das redes educacionais em relação ao atendimento das demandas e era consolidada com as matrículas efetivamente realizadas.

O Bolsa Formação/Pronatec previa recursos para a contratação de equipes de docentes e equipes técnicas, assim como para assistência estudantil e aquisição de insumos para a realização dos cursos. Para que o Bolsa Formação/Pronatec fosse implementado, o Sistec foi aperfeiçoado com o objetivo de atender os diferentes públicos entre demandantes e ofertantes, os quais deveriam utilizar o sistema.

Também foi criado o Guia Pronatec dos Cursos Formação Inicial e Continuada (FIC), que apresenta os cursos previstos pelo Ministério da Educação para fins de ofertas educativas a serem realizadas, no âmbito da Bolsa Formação Trabalhador. Os cursos são distribuídos conforme suas características científicas e tecnológicas em 12 eixos tecnológicos, que somam, ao todo, 511 possibilidades de oferta. (BRASIL, 2011c, p. 5)

O Bolsa Formação/Pronatec iniciou as ofertas ao final de 2011, simultaneamente os IFs já haviam iniciado a nacionalização do Programa Mulheres Mil. Em 2013, a forma de financiamento do PMM passou da publicação de chamadas públicas e apresentação de projetos pelas instituições para compor as vagas do Bolsa Formação/Pronatec.

O Programa Mulheres Mil foi executado pelo Bolsa Formação de 2013 até 2018 e, além dos Institutos Federais de Educação Profissional, Ciência e Tecnologia, as Redes Estaduais Públicas de Ensino Técnico passaram a ofertar o PMM. A partir de 2018, o Programa Mulheres Mil ou programas decorrentes do PMM foram ofertados com recursos próprios em mais de 18 instituições da Rede Federal.

2.4 RELANÇAMENTO DO PROGRAMA MULHERES MIL

O Programa Mulheres Mil é uma ação consolidada de formação profissional que busca compreender a dimensão de gênero, em especial das mulheres que tiveram poucas oportunidades de escolarização e acesso ao mundo do trabalho, em suas desigualdades, com uma proposta de acesso, permanência e êxito que visa o empoderamento das mulheres, a superação de violências e a equidade de gênero.

Diante da sua relevância e expertise para a promoção do acesso à educação profissional e tecnológica para mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica, o Programa Mulheres Mil é relançado pelo governo brasileiro, por meio da Portaria nº 725, de 13 de abril de 2023.

3. Perfil do grupo de mulheres a ser atendido

O Programa Mulheres Mil tem como objetivo atender mulheres a partir de 16 anos, prioritariamente, em situação de vulnerabilidade social e econômica, em contexto de pobreza e extrema pobreza; baixo grau de escolarização ou nenhuma escolarização; responsáveis pelo cuidados das/os filhas/os e ou familiares; pelos cuidados da casa; vítimas de violência; observando as questões de desigualdade racial e étnica; de orientação sexual e identidade de gênero; geracional; de deficiência; de classe social etc.

Importante ainda destacar mulheres em situação de rua, migrantes, campesinas, refugiadas, privadas de liberdade e grupos que, historicamente, não tiveram acesso à educação e aos direitos humanos. Mulheres que vivem em comunidades de risco ou pertencentes a Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), agricultoras, quilombolas, indígenas, ribeirinhas. Grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução

cultural, social e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição.

3.1 VULNERABILIDADE SOCIAL

Francisco Oliveira (1995) chama a atenção para o fato de que a vinculação da vulnerabilidade social estrita à questão econômica é insuficiente para compreender as condições sociais pelas quais diversos indivíduos ou grupos sociais ingressam na situação de vulnerabilidade social, visto que as relações entre os agentes sociais contribuem para tornar os grupos vulneráveis. No contexto brasileiro, o racismo estrutural organiza, em diferentes esferas, o funcionamento da sociedade com base em discriminações de determinada parcela da população, especialmente da população negra e dos povos indígenas. Outras questões que devem ser consideradas são as discriminações de gênero, de orientação sexual e identidade de gênero. Desta forma, a vulnerabilidade social não

pode ser dissociada da posição dos sujeitos no sistema de produção, social, cultural e econômica e precisa ser analisada na perspectiva dos direitos humanos e sociais.

Simone Monteiro (2011), por sua vez, aponta que a vulnerabilidade social está relacionada ao desequilíbrio e à carência e engloba três categorias: os ativos, que são os recursos materiais e socioculturais que possibilitam aos indivíduos se desenvolverem na sociedade, tais como trabalho, lazer, cultura e educação; o conjunto de oportunidades procedentes do âmbito social, concedidas pelo mercado, Estado e sociedade; e as estratégias, definidas como as formas por meio das quais os indivíduos usam os ativos para construir mudanças estruturais de um dado contexto social. Para os estudiosos, a ausência desses elementos caracteriza a situação de vulnerabilidade social.

Considerando as reflexões acerca dessa temática, destaca-se que, no âmbito dessa política pública, entende-se por vulnerabilidade social a condição de uma parcela significativa da população brasileira para a qual foram negados os direitos básicos, decorrente de processos históricos de exclusão social, econômica

e cultural. Portanto, a vulnerabilidade social relaciona-se com um conjunto de condições estruturais que afetam diferentes âmbitos da vida dos indivíduos e dos grupos.

Assim, no Programa Mulheres Mil, a vulnerabilidade social relaciona-se às condições de existência do grupo de mulheres e deve ser utilizada como ferramenta analítica das:

- Questões econômicas: situação de pobreza, renda e desemprego;
- Questões educacionais: baixos índices de escolaridade;
- Questões de saúde: dificuldade ou inexistência de acesso aos serviços públicos de saúde;
- Questões de violência: física, psicológica, moral e patrimonial;
- Questões de desigualdades de gênero, raça, etnia e orientação sexual;
- Questões de moradia: infraestrutura das casas, acesso à água potável e ao saneamento básico;
- Questões de segurança alimentar: acesso a alimentos saudáveis, entre outros.

São esses conjuntos de fatores, dentre outros, identificados no território, que devem ser analisados para que se possa avaliar as condições de vulnerabilidade social do grupo de mulheres.

4. Princípios Pedagógicos da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito do Programa Mulheres Mil (MAPE)

A metodologia que orienta a execução do Programa Mulheres Mil parte da importância de uma Educação Popular que possibilite melhor integração das mulheres beneficiadas, considerando suas realidades sociais, vivências e experiências.

Neste sentido, a Educação Popular proposta por Paulo Freire, que se fundamenta nos princípios de dialogicidade, igualdade, problematização e empoderamento, subsidia a Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE) do Programa Mulheres Mil. Princípios cujos saberes da experiência, produzidos pelo grupo de mulheres desde suas condições de existência, constituem-se em matéria-prima para o ensino e para a aprendizagem, valorizando, assim, todos os sujeitos envolvidos no processo educacional: os/as professores(as), os/as técnicas/os e as educandas.

Esses princípios dialogam tanto com a metodologia canadense ARAP quanto com a Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE), elaborada a partir da socialização de conhecimentos entre os Colleges Canadenses e os Institutos Federais. A esses princípios

também se agregam as ações desenvolvidas nos últimos 18 anos, desde a primeira experiência, em 2001, no Rio Grande do Norte, passando pelos Projetos-Piloto, o processo de nacionalização do Programa Mulheres Mil, em 2011, e seu ingresso no Pronatec, em 2013.

Dessa forma, a ideia é pensá-los, em diálogo com cenas do cotidiano da escola, como contribuições possíveis, como pressupostos políticos (a sociedade que se quer construir), axiológicos (os valores que orientam os processos de subjetivação/formação dos sujeitos), gnosiológicos (processo de ensino-aprendizagem/produção do conhecimento) e epistemológicos (conhecimentos relevantes para e no espaço pedagógico da aula). (GIOVEDE, SILVA, AMARAL, 2018).

Princípios que nos indagam a pensar para quem ensinar, pressuposto axiológico, que coloca a necessidade de nos debruçarmos e olharmos para quem são essas mulheres, para os territórios em que estão situadas e as condições materiais em que vivem e sobrevivem. Nos exige seguir as trilhas de quais e como os processos de opressão

de classe social, de gênero, de raça, de etnia e de orientação sexual incidem sobre suas vidas. É relevante mapear suas relações com a educação, com o mundo do trabalho, suas condições de acesso às políticas públicas de transferência de renda, de saúde, de educação, de moradia, entre outras. Identificar as redes de apoio disponíveis para que se possa mapear as parcerias necessárias para o atendimento das necessidades das mulheres com vistas a possibilitar o acesso, a permanência e o êxito.

Compreender a relação do grupo de mulheres com o mundo do trabalho e as potencialidades de geração de renda existente no território é fundamental para se definir a oferta da qualificação profissional. Importante ainda identificar as formas e os espaços de organização política, tais como associação de moradores, cooperativas, coletivos etc. e o envolvimento do grupo de mulheres com essas instâncias. Identificar as manifestações culturais existentes no território, que, às vezes, se nomeiam como cultura popular, é transitar pela memória, pelos processos de constituição de identidades e de percepções de mundo.

Princípios que suscitam reflexões acerca de o que ensinar, ou seja, pressupostos gnosiológico, político e epistemológico, que nos exigem refletir acerca de que conhecimentos são relevantes para fazer a articulação entre os saberes da experiência do grupo de mulheres, os arranjos produtivos locais e/ou a vocação econômica da região e o conhecimento científico e tecnológico. Processo que desafia, tanto as estudantes quanto os/as docentes, a produção de conhecimentos que as instrumentalizem a se inserir ou se reinserir no mundo trabalho e a fazer os enfrentamentos para romper com as violências que as atravessam no cotidiano.

Trata-se assim de pensar conteúdos, tanto o do Módulo do Núcleo Comum, composto por temas interdisciplinares, quanto o do Módulo da Qualificação Profissional, que ampliem suas percepções sobre o mundo, ou seja, suas leituras de mundo. Podemos pensar que o que ensinar relaciona-se assim com o processo de letramento amplo, que não se restringe ao domínio da leitura e da escrita de palavras, mas se articula com processos de aprendizagem que contribuam para que elas compreendam o contexto socioeconômico em que estão inseridas e possam agir em busca de melhorias da qualidade de vida e de transformação social.

Princípios que nos desafiam a pensar em como ensinar, ou seja, quais as práticas educativas, o planejamento, as metodologias de ensino e de avaliação que dialogam com as condições de existência das mulheres, tais como os tempos que dispõem para se dedicar aos estudos, os seus níveis de escolaridades e os seus processos de aprendizagem, levando em conta tanto as suas dificuldades quanto a potência dos seus saberes. Trata-se de pressupostos gnosiológicos e epistemológicos que colocam a necessidade de pensar e elaborar práticas educativas para pessoas que, por diversas razões, não tiveram acesso à educação formal e que muitas delas carregam na memória experiências negativas do ambiente escolar. Portanto, o como ensinar relaciona-se com pensar metodologias inclusivas e dialógicas, que as estimulem a compartilhar suas dúvidas, suas percepções acerca do conteúdo, acerca de si mesmas e do mundo, de seus medos, sonhos e anseios.

Portanto, a dialogicidade, a problematização, a igualdade e o empoderamento são princípios que orientam e devem ser incorporados a todas as etapas do programa: ao acesso (a

aproximação e diálogo com os territórios e com o grupo de mulheres), à permanência (o processo educativo, que envolve tanto a qualificação profissional quanto às estratégias que as possibilitem frequentar a instituição e se sentirem acolhidas), e ao êxito (a conclusão do curso de forma satisfatória com a ampliação de oportunidades de inclusão socioprofissional).

4.1 PRINCÍPIO DA DIALOGICIDADE

Na teoria educacional proposta por Paulo Freire, filósofo de referência nacional e internacional, o diálogo é um ato de comunicação que gera ações de colaboração entre os sujeitos. Trata-se de um encontro entre diferentes pessoas de diferentes contextos, no qual se estabelece a escuta sem pré-concepções e preconceitos, com vistas a entender as diferentes percepções de mundo produzidas desde as condições de existência coletiva e individual. Desta forma, a dialogicidade consiste em escutar as educandas, considerando-as como sujeitos de práticas sociais e de saberes das experiências de vida que devem ser postos em diálogo no processo educativo, tanto nos conteúdos ministrados pelos/as docentes em sala de aula como nas ações de permanência e nas diversas atividades que acontecem no cotidiano da escola. Relaciona-se com o estabelecimento da relação com o outro, cujas bases são a legitimidade, a dignidade, a equidade e a igualdade, possibilitando o conhecimento e reconhecimento que tornam visíveis maneiras distintas de ser, viver e saber.

No âmbito das práticas e metodologias educacionais, Freire (1996, p.86) analisa o ato pedagógico enquanto ato gnosiológico, no qual

a ação do/a educador(a) é problematizar com as educandas o conteúdo que “os mediatiza – e não o dissertar, descrever como algo dado e acabado” – buscando compreender que toda vida pode tornar explícito problemas que não estão no horizonte do(a) docente. Trata-se, assim, de estabelecer diálogo com os saberes das vivências cotidianas, não redutíveis ao intelecto, visto que se inscrevem nas emoções, na intuição e no corpo, ou seja, nas ações e estratégias que as mulheres usam para enfrentar as dificuldades e as violências que as atravessam. (FREIRE,1996).

Nesse movimento, Freire nos provoca a pensar que uma das tarefas mais relevantes da/o professor(a)/educador(a) é abrir trilhas de pensamento para que as estudantes possam fazer um processo de transição da curiosidade espontânea, que inicialmente pode ser ingênua, quando associada ao saber do senso comum, mas é a mesma curiosidade que, ao se criticizar, torna-se epistemológica. Portanto, na curiosidade que as estudantes apresentam desde as suas experiências existenciais, as perguntas acerca dos modos de funcionamento da sociedade estão sempre lá, enquanto potência para se tornar um conhecimento reflexivo acerca do mundo e de modos de vida individuais e coletivos.

Ao pensar a prática educativa como processo de construção de conhecimento, Freire nos propõe olhá-lo como ciclo gnosiológico, o qual se dá numa relação intersubjetiva e requer o estabelecimento de uma relação dialógica entre as educandas e a/o docente, na qual todos são coautores(as) e autores(as). Dessa perspectiva, o conhecimento não se reduz à capacidade dos sujeitos de apreender o objeto e, por isso, a relevância do diálogo para refletir acerca da realidade apreendida e ressignificá-la conjuntamente no processo

de ensino e aprendizagem, ou seja, requer o conhecimento não só da objetividade, "mas a consciência que tenham desta objetividade; os vários níveis e percepção de si mesmos e do mundo em que e com quem estão." (FREIRE, 1992, p.99). Essa reflexão coloca pistas para pensar um desafio relevante, qual seja: a relação entre ensino e aprendizagem enquanto um processo indissociável, visto que se afetam, se modificam e, por isso, produzem conhecimentos outros, e, no mesmo gesto, carregam a potência de modificar as percepções do sujeito sobre si mesmo e sobre o mundo.

No âmbito do Programa Mulheres Mil, esse princípio opera como uma força motriz que carrega a potência de ampliar a leitura do mundo das mulheres, das/os docentes, das/os servidoras/es e das instituições. Se essa política pública atende mulheres indígenas, por exemplo, a dialogicidade coloca-se como exigência e necessidade para entender e dialogar com suas cosmologias e seus modos de ser, existir e produzir a vida para que se possa elaborar uma oferta de qualificação profissional em consonância com o contexto. Desafio similar coloca-se para os grupos de mulheres que vivem em comunidades quilombolas, ribeirinhas, assentadas, migrantes, mulheres que vivem em encarceramento, bem como para todas as mulheres que participam do programa, sejam as que vivem em territórios urbanos ou rurais.

Nesse sentido, a dialogicidade é um princípio estruturante para as ações do Programa Mulheres Mil, para compreender as mulheres, suas realidades, suas necessidades, dificuldades e anseios, configurando-se como condição de possibilidade, abertura, caminho, para que a problematização, o segundo princípio, emerja.

4.2 PRINCÍPIO DA PROBLEMATIZAÇÃO

Ao se pensar a problematização como um dos pilares da ação educacional do Mulheres Mil, uma das exigências que se coloca é compreender a influência que o contorno ecológico, social e econômico, ou seja, o Território, exerce na leitura que o grupo de mulheres faz do mundo.

Compreender que as condições de existência condicionam nossas formas de interagir e agir com o meio e com o outro. Daí a necessidade de se estabelecer uma relação dialógica com esses territórios (vila, comunidade, bairro, assentamento, quilombo, comunidades indígenas) e com os saberes produzidos por essas populações, cujas vidas são marcadas pelo racismo, a misoginia e as discriminações de gênero e de orientação sexual, de classe social, de etnia e de raça.

Problematizações que trarão à tona questões relacionadas, por exemplo, aos altos índices de violência doméstica e/ou sexista que incidem sobre determinados grupos de mulheres ou questões relacionadas à segurança alimentar.

Mesmo sendo maioria, ao se analisar, por exemplo, os diversos estudos acerca de renda, de ocupação, de escolaridade, de pobreza e de representação política, os negros (mulheres e homens) estão em maiores desvantagens sociais; menor grau de escolarização, inclusive entre os não alfabetizados; recebem menores salários, têm mais dificuldade de acesso e permanência no mundo do trabalho, assim como são mais incidentes entre as pessoas desempregadas e/ou em empregos informais em comparação com pessoas brancas

com a mesma escolarização; bem como nos cargos de chefia das diferentes instituições, sejam as públicas ou as privadas.

Problematizações enfrentadas pelos povos indígenas, tais como a demarcação das terras indígenas e o direito de preservar suas tradições e culturas. Também são vitimados pela falta de acesso aos serviços públicos básicos - saúde, alimentação, educação, entre outros.

Problematizações similares são vivenciadas pelas comunidades quilombolas, que, segundo dados do IBGE (2023), habitam as 5.972 localidades quilombos, distribuídas em 1.672 municípios brasileiros.

Problematizações que exigem o rompimento com os espaços de trabalho historicamente impostos às mulheres, especialmente, às mulheres negras (pretas e pardas) e às indígenas em situação de pobreza, que, em maior incidência, estão concentradas nos trabalhos domésticos de pessoas, de lugares, da produção de alimentos e artesanato etc., e pensar uma oferta de qualificação profissional que dialogue tanto com os saberes das mulheres e de suas culturas quanto com as diferentes áreas do mundo do trabalho e com as transformações tecnológicas em curso.

Por fim, é relevante salientar que o racismo estrutural, os preconceitos e discriminações que atingem a população negra (preta ou parda), os povos indígenas, quilombolas, ribeirinhos e assentados, assim como a misoginia, estão enraizados na sociedade, portanto incorporadas nas práticas cotidianas, atuando no processo de produção e disseminação constante que normaliza as violências e as desigualdades. Daí a necessidade de se ficar atento tanto aos

conflitos que podem surgir entre o grupo de mulheres quanto aqueles que advêm dos demais membros da comunidade escolar.

Portanto, o princípio da problematização na prática educativa, proposta por Paulo Freire, constitui-se em se debruçar e compreender os problemas que afetam os grupos de mulheres e seus territórios, os quais precisam ser integrados tanto no Módulo do Núcleo Comum como no Módulo da Qualificação Profissional, para que elas possam ampliar seus conhecimentos e atuar como agentes de transformação da sociedade em busca de soluções para enfrentá-los no âmbito individual e coletivo. Para isso, é necessário que o princípio da igualdade subsidie as ações do programa.

4.3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Nas relações pedagógicas, a igualdade refere-se ao diálogo entre os diferentes e desde as diferentes posições das/os estudantes e das/os professoras/es na prática educativa. Nas diversas entrevistas, palestras e no livro *Pedagogia da Esperança*, Freire afirma que uma das suas únicas certezas é que "Ninguém é superior a ninguém". Uma possibilidade para entendermos essa afirmação é caminhar por suas reflexões acerca da condição humana. Para Freire (2005), somos seres históricos, inconclusos e inacabados, que constroem e transformam a realidade nas relações que estabelecemos entre nós, com e no mundo. A condição humana relaciona-se com a capacidade de compreender a inconclusão enquanto condição de possibilidade de tridimensionar o tempo e fazer história, ou seja, agir no presente, a partir do passado, em função do futuro, em um

movimento permanente de busca por humanização, por ser mais, considerada pelo autor como vocação histórica do ser humano.

Já Walter Kohan (2019, p.81) nos dá outra pista. Pensarmos que todas as vidas são iguais, pois têm igual potência de vida. Assim, a educação, como nos propunha Paulo Freire, “parte do princípio de que todas as vidas valem igualmente e são igualmente capazes de colocar em questão a vida individual e social”.

Assim, ao pensar o princípio da igualdade como condição humana ou potência de vida, pode-se fazer um deslocamento no papel da escola, o qual não seria promover ou garantir a igualdade, mas afirmá-la como condição de sua existência, ou seja, fazemos ou vamos à escola porque somos iguais. Uma questão que esse princípio coloca é o de como pensar a igualdade nas relações pedagógicas sem hierarquizar os saberes de professores/as e estudantes pelas posições hierárquicas que cada um ocupa e, ao mesmo tempo, reconhecer as diferenças epistemológicas e estéticas.

E tal movimento coloca a importância de a/o docente ter domínio dos temas ministrados, colocar-se em diálogo com os saberes das mulheres, e, no mesmo gesto, assumir a direção do processo – o que pressupõe comprometimento com os conteúdos e com as estudantes, mas sem se considerar um iluminado, que tem o papel de inculcar determinado conhecimento ao objeto aluna, mas ensinar aprendendo e aprender ensinando (FREIRE, SHOR, 1986).

Portanto, esse princípio coloca o ato reflexivo na docência como exigência para que a/o docente seja capaz de recriar o seu conhecimento a partir das experiências/existências das estudantes

e, ao mesmo tempo, colocar no debate instrumentos de análise que contribuam para que as alunas estabeleçam uma crítica aos seus próprios saberes.

Desta forma, como ressalta Kohan (2019, p.120), para Freire, o “aprender tem prioridade epistemológica, pedagógica, sobre o ensinar” e traz como exigência que a/o docente, desde a relação dialógica com as estudantes, recrie o seu próprio processo de ensino. Sendo assim, é necessário que a prática docente seja consubstanciada por intervenções educacionais que promovam o desenvolvimento das potencialidades das educandas que não podem ser reduzidas à condição de objeto, a meras depositárias de conteúdos, selecionados e definidos a partir da visão de mundo do outro, que desconhece a sua realidade.

Ao pensarmos igualdade na prática educativa, o desafio é estabelecer relações entre os saberes curriculares, aqueles propostos no Plano de Curso, com as experiências que o grupo de mulheres tem no âmbito individual e coletivo, cujo foco é o empoderamento, o quarto princípio do Programa Mulheres Mil.

4.4 PRINCÍPIO DO EMPODERAMENTO

Para Paulo Freire e Ira Shor, empoderamento relaciona-se com a capacidade da educanda de interpretar e refletir sobre sua realidade, tanto no âmbito individual quanto coletivo, com vistas a produzir mudanças significativas para a construção de uma sociedade mais justa e democrática (FREIRE, SHOR, 1986).

Trata-se de um processo de produção de conhecimento, balizado na dialogicidade, na igualdade e na problematização, que atravessa o cotidiano das mulheres, com vistas a instrumentalizá-las a se perceberem como sujeitos que compreendem e refletem criticamente acerca das suas realidades e desvantagens econômicas, sociais, políticas, raciais e de gênero, contribuindo e fortalecendo os seus anseios de modificar esse contexto. Podemos compreendê-lo como exercício da cidadania plena, no qual a mulher se assume como sujeito da sua história e como agente de transformação social.

No âmbito do Programa Mulheres Mil, o empoderamento relaciona-se tanto com os objetivos que se deve buscar no percurso formativo quanto com os resultados que deles podem advir para a melhoria de vida das mulheres no âmbito social, econômico, político e de representatividade. Portanto, esse princípio se constitui tanto como um objetivo educacional quanto como um indicador para a mensuração da efetividade do programa.

Tendo como referência "Um guia prático para mensurar o empoderamento de mulheres e meninas em avaliações de impacto", elaborado pela Abdul Latif Poverty Action Lab (J-Pal, 2003), o empoderamento, como indicador, relaciona-se com o arbítrio e a capacidade de fazer escolhas significativas. Trata-se do "processo pelo qual aquelas a quem foi negada a capacidade de fazer escolhas estratégicas de vida a adquiram". Nesse sentido, o guia propõe analisar o empoderamento das mulheres em três âmbitos:

I) Recursos, que se relaciona com a obtenção de acesso a recursos materiais, humanos e sociais que aumentem a capacidade das mulheres de exercerem escolhas, incluindo conhecimento, atitudes e representação.

II) Agência, que significa ter voz nos processos de negociação, seja no âmbito familiar, pessoal e coletivo, e influência na tomada de decisões acerca de escolhas estratégicas na vida.

III) Realizações, que se propõe a mensurar as melhorias significativas no bem-estar e no aumento da agência das mulheres, incluindo saúde, educação, oportunidades de trabalho e ganhos, direitos, participação política, entre outras.

Importante frisar que esses âmbitos propostos para a mensuração do empoderamento coadunam-se com os objetivos do Programa Mulheres Mil, que tem como fim estimular a elevação de escolaridade, contribuir na melhoria da qualidade de vida, no enfrentamento à violência contra as mulheres, na promoção da equidade de gênero e na inserção socioprofissional. Dessa forma, o princípio empoderamento deve estar presente nas diversas ações, seja no Acesso, no que diz respeito ao diálogo com os territórios e com as mulheres; na Permanência, na definição da qualificação profissional em consonância com os saberes e desejos das mulheres e com os arranjos produtivos locais; na elaboração e definição do plano de curso, atento à seleção de conteúdos que sejam relevantes a cada grupo de mulheres; nas práticas e metodologias de ensino, que devem primar por estimular a participação das estudantes; na oferta dos serviços para garantir a permanência; no êxito Pedagógico, na efetividade do curso, buscando evitar evasões e desistências; bem como no êxito Profissional, com a criação de caminhos que possibilitem a inclusão socioprofissional das mulheres.

Enquanto indicador, o Empoderamento visa mensurar os impactos do Programa Mulheres Mil junto às estudantes com o objetivo

de identificar as contribuições da qualificação profissional no que diz respeito às melhorias relacionadas à capacidade das mulheres fazerem escolhas estratégicas para o seu bem-estar, exercendo influência e tendo agência nas decisões no âmbito individual e coletivo, e a ampliação de oportunidades de inserção socioprofissional. Trata-se, portanto, do processo de monitoramento, da mensuração dos resultados do programa para, a partir deles, realizar as adequações necessárias.

4.4.1 INTERSECCIONALIDADES: GÊNERO, RAÇA, ETNIA E SEXUALIDADE

Uma das questões centrais do Programa Mulheres Mil é pensar para quem se oferta a qualificação profissional. Compreender que os grupos de mulheres apresentam situações de violência de gênero, de raça, de etnia, orientação sexual, geracional, entre outras e desigualdades sociais, econômicas, educacionais e culturais.

Nesse sentido, coloca-se a necessidade de identificar como as trajetórias desiguais do ponto de vista social e econômico incidem nos processos de discriminação e de violências enfrentadas pelas mulheres de forma geral e de forma específica, quando se analisa a realidade das mulheres indígenas, negras (pretas e pardas) e quilombolas. Também se faz necessário identificar como as identidades de gênero e de orientação sexual têm colocado as mulheres transexuais e travestis, assim como as mulheres lésbicas, bissexuais, assexuais e não binárias com mais obstáculos sociais nos diversos aspectos da vida social: trabalho, saúde, educação, moradia, acesso às políticas públicas.

Nessa direção, Kimbelé Crenshaw (2002) nos propõe pensar as problemáticas dessas mulheres pelo prisma da interseccionalidade, que permite investigar as diferentes formas que o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, desde os marcadores de raça, de etnia, de classe social, de orientação sexual, entre outros.

No âmbito educacional, essas reflexões colocam a exigência de se reconhecer que as intercessões e interconexões entre gênero, raça, etnia, classe social, identidade de gênero e orientação sexual produzem desigualdades. Por isso, a necessidade de se incorporar, nas práticas pedagógicas do Programa Mulheres Mil, a Educação Antirracista e a Educação para as Relações de Gênero, comprometendo-se com o enfrentamento de toda e qualquer expressão de discriminação racial, preconceito racial, étnico e de gênero. E, no mesmo gesto, valorizar a contribuição histórica africana e dos povos indígenas na formação econômica, social e cultural do Brasil.

Também é relevante enfrentar o silenciamento e as violências que incidem sobre as mulheres lésbicas, transexuais e travestis. É olhar para essas mulheres que ingressam nas salas de aulas das instituições como sujeitos históricos, sociais e culturais, dotadas de experiências adquiridas no decorrer das suas histórias e capazes de construir conhecimento e aprendizado.

