CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL

LARA FIGUEIREDO E SILVA

CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA FEMININA PARA A CONSTRUÇÃO CIVIL: ANÁLISE DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO TÉCNICO E SUPERIOR EM MINAS GERAIS

BELO HORIZONTE
2026

Silva, Lara Figueiredo e
S586c Capacitação de mão de obra feminina para a construção civil: análise do processo de implantação em uma instituição pública de ensino técnico e superior em Minas Gerais / Lara Figueiredo e Silva. – 2026.
73 f. : il., fotos.

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de graduação do Programa de Graduação em Engenharia Civil.
Orientadora: Cristina Guimarães Cesar.
Bibliografia: f. 55-56.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Departamento de Engenharia Civil.

1. Mulheres na Construção Civil – Teses. 2. Escolas técnicas – Minas Gerais – Teses. 3. Mulheres – Ensino profissional – Teses. 4. Trabalhadoras da construção – Teses. 5. Discriminação sexual no emprego – Teses. I. Cesar, Cristina Guimarães. II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. Departamento de Engenharia Civil. III. Título.

CDD 370.193

Elaboração da ficha catalográfica pela bibliotecária Jane Marangon Duarte, CRB 6ª 1592 / Cefet/MG

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL - NG

FOLHA DE APROVAÇÃO DE TCC Nº 14 / 2026 - DEC (11.56.07)

Nº do Protocolo: 23062.034572/2026-19

Belo Horizonte-MG, 03 de julho de 2026.

LARA FIGUEIREDO E SILVA

CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA FEMININA PARA A CONSTRUÇÃO CIVIL: análise do processo de implantação em uma instituição pública de ensino técnico superior em Minas Gerais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Engenharia Civil do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, do Campus Nova Gameleira, como parte do requisito para obtenção do grau de Bacharel em Engenharia Civil.

Aprovado em 18 de junho de 2026.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Cristina Guimarães Cesar - Orientador
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Profa. Dra Flávia Spitale Jacques Poggiali
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Profa. Dra. Glauciene Silva Martins
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

BELO HORIZONTE
2026

(Assinado digitalmente em 04/07/2026 00:03)
CRISTINA GUIMARAES CESAR
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
DEC (11.56.07)
Matrícula: 1609876

(Assinado digitalmente em 06/07/2026 09:52)
FLAVIA SPITALE JACQUES POGGIALI
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
DEC (11.56.07)
Matrícula: 1790836

(Assinado digitalmente em 06/07/2026 14:07)
GLAUCIENE SILVA MARTINS
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
DCSA (11.56.04)
Matrícula: 1027840

(Assinado digitalmente em 06/07/2026 19:51)
LARA FIGUEIREDO E SILVA
DISCENTE
Matrícula: 201622020120

Visualize o documento original em **https://sig.cefetmg.br/public/documentos/index.jsp** informando seu número: **14**, ano: **2026**, tipo: **FOLHA DE APROVAÇÃO DE TCC**, data de emissão: **03/07/2026** e o código de verificação: **72c4700891**

LARA FIGUEIREDO E SILVA

CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA FEMININA PARA A CONSTRUÇÃO CIVIL: ANÁLISE DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO TÉCNICO E SUPERIOR EM MINAS GERAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Engenharia Civil do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Engenharia Civil.

Orientadora: Profª. Drª. Cristina Guimarães Cesar

BELO HORIZONTE
2026

RESUMO

A baixa participação feminina na construção civil constitui um desafio persistente em diversos países, sendo influenciada por fatores históricos, culturais e estruturais que dificultam o acesso e a permanência das mulheres nesse setor. Neste contexto, o presente trabalho teve como objetivo avaliar o processo de implantação e a eficácia da primeira turma de um curso de capacitação de mão de obra feminina para a construção civil, ofertado por uma instituição pública de ensino técnico e superior no estado de Minas Gerais. Para isso, foi desenvolvido um estudo de caso com abordagem quali-quantitativa, fundamentado em levantamento bibliográfico, análise documental, entrevistas semiestruturadas com coordenação, docentes e voluntários, além da aplicação de formulários de acompanhamento e avaliação junto às participantes do curso. Os resultados permitiram identificar as principais etapas envolvidas na implantação da formação, incluindo planejamento pedagógico, articulação institucional, captação de alunas, estruturação da equipe executora e adequação de infraestrutura para atividades práticas. Também foram evidenciadas dificuldades relacionadas à burocracia institucional, atrasos na aquisição de materiais, ausência de suporte financeiro adequado, limitações de infraestrutura e desafios associados à permanência das participantes, especialmente em decorrência do atraso no repasse do vale-transporte e da elevada carga horária concentrada aos sábados. Apesar desses obstáculos, as avaliações realizadas pelas alunas, docentes e voluntários demonstraram elevados níveis de satisfação, percepção positiva de aprendizado, fortalecimento da autoconfiança e ampliação das perspectivas de inserção profissional. Conclui-se que o curso atingiu seus objetivos de capacitação e inclusão social, contribuindo para o fortalecimento da autonomia feminina e para a ampliação das oportunidades de atuação das mulheres na construção civil. Adicionalmente, o estudo possibilitou a identificação de melhorias capazes de subsidiar futuras iniciativas semelhantes, reforçando a importância de programas de qualificação profissional como instrumentos de promoção da igualdade de gênero e inclusão produtiva.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Construção civil. Igualdade de gênero.

ABSTRACT

The low participation of women in the construction industry remains a persistent challenge in several countries, influenced by historical, cultural, and structural factors that hinder women's access to and retention in this sector. In this context, this study aimed to evaluate the implementation process and effectiveness of the first class of a training program for female workforce qualification in the construction industry, offered by a public technical and higher education institution in the state of Minas Gerais, Brazil. A qualitative and quantitative case study approach was adopted, based on literature review, document analysis, semi-structured interviews with coordinators, instructors, and volunteers, as well as monitoring and evaluation questionnaires applied to the participants. The results enabled the identification of the main stages involved in the implementation process, including pedagogical planning, institutional articulation, student recruitment, formation of the teaching team, and adaptation of infrastructure for practical activities. The study also identified challenges related to institutional bureaucracy, delays in material acquisition, insufficient financial support, infrastructure limitations, and difficulties associated with student retention, particularly due to delays in transportation assistance payments and the intensive workload concentrated on Saturdays. Despite these obstacles, evaluations conducted by students, instructors, and volunteers revealed high levels of satisfaction, positive perceptions of learning, increased self-confidence, and broader prospects for professional insertion. The study concludes that the training program achieved its objectives regarding professional qualification and social inclusion, contributing to women's empowerment and expanding opportunities for female participation in the construction industry. Furthermore, the research identified improvement opportunities that may support future initiatives, reinforcing the importance of professional training programs as tools for promoting gender equality and productive inclusion.

Key-Words: Construction industry. Professional training. Gender equality.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Ordem de prioridade de problemas por potencial de impacto

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Quadro-resumo das etapas metodológicas adotadas
Figura 2: Fluxograma-síntese das etapas metodológicas adotadas
Figura 3: Dicas para preenchimento do Diário de aperfeiçoamento
Figura 4: Questões propostas para o Observatório de informações
Figura 5: Módulos do curso
Figura 6: Aula de matemática básica aplicada
Figura 7: Aula de matemática básica aplicada
Figura 8: Registro de utilização de material didático durante a aula de matemática básica aplicada
Figura 9: Visita técnica à obra de uma empresa de grande porte de construção civil
Figura 10: Lanche da tarde recreativo
Figura 11: Folder de captação
Figura 12: Alunas ingressantes no curso, professoras e voluntários
Figura 13: Alunas concluintes no curso, professoras e diretora da instituição ofertante
Figura 14: Nuvem de palavras das percepções das alunas sobre o curso

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 8
1.1 PERGUNTA DE PESQUISA 9
1.2 OBJETIVOS 9
1.2.1 Objetivo geral 9
1.2.2 Objetivos específicos 9
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA 10
1.4 RESTRIÇÕES E LIMITAÇÕES 11
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO 11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 13
2.1 MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL PELO MUNDO 13
2.2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL 14
2.3 MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL 16
2.4 O CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL 17
2.5 O PAPEL DO INCENTIVO À FORMAÇÃO E À CAPACITAÇÃO DE MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL 18
2.6 PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO COMO POLÍTICA DE INCLUSÃO NO BRASIL 19
3 METODOLOGIA 21
3.1 MATERIAIS 21
3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM 21
3.3 MÉTODOS DE PROCEDIMENTOS 22
3.3.1 Instrumentos de coleta de dados 23
4 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO 26
4.1 INSTITUIÇÃO OFERTANTE 26
4.2 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL VINCULADO 26
4.2.1 Curso ofertado 26
4.2.2 Perfil do público-alvo 27
4.3 ESTRUTURA OPERACIONAL 27
4.4 INICIATIVAS PARA PERMANÊNCIA E ÊXITO DAS ALUNAS 29
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO 31
5.1 IMPLANTAÇÃO INSTITUCIONAL DO CURSO DE CAPACITAÇÃO 32
5.2 ESTRUTURA PEDAGÓGICA DO CURSO 32
5.3 DIFICULDADES DURANTE A IMPLANTAÇÃO 34
5.4 DADOS GERAIS DA TURMA 35
5.5 AVALIAÇÃO QUALI-QUANTITATIVA DO CURSO DE CAPACITAÇÃO 37
5.5.1 Formulário não anônimo de coleta semanal - Diário de aperfeiçoamento 37
5.5.2 Formulário anônimo de coleta semanal - Observatório de informações 39
5.5.3 Formulário final - Questionário de avaliação do curso – estudantes 40

5.5.4 Formulário final - Questionário de avaliação do curso - docentes e voluntários 43
5.6 EVASÃO AO LONGO DO CURSO 45
5.7 PROPOSTAS DE MELHORIA 47
6 CONCLUSÃO 50
REFERÊNCIAS 53

1 INTRODUÇÃO

O setor da construção civil é historicamente caracterizado pela predominância masculina, tanto na composição da força de trabalho quanto nas posições de liderança. Esse cenário reflete aspectos culturais, sociais e estruturais que, ao longo do tempo, limitaram a inserção feminina em atividades tradicionalmente associadas ao público masculino (MANSKE; DIAS, 2021).

Em escala global, a baixa participação feminina na construção civil ainda é evidente. Estudos indicam que, mesmo em países com maior representatividade, como a Austrália, as mulheres não ultrapassam 20% da força de trabalho do setor, enquanto em diversos países esse percentual é inferior a 10% (BAHAMONDES *et al.*, 2024). Esse contexto evidencia a persistência de desigualdades estruturais que dificultam tanto o ingresso quanto a permanência das mulheres na área.

