



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS

**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE
NACIONAL - PROFIAP**

LUCAS ALEXANDRE BATISTA ASSUNÇÃO

**DESAFIOS E ENTRAVES NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DAS MULHERES NEGRAS DO PROGRAMA DE JOVEM
APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE**

Rio Grande, RS

2023

PRODUTO TÉCNICO-TECNOLOGICO

RELATÓRIO TÉCNICO

DESAFIOS E ENTRAVES NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DAS MULHERES NEGRAS DO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE

RESUMO

O presente estudo tem a missão de analisar o processo de entrada das mulheres negras aprendizes no mercado de trabalho, desde o momento da contratação até os ambientes que exercem as atividades. Hoje as mulheres negras são maioria no mercado de trabalho brasileiro em relação as proporções de gêneros e raças, além disso recebem o menor salário, instabilidade empregatícia, as piores condições de trabalho e diariamente sofrem preconceitos e exclusões, comportamentos que são originários dos períodos de escravidão. Com isso, temos a seguinte pergunta de pesquisa: Quais as barreiras estruturais e as possibilidades percebidas pelas mulheres negras que participaram do programa jovem aprendiz do SENAI de Caruaru-PE? Temos como objetivos específicos: Compreender os elementos estruturais e históricos do mercado de trabalho para as mulheres negras; Identificar o perfil de mulheres negras que participam do Programa Jovem Aprendiz no SENAI de Caruaru-PE; Caracterizar o Programa Jovem Aprendiz em Caruaru-PE em relação ao processo seletivo, direcionamento para empresas, suporte e avaliação aos jovens aprendizes; Descrever o percurso e a experiência das jovens negras no programa Jovem Aprendiz de SENAI Caruaru-PE. A revisão teórica inclui discussões sobre o feminismo negro, raça e gênero, empregabilidade e inserção no mercado de trabalho. O método de pesquisas é qualitativo, através de entrevistas semiestruturadas e as entrevistadas são jovens de 18 a 24 anos que são ativas no programa de jovem aprendiz na cidade de Caruaru-PE.

INSTITUIÇÃO ANALISADA

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI – Campus Caruaru-PE

Público-Alvo da Iniciativa

Mulheres negras com idade entre 18 e 24 anos que são ativas no programa de jovem aprendiz na cidade de Caruaru-PE.

Descrição da Situação-Problema

O início deste estudo contextualiza sobre o impacto que o período da escravidão trouxe para as mulheres negras e que ainda hoje deixaram marcas nas estruturas sociais pelo passado escravista. As desigualdades hoje encontradas, dificultam o acesso das mesmas ao mercado de trabalho, as condições por vezes precárias do ambiente de trabalho e a falta de reconhecimento, mesmo que por vezes, com alto níveis educacionais.

No Brasil, segundo dados do IBGE (2017), principalmente na educação, 90% das mulheres brancas são alfabetizadas, contra 76% das mulheres negras. As mulheres negras se encontram entre os grupos sociais mais pobres da sociedade brasileira, com menores rendimentos, menores condições e as mais altas taxas de desemprego (SANTOS, et al, 2017).

Bernardino-Costa (2015) credits que a mostra desses dados são reflexos dos séculos de trabalhos e condições sociais econômicas precarizadas que remetem do período colonial das américas. Enquanto havia uma expansão comercial na Europa, cuja ideia era alcançar o resto do globo, as explorações de trabalhos escravos foram sistematizando os pilares dos trabalhos forçados, principalmente sobre o tráfico dos povos negros (GALEANO, 1978).

Lago (1988) contribui que eram inexistentes as limitações do direito que o proprietário tinha para forçar seus escravos a trabalharem em plantações, além de um período de desgaste, nesse caso, haviam mortes, punições e condições extremas de trabalho, sem que houvesse intervenção do estado. E após a abolição, não houve ajuda em equiparar a hierarquia social e de gênero que permanecem até hoje sob

uma dominação padrão embutida em trabalhos de todas as esferas (BERNARDINO-COSTA, 2015).

O mercado de trabalho mantinha uma estrutura racista, com pouca manutenção social e que restringia mulheres negras de circularem em espaços públicos, no entanto essas foram só mais barreiras encontradas para que houvesse a ocupação cada vez pior de trabalhos, todos esses fatores são condições que eram abarcadas pelo Estado. Devido a isso, podemos perceber que a maioria das mulheres de cor negra, seguem sujeitas a cargos de domésticas hoje em dia (FERNANDES, 2008).