Destaca-se que, ao ter como ponto de partida as reflexões apresentadas acima, podemos acompanhar sua materialização no cotidiano do contexto brasileiro, mais especificamente, na realidade

vivenciada pelas mulheres que ingressam no Programa Mulheres Mil. Segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ONU, 2021), o Brasil ocupa o 5º lugar no ranking mundial de feminicídios. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), no Brasil, 1 (uma) a cada 3 (três) mulheres já sofreu algum tipo de violência, mais de 33%, índice superior ao da média global, que é de 27%.

Para se ter uma ideia da dimensão das situações de violência a que estão submetidas às mulheres, seguindo o conceito de interseccionalidade proposto por Crenshaw (2002), o levantamento Visível e Invisível, realizado pelo Datafolha, em 2022, aponta que a violência ao longo da vida é maior entre as mulheres negras (48%), com grau de escolaridade até o ensino fundamental (49%), com filhos (44,4%), divorciadas (65,3%) e na faixa etária de 25 a 34 anos (48,9%). No geral da população esse índice é 33,4%.

As diferenças que constituem as mulheres, identificando as problemáticas comuns, que afetam ao grupo, e aquelas que as impactam de forma diferenciada, tais como os preconceitos de raça, etnia e orientação sexual, por exemplo, podem ser identificadas no decorrer do percurso formativo.

5. Acesso

No âmbito do Programa Mulheres Mil, o acesso relaciona-se à criação de condições, de estratégias, de instrumentos e de soluções que possibilitem às mulheres em situação de vulnerabilidade social ingressar como estudantes, regularmente matriculadas, em cursos de Instituições de Educação Profissional. Portanto, relaciona-se com a garantia do direito ao acesso à escolaridade, ao conhecimento, à tecnologia e à inovação produzidas pela sociedade.

Neste contexto, a instituição é o grande articulador e integrador de uma rede de ensino, pesquisa, extensão, documentação e informações de referência que fomenta, desenvolve e consolida a reflexão e a compreensão, de forma atualizada, permanente e contextualizada, sobre as diversas dimensões e dinâmicas dos territórios em que essas mulheres vivem. Para isso, a instituição se articula como um observatório de políticas públicas e com o universo social, econômico, geográfico, educacional, cultural, científico e tecnológico de seu entorno, devendo estabelecer o diálogo com o objetivo de apreender as diferentes caracterizações

social, econômica, política, educacional, cultural e tecnológica dos grupos sociais existentes nos territórios.

Tendo como base os princípios pedagógicos da dialogicidade, problematização, igualdade e empoderamento, o acesso à instituição passa a ser concebido como um instrumento de inclusão, promotor de permanência no ambiente escolar, com êxito e sustentabilidade, dada a mudança de concepção de acesso seletivo para um acesso inclusivo e afirmativo.

Essa concepção de acesso inclusivo, que reconhece e valoriza os saberes construídos no decorrer da trajetória de vida, oportuniza, para a instituição que oferta o Programa Mulheres Mil, dialogar com as diferentes realidades e, a partir disso, estabelecer relações entre os saberes da experiência produzidos pelas mulheres, desde seus territórios e suas condições de existência, e o conhecimento científico e tecnológico produzido pela sociedade com o objetivo de ampliar a leitura de mundo tanto das mulheres quanto das instituições.

social, econômica, política, educacional, cultural e tecnológica dos grupos sociais existentes nos territórios.

Tendo como base os princípios pedagógicos da dialogicidade, problematização, igualdade e empoderamento, o acesso à instituição passa a ser concebido como um instrumento de inclusão, promotor de permanência no ambiente escolar, com êxito e sustentabilidade, dada a mudança de concepção de acesso seletivo para um acesso inclusivo e afirmativo.

Essa concepção de acesso inclusivo, que reconhece e valoriza os saberes construídos no decorrer da trajetória de vida, oportuniza, para a instituição que oferta o Programa Mulheres Mil, dialogar com as diferentes realidades e, a partir disso, estabelecer relações entre os saberes da experiência produzidos pelas mulheres, desde seus territórios e suas condições de existência, e o conhecimento científico e tecnológico produzido pela sociedade com o objetivo de ampliar a leitura de mundo tanto das mulheres quanto das instituições.

5.1 PERTENCIMENTO

No contexto do Programa Mulheres Mil, o termo “pertencimento” refere-se à criação de um ambiente acolhedor e participativo, onde as mulheres se sintam parte de uma “comunidade” de aprendizado e crescimento.

O pertencimento deve ir além do simples participar de cursos. Envolve a construção de relações de confiança, apoio mútuo e

fortalecimento das mulheres. As participantes não apenas adquirem habilidades técnicas, mas também desenvolvem um senso de pertencimento a um grupo que compartilha objetivos comuns, bem como constroem espaço de troca e apoio. Esse sentimento de pertencimento é fundamental para que as mulheres se sintam encorajadas a explorar seu potencial, a superar desafios e a criar oportunidades para si mesmas.

Dentro das salas de aula do Programa Mulheres Mil, o pertencimento é fomentado através da promoção da diversidade, do respeito às diferenças e da valorização das experiências individuais. Os professores desempenham um papel crucial na construção de um ambiente inclusivo, incentivando a participação ativa e proporcionando um espaço onde as mulheres se sintam ouvidas e respeitadas.

Além disso, o pertencimento não se limita apenas ao período de formação, mas visa estender-se para a vida pós-capacitação. O apoio contínuo, redes de suporte e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional contribuem para que as mulheres se sintam conectadas e motivadas a continuar avançando em suas trajetórias.

Em resumo, o pertencimento no Programa Mulheres Mil vai além da simples participação em cursos. Envolve a criação de um ambiente acolhedor, inclusivo e solidário, no qual as mulheres se sintam parte de uma comunidade que as apoia em seu crescimento pessoal e profissional. Esse sentido de pertencimento é essencial para fortalecer as mulheres, para o empoderamento, contribuindo para transformação positiva em suas vidas.

5.2 ACESSO DAS ESTUDANTES

Considerando o perfil das estudantes, deve-se pensar o acesso como um processo e um instrumento de diálogo com vistas a promover o ingresso acolhedor e personalizado de cada grupo de mulheres. Processo e instrumento de mapeamento dos contextos sociais, econômicos e culturais do coletivo, ou seja, das condições de existência dessas mulheres no território, bem como das trajetórias individuais, das histórias de vida que são singulares e afetadas de diferentes formas pelo racismo, pela misoginia, pelo patriarcalismo e pela discriminação de classe e de gênero.

O acesso, portanto, relaciona-se, também, com a identificação dos saberes da experiência, aqueles produzidos pelas mulheres, que devem entrar em diálogo com a elaboração e definição da qualificação profissional. Por isso, o acesso inclui um conjunto de ações de aproximação com o território e com as mulheres com vistas à identificação das suas condições de existência.

Ações que iniciam e consolidam a interface e o diálogo, o que permite às instituições conhecer e se aproximar da realidade, identificando suas necessidades, desafios, demandas e potenciais, por meio do levantamento de informações que possibilita delinear as ações de ingresso e permanência do grupo de mulheres à instituição educacional, as quais podem requerer o estabelecimento de parcerias com os demais serviços públicos, tais como saúde, assistência social, sistema de justiça etc.

5.3 INSTITUIÇÃO NO TERRITÓRIO

No âmbito do Mulheres Mil, propõe-se olhar a vila, o bairro, a comunidade, o assentamento, a comunidade indígena e quilombola, ou seja, o local que será atendido por essa ação educacional como um território, como um espaço historicizado, no qual as pessoas moram, estabelecem trocas materiais, econômicas e culturais entre si, com seu entorno e com os demais espaços da cidade.

Em muitos desses territórios, especialmente os marcados por situações de vulnerabilidade social, é possível identificar problemáticas comuns, tais como as carências de equipamentos públicos e das condições socioambientais, por exemplo, moradias localizadas em áreas consideradas de risco. É comum ainda os moradores enfrentarem escassez de transporte público e de acesso a alimentos saudáveis, ao saneamento básico e à água potável, entre outras.

No entanto, se por um lado, há diversos aspectos materiais e simbólicos que afetam negativamente o cotidiano das pessoas, deve-se compreendê-lo também como um lugar de produção de cultura, de estabelecimento de relações solidárias e cooperativas, de trocas comerciais, ou seja, um local de potencialidades individuais e coletivas. Nesse sentido, é imprescindível olhar os territórios e os que lá vivem como sujeitos de direitos e de saberes que podem ser potencializados, portanto agentes de transformação das suas realidades e da sociedade.

Diante da complexidade dos territórios e tendo a dialogicidade e a problematização como princípios estruturantes do Programa

Mulheres Mil, a instituição deve conhecê-lo in loco e estabelecer diálogos com associações de bairro, clubes de mães, entidades de classe, ONGs, organismos de governos municipais, estaduais e federal para conhecer a realidade, apresentar, divulgar o programa e estimular a participação do grupo de mulheres.

Nessas visitas, devem ser apresentadas a concepção, as diretrizes e o contexto do Programa Mulheres Mil e feito o convite para que as mulheres se integrem às instituições, conheçam suas instalações e serviços ofertados. Essas ações, entre outras, consolidam o diálogo com e no território e assim permitem a compreensão mútua das demandas, das necessidades locais e das potencialidades.

5.3.1 DIAGNÓSTICO DO TERRITÓRIO

Para compreender as condições dos grupos de mulheres, é necessário alargar o olhar para o território e identificar os contextos sociais, econômicos, educacionais, ambientais e culturais. Para isso, deve-se fazer um levantamento da realidade socioeconômica (a renda per capita, as ocupações laborais dos/as moradores/as, os empreendimentos, taxa de desemprego) e dos equipamentos públicos existentes (escola, unidade de saúde, delegacia da mulher, coleta de lixo etc). Identificar as condições socioambientais (acesso ao saneamento e à água potável e a infraestrutura das moradias) e as de mobilidade urbana (acesso ao transporte público e aos demais meios de transporte usados, tais como bicicleta, motocicleta, carros).

Levantar dados acerca da escolaridade (nível de escolaridade, distorção idade-série, índice de analfabetismo) e das condições de segurança alimentar e nutricional (acesso a alimentos básicos de qualidade e saudáveis, adequados do ponto de vista nutricional). É relevante compreender as relações de gênero, de raça e de etnia por meio dos indicadores de violência de gênero (patrimonial, sexual, física, moral e psicológica e sexista), da desigualdade étnica e racial (acesso da população negra e do povo indígena à educação, à saúde, ao trabalho, bem como as diferenças de renda, das condições de moradia e as discriminações que as vitimam). Deve-se também identificar as manifestações culturais, as instituições não governamentais que lá atuam (ONGs, clube de mães, associação de moradores). No que se refere ao mundo do trabalho, é imprescindível mapear os arranjos produtivos locais (APLs) e os potenciais econômicos existentes no território.

Esse conjunto de informações pode ser levantado por meio de entrevistas e conversas com lideranças comunitárias, junto aos órgãos municipais, tais como Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), Secretarias de Educação, da Mulher, do Trabalho e Emprego e aos órgãos federais, tais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os Ministérios das Mulheres, do Trabalho e Emprego e da Educação, entre outros.

5.3.2 ARRANJOS PRODUTIVOS LOCAIS - APLS

Existe uma vasta literatura nacional e internacional sobre o fenômeno da aglomeração de empreendimentos de uma mesma atividade

produtiva em uma determinada região geográfica. Há muitas denominações e ênfases diferentes. O mesmo fenômeno é, às vezes, denominado de arranjo produtivo local, sistema produtivo local ou mesmo "cluster". No Brasil, a expressão mais difundida é arranjo produtivo local.

A Rede de Pesquisa em Sistemas Produtivos e Inovativos Locais (Redesist), sediada no Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, conceitua arranjos produtivos locais como "aglomerações territoriais de agentes econômicos, políticos e sociais – com foco em um conjunto específico de atividades econômicas – que apresentam vínculos mesmo que incipientes. Geralmente envolvem a participação e a interação de empresas – que podem ser desde produtoras de bens e serviços finais até fornecedoras de insumos e equipamentos, prestadoras de consultoria e serviços, comercializadoras, clientes, entre outros – e suas variadas formas de representação e associação. Incluem também diversas outras organizações públicas e privadas voltadas para: formação e capacitação de recursos humanos, como escolas técnicas e

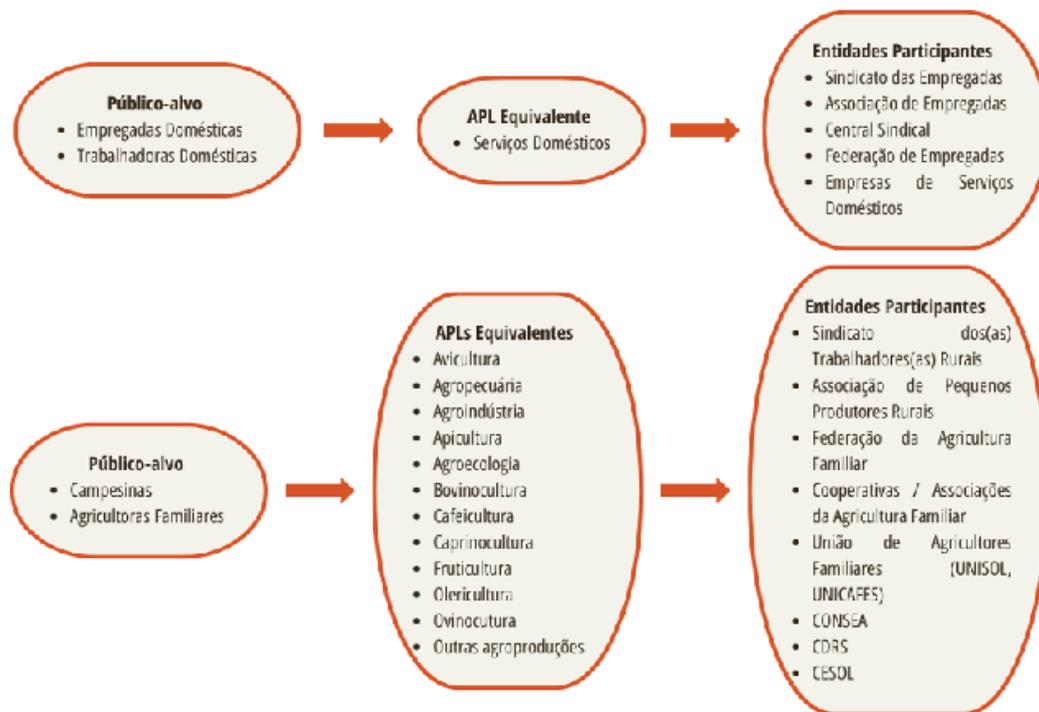
universidades; pesquisa, desenvolvimento e engenharia; política, promoção e financiamento" (Redesist, 2004).

Com o incentivo público, houve o registro, oficialmente, de quase 400 APLs brasileiros, cujos dados estão disponíveis no site do Observatório de APLs, vinculado ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC), no link <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/observatorioapl/apls-brasileiros>.

Entretanto, os dados do Censo IBGE 2022 e do Mapa de Empresas do MDIC apontam que o Brasil possui 5.568 municípios, 55,2% destes com 10 mil habitantes, e existem 21,8 milhões de empresas ativas em todo o território nacional. Além disso, conforme a pesquisa "Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil (FASFIL)", realizada em 2016 pelo IBGE, existem 236 mil associações e fundações no Brasil, portanto, é provável que nem todos os APLs tenham sido oficializados, sendo necessário, além de consultar os dados do Observatório de APLs, conhecer a realidade local para identificar os arranjos existentes e os não oficiais.

Adaptando ao contexto do Programa Mulheres Mil, pode-se aplicar o conceito de APLs nos momentos de elaboração do diagnóstico do território, do mapa da vida coletivo, da elaboração do curso e das atividades de promoção do êxito profissional. Nesse sentido, os APLs, presentes no território em que as mulheres atendidas residem, devem fazer parte do diagnóstico do território, assim como as relações entre as instituições e empreendimentos que fazem parte dos APLs devem estar presentes no mapa da vida coletivo. Essas informações servirão de base para a equipe multidisciplinar identificar as possibilidades de inserção no mundo do trabalho e planejar as atividades que vão contribuir na promoção do êxito profissional. A imagem 1 exemplifica a identificação de 02 (dois) tipos de APLs, um urbano e outro rural.

Imagem 1: Exemplo de Identificação de APLs



5.3.3 DIAGNÓSTICO DO COLETIVO DAS ESTUDANTES

O mapeamento e a compreensão dos contextos e das situações socioeconômicas do grupo de mulheres a serem atendidas são imprescindíveis para delinear as necessidades, as estratégias e instrumentos do acesso e da permanência, identificar as parcerias necessárias e definir a qualificação profissional.

Para isso, é necessário compreender as condições dos grupos de mulheres, as quais se relacionam com os marcadores identitários (raça, etnia, estado civil, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, faixa etária, número de filhos), com a situação laboral e

econômica (renda, relação com o mundo do trabalho, se formal ou informal, contribuição na renda familiar), com a estrutura domiciliar (material da construção da casa, número de cômodos, acesso a eletrodomésticos, ao saneamento básico, à água potável, à luz elétrica, à coleta de lixo). No que diz respeito ao âmbito educacional, é imprescindível identificar a realidade familiar (nível de escolaridade das estudantes, do esposo-companheiro e dos filhos e as experiências das mulheres com a educação profissional e tecnológica). As relações interpessoais (as redes de apoio com as quais as alunas contam) e o acesso às políticas públicas (Bolsa Família, CRAS, SUS, Delegacia da Mulher, entre outras).

Esse conjunto de informações deve ser produzido por meio de aplicação de perfil situacional, podendo ser complementado por meio de entrevistas, grupo focal, bem como o Mapa da Vida, método e ferramenta educacional do Programa Mulheres Mil. Destaca-se que, no planejamento e desenvolvimento das ações diagnósticas, é importante contar com o apoio dos serviços psicossociais, tais como assistência social e psicologia.

SISTEMATIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

- PASSO 1 Estabeleça os objetivos:**
 Defina claramente quais são os objetivos do diagnóstico. O que você precisa ou deseja descobrir ou compreender sobre as condições dos grupos de mulheres?
- PASSO 2 Identifique os aspectos a serem avaliados:**
 Com base no programa, identifique os principais aspectos a serem considerados no diagnóstico, como contextos sociais, econômicos, educacionais, ambientais, culturais, condições socioambientais, mobilidade urbana, escolaridade, segurança alimentar e nutricional, relações de gênero e raça, manifestações culturais, instituições não governamentais e potenciais econômicos.
- PASSO 3 Defina as fontes de dados:**
 Identifique as fontes de dados disponíveis para coletar as informações necessárias. Isso pode incluir entrevistas e conversas com lideranças comunitárias, órgãos municipais (como CRAS, Secretarias de Educação, da Mulher, do Trabalho e Emprego), órgãos federais (como IBGE, Ministérios das Mulheres, do Trabalho e Emprego e da Educação) e outras fontes relevantes.
- PASSO 4 Planeje a coleta de dados:**
 Elabore um plano de coleta de dados, determinando quais métodos serão utilizados (entrevistas, questionários, observações etc.) e quais serão as amostras representativas a serem abordadas.

- PASSO 5 Realize a coleta de dados:**
 Execute o plano de coleta de dados, buscando informações relevantes de acordo com os aspectos identificados. Certifique-se de obter permissões necessárias e siga as diretrizes éticas ao lidar com informações sensíveis.
- PASSO 6 Analise os dados:**
 Organize e analise os dados coletados. Utilize métodos estatísticos, técnicas de análise qualitativa e ferramentas adequadas para interpretar os resultados.
- PASSO 7 Identifique os padrões e tendências:**
 Identifique os padrões, tendências e relações encontradas nos dados analisados. Observe as correlações entre diferentes aspectos e busque compreender as causas subjacentes aos padrões identificados.

5.4 MAPA DA VIDA - MÉTODO E FERRAMENTA EDUCACIONAL

Na concepção do Programa Mulheres Mil, o Mapa da Vida é tanto um método como uma ferramenta educacional, com e a partir do qual se deve buscar compreender as trajetórias coletiva e a individual das mulheres e realizar o mapeamento dos saberes laborais. Desta forma, as ações devem estar consubstanciadas nos princípios da dialogicidade, escuta atenta e sensível das mulheres; da problematização, identificar as problemáticas que atravessam os seus cotidianos, as quais podem, inclusive, impactar ou dificultar

suas participações na qualificação profissional; e da igualdade, identificar e validar os saberes que as mulheres produziram no decorrer das suas trajetórias.

Nessa perspectiva, o Mapa da Vida é um processo que coloca em perspectiva duas dimensões: a coletiva e a individual com o objetivo de potencializar o sujeito como autor e protagonista da história da sua vida e de seu grupo, visando criar oportunidade e ambiente para a troca de experiências de vida, para que elas possam ser compartilhadas e então devidamente registradas, validadas e valorizadas.

Nesse sentido, o Mapa da Vida é um método-ferramenta de diálogo com o território e com as mulheres, cujo um dos objetivos é produzir dados para garantir o acesso e a permanência dessas estudantes nas instituições e no mundo do trabalho, os quais deverão subsidiar as necessidades de constituição de parcerias, o plano de trabalho para a incorporação do Programa Mulheres Mil nos diversos setores da instituição, a elaboração do Plano de Curso, apontar a necessidade de flexibilização das regras de funcionamento da oferta, seja referente ao horário ou ao espaço onde acontecerão as aulas, se na comunidade ou no espaço escolar, e a definição da equipe de docentes e técnicos (as) que atuarão em sala de aula e no território.

Mapa da Vida - Dimensão Coletiva

As reflexões de Arroyo (2011) contribuem para pensar a importância de reconhecer as mulheres como pertencentes a coletivos

que, no processo de colonização, foram relegados à posição de inferioridade econômica, social e cognitiva. Nesse sentido, o autor ressalta a necessidade de romper com lógica de que trabalhamos com percursos individuais e mapeá-los enquanto coletivos que vivem processos diversos de subordinação: "O coletivo negro, o coletivo mais pobre, o coletivo de trabalhadores, o coletivo dos sem trabalho, o coletivo das mulheres." (ARROYO, 2011, p.18).

A proposta sugerida pelo autor é incorporar no percurso formativo a indagação: "Que coletivos são esses?", visto que há diferenças entre pensar um currículo para indivíduos e um currículo para coletivos". Essa segunda opção leva a "pensar conhecimentos para coletivos", conseqüentemente, incorporar as dimensões coletivas, histórica e social no plano de curso. O que remete a identificar as lutas coletivas desses grupos de mulheres "por sua cultura: cultura negra, memória africana, memória quilombola, memória do campo, memória das mulheres do campo, memória dos atingidos pelas barragens." (ARROYO, 2011, p. 18).

Assim, na dimensão coletiva, o Mapa da Vida deve dialogar com o panorama do território e do grupo, subsidiado por informações produzidas pelo levantamento de dados do Território e o perfil situacional, cuja sistematização deve ser apresentada e discutida com as estudantes para que elas complementem e se identifiquem como pertencente a um coletivo, que tem problemas e lutas em comum.

Nesse momento, torna-se relevante abordar as percepções do grupo acerca da constituição dos territórios - de onde são, como chegaram ali, as relações de poder que incidem sobre seus cotidianos, sejam as

interpessoais, institucionais ou intergrupais. As violências estatais, de gênero, étnica, racial e de classe social que impactam suas vidas. As diferenças de condições de acesso aos equipamentos públicos - transporte, escolas, unidade de saúde etc. - e às políticas públicas.

É importante discutir as atividades laborais que elas desenvolvem, a dinâmica econômica do território, as condições coletivas de moradia, tais como o acesso ao saneamento, à água potável e à energia elétrica e identificar as possibilidades existentes no território para gerar renda, entre outros temas. Portanto, trata-se de um momento coletivo, no qual será possível identificar as diferentes condições de existências no território e as percepções do grupo.

Nesse sentido, o Mapa da Vida Coletivo divide-se em duas etapas. A primeira consiste na sistematização, pela equipe multidisciplinar, das informações coletadas no diagnóstico do território (fontes primárias), nos encontros com as lideranças locais e outros atores e no perfil situacional das mulheres (fontes secundárias).

A segunda etapa é realizada com o grupo de mulheres. Inicialmente, deve-se apresentar os equipamentos públicos existentes no território, as condições socioeconômicas e educacionais dos(as) moradores(as), as atividades laborais. Enfim, as condições de vida daquele coletivo, estimulando-as a construir o mapa com o objetivo de dar materialidade, de representar graficamente o espaço onde vivem.

Para isso, pode-se usar folha grande de papel, lápis, pincéis, giz de cera ou quaisquer outros tipos de materiais para que elas possam desenhar, colar, identificar e localizar as estruturas existentes, tais como escola, unidades de saúde, praças, ruas, casas, mercados, feiras, lojas, associações, centros comunitários etc.

Após a construção coletiva, deve-se abrir o debate para que as estudantes discutam a situação social, ou seja, como é o acesso aos diversos equipamentos, quais os serviços oferecidos, as atividades laborais realizadas por elas e pelos(as) demais moradores(as), quais as dificuldades que enfrentam no cotidiano para acessar serviços básicos e movimentar-se no território, quais as violências de gênero, de raça, orientação sexual, entre outras que as afetam no cotidiano.

O mapa de vida coletivo tem como objetivo criar uma concepção compartilhada do território em relação aos potenciais e limitações-problemas no âmbito educacional, econômico e social e estimular o pertencimento ao grupo. A partir dele, pode-se discutir possibilidades de ações solidárias entre as mulheres, que contribuam para minimizar ou resolver situações problemas que as impedem de estudar e de trabalhar ou que as coloquem em risco de sofrer violências.

Imagem 2: Etapas do Mapa da Vida Coletivo



Mapa da Vida - Dimensão Individual

As reflexões de Ailton Krenak (2023) nos dão pistas acerca da importância do trabalho de memória, que, segundo ele, são universais, pois todos temos memórias. Para Krenak, tomando como referência o processo de transmissão de conhecimento e saberes dos povos indígenas, pode-se pensar o trabalho de memória como um momento “de evocação da vida cotidiana na transmissão de experiências do cotidiano”, que pode ser “pensada como o tecido mais minucioso, costurado com a costura mais fina do cotidiano e da memória, que vai dar sentido social, inclusive, para a vida, para a convivência.” (Memórias Ancestrais - Corpo de Memória - Selvagem Ciclo de Estudos, 2023).

Ao caminharmos com Walter Benjamin (1994), podemos pensar que se trata de narrativas que foram silenciadas, podendo se constituir em um momento oportuno para se contar a história à contrapelo, da perspectiva de mulheres que, no decorrer das suas trajetórias de vida, foram vitimadas por processos de subjugação. Podemos pensar ainda que se trata de um momento de compartilhamento de saberes ancestrais, quando elas podem identificar e dialogar com as histórias e saberes transmitidos pelas gerações anteriores.

Desta forma, o Mapa da Vida na dimensão individual trata-se do momento em que as mulheres narram as suas histórias, recorrendo ao acervo de experiências de vida, que são tecidas coletivamente. É o momento do trabalho de memória, de tridimensionamento do

tempo, no qual elas caminham pelas trilhas do passado: suas histórias familiares e afetivas, sendo, muitas vezes, afetadas por dores e traumas. É momento de reolhar suas trajetórias educacionais e laborais e de autorreconhecimento dos seus saberes. E, assim, chegar ao presente, refletindo sobre as condições objetivas que tiveram para se tornar o que estão sendo agora e assim buscando delinear possibilidades de futuro.

Portanto, na dimensão individual, o Mapa da Vida debruça-se sobre as singularidades, as trajetórias de vida. Trata-se de um processo que estimula as pessoas a organizarem sua própria história numa cronologia, possibilitando que cada uma visualize e apresente sua trajetória global. Momento que coloca o sujeito diante da perspectiva de fazer escolhas e selecionar o que quer contar e registrar, revelando os fatos marcantes e as rupturas. Identificando as trajetórias educacionais e laborais, os saberes da experiência, aqueles constituídos desde as suas condições de existência, as potencialidades e as perspectivas e desejos em relação à qualificação profissional.

Sugere-se, na condução desse processo, um breve roteiro para que elas possam caminhar pelas ruas do passado, com perguntas abertas, tais como:

- Quais os principais fatos de sua vida?
- Quais são as pessoas significativas?
- Quais foram as rupturas e por que aconteceram?
- Quais foram as lutas e condições de existência dos seus antepassados?
- Quais saberes foram transmitidos por eles para você?
- Que valores orientam a sua vida?
- Quais e como foram suas experiências na escola?
- Quais são suas experiências no mundo do trabalho?
- Quais os seus sonhos?

Ressalta-se a importância dessa atividade ser realizada em espaços acolhedores e contar com a participação de psicólogos e assistentes sociais. Para desenvolvê-la, pode-se fazer uso de diferentes instrumentos: fotografias, colagens, recortes de revistas, mapas, escritas de texto etc. Após a feitura do Mapa da Vida, deve-se estimular o grupo a compartilhá-lo. Para o processo de formação, é o momento em que a equipe multidisciplinar adentra as histórias individuais, devendo identificar temas importantes para serem

incluídos no Plano de Curso, bem como os saberes e expectativas das mulheres em relação à qualificação profissional.

Mapa da Vida - Ferramenta Pedagógica

O Mapa da Vida, enquanto ferramenta-método processual, pode ser usada no decorrer da qualificação profissional, com vistas a identificar dificuldades nos processos de aprendizagem e demandas de conteúdos e debates sobre determinadas temáticas, que podem surgir a partir de discussões em sala de aula ou nos demais momentos de interação entre grupo de mulheres dentro e fora da instituição.

Pode ser uma ferramenta pedagógica por meio da qual os/as docentes podem identificar os saberes prévios das mulheres acerca de um determinado conteúdo ou aplicá-lo como um instrumento para a avaliação coletiva das alunas sobre as disciplinas, para refletirem sobre o que aprenderam, qual a importância do conteúdo para suas vidas e que outros temas gostariam de aprender.

No que concerne à qualificação profissional, o Mapa da Vida pode ser aplicado para identificar as experiências prévias de trabalho e as possibilidades de articulação com uma determinada área de trabalho e ou de geração de renda.

Para isso, pode-se fazer as seguintes atividades e ou dinâmicas:

- a) **Roda de conversa:** Promover discussões em grupo sobre as dificuldades nos processos de aprendizagem e as demandas de conteúdos e debates. Incentivar as alunas a compartilharem suas

experiências e reflexões, permitindo a identificação coletiva das dificuldades e a busca por soluções conjuntas.

b) Avaliação coletiva: Momento de avaliação coletiva das disciplinas, em que as alunas possam refletir sobre o que aprenderam e a importância do conteúdo para suas vidas. Incentive-as a compartilharem seus pontos de vista, sugestões de temas complementares e a expressarem suas expectativas em relação à qualificação profissional.

c) Atividades práticas: Desenvolver atividades práticas que permitam a aplicação dos conhecimentos adquiridos, buscando conectar o conteúdo à realidade das alunas. Incentive-as a compartilharem suas experiências e a discutirem como o aprendizado pode ser aplicado em suas vidas pessoais e profissionais.

d) Trabalho em grupo: Estimular a formação de grupos de estudo entre as alunas, incentivando a troca de conhecimentos e a colaboração mútua. Dessa forma, é possível fortalecer os laços entre as mulheres, permitindo que elas se apoiem e compartilhem suas vivências durante o processo de aprendizagem.

5.6 ESTRUTURA E SUPORTE

A estrutura e o suporte necessários à realização do acesso requer a constituição e qualificação de uma Equipe Multidisciplinar, a implementação, o desenvolvimento e a oferta dos serviços de acesso às educandas, ou seja, promover a integração do grupo de

mulheres aos diversos setores da instituição e a constituição da rede de parceiros que possam atender às necessidades no âmbito social.

5.7 EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

A Equipe Multidisciplinar, constituída por um conjunto de servidores, profissionais especialistas e parceiros que, em trabalho articulado, colaborativo e solidário, viabiliza as ações do programa na comunidade interna e externa, desenvolvendo desde o planejamento integrado até a execução, a avaliação e o monitoramento no âmbito da instituição ofertante.

O perfil dos integrantes dessa equipe deve contemplar a visão de abertura ao novo e postura solidária e colaborativa, com determinação e comprometimento em construir uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária. A constituição da equipe deverá ser formalizada pela instituição com o objetivo de reconhecer seus integrantes.

Caberá à equipe multidisciplinar viabilizar as várias etapas de estruturação e implementação do Programa, desde a gestão acadêmica e administrativa, a formação dos professores (as), técnicos (as) e demais integrante na MAPE, a organização do acompanhamento do aproveitamento das estudantes e a elaboração de projetos interdisciplinares. Promover a mobilização interna, que se configura como um elemento facilitador do sucesso da implementação do programa, uma vez que ele demanda o envolvimento de diversos setores da instituição.

Outra ação relevante é sensibilizar e agregar novos parceiros e colaboradores (nas comunidades interna e externa) para integrar o esforço coletivo com o objetivo de identificar as especificidades do grupo de mulheres, tais como: aspectos educacionais, culturais, relativos à saúde, aos direitos humanos etc.

Nesse sentido, a equipe multidisciplinar, constituída para o Programa Mulheres Mil, deve contemplar profissionais que atuarão nos serviços de atendimento psicossocial para minimizar problemas ou dificuldades advindas das situações de vulnerabilidade social, com vistas a estabelecer parcerias com redes de serviços sociais federais, estaduais e municipais para atendimento de necessidades das mulheres, bem como de casos mais específicos e/ou mais graves, por exemplo, a questão da violência doméstica e/ou sexista. As delegacias para as mulheres e os Centros de Referência de atendimento à mulher em situação de violência podem e devem ser parceiras do programa, sempre se tomando o devido cuidado para não expor os problemas das alunas diante de sua turma ou de sua comunidade.

Adaptando a experiência de Santos e Coutinho (2015), a Equipe Multidisciplinar poderá ser composta por:

a) Gestor(a) Institucional: responsável pela gestão, monitoramento e avaliação do programa na instituição ofertante (por exemplo, reitoria) como um todo, para a gestão nacional do Mulheres Mil. Esse profissional é o ponto de contato e referência sobre o programa na instituição ofertante.

b) Gestor(a) Local: responsável pela gestão, monitoramento e avaliação do programa em uma unidade específica da instituição ofertante (por exemplo, campus). Para a gestão institucional, é o ponto de contato e referência sobre o programa na unidade específica da instituição ofertante.

c) Profissionais de Serviço Social, Psicologia, entre outros: responsáveis pelas ações de permanência e êxito, podem ser contratados ou não, conforme possibilidades existentes, para atuarem na identificação das vulnerabilidades sociais e tratamento e/ou encaminhamento das mulheres aos serviços de apoio necessários.

d) Especialista em Empregabilidade e Especialista em Geração de Renda: responsáveis pelas ações de êxito profissional, podem ser contratados ou não, conforme possibilidades existentes, para atuarem na identificação das oportunidades de empregabilidade e/ou de geração de renda, bem como no preparo das mulheres para aproveitamento destas oportunidades.

e) Educador da Área Educacional (geralmente pedagogo ou técnico em assuntos educacionais): responsável pelas questões pedagógicas, tais como planos de curso, escolha e orientação de docentes, orientação de frequência escolar, calendário de aulas, salas de aula, entre outros.

f) **Educador da Área Administrativa:** responsável pelas questões administrativas, tais como aquisição de materiais escolares, criação, tramitação e controle de processos do programa, emissão e registros de certificados, entre outros.

g) **Docentes:** responsáveis pelo plano de ensino, pelas aulas previstas e devem ser das áreas do conhecimento exigidas para o desenvolvimento da qualificação profissional.

Imagem 3: Sugestão de Tabela de Equivalência Mulheres Mil e Pronatec

Tabela de Equivalência Mulheres Mil e Pronatec	
Mulheres Mil	Pronatec
Gestor Institucional	Coordenador Adjunto
Gestor Local	Coordenador Adjunto
Assistente Social, Psicólogo, Assessoria para Empregabilidade ou Geração de Renda (preparo pré-emprego, pré-incubação ou incubação de ideias e negócios) e outros	Orientador
Educador da área Educacional (geralmente Pedagogo ou Técnico em Assuntos Educacionais)	Supervisor
Educador da área Administrativa	Apoio Administrativo
Docente	Professor

5.8 ESPAÇOS DE ACESSO NA INSTITUIÇÃO

O espaço de acolhimento que a instituição educacional disponibilizará deve se constituir como um ambiente de troca de experiências, de construção e de fortalecimento de vínculos e de relações, que possibilita atendimentos psicossociais e orientações individuais reservadas, específicas para esses fins. É importante ainda que as estudantes tenham acesso a todos os espaços institucionais, como biblioteca, laboratórios de informática, áreas de lazer e esportivas etc.

5.9 SISTEMATIZAÇÃO DO ACESSO

5.9.1 AÇÕES NO TERRITÓRIO

É relevante que toda a Equipe Multidisciplinar (gestores (as), docentes, especialistas e técnicos(a)) participe das atividades de acesso no território, devendo ainda contar com a participação de profissionais que realizam o atendimento psicossocial (psicólogos(as) e assistentes sociais). Segue abaixo roteiro:

- PASSO 1** Identificação e Mapeamento do Território.
- PASSO 2** Identificação e Diálogo com as Organizações Sociais existentes no território.
- PASSO 3** Divulgação e apresentação do Programa Mulheres Mil para as mulheres.
- PASSO 4** Seleção das mulheres por meio de aplicação do perfil situacional.
- PASSO 5** Caso o número de mulheres seja maior do que o número de vagas, deve-se selecionar as que têm maiores indicadores de vulnerabilidade social, tais como renda, nível de escolaridade, condições de moradia e outros que sejam relevantes para o contexto. Se, porventura, as condições de vulnerabilidade social forem semelhantes, indica-se a criação de critérios, tais como idade, chefia familiar monoparental, entre outras.
- PASSO 6** Aplicação do Mapa da Vida no âmbito coletivo com o objetivo de estabelecer o diálogo entre o grupo de mulheres para que elas possam traçar memória coletiva, identificar as lutas, as problemáticas, as conquistas e as potências que comungam. Nesse momento, deve-se trazer dados do perfil situacional e

do território, com vistas a apresentar um panorama de quem são as mulheres que compõem o grupo, como vivem, as suas diferenças e similaridades, criando assim coesões com o objetivo de estimular relações de apoio e colaboração.

- PASSO 7** Aplicação do Mapa da Vida no âmbito individual com o objetivo de conhecer as trajetórias individuais. Deve-se, neste momento, estimular as estudantes a fazerem reflexões acerca de suas origens, de como foram construindo suas trajetórias de vida, qual e como foi seu percurso formativo, que saberes acumularam no decorrer da vida, com fins de identificar os saberes prévios para definir a qualificação profissional, que deve estar articulada com os arranjos produtivos locais. É importante ainda identificar quais os objetivos e anseios das estudantes em relação à formação e aos desejos profissionais.

- PASSO 8** Matrícula das Mulheres.

5.9.2 AÇÕES NA INSTITUIÇÃO

- a. Seleção da Equipe Multidisciplinar de cada Campus/unidade de ensino.
- b. Apresentação do Programa Mulheres Mil para a comunidade escolar.

6. Permanência

A permanência consiste em um conjunto de ações multidisciplinares direcionadas ao atendimento das educandas, pautado em um processo sistêmico, estratégico e planejado, com vistas ao empoderamento e à inclusão socioprofissional das educandas. Desta forma, as ações de permanência integram a concepção inclusiva que promove a criação de um espaço de formação seguro, acolhedor, colaborativo e estimulante, com ênfase na valorização dos sujeitos, dos seus saberes e de suas trajetórias de vida.

Para isso, as estratégias adotadas devem ter como objetivo facilitar a permanência, minimizando as possibilidades de baixo rendimento e/ou desistência; propiciar um ambiente amigável, que aumente as chances de desempenho e de êxito das estudantes; dar suporte, em forma de serviços e espaços, ao grupo de alunas do Programa Mulheres Mil para que sintam confiança na equipe multidisciplinar e na instituição; promover o acompanhamento das educandas, por meio de serviços de assistência e apoio; orientar as alunas para superação das dificuldades inerentes ao processo de inclusão e permanência

na instituição e no mundo do trabalho; cuidar para que o ambiente e as pessoas as acolham e as respeitem; capacitar as educandas para o exercício da cidadania e a compreensão de oportunidades de geração de renda e de melhor desempenho no mundo produtivo, tais como a economia solidária, o empreendedorismo, o cooperativismo e o associativismo. Nesta perspectiva, é importante a implementação de todas as formas de apoio em uma rede de atividades de suporte que melhorem e ampliem a capacidade da instituição em responder adequadamente à diversidade do grupo de educandas e de suas demandas sociais e evitar a evasão. Além disso, deverá ser estruturado e implementado um conjunto de ações visando contribuir para a inserção socioprofissional das mulheres. Entre os diversos serviços, destacam-se abaixo alguns considerados essenciais para que o grupo de mulheres tenha condições de permanência.

6.1 SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA E APOIO À ESTUDANTE

Diante do perfil das estudantes, percebe-se como fundamental a estruturação e a oferta de serviços enquanto estratégia de permanência e êxito. Para isso, é importante que a instituição ofereça às educandas formas diversificadas de mobilidade e de permanência, tais como programas de auxílio a estudante, que inclui o transporte escolar e/ou vale-transporte; vale alimentação ou uso do refeitório no âmbito institucional. Destaca-se que, diante das condições de vulnerabilidade social que assola a vida desses grupos de mulheres, é importante que as alunas tenham acesso a pelo menos uma refeição, a qual complementarizará sua dieta alimentar, aumentará a segurança alimentar e promoverá a melhoria da saúde, contribuindo para melhor aproveitar a oportunidade de aprendizagem.

Outra questão que precisa ser identificada é a necessidade de as aulas ocorrerem na comunidade, visto que, em alguns territórios, a mobilidade e o acesso à instituição são mais complexos, impossibilitando, muitas vezes, que as mulheres comparecerem no espaço físico da unidade escolar. Nesses casos, a instituição deve se preparar para essa oferta diferenciada, buscando parcerias com escolas ou associações de moradores para que se consiga um espaço adequado para a instalação de uma estrutura de sala de aula, ainda que muitas vezes essa estrutura seja provisória.

Uma outra dificuldade comum entre o grupo de mulheres é a inexistência de rede de apoio para cuidar dos filhos. Problemática que, muitas vezes, as impossibilita de frequentar o curso. Diante desse contexto, é importante celebrar parcerias com instituições,

tais como universidades, por meio dos cursos de pedagogia ou outros, que possam ofertar serviços de recreação infantil.

Diante do exposto, independente da linha de fomento, a instituição deve garantir, por meio de seus programas e/ou parcerias, que as estudantes do Programa Mulheres Mil tenham acesso aos seguintes serviços:

- a. Atendimento especializado, em caso de demanda: Psicologia, Assistência Social, Apoio à aprendizagem, assistência e orientação ao emprego;
- b. Auxílio Estudantil: concessão de recursos financeiros para contribuir para a permanência, auxiliando em despesas como: transporte, alimentação, entre outras;
- c. Uniforme: as estudantes deverão receber uniformes que apresentem identificação da instituição e do programa, conforme logomarca padrão;
- d. Material escolar: em apoio às atividades escolares, a instituição deverá fornecer materiais como caderno, caneta, lápis, bolsa, pasta, entre outros que possam ser oferecidos;
- e. Flexibilização da oferta em atendimento à especificidade do grupo de mulheres, como, por exemplo: realização de aulas na comunidade, acolhimento das crianças durante o período de aulas, entre outras atividades.

6.2 PERCURSO FORMATIVO

Entende-se por percurso formativo o caminho ou trilha educacional a ser percorrida, que deve ser construído coletivamente, envolvendo a equipe multidisciplinar e as estudantes, desde o princípio do curso. Portanto, o percurso formativo inclui desde as ações de acesso, passando pela elaboração do plano de curso, pelas estratégias adotadas para garantir a permanência. Dentre elas, destacam-se as ações de reforço e nivelamento que contribuam para as estudantes superarem as eventuais dificuldades, minimizando o perigo de desistência.

Importa destacar que o percurso formativo não se limita apenas ao processo de ensino e aprendizagem desenvolvido em sala de aula, mas demanda a criação e disponibilização articulada e integrada de outros espaços, tais como sala de leitura, estudo e orientação individual e coletiva, biblioteca e laboratórios de informática, de química, de solos, para citar alguns dos vários tipos de ambientes presentes nas instituições de educação profissional e tecnológica.

No que diz respeito à permanência, é imprescindível ainda considerar o contexto de cada território e do universo de mulheres. Para isso, deve-se elaborar um Plano de Curso que contemple o Módulo do Núcleo Comum e o Módulo da Qualificação Profissional, cujos conteúdos devem dialogar com o cotidiano das estudantes, ter aplicabilidade em suas vidas, na labuta diária, em suas casas e no trabalho, cujo fim é contribuir para o Empoderamento das mulheres.

No que diz respeito ao êxito pedagógico, o Percurso Formativo deve integrar estratégias de acompanhamento do processo de ensino e

aprendizagem com vistas a garantir a conclusão da qualificação de forma satisfatória para as mulheres. Deve ainda prever estratégias para estimular o êxito profissional, a inserção do grupo de mulheres no mundo do trabalho.

6.3 PLANO DE CURSO

Na elaboração dos Planos de Cursos de Qualificação Profissional, as instituições ofertantes do Programa Mulheres Mil devem contemplar as orientações metodológicas apresentadas e adotar as referências legais e institucionais da área do ensino, proporcionando possibilidades de percursos formativos e inserção socioprofissional para as estudantes e/ou egressas.

Destaca-se que a Formação Inicial caracteriza-se como sendo a que, do ponto de vista acadêmico, credencia o indivíduo a atuar em determinada área do conhecimento e é adquirida com a conclusão do curso de nível básico, técnico, tecnológico, licenciatura ou bacharelado. Já a outra etapa da formação, denominada Formação Continuada, envolve todas as aprendizagens decorrentes da atualização permanente, das experiências profissionais vivenciadas e associadas ou não aos cursos de atualização que ampliam a formação inicial.

Para isso, no processo de elaboração do plano de curso, deve-se identificar as competências e habilidades anteriormente adquiridas. Alguns dos instrumentos que podem ser utilizados para a identificação desses conhecimentos prévios são o perfil situacional,

entrevistas, mapa da vida, o qual deve ser aplicado logo no início do processo e no decorrer da qualificação profissional.

O processo de aproveitamento dos saberes e competências propicia a superação da histórica sobreposição entre os saberes previamente adquiridos e os conteúdos oferecidos pela educação formal e deve ser elaborado com vistas a possibilitar comprovações verídicas para que todos possam reconhecer sua eficiência, contribuindo para a minimização do tempo dispensado para a certificação dos saberes e, por conseguinte, para melhor e mais sustentável inserção socioprofissional.

Para isso, os/as professores(as) devem ter formação na Metodologia do Acesso e Permanência e Êxito (MAPE) do Programa Mulheres Mil e levar em conta alguns critérios. São eles:

1. Validade

Ex.: Se o objetivo é aplicar o piso de cerâmica, por exemplo, é necessário que as estudantes tenham domínio acerca das ferramentas que são utilizadas para realizar a atividade, bem como dos produtos necessários para fazer esses acabamentos.

2. Autenticidade

Ex.: O avaliador pode questionar, por exemplo, as etapas necessárias para a aplicação do piso.

3. Vigência

Ex.: Deve-se investigar, por exemplo, os conhecimentos que as estudantes têm acerca dos novos tipos de produtos que estão sendo utilizados nessa área de trabalho.

Para estruturar o processo de identificação e reconhecimento de saberes, é necessário definir as formas de avaliação (teste, práticas, observações, simulações, autoavaliação no desempenho da ação etc.). Para as estudantes, há necessidade de ter clareza sobre o que será avaliado, ou seja, sobre os conteúdos que serão examinados, que devem estar relacionados aos objetivos educacionais e profissionais e como será realizado o processo, explicitando em que base consistirá essa avaliação.

Deve-se adotar formas flexíveis e justas de avaliação, com imparcialidade e rigor, porém, é fundamental considerar que existem métodos que provam o mesmo conhecimento de forma diferenciada e que podem ser aplicados.

6.3.1 COMPONENTES DO PLANO DE CURSO

O Plano de Curso deve ser composto por uma estrutura mínima com os seguintes itens: I) Características gerais do curso (nome, nível, modalidade, eixo tecnológico, público-alvo, duração, carga horária total, carga horária semanal, número de estudantes, perfil profissional); II) apresentação; III) justificativa; IV) objetivos (geral e específicos); V) matriz curricular (módulo do núcleo comum e módulo da qualificação profissional); VI) metodologia de ensino; VII) ementas (componente curricular, carga horária, temas, habilidades e referências bibliográficas); VIII) perfil de conclusão; IX) avaliação; X) certificação; XI) formas de acesso; XII) infraestrutura e XIII) responsáveis pela oferta e XIV) bibliografia.

Matriz Curricular

No âmbito do Programa Mulheres Mil, a matriz curricular deve ser estruturada por temas interdisciplinares, que devem ser integrados a todos os cursos, denominado de Módulo do Núcleo Comum, o qual deve ser composto por conteúdos que dialogam com as problematizações que incidem sobre a trajetória do grupo de mulheres e pela recomposição de conteúdos básicos nas áreas de linguagem e tecnologias, matemática e ciências humanas e sociais.

6.3.1.1 MÓDULO DO NÚCLEO COMUM

Reconhecido como uma das estruturas basilares da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE) do Programa Mulheres Mil, o Módulo do Núcleo Comum configura-se como espaço de trabalho para temas transversais em todos os componentes curriculares dos cursos. Independentemente da qualificação profissional, deve-se garantir que esses temas estejam relacionados com o perfil sociodemográfico do território e o do grupo de mulheres a ser atendido. É importante que os componentes curriculares constantes no Módulo do Núcleo Comum sejam contemplados e distribuídos em atendimento às realidades das mulheres, identificadas nas ações diagnósticas e no Mapa da Vida. Trata-se de temas amplos que devem ser adequados aos diferentes grupos de mulheres e seus contextos de vida.

Ressalta-se a relevância de incorporar conteúdos acerca das manifestações culturais produzidas nos territórios. Tais práticas

relacionam-se com a construção de identidades sociais e culturais e retratam histórias e memórias acerca de modos de existências, das lutas e dos sonhos coletivos. Desta forma, incluí-las no Módulo do Núcleo Comum contribui para a valorização dos sujeitos e das suas práticas culturais e para a manutenção dessas manifestações.

Destaca-se ainda que os temas abordados neste módulo são transversais, portanto os docentes que ministrarão o Módulo da Qualificação Profissional devem ter conhecimento acerca dos temas-conteúdos e integrá-las no seu fazer docente. Se, por exemplo, uma estudante relatar uma situação de discriminação racial ou étnica ou de orientação sexual, o docente deve fazer o debate e, quando necessário, apontar, à equipe multidisciplinar, a necessidade de aprofundar ou reforçar as temáticas, visto que são temas que atravessam e afetam a vida do grupo de mulheres cotidianamente.

Segue a lista de sugestão das temáticas:

- Cidadania, Educação para as Relações de Gênero, Educação para as Relações Étnico-Raciais, Direitos da Mulher.
- Educação Socioambiental, Saúde da Mulher, Segurança Alimentar e Nutricional.
- Expressão Corporal, Verbal e Artística.
- Recomposição de Conteúdos Básicos:
 - Leitura e Produção de Textos

- Matemática Aplicada à qualificação profissional ofertada e Noções de Educação Financeira
- Inclusão digital voltada tanto para o Exercício da Cidadania, para Empregabilidade e para Geração de Renda.

6.3.1.2 MÓDULO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A elaboração do Módulo da Qualificação Profissional deve ser subsidiada pelo processo de identificação dos saberes das experiências do grupo de mulheres, realizado por meio do perfil situacional e da aplicação do Mapa da Vida coletivo e individual e pelo processo de identificação e validação dos conhecimentos prévios. Deve-se ainda observar os arranjos produtivos locais, as curvas e famílias ocupacionais e as ofertas institucionais, propiciando o acesso às tecnologias geradas e desenvolvidas na instituição aos grupos de mulheres.

Considerando os princípios pedagógicos que subsidiam a Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE), é importante que seja um processo regido pela dialogicidade, com a participação das estudantes, da equipe multidisciplinar e dos/as docentes.

Deve-se incorporar a problematização acerca dos espaços de trabalho historicamente imposto às mulheres e buscar ofertar cursos nas diferentes áreas do mundo trabalho. É imprescindível que se dialogue com as potencialidades dos territórios em que as mulheres vivem e com as atividades laborais que, porventura,

realizem, com o objetivo de ampliar e gerar valor a essas atividades. Nesse momento, os conhecimentos gerados pela pesquisa aplicada acerca das potencialidades das atividades desenvolvidas pelas mulheres podem contribuir no processo. Se, por exemplo, o grupo de mulheres trabalha como marisqueira, pode-se investigar quais as possibilidades de aproveitamento das cascas do marisco para a comercialização e/ou geração de produtos que ampliem a renda.

Ao se definir o curso de qualificação, é importante que todos os componentes curriculares sejam voltados para a formação da estudante, se possível, de forma interdisciplinar, e que tenham como fim a inclusão socioprofissional e o empoderamento.

Importante destacar que, no âmbito do Programa Mulheres Mil, entende-se por inclusão socioprofissional não somente a inserção no mundo de trabalho, mas se considera fatores sociais, econômicos e culturais que afetam a inclusão plena das mulheres na sociedade. Desta forma, além de oportunidades de trabalho, deve-se identificar o acesso a serviços sociais, à educação, à saúde, à habitação, à cultura, à participação política e o respeito aos direitos humanos. Portanto, o conceito de inclusão socioprofissional aborda as desigualdades e as barreiras estruturais que podem limitar o pleno desenvolvimento das pessoas em diferentes aspectos da vida.

Outras questões importantes para se considerar no processo de definição dos cursos são:

- Guia de Cursos Pronatec, que é o documento que elenca os cursos de qualificação profissional e orienta a oferta no âmbito do Pronatec - Bolsa Formação. O Guia apresenta mais

de 600 cursos, com a carga horária mínima exigida, o perfil de conclusão e os requisitos para o acesso e as respectivas ocupações de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

- A oferta de conteúdos que complementam a formação profissional, obrigatórios a todas as ofertas do Programa Mulheres Mil, tais como:
 - Direitos e Deveres Trabalhistas, Saúde da Trabalhadora (aplicada ao curso)
 - Noções de Empreendedorismo, Cooperativismo e Economia Solidária.

Recomenda-se ainda que sejam inseridos no módulo da qualificação profissional conteúdos que contribuam para o êxito profissional, item 7.2 deste guia, ou seja, aqueles que desenvolvam habilidades e competências comportamentais, que preparam para o emprego e/ou para empreender, sempre considerando as necessidades e vontades das mulheres atendidas.

6.4 CERTIFICAÇÃO DE SABERES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

A lei nº 9.394/1996, em seu art. 41, prevê 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." e a lei nº 11.892/2008, em seu §2º do art. 2º diz "No âmbito de sua atuação, os Institutos Federais exercerão o papel de instituições acreditadoras e certificadoras de competências profissionais".

Significa dizer que os saberes e competências desenvolvidas com a prática profissional podem e devem ser reconhecidos e certificados. Recomenda-se que o processo de certificação seja organizado e tenha como referência os conhecimentos desenvolvidos em um curso em que a instituição ofertante disponibilizava vagas regularmente, por exemplo, a oferta do curso superior em agronomia permite certificar produtor de olerícolas ou técnico em agropecuária.

Para isso, é importante identificar a forma como o Governo Federal está sistematizando e organizando as ofertas de certificação profissional e seguir as determinações legais. Dentre os programas ofertados, teve o Certific e atualmente contamos com o Re-Saber, via Portaria MEC nº 24/2021, disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-24-de-19-de-janeiro-de-2021-299988875>.

O Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) tem ofertado o Curso de Formação Continuada em Aperfeiçoamento em Certificação de Saberes e Competências Profissionais. Para facilitar a compreensão da adaptação de termos e procedimentos entre ensino e certificação profissional, Lemos Júnior (2022) apresenta, no módulo 1 dessa oferta formativa, a imagem que inserimos a seguir.

Imagem 4: Tabela Comparativa: Sistema de Certificação Profissional x Sistema Acadêmico

Tabela Comparativa: Sistema de Certificação Profissional X Sistema Acadêmico	
Sistema de Certificação Profissional	Sistema Acadêmico
Projeto Pedagógico de Certificação Profissional (PPCP)	Projeto Pedagógico de Curso (PPC)
Processo	Curso
Trabalhadora	Aluna ou Estudante
Competência	Unidade Curricular ou Disciplina
Encontros	Aulas

Na prática, seguindo as orientações do módulo 2 - Oficina de Produção de PPCP, Santos e Ribeiro (2022) recomendam que o processo de certificação seja sistematizado no Projeto Pedagógico de Certificação Profissional (PPCP), seguindo o roteiro abaixo:

a) Busca Ativa e Inscrição: Identificada a demanda, considerando os arranjos produtivos locais, a equipe multidisciplinar realiza a busca ativa para o respectivo processo, realizando a inscrição das trabalhadoras, que é a manifestação de interesse de participação no processo de certificação profissional.

b) Acolhimento: Com as inscrições efetivadas, realiza-se o acolhimento, que é a etapa de apresentação de todo o processo e a entrevista coletiva.

c) Entrevista Individual: Finalizada esta etapa, é chegado o momento da entrevista individual, que é diagnóstica e tem como finalidade o levantamento do perfil socioeconômico e profissional das trabalhadoras. Sugere-se a entrevista semiestruturada.

d) Matrícula: A matrícula da candidata é a formalização e validação da inscrição para o processo de certificação profissional, que deve ser realizada somente após o acolhimento da trabalhadora.

e) Avaliação Prática: Esta é a etapa da avaliação teórico-prática de saberes e competências profissionais, que possibilita a certificação de qualificação profissional, certificação técnica, certificação de especialização técnica, certificação tecnológica e certificação didática – essa última apenas no caso do Re-Saber Docente. A avaliação prática deve ocorrer no

local onde a candidata realiza suas atividades laborais ou em ambiente que simula o local onde a candidata realiza suas atividades laborais.

f) Encaminhamentos: A etapa de encaminhamentos compreende a devolutiva individual para as candidatas. Nesta etapa são fornecidos:

- Diplomas às trabalhadoras que, no processo de certificação, demonstraram atender aos requisitos mínimos de competência e escolaridade para o exercício das profissões de nível técnico, superior de tecnologia e licenciatura para educação profissional;
- Certificados às trabalhadoras que, no processo de certificação, demonstraram atender aos requisitos mínimos de competência para o exercício de ocupação correspondente ao curso de qualificação profissional e especializações técnicas e tecnológicas.

6.5 PROCESSOS DE AVALIAÇÃO E AUTOAVALIAÇÃO

Em consonância com os Princípios Pedagógicos da Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito (MAPE) do Mulheres Mil, a concepção de avaliação do programa deve-se orientar pela avaliação diagnóstica, que visa identificar o conhecimento das estudantes sobre determinada temática ou conteúdo, verificando as habilidades

e as dificuldades. O objetivo é conhecê-las, estabelecer o diálogo, identificar e compreender suas necessidades. Indica-se aplicar essa avaliação ao se iniciar as disciplinas que serão ministradas no decorrer do curso.

Outro aspecto que deve ser considerado no processo de avaliação é seu caráter formativo, que tem como objetivo mensurar o progresso e as dificuldades das estudantes ao longo do processo de ensino-aprendizagem. Nesse sentido, a avaliação formativa tem como fim mapear os pontos fortes e frágeis do processo educacional, possibilitando repensar as metodologias de ensino e as intervenções pedagógicas com vistas a favorecer a aprendizagem das alunas.

Indica-se que essa avaliação seja aplicada no decorrer da formação profissional, a partir da qual se pode acompanhar tanto o desempenho das estudantes como identificar problemáticas, coletivas ou individuais, que devem ser debatidas pela equipe multidisciplinar e os/as docentes, com o objetivo de se buscar caminhos e soluções para sua superação e para orientar o processo de acompanhamento e de avaliação da qualificação profissional no decorrer do curso.

Por fim, vale destacar que, no processo de avaliação do ensino e da aprendizagem é relevante estimular o empoderamento das mulheres, que devem ter espaço para autoavaliar seu desempenho, avaliar as metodologias de ensino e as intervenções pedagógicas, a relevância do conteúdo para a sua formação e elaborar sugestões e críticas. Dinâmica que também deve ser integrada pelas/os professores/as para que possam expor suas dificuldades, aprendizagens, críticas e sugestões.

A percepção do grupo de mulheres e dos/as docentes acerca do processo de ensino e aprendizagem é imprescindível para mensurar as forças e as fragilidades do processo de implementação do Mulheres Mil.

No que diz respeito à conceituação das estudantes, deve-se orientar pelo Projeto Político Pedagógico da Instituição, articulando-o com as concepções de avaliação diagnóstica e formativa.

6.6 PORTFÓLIO

Portfólio é um documento individual desenvolvido no decorrer do curso. Trata-se de um instrumento processual, voltado para registrar as habilidades e competências das estudantes. No âmbito educacional, pode-se pensá-lo como um instrumento de avaliação e autoavaliação que viabiliza o autorreconhecimento das estudantes acerca dos saberes e aprendizagens adquiridos no decorrer da qualificação profissional. Dinâmica que estimula o grupo de mulheres a assumir o protagonismo na construção do conhecimento, por meio do processo de reflexão da sua trajetória no curso.

Noel Constantino (2008) sugere que se disponibilize uma pasta para cada uma das estudantes, na qual podem ser colocadas as atividades produzidas por cada uma acerca de um tema, uma disciplina, oficina ou conjuntos de disciplinas. Destaca ainda a importância de se definir os objetivos da sua elaboração e conter

o registro das informações pessoais e relevantes das estudantes e as expectativas de aprendizagem. Nesse sentido, o Mapa da Vida pode ser um dos documentos do Portfólio.

Outro ponto destacado pelo autor é que esse instrumento deve ser usado como processo de autoavaliação, constituindo-se assim como um dossiê, um diário, uma memória reflexiva do processo de aprendizagem, que pode ser formado por diversos documentos, tais como trabalhos pontuais, notas pessoais, textos etc.

Na dimensão profissional, constitui-se em uma técnica que possibilita registrar os processos e os produtos elaborados, voltado para possível apresentação junto ao empregador ou como um instrumento de divulgação e comercialização dos trabalhos das mulheres. Esse material pode ser incorporado nas redes sociais. Portanto, trata-se de um documento que tem potencial de dar visibilidade ao grupo de mulheres e, no mesmo gesto, promover a inclusão digital e possibilidades de comercialização de produtos.

Nesse sentido, o processo de construção do Portfólio não finda com o término da qualificação, mas pode se constituir em uma ferramenta que permite à profissional, seja aquela que trabalha de forma individual ou coletiva, ser autora da sua caminhada e estabelecer relações com os possíveis clientes, compradores ou potenciais empregadores.

SISTEMATIZAÇÃO DA PERMANÊNCIA

- PASSO 1** Propiciar um ambiente amigável e acolhedor para as mulheres;
- PASSO 2** Ofertar os serviços de apoio às estudantes e atendimento especializado em caso de demanda, tais como Psicologia, Assistência Social; apoio à aprendizagem, assistência e orientação ao emprego;
- PASSO 3** Formação dos docentes e demais integrantes da Equipe Multidisciplinar na Metodologia do Acesso Permanência e Êxito (MAPE);
- PASSO 4** Definir a qualificação profissional;
- PASSO 5** Elaborar o plano de curso ou projeto pedagógico de certificação profissional;
- PASSO 6** Implementar uma sistemática de avaliação do processo de formação com a equipe multidisciplinar e os/as docentes;
- PASSO 7** Implementar estratégias de acompanhamento da frequência das alunas com vistas a minimizar a evasão e a desistência;
- PASSO 8** Acompanhar e avaliar os processos de ensino e aprendizagem.

7. Êxito

As ações de êxito têm como foco o cumprimento do objeto do programa. Nesse sentido, por se tratar de atividades que nem sempre são de domínio da instituição ofertante ou que demandam tempo considerável de desenvolvimento, geralmente, são intra e extracurriculares. Destaca-se que no contexto de avaliação de programas sociais, explicitado por Paulo de Martino Jannuzzi (2016), como é o caso do Programa Mulheres Mil, o êxito pode ser associado a pelo menos 03 (três) tipologias de avaliação, sendo:

- **Avaliação ex post:** considera o momento no programa, acontece depois das atividades realizadas para uma análise comparativa das mudanças ocorridas no público-alvo e aferição de resultados potenciais do programa;
- **Avaliação da eficácia e efetividade:** como mecanismo de aprendizagem institucional, pressupõe uma análise da cobertura, grau de focalização da parcela população alcançada, qualidade das entregas, se outros objetivos

do programa foram alcançados e investigar os impactos sociais mais abrangentes. Em um programa de qualificação profissional, pode-se avaliar a eficácia de sua capacidade de mobilizar as estudantes para programas de intermediação de emprego e de acesso ao microcrédito, bem como a sua efetividade em viabilizar mobilidade ocupacional ou aumento de salários de suas alunas egressas;

- **Avaliação de Resultados e Impactos:** segundo o ciclo de programas, avalia-se os resultados concretos do programa para seu público-alvo e os impactos sociais mais abrangentes da intervenção.

Em resumo, o que se pretende com os cuidados relacionados ao êxito é a obtenção de resultados positivos em qualquer das tipologias de avaliação listadas acima.

Para tratar do êxito, é relevante lembrar O2 (duas) informações que orientarão estas ações:

- a. O objeto do Programa Mulheres Mulheres Mil é promover o empoderamento e a inclusão socioprofissional de mulheres em situação de vulnerabilidade social por meio da educação profissional, científica e tecnológica;
- b. A lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que criou a Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica (Rede Federal EPCT), colocou como foco destas instituições a promoção do desenvolvimento local por meio da educação profissional, científica e tecnológica, portanto as ações de êxito, assim como as demais do programa, são parte integrantes das atividades realizadas por cada instituição ofertante para o desenvolvimento local. Mesmo que parte das instituições ofertantes não integrem a Rede Federal de EPCT, ao decidirem realizar as atividades do programa, somam esforços para a promoção do desenvolvimento local por meio da educação profissional, científica e tecnológica.

Portanto, no âmbito do Programa Mulheres Mil, o êxito tem O2 (duas) direções importantes. Desta forma, para facilitar a compreensão e a organização dos trabalhos, integrando os processos de monitoramento e avaliação do programa, explicitam-se estas direções como O2 (dois) tipos de êxito: o êxito pedagógico e o êxito profissional.

7.1 ÊXITO PEDAGÓGICO

Diz respeito aos resultados (objeto do programa) alcançados e impactos (não é objeto do programa) ao final das atividades pedagógicas do programa, ou seja, ao final da formação ofertada. Para identificar se houve ou não êxito pedagógico, pode-se utilizar perguntas-chave e procurar as respectivas respostas. Seguem abaixo alguns exemplos.

a) Resultado Esperado: Estamos no final do curso, e então, as mulheres matriculadas nessa turma estão aptas à aprovação e certificação do curso?

b) Impacto Positivo Possível: As mulheres matriculadas nessa turma, encaminhadas para processo de alfabetização, continuam ou terminaram a alfabetização?

c) Impacto Positivo Possível: As mulheres matriculadas nessa turma, orientadas quanto às possibilidades de verticalização, verticalizaram? (Verticalização = elevação de escolaridade dentro de um mesmo eixo tecnológico, por exemplo de produção de olerícolas para técnico em agropecuária).

d) Impacto Positivo Possível: Filhos, sobrinhos, netos e outros familiares/parentes das mulheres matriculadas nessa turma acessaram algum curso da instituição ofertante?

A pergunta a) é a única cuja resposta deve ser sim para a maioria das mulheres atendidas. No que concerne às demais, além do esforço da equipe do programa, dependem de outros fatores que fogem ao controle dessa equipe. Então, neste caso, deve-se reunir e manter evidências que mostram os esforços da equipe do programa para gerar impactos positivos ao final da oferta.

Mas, como alcançar o êxito pedagógico? Segue abaixo um roteiro orientativo que pode e deve ser aperfeiçoado com a prática do programa.

PASSO 1 Equipe Multidisciplinar: estabelecer critérios para a seleção e ministrar qualificação sobre a MAPE para a equipe multidisciplinar. Seja qual for a área de formação e/ou atuação, é necessário que cada integrante saiba lidar com o perfil das mulheres, tanto no trato interpessoal (saber acolher, sem preconceitos ou julgamentos) quanto no trato profissional (ser resolutivo e cumprir com as suas responsabilidades no programa);

PASSO 2 Acesso Bem Feito: implementar as ações de acesso para garantir que o grupo de mulheres seja de fato atendido, que o curso ofertado faça sentido para seus anseios e necessidade de inserção socioprofissional, que a equipe conheça as mulheres atendidas de forma a planejar e executar atividades específicas (inclusive de permanência) para as necessidades das mulheres matriculadas;

PASSO 3 Permanência Bem Feita: assegurar que cada profissional contratado realize atividades de permanência, se comprometa e aja com celeridade. Ressalta-se que, ao menor sinal de desistência, por exemplo, uma única falta, não passe despercebida. Para isso, sugere-se que parte da carga horária destes profissionais

seja utilizada durante as aulas do curso para identificar os casos de ausência da estudante em sala de aula e uma outra parte converse individualmente com esta aluna buscando soluções para a continuidade dela no curso.

7.1.1 ALFABETIZAÇÃO E ENSINO BÁSICO

No que se refere às mulheres com baixo nível de escolaridade, é fundamental a construção da rede de parceiros para a viabilização da oferta educacional e da trajetória do percurso formativo.

As ofertas de tais modalidades podem ser realizadas por meio de parcerias com as Secretarias Municipais de Educação e os programas de alfabetização disponíveis, seja os ofertados no âmbito municipal ou federal, promovendo desta forma o aumento da escolaridade almejado. No caso de mulheres que têm a escolaridade fundamental ou de nível médio completa, deve-se encaminhá-las às modalidades de Proeja Técnico ou Técnico Subsequente, contribuindo assim para que as mulheres que se encontram afastadas do ambiente de ensino sejam reintegradas ao processo de ensino-aprendizagem.

7.1.2 VERTICALIZAÇÃO DA OFERTA

O Programa Mulheres Mil constitui-se em um processo de democratização do acesso de mulheres em situação de vulnerabilidade social à Educação Profissional, Científica e Tecnológica para que as egressas possam dar continuidade à formação profissional por meio das distintas modalidades de

ensino ofertadas. Portanto, podemos pensar que a Formação Inicial e Continuada, ofertada por meio do Pronatec-Bolsa Formação, constitui-se como o início da caminhada do percurso educacional. Orientação que está em consonância com os objetivos dos Institutos Federais que prevê, na sua lei de criação "Ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização, a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas área de educação profissional e tecnológica." (Inciso II, art.7º).

Assim, a continuidade da formação profissional das mulheres do Programa deverá ser garantida por meio da verticalização do ensino, ou seja, ascensão aos cursos estruturados e já existentes (Proeja-Técnico, Técnico- Subsequente e, posteriormente, superior).

Para viabilizar essa verticalização, garantindo a realização dos cursos com qualidade, devem ser desenvolvidas ações pedagógicas, tais como reforço escolar, preparatórios específicos, orientação educacional e assessoramento para ingresso e permanência.

Diante do exposto, orienta-se que, no decorrer da qualificação profissional, sejam apresentadas às mulheres as diferentes possibilidades de continuidade da formação profissional articulada com o Eixo Tecnológico do FIC que elas estão cursando, bem como o percurso educativo que os filhos e familiares podem fazer nessas instituições.

7.1.2.1 CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO, ESPECIALIZAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

Para a continuidade do percurso formativo das estudantes, as instituições devem organizar, diretamente ou por meio de parcerias, cursos de aperfeiçoamento, especialização e atualização, conforme a demanda identificada pela instituição ou trazida pelas mulheres. É importante observar que a oferta desses cursos podem ser relevantes para dar continuidade e/ou fortalecer a inclusão socioprofissional das mulheres, bem como para a produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos.

7.1.2.2 PROEJA FUNDAMENTAL

Considerando que parte das mulheres que ingressam no Programa Mulheres Mil têm trajetórias de descontinuidade do processo educacional, a modalidade de Proeja Fundamental ajusta-se aos propósitos de elevação de escolaridade, pois integra a formação inicial e continuada ao ensino fundamental, garantindo a oportunidade de qualificação profissional sem comprometer as possibilidades de ingresso nos níveis subsequentes (médio e superior).

7.1.1.3 PROEJA TÉCNICO – MÉDIO INTEGRADO

Ao concluírem a escolaridade em nível fundamental, as mulheres podem ingressar nos cursos regularmente oferecidos nas instituições ofertantes ou em outras instituições de ensino nas modalidades

de Proeja Técnico - Médio Integrado com o objetivo de garantir ascensão educacional e social.

7.1.1.4 GRADUAÇÃO, TECNÓLOGO E PÓS-GRADUAÇÃO

As egressas do Proeja Técnico-Médio Integrado podem dar continuidade ao processo de formação por meio dos cursos de graduação e tecnólogo e, ao concluírem, podem ingressar na pós-graduação.

7.2 ÊXITO PROFISSIONAL

Diz respeito aos resultados profissionais, ou seja, a empregabilidade e a geração de renda, alcançados pelas mulheres atendidas e que foram originados a partir (ou por meio) dos processos pedagógicos-institucionais realizados no decorrer das atividades do programa. Para identificar se houve ou não êxito profissional, pode-se utilizar perguntas-chave e procurar as respectivas respostas. Seguem abaixo alguns exemplos.

a) Resultado Esperado: Estamos no final do curso, e então, as mulheres matriculadas nessa turma conseguiram emprego para atuar como profissional do curso em questão?

b) Resultado Esperado: Estamos no final do curso, e então, as mulheres matriculadas nessa turma conseguiram gerar renda como empreendedoras individuais e utilizando as técnicas aprendidas no curso?

c) Resultado Esperado: Estamos no final do curso, e então, as mulheres matriculadas nessa turma conseguiram gerar renda com empreendimento coletivo (grupo informal, associativismo, cooperativismo e/ou economia solidária) e utilizando as técnicas aprendidas no curso?

Espera-se que a resposta seja positiva em, pelo menos, uma das perguntas para a maioria das mulheres. Cabe ressaltar que o êxito profissional não depende única e exclusivamente da equipe do programa, visto que existem inúmeros outros fatores que podem facilitar ou dificultar o alcance desse êxito. Então, nesse caso, deve-se reunir e manter evidências que mostram os esforços da equipe do programa para contribuir com o êxito profissional ao final da oferta.

Abaixo apresentam-se conceitos relevantes a serem considerados no planejamento e execução das ações de êxito profissional.

7.2.1. EMPREGABILIDADE

É a capacidade que um profissional tem de se inserir ou reinserir no mundo do trabalho por meio de emprego, ou seja, diz respeito ao quanto um profissional é atrativo ou não para as empresas. O termo e significado foi cunhado pelo educador, escritor e empresário José Augusto Minarelli, em 1995, após sua experiência de demissão e falta de êxito na sua busca por um novo emprego.

Com as instabilidades sociais vivenciadas recentemente, a exemplo da emergência de saúde pública devido ao COVID-19, a empregabilidade da população brasileira ficou muito comprometida,

atingindo 14,4% de desocupação, segundo dados do IBGE, em agosto de 2020.

Portanto, quando a equipe do programa se propõe a aumentar a capacidade das mulheres de se inserir ou reinserir no mundo do trabalho pelo emprego, é fundamental compreender quais as necessidades/exigências dos empregadores locais e trabalhá-las de maneira prática nas ações do programa.

7.2.2. EMPREENDER INDIVIDUALMENTE

O empreendedorismo pode ser compreendido como a arte de fazer acontecer com criatividade e motivação. Consiste no prazer de realizar com sinergismo e inovação qualquer projeto pessoal ou organizacional, em desafio permanente às oportunidades e riscos. É assumir um comportamento proativo diante de questões que precisam ser resolvidas. É o despertar do indivíduo para o aproveitamento integral de suas potencialidades racionais e intuitivas. É a busca do autoconhecimento em processo de aprendizado permanente, em atitude de abertura para novas experiências e novos paradigmas (Baggio e Baggio, 2014).

7.2.2.1 MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL (MEI)

A Lei Complementar nº 128/2008 foi a responsável por criar a possibilidade do trabalhador informal se legalizar e passar a ter benefícios. Trata-se de um empresário individual sem sócios, que

desempenha uma das 466 atividades permitidas pela legislação em 2021. Esta modalidade permite ter até 16 atividades diferentes cadastradas em CNPJ MEI, uma como principal e as demais como atividades secundárias.

O MEI é uma categoria de trabalho que está inserido no regime tributário Simples Nacional, com limite de faturamento anual de R\$ 81 mil em 2021. Ultrapassado o teto anual é preciso mudar para outro regime tributário, mais oneroso para o empreendedor.

Devido à baixa burocracia e carga tributária, essa categoria é a forma mais utilizada para empreender no Brasil. Vale ressaltar que, todos os anos, o valor da contribuição do MEI tem um aumento, pois a maior parte paga é referente ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, que representa 5% do salário mínimo.

7.2.3. EMPREENDER NO COLETIVO

"O empreendedorismo coletivo é um esforço baseado em uma equipe que recorre ao talento e criatividade de cada um." (STEWART apud MARTINEZ, 2004, p. 94). Para Fernando Dolabela (2003, p.105), "o sonho do empreendedor coletivo é promover o bem-estar da coletividade e cujo trabalho consiste em levar a comunidade a desenvolver sua capacidade de sonhar e de realizar seu sonho – pois a construção e a busca do sonho coletivo é tarefa de todos os integrantes de uma comunidade." Apresenta-se a seguir formas de empreender no coletivo.

7.2.3.1 GRUPO INFORMAL

É a primeira etapa de todo empreendimento coletivo, que hoje é constituído na forma de associação ou cooperativa. Muitas vezes, um coletivo, principalmente recém-criado (com regimento aprovado e assinado pelo coletivo), não tem condições de suprir os custos de formalização e manutenção de um empreendimento, como bem explicam França et al (2008:24), da Incubadora de Empreendimentos em Economia Solidária da Universidade Federal Fluminense, no Guia de Economia Solidária: ou porque não organizar cooperativas para populações carentes. Se as mulheres quiserem empreender de maneira coletiva, dentro ou fora do contexto da Economia Solidária, é recomendável que se comece como um grupo informal.

7.2.3.2 ASSOCIATIVISMO

As associações são pessoas jurídicas de direito privado, formado pela união de pessoas que se organizam sem finalidades lucrativas e com objetivos de defesa e promoção dos interesses das pessoas (físicas e/ou jurídicas) que a constituíram. Toda a renda proveniente de suas atividades deve ser revertida para o cumprimento dos seus objetivos estatutários.

É importante ressaltar que, embora os fins das associações não sejam de ordem econômica, elas não estão proibidas de realizar atividades geradoras de receita, visto que não há vedação legal ao desempenho de tais atividades, desde que as mesmas se caracterizem como meios para atendimento de seus fins. Por isso, elas não perdem a categoria de associação, mesmo que realizem

negócios para manter ou aumentar seu patrimônio, desde que não propicie lucro aos associados, dirigentes ou instituidores.

Para tanto, as atividades econômicas desenvolvidas devem estar previstas expressamente em seus estatutos, bem como a intenção de reverter integralmente a receita gerada para a consecução dos seus objetivos sociais.

7.2.3.3 COOPERATIVISMO

Mais que um modelo de negócios, o cooperativismo é uma filosofia de vida que busca transformar o mundo em um lugar mais justo, equilibrado e com melhores oportunidades para todos. Um caminho que mostra que é possível unir desenvolvimento econômico e social, produtividade e sustentabilidade, o individual e o coletivo.

De acordo com a Lei nº 5.764/71, que institui a Política Nacional do Cooperativismo, as cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídicas próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados.

Em outras palavras, trata-se da união de trabalhadores ou profissionais diversos que se associam por iniciativa própria, sendo livre o ingresso de pessoas, desde que os interesses individuais em produzir, comercializar ou prestar um serviço não sejam conflitantes com os objetivos gerais da cooperativa (CRUZIO, 2005).

Conforme apresenta o site COONECTA (2020), a história diz que a primeira cooperativa dos tempos modernos foi criada na cidade de Rochdale, na Inglaterra, em 21 de dezembro de 1844. Na ocasião,

28 associados – sendo 27 homens e uma mulher – fundaram a Rochdale Equitable Pioners Society Limited. Estes 07 (sete) princípios do cooperativismo são os mesmos desde a criação da primeira cooperativa em 1844. São eles: Adesão livre e voluntária; Gestão Democrática; Participação Econômica; Autonomia e Independência; Educação, Formação e Informação; Intercooperação; Interesse pela Comunidade.

7.2.3.4 ECONOMIA SOLIDÁRIA

É um jeito diferente de produzir, vender, comprar e trocar o que é preciso para viver. Enquanto na economia convencional existe a separação entre os donos do negócio e os empregados, na economia solidária os próprios trabalhadores são os donos. São eles quem tomam as decisões de como tocar o negócio, dividir o trabalho e repartir os resultados.

O economista Paul Singer (1932-2018) foi uma das referências nos estudos e desenvolvimento de políticas para o desenvolvimento da economia solidária, tanto no Brasil quanto no exterior, e o primeiro a assumir a Secretaria de Economia Solidária (SENAES) do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2003.

Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) são organizações coletivas de caráter associativo e suprafamiliares que realizam atividades econômicas permanentes, cujos participantes, sejam trabalhadores do meio urbano ou rural, exerçam democraticamente a gestão das atividades e a alocação dos resultados, conforme Decreto nº 7358/2010 e Portaria MTE nº 1780/2014.

Para que o empreendimento seja considerado EES, é necessário que se registre no Cadastro Nacional de Empreendimentos Econômicos Solidários – CADSOL e pode assumir diferentes formas societárias, desde que sigam os 10 (dez) princípios da economia solidária, fazendo constar em seu ato constitutivo e manifestá-los em suas práticas. São eles: Autogestão; Democracia; Cooperação em vez de forçar a competição; Centralidade do ser humano; Valorização da diversidade; Emancipação; Valorização do saber local, da cultura do saber local e da tecnologia popular; Valorização da aprendizagem e da formação permanente; Justiça social na produção, comercialização, consumo, financiamento e desenvolvimento tecnológico; Cuidado com o meio ambiente e responsabilidade com as gerações futuras.

7.2.3. EMPREENDER INDIVIDUALMENTE OU COLETIVAMENTE

Apresentam-se abaixo algumas formas de empreender que podem ser tanto coletivas quanto individuais, desde que sigam suas especificações. Cada forma pode ter ações de apoio ofertadas por instituições públicas e/ou privadas a empreendimentos. Identifique o que existe no território onde as mulheres vivem e, ainda, se faz sentido para o que elas querem/pretendem.

7.2.3.1 NEGÓCIOS SOCIAIS

Conforme Yunus Social Business Brasil ou Yunus Negócios Sociais Brasil (<https://www.br.yunussb.com/about>), pode-se afirmar que

os negócios sociais iniciaram em 1983, quando o Prof. Muhammad Yunus fundou o Grameen Bank e iniciou uma revolução nas microfinanças que, em 2006, lhe rendeu um dos mais prestigiosos prêmios, o Nobel da Paz. De um banco focado em microcrédito, o Grameen se tornou um conglomerado de empresas criadas especificamente com a intenção de buscar soluções para os problemas da humanidade. Elas foram as primeiras a aderir ao novo e emergente modelo de negócio: o negócio social.

Negócios Sociais propõem-se a criar soluções para os grandes desafios da humanidade - como a pobreza e a crise climática - a partir das principais ferramentas utilizadas por negócios tradicionais. Os negócios sociais são autossustentáveis financeiramente e não distribuem dividendos. A métrica de sucesso, portanto, é o impacto causado na comunidade, e não o lucro.

7.2.3.2 NEGÓCIOS DE IMPACTO

Surgiram da necessidade tanto de empreendedores quanto de investidores que almejam buscar soluções para problemas sociais e/ou ambientais e manter o lucro. A Aliança pelos Investimentos e Negócios de Impacto (<https://aliancapeloimpacto.org.br/>) conceitua essa categoria como “empreendimentos que têm a intenção clara de endereçar um problema socioambiental por meio de sua atividade principal (seja seu produto/serviço e/ou sua forma de operação). Atuam de acordo com a lógica de mercado, com um modelo de negócio que busca retornos financeiros, e se comprometem a medir o impacto que geram.” (PIPE SOCIAL, 2019, p. 30). É conhecido também como setor 2.5, uma referência à união entre características

do segundo setor, de empresas privadas e marcado pelo foco em gerar lucro, e do terceiro setor, de organizações sem fins lucrativos e marcado pelo foco em gerar impacto socioambiental positivo.

Para se enquadrar no conceito de Negócios de Impacto, é necessário que o empreendimento tenha os seguintes objetivos: Intencionalidade de Resolução de um Problema Social e/ou Ambiental, Solução de Impacto como Atividade Principal do Negócio, Busca de Retorno Financeiro Operando pela Lógica do Mercado e Compromisso com Monitoramento do Impacto Gerado.

7.2.3.3 ECONOMIA VERDE

Tem a missão de promover desenvolvimento com responsabilidade e compromisso ambiental, minimizando impactos ao meio ambiente. De acordo com Karl Burkart (2020), o empreendimento é baseado em 06 (seis) setores: energia renovável, bioconstruções, transporte sustentável, gestão da água, gestão de resíduos e gestão da terra. Portanto, enquadram-se nessa modalidade empreendimentos relacionados à agroecologia, à produção orgânica e às atividades das catadoras de materiais recicláveis.

A Organização das Nações Unidas (ONU) junto às suas entidades, tais como Organização Internacional do Trabalho (OIT), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO) e o Instituto das Nações Unidas para Treinamento e Pesquisa (UNITAR), via Partnership for Action on Green Economy ou Parceria para Ação

em Economia Verde (PAGE), tem fomentado ações e iniciativas que tornem a economia mais sustentável ou verde em diversos países, inclusive no Brasil. Vale a pena averiguar se essa parceria existe (ou estimular o governo local a formalizá-la) na cidade e/ou estado das mulheres atendidas cujos empreendimentos se enquadrem neste conceito e, na medida do possível, inseri-las nas atividades. Mais informações em <https://www.un-page.org/>.

7.2.3.4 ECONOMIA CRIATIVA

Negócio originado de atividades, produtos ou serviços desenvolvidos a partir do conhecimento, criatividade ou capital intelectual de indivíduos com vistas à geração de trabalho e renda. O conceito foi desenvolvido pelo professor John Howkins, em seu livro "The Creative Economy: How People Make Money From Ideas".

O governo federal (<https://garimpodesolucoes.com.br/wp-content/uploads/2014/09/Plano-da-Secretaria-da-Economia-Criativa.pdf>) e diversos governos estaduais mantêm diversas ações e políticas para apoiar o desenvolvimento e o fomento às iniciativas de economia criativa, que são aquelas que seguem os seguintes princípios: Diversidade Cultural, Sustentabilidade, Inovação e Inclusão Social.

7.3. COMO ALCANÇAR O ÊXITO PROFISSIONAL?

Segue abaixo um roteiro orientativo de cuidados para o êxito profissional organizado em 02 (duas) etapas e 05 (cinco) passos,

iniciando pelas ações de acesso e seguidas pelas ações de permanência. Roteiro que pode e deve ser aperfeiçoado com a prática do programa e conforme realidades locais.

ETAPA 1 - ACESSO BEM FEITO

a) Passo 1 - Conhecer o Público-alvo: conhecer o grupo de mulheres bem o suficiente para responder às seguintes perguntas:

- Quais conhecimentos prévios (teóricos e práticos) das mulheres atendidas?
- Quais os objetivos/sonhos profissionais das mulheres atendidas?
- As mulheres atendidas se conhecem e atuam bem juntas?
- Qual o grau de solidariedade e de confiança entre elas? (Sem confundir com caridade, a solidariedade pressupõe relação de igualdade, troca e benefício mútuo (uma ajuda a outra), já a caridade pressupõe uma relação desigual e de poder, em que uma pessoa tem posse de algo e doa para outra)

Essas perguntas possibilitam à equipe multidisciplinar identificar o potencial produtivo de cada mulher atendida, e delas enquanto coletivo, para saber no que se deve concentrar mais energia: se empregabilidade ou geração de renda. Neste último caso, empreender individualmente ou no coletivo e, ainda, qual tipo de

empreendimento coletivo: associativismo, cooperativismo e/ou economia solidária. É recomendável focar em empreendimentos coletivos quando as respostas para as perguntas-chave abaixo são positivas ou o grupo de mulheres está buscando responder positivamente:

- O grupo de mulheres apresenta atitude solidária entre elas?
- Há confiança entre as mulheres do grupo atendido? (Um alto grau de confiança é percebido, por exemplo, quando há movimentação financeira entre elas sem muitos transtornos).
- O grupo de mulheres produz ou deseja produzir juntas?
- Há um (ou mais) interesse comum do grupo de mulheres?

b) Passo 2 - Conhecer o Mundo do Trabalho: conhecer os aspectos locais do mundo do trabalho bem o suficiente para responder às seguintes perguntas:

- Quais as oportunidades de empregos existentes?
- Quais as exigências/requisitos para acesso às vagas de emprego existentes?
- Quais as oportunidades de negócios/empreendimentos?
- Quais as facilidades e dificuldades que um novo negócio / empreendimento local encontrará?

Essas perguntas possibilitam à equipe multidisciplinar identificar o potencial do local para saber no que se deve concentrar mais energia, se empregabilidade ou geração de renda.

c) Passo 3 - Escolha do Curso: Escolher o curso que mais atenda as necessidades/ especificidades dos grupos de mulheres e com maiores possibilidades de inserção no mundo do trabalho, seja pela empregabilidade ou pelo empreendedorismo individual ou pelos empreendimentos coletivos.

d) Passo 4 - Certificação Profissional: visando atender, gratuitamente, trabalhadoras que detêm saberes e competências desenvolvidos ao longo da vida, fora do ambiente escolar formal, com o objetivo de atender às demandas por certificação profissional da trabalhadora, promover a inclusão socioproductiva e incentivar a continuidade de estudos para a elevação da escolaridade. Ao conhecer o público-alvo e a formação profissional mais adequada, pode-se identificar que mais urgente que a oferta de um curso é a oferta de processos de reconhecimento dos saberes e competências profissionais que as mulheres atendidas construíram fora da sala de aula. Por exemplo, aquelas que aprenderam a costurar, ou cozinhar, ou pintar, ou bordar ainda quando crianças juntos aos seus pais e avós. Mas como saber se a oferta de Reconhecimento de Saberes é a mais adequada? Além de seguir as recomendações do item 6.4 deste guia, pode-se utilizar perguntas-chave e procurar as respectivas respostas, por exemplo:

- Os conhecimentos prévios (teóricos e práticos) das mulheres atendidas coincidem com as oportunidades de emprego local?

- Há diferença de remuneração entre profissionais que atuam na mesma área sendo um SEM conhecimentos formalmente reconhecidos/certificados e o outro COM conhecimentos formalmente reconhecidos/certificados?
- Os conhecimentos prévios (teóricos e práticos) das mulheres atendidas são formalmente reconhecidos/certificados?
- As mulheres atendidas querem aproveitar as oportunidades de emprego local?

Se as respostas forem positivas às perguntas do exemplo acima, deve-se buscar a equipe que atua no processo de Reconhecimento e Certificação de Saberes na sua instituição para ajudar na oferta do processo de reconhecimento de saberes e competências profissionais. Mais informações disponível em <https://www.gov.br/mec/pt-br/resaber>;

ETAPA 2 - PERMANÊNCIA BEM FEITA

e) Passo 5 - Plano de Curso: Envolver, na construção do plano de curso, tanto o grupo de mulheres quanto os/as profissionais da equipe selecionados para desenvolver os conteúdos que, para além da técnica, são necessários para inserção e permanência das mulheres atendidas no mundo do trabalho. Seguem exemplos abaixo:

- **Habilidades e Competências Comportamentais:** conhecidas atualmente como soft skills, são características necessárias

para que um profissional alcance as metas que estabeleceu para sua carreira e são cobradas pelos setores de gestão de pessoas/recursos humanos. As habilidades podem ser diferentes conforme a profissão escolhida, entretanto, pode-se citar as 10 (dez) principais:

- **Comunicação:** habilidade de dialogar com colegas de trabalho evitando conflitos, resolvendo divergências e eliminando ruídos que comprometam a realização das tarefas;
- **Liderança:** capacidade de inspirar os colegas de trabalho, motivando a equipe, servindo de exemplo, sabendo como e quando delegar e cobrar tarefas sem constrangimento;
- **Flexibilidade e resiliência:** capacidade de se adaptar e produzir em meio a mudanças ou até mesmo após experiências difíceis, identificando as lições que essas situações trazem;
- **Trabalho em equipe:** habilidade de cooperar com os colegas de trabalho, fazendo a sua contribuição individual para o interesse coletivo;
- **Criatividade:** capacidade de inovação, ou seja, de apresentar soluções diferentes para problemas antigos, pensando diferente do padrão;
- **Proatividade:** capacidade de avaliar os cenários postos e encontrar caminhos para a resolução das situações que

estão impedindo ou atrapalhando a produtividade, sem a necessidade de receber uma ordem para isso;

- **Empatia:** habilidade de se colocar no lugar do outro, se conectar com diferentes tipos de pessoas e compreender sua realidade e modo de pensamento;
 - **Ética no trabalho:** saber respeitar as regras do seu local de trabalho;
 - **Pensamento crítico:** capacidade de questionar métodos, identificar problemas, buscar novas soluções e rever processos com sabedoria;
 - **Atitude positiva:** capacidade de manter uma postura motivada, otimista, com foco nas possibilidades reais, focado mais nos acertos do que nos erros.
- **Preparação para emprego:** conhecimentos básicos sobre as organizações, lembrando de adaptá-los para a realidade da profissão em que as mulheres estão se formando, envolvendo:
 - Funcionamento e hierarquia de uma organização;
 - Tipos e modalidade de contrato de trabalho;
 - Direitos e deveres da trabalhadora;
 - Tecnologias comuns ao dia a dia profissional, como e-mail, redes sociais (whatsapp comum ou business, telegram, instagram, facebook), sistemas de busca e

ajuda (youtube, google, chat GPT), editores de texto (word windows, writer libreoffice, docs google), editores de planilha (excel windows, calc libreoffice, planilhas google), editor de imagem e vídeo (canva.com) entre outros aplicado ao curso em questão;

- Elaboração de currículo e/ou portfólio profissional;
 - Construção e manutenção de redes de trabalho (networking);
 - Envio/apresentação de currículo e/ou portfólio profissional;
 - Entrevista para emprego
- Preparação para Empreender: conhecimentos básicos sobre o que é, como empreender e as diferentes formas de empreender, bem como as especificidades locais e profissionais. São eles:
 - - Validação de Ideia de Negócio / Empreendimento: verificar se há mercado para o que se pretende comercializar, ou seja, se vale a pena investir tempo e dinheiro. Sugere-se aproveitar as orientações disponibilizadas pela Aceleradora de Empresas Endeavor Brasil, disponível em <https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/validacao/>;
 - - Modelagem de Negócio / Empreendimento: ideia

criada por Alex Osterwalder e Yves Pigneur, em seu livro "Business Model Generation: Inovação em Modelo de Negócios", no qual aborda a representação gráfica de como um empreendimento gera e entrega valor para os seus clientes, apresenta de maneira estruturada os elementos e etapas que compõem a forma com se pretende produzir/comercializar, contendo: Parceiros chave, Atividades chave, Recursos chave, Estrutura de Custos, Proposta de Valor, Relacionamento com o cliente, Canais de venda, Segmentos de clientes e Fontes de Receita. Sugere-se utilizar o "Guia Modelando Negócios do Teresa de Benguela", disponível em https://proex.ifmt.edu.br/media/filer_public/6c/23/6c23a9af-84ef-4fc7-9a40-504b23c938e6/guia_modelando_negocios_teresa_benguela_v02.pdf, elaborado pelo Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT), especificamente para o trabalho de inclusão socioprofissional de mulheres em situação de vulnerabilidade social;

- Mínimo Produto Viável (MVP) e Prototipação: identificação das características ideais que o produto ou serviço a ser comercializado em fase inicial (com pouco dinheiro) deve apresentar para que seja capaz de atrair os primeiros clientes, bem como, seja possível, a partir deste MVP, desenvolver o produto ou serviço que de fato se pretende. Após a identificação do MVP, deve-se construir o protótipo e submetê-lo à validação (teste no mercado). Se a ideia, por exemplo, é criar uma fábrica de chocolates veganos, o MVP pode ser uma barra de chocolate ao leite vegano. Deve-se então produzir a barra

de chocolate, realizar testes de aceitação com o público-alvo, corrigir o que os testes mostraram ser necessário, comercializar e seguir para as próximas etapas de desenvolvimento do empreendimento até chegar a fábrica de chocolates veganos. Sugere-se consultar as orientações que a Aceleradora de Empresas Endeavor Brasil disponibiliza sobre o tema, disponível em <https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/mvp/>;

- Plano de Negócios ou Plano de Vida do Empreendimento: descrição, em linguagem escrita, dos objetivos e dos passos que serão dados pelo empreendedor para alcançá-los, bem como da projeção de futuro do negócio/empreendimento, minimizando riscos e incertezas. Sugere-se utilizar o livro "Como Elaborar um Plano de Negócios", disponível em <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RN/Anexos/gestao-e-comercializacao-como-elaborar-um-plano-de-negocios.pdf>, elaborado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae);
- Formalização do Negócio/empreendimento: identificar, de acordo com as legislações vigentes, qual a pessoa jurídica mais adequada para a formalização do negócio/empreendimento, sugere-se utilizar o "Guia Empreender: Para Estudantes e Empreendedores Estruturarem Seus Negócios", disponível em https://proex.ifmt.edu.br/media/filer_public/8d/0b/8d0b270f-93d9-4d9d-9b1e-0d3409ff94e2/guia_empreender_para_estudantes_e_empreendedores_estruturarem_seus_

negocios.pdf, especialmente o Capítulo 2 - Como Abrir um Empreendimento?, elaborado pela Ativa Incubadora de Empresas do IFMT;

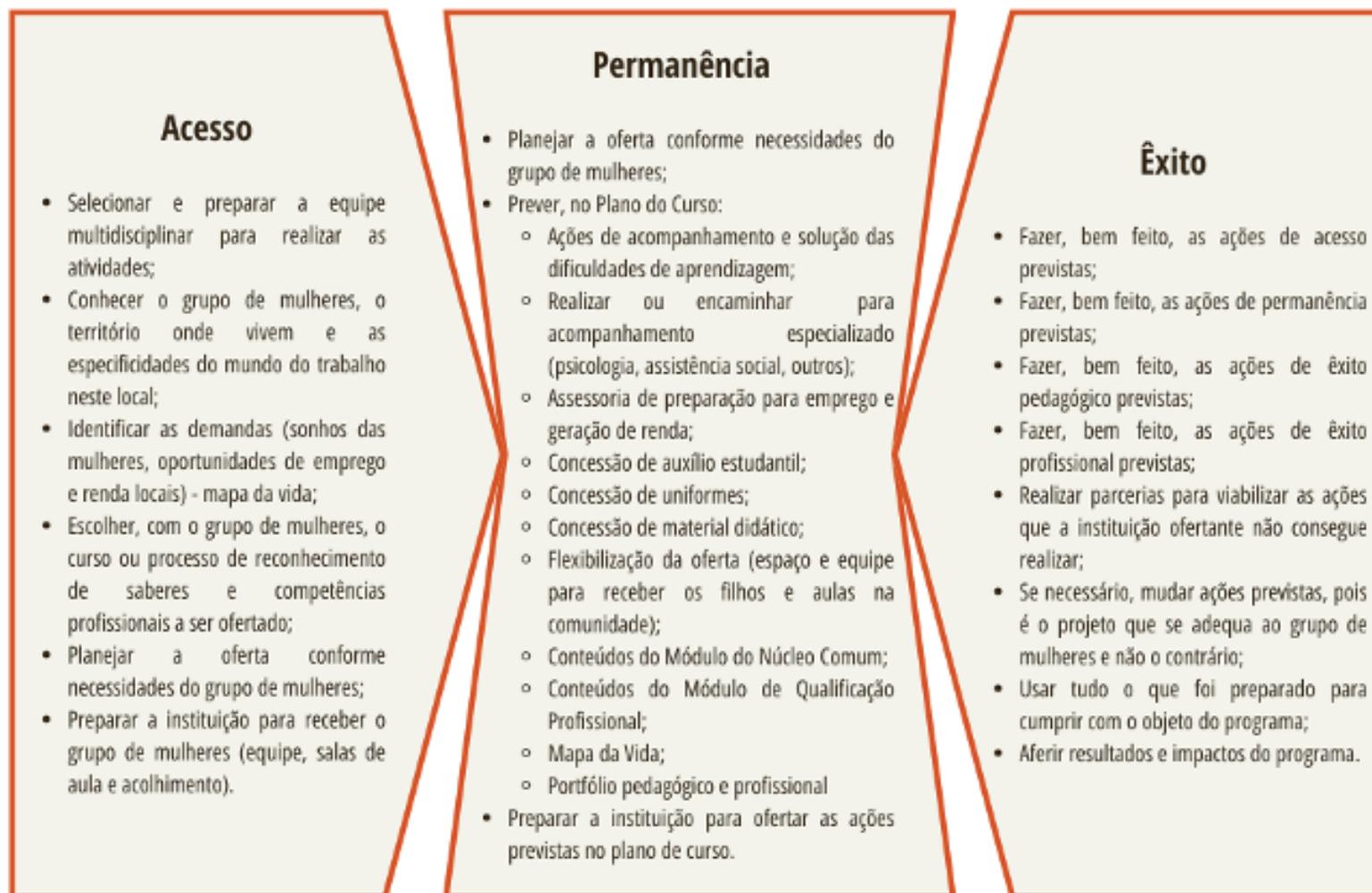
- Apresentação Rápida do Negócio: conhecido como pitch, tem o objetivo de despertar o interesse do ouvinte que pode ser um cliente ou investidor, deve durar entre 3 e 5 minutos e conter somente as informações essenciais e os diferenciais de mercado do negócio/empreendimento em questão. Sugere-se utilizar as orientações que a Aceleradora de Empresas Endeavor Brasil disponibiliza sobre o tema, disponível em <https://endeavor.org.br/dinheiro/como-elaborar-um-pitch-quase-perfeito/>;

f) Passo 6 - Parcerias Estratégicas: realizar todas as atividades necessárias para aumentar as chances de êxito profissional e trabalho para muitas mãos, a equipe do programa consegue caminhar até determinado ponto, à luz das necessidades relacionadas ao êxito das mulheres atendidas (cada turma pode ter necessidades diferentes). Por isso, é fundamental compreender e admitir quais são os limites, tanto da equipe quanto da instituição ofertante, para, a partir disso, captar parceiros internos e externos para a realização das atividades (intra e/ou extracurriculares), tais como a incubadora de empresas ou a incubadora de economia solidária da instituição ofertante ou existente na cidade, uma empresa júnior da instituição ofertante ou de outra instituição de ensino superior local, um projeto de extensão ou de pesquisa em andamento que atenda parte destas necessidades, as unidades locais do Sebrae, o Instituto Eivaldo Lodi (IEL), o

Sistema Nacional de Emprego (SINE), o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), os Fóruns Locais de Economia Solidária, as secretarias municipais e/ou estadual dedicadas às pautas de trabalho, inclusão socioproductiva e geração de renda (podem ter editais de apoio), Organizações não Governamentais (ONGs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), Organizações Sociais (OSs), Associações Locais de Desenvolvimento Comercial. Enfim, são muitas possibilidades e fazendo a intersecção do que as mulheres precisam com o que a equipe e a instituição não conseguem ofertar fica fácil identificar as parcerias estratégicas.

Sugere-se que, após encerramento do curso, seja ofertado ao menos 02 (dois) meses de assessoria às mulheres para auxiliá-las na criação de novos empreendimentos e, em seguida, encaminhá-las para processos de pré-incubação e incubação, promovendo a continuidade do processo de inclusão socioprofissional.

Imagem 5: Metodologia do Acesso, Permanência e Êxito - Síntese



8. Parcerias Institucionais

Considerando a amplitude do Programa Mulheres Mil, a formação da rede de parcerias configura-se como ação estratégica e necessária para o atendimento das diferentes demandas das mulheres estudantes nos diversos âmbitos da vida: acesso à saúde, às organizações que promovem ações de enfrentamento às violências, à educação, ao mundo do trabalho, entre outras. Muitas vezes, elas são imprescindíveis no âmbito da qualificação profissional, quando a instituição de educação profissional, científica e tecnológica não dispõe, por exemplo, de laboratórios para ofertar um determinado curso ou quando as aulas precisam ser ministradas no território, entre outras situações.

Importa ainda destacar que o regime de colaboração entre as instâncias municipais, estaduais e federais são imprescindíveis para que sejam garantidos, às pessoas em situação de vulnerabilidade social, o acesso aos serviços públicos e programas ofertados por esses entes federados. Além disso, essas parcerias favorecem o fortalecimento da intersetorialidade entre políticas e programas de

natureza governamental, ampliando a capacidade de atendimento das demandas das mulheres.

No que diz respeito à inserção socioprofissional, celebrar parcerias com instituições privadas pode contribuir para a inserção das mulheres no mundo do trabalho, bem como para o estabelecimento de diálogos para identificar áreas, produtos e serviços que podem contribuir para a geração de renda ou possibilitar vivências laborais na área do curso.

Entre as possibilidades de parcerias, apresentamos a seguir algumas relacionadas diretamente ao aspectos estruturantes da metodologia:

- Secretarias das Mulheres e equipamentos públicos associados como a Casa da Mulher Brasileira;
- Secretarias de Educação;

- Secretarias de Assistência Social;
- Secretarias de Trabalho e Emprego e órgãos associados;
- Secretarias da Saúde;
- Sistema de Justiça e Segurança Pública;
- Sistema S (Senac, Sesc, Sebrae, Sesi, Senar etc.)
- Organizações não governamentais.

Cabe destacar que, para otimização das ações, as parcerias devem ser formalizadas institucionalmente, possibilitando continuidade e extensão dos serviços oferecidos.

9. Ensino, pesquisa e extensão

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão deve integrar todas as etapas do Programa Mulheres Mil, desde o processo de identificação e aproximação do território, quando é necessário investigar o contexto socioeconômico do território e do grupo de mulheres, passando pela permanência, a definição do curso e o processo contínuo de acompanhamento e avaliação do ensino e aprendizagem, e no êxito, que deve ter como focos o empoderamento e a inserção socioprofissional, os quais devem ser mensurados no processo de avaliação e monitoramento.

Neste sentido, destaca-se que, ao longo da execução do Programa Mulheres Mil na Rede de Educação Profissional e Tecnológica, foram produzidos mais de 200 trabalhos acadêmicos, entre dissertações e teses, que contribuíram para a consolidação metodológica e para os avanços no atendimento às mulheres brasileiras em situação de vulnerabilidade social.

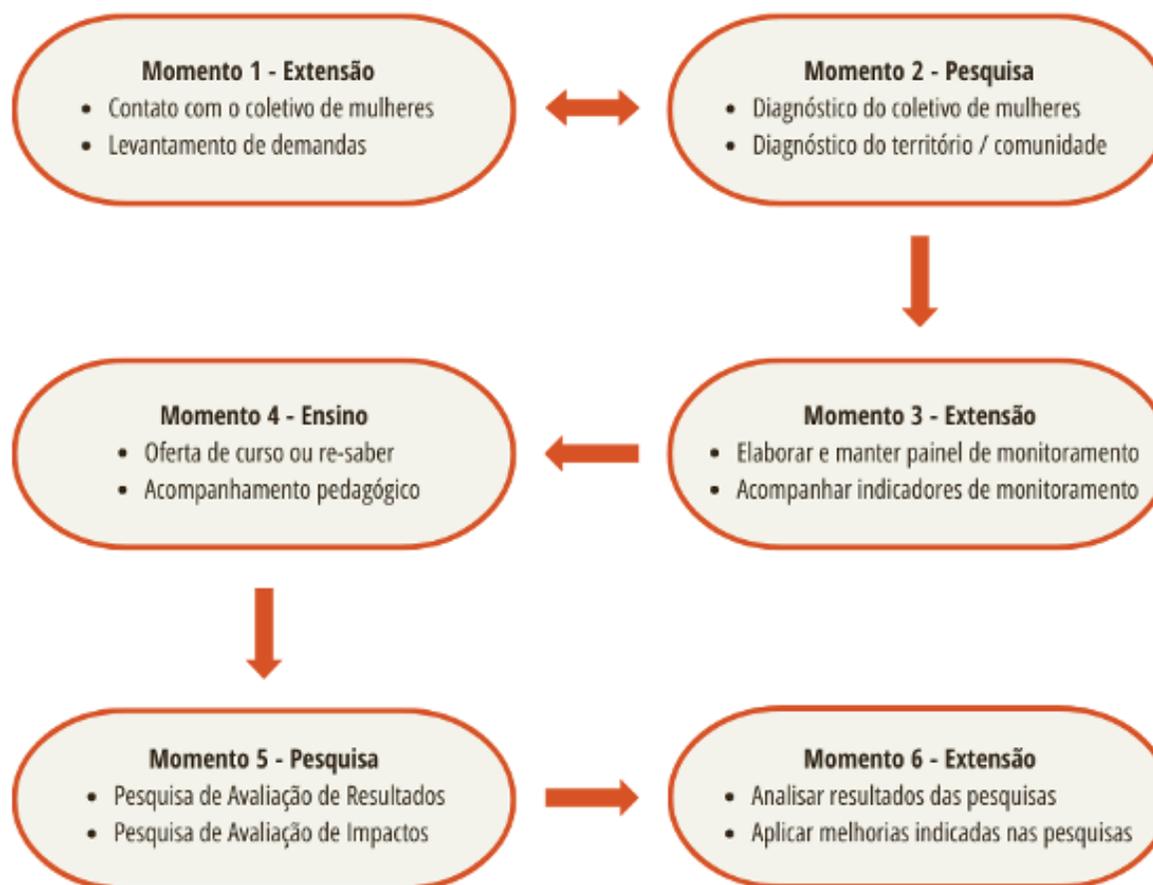
Desse modo, sugere-se que as instituições fortaleçam a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, por meio

da produção de pesquisa aplicada com vistas a contribuir com o desenvolvimento local e regional dos territórios onde as estudantes estão inseridas, bem como por meio de parcerias com instituições de ensino superior.

Nesse sentido, a instituição poderá fomentar a criação ou integração com os núcleos de pesquisa com vistas a desenvolver pesquisas aplicadas sobre as potencialidades econômicas existentes nos territórios onde está sendo desenvolvido o Programa Mulheres Mil, sobre gênero e EPT, sobre gênero e mundo do trabalho, bem como aquelas com foco nas egressas, com vistas a fazer o acompanhamento e dimensionar os impactos do Programa.

Para aquelas instituições que têm Núcleos de Gênero e Diversidade Sexual (NUGEDIS), Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) e Núcleos de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNE), solicitamos à integração ao Programa.

Imagem 6: Indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão no Mulheres Mil



10. Avaliação e Monitoramento

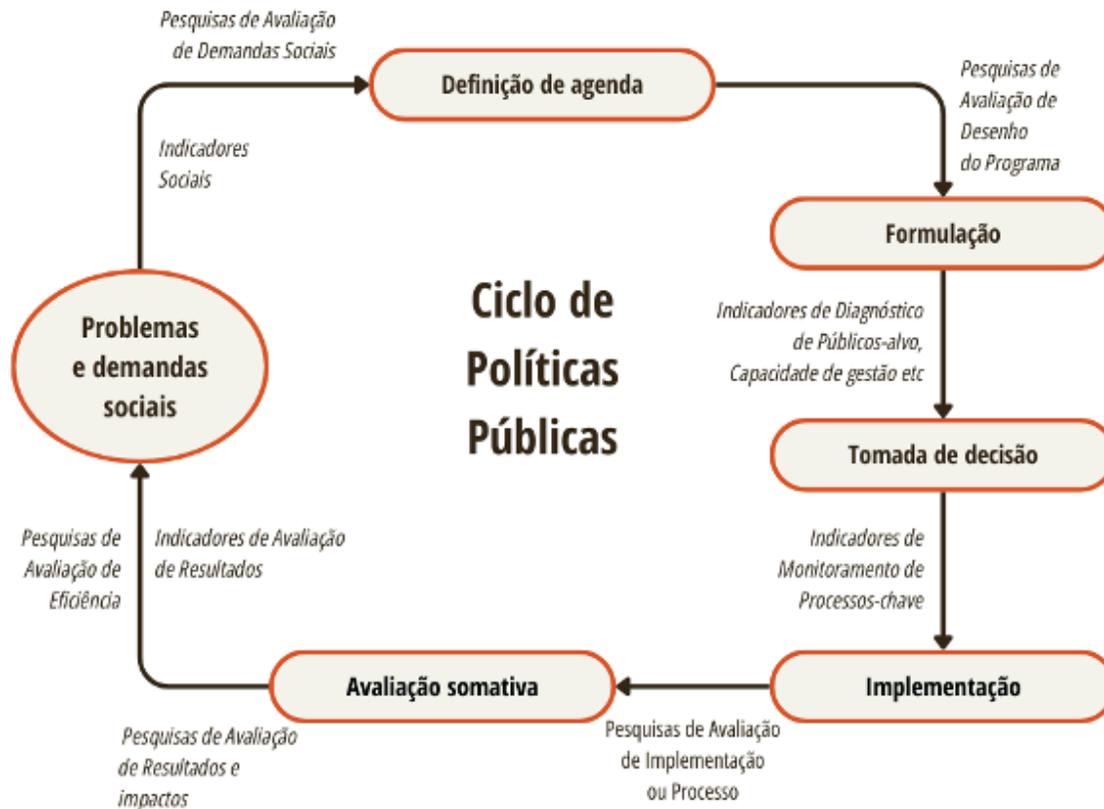
Jannuzzi (2016), de forma pragmática e aplicada, conceitua avaliação como sendo o esforço analítico de produzir informações e conhecimento para o desenho, a implementação e a validação de programas e projetos sociais, com a finalidade de aprimorar a gestão das intervenções, seja no cumprimento dos seus objetivos (eficácia), nos seus impactos mais duradouros e abrangentes em termos de públicos e dimensões sociais alcançados (efetividade) e nos custos condizentes com a escala e complexidade da intervenção (eficiência). Dessa maneira, configuram-se como avaliação as pesquisas para o dimensionamento e os entendimentos dos determinantes de problemas sociais, para investigar as dificuldades de desenvolvimento de determinadas atividades previstas na implementação de um programa, assim como os resultados, efeitos mais abrangentes e custos destes.

Quanto ao monitoramento, Jannuzzi (2016) conceitua como uma atividade regular de acompanhamento de processos-chave previstos na lógica de intervenção de um programa e que permite

rápida avaliação situacional e identificação de anormalidades na execução, com o objetivo de subsidiar a intervenção oportuna e a correção tempestiva para garantir a obtenção dos resultados e impactos que ele deve provocar.

Considerando que o Programa Mulheres Mil é um programa educacional, criado e implementado via política denominada educação profissional, científica e tecnológica, para facilitar a compreensão, podemos inserir o programa no contexto do ciclo das políticas públicas para identificar as demandas de indicadores e pesquisas de avaliação, conforme a Imagem 7, adaptada de Jannuzzi (2016).

Imagem 7: Demanda de Indicadores e de Pesquisas de Avaliação - Ciclo de Políticas Públicas



a) **Avaliação Formativa:** voltada a investigar os problemas de implementação do programa, com a finalidade de produzir insumos para solucioná-los;

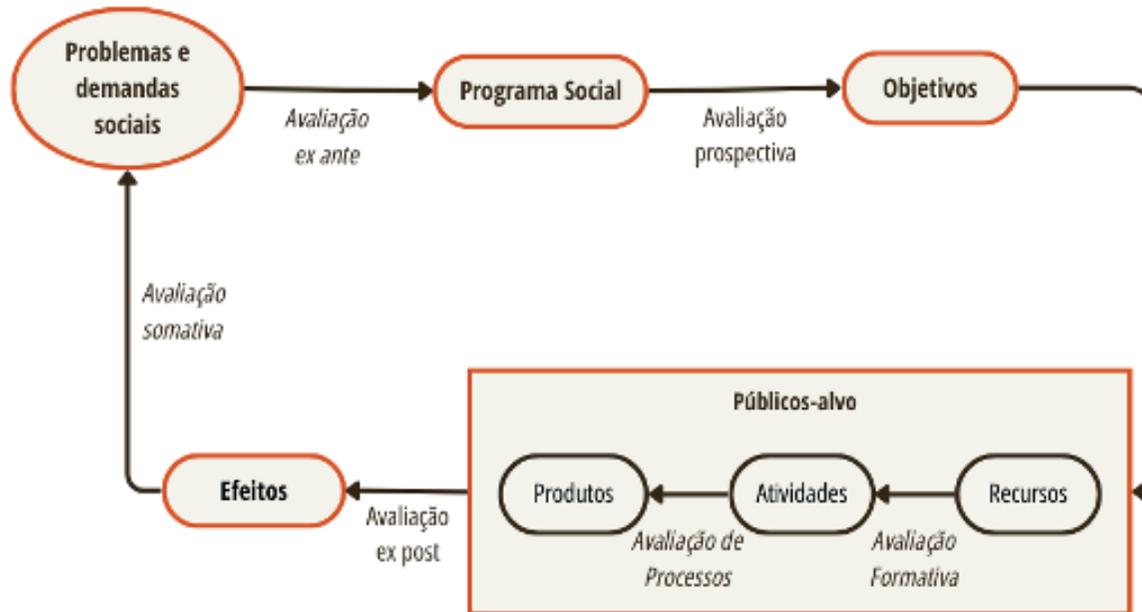
b) **Avaliação de Processos:** voltada ao exame de rotinas operacionais do programa, para identificar gargalos e problemas de implementação;

c) **Avaliação Ex post:** voltada para a análise comparativa das mudanças ocorridas no público-alvo e aferição de resultados potenciais do programa;

d) **Avaliação Somativa:** voltada para confrontar os resultados esperados com os resultados e impactos alcançados, com vistas a seu julgamento de mérito, continuidade ou descontinuidade.

Considerando os tipos de avaliação descritos por Jannuzzi (2016) e apresentados na Imagem 8, recomendamos às equipes gestoras centrarem atenção na avaliação formativa, na avaliação de processos, na avaliação ex post e na avaliação somativa conceituadas abaixo:

Imagem 8: Tipos de Avaliação de um Programa Social



Considerando que os tipos de monitoramento descritos por Jannuzzi (2016) necessitam de indicadores específicos, apresentados na Imagem 9, recomendamos às equipes gestoras centrarem atenção nos monitoramentos gerencial e analítico, conforme conceituados abaixo:

a) Monitoramento Gerencial: caracteriza-se pelo monitoramento de processos, de produtos e de resultados. A equipe da gestão institucional mais envolvidas com o monitoramento de resultados, a equipe da gestão local com o monitoramento de produtos e a equipe de técnicos na gestão local com o monitoramento de processos. Busca entender melhor a regularidade e disfuncionalidades no fluxo de transformação de insumos em resultados;

b) Monitoramento Analítico: um exercício sistemático de análise de informações sobre fluxos de desembolsos financeiros, de realização de atividades-meio, de entrega de produtos e de inferência de efeitos do programa no seu público-alvo. Busca checar se os resultados, processos, produtos estão sendo alcançados por determinado nível de recursos alocados;

c) Monitoramento Estratégico: resultado da integração das funções de monitoramento gerencial e analítico, voltada para o acompanhamento e gestão de políticas, planos de governo, agendas prioritárias ou conjunto seletivos de programas com alto grau de intersectorialidade e/ou articulação federativa.

Independente do tipo de monitoramento, será necessário escolher os indicadores a serem monitorados, ou seja, informação quantitativa que tenha regularidade de atualização, razoabilidade de custo e esforço de produção, sensível às mudanças

e especificidades das ações programadas, conforme etapa do ciclo do programa que se pretenda monitorar.

Imagem 9: Monitoramento como Acompanhamento Sistemático dos Processos-chave, Produtos e Efeitos de Programas



10.1 DA AVALIAÇÃO

A avaliação do Programa Mulheres Mil deve englobar o acompanhamento do processo, debruçar-se sobre a identificação, a análise e a resolução das problemáticas que surjam no decorrer da formação profissional. Trata-se também de uma avaliação formativa, visto que a investigação das problemáticas que surjam no decorrer do processo tem como fim produzir conhecimentos, ferramentas e insumos para a melhoria da ação.

Integra-se ainda a avaliação processual e formativa o caráter dialógico e participativo, devendo engajar todos os envolvidos: as mulheres, a equipe multidisciplinar, os/as docentes e os/as técnicos.

Trata-se assim de um processo que se constitui como uma pesquisa-ação, no qual a obtenção de informação é tão relevante quanto a busca de soluções para as dificuldades, com vistas

ao aprimoramento e adequação da política pública para o perfil das mulheres que estão sendo e serão atendidas.

Nesse sentido, a avaliação se constitui como um processo permanente, que se inicia no processo de aproximação dos territórios, momento em que se deve levantar informações sobre a realidade socioeconômica e cultural do grupo de mulheres, como apresentado nas ações diagnósticas, visando garantir o acesso, a permanência e o êxito pedagógico e contribuir para o êxito profissional.

No decorrer da qualificação profissional, deve-se realizar o acompanhamento das atividades formativas das mulheres, integrando no processo todos os membros da equipe multidisciplinar e os/as docentes que ministram as disciplinas. Sugere-se que sejam elaboradas atividades diversas, tanto presencial quanto on-line.

No que concerne ao processo on-line, pode-se utilizar ferramentas, tais como Strategieia digital (<https://strategiea.digital>), Google meet, Miro (<https://miro.com/pt/>) Trello, Asana, Notion, Pipefy, que possibilitam a participação assíncrona

e anônima para discutir as dificuldades referentes ao processo pedagógico.

O estudo de caso, por exemplo, que se debruça sobre um assunto ou problemática específica que esteja afetando o processo de ensino e aprendizagem ou permanência das mulheres, pode ser adotado como estratégia para analisar um determinado fenômeno com vistas a buscar soluções para superá-lo.

Para isso, o grupo pode eleger uma situação-problema que considere relevante e significativa para o desenvolvimento das ações. Desta forma, do conjunto de sugestões apontadas nas discussões do grupo, deve-se fazer um processo de sistematização, que pode ser realizado por meio de ferramentas tecnológicas, e encaminhar as soluções consensuadas com o objetivo de promover o aprimoramento e a adequação das ações em curso.

Em relação aos encontros presenciais, propõe-se que sejam realizados, no mínimo, três encontros, que podem ser mensais, a depender do tempo da qualificação profissional. Nesses momentos, é importante sistematizar as informações advindas dos grupos de discussão, registrando os encaminhamentos e/ou ferramentas implementadas para a resolução das problematizações apresentadas no estudo de caso e discutir temáticas relevantes para o momento da qualificação. É importante que se estabeleça a participação obrigatória da equipe multidisciplinar e dos/as docentes.

Antes do término do curso, deve-se realizar avaliação individual com o gestor local, responsável pela gestão do Programa no campus ou na unidade de ensino, os/as docentes e as alunas, por meio de

questionários de avaliações do curso e do Programa, para que eles possam expressar percepções acerca do processo de qualificação de profissional e apontar críticas e sugestões para a melhoria do Programa.

Portanto, no âmbito do Programa Mulheres Mil, deve-se organizar os seguintes processos avaliativos:

- a. avaliação contínua do acesso e da permanência, com o objetivo de identificar entraves e problemas para que se possa fazer as adequações necessárias;
- b. avaliação contínua do processo de ensino e aprendizagem, com vistas a identificar as dificuldades das estudantes, a necessidade de reforços e a adequação de metodologias de ensino;
- c. avaliação do curso;
- d. avaliação dos resultados e impactos do Programa.

10.1.1 ORIENTAÇÕES PARA A AVALIAÇÃO

10.1.1.1 DEFINIÇÃO DE INDICADORES

A definição de indicadores é de extrema importância na avaliação e monitoramento para o Programa Mulheres Mil, visto que fornecem informações objetivas e mensuráveis sobre o desempenho e os resultados dessa política. Os indicadores permitem medir o progresso, como ressalta Januzzi, "os indicadores apontam, indicam,

aproximam, traduzem em termos operacionais as dimensões sociais de interesse definidas a partir de escolhas teóricas ou políticas realizadas anteriormente." (Januzzi, 2005, p.138).

Estabelecer indicadores adequados possibilita acompanhar e analisar o impacto do programa em relação aos objetivos estabelecidos. Isso permite que gestores, tomadores de decisão e demais interessados avaliem se a política está alcançando os resultados desejados, se está sendo eficaz na promoção das mudanças esperadas e sendo implementada de forma eficiente. Além disso, os indicadores são essenciais para a transparência das ações.

10.1.1.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados desempenha papel fundamental na avaliação de políticas públicas, responsável por fornecer informações e evidências necessárias para entender o impacto, a eficácia e a eficiência dessas políticas. Além disso, a coleta gera insumos para as tomadas de decisões, através dela é possível identificar lacunas e desafios, pode revelar as disparidades, desigualdades e ineficiências. Essas informações ajudam no direcionamento de recursos e esforços para as áreas que precisam de maior atenção na intervenção. A coleta deve ser construída como uma ferramenta de uso contínuo de aplicação e, ao longo do tempo, permitir o monitoramento do progresso do programa em relação aos seus objetivos. A coleta de dados também é ferramenta importante na transparência e no aprimoramento do programa.

No que tange o Programa Mulheres Mil, a coleta de dados deve abarcar estratégias que capturam informações específicas sobre gênero, como percepções e desafios enfrentados pelas mulheres, perguntas sobre desigualdades salariais, acesso a oportunidades no mundo do trabalho, violência de gênero, divisão de tarefas domésticas, empoderamento, entre outras. Deve-se incorporar indicadores quantitativos sobre gênero, dados demográficos desagregados por gênero, indicadores de participação política, indicadores de acesso a serviços e oportunidades, indicadores sobre habitação e saneamento básico, entre outros.

Coletar depoimentos e histórias de vida das educandas pode fornecer informações valiosas sobre as suas experiências pessoais, os desafios enfrentados, bem como as mudanças ocorridas devido à participação no programa. A utilização de métodos participativos deve ser considerada. É relevante promover espaços de diálogos e participação ativa das mulheres. Nesse sentido, oficinas e grupos focais são espaços que permitem às educandas expressarem suas opiniões e compartilharem suas experiências, além de fortalecer o grupo enquanto coletivo.

Em suma, a avaliação pode requerer a utilização de fontes de dados primários e secundários para obter uma visão completa e precisa. Os dados primários envolvem a realização de entrevistas, grupos focais, observação participante. Os dados secundários incluem análises de relatórios governamentais, pesquisas acadêmicas, dados estatísticos, como dados demográficos, de saúde, econômicos, de emprego e educacionais. A combinação das diferentes fontes de informações, dados primários e secundários, garante uma compreensão mais precisa e abrangente.

10.1.1.3 VIÉS E COMPARABILIDADE

Ao realizar avaliações é importante considerar a presença de viés e garantir a comparabilidade dos resultados. O viés pode surgir nas avaliações de políticas públicas quando há distorções ou tendências sistemáticas na coleta de dados, podendo ser originada por estereótipos, preconceitos, ou ainda influências sociais. Nesse sentido, é importante adotar abordagens metodológicas imparciais e inclusivas para mitigar o viés.

Os avaliadores devem estar cientes de seus próprios preconceitos e devem ser sensíveis às perspectivas e experiências das educandas. Já a comparabilidade refere-se à capacidade de fazer comparações entre os diferentes grupos inseridos no programa. Para garantir a comparabilidade, é preciso estabelecer, de forma clara e precisa, objetivos, indicadores e critérios que serão utilizados na avaliação. Para alcançar uma avaliação que mitigue o viés e garanta a comparabilidade, é importante estar sensível às especificidades de cada grupo de mulheres, considerar suas experiências e percepções, garantir uma linguagem inclusiva e não discriminatória, promover uma participação ativa das educandas e considerar as especificidades culturais e sociais das mesmas.

Conforme apresentado em "Um guia prático para mensurar o empoderamento de mulheres e meninas em avaliações de impacto", é essencial adaptar os indicadores de empoderamento de acordo com o contexto local para garantir a captura adequada das mudanças resultantes das intervenções. Ao incorporar indicadores adaptados localmente, somos capazes de compreender as transformações específicas que ocorrem em cada contexto. No

entanto, é importante encontrar um equilíbrio, pois o uso exclusivo de indicadores adaptados localmente pode limitar a capacidade de comparar os resultados com outros estudos e dificultar a contribuição de dados para análises mais abrangentes sobre programas eficazes de empoderamento. Portanto, é fundamental buscar uma abordagem que permita a adaptação local e, ao mesmo tempo, manter a possibilidade de comparação e aprendizado mais amplo.

10.1.1.4 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS E DE PRIVACIDADE NA COLETA DE DADOS

A coleta de dados é uma etapa importante para a implementação, a avaliação e o monitoramento de uma política pública. Nesse processo, deve ser garantido a privacidade, proteção e confidencialidade das informações. O consentimento das participantes é fundamental, isso implica em informar de forma clara qual a finalidade da coleta de dados, como eles serão utilizados e quem terá acesso a essas informações.

As participantes devem ter liberdade de consentir ou não, sem sofrer consequências negativas. Normas e questões culturais e sociais devem ser consideradas, é importante adaptar as ferramentas com sensibilidade e respeito às práticas locais. Ao conduzir a coleta de dados, é fundamental priorizar a ética, o respeito e a proteção dos direitos das participantes. Esses elementos contribuem para a integridade da pesquisa e para relação de confiança com as participantes envolvidas.

10.1.1.5 DESENHO DE QUESTIONÁRIOS

Ao construir os questionários, é importante considerar alguns elementos chave. São eles:

- a) Objetivos do programa e da avaliação;
- b) Temas relevantes a serem abordados;
- c) Indicadores;
- d) Público-alvo;
- e) Equilíbrio entre perguntas abertas e fechadas;
- f) Clareza e simplicidade das perguntas considerando questões culturais e sociais;
- g) Neutralidade;
- h) Escala de resposta.

Em primeiro lugar, defina claramente os objetivos da avaliação para garantir que as perguntas sejam direcionadas aos aspectos relevantes do programa. Além disso, identifique temas importantes, alguns deles já foram apresentados nesse documento. É recomendado equilibrar perguntas abertas e fechadas. Perguntas abertas permitem que as educandas expressem suas opiniões e imprimam seus saberes e desejos. Já as perguntas fechadas facilitam a análise de dados. Importante destacar que as perguntas devem ser formuladas de

forma clara, simples, sempre que possível adaptadas a elementos culturais e sociais que facilitem a compreensão da participante.

Deve-se ainda prezar pela neutralidade, evitando termos técnicos e influências que possam direcionar as respostas. É fundamental a construção de uma sequência lógica para facilitar a compreensão, utilize escalas de resposta, dessa forma você permite que a participante indique seu nível de concordância e satisfação. É crucial testar e revisar o questionário, com o objetivo de garantir sua clareza, relevância e consistência.

10.1.1.6 PARTICIPAÇÃO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Mensurar o empoderamento de mulheres em políticas públicas como o Programa Mulheres Mil requer um processo contínuo e criativo, sendo importante incluir “recursos, agência e conquistas” (J-PAL, 2023).

Ao avaliar o processo de empoderamento de mulheres, deve-se considerar, em termos de indicadores, seus acessos aos recursos (conhecimentos, preferências e acesso) necessários para tomar decisões, sua capacidade de agir e participar ativamente nas próprias escolhas. Os conhecimentos se referem ao conjunto de informações, conceitos, experiências e habilidades adquiridas por meio do estudo, da experiência e da interação com o mundo ao seu redor. A preferência é a tendência de escolher ou desejar uma coisa em detrimento de outra com base em interesses pessoais, gostos, valores ou necessidades individuais. Enquanto o acesso refere-se à

capacidade ou oportunidade de utilizar, participar ou obter algo. É a possibilidade de obter ou utilizar recursos, serviços, informações, oportunidades ou direitos de maneira efetiva, como acesso à saúde, à educação, entre outros.

Os indicadores de agência no empoderamento de mulheres referem-se às medidas que capturam a capacidade das mulheres de exercerem sua voz, tomar decisões e ter controle sobre sua própria vida. Esses indicadores estão relacionados à autonomia, à participação e à influência das mulheres em diferentes aspectos sociais, políticos e econômicos. Alguns exemplos de indicadores de agência incluem a participação em tomadas de decisão familiares e comunitárias. Esses indicadores mensuram a capacidade de exercer poder e influência sobre sua própria vida e nas decisões que as afetam.

Por fim, os indicadores de conquistas no contexto do empoderamento de mulheres se referem às medidas que avaliam os resultados ou impactos das ações e esforços de empoderamento. Esses indicadores capturam os resultados tangíveis alcançados pelas mulheres em termos de melhoria de suas condições de vida e igualdade de oportunidades. Alguns exemplos de indicadores de conquistas podem incluir: níveis de educação alcançados, participação no mundo de trabalho e renda, redução da violência de gênero. Esses indicadores refletem as mudanças reais e concretas na vida das mulheres, proporcionando uma visão mais abrangente sobre sua autonomia.

Ao adotar diferentes indicadores na avaliação do empoderamento, é possível identificar lacunas, fortalecer as intervenções e garantir

que o Programa Mulheres Mil esteja efetivamente promovendo a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

10.2 DO MONITORAMENTO

No âmbito do Programa Mulheres Mil, o monitoramento relaciona-se com o processo de identificação do alcance dos objetivos e metas propostas nos planos de trabalhos apresentados à Setec-MEC, ou seja, relaciona-se com contribuições na melhoria da qualidade de vida das mulheres no âmbito econômico, social, familiar e individual.

Trata-se, portanto, de mensurar, a partir de indicadores de renda, de escolaridade (individual e familiar), de inserção no mundo do trabalho (emprego, associativismo, cooperativismo), de inserção em ou criação de rede de proteção de enfrentamento à violência contra a mulher, ao racismo e à LGBTfobia, do acesso às políticas públicas de saúde, transferência de renda, educação, moradia e transporte, entre outras. Também é relevante mensurar aspectos relacionados às melhorias das relações interpessoais, tais como criação de grupos de apoio entre as mulheres que participaram do curso e a participação das egressas nas organizações comunitárias existentes no território e em outros espaços. Outra questão importante para monitorar é o impacto ou a importância dos conteúdos ministrados no curso para a tomada de decisões, tanto no âmbito individual, tais como denunciar violência doméstica e/ou sexista, quanto coletivas, participação em ações de preservação ambiental.

Em relação à temporalidade, recomenda-se que o monitoramento das egressas seja realizado após um ano da conclusão da qualificação profissional, tanto por meio de questionários, quanto por meio de grupo focal, agregando nesse processo docentes, técnicos/as e pesquisadores/as das instituições que tenham interesse em investigar acerca de temáticas de gênero, educação profissional e tecnológica, desenvolvimento local etc.

Por fim, é importante ressaltar que o processo de monitoramento deve centrar-se em responder à seguinte indagação: qual a efetividade do Programa Mulheres Mil no que diz respeito às melhorias da qualidade de vida das egressas no âmbito econômico, social, educacional?

10.2.1 ORIENTAÇÃO PARA O MONITORAMENTO

10.2.1.1 MONITORAMENTO CONTÍNUO E ADAPTAÇÃO A GÊNERO

O estabelecimento de mecanismos de monitoramento contínuo do programa é essencial para garantir sua eficácia e efetividade ao longo do tempo. Isso envolve a criação de sistemas e ferramentas que permitam acompanhar regularmente sua implementação, coletar dados relevantes e analisar os resultados alcançados.

Esses mecanismos incluem a definição de indicadores a serem monitorados, a coleta sistemática de dados por meio de pesquisas, questionários ou outras formas de levantamento de informações, a realização de avaliações periódicas para verificar o progresso

e identificar desafios e o envolvimento das diferentes partes interessadas, como as alunas, os/as gestores (as) e os/as docentes, no processo de monitoramento.

Além disso, é importante estabelecer canais de comunicação eficientes para que os resultados do monitoramento sejam compartilhados com todas as partes envolvidas, permitindo a tomada de decisões informadas e a realização de ajustes necessários.

A adaptação do monitoramento a questões de gênero, raça e etnia é aspecto importante no que tange ao Programa Mulheres Mil. À medida que o tempo passa, é essencial avaliar a efetividade da política e sua capacidade de abordar as necessidades e desafios específicos das mulheres. Isso pode envolver a análise dos dados coletados, a identificação de lacunas ou áreas de melhoria e a realização de ajustes no programa para garantir que ela esteja alinhada com as demandas.

A adaptação do programa a essas demandas devem ser impulsionadas pela participação ativa das mulheres, bem como outras partes interessadas, gestores(as) e docentes. Essas vozes devem ser ouvidas e consideradas no processo de monitoramento, permitindo a inclusão de diferentes perspectivas e ações direcionadas para enfrentar os obstáculos.

O monitoramento contínuo proporciona uma visão em tempo real de seu desempenho, permitindo a identificação de eventuais problemas ou oportunidades de melhoria. Isso possibilita a adoção de medidas corretivas e o aprimoramento constante, contribuindo para a efetividade e garantindo que os objetivos estabelecidos sejam alcançados.

10.2.1.2 UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PARA INFORMAR A ADAPTAÇÃO E O APRIMORAMENTO DA POLÍTICA

Os resultados da avaliação do Programa Mulheres Mil permitem compreender quais aspectos estão funcionando bem e devem ser mantidos, assim como aqueles que precisam de ajustes. Essas informações embasadas em evidências apoiam a tomada de decisões informadas sobre a necessidade e possíveis adaptações do programa.

A adaptação do Programa Mulheres Mil pode envolver a revisão de objetivos, metas e estratégias, bem como a implementação de medidas corretivas para lidar com lacunas identificadas. Além disso, os resultados da avaliação podem fornecer informações valiosas sobre o impacto do programa na vida das mulheres e a eficácia das intervenções realizadas.

É importante ressaltar que a utilização dos resultados da avaliação deve ser um processo participativo e inclusivo, envolvendo as educandas, as equipes multidisciplinares e outros atores relevantes, gestores, docentes e parceiros. O diálogo e a colaboração entre essas partes interessadas contribuem para a tomada de decisões compartilhadas e para a construção de um programa mais efetivo e sensível às necessidades das mulheres.

Em resumo, a utilização dos resultados da avaliação é essencial para informar a adaptação e o aprimoramento do Programa Mulheres Mil e ferramenta que apoia a Setec-MEC no processo contínuo de melhoria da oferta, garantindo que ele seja efetivo, relevante

e capaz de responder às necessidades das mulheres de forma adequada. Essa abordagem baseada em evidências fortalece a qualidade e a sustentabilidade do programa, promovendo também a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres atendidas pelo programa.

10.2.1.3 AVALIAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE E CONTINUIDADE DAS AÇÕES

Avaliar a sustentabilidade e continuidade das ações no contexto do Programa Mulheres Mil é de extrema relevância para garantir que os resultados e impactos positivos sejam mantidos a longo prazo. É importante avaliar se as ações implementadas são sustentáveis do ponto de vista financeiro, institucional e social.

EIXOS DE SUSTENTABILIDADE

- Financeiro: deve-se verificar se os recursos destinados ao programa são suficientes para sua manutenção. Isso envolve analisar a eficiência no uso dos recursos disponíveis. Além disso, é necessário avaliar se as ações estão integradas a políticas públicas mais amplas e se existe um comprometimento institucional para manter o programa em funcionamento.
- Institucional: deve-se analisar se o programa está enraizado nas estruturas governamentais e se existe um apoio político contínuo. Também é importante considerar as parcerias

estabelecidas com outras instituições e organizações para fortalecer a sustentabilidade do programa.

- Social: envolve analisar se as ações do programa são relevantes e efetivas para as mulheres, se atendem às suas necessidades e se promovem a igualdade de gênero e o empoderamento. Também é fundamental verificar se o programa é adaptável às mudanças sociais e se tem o envolvimento ativo das mulheres, dos/as gestores(as) e docentes na sua implementação e monitoramento.

10.2.1.4 RECOMENDAÇÕES E LIÇÕES APRENDIDAS

A elaboração de recomendações para melhorar a efetividade do Programa Mulheres Mil é um passo crucial no processo de monitoramento contínuo. Com base nos dados coletados e nas informações obtidas ao longo do programa, é possível identificar áreas de melhoria e sugerir ações que possam aprimorar os resultados alcançados. Essas recomendações podem abranger diferentes aspectos, como ajustes nas estratégias de seleção das alunas, aprimoramento dos conteúdos e das metodologias de ensino, fortalecimento das parcerias com instituições e organizações e implementação de medidas para ampliar a inserção das alunas no mundo do trabalho. Ao promover essas recomendações, o Programa Mulheres Mil busca garantir que suas ações sejam cada vez mais efetivas e alinhadas às necessidades e demandas das mulheres, contribuindo para o fortalecimento da igualdade de gênero e o empoderamento.

Além da elaboração de recomendações, o monitoramento do Programa Mulheres Mil também inclui a identificação de boas práticas e lições aprendidas. Ao analisar os resultados e impactos do programa, é possível identificar estratégias eficazes, abordagens inovadoras e iniciativas bem-sucedidas que podem ser replicadas. Essas boas práticas e lições aprendidas são importantes para promover o aprendizado e a troca de experiências entre os(as) gestores(as), docentes e demais envolvidos no programa, bem como para disseminar os resultados da avaliação. Por meio da disseminação dessas informações, é possível compartilhar conhecimento, fortalecer a capacidade institucional e promover o aprimoramento contínuo do Programa Mulheres Mil, contribuindo para a melhoria das políticas públicas educacionais e de gênero e o alcance de resultados cada vez mais significativos para as mulheres.

11. Referências Bibliográficas

ARROYO, Miguel Gonzáles. **Currículo, território em disputa**. Petrópolis: Vozes, 2011. 376p.

------. O direito do trabalhador à educação. In: GOMEZ, Carlos Minayo. **Trabalho e Conhecimento**: dilemas na educação do trabalhador. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012, p. 103-127.

BAGGIO, Adelar Francisco. BAGGIO, Daniel Knebel. Empreendedorismo: Conceitos e Definições. **Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, 1(1): 25-38, 2014 – ISSN 2359-3539. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistasi/article/download/612/522>. Acesso em: 16 jul. 2023.

BENJAMIN, Walter. Sobre o conceito de história. In: *Obras escolhidas I: Magia, Técnica, Arte e Política: ensaios sobre literatura e história da cultura*. Trad. S.P. Rouanet, São Paulo, Brasiliense, 1994.

BRASIL. Decreto nº 7.358, de 17 de novembro de 2010. **Institui o Sistema Nacional do Comércio Justo e Solidário - SCJS, cria sua Comissão Gestora Nacional, e dá outras providências**. Brasília, DF: **Presidência da República, 2010**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7358.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. **Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências**. Brasília, DF: **Presidência da República, 1971**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.

BRASIL. 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso: em 16 jul. 2023.

BRASIL. 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, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.

BRASIL. Lei complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. **Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.

BURKART, Karl. What is Green Economy? Here's a Simple Explanation. **Sociology Group: Sociology and Other Social Sciences Blog** (em inglês). 30 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.sociologygroup.com/green-economy/>. Acesso em: 16 de jul de 2023.

COONECTA. Princípios do cooperativismo. Disponível em: <https://coonecta.me/principios-do-cooperativismo/>. Acesso em 16 jul. 2023.

CRENSHAW, Kimbelé. documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.10, n.1, p.171-188. 2002.

CRÚZIO, Helnon de Oliveira. **Como Organizar e Administrar uma Cooperativa: Uma Alternativa para o Desemprego**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 156p., 2005.

DOLABELA, F. **Empreendedorismo, uma forma de ser**: saiba o que são empreendedores individuais e empreendedores coletivos. Brasília: Aed, 2003.

ENDEAVOR. **Validação de ideias? Sim! Teste antes de investir**. Disponível em: <https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/validacao/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

ENDEAVOR. **O Guia Prático para o seu MVP - Minimum Viable Product**. Disponível em: <https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/mvp/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

ENDEAVOR. Como elaborar um pitch (quase) perfeito. Disponível em: <https://endeavor.org.br/dinheiro/como-elaborar-um-pitch-quase-perfeito/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

ESPINOSA, Yuderkys. GÓMEZ, Diana, LUGONES María y OCHOA Karina. Reflexiones pedagógicas en torno al feminismo descolonial: Una conversa en cuatro vocês. In: Walsh, Catherine (Org). **Pedagogías Decoloniales. Prácticas insurgentes de (re) existir y (re) vivir**. Tomo I. Quito: Ed. Abya Yala, Tomo I. 2013. p. 403-441.

FIA BUSINESS SCHOOL. **Soft skills**: O que são, tipos principais e como desenvolver. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/soft-skills/>. Acesso em 16 jul. 2023.

FRANÇA, Bárbara Heliodora; BARBOSA, Érica; CASTRO, Rafaelle; SANTOS, Rodrigo. **Guia de Economia Solidária**: ou porque não organizar cooperativas para populações carentes. Niterói, RJ: Ed. UFF, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 42. Ed. São Paulo. Paz e Terra, 2005.

----- **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo, Paz e Terra., 1996.

----- **Pedagogia da Esperança: Um reencontro com a Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro, Paz e Terra. 1992.

FREIRE, Paulo; SHOR, Ira. **Medo e Ousadia: o cotidiano do professor**. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1986.

GIOVEDI, Valter Martins; SILVA, Itamar Mendes da, AMARAL, Débora Monteiro do. A didática que emerge da Pedagogia do Oprimido. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v.16, n.4, p. 1110-1141 out./dez.2018.

HOWKINS, John Anthony. **The Creative Economy**: How People Make Money From Ideas. Londres, Penguin Books, 2001.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego chega a 14,4% no trimestre encerrado em agosto**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29321-desemprego-chega-a-14-4-no-trimestre-encerrado-em-agosto>. Acesso em 16 jul. 2023.

GLENNERSTER, Raquel; WALSH, Claire; DIAZ-MARTIN, Lucia. Um guia prático para medir o peso de mulheres e o empoderamento de meninas em avaliação de impacto. Abdul Latif Poverty Action Lab (J-Pal, 2023)

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Monitoramento e Avaliação de Programas Sociais**: uma introdução aos conceitos e técnicas. Campinas, SP: Editora Alínea, 2016.

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil**. Revista do Serviço Público, Brasília, DF, v. 56, n. 2, p. 137-160, abr./jun. 2005. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/222/227>. Acesso em: 11 jul, 2023.

KOHAN, Walter. **Paulo Freire, mais do que nunca: uma biografia filosófica**, 1 ed. Belo Horizonte, Vestígio, 2019.

KRENAK, AILTON. **Memórias ancestrais** - Corpo de Memória. Disponível em: <https://youtu.be/7m8C2fKAIX8>. Acesso em: 13 jul, 2023.

LEMOS JÚNIOR, Luiz Lopes. Certificação de Competências no Re-Saber. **Curso de Formação Continuada em Aperfeiçoamento em Certificação de Saberes e Competências Profissionais**. Disponível em: <https://moodle.ead.ifsc.edu.br/enrol/index.php?id=3227>. Acesso em: 16 jul. 2023.

MORAIS, Léa Paula Vanessa Xavier Corrêa de; PINTO JÚNIOR, Joelias Silva; SANTOS, Elenice dos Reis; SILVESTRO, Anderson Ricardo. **Guia empreender para estudantes e empreendedores estruturarem seus negócios**. Disponível em: https://proex.ifmt.edu.br/media/filer_public/8d/0b/8d0b270f-93d9-4d9d-9b1e-0d3409ff94e2/guia_empreender_para_estudantes_e_empreendedores_estruturarem_seus_negocios.pdf. Acesso em: 16 jul. 2023.

MARTÍNEZ, José Manuel Comeche. Una Vision Dinámica sobre el Empreendedurismo Colectivo. **Revista de Negócios**, [S.L.], v. 9, n. 2, june 2007. ISSN 1980-4431. Available at: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/rn/article/view/290>>. Date accessed: 17 July 2023. doi: <http://dx.doi.org/10.7867/1980-4431.2004v9n2p%p>.

MEC - Ministério da Educação. Portaria MEC nº 24/2021. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais - Re-Saber, no âmbito do Ministério da Educação. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 14, p. 96, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-24-de-19-de-janeiro-de-2021-299988875>. Acesso em: 16 jul. 2023.

MEC - Ministério da Educação. Sistema Nacional de Reconhecimento e Certificação de Saberes e Competências Profissionais (Re-Saber). Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/resaber>. Acesso em: 16 jul. 2023.

MINC - Ministério da Cultura. Plano da Secretaria da Economia Criativa. Disponível em: <https://garimpodesolucoes.com.br/wp-content/uploads/2014/09/Plano-da-Secretaria-da-Economia-Criativa.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2023.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1780/2014. Institui o Cadastro de Empreendimentos Econômicos Solidários - CADSOL, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 225, p. 78 – ISSN 1677-7042. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814B2784E5014B6F9B31C050C5/Portaria%20MTE%201.780-2014%20-%20CADSOL%20pg.1.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2023.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 1 ed. São Paulo, Ed. Gente, 1995.

MONTEIRO, Simone Rocha da Rocha Pires marco conceitual da vulnerabilidade social. In: Seminário de Políticas Sociais do Mercosul, 2011, Pelotas. **Anais. SEPOME, 2011.**

CONSTANTINO, Noel Alves. **O portfólio na sala de aula presencial e virtual**. Natal, IFRN Editora, 2008.

OLIVEIRA, Francisco. A questão do Estado: vulnerabilidade social e carência de direitos. In: Subsídios à Conferência Nacional de Assistência Social. **Cadernos ABONG**, São Paulo, 1995.

OSTERWALDER, Alex; PIGNEUR, Yves. **Business Model Generation - Inovação em Modelo de Negócios**: um manual para visionários, inovadores e revolucionários. Rio de Janeiro, RJ, Alta Books, 2011.

PAGE - Partnership for Action on Green Economy (Parceria para Ação em Economia Verde). Disponível em: <https://www.un-page.org/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

PIPE SOCIAL. O que são Negócios de Impacto: características que definem empreendimentos como negócios de impacto. Instituto de Cidadania Empresarial. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://aliancapeloimpacto.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ice-estudo-negocios-de-impacto-2019-web.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2023.

REDESIST – REDE DE PESQUISA EM SISTEMAS PRODUTIVOS E INOVATIVOS LOCAIS. **Políticas para promoção de arranjos produtivos e inovativos locais de micro e pequenas empresas**: vantagens e restrições do conceito e equívocos usuais. Rio de Janeiro: Redesist/UFRJ, 2004. Disponível em: <http://www.redesist.ie.ufrj.br/resultados/resultados-publicacoes/publicacoes-artigos>. Acesso em: 27 jan. 2024.

SANTOS, Elenice dos Reis; MORAIS, Lea Paula Vanessa Xavier. **Guia Modelando Negócios do Programa de Extensão** Teresa de Benguela. Cuiabá, IFMT, 2020. Disponível em: https://proex.ifmt.edu.br/media/flip_public/6c/23/6c23a9af-84ef-4fc7-9a40-504b23c938e6/guia_modelando_negocios_teresa_benguela_v02.pdf. Acesso em: 16 jul. 2023.

SANTOS, Elenice dos Reis; COUTINHO, Bruno José de Amorim. Adaptação entre bolsa formação do PRONATEC e Programa Mulheres Mil no IFMT - desafios e resultados. In: IV Fórum de Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva. Disponível em: <https://proex.ifmt.edu.br/conteudo/pagina/mulheres-mil-proex/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

SANTOS, Marisilvia dos; RIBEIRO, Eduardo Alberton. Oficina de Produção de PPCP. **Curso de Formação Continuada em Aperfeiçoamento em Certificação de Saberes e Competências** Profissionais. Disponível em: <https://moodle.ead.ifsc.edu.br/enrol/index.php?id=3227>. Acesso em: 16 jul. 2023.

ROSA, Cláudio Afrânio. **Como elaborar um plano de negócios**. Belo Horizonte, MG, SEBRAE, 2013. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RN/Anexos/gestao-e-comercializacao-como-elaborar-um-plano-de-negocios.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2023.

YUNUS - Yunus Social Business (Yunus Negócios Sociais). **Negócios Sociais**. Disponível em: <https://www.bryunusb.com/about>. Acesso em: 16 jul. 2023.

Anexo I

Perfil Situacional - Seleção das Estudantes

Este questionário tem como objetivo coletar informações e percepções das mulheres participantes do Programa Mulheres Mil. Suas respostas são fundamentais para melhor compreensão do público participante e execução do programa. Por favor, responda com sinceridade, e sinta-se à vontade para tirar dúvidas e apresentar questionamentos.

1. DADOS GERAIS E SOCIOECONÔMICOS:

Qual seu nome?

Como você gostaria de ser chamada?

Informe marcando com um "X" se possui os seguintes documentos:

() Certidão de nascimento

() Título de eleitor

() CPF

() Carteira de Trabalho

() Identidade

() Cartão do SUS

Qual seu endereço?

Em qual região você nasceu?

- Centro-oeste Sudeste
 Norte Sul
 Nordeste Não Sei

Em qual região você mora?

- Centro-oeste Sudeste
 Norte Sul
 Nordeste

Em qual cidade você mora?

Em que área você mora?

- Zona urbana Zona rural

Onde sua casa está localizada?

- Bairro Comunidade-território indígena
 Comunidade quilombola Sítio
 Assentamento Região Administrativa

Qual sua faixa etária?

- Entre 16 e 19 anos Entre 40 e 44 anos Entre 60 e 64 anos
 Entre 20 e 24 anos Entre 45 e 49 anos Entre 65 e 69 anos
 Entre 25 e 29 anos Entre 50 e 54 anos Entre 70 e 74 anos
 Entre 30 e 34 anos Entre 55 e 59 anos Entre 75 e 79 anos
 Entre 35 e 39 anos Entre 60 e 64 anos 80 anos ou mais

Qual a sua orientação/identidade sexual?

- Hétero
- Assexual
- Lésbica
- Pansexual
- Gay
- Prefere não declarar
- Bissexual
- Não sei informar

Qual sua identidade de gênero:

- Mulher Cis (Identifica-se como mulher, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)
- Mulher Trans (Identifica-se como mulher, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)
- Não binário (Pessoa que não se identifica com o binarismo Homem ou Mulher)
- Travesti (Pessoa que difere do gênero que foi designada à pessoa no nascimento, assumindo, portanto, um papel de gênero diferente daquele da origem do seu nascimento)
- Prefere não declarar
- Não sei informar

Qual sua cor/etnia?

- Branca
- Preta
- Indígena
- Outra
- Parda
- Prefere não declarar

Qual seu estado civil?

- Solteira
- Casada
- Separada/Divorciada/Desquitada
- União Estável
- Viúva

Quantos filhos você tem?

- Nenhum Quatro
 Um Cinco
 Dois Seis
 Três Mais de Seis

Qual a sua religião?

- Católica
 Religião afro-brasileira: umbanda, candomblé
 Protestante ou Evangélica
 Espírita Kardecista
 Não tenho religião
 Prefere não declarar
 Outra

Qual o seu nível de escolaridade?

- Sem escolaridade/analfabeta Ensino Médio Incompleto
 Apenas Alfabetizada: leio e escrevo Ensino Médio Completo
 Fundamental Incompleto Ensino Superior Incompleto
 Fundamental Completo Ensino Superior Completo

Possui alguma deficiência?

- Não Sim. Qual?

Você tem alguma doença crônica?

- Não Sim. Qual?

Toma algum medicamento de uso contínuo?

- Não Sim

Alguém em sua casa/domicílio e/ou comunidade fez ou faz uso de droga/entorpecente?

- Não Sim

2. DADOS GERAIS ESTATÍSTICOS

Você mora em uma casa/domicílio.

- próprio emprestado
 alugado Outros

O seu domicílio tem:

- Água encanada Gás encanado
 Esgoto Serviços de coleta de lixo
 Luz Elétrica

No seu bairro, sua família tem acesso a que tipo de serviços?

- Unidade Básica de Saúde Biblioteca pública
 Escola Atividades Culturais
 Creche ONGS
 CRAS Área de lazer
 Associação do bairro Outros:

Marque os itens que você possui em sua casa/domicílio.

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Aparelho de som | <input type="checkbox"/> Freezer independente | <input type="checkbox"/> Telefone fixo |
| <input type="checkbox"/> Televisão | <input type="checkbox"/> Máquina de lavar roupa | <input type="checkbox"/> Telefone celular |
| <input type="checkbox"/> DVD | <input type="checkbox"/> Computador | <input type="checkbox"/> TV por assinatura |
| <input type="checkbox"/> Geladeira | <input type="checkbox"/> Acesso à internet | <input type="checkbox"/> Automóvel |
| <input type="checkbox"/> Rádio | <input type="checkbox"/> Impressora | <input type="checkbox"/> Motocicleta |

Você exerce alguma atividade remunerada?

- Não Sim

Se a resposta for sim, que tarefas você desenvolve no seu trabalho?

Resposta:

Se a resposta for não, em que área você gostaria de trabalhar?

Resposta:

Qual a sua fonte de renda?

- Emprego fixo próprio
- Vive com benefícios sociais do governo
- Diarista
- Ambulante (emprego informal)
- Autônoma (trabalha por conta própria fazendo serviços diversos)
- Trabalhadora temporária (trabalha quando é chamada por alguns dias ou meses)
- Dona de negócio
- Pensionista
- Aposentada
- Outra

Qual a sua participação na renda da sua família?

- Não trabalho e sou sustentado pela família ou por outras pessoas
- Trabalho, mas recebo ajuda financeira da família ou de outras pessoas.
- Trabalho, sou responsável pelo meu próprio sustento.
- Trabalho, sou responsável pelo meu sustento e contribuo para o sustento da minha família.
- Trabalho e sou o principal responsável pelo sustento da minha família.

Você possui outras experiências profissionais?

- Não
- Sim

Se a resposta for sim, descreva essas experiências ?

Resposta:

Sua casa/domicílio possui banheiro?

- Não Sim

Qual é a principal forma de abastecimento de água da sua casa/domicílio?

- Rede geral de distribuição/água canalizada
 Poço ou nascente fora da propriedade
 Carro-pipa
 Água da chuva armazenada em sistema
 Água da chuva armazenada de outro modo
 Rios, lagos e igarapés
 Outra

Qual a origem da energia elétrica utilizada na sua casa/domicílio?

- Rede geral
 Outra origem (gerados, placa solar, eólica etc.)
 Não tem energia elétrica
 Outra

Qual o destino dado ao lixo da sua casa/residência?

- Coletado Diretamente por serviço de limpeza
 Coletado em caçamba de serviço de limpeza
 É queimado na propriedade
 É enterrado na propriedade.
 Jogado em terreno baldio ou logradouro/rua
 Jogado em rio, lago ou mar
 Outro

Você e/ou sua família, quando necessitam de atendimento médico, utilizam:

- SUS Médico particular
 Plano de Saúde Outros

Qual é o meio de transporte que você mais utiliza?

- Carro próprio Ônibus
 Carro da família Táxi/Lotação
 Moto Outros
 Bicicleta

Qual a distância entre a sua residência e a unidade de ensino?

- Localiza-se na mesma cidade da unidade de ensino
 Até 50 Km
 Entre 51 e 100 Km
 Mais de 100 Km

3. DADOS REFERENTES AO PROGRAMA MULHERES MIL:

Quais dias da semana você tem disponibilidade para estudar, marque com um "X":

- Segunda-feira Quinta-feira
 Terça-feira Sexta-feira
 Quarta-feira Sábado

Marque com um "X" os turnos de sua preferência:

- Manhã Tarde Noite

Você já fez ou está frequentando algum curso profissionalizante?

Não

Sim

Se a resposta for sim, qual(is) curso(s) você já fez?

Resposta:

Por que escolheu esse curso no Programa Mulheres Mil?

Era o curso que eu desejava fazer

Preparar-me para o mercado de trabalho

Proporciona bom salário

Já trabalho na área

Não há outra instituição oferecendo

Pelo horário

Ser gratuito

Ter uma profissão

Influência de parentes/amigos

Outros

Alguém da sua família tenta impedir/proibir a sua participação no Programa Mulheres Mil?

Não

Sim

O que ou quem ajudou você a tomar essa decisão de ingressar no Programa Mulheres Mil?

- A credibilidade da instituição ofertante
- Meus (minhas) amigos(as)
- Informações gerais, revistas, jornais, TV
- Facilidade de obter emprego
- Lideranças da minha comunidade
- Estímulo financeiro
- Receber uma qualificação profissional
- Convite e informações dos gestores locais
- Outras

Qual é a principal decisão que você vai tomar quando obtiver a certificação do Programa Mulheres Mil?

- Continuar meus estudos
- Procurar emprego
- Prestar vestibular e continuar a trabalhar
- Fazer mais curso(s) profissionalizante(s) e me preparar melhor para o trabalho
- Trabalhar por conta própria/trabalhar em meu próprio negócio
- Criar uma cooperativa/associação com minhas colegas de turma
- Ainda não decidi

Quais seus sonhos, desejos como resultado da participação no Programa Mulheres Mil?

Resposta:

DADOS DE EMPODERAMENTO:

Quem é responsável por levar filhos, pais ou outros membros da família para a unidade de saúde?

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mãe | <input type="checkbox"/> Tios |
| <input type="checkbox"/> Pai | <input type="checkbox"/> Vizinhos |
| <input type="checkbox"/> Irmã | <input type="checkbox"/> Amigos |
| <input type="checkbox"/> Irmão | <input type="checkbox"/> Outros |
| <input type="checkbox"/> Avós | |

Você conhece alguém na sua comunidade que já sofreu algum tipo de violência doméstica e/ou sexista?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
|------------------------------|------------------------------|--|

Você conhece a Lei Maria da Penha?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
|------------------------------|------------------------------|--|

Você se sente capaz de tomar decisões importantes em sua vida?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
|------------------------------|------------------------------|--|

Você se sente confiante para expressar suas opiniões e ideias?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
|------------------------------|------------------------------|--|

Você sente que tem controle sobre as escolhas que faz em relação à sua vida?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
|------------------------------|------------------------------|--|

Você se sente valorizada e respeitada pelas pessoas ao seu redor?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
|------------------------------|------------------------------|--|

Você acredita que tem a capacidade de influenciar positivamente as decisões que afetam sua comunidade?

Sim

Não

Não sei responder

Comente sua resposta:

Você se sente capacitada para buscar e aproveitar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional?

Sim

Não

Não sei responder

Você se sente apoiada por redes de apoio, como família, amigos ou grupos comunitários?

Sim

Não

Não sei responder

Você sente que tem voz ativa nas discussões e processos de tomada de decisão que afetam sua vida?

Sim

Não

Não sei responder

Comente sua resposta:

Agradecemos sua participação e contribuição para a avaliação do Programa Mulheres Mil. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e usadas apenas para fins de pesquisa e aprimoramento do programa.

Anexo II

Questionário de avaliação do curso - Docentes

Este questionário tem como objetivo coletar informações e percepções dos docentes que participaram do Programa Mulheres Mil. Suas respostas são fundamentais para a avaliação e aprimoramento contínuo do programa. Por favor, responda com sinceridade, considerando sua experiência como docente no programa.

1. INFORMAÇÕES PESSOAIS:

Qual seu nome?

Qual sua faixa etária?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Entre 16 e 19 anos | <input type="checkbox"/> Entre 40 e 44 anos | <input type="checkbox"/> Entre 65 e 69 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 20 e 24 anos | <input type="checkbox"/> Entre 45 e 49 anos | <input type="checkbox"/> Entre 70 e 74 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 25 e 29 anos | <input type="checkbox"/> Entre 50 e 54 anos | <input type="checkbox"/> Entre 75 e 79 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 30 e 34 anos | <input type="checkbox"/> Entre 55 e 59 anos | <input type="checkbox"/> 80 anos ou mais |
| <input type="checkbox"/> Entre 35 e 39 anos | <input type="checkbox"/> Entre 60 e 64 ano | |

Qual sua cor/etnia?

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Branca | <input type="checkbox"/> Parda | <input type="checkbox"/> Prefere não declarar |
| <input type="checkbox"/> Indígena | <input type="checkbox"/> Preta | <input type="checkbox"/> Outra |

Qual seu estado civil?

- Solteira União Estável
 Casada Viúva
 Separada/Divorciada/Desquitada

Quantos filhos você tem?

- Nenhum Quatro
 Um Cinco
 Dois Seis
 Três Mais de Seis

Qual a sua religião?

- Católica
 Religião afro-brasileira: umbanda, candomblé
 Protestante ou Evangélica
 Espírita Kardecista
 Não tenho religião
 Prefere não declarar
 Outra

Qual a sua renda familiar, incluindo a sua? (em salários mínimos)

- Nenhuma De 1 a 2 SM
 Até 1/4 SM De 2 a 5 SM
 De 1/4 a 1/2 SM De 5 a 10 SM
 De 1/2 a 1 SM Mais de 10 SM

Qual a sua orientação/identidade sexual?

- Hétero Assexual
 Lésbica Pansexual
 Gay Prefere não declarar
 Bissexual Não sei informar

Qual sua identidade de gênero?

- Mulher Cis (Identifica-se como mulher, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)
 Mulher Trans (Identifica-se como mulher, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)
 Homem Cis (Identifica-se como homem, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)
 Homem Trans (Identifica-se como homem, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)
 Não binário (Pessoa que não se identifica com o binarismo Homem ou Mulher)
 Travesti (Pessoa que difere do gênero que foi designada à pessoa no nascimento, assumindo, portanto, um papel de gênero diferente daquele da origem do seu nascimento)
 Prefere não declarar
 Não sei informar

Você cursou a educação básica em que tipo de instituição?

- Pública Privada

Você cursou o Ensino Médio em que tipo de instituição?

- Pública Privada

Você cursou o Ensino Superior em que tipo de instituição?

- Pública Privada

Caso você tenha cursado em instituição privada, o pagamento foi financiado por:

- Você
- Financiamento estudantil
- Familiares
- Outros
- PROUNI

Há quanto tempo você atua como docente no Programa Mulheres Mil?

- Entre 0 e 1 ano
- Entre 10 e 15 anos
- Entre 2 e 5 anos
- Entre 16 e 20 anos
- Entre 6 e 10 anos

Qual disciplina ou oficina você ministrou no Programa Mulheres Mil?

Resposta:

Qual sua relação trabalhista com a instituição?

- técnico administrativo concursado de nível médio
- técnico administrativo concursado de nível superior
- docente concursado
- contrato temporário
- terceirizado

Caso seja concursado, onde está lotado?

Resposta:

2. SOBRE O CURSO:

Em qual campus ou unidade de ensino você está trabalhando?

Resposta:

Em qual estado e cidade?

Resposta:

Qual curso você está avaliando?

Resposta:

Qual turma você está avaliando:

Resposta:

:Como você descreveria o nível de preparação e qualificação das alunas do programa em relação ao conteúdo ensinado?

- () Muito baixo () Alto
- () Baixo () Muito alto
- () Moderado

Quais são os pontos fortes do programa em relação ao desenvolvimento das habilidades e competências das alunas? Marque com "X" quantas alternativas achar necessário.

- () Foco nas necessidades e demandas das alunas, proporcionando uma formação alinhada com suas áreas de interesse e potencialidades.
- () Abordagem pedagógica inclusiva e participativa, que estimula o protagonismo das alunas e valoriza suas experiências e conhecimentos prévios.
- () Oportunidade de adquirir habilidades técnicas relevantes para o mundo do trabalho, aumentando suas chances de empregabilidade e autonomia financeira.
- () Enfoque no desenvolvimento de competências socioemocionais, promovendo a confiança e a resiliência.
- () Acompanhamento e suporte individualizado das alunas, garantindo um ambiente de aprendizado acolhedor e estimulante.
- () Fortalecimento da rede de apoio, por meio da parceria com instituições e organizações locais, ampliando as oportunidades de inserção das alunas.
- () Valorização dos saberes e promoção da igualdade de gênero, estimulando o enfrentamento a estereótipos e preconceitos.
- () Incentivo ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de projetos próprios, estimulando a criação de negócios e a independência financeira.
- () Possibilidade de continuidade nos estudos e acesso a oportunidades de aprimoramento profissional, por meio de parcerias e encaminhamentos para outros programas de qualificação dentro da instituição ou em outra instituição de ensino.
- () Atenção às demandas do mundo do trabalho e às tendências de cada área, proporcionando uma formação atualizada e alinhada com as demandas do setor.

Como você avalia o apoio e a disponibilidade da equipe de coordenação do programa para auxiliá-lo no desenvolvimento das atividades de ensino?

- Muito baixo Moderado Muito alto
- Baixo Alto

Na sua opinião, em que medida o programa contribui para a autonomia e o empoderamento das alunas?

- Contribui significativamente para a autonomia e o empoderamento das alunas.
- Contribui de forma considerável para a autonomia e o empoderamento das alunas.
- Contribui moderadamente para a autonomia e o empoderamento das alunas.
- Contribui em pequena medida para a autonomia e o empoderamento das alunas.
- Não contribui para a autonomia e o empoderamento das alunas.

Quais são os principais desafios ou obstáculos enfrentados no processo de ensino-aprendizagem no Programa Mulheres Mil?

- Falta de recursos materiais e infraestrutura adequada.
- Dificuldade de conciliar os estudos com outras responsabilidades familiares e profissionais.
- Limitações no acesso a tecnologias e recursos digitais.
- Carência de apoio e acompanhamento individualizado.
- Barreiras linguísticas ou dificuldades de comunicação.
- Falta de preparo para lidar com as demandas específicas das alunas.
- Obstáculos socioeconômicos, como falta de transporte ou problemas financeiros.
- Estigma social e discriminação de gênero.
- Pouca interação e colaboração entre as alunas.
- Outros

Caso tenha marcado outros desafios, discorra sobre eles:

Você acredita que o programa proporciona oportunidades de aprendizagem significativas para as alunas? Por quê?

- Sim
- Não
- Não sei responder

Comente sua resposta:

Em sua opinião, quais são os principais impactos do programa na vida das alunas?

- Melhoria das habilidades profissionais e técnicas, proporcionando oportunidades de emprego e renda e/ou inserção no mundo do trabalho.
- Aumento da autoconfiança das alunas, promovendo empoderamento.
- Ampliação das perspectivas de futuro e desenvolvimento de novas aspirações e metas.
- Fortalecimento das habilidades de liderança e participação ativa na comunidade.
- Melhoria das relações familiares e sociais, promovendo uma maior inclusão e reconhecimento.
- Acesso a redes de apoio e colaboração com outras mulheres e profissionais da área.
- Melhoria das condições de vida, incluindo melhores condições de moradia, saúde e bem-estar.
- Promoção da igualdade de gênero e superação de estereótipos sociais.
- Desenvolvimento de habilidades de tomada de decisão e resolução de problemas.
- Empoderamento financeiro, com a capacidade de gerir melhor os recursos financeiros pessoais e familiares.
- Outros:

Como você avalia a articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem de gênero no programa?

- () Não há articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem de gênero.
- () A articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem de gênero é limitada.
- () A articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem de gênero é adequada.
- () A articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem de gênero é excelente.

Comente sua resposta:

Como você avalia a articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem da Educação para Relações Étnico-Raciais no programa?

- () Não há articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem da Educação para Relações Étnico-Raciais.
- () A articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem da Educação para Relações Étnico-Raciais é limitada.
- () A articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem da Educação para Relações Étnico-Raciais é adequada.
- () A articulação entre a formação técnica/profissional e a abordagem da Educação para Relações Étnico-Raciais é excelente.

Comente sua resposta:

Quais sugestões você teria para aprimorar o Programa Mulheres Mil no que diz respeito ao papel dos docentes e ao processo de ensino-aprendizagem?

Resposta:

Em sua opinião, o programa tem contribuído para promover a igualdade de gênero e reduzir as desigualdades sociais? Por quê?

Sim

Não

Não sei responder

Comente sua resposta:

Você aplicou a ferramenta do Mapa da Vida

Sim

Não

Se sim, descreva para quais fins?

Resposta:

Você trabalhou na elaboração do portfólio das estudantes

Sim

Não

Se sim, descreva para quais fins?

Resposta:

Você acredita que essas ferramentas foram importantes no processo de ensino e aprendizagem?

Sim

Talvez

Não

Não sei responder

Se sim, explique por que?

Resposta:

Agradecemos sua participação e contribuição para a avaliação do Programa Mulheres Mil. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e usadas apenas para fins de pesquisa e aprimoramento do programa

Anexo III

Questionário de avaliação do curso - Gestores Locais

Este questionário tem como objetivo coletar informações e percepções dos gestores que participaram do Programa Mulheres Mil. Suas respostas são fundamentais para a avaliação e aprimoramento contínuo do programa. Por favor, responda com sinceridade, considerando sua experiência como gestor do programa.

1. INFORMAÇÕES GERAIS:

Qual seu nome?

Qual sua faixa etária?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Entre 16 e 19 anos | <input type="checkbox"/> Entre 40 e 44 anos | <input type="checkbox"/> Entre 65 e 69 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 20 e 24 anos | <input type="checkbox"/> Entre 45 e 49 anos | <input type="checkbox"/> Entre 70 e 74 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 25 e 29 anos | <input type="checkbox"/> Entre 50 e 54 anos | <input type="checkbox"/> Entre 75 e 79 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 30 e 34 anos | <input type="checkbox"/> Entre 55 e 59 anos | <input type="checkbox"/> 80 anos ou mais |
| <input type="checkbox"/> Entre 35 e 39 anos | <input type="checkbox"/> Entre 60 e 64 anos | |

Qual sua cor/etnia?

- | | |
|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Branca | <input type="checkbox"/> Parda |
| <input type="checkbox"/> Indígena | <input type="checkbox"/> Preta |
| <input type="checkbox"/> Amarela | <input type="checkbox"/> Prefere não declarar |

Qual seu estado civil?

Solteira

Casada

Separada/Divorciada/Desquitada

União Estável

Viúva

Quantos filhos você tem?

Nenhum

Um

Dois

Três

Quatro

Cinco

Seis

Mais de Seis

Qual a sua religião?

Católica

Religião afro-brasileira: umbanda, candomblé

Protestante ou Evangélica

Espírita Kardecista

Não tenho religião

Outra

Prefere não declarar

Não sei informar

Qual a sua renda familiar, incluindo a sua? (em salários mínimos)

Nenhuma

Até 1/4 SM

De 1/4 a 1/2 SM

De 2 a 5 SM

De 5 a 10 SM

Mais de 10 SM

De 1/2 a 1 SM

Orientação/identidade sexual: Assexual

Hétero

Pansexual

Lésbica

Prefere não declarar

Gay

Não sei informar

Bissexual

Qual sua identidade de gênero:

Mulher Cis (Identifica-se como mulher, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Mulher Trans (Identifica-se como mulher, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Homem Cis (Identifica-se como homem, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Homem Trans (Identifica-se como homem, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Não binário (Pessoa que não se identifica com o binarismo Homem ou Mulher)

Travesti (Pessoa que difere do gênero que foi designada à pessoa no nascimento, assumindo, portanto, um papel de gênero diferente daquele da origem do seu nascimento)

Prefere não declarar

Não sei informar

Você cursou a Educação Básica em que tipo de instituição?

Pública

Privada

Você cursou o Ensino Superior em que tipo de instituição?

Pública

Privada

Caso você tenha cursado em instituição privada, o pagamento foi financiado por:

- Você
- Familiares
- Bolsa do PROUNI - Programa Universidade para Todos
- Financiamento Estudantil
- Outros

Formação acadêmica:

- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado em andamento
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo
- Nível Médio
- Graduação em andamento
- Graduação incompleta
- Graduação completa
- Mestrado em andamento

Qual sua relação trabalhista com a instituição?

- técnico administrativo concursado de nível médio
- técnico administrativo concursado de nível superior
- docente concursado
- contrato temporário
- terceirizado

Caso seja concursado, onde é a sua lotação?

Resposta:

Há quanto tempo você atua como gestor local no Programa Mulheres Mil?

() Entre 0 e 1 ano

() Entre 16 e 20 anos

() Entre 2 e 5 anos

() Entre 6 e 10 anos

2. DADOS REFERENTES A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em qual campus/escola e município você trabalha?

Resposta:

Qual(ais) foi(foram) os cursos ofertados em 2023?

Resposta:

Qual o total de estudantes matriculadas nos cursos? (Apresente sua resposta curso x oferta x matrícula)

Resposta:

Qual o total de estudantes que evadiram?

Resposta:

Descreva fatores que incidiram para evasão?

Resposta:

3. DADOS SOBRE A OFERTA DO PROGRAMA MULHERES MIL:

Em sua opinião, qual é o impacto do Programa Mulheres Mil na promoção da igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres?

- Nenhum impacto
- Impacto mínimo
- Impacto moderado
- Impacto significativo
- Impacto transformador

Discorra sobre sua resposta:

Resposta:

Como você avalia a eficácia das estratégias de recrutamento e seleção de alunas para o programa?

- Muito eficaz
- Ineficaz Altamente eficaz
- Pouco eficaz
- Moderadamente eficaz

Discorra qual estratégia foi utilizada pela sua instituição:

Na sua percepção, quais são os principais desafios enfrentados na implementação do Programa Mulheres Mil?

- Falta de recursos financeiros adequados
- Dificuldade em alcançar e engajar o público-alvo
- Barreiras socioeconômicas das participantes
- Limitações na infraestrutura e recursos disponíveis
- Resistência ou falta de apoio de partes interessadas
- Desafios na coordenação e comunicação entre as partes envolvidas
- Necessidade de aprimoramento das estratégias de acompanhamento e suporte às alunas
- Acesso limitado a oportunidades de emprego ou inserção no mercado de trabalho
- Desafios na promoção da igualdade de gênero e enfrentamento de estereótipos de gênero
- Outros desafios específicos identificados na implementação do programa.

Caso tenha marcado outros desafios, discorra sobre eles:

Com relação ao componente “Acesso”, marcar um “X” na resposta que melhor descreve a experiência da sua instituição:

1. Estabelecimento da equipe multidisciplinar:

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

2. Interlocução com a comunidade:

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

3. Acesso das educandas:

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

Considerando as suas respostas à pergunta anterior, quais foram os fatores principais que poderiam ter dificultado a implementação dos elementos do componente “Acesso”? Marcar um “X” em todos os fatores que você considera relevantes

- Orçamento institucional não contemplar o Programa
- Fomento e recurso financeiro insuficiente

- () Falta de infraestrutura física
- () Escassez de documentação e material didático ou apoio técnico
- () Deficiência no apoio técnico e administrativo
- () Escassez de pessoal qualificado para desempenhar as funções necessários
- () Falta de tempo das pessoas qualificadas que compõem as equipes
- () Coordenação a nível institucional inadequada, ou baixa prioridade institucional
- () Esclarecimento insuficiente a respeito dos objetivos, metas e resultados esperados do programa
- () Esclarecimento insuficiente a respeito das normas, processos, ferramentas, metodologias e procedimentos do programa
- () Falta de uma Rede integrada de parceiros e colaboradores externos não institucionalização das Estruturas, Processos, Serviços, Ferramentas e Metodologias do Programa
- () Falta de continuidade das ações de suporte e fomento nas instâncias definidoras de política (MEC/SETEC)
- () Outros fatores que você considera relevantes. Por favor detalhar usando o espaço necessário:

Com relação ao Mapa da Vida e ao Portfólio, marcar um "X" na resposta que melhor descreve a experiência da sua instituição:

1. Mapa da Vida:

- () Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- () Implementado, mas com dificuldades significativas
- () Não Implementado devido às dificuldades
- () Não é possível avaliar com as informações disponíveis

2. Portfólio

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

Considerando as suas respostas à pergunta anterior, quais foram os fatores principais que poderiam ter dificultado a implementação do Mapa da Vida e do Portfólio? Marcar um "X" em todos os fatores que você considera relevantes.

- Orçamento institucional não contemplar o Programa
- Fomento e recurso financeiro insuficiente
- Falta de infraestrutura física
- Escassez de documentação e material didático ou apoio técnico
- Deficiência no apoio técnico e administrativo
- Escassez de pessoal qualificado para desempenhar as funções necessários
- Falta de tempo das pessoas qualificadas que compõem as equipes
- Coordenação a nível institucional inadequada, ou baixa prioridade institucional
- Esclarecimento insuficiente a respeito dos objetivos, metas e resultados esperados do programa
- Esclarecimento insuficiente a respeito das normas, processos, ferramentas, metodologias e procedimentos do programa
- Falta de uma Rede integrada de parceiros e colaboradores externos
- Gestão Coordenação a nível institucional inadequada ou distanciada do programa e baixa prioridade institucional
- A não institucionalização das Estruturas, Processos, Serviços, Ferramentas e Metodologias do Programa
- Ambiente institucional não preparado e sensibilizado para compreender, receber, atuar e atender as demandas desse novo universo de mulheres atendidas pelo programa
- Falta de continuidade das ações de suporte e fomento nas instâncias definidoras de política (MEC/SETEC)
- Outros fatores que você considera relevantes. Por favor detalhar usando o espaço

necessário:

Com relação ao componente “Plano Educacional”, marcar um “X” na resposta que melhor descreve a experiência da sua instituição:

1. Identificação dos objetivos acadêmicos/escolares e de trabalho

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

2. Construção do percurso formativo para as mulheres

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

3. Módulo do Núcleo Comum

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

Considerando as suas respostas à pergunta anterior, quais foram os fatores principais que poderiam ter dificultado a implementação dos elementos do componente “Plano Educacional”? Marcar um “X” em todos os fatores que você considera relevantes.

- Orçamento institucional não contemplar o Programa
- Fomento e recurso financeiro insuficiente

- () Falta de infraestrutura física
- () Escassez de documentação e material didático ou apoio técnico
- () Deficiência no apoio técnico e administrativo
- () Escassez de pessoal qualificado para desempenhar as funções necessários
- () Falta de tempo das pessoas qualificadas que compõem as equipes
- () Coordenação a nível institucional inadequada, ou baixa prioridade institucional
- () Esclarecimento insuficiente a respeito dos objetivos, metas e resultados esperados do programa
- () Esclarecimento insuficiente a respeito das normas, processos, ferramentas, metodologias e procedimentos do programa
- () Falta de uma Rede integrada de parceiros e colaboradores externos não institucionalização das Estruturas, Processos, Serviços, Ferramentas e Metodologias do Programa
- () Falta de continuidade das ações de suporte e fomento nas instâncias definidoras de política (MEC/SETEC)
- () Outros fatores que você considera relevantes. Por favor detalhar usando o espaço necessário:

Com relação aos componentes Permanência e Êxito”, marcar um “X” na resposta que melhor descreve a experiência da sua instituição:

1. Serviços de assistência e apoio à educanda

- () Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- () Implementado, mas com dificuldades significativas
- () Não Implementado devido às dificuldades
- () Não é possível avaliar com as informações disponíveis

2. Aulas na comunidade

- () Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- () Implementado, mas com dificuldades significativas
- () Não Implementado devido às dificuldades

Não é possível avaliar com as informações disponíveis

3. Assistência estudantil (creche, material didático e uniforme)

Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade

Implementado, mas com dificuldades significativas

Não Implementado devido às dificuldades

Não é possível avaliar com as informações disponíveis

4. Apoio à aprendizagem e pesquisa

Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade

Implementado, mas com dificuldades significativas

Não Implementado devido às dificuldades

Não é possível avaliar com as informações disponíveis

5. Orientação e assistência

Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade

Implementado, mas com dificuldades significativas

Não Implementado devido às dificuldades

Não é possível avaliar com as informações disponíveis

6. Empreendedorismo, cooperativismo popular e ações solidárias

Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade

Implementado, mas com dificuldades significativas

Não Implementado devido às dificuldades

Não é possível avaliar com as informações disponíveis

7. Incubação tecnológica

Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade

Implementado, mas com dificuldades significativas

Não Implementado devido às dificuldades

Não é possível avaliar com as informações disponíveis

8. Unidades de produção

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

Considerando as suas respostas à pergunta anterior, quais foram os fatores principais que poderiam ter dificultado a implementação dos elementos do componente “Sistema de Permanência e Êxito”? Marcar um “X” em todos os fatores que você considera relevantes.

- Orçamento institucional não contemplar o Programa
- Fomento e recurso financeiro insuficiente
- Falta de infraestrutura física
- Escassez de documentação e material didático ou apoio técnico
- Deficiência no apoio técnico e administrativo
- Escassez de pessoal qualificado para desempenhar as funções necessários
- Falta de tempo das pessoas qualificadas que compõem as equipes
- Coordenação a nível institucional inadequada, ou baixa prioridade institucional
- Esclarecimento insuficiente a respeito dos objetivos, metas e resultados esperados do programa
- Esclarecimento insuficiente a respeito das normas, processos, ferramentas, metodologias e procedimentos do programa
- Falta de uma Rede integrada de parceiros e colaboradores externos não institucionalização das Estruturas, Processos, Serviços, Ferramentas e Metodologias do Programa
- Falta de continuidade das ações de suporte e fomento nas instâncias definidoras de política (MEC/SETEC)
- Outros fatores que você considera relevantes. Por favor detalhar usando o espaço necessário:

Com relação a “implementação” da Equipe Multidisciplinar, marcar um “X” na resposta que melhor descreve a experiência da sua instituição:

- Implementado com nenhuma ou pouca dificuldade
- Implementado, mas com dificuldades significativas
- Não Implementado devido às dificuldades
- Não é possível avaliar com as informações disponíveis

Considerando as suas respostas à pergunta anterior, quais foram os fatores principais que poderiam ter dificultado a implementação da Equipe Multidisciplinar? Marcar um “X” em todos os fatores que você considera relevantes.

- Orçamento institucional não contemplar o Programa
- Fomento e recurso financeiro insuficiente
- Falta de infraestrutura física
- Deficiência no apoio técnico e administrativo
- Escassez de pessoal qualificado para desempenhar as funções necessários
- Falta de tempo das pessoas qualificadas que compõem as equipes
- Coordenação a nível institucional inadequada, ou baixa prioridade institucional
- Esclarecimento insuficiente a respeito dos objetivos, metas e resultados esperados do programa
- Esclarecimento insuficiente a respeito das normas, processos, ferramentas, metodologias e procedimentos do programa
- Falta de continuidade das ações de suporte e fomento nas instâncias definidoras de política (MEC/SETEC)
- Outros fatores que você considera relevantes. Por favor detalhar usando o espaço necessário:

Como o programa tem contribuído para fortalecer parcerias com outras instituições e organizações?

Resposta:

Como você avalia o alinhamento entre as atividades do programa e as políticas públicas relacionadas ao empoderamento de mulheres?

Resposta:

Na sua opinião, quais são os principais aspectos que poderiam ser aprimorados no Programa Mulheres Mil para melhor atender às necessidades das alunas?

Resposta:

Na sua opinião, quais são os principais aspectos que poderiam ser aprimorados no Programa Mulheres Mil para melhor atender às necessidades dos docentes?

Resposta:

Quais estratégias você considera mais eficazes para garantir a sustentabilidade e continuidade do programa a longo prazo?

Resposta:

Como o programa tem acompanhado e mensurado os resultados e impactos alcançados pelas alunas após sua conclusão?

Resposta:

Quais são os principais benefícios e oportunidades que o Programa Mulheres Mil tem proporcionado para as alunas em termos de inserção no mercado de trabalho?

Resposta:

Agradecemos sua participação e contribuição para a avaliação do Programa Mulheres Mil. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e usadas apenas para fins de pesquisa e aprimoramento do programa

Anexo IV

Questionário de avaliação do curso - Estudantes

Qual seu nome?

Resposta:

Qual o curso de qualificação você fez? (Incluir alternativas de acordo com os cursos ofertados)

Resposta:

Qual é o seu nível de satisfação geral com o Programa Mulheres Mil?

Muito satisfeita

Insatisfeita

Satisfeita

Muito insatisfeita

Neutra

Em sua opinião, qual é a relevância do conteúdo ensinado no programa para o seu desenvolvimento pessoal?

Muito satisfeita

Neutra

Muito insatisfeita

Satisfeita

Insatisfeita

Em sua opinião, qual é a relevância do conteúdo ensinado no programa para o seu desenvolvimento profissional?

- Muito satisfeita Insatisfeita
- Satisfeita Muito insatisfeita
- Neutra

Como você avalia a qualidade dos recursos didáticos utilizados no programa (livros, materiais de apoio etc.)?

- Muito boa Ruim
- Boa Muito ruim
- Regular

Você sente que o programa ofereceu um ambiente de apoio e suporte adequado para o seu aprendizado?

- Sim, sempre Raramente
- Na maioria das vezes Não, nunca
- Às vezes

Você se sente preparada para aplicar os conhecimentos adquiridos no programa em sua vida pessoal?

- Sim, totalmente preparada Não, em parte
- Sim, em parte Não, totalmente despreparada
- Não tenho certeza

Você se sente preparada para aplicar os conhecimentos adquiridos no programa em sua vida profissional?

- Sim, totalmente preparada Não, em parte
- Sim, em parte Não, totalmente despreparada
- Não tenho certeza

Como você avalia a qualidade do suporte e orientação oferecidos pelos professores e demais profissionais do programa?

Muito bom

Ruim

Bom

Muito ruim

Regular

Com relação à pergunta anterior, se houver, você poderia descrever uma situação vivenciada durante o programa e como a equipe conduziu e lhe apoiou?

Resposta:

Quais são os principais desafios ou obstáculos enfrentados por você durante o programa?

Resposta:

Qual a sua situação profissional atualmente?

Resposta:

O Programa Mulheres Mil faz parte desta conquista profissional?

Sim

Não

Comente sua resposta:

O Programa Mulheres Mil contribuiu para a geração de renda para a sua família?

Sim

Não

Resposta:

O Programa Mulheres Mil contribuiu para o seu retorno aos estudos?

Sim

Talvez

Não

Não sei responder

Você pensa em continuar estudando?

Sim

Não

Talvez

Não sei responder

Caso tenha respondido sim, comente brevemente o que você deseja estudar:

Se você pudesse resumir em três palavras o que o programa representou para você, quais seriam essas palavras:

Palavra 1:

Palavra 2:

Palavra 3:

DADOS DE EMPODERAMENTO:

Quem é responsável por levar filhos, pais ou outros membros da família para a unidade de saúde?

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mãe | <input type="checkbox"/> Tios |
| <input type="checkbox"/> Pai | <input type="checkbox"/> Vizinhos |
| <input type="checkbox"/> Irmã | <input type="checkbox"/> Amigos |
| <input type="checkbox"/> Irmão | <input type="checkbox"/> Outros |
| <input type="checkbox"/> Avós | |
| <input type="checkbox"/> Tios | |

Você já sofreu algum tipo de violência doméstica e/ou sexista?

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
| <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Prefere não declarar |

Você conhece a Lei Maria da Penha?

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não sei responder |
| <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Prefere não declarar |

Qual sua opinião sobre a Lei Maria da Penha?

- Discordo totalmente: Não concordo com a existência da Lei Maria da Penha.
- Discordo parcialmente: Tenho algumas reservas ou objeções em relação à Lei Maria da Penha.
- Neutro: Não tenho uma opinião definitiva sobre a Lei Maria da Penha.
- Concordo parcialmente: Acredito que a Lei Maria da Penha tem pontos positivos, mas também algumas limitações.
- Concordo totalmente: Aprovo e considero a Lei Maria da Penha uma importante ferramenta na luta contra a violência doméstica e/ou sexista.
- Não sei responder.

Você já sofreu algum tipo de preconceito racial?

- Sim Não sei responder
 Não Prefere não declarar

Você se sente capaz de tomar decisões importantes em sua vida?

- Sim Não sei responder
 Não Prefere não declarar

Você se sente confiante para expressar suas opiniões e ideias?

- Sim Não sei responder
 Não Prefere não declarar

Você sente que tem controle sobre as escolhas que faz em relação à sua vida?

- Sim Não sei responder
 Não Prefere não declarar

Você se sente valorizada e respeitada pelas pessoas ao seu redor?

- Sim Não sei responder
 Não Prefere não declarar

Você acredita que tem a capacidade de influenciar positivamente as decisões que afetam sua comunidade?

- Sim Não sei responder
 Não Prefere não declarar

Você se sente capacitada para buscar e aproveitar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional?

- Sim Não sei responder
 Não

Você se sente apoiada por redes de apoio, como família, amigos ou grupos comunitários?

Sim Não sei responder

Não

Você sente que tem voz ativa nas discussões e processos de tomada de decisão que afetam sua vida?

Sim Não sei responder

Não

Comente sua resposta:

Agradecemos sua participação e contribuição para a avaliação do Programa Mulheres Mil. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e usadas apenas para fins de pesquisa e aprimoramento do programa.

Anexo V

Perfil Situciacional - Avaliação de Egressas

1. INFORMAÇÕES GERAIS

Qual seu nome?

Qual seu endereço?

Qual o curso de qualificação você fez? (Incluir alternativas de acordo com os cursos ofertados)

Resposta:

Em qual região você nasceu?

Centro-oeste

Sudeste

Norte

Sul

Nordeste

Não Sei

Em qual região você mora?

- Centro-oeste Sudeste
 Norte Sul
 Nordeste

Em qual cidade você mora?

Em que área você mora?

- Zona urbana Zona rural

Onde sua casa está localizada?

- Bairro Comunidade -território indígena
 Comunidade quilombola Sítio
 Assentamento Outro

Qual sua faixa etária?

- Entre 16 e 19 anos Entre 40 e 44 anos Entre 60 e 64 anos
 Entre 20 e 24 anos Entre 45 e 49 anos Entre 65 e 69 anos
 Entre 25 e 29 anos Entre 50 e 54 anos Entre 70 e 74 anos
 Entre 30 e 34 anos Entre 55 e 59 anos Entre 75 e 79 anos
 Entre 35 e 39 anos Entre 60 e 64 anos 80 anos ou mais

Você exerce alguma atividade remunerada?

Não

Sim

Se a resposta for sim, que tarefas você desenvolve no seu trabalho?

Resposta:

Se a resposta for não, em que área você gostaria de trabalhar?

Resposta:

Qual a sua fonte de renda?

Emprego fixo próprio

Vive com benefícios do governo

Diarista

Ambulante (emprego informal)

Autônoma (trabalha por conta própria fazendo serviços diversos)

Trabalhadora temporária (trabalha quando é chamada por alguns dias ou meses)

Dona de negócio

Pensionista

Aposentada

Outra

Qual a sua participação na renda da sua família?

- Não trabalho e sou sustentado pela família ou por outras pessoas
- Trabalho, mas recebo ajuda financeira da família ou de outras pessoas.
- Trabalho, mas sou responsável pelo meu próprio sustento.
- Trabalho, sou responsável pelo meu sustento e contribuo para o sustento da minha família.
- Trabalho e sou o principal responsável pelo sustento da minha família.

Qual a sua renda familiar, incluindo a sua? (em salários mínimos)

- Nenhuma
- Até 1/4 SM
- De 1/4 a 1/2 SM
- De 1/2 a 1 SM
- De 1 a 2 SM
- De 2 a 5 SM
- De 5 a 10 SM
- Mais de 10 SM

Quem é a pessoa que mais contribui na renda total da sua família?

- Você mesma
- Seus filhos(as)
- Cônjuge/Companheiro(a)
- Outra
- Seus pais

Qual o material que predomina na construção da sua casa/domicílio?

- Alvenaria com revestimento
- Alvenaria sem revestimento
- Madeira apropriada para construção
- Taipa não revestida
- Madeira aproveitada
- Palha
- Outro

Quantos cômodos possui sua residência/moradia?

- Um Três Cinco
 Dois Quatro Mais de cinco

Quantas pessoas moram na sua residência/moradia?

- Um Três Cinco
 Dois Quatro Mais de cinco

Sua residência/moradia possui banheiro?

- Não Sim

Qual é a principal forma de abastecimento de água da sua casa/domicílio?

- Rede geral de distribuição/água canalizada
 Poço ou nascente fora da propriedade
 Carro-pipa
 Água da chuva armazenada em sistema
 Água da chuva armazenada de outro modo
 Rios, lagos e igarapés
 Outra

Qual a origem da energia elétrica utilizada na sua casa/domicílio?

- Rede geral
 Outra origem (gerados, placa solar, eólica etc.)
 Não tem energia elétrica
 Outra

Qual o destino dado ao lixo da sua casa/residência?

- Coletado Diretamente por serviço de limpeza
- Coletado em caçamba de serviço de limpeza
- É queimado na propriedade
- É enterrado na propriedade.
- Jogado em terreno baldio ou logradouro/rua
- Jogado em rio, lago ou mar
- Outro

Você e/ou sua família quando necessitam de atendimento médico utilizam:

- SUS Médico particular
- Plano de Saúde Outros

Qual é o meio de transporte que você mais utiliza?

- Carro próprio Bicicleta Outros
- Carro da família Ônibus
- Moto Táxi/Lotação

1. DADOS DE EMPODERAMENTO:

Quem é responsável por levar filhos, pais ou outros membros da família para a unidade de saúde?

- Mãe Tios
- Pai Vizinhos
- Irmã Amigos
- Irmão Outros
- Avós

Você conhece alguém na sua comunidade que já sofreu algum tipo de violência doméstica e/ou sexista?

Sim Não Não sei responder

Você conhece a Lei Maria da Penha?

Sim Não Não sei responder

Você se sente capaz de tomar decisões importantes em sua vida?

Sim Não Não sei responder

Você se sente confiante para expressar suas opiniões e ideias?

Sim Não Não sei responder

Você sente que tem controle sobre as escolhas que faz em relação à sua vida?

Sim Não Não sei responder

Você se sente valorizada e respeitada pelas pessoas ao seu redor?

Sim Não Não sei responder

Você acredita que tem a capacidade de influenciar positivamente as decisões que afetam sua comunidade?

Sim Não Não sei responder

Comente sua resposta:

Você se sente capacitada para buscar e aproveitar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional?

Sim

Não

Não sei responder

Você se sente apoiada por redes de apoio, como família, amigos ou grupos comunitários?

Sim

Não

Não sei responder

Você sente que tem voz ativa nas discussões e processos de tomada de decisão que afetam sua vida?

Sim

Não

Não sei responder

Comente sua resposta:

Agradecemos sua participação e contribuição para a avaliação do Programa Mulheres Mil. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e usadas apenas para fins de pesquisa e aprimoramento do programa.

Anexo VI

Plano de Coleta de Dados

Este plano de coleta de dados tem como objetivo fornecer informações sistematizadas para a realização de uma coleta de dados, ele pode e deve ser adaptado de acordo com as especificidades.

1. Objetivo da coleta de dados:

- Definir claramente o objetivo da coleta de dados, como, por exemplo, avaliar o impacto em termos de acesso a oportunidades, empoderamento ou redução de desigualdades.

2. Identificação das fontes de dados:

- Identificar as fontes de dados primários e secundários disponíveis para a avaliação. Isso pode incluir dados administrativos, pesquisas populacionais, relatórios governamentais, estudos acadêmicos, entre outros.

3. Seleção de indicadores:

- Selecionar os indicadores quantitativos e qualitativos relevantes, tais quais, indicadores socioeconômicos, de saúde, de educação, de violência de gênero, de empoderamento, entre outros.

4. Definição das variáveis e métodos de coleta:

- Definir as variáveis específicas que serão coletadas e os métodos de coleta de dados que serão utilizados. Isso pode incluir questionários, entrevistas, observações diretas, análise de documentos, entre outros.

5. Delimitação das participantes:

- Determinar as participantes da pesquisa, nesse caso as alunas participantes do Programa Mulheres Mil.

6. Desenvolvimento de instrumentos de coleta de dados:

- Criar os instrumentos de coleta de dados, como questionários, entrevistas estruturadas, grupos focais ou guias de observação. Garantir que esses instrumentos sejam sensíveis ao gênero, incluindo perguntas relevantes e linguagem inclusiva.

7. Treinamento da equipe de coleta de dados:

- Treinar a equipe responsável pela coleta de dados, garantindo que compreendam os objetivos da avaliação, os procedimentos de coleta de dados, a importância da confidencialidade e do respeito à privacidade dos participantes.

8. Coleta de dados:

- Realizar a coleta de dados de acordo com o plano estabelecido. Garantir o consentimento informado dos participantes e a confidencialidade de suas respostas.

9. Organização e análise dos dados:

- Organizar e analisar os dados coletados a partir de diferentes metodologias, a depender da natureza dos dados e dos objetivos da avaliação.

10. Interpretação dos resultados:

- Interpretar os resultados da análise dos dados, identificando tendências, padrões e correlações relevantes para avaliar o impacto do Programa Mulheres Mil.

11. Elaboração de relatórios e recomendações:

- Elaborar um relatório de avaliação que inclua os resultados, análises, conclusões e recomendações.

12. Comunicação dos resultados:

- Comunicar os resultados da avaliação de forma clara e acessível a todas as partes interessadas.