No Brasil, a inserção feminina no mercado de trabalho, de maneira geral, também é marcada por desigualdades, como diferenças salariais, maior incidência de informalidade e sobrecarga decorrente da divisão sexual do trabalho (ANTUNES, 2009; HIRATA, 2009). Essas desigualdades se refletem de forma ainda mais intensa em setores tradicionalmente masculinizados, como a construção civil.

Além das barreiras estruturais, estudos apontam que as mulheres enfrentam desafios adicionais no setor, como ambientes de trabalho hostis, discriminação de gênero e menor reconhecimento profissional, fatores que impactam diretamente sua permanência na área (LEKCHIRI; KAMM, 2020; MORELLO; ISSA; FRANZ, 2018). Soma-se a isso a dificuldade de conciliação entre vida profissional e responsabilidades domésticas, ainda majoritariamente atribuídas às mulheres (TUNJI-OLAYENI *et al.*, 2018).

Apesar desse cenário, a crescente escassez de mão de obra na construção civil tem tornado necessário ampliar a participação feminina no setor. Nesse contexto, o avanço tecnológico e a mecanização de atividades têm reduzido a exigência de esforço físico, favorecendo a inclusão de mulheres em funções anteriormente restritas (ARAÚJO; REY; SOUZA, 2024).

Diante desses desafios e oportunidades, iniciativas voltadas à capacitação profissional feminina têm se mostrado fundamentais para promover a inclusão e reduzir desigualdades no setor. Os programas de qualificação técnica possibilitam não apenas o acesso ao mercado de trabalho, mas também contribuem para a autonomia

econômica e social das mulheres (BAHIA; LAUDARES, 2012).

Nesse contexto, destaca-se a relevância da criação e incentivo a políticas públicas e institucionais voltadas à inserção feminina na construção civil, como programas de formação profissional e ações afirmativas que buscam ampliar a participação das mulheres no setor.

Assim, este trabalho teve como objetivo analisar, durante a realização da primeira turma, o processo de implantação de um curso de capacitação de mão de obra feminina na construção civil, ofertado por uma instituição pública de ensino técnico e superior, voltado a mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica. Este estudo buscou compreender as etapas do processo, as principais dificuldades enfrentadas e os resultados obtidos, de modo a subsidiar propostas de aprimoramento para futuras edições.

1.1 PERGUNTA DE PESQUISA

Quais são as etapas da implantação e as principais dificuldades de um curso de capacitação de mão de obra feminina para a construção civil em uma instituição pública de ensino técnico e superior?

1.2 OBJETIVOS

Para apresentar os objetivos deste trabalho com mais clareza, eles foram divididos em geral e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Avaliar o processo de implantação e eficácia durante a realização da primeira turma de um curso de capacitação de mão de obra feminina na área da construção civil, no contexto de uma instituição pública de ensino técnico e superior.

1.2.2 Objetivos específicos

Para atingir o objetivo geral do trabalho, os seguintes objetivos específicos foram contemplados:

a. levantar quais foram as etapas executadas no processo de implantação da primeira turma do curso;
b. identificar quais foram as maiores dificuldades no processo de implantação do curso;

c. avaliar a eficácia da primeira turma ciclo ofertada com base em evasão e nível de satisfação das alunas;
d. propor melhorias para aprimorar e simplificar as etapas do processo de implantação, com vistas a melhores e mais efetivos resultados nos próximos ciclos de cursos a serem ofertados.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

Conforme exposto na primeira parte desta introdução, a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho tem ocorrido de forma gradual, porém ainda marcada por desigualdades estruturais, como diferenças salariais, maior incidência de informalidade e divisão sexual do trabalho (ANTUNES, 2009; HIRATA, 2009). Tais desigualdades tornam-se ainda mais evidentes em setores tradicionalmente masculinizados, como a construção civil.

No contexto desse setor, a baixa representatividade feminina está associada a fatores culturais, sociais e organizacionais que dificultam tanto o acesso quanto a permanência das mulheres nas atividades técnicas e operacionais (MANSKE; DIAS, 2021). Além disso, barreiras como preconceito de gênero, ambientes de trabalho hostis e falta de incentivo à formação técnica contribuem para a manutenção desse cenário (LEKCHIRI; KAMM, 2020).

Paralelamente, a construção civil enfrenta atualmente um cenário de escassez de mão de obra, o que reforça a necessidade de inclusão de novos perfis profissionais no setor. Nesse sentido, a inserção feminina apresenta-se tanto como uma demanda social quanto como uma estratégia para suprir lacunas existentes no mercado de trabalho (PAK; SHIN; LEE, 2020).

Diante desse contexto, iniciativas voltadas à capacitação profissional feminina ganham relevância, especialmente quando direcionadas a mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica. Os programas de qualificação técnica contribuem para a ampliação das oportunidades de inserção no mercado de trabalho, além de promover autonomia financeira e inclusão social (BAHIA; LAUDARES, 2012).

Tendo em conta esse cenário, algumas dessas iniciativas são consideradas como políticas de afirmação indispensáveis. Sendo assim, se faz necessário avaliar a implantação e acompanhar a continuidade dessas políticas, para garantir sua maior eficácia e sua compatibilidade com a realidade das mulheres participantes.

Neste trabalho avaliaremos, como estudo de caso, a primeira turma do curso de

um programa federal, implantado no primeiro semestre de 2025, em uma instituição de ensino técnico e superior. Tratou-se de capacitação na área da construção civil para mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica. Serão analisadas as condições para implantação do curso como a política de inclusão para mulheres na construção civil e no mercado de trabalho.

1.4 RESTRIÇÕES E LIMITAÇÕES

A pesquisa apresenta como restrições e limitações os tópicos listados a seguir:

- por ser um estudo de caso referente à implantação, o objeto de estudo limita-se apenas à primeira turma do curso de capacitação, portanto, os resultados são restritos a ela;

- a bibliografia adotada neste estudo é baseada em estudos a respeito da inserção de mão de obra feminina de modo geral, não havendo, contudo, aprofundamento científico disponível a respeito das técnicas de cursos de qualificação voltados especificamente à formação de mão de obra feminina para a construção civil.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em seis capítulos, organizados de forma a conduzir progressivamente a compreensão do tema, a apresentação da metodologia adotada, a análise do estudo de caso e a discussão dos resultados obtidos.

- Capítulo 1 – Introdução: apresenta a contextualização do tema, a pergunta de pesquisa, os objetivos geral e específicos, a justificativa e a relevância do estudo, bem como suas restrições e limitações.
- Capítulo 2 – Fundamentação teórica: contempla a revisão bibliográfica necessária ao embasamento do estudo, abordando aspectos relacionados à inserção feminina no mercado de trabalho e na construção civil, às políticas de capacitação profissional voltadas às mulheres e ao contexto do programa de capacitação.
- Capítulo 3 – Metodologia: descreve os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, incluindo a caracterização do estudo, os métodos de abordagem, os instrumentos de coleta de dados e as técnicas de análise utilizadas para atender aos objetivos propostos.
- Capítulo 4 – Caracterização do estudo de caso: apresenta o contexto institucional da pesquisa e descreve o curso de capacitação analisado, incluindo sua estrutura, público-alvo, organização e principais características operacionais.

- Capítulo 5 – Resultados e discussão: expõe e analisa os dados obtidos no estudo, abrangendo o processo de implantação do curso, as dificuldades identificadas, a avaliação qualiquantitativa dos resultados e as propostas de melhoria para futuras edições.
- Capítulo 6 – Conclusão: sintetiza os principais achados da pesquisa, apresenta as conclusões finais do estudo, discute suas contribuições práticas e acadêmicas, bem como indica sugestões para trabalhos futuros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, foi feita a revisão bibliográfica do tema em estudo que serviu de embasamento teórico para a pesquisa em questão.

2.1 MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL PELO MUNDO

O mercado da construção civil é conhecido por ser majoritariamente masculino e segue se mostrando assim, fato que pode ser observado ao redor do mundo e que se comprova em números, como assinalam Bahamondes *et al.* (2024, p.02):

> Na Austrália, as mulheres representam 18,5% da força de trabalho da construção civil, um dos maiores percentuais registrados no setor (Oficina Australiana de Estadísticas, 2022). No Reino Unido e na Suécia, a representação feminina na construção civil é de 15,8% e 11,3%, respectivamente (*UK Office for National Statistics,* 2023); (Oficina de Estadística de Suecia, 2023). Por outro lado, os Estados Unidos e Malta apresentam percentuais menores, com 9,8% e 4,5% de representação feminina, respectivamente, indicando uma maior disparidade de gênero (*US Bureau of Labor Statistics*, 2023).
> No entanto, na América Latina, os números são ainda mais desanimadores; na Argentina, o número atinge apenas 5% de participação, enquanto no Peru não ultrapassa 4% *(Gobierno de Argentina*, 2023); (MTPE, 2024).

Ainda que se observe uma tendência global de aumento da participação da mão de obra feminina no setor da construção civil (BAHAMONDES *et al.*, 2024), extensivos estudos, a se destacar os de Barreto *et al.* (2017), Lekchiri e Kamm (2020) e Aydin e Erbil (2022), comprovam que a retenção dessas mulheres não se consolida em seu máximo potencial devido a desvantagens ainda muito presentes em seu cotidiano, como atitudes sexistas, discriminação de gênero, segregação e baixo reconhecimento por seu trabalho.

Em complemento ao ambiente de trabalho ainda muito hostil (MORELLO; ISSA; FRANZ, 2018), as responsabilidades da vida pessoal ainda muito divididas por gênero representam outro grande desacelerador do crescimento em número e em relevância para as mulheres na construção civil, que por vezes arcam com jornada dupla ou tripla de trabalho, como apontam Luz e Gitahy (2016). Por terem as tarefas domésticas e familiares ainda quase exclusivamente sob sua responsabilidade (TUNJI-OLAYENI *et al.*, 2018; TIJANI; OSEI-KYEI; FENG, 2022; HEYDARI *et al.*, 2024), se comparadas a seus colegas homens, as mulheres enfrentam com maior frequência e maior gravidade as interferências da vida pessoal no trabalho, conforme exposto por Cao *et al.* (2020) e Ghanbaripour *et al.* (2023).

A combinação destes fatores continua a se converter em uma percepção de

inadequação da força de trabalho feminina na construção civil, fazendo com que, como observado por English e Hay (2015) as mulheres precisem se esforçar mais para atingir o mesmo reconhecimento que os homens em mesmas funções e tarefas.

Mesmo diante do cenário apresentado, Norberg e Johansson (2020) nos mostram que o aumento de formação e de atuação de mão de obra feminina tem se destacado como imprescindível para suprir a escassez de mão de obra mais e menos qualificada na indústria da construção civil. Como afirmam Pak, Shin e Lee (2020, p. 1):

> Devido a um ambiente de trabalho tão precário, a indústria da construção é conhecida como uma indústria voltada para os homens e, consequentemente, como impossível a atuação de trabalhadoras em canteiros de obras. Além disso, um ambiente de trabalho precário causa escassez de mão de obra na indústria da construção, pois não há novos trabalhadores chegando e os trabalhadores existentes estão envelhecendo.

Ainda na consideração deste novo cenário, com um número cada vez maior de mulheres em atuação, há que se observar com atenção o exposto por Pak, Shin e Lee (2020, p. 10):

> Considerando a situação atual da indústria da construção, o aumento da força de trabalho feminina é inevitável. A participação das mulheres está sendo acelerada por uma variedade de fatores sociais, como as mudanças demográficas devido ao envelhecimento, a baixa taxa de fertilidade e as mudanças no mercado da construção, como projetos de reforma. No entanto, o ambiente de trabalho nos canteiros de obras ainda é muito precário, mesmo para os trabalhadores do sexo masculino, devido às características da indústria da construção. Especialmente as instalações temporárias são consideradas um desperdício de dinheiro pelos engenheiros de obra, o que resulta em um ambiente de trabalho precário, especialmente para engenheiras e trabalhadoras pertencentes a minorias. Portanto, ao planejar instalações temporárias, este deve ser considerado um investimento e implementado com base em conceitos de gênero, o que deve, em última análise, concretizar a igualdade de gênero e canteiros de obras livres de acidentes [...].

Avaliando-se o exposto no cenário da construção civil pelo mundo, confirma-se a necessidade da inserção da mão de obra feminina no setor, com ganhos técnicos e sociais capazes de ajudar a suprir a escassez enfrentada.

2.2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Apesar dos avanços observados nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam desigualdades significativas no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o estudo *Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil*, divulgado pelo IBGE (2024), a taxa de participação feminina na força de trabalho foi de 53,3% em 2022, enquanto entre os homens esse percentual alcançou 73,2%.

Além da menor participação econômica, as mulheres também apresentam inserção mais precária no mercado de trabalho, com taxa de informalidade de 39,6%,

superior à observada entre os homens (37,3%) (IBGE, 2024).

Ainda segundo o IBGE (2024), no que se refere aos rendimentos, a desigualdade salarial permanece expressiva, sendo que as mulheres receberam, em média, o equivalente a 78,9% do rendimento auferido pelos homens no mesmo período.

Soma-se a estes fatores a persistente sobrecarga relacionada ao trabalho doméstico e às atividades de cuidado não remuneradas. Segundo o IBGE (2024), as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, enquanto os homens destinaram 11,7 horas semanais a essas atividades.

Antes mesmo de se analisar o espaço e o papel da mão de obra feminina na construção civil no Brasil, há que se destacar fatos generalizados que expõem a diferença da realidade de trabalho entre homens e mulheres em todos os setores. Mesmo fora do setor da construção civil, nos deparamos com o apresentado por Manske e Dias (2021, p. 4):

> A maior incorporação do trabalho realizado pelas mulheres na esfera chamada ‘produtiva’ do mercado de trabalho é feita de forma desigual com maior intensidade de precarização, de forma a manter a estrutura da divisão social e sexual do trabalho.

Ainda de acordo com os apontamentos de Manske e Dias (2021, p. 4): “A atuação das mulheres no mercado de trabalho ainda pode ser caracterizada pela divisão sexual do trabalho, com diferenças salarias e jornadas mais prolongadas”. Este fato que se comprova ao analisarmos dados do IBGE (2014), que demonstram que as mulheres são minoria ao se analisar os vínculos empregatícios com carteira de trabalho assinada, com maior concentração de mulheres no trabalho informal e parcial (HIRATA, 2009).

Com base também nos dados divulgados pelo IBGE no ano de 2014, Manske e Dias (2021) constataram que a manutenção da desigualdade salarial para mão de obra feminina e masculina evidencia questões estruturais responsáveis por perpetuar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

As desigualdades salariais também permanecem como um desafio relevante para o alcance da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Dados recentes do IBGE (2024) indicam que as mulheres continuam recebendo rendimentos inferiores aos dos homens, mesmo quando possuem níveis de escolaridade semelhantes. Tal cenário contrasta com os objetivos estabelecidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, especialmente no âmbito do ODS 5, que prevê a promoção da

igualdade de oportunidades e de remuneração entre homens e mulheres.

Segundo Hirata (2018), as desigualdades de gênero no trabalho estão relacionadas não apenas às diferenças de acesso ao emprego, mas também à permanência de estruturas sociais e culturais que condicionam a divisão sexual do trabalho e a distribuição desigual das oportunidades profissionais.

Na observância dessas diferenças e buscando garantir igualdade no campo trabalhista, alguns dispositivos legais podem ser citados como referência no enfrentamento das desigualdades de gênero, como a Lei nº 9.029/95, que veda ao empregador qualquer prática discriminatória quanto aos empregados por divisão de gênero, e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A CLT define que os direitos das mulheres são assegurados, sendo da mesma forma em igualdade com relação aos direitos dos trabalhadores do sexo masculino (artigo 372 da CLT), e que toda empresa é obrigada a oferecer nos estabelecimentos medidas para o conforto do sexo feminino (artigo 389, inciso I, da CLT).

2.3 MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

Apesar do crescente movimento de inserção das mulheres no mercado de trabalho e da luta por um espaço igualitário nas áreas técnicas e de serviços pesados, Manske e Dias (2021, p. 12) observam que “as mudanças na divisão sexual ainda se mantém em um contexto profissional que segrega vertical e horizontalmente o trabalho de homens e mulheres nestas áreas”.

As áreas de serviços braçais pesados e de maior domínio técnico, como a construção civil, se provam ainda mais inóspitas às trabalhadoras mulheres, que sofrem constantemente com o comparativo da força física e com a execução de atividades técnicas criaram uma grande barreira para a participação das mulheres como trabalhadoras da área, que acabavam se limitando a serviços pouco complexos tecnicamente, como servir café ou fazer a limpeza da obra (ARAÚJO; REY; SOUZA, 2024).

Isso sem considerar os desafios enfrentados pela mão de obra feminina de um modo geral, como a conciliação com a vida familiar, as atividades domésticas e a falta de incentivo à formação técnica e à emancipação (SOUZA; TEIXEIRA; COSTA, 2020).

Diante das constantes barreiras colocadas pela cultura segregadora do mercado da construção civil, muitas vezes baseada no argumento de que às mulheres falta e sempre faltará força física que as equipare em competência à mão de obra masculina,

Araújo, Rey e Souza (2024, p. 31) trazem ainda:

> A chegada de novas tecnologias na construção civil está mudando os processos de trabalho. Agora, muitas tarefas braçais passaram a ser executadas por máquinas. Como exemplo, podemos citar a grua, utilizada para elevação e movimentação de cargas e materiais pesados. Além disso, os materiais estão se tornando cada vez mais leves e fabricados em formatos pré-moldados. Isso facilita os procedimentos de montagem e instalação, favorecendo a contratação de mulheres nessa indústria.

Para o alcance do acesso a oportunidades igualitárias no mercado da construção civil, nota-se a necessidade de mudança cultural dentro do setor, acompanhando as atualizações do setor em termos de tecnologia e às necessidades do mercado nacional.

2.4 O CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Assim como em outras áreas, o setor da construção civil tem passado por um aumento constante e gradativo no número de trabalhadoras mulheres, sendo observado desde os canteiros de obras até os escritórios de empresas de engenharia civil. Este fato se comprova por meio de dados do IBGE, divulgados em 2021, que mostram um aumento de 120% no número de mulheres trabalhando no setor, de 2007 a 2018. Esse crescimento vem sendo impulsionado pela carência de mão de obra no setor e pela consequente demanda por serventes, carpinteiros, ajudantes de obra, pedreiros, soldadores, entre outros serviços que exigem baixa qualificação técnica (ARAÚJO; REY; SOUZA, 2024).

Apesar dos números demonstrarem um movimento de abertura do mercado, muitos ainda são os desafios enfrentados pelas profissionais mulheres no setor, o que acaba por se refletir em quadros de desestímulo e desistência da área por parte de trabalhadoras. Norberg e Johansson (2020, p. 20) afirmam que, “ainda se trata de um ambiente de trabalho sexualizado, imbuído de noções tradicionais do que constitui comportamentos e habilidades femininos e masculinos, e onde o masculino constitui a norma”. Ainda segundo Norberg e Johansson (2020, p. 20):

> Para que a indústria da construção civil tenha sucesso em atrair mulheres e também outros trabalhadores que se desviam da norma masculina vigente, o gênero é uma questão que precisa ser levada a sério. Embora haja melhorias relatadas nesse aspecto, discursos e mensagens conflitantes sobre a participação feminina precisam ser visibilizados e problematizados entre todos os trabalhadores. A igualdade de gênero não pode, como demonstrado, ser uma questão feminina que será alcançada por meio do aumento do número de mulheres no setor, com a expectativa de que as mulheres que ingressam no setor mudem a cultura e até mesmo civilizem os homens.

Para que a permanência e o desenvolvimento dessas mulheres sejam

possibilitados e incentivados, é necessário observar as constantes disparidades e desafios que são impostos a elas. Conforme expresso por Bardini *et al.* (2024), barreiras culturais ainda muito presentes, mesmo nas empresas que têm buscado permitir um ambiente inclusivo, sujeitam as trabalhadoras à necessidade de provar suas habilidades e à dificuldade de aceitação e de respeito nos canteiros de obras. Além disso, “políticas inclusivas, mentorias e um ambiente de apoio são essenciais para promover a representatividade feminina e garantir um campo de trabalho equitativo e respeitoso”, constatam Bardini *et al.* (2024, p. 1).

Diante do exposto, fica evidente que a inserção da mão de obra feminina na construção civil se prova uma necessidade e um interesse de toda a sociedade, cabendo ao poder público, à iniciativa privada e às empresas do terceiro setor fomentar e facilitar o ingresso das mulheres no setor, por meio de formação e de qualificação técnica (ARAÚJO; REY; SOUZA, 2024).

2.5 O PAPEL DO INCENTIVO À FORMAÇÃO E À CAPACITAÇÃO DE MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

Em sua luta por espaço e por reconhecimento no mercado da construção civil, observa-se um movimento, por parte da mulher, de busca por qualificação técnica, utilizando-se da educação como estratégia (BAHIA; LAUDARES, 2012).

Conforme tratado por Manske e Dias (2021, p. 12) em sua pesquisa:

> A participação feminina atual no campo das engenharias carrega um histórico de conquistas e vencimento das barreiras impostas pela sociedade ao acesso à educação. Por meio de um papel de gênero construído socialmente e atribuído a elas, essas barreiras dificultaram seu acesso à educação básica, à educação superior e à entrada e permanência no mundo do trabalho em todas as profissões. Ao analisar em paralelo as linhas do tempo do desenvolvimento da engenharia no Brasil e do desenvolvimento educacional das mulheres, com enfoque na entrada das mulheres nesta profissão, é possível observar o quanto estes caminhos não são lineares e o quanto vieram em tempos diferentes para diferentes mulheres. A presença feminina na profissão representa muitos ganhos em relação às pioneiras no início do século passado, quando, há apenas um século atrás, a primeira mulher conquistou um diploma de engenharia em uma instituição nacional.