Silva (2016) acredita que a democracia racial é um mito, privando mulheres negras a falta de acesso à educação, desemprego e empregos precários dentre outras questões estruturais. No Brasil, o racismo acontece de forma deliberada, pois as instituições não tratam a desigualdade de forma ativa e reproduzem como sendo “normais” práticas racistas em toda sociedade, considerando isso um aspecto de racismo estrutural (Silvio de Almeida, 2019, p.48).

Oliveira e Tavares (2017) acrescentam que o grupo das mulheres negras são as que mais tem exclusão de mercado, desigualdades salariais, sofrem mais violências. Grada Kilomba menciona que não há uma reciprocidade no grupo “mulheres” como categoria única. Enquanto as mulheres brancas têm um status oscilante, a mulher negra por não ser nem branca, nem homem, se caracteriza como baixa competidora e exercem a função de “outro” (KILOMBA, 2008).

Assim, para essa pesquisa, a abordagem teórica usada foi a de abordagem sociocultural, sendo esse um fenômeno de estudo que utiliza técnicas, metodologias transformadoras e aplicadas na população, para representar e criar soluções de inclusão que visam a melhoria da qualidade de vida das pessoas (ITS, 2004).

A proposta para o campo da Administração é descrever a realidade das jovens aprendizes negras, buscando identificar as questões estruturais que interfere nas relações de trabalho. De acordo com Santos et al (2017) as mulheres negras que são consideradas a parcela mais pobre da sociedade brasileira, que enfrenta a maior taxa de desemprego, menos condições de salários, e que tem as piores condições de trabalho (subalternos e desvalorizados) tem a menor chance de obter qualificação profissional e escolarização.

Objetivos

- Compreender os elementos estruturais e históricos do mercado de trabalho para as mulheres negras.
- Identificar o perfil de mulheres negras que participam do Programa Jovem Aprendiz no SENAI de Caruaru-PE.
- Caracterizar o Programa Jovem Aprendiz em Caruaru-PE em relação ao processo seletivo, direcionamento para empresas, suporte e avaliação aos jovens aprendizes.
- Descrever o percurso e a experiência das jovens negras no programa Jovem Aprendiz de SENAI Caruaru-PE.
- Ajuste da organização em relação inserção de mulheres negras.

Análise/Diagnóstico da Situação-Problema

No Brasil, em relação a rendimentos, o da mulher branca quando comparada ao homem branco difere em (76,2%) e é menor do que a da mulher negra em relação ao homem negro, que fica em (54,91%) aponta dados do (IBGE, 2016). Sueli Carneiro (2003) defende que é conhecida a distância que separa negros e brancos no país no que diz respeito as ocupações trabalhistas, ainda acrescenta que as proporções são maiores quando gênero e raça é levado em consideração.

A autora entende que a articulação racial no âmbito deste padrão de poder produz gêneros subalternizados, gerando tanto identidades femininas estigmatizadas, como a das mulheres negras em relação às mulheres brancas e aos homens brancos, quanto identidades masculinas subalternizadas dos homens negros, com prestígio inferior ao do gênero feminino do grupo racialmente dominante (CARNEIRO, 2003).

Dados do IBGE (2018) demonstram que homens negros, mulheres negras e jovens tem uma taxa de desocupação correspondente a 14% enquanto os brancos têm 9,5%. As diferenças de salário entre brancos e negros são de 73,9%. Dados do IPEA (2014) ainda afirmam que (51,11%) das famílias brasileiras que são chefiadas por mulheres, são por mulheres negras e 70% são mulheres sem cônjuge e com filhos.

No entanto, com os programas de jovens aprendizes e as políticas de empregos para jovens avançaram constituindo-se um segmento de integração e

ações de qualificação que serve de intermediação de melhoria das condições financeiras. Guimarães e Almeida (2018) declaram que os avanços são necessários à medida em que a melhoria dos cursos e à coordenação das ações, podem inserir com qualidade e equidade os jovens no mercado de trabalho.

Esta dissertação busca cobrir algumas lacunas acadêmicas, uma delas é a adoção dos estudos organizacionais e a outra no campo da gestão pública como fonte de criação de espaço para a diversidade encontrada no Brasil. Nesse caso, as políticas públicas devem ser construídas de forma igual para todos sem distinção de raça, cor, gênero e etc.