Segundo Araújo, Rey e Souza (2024, p. 32) “existem timidamente alguns projetos no Brasil para qualificar a mão de obra feminina na construção civil, seja por iniciativa do Poder Público, seja por iniciativa de empresas privadas e do terceiro setor”.

Apresenta-se, como exemplo, a portaria conjunta SMOBI/SUDECAP/URBEL, nº 037/2023, da Prefeitura de Belo Horizonte, que “Institui a Política Afirmativa ‘Mulheres na Obra’ para a Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho de Construção”:

> Considerando a regulamentação expressa no Decreto nº 18.422, de 23

> de agosto de 2023, que dispõe sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional.

Na busca por equidade, comprova-se por meio dos estudos apontados, dentre outros, que a formação técnica da mulher e a dificuldade de acesso a ela, representa mais um desafio na mudança de cenário desejada e o papel decisivo deste acesso à efetividade das ações e políticas de inclusão.

2.6 PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO COMO POLÍTICA DE INCLUSÃO NO BRASIL

Como exemplo de políticas de inclusão no Brasil, destaca-se o Programa Mulheres Mil, que constitui uma política pública federal direcionada à promoção da inclusão social e produtiva de mulheres em situação de vulnerabilidade social, por meio da articulação entre formação profissional, elevação de escolaridade e desenvolvimento da autonomia econômica feminina (BRASIL, 2011).

Para além da qualificação profissional, esse programa possui diretrizes voltadas à promoção da igualdade de gênero, à redução das desigualdades socioeconômicas e ao fortalecimento da inclusão social feminina, demonstrando que sua finalidade transcende a mera capacitação técnica (BRASIL, 2011). O programa adota uma abordagem multidimensional de capacitação, compreendendo a formação profissional como instrumento de emancipação econômica, fortalecimento da autoestima e ampliação da cidadania.

A normativa do programa estabelece que os cursos ofertados devem considerar as características específicas das mulheres atendidas, reforçando a necessidade de adaptação metodológica e institucional às particularidades do público-alvo (BRASIL, 2011).

A relevância de iniciativas voltadas à qualificação profissional feminina também pode ser observada à luz da Agenda 2030 das Nações Unidas. Entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacam-se o ODS 5 – Igualdade de Gênero, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, e o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que visa promover o crescimento econômico inclusivo, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Nesse contexto, programas de capacitação profissional destinados a mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica contribuem diretamente

para o alcance dessas metas, ao ampliar oportunidades de formação, empregabilidade e autonomia financeira.

3 METODOLOGIA

Neste item, as etapas de pesquisa foram detalhadas, descrevendo-se os materiais utilizados e os métodos de abordagem e de procedimentos adotados.

A Figura 01 apresenta o quadro-resumo das etapas metodológicas adotadas no presente trabalho.

Figura 01: Quadro-resumo das etapas metodológicas adotadas

Objetivo específico	Técnica de coleta	Técnica de análise
Levantar etapas de implantação	Análise documental / entrevista com coordenação do curso	Mapeamento processual
Identificar dificuldades	Entrevistas com professores e voluntários	Análise de conteúdo
Avaliar resultados do curso	Dados institucionais / questionários destinados às alunas	Estatística descritiva e análise qualitativa
Propor melhorias	Síntese analítica	Análise crítica

Fonte: a autora, 2026

3.1 MATERIAIS

Para alcançar os objetivos específicos desta pesquisa foram utilizados para o levantamento e análise de dados neste trabalho:

- pesquisas qualitativas e entrevistas com profissionais, voluntários e alunas do curso;

- avaliação dos números de matrículas, listas de presenças e concluintes;

3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM

De acordo com a classificação proposta por Gil (2008), esta pesquisa caracteriza-se como aplicada, uma vez que busca gerar conhecimentos voltados à solução de problemas específicos relacionados à implantação de cursos de capacitação de mão de obra feminina para a construção civil. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois procura identificar, registrar, analisar e interpretar as características de determinado fenômeno sem interferir em sua ocorrência. Em relação à abordagem do problema, a pesquisa possui caráter quali-quantitativo. Segundo Creswell e Clark (2013), a utilização de métodos mistos possibilita a integração de dados quantitativos e qualitativos, proporcionando uma compreensão mais abrangente do fenômeno investigado. Complementarmente, Minayo (2001) destaca que a abordagem qualitativa permite compreender aspectos subjetivos, percepções, experiências e significados atribuídos pelos participantes, enquanto a abordagem quantitativa contribui para a análise de indicadores e

resultados mensuráveis. Dessa forma, o presente estudo combinou a análise de dados quantitativos obtidos por meio dos formulários aplicados às participantes com a análise qualitativa das entrevistas, relatos e percepções dos envolvidos, possibilitando uma avaliação mais completa do processo de implantação e dos resultados alcançados pelo curso.Em se tratando de seus objetivos, esta pesquisa possui caráter exploratório, já que envolveu levantamento bibliográfico e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

3.3 MÉTODOS DE PROCEDIMENTOS

Os procedimentos para realizar este trabalho foram organizados em cinco etapas, que passamos a apresentar a seguir.

A primeira etapa é constituída pelo levantamento bibliográfico composto pela contextualização histórica e pelo estado da arte sobre o tema através de artigos correlatos, recentes e de contextos geográficos tanto similares, quanto distintos. Foram analisados artigos científicos, legislações, documentos institucionais e demais publicações pertinentes ao tema da inserção feminina na construção civil, capacitação profissional e políticas públicas de inclusão produtiva.

A segunda etapa levantou dados acerca da concepção do curso ofertado por meio da coleta de dados institucionais e documentais. Nessa fase, foram mapeadas as etapas burocráticas e operacionais de implantação, incluindo definição do escopo do curso, planejamento pedagógico, estruturação de conteúdo, recursos materiais necessários, disponibilização de infraestrutura e alocação de equipe técnica voluntária.

Na terceira etapa, procedeu-se à coleta e à análise qualitativa dos dados relacionados ao processo de implantação do curso ofertado, mediante entrevistas semiestruturadas com os agentes envolvidos na implantação, incluindo coordenação, professores, instrutores e voluntários. Os dados obtidos foram organizados e analisados, visando a identificar as principais dificuldades, gargalos operacionais e limitações institucionais observadas durante a implantação do curso.

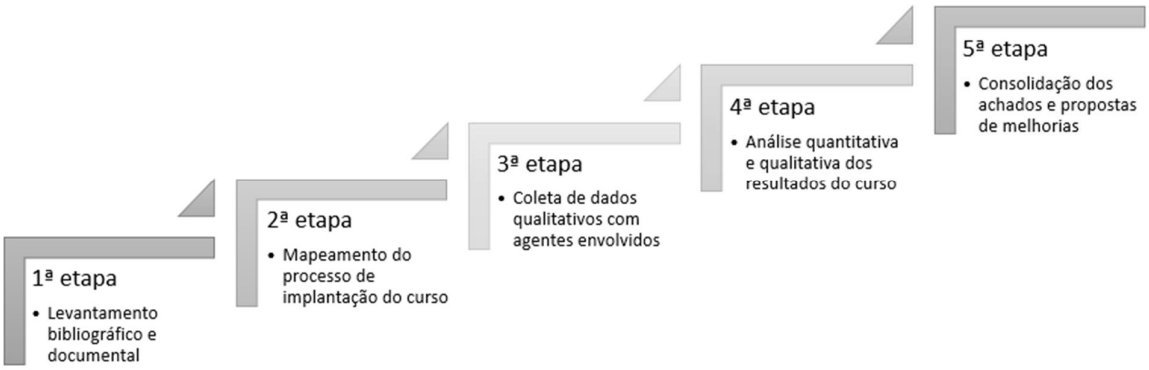
A quarta etapa consistiu na análise qualiquantitativa dos resultados do curso. Os dados quantitativos foram obtidos por meio da avaliação dos números referentes a matrículas, evasão, taxa de conclusão e respostas a questionários de satisfação aplicados às participantes. Tais dados foram tratados por meio de estatística descritiva, com cálculo de percentuais, enquanto os dados qualitativos foram

interpretados mediante análise categorial de conteúdo.

Na quinta e última etapa, destacaram-se as principais dificuldades encontradas ao longo deste estudo, com a expectativa de que possam melhorar e orientar a gestão de novas turmas do curso avaliado e futuros processos de implantação de cursos de capacitação de mão de obra feminina para a construção civil. As recomendações foram elaboradas a partir da correlação entre os achados empíricos do estudo de caso, os referenciais teóricos levantados na literatura e as boas práticas identificadas em programas similares de capacitação profissional feminina.

A Figura 2 apresenta o fluxograma síntese das etapas metodológicas adotadas no presente trabalho.

Figura 2: Fluxograma síntese das etapas metodológicas adotadas



Fonte: a autora, 2026

3.3.1 Instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada por meio da aplicação de formulários estruturados e da condução de entrevistas semiestruturadas com os diferentes agentes envolvidos no curso analisado, todos disponibilizados e aplicados pela coordenação do curso, de forma a possibilitar avaliação abrangente do processo de implantação do curso ofertado.

Junto às alunas participantes do curso, foram aplicados semanalmente os formulários de acompanhamento Diário de aperfeiçoamento (Anexo I), não anônimo, ao longo da execução da formação, com o objetivo de monitorar continuamente a percepção das participantes acerca da qualidade das aulas, da compreensão dos conteúdos, das dificuldades enfrentadas e da satisfação geral com o andamento do curso. As dicas para preenchimento do Diário de aperfeiçoamento constam na Figura

3:

Figura 3: Dicas para preenchimento do Diário de aperfeiçoamento

Dicas de preenchimento: você pode escrever resposta sobre algumas das perguntas abaixo e outros pensamentos que você teve!
-
O que você aprendeu?
- Onde posso usar esse conhecimento?
- Quais são os materiais necessários?
- Quais são as condições de trabalho?
- Quais os cuidados devo ter?
- Quais equipamentos de segurança utilizar?
- O que posso fazer com esse conhecimento?
- Tive alguma ideia?
- Com quem posso compartilhar essas informações?
- Por que compartilhar as informações?

Fonte: Diário de aperfeiçoamento, 2025

Já o Observatório de informações continha questões a serem respondidas anonimamente, como mostra a Figura 4:

Figura 4: Questões propostas para o Observatório de informações

Como você se sentiu ao fazer parte do curso?

_____
_____
_____

Quais foram suas dificuldades?

_____
_____
_____

Você ficou com alguma dúvida? Qual?

_____
_____
_____

O que pode ser melhorado?

_____
_____
_____

Fonte: Diário de aperfeiçoamento, 2025

Adicionalmente, foi aplicado um formulário de avaliação final, o Questionário de avaliação do curso – estudantes (Anexo III), ao término do curso, voltado à consolidação da percepção global das concluintes quanto à experiência formativa, ao aprendizado adquirido, à qualidade da capacitação ofertada e à aplicabilidade prática dos conhecimentos desenvolvidos.

Também foi disponibilizado às participantes o Observatório de informações

(Anexo II), anônimo, de preenchimento semanal, concebido como canal complementar de escuta, permitindo o registro livre e sigiloso de críticas, sugestões e percepções sobre aspectos sensíveis do curso, com vistas à obtenção de retornos mais espontâneos e à redução de possíveis vieses de resposta decorrentes da identificação das respondentes.

Para coleta das percepções da equipe executora, foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com a coordenadora, professores e monitores voluntários, após a conclusão do curso, através do Questionário de avaliação do curso – docentes e voluntários (Anexo IV). As entrevistas tiveram como objetivos identificar dificuldades operacionais e institucionais observadas durante a implantação do curso de capacitação, bem como registrar percepções técnicas sobre a adequação da estrutura do curso, do planejamento pedagógico e do desempenho geral da turma.

Os dados obtidos por meio dos formulários e das entrevistas constituíram a base para as análises quali-quantitativas desenvolvidas neste estudo, permitindo a avaliação integrada da implantação do curso, dos resultados obtidos e das oportunidades de melhoria identificadas para futuras edições.

4 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

4.1 INSTITUIÇÃO OFERTANTE

O estudo de caso feito nesta pesquisa refere-se à implantação da primeira turma de um curso de capacitação de mão de obra feminina na construção civil, ofertado por uma instituição pública de ensino técnico e superior localizada em Belo Horizonte – Minas Gerais.

Tal instituição é reconhecida pela formação profissional e tecnológica, bem como pelo desenvolvimento de atividades de extensão voltadas à promoção da inclusão social e à qualificação profissional da comunidade.

Nesse contexto, a instituição apresenta relevante papel na implementação de iniciativas de capacitação profissional alinhadas a políticas públicas de inclusão e desenvolvimento social.

4.2 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL VINCULADO

O curso de capacitação em aplicação de revestimento cerâmico analisado faz parte de um programa, que se trata de uma iniciativa política pública federal. Este curso de qualificação profissional é instituído pelo Ministério da Educação, com o objetivo de promover inclusão social e produtiva de mulheres em situação de vulnerabilidade social por meio da formação profissional e tecnológica.

O programa de capacitação profissional tem como diretrizes a promoção da igualdade de gênero, a redução das desigualdades socioeconômicas e o fortalecimento da autonomia feminina, buscando ampliar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho por meio da qualificação profissional.

Nesse sentido, a realização do curso pela instituição ofertante insere-se como ação institucional de materialização dos objetivos do programa no contexto local

4.2.1 Curso ofertado

O curso objeto deste estudo de caso, ofertado durante o período de 22/05/2025 e 27/09/2025, com 160 horas de duração, corresponde à formação de Assentadora de Revestimento Cerâmico e se destina à capacitação inicial de mulheres para atuar em atividades práticas da construção civil.

A formação inicial e continuada das alunas teve como objetivo fornecer conhecimentos teóricos e práticos relacionados à aplicação e execução de revestimentos cerâmicos, abrangendo conteúdos técnicos, procedimentos executivos,

uso e importância dos equipamentos de proteção individual e coletiva, utilização de ferramentas e boas práticas construtivas aplicáveis à atividade profissional.

A escolha do curso considerou a demanda por mão de obra qualificada no setor e sua adequação como oportunidade de inserção feminina em atividades técnicas da construção civil.

4.2.2 Perfil do público-alvo

O curso de aplicadoras de revestimento cerâmico foi direcionado a mulheres enquadradas no público-alvo do programa vinculado, caracterizado por mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica, com interesse em qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

O enquadramento se deu com base nos seguintes critérios:

- gênero: ser mulher (cisgênero, transgênero ou travesti);
- escolaridade mínima: 5ª ano do ensino fundamental;
- renda: até 1,5 salário mínimo per capita;
- idade: devido ao uso de ferramentas, a idade mínima exigida foi a de 18 anos.

4.3 ESTRUTURA OPERACIONAL

As aulas ocorreram às quintas e sextas-feiras, no período noturno, e aos sábados, nos turnos da manhã e da tarde, sendo realizadas em um dos *campi* da instituição ofertante. Com isso, buscava-se compatibilizar a oferta com a rotina das participantes e ampliar o acesso do público-alvo.

A execução do curso contou com o apoio de professores, monitores e palestrantes voluntários, responsáveis pela condução das atividades teóricas e práticas, bem como pelo suporte técnico e pedagógico às participantes ao longo da formação.

A infraestrutura disponibilizada pela instituição incluiu espaços adequados para realização das aulas práticas, equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento das atividades de capacitação. Quanto ao local para execução da parte prática do curso, foi necessária a utilização de uma das edificações da instituição ofertante, devido à falta de laboratório para esta finalidade.

A organização pedagógica do curso se deu conforme a Figura 5:

Figura 5: Módulos do curso

Módulo do Núcleo Comum – 40 horas
Leitura e Produção de Textos aplicados ao curso - 10 horas
Matemática Básica aplicada ao curso – 16 horas
Informática básica – 14 horas

Módulo do Núcleo Articulador – 25 horas
Dia das Mulheres Mil: Seminário de Integração com os formadores e as alunas e ações para aumentar a autoestima e empoderamento – 10 horas
Oficina de construção e Aplicação do Mapa da Vida – 5 horas
Direitos e Deveres Trabalhistas, saúde da Trabalhadora – 5 horas
Noções de Empreendedorismo, cooperativismo e Economia Solidária – 5 horas

Módulo da Qualificação Profissional – 95 horas
Segurança do Trabalho – 5 horas
Materiais de Construção – 20 horas
Revestimento de argamassa e Contrapiso – 10 horas
Revestimento cerâmico – 60 horas

Fonte: Projeto pedagógico do curso ofertado, 2025

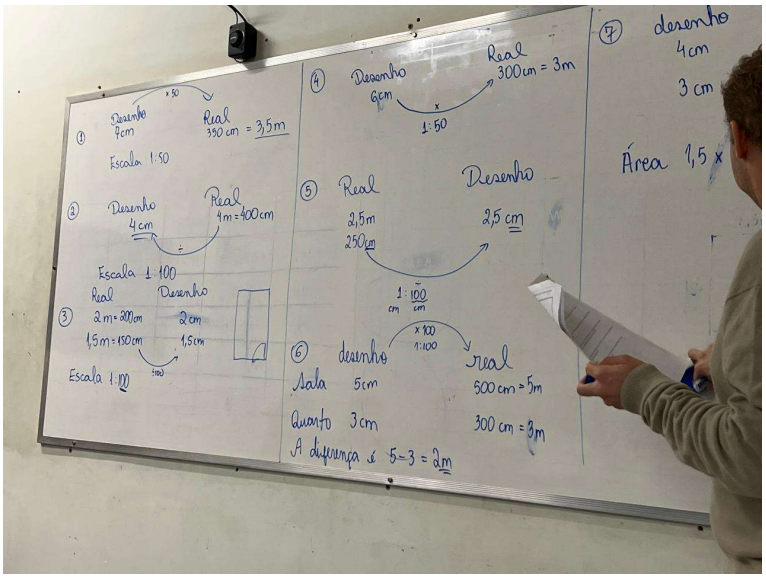
Dentre as disciplinas ofertadas, as aulas de matemática básica aplicada ao curso, ministradas por professor voluntário, destacou-se pela forte necessidade e pelo nível de interação das alunas, que manifestaram grandes dificuldades com o conteúdo, porém, comprometimento e interesse. Nas Figuras 6, 7 e 8, imagens de uma das aulas ministradas:

Figura 6: Aula de matemática básica aplicada



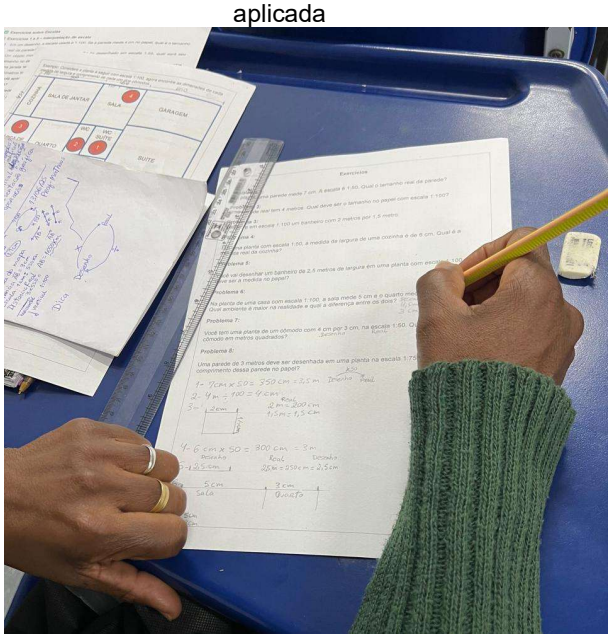
Fonte: A autora, 2025

Figura 7: Aula de matemática básica aplicada



Fonte: A autora, 2025

Figura 8: Registro de utilização de material didático durante a aula de matemática básica aplicada



Fonte: A autora, 2025

4.4 INICIATIVAS PARA PERMANÊNCIA E ÊXITO DAS ALUNAS

As atividades complementares foram realizadas ao longo de todo o curso e contaram com palestras sobre segurança do trabalho; direito trabalhista; saúde e higiene bucal; empoderamento feminino; cidadania; trabalho e sociedade; e comunicação assertiva e relações profissionais. Houve também visitas técnicas a duas construtoras (Figura 9) e a uma fábrica de blocos cerâmicos e elaboração de

mapa da vida, com o psicólogo da instituição ofertante. Além das atividades técnicas complementares, houve momentos de acolhimento e interação através de lanches da tarde com finalidade recreativa, como mostra a Figura 10.

Figura 9: Visita técnica à obra de uma empresa de grande porte de construção civil



Fonte: a autora, 2025

Figura 10: Lanche da tarde recreativo



Fonte: a autora, 2025

Além das atividades já mencionadas, foram ofertadas ações complementares voltadas à preparação das participantes para o mercado de trabalho, incluindo oficinas

de informática básica, elaboração de currículo profissional e orientação para criação e utilização da plataforma Gov.br. Essas atividades tiveram como objetivo ampliar a inclusão digital das alunas e facilitar seu acesso a oportunidades de emprego, serviços públicos e processos seletivos.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta e discute os resultados obtidos a partir do estudo de caso realizado, com base na análise dos dados coletados ao longo da implantação do curso de capacitação de mão de obra feminina na área da construção civil.

Inicialmente, é apresentada a descrição do processo de implantação do curso (seção 5.1) e a estrutura pedagógica (seção 5.2), contemplando as etapas executadas e os principais aspectos envolvidos na sua operacionalização. Em seguida, são discutidas as principais dificuldades identificadas ao longo da implantação da formação (seção 5.3), considerando fatores de natureza pedagógica, logística e social, e em seguida, dados gerais da turma ao término do curso (seção 5.4).

Na sequência, é realizada a avaliação quali-quantitativa do curso (seção 5.5), estruturada a partir da análise de diferentes instrumentos de coleta de dados, apresentados nos anexos I a IV, aplicados às participantes, à equipe executora e coordenação. Essa avaliação contempla, de forma integrada, os registros obtidos por meio do formulário não anônimo de coleta semanal, denominado Diário de Aperfeiçoamento (Anexo I) (seção 5.5.1), do formulário anônimo de coleta semanal, denominado Observatório de Informações (Anexo II) (seção 5.5.2), do formulário final de avaliação das estudantes (Anexo III) (seção 5.5.3) e do formulário final de avaliação de docentes e voluntários (Anexo IV) (seção 5.5.4).

Posteriormente, é apresentada a análise da evasão observada ao longo do curso (seção 5.6), considerando os fatores identificados a partir dos dados coletados e sua relação com as condições de permanência das participantes.

Por fim, com base nos resultados obtidos, são propostas melhorias para o processo de implementação de futuras turmas (seção 5.7), com vistas ao aprimoramento da efetividade das ações de capacitação e à ampliação da permanência e do aproveitamento das participantes.

Dessa forma, o presente capítulo busca integrar os resultados obtidos com a discussão dos principais achados da pesquisa, contribuindo para a compreensão dos

desafios e potencialidades associados à capacitação de mão de obra feminina na construção civil, no contexto de instituições públicas de ensino técnico e superior.

5.1 IMPLANTAÇÃO INSTITUCIONAL DO CURSO DE CAPACITAÇÃO

A implantação do curso de capacitação de assentadoras de revestimento cerâmico, no âmbito do programa vinculado, teve origem em um convite da Diretoria de Extensão da instituição, que buscava viabilizar a oferta de cursos voltados para mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica. A definição do curso específico foi realizada pelas professoras do Departamento de Engenharia Civil, participantes do programa, considerando, dentre as opções disponíveis, aquela que possibilitasse abordar o maior número de frentes de trabalho dentro de uma única formação.

O principal objetivo da primeira turma foi proporcionar às alunas conhecimentos técnicos relacionados às normas e práticas da construção civil, com ênfase em segurança do trabalho, higiene, saúde e bem-estar. Além disso, buscou-se promover a reinserção das participantes no mercado de trabalho, bem como o desenvolvimento de habilidades que possibilitassem sua atuação em atividades relacionadas às suas próprias residências, contribuindo para sua autonomia e independência.

5.2 ESTRUTURA PEDAGÓGICA DO CURSO

O processo de implantação envolveu diversas etapas, iniciando-se pela estruturação do curso em dois eixos principais: um núcleo comum e um núcleo prático. O núcleo comum contemplou atividades de apoio psicossocial e pedagógico, incluindo temas como empregabilidade, direitos do trabalho e inserção no mercado. Já o núcleo prático demandou a definição de local adequado para a realização das atividades, uma vez que a instituição não dispunha de laboratório específico para as disciplinas práticas abordadas. Como solução, as práticas foram realizadas em edificações do próprio campus.

O planejamento pedagógico foi desenvolvido com base nas diretrizes do programa, que já estabelece a carga horária do núcleo comum. A partir disso, foi estruturado o currículo teórico e prático do curso, incluindo disciplinas como matemática, considerada essencial para a compreensão dos conteúdos técnicos pelas alunas. Esse planejamento foi submetido à aprovação institucional, sendo avaliado pela coordenação geral da instituição.

A implantação do curso demandou a atuação integrada de diversos setores institucionais, incluindo a Diretoria de Extensão, a Diretoria do campus onde o curso foi realizado, a Diretoria de Assuntos Estudantis, a Coordenação de Assuntos Acadêmicos, a Coordenação de Serviços Gerais, a Divisão de Saúde, a Coordenação de Desenvolvimento de Carreiras, além de diferentes setores administrativos relacionados à aquisição de materiais, orçamento, infraestrutura e logística. Também houve apoio da prefeitura do campus na elaboração de planilhas para aquisição de materiais e equipamentos necessários às atividades práticas. A definição da equipe docente ocorreu por meio de convite realizado pela coordenação do curso, enquanto os monitores foram selecionados via edital. Ao todo, participaram da execução da formação cinco professores da instituição, quatro professores voluntários - incluindo um docente de matemática, além de estudantes da pós graduação em Engenharia Civil, graduação em Engenharia Civil e do curso técnico em Edificações, que atuaram como monitores, parte deles com bolsas institucionais.

O processo de captação e seleção das alunas foi realizado por meio de ampla divulgação em diferentes canais, incluindo Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), organizações não governamentais, Casa da Mulher Mineira, grupos comunitários, redes sociais e instituições religiosas, buscando alcançar o público-alvo do programa. A Figura 11 contém a folha de captação utilizada.

Figura 11: Folder de captação.



Fonte: Coordenação geral do curso ofertado, 2025

Em relação a infraestrutura e materiais, houve necessidade de adquirir insumos para realizar as atividades práticas, sendo estes majoritariamente fornecidos pela instituição, com exceção do revestimento cerâmico, que foi obtido por meio de doação de empresa do setor da construção civil. Para as atividades teóricas, também foram utilizadas doações internas.

Por fim, destaca-se que o período entre a concepção inicial do curso e o início das aulas foi de, aproximadamente, nove meses, evidenciando a complexidade do processo de implantação e a necessidade de articulação entre diferentes setores institucionais para viabilizar a oferta da formação.

5.3 DIFICULDADES DURANTE A IMPLANTAÇÃO

A análise das dificuldades enfrentadas ao longo da implantação e da execução do curso mostra que o processo foi marcado por desafios de natureza institucional, operacional, pedagógica e social. Apesar disso, a avaliação geral da execução foi considerada positiva, sendo compreendida como um processo de aprendizado para todos os envolvidos, culminando em um resultado final de sucesso.

No âmbito institucional, destacam-se entraves burocráticos relacionados à execução de um programa federal, especialmente no que se refere à aquisição de materiais e à impossibilidade de recebimento de doações de empresas privadas sem a existência prévia de edital específico. Esse contexto contribuiu para atrasos no processo de compra de insumos essenciais para as atividades práticas, impactando diretamente o cronograma do curso.

Ainda no campo institucional, observou-se o despreparo da instituição para receber alunas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, especialmente no que diz respeito ao acesso ao campus e às condições de alimentação. A ausência de suporte adequado nesses aspectos evidenciou lacunas na adaptação da estrutura institucional às demandas específicas do público atendido.

No que se refere às dificuldades operacionais, destacam-se a inexistência de laboratório próprio para a realização das atividades práticas, o que demandou a adaptação de espaços dentro do campus, bem como o atraso na aquisição de materiais, que resultou na interrupção temporária do curso. Tal situação exigiu a reorganização do calendário acadêmico, incluindo a inserção de um período de pausa

até a retomada das atividades práticas.

Além disso, a participação de docentes voluntários apresentou limitações relacionadas à compatibilidade de horários, uma vez que as aulas eram realizadas no período noturno e aos sábados, coincidindo com outras atividades acadêmicas dos envolvidos.

No campo pedagógico, verificou-se a necessidade de adequações ao longo da execução do curso, incluindo ajustes no cronograma e na dinâmica das aulas, especialmente no núcleo comum, que dependia da disponibilidade de convidados externos. Também foi observado que, nas etapas iniciais, predominantemente teóricas, houve maior dificuldade de engajamento das alunas, sendo necessário o uso de abordagens mais lúdicas e interativas para manutenção do interesse.

Em relação ao público-alvo, os principais desafios estiveram associados à permanência e à frequência das participantes. A carga horária concentrada, especialmente aos sábados, que demandava dedicação integral, foi apontada como um dos principais fatores de dificuldade, sobretudo no início do curso. Esse aspecto, aliado à sobrecarga de responsabilidades pessoais e profissionais das alunas, impactou diretamente sua capacidade de continuidade na formação.

Outro fator relevante foi o atraso no repasse do vale-transporte, que impossibilitou a participação de algumas alunas nas atividades presenciais, revelando a importância do suporte financeiro para viabilizar o acesso e a permanência no curso.

Entre as dificuldades inesperadas, destaca-se a ausência de recursos destinados à alimentação das participantes, bem como a não isenção de custos no restaurante institucional. Essa situação demandou a mobilização de docentes e voluntários, que contribuíram com recursos próprios para garantir a alimentação das alunas, gerando sobrecarga financeira e operacional para a equipe.

De forma geral, observa-se que as dificuldades enfrentadas estão fortemente relacionadas à articulação entre as condições estruturais da instituição e as demandas específicas do público atendido, salientando a necessidade de planejamento integrado que contemple não apenas os aspectos pedagógicos, mas também as condições logísticas e sociais que influenciam diretamente a permanência e o aproveitamento das participantes no curso.

5.4 DADOS GERAIS DA TURMA

A primeira turma do curso contou com o ingresso de 26 alunas, com faixa etária

variando entre 18 e 60 anos, conforme Figura 12.

Ao final do ciclo de formação, 15 participantes concluíram integralmente o curso (Figura 13), resultando em taxa de conclusão de aproximadamente 57,7% e taxa de evasão de 42,3%.

Esses dados evidenciam a ocorrência de evasão significativa ao longo do processo formativo, aspecto que foi analisado no capítulo seguinte (Resultados e discussão), com vistas a identificar fatores associados à permanência e à desistência das participantes.

Figura 12: Alunas ingressantes no curso, professoras e voluntários



Fonte: a autora, 2025

Figura 13: Alunas concluintes no curso, professoras e diretora da instituição ofertante



Fonte: a autora, 2025

Além da conclusão do curso por quinze participantes, observou-se resultado relevante relacionado à inserção profissional. Ao término da formação, quatro alunas

obtiveram oportunidade de estágio em empresa do setor da construção civil, demonstrando o potencial do curso como mecanismo de aproximação entre qualificação profissional e mercado de trabalho.

5.5 AVALIAÇÃO QUALI-QUANTITATIVA DO CURSO DE CAPACITAÇÃO

A avaliação quali-quantitativa do curso foi realizada com base na análise dos formulários aplicados ao longo de sua execução e ao final do curso, sendo eles: Diário de aperfeiçoamento (Anexo I), Observatório de informações (Anexo II), Questionário de avaliação do curso – estudantes (Anexo III) e Questionário de avaliação do curso – docentes e voluntários (Anexo IV).

Os dados obtidos permitiram analisar, de forma integrada, aspectos relacionados a satisfação, percepção de aprendizado, dificuldades enfrentadas e avaliação geral da experiência formativa e foram coletados e analisados conforme se apresenta nas seções 5.5.1 a 5.5.4, a seguir.

Os formulários semanais aplicados às alunas, Diário de aperfeiçoamento (Anexo I) e Observatório de informações (Anexo II), permitiram o acompanhamento contínuo da percepção das participantes ao longo da execução do curso.

De forma geral, observou-se avaliação positiva quanto à qualidade das aulas e à atuação dos instrutores, aspecto mencionado de forma recorrente ao longo das semanas. No entanto, também foram identificadas dificuldades relacionadas à conciliação da carga horária do curso com atividades pessoais e profissionais, sendo esse fator apontado de forma frequente pelas participantes.

Além disso, ao longo das primeiras semanas, algumas alunas relataram dificuldades iniciais com os conteúdos técnicos, indicando necessidade de adaptação ao novo campo de conhecimento. Essa percepção, contudo, apresentou tendência de redução ao longo do curso, sugerindo evolução no processo de aprendizagem.

5.5.1 Formulário não anônimo de coleta semanal - Diário de aperfeiçoamento

O acompanhamento semanal das alunas foi realizado por meio do instrumento denominado Diário de aperfeiçoamento (Anexo I), composto por registros descritivos não anônimos, em formato de texto livre, nos quais as participantes relatavam, de forma não estruturada, suas percepções sobre as atividades desenvolvidas ao longo de cada semana.

Ao todo, foram analisados 84 registros, com predominância de manifestações

positivas em relação ao curso. Entre os principais aspectos destacados, observou-se recorrência de elogios aos educadores e voluntários, mencionados 19 vezes, demonstrando o reconhecimento das participantes pela atuação da equipe executora.

Também se destacam as manifestações de agradecimento pela oportunidade de participar do curso, citadas 22 vezes, indicando percepção do curso como iniciativa relevante para o desenvolvimento pessoal e profissional das alunas.

No que se refere ao conteúdo, a aula de matemática foi mencionada positivamente em 11 registros, sugerindo que, apesar de ser posteriormente apontada como dificuldade por parte das participantes, também foi reconhecida como componente importante para o processo de aprendizagem.

Adicionalmente, as atividades complementares, como visitas técnicas (Figura 9) e palestras, foram elogiadas em 26 registros, configurando-se como um dos aspectos mais valorizados pelas alunas, ao longo da formação. Esse resultado indica a importância de estratégias pedagógicas diversificadas para fortalecer o engajamento e a aprendizagem prática.

Outro ponto relevante refere-se ao impacto social do curso, evidenciado pelo fato de que o desejo de compartilhar os conhecimentos adquiridos com familiares e amigos foi mencionado 20 vezes, demonstrando potencial de multiplicação do conhecimento e alcance ampliado da iniciativa.

Em relação aos aspectos negativos, observou-se baixa frequência de registros, o que pode estar associado ao caráter não anônimo do instrumento. Ainda assim, foram identificadas algumas dificuldades recorrentes, como desafios relacionados ao conteúdo de matemática (2 ocorrências), à carga horária concentrada aos sábados (2 ocorrências) e à baixa carga horária prática (4 ocorrências).

Ademais, destaca-se a solicitação por oferta de novos cursos, mencionada cinco vezes, o que reforça a percepção positiva da experiência formativa e o interesse das participantes em dar continuidade ao processo de qualificação profissional.

De forma geral, os resultados obtidos a partir dos Diários de aperfeiçoamento indicam elevado nível de engajamento e satisfação ao longo do curso, com predominância de percepções positivas relacionadas à equipe, às atividades desenvolvidas e ao impacto pessoal da formação. Contudo, os registros também apontam oportunidades de melhoria, especialmente no que se refere ao equilíbrio entre carga horária teórica e prática, bem como ao reforço de conteúdos considerados desafiadores, como matemática.

5.5.2 Formulário anônimo de coleta semanal - Observatório de informações

Paralelamente aos diários de aperfeiçoamento, foi aplicado um formulário semanal anônimo, estruturado com perguntas direcionadas, com o objetivo de possibilitar maior liberdade de expressão das participantes, reduzindo possíveis vieses associados à identificação delas. Ao todo, foram analisados 76 formulários anônimos, os quais permitiram aprofundar a compreensão das percepções das alunas ao longo do curso, especialmente no que se refere às dificuldades enfrentadas.

Em relação à percepção geral sobre a participação no curso, as respostas revelam predominância de sentimentos positivos, sendo frequentemente mencionados termos como “feliz”, “acolhida”, “grata”, “realizada” e “com sensação de oportunidade”. Esses resultados reforçam o caráter inclusivo e acolhedor da iniciativa, indicando que, de modo geral, o curso foi percebido como experiência positiva e significativa pelas participantes.

Entretanto, também foram identificadas manifestações pontuais de insegurança, especialmente na fase inicial do curso. Destacam-se relatos de medo em relação ao ambiente predominantemente masculino, bem como duas ocorrências de sentimento de constrangimento na primeira semana. Esses registros indicam a existência de barreiras simbólicas associadas à inserção feminina na construção civil, ainda que tais percepções não tenham se mantido como padrão ao longo da formação.

No que se refere às dificuldades enfrentadas, o formulário anônimo revelou um volume significativamente maior e mais diversificado de respostas em comparação aos instrumentos não anônimos, evidenciando a importância desse tipo de coleta para a identificação de aspectos críticos.

Entre as principais dificuldades apontadas, destaca-se a disciplina de matemática, mencionada 28 vezes, configurando-se como o principal desafio pedagógico enfrentado pelas alunas. Além disso, foram citadas dificuldades relacionadas a leitura e a escrita (6 ocorrências), indicando possíveis lacunas de formação prévia que impactam diretamente o processo de aprendizagem.

Questões relacionadas à organização do curso também foram frequentemente mencionadas, com destaque para o horário das aulas aos sábados (6 ocorrências) e no período noturno (2 ocorrências), além da dificuldade de conciliação com o trabalho (4 ocorrências). Esses fatores mostram desafios na compatibilização da formação com a rotina das participantes, aspecto relevante considerando o perfil do público

atendido.

Também foram registrados apontamentos relacionados à segurança no acesso ao campus (3 ocorrências), indicando a necessidade de atenção a aspectos externos à sala de aula, mas que impactam diretamente a permanência e o bem-estar das alunas.

Em relação às dúvidas sobre o conteúdo, observou-se baixa incidência de respostas, com apenas três menções relacionadas à matemática e duas ao uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), o que pode indicar tanto assimilação satisfatória dos conteúdos quanto possível dificuldade de verbalização das dúvidas por parte das participantes.

No que se refere às sugestões de melhoria, o formulário anônimo apresentou maior volume de contribuições, reforçando novamente o impacto do anonimato na qualidade das respostas. Entre os principais pontos destacados, observa-se a necessidade de ajustes no horário do curso (8 ocorrências), melhoria no repasse de vale-transporte (12 ocorrências) e ampliação da carga horária prática (11 ocorrências), apontando demandas relacionadas tanto à estrutura pedagógica quanto às condições de permanência das participantes.

Também foram apontadas questões relacionadas ao ambiente em sala de aula, como a ocorrência de conversas paralelas (6 registros), à necessidade de disponibilização de kits individuais de materiais (3 ocorrências) e de material impresso de apoio (2 ocorrências). Além disso, foram mencionadas a percepção de que o tempo total do curso foi reduzido (3 ocorrências) e a necessidade de aulas de reforço (1 ocorrência).

De forma geral, os resultados do formulário anônimo revelam que, embora a experiência do curso tenha sido predominantemente positiva, existem desafios relevantes relacionados à base educacional das participantes, à organização da carga horária, ao suporte logístico e às condições de permanência. A comparação com os dados dos formulários não anônimos indica que o anonimato contribuiu significativamente para a exposição de dificuldades que não foram expressas de forma direta em outros instrumentos, reforçando a importância da utilização de múltiplas estratégias de coleta de dados em estudos dessa natureza.

5.5.3 Formulário final - Questionário de avaliação do curso – estudantes

A avaliação quali-quantitativa das alunas concluintes foi realizada com base nos

dados obtidos por meio do formulário final (Anexo III), aplicado ao término do curso, permitindo a análise da percepção geral das participantes quanto à experiência formativa, ao aprendizado adquirido e à aplicabilidade dos conhecimentos desenvolvidos.

Em relação ao nível de satisfação geral com o programa, observou-se avaliação amplamente positiva, com 80% das participantes declarando-se muito satisfeitas e 20% satisfeitas, não havendo registros de insatisfação. Esse resultado revela elevado grau de aprovação da iniciativa, indicando que o curso atendeu, de maneira geral, às expectativas das participantes.

No que se refere à qualidade do suporte pedagógico, verificou-se avaliação extremamente positiva, sendo que 100% das participantes classificaram a qualidade do suporte e da orientação prestados por professores e voluntários como “muito bom”, mais alto nível de avaliação disponível no formulário. Esse resultado destaca o papel fundamental da equipe executora no processo de ensino-aprendizagem e reforça a importância do acompanhamento próximo ao longo da formação.

Em relação ao aprendizado, as participantes indicaram percepção positiva quanto à aquisição de conhecimentos técnicos na área de assentamento de revestimento cerâmico, com destaque para a contribuição das atividades práticas no desenvolvimento das habilidades necessárias à execução das atividades propostas.

Quando analisada a percepção de preparo para aplicação dos conhecimentos adquiridos na vida pessoal, verificou-se que 40% das alunas se consideram totalmente preparadas, enquanto 53% afirmaram estar preparadas em parte, salientando que, embora o curso tenha promovido avanço significativo no domínio técnico, ainda há espaço para consolidação do aprendizado em contextos práticos.

No que se refere à aplicação dos conhecimentos na vida profissional, os resultados indicam que 20% das participantes se sentem totalmente preparadas, enquanto 67% se consideram preparadas em parte, sugerindo que, apesar da efetividade da formação inicial, a inserção profissional pode demandar experiências adicionais, prática continuada ou aprofundamento técnico.

Verificou-se impacto positivo na percepção de continuidade na área, sendo que 60% das alunas manifestaram interesse em seguir estudando ou atuando na construção civil após a conclusão do curso, demonstrando o potencial da iniciativa como instrumento de estímulo à inserção feminina no setor.

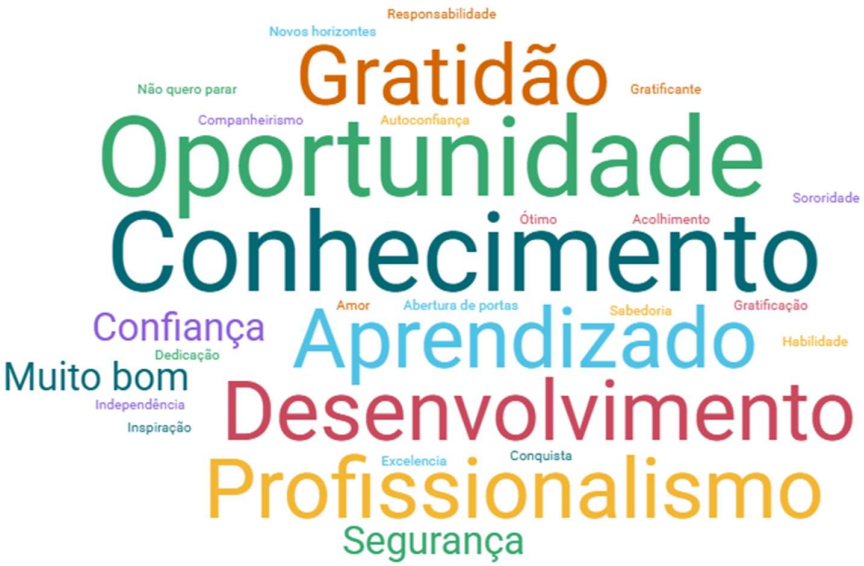
Em relação às dificuldades enfrentadas ao longo do curso, destacaram-se

principalmente aspectos relacionados ao conteúdo e à organização da formação. As dificuldades mais citadas foram: matemática (27%), horário das aulas aos sábados (27%), repasse de vale-transporte (13%) e horário das aulas no período noturno (13%). Esses resultados indicam que tanto fatores pedagógicos quanto logísticos impactaram a experiência das participantes, especialmente no que se refere à conciliação dos estudos com a rotina pessoal e à adaptação aos conteúdos técnicos.

De forma geral, os resultados indicam que o curso apresentou elevado nível de aceitação e percepção positiva por parte das alunas concluintes, contribuindo para o desenvolvimento técnico e para o fortalecimento da confiança das participantes em relação à atuação na área da construção civil. Contudo, os dados também apontam para a necessidade de ajustes relacionados à estrutura de horários, suporte logístico e reforço em conteúdos básicos, como matemática, de modo a ampliar a efetividade da formação e reduzir possíveis barreiras ao aprendizado e à permanência.

Com o objetivo de sintetizar as percepções das alunas concluintes de forma visual, o formulário solicitou três palavras que resumissem o que o programa representou e, com base nas respostas, foi elaborada uma nuvem de palavras (Figura 14). Nesse tipo de representação, o tamanho das palavras é proporcional à frequência de ocorrência, permitindo identificar os termos mais recorrentes associados à experiência das participantes.

Figura 14: Nuvem de palavras das percepções das alunas sobre o curso



Fonte: a autora, 2026

A análise do mapa de palavras mostra que os termos mais recorrentes foram “conhecimento” e “oportunidade”, indicando que as participantes associam o curso

principalmente à aquisição de saber técnico e à abertura de possibilidades futuras. Em seguida, destacam-se palavras como “aprendizado”, “desenvolvimento” e “gratidão”, o que reforça a percepção positiva em relação à experiência formativa e ao impacto do curso na trajetória pessoal das alunas.

Termos como “profissionalismo”, “confiança” e “segurança” também aparecem com frequência relevante, sugerindo que a formação contribuiu para o fortalecimento da autoestima e da percepção de capacidade profissional das participantes.

Além disso, a presença de palavras como “independência” e de expressões como “novos horizontes” e “não quero parar” indica potencial de continuidade na formação e interesse das alunas em seguir se desenvolvendo na área, evidenciando o papel do curso como indutor de transformação social e profissional.

5.5.4 Formulário final - Questionário de avaliação do curso - docentes e voluntários

A percepção da equipe executora foi analisada com base nos dados obtidos por meio do formulário final aplicado a docentes e voluntários (Anexo IV), permitindo avaliar aspectos relacionados ao nível de preparação das alunas, à efetividade do processo de ensino-aprendizagem e aos impactos socioeconômicos do programa.

Em relação ao nível de preparação e qualificação das alunas frente ao conteúdo ministrado, 38% dos respondentes avaliaram esse aspecto como moderado, indicando que, embora as participantes tenham demonstrado capacidade de acompanhamento das atividades propostas, existem desafios relacionados à base de conhecimento prévio, especialmente em conteúdos fundamentais para o desenvolvimento técnico, como a matemática.

No que se refere aos pontos fortes do programa, os resultados revelam elevada concordância entre os docentes quanto à efetividade da proposta formativa. Destacam-se, com 100% de concordância, aspectos como o foco nas necessidades e demandas das alunas, a oferta de habilidades técnicas relevantes para o mundo do trabalho, o incentivo ao empreendedorismo e a atenção às demandas do setor produtivo, indicando alinhamento do curso com as exigências do mercado.

Também foram amplamente reconhecidos: a abordagem pedagógica inclusiva e participativa (88%), o acompanhamento e o suporte individualizado às alunas (88%) e o fortalecimento da rede de apoio por meio de parcerias institucionais (88%), aspectos que contribuem para a criação de um ambiente de aprendizagem acolhedor

e estimulante. Adicionalmente, destacam-se o enfoque no desenvolvimento de competências socioemocionais (63%) e a valorização dos saberes das alunas aliada à promoção da igualdade de gênero (75%), expondo o caráter formativo ampliado do programa, que vai além da capacitação técnica.

Em relação à efetividade do processo de ensino-aprendizagem, 100% dos docentes afirmaram que o programa proporciona oportunidades de aprendizagem significativas para as alunas. De modo geral, essas oportunidades são atribuídas à integração entre formação teórica e prática, ao desenvolvimento pessoal e profissional das participantes e ao fortalecimento da autoconfiança e da autonomia. Destaca-se, ainda, o caráter inclusivo e acolhedor da iniciativa, especialmente relevante para mulheres afastadas do mercado de trabalho e/ou em situação de vulnerabilidade socioeconômica, contribuindo para sua reinserção profissional e para a ampliação de oportunidades de trabalho.

No que se refere aos impactos do programa, 88% dos respondentes consideraram significativa ou considerável sua contribuição para a autonomia e o empoderamento das alunas. Entre os principais resultados observados, destacam-se a melhoria das habilidades técnicas e profissionais, o aumento da autoconfiança e a ampliação das perspectivas de futuro das participantes. Esses fatores reforçam o papel do programa como instrumento de inclusão social e desenvolvimento, com efeitos que extrapolam o ambiente formativo e alcançam as famílias e as comunidades das alunas.

Quanto à promoção da igualdade de gênero, as respostas indicam que o programa contribui de forma relevante ao possibilitar a inserção de mulheres em um setor historicamente masculino, como a construção civil. A formação ofertada favorece a superação de estigmas associados às funções tradicionalmente atribuídas às mulheres, amplia o acesso ao mercado de trabalho e fortalece a autonomia financeira. Contudo, também foi apontado que, embora represente um avanço significativo, o programa ainda configura um passo inicial em direção à equidade de gênero no setor, sendo necessária a ampliação e a consolidação de ações estruturais para promover mudanças mais duradouras.

Em relação ao suporte institucional, 75% dos respondentes avaliaram como alto ou muito alto o apoio e a disponibilidade da equipe de coordenação do programa, demonstrando percepção positiva quanto à condução das atividades. Por outro lado, a possibilidade de continuidade dos estudos e acesso a oportunidades de aprimoramento profissional apresentou menor nível de concordância (25%), indicando

a percepção por parte dos docentes e voluntários de uma lacuna na articulação entre a formação inicial e trajetórias formativas subsequentes.

No que diz respeito às sugestões de aprimoramento, os respondentes destacam a necessidade de fortalecimento das condições estruturais, pedagógicas e organizacionais do programa. Entre os principais pontos, ressalta-se a importância de maior investimento em infraestrutura, materiais, equipamentos e apoio financeiro às alunas, garantindo melhores condições para a realização das atividades práticas e para a permanência das participantes.

Também foi percebida a necessidade de aprimoramento do planejamento e da gestão do curso, com definição antecipada de cronogramas, melhor organização das equipes e maior integração entre os envolvidos. No campo pedagógico, sugere-se o incentivo à formação continuada dos docentes, à adoção de metodologias ativas e participativas e à ampliação das atividades práticas, além da elaboração de materiais didáticos de apoio.

Complementarmente, destaca-se a importância de fortalecer a articulação entre a instituição de ensino e o setor produtivo, de modo a tornar o processo de ensino-aprendizagem mais conectado às demandas do mercado de trabalho e a ampliar as oportunidades de inserção profissional das alunas.

Por fim, os principais desafios apontados pelos docentes e voluntários estão relacionados à falta de recursos materiais e infraestrutura adequada, aos obstáculos socioeconômicos enfrentados pelas alunas, como dificuldades financeiras, de transporte e a dificuldade de conciliar os estudos com responsabilidades familiares e profissionais. Esses fatores evidenciam a necessidade de abordagens integradas que considerem tanto os aspectos pedagógicos quanto as condições estruturais que viabilizem a permanência e o sucesso da participação das alunas no curso.

5.6 EVASÃO AO LONGO DO CURSO

A evasão observada ao longo do curso constitui um dos principais pontos de análise deste estudo, tendo em vista seu impacto direto na efetividade da formação ofertada.

Do total de 26 alunas ingressantes, 15 concluíram integralmente o curso, resultando em uma taxa de conclusão de 57,7% e, consequentemente, uma taxa de evasão de 42,3%. Esse percentual mostra a ocorrência de desistências significativas ao longo do processo formativo, indicando a necessidade de compreensão dos fatores

associados à permanência das participantes.

A análise integrada dos formulários semanais, tanto anônimos quanto não anônimos, permite identificar de forma mais consistente os fatores que contribuíram para a evasão, destacando que esse fenômeno está relacionado a um conjunto de condições pedagógicas, logísticas e sociais.

Entre os principais fatores identificados, destaca-se a dificuldade de conciliação da carga horária do curso com a rotina pessoal e profissional das participantes. Considerando que as aulas eram realizadas no período noturno e aos sábados, diversas alunas relataram desafios para compatibilizar a formação com atividades laborais, responsabilidades familiares e demandas cotidianas. Essa dificuldade foi relatada tanto nos registros qualitativos quanto nas respostas estruturadas, indicando seu papel relevante na permanência das participantes.

As questões logísticas mostraram-se determinantes, com destaque para o atraso no repasse do vale-transporte, mencionado de forma recorrente nos formulários anônimos. Esse fator ressalta a influência direta das condições de suporte financeiro na permanência das alunas, especialmente considerando o perfil socioeconômico do público atendido pelo programa. A limitação no acesso ao transporte impacta não apenas a frequência, mas também a continuidade no curso, configurando-se como uma barreira concreta à permanência.

No campo pedagógico, a disciplina de matemática foi apontada como principal dificuldade, com elevada frequência de menções nos formulários anônimos