Em teoria, trata-se de obter conhecimentos prévios afunilando-os aos dos atuais modelos econômicos para propor uma intervenção na forma como o processo seletivo é atualmente caracterizado. Nas questões sociais, este trabalho busca intervir sobre alguns acontecimentos relatados pelas aprendizes, tanto por machismo, quanto por situações em que são caracterizadas por falta de conhecimento social e de classes.

No contexto pessoal, a ideia do trabalho se discorreu de relatos em salas de aulas, onde nosso grupo de mulheres avaliadas, sempre trouxeram questionamentos sobre condutas, organizações de trabalhos e a forma como o processo de inclusão no dia a dia foi eventualmente acontecendo.

Recomendações de Intervenção (Síntese das ações)

No campo da Administração Pública constantemente observamos leis e modelos socioculturais que são modificados com o intuito de beneficiar a sociedade. Ainda que essa dissertação não alcance organizações públicas da esfera superior em Brasília, trazemos a proposta de intervenção na Instituição Qualificadora do Senai Pernambuco – Campus Caruaru.

Ao decorrer do trabalho foi observado que ainda que seja o órgão que executa a aplicação da Lei do Jovem Aprendiz, não conseguimos encontrar dados dos egressos, controle de informação da instituição no período pós curso de qualificação ou conhecimento do processo seletivo, o que levamos a crer que o programa está sendo aplicado sem o mínimo de controle.

Controle nesse quesito, seriam informações substanciais para promover efetivas mudanças na tratativa entre as empresas-escola o que deixa subentendido

que após o período de 6 meses de curso de qualificação, as alunas são deixadas de lado a mercê de diversas dificuldades encontradas ao longo do dia a dia no mercado de trabalho.

Outro fator que chama atenção é o fato da instituição ter um gestor do programa de aprendizagem que tem um acúmulo de funções que não permite que possa ter propostas de melhoria e intervenção no planejamento das disciplinas e das atividades técnicas as que as jovens são submetidas durante sua preparação para o mercado de trabalho.

Ao longo do trabalho também podemos observar que as jovens aprendizes encontram no percurso mais dificuldades e entraves do que situações positivas, o que pode ser descrito como dificuldades por consequência da cor da pele ou condições socioeconômicas, incluindo dificuldades por partes de jovens negras, que segundo as entrevistadas relatam, participantes do mesmo grupo social.

Portanto, observamos que essa proposta deverá percorrer um longo caminho pelo qual se aplicado, com o apoio de políticas públicas que cobrem relatórios da instituição qualificadora e intervenha nas questões pertinentes, poderemos ter uma melhoria significativa, seja para as mulheres negras ou para os alunos do programa de aprendizagem de forma geral.

Responsáveis

Orientador: Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

Discente: Lucas Alexandre Batista Assunção

Contatos

Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

lucasscerqueira@ufrb.edu.br

(71) 9 9669-9008

Lucas Alexandre B. Assunção

Lucasalexandre.pe@hotmail.com

(41) 9 8879-2361

Data da Realização do Relatório

Realizado em 24/10/2023

Embrasil - NFE

De: Msc. Lucas Alexandre <lucasalexandre.pe@hotmail.com>
Enviado em: sexta-feira, 2 de fevereiro de 2024 08:32
Para: keite.silva@sistemafiepe.org.br; kaio.colaço@sistemafiepe.org.br
Assunto: Produto Técnico Tecnológico - Dissertação do Docente Lucas Alexandre (2023)
Anexos: PTT - Lucas Alexandre.pdf

Prezados Coordenadores,

Inicialmente agradeço pelo tempo destinado a nos ajudar com a pesquisa e pelo recebimento dos dados obtidos com a coleta dos dados.

Em anexo, segue uma versão final do Produto Técnico obtido com a pesquisa na Instituição Senai, onde relacionando uma série de sugestões para melhoria no processo do Programa Jovem Aprendiz.

Atenciosamente;

Lucas Alexandre
(41) 9 8879-2361

Analista Fiscal
Mestre em Adm. Pública
Especialista em Adm. de Pessoas
MBA em Finanças e Controladoria
Administrador de Empresas com Ênfase em Marketing
CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7688627514072203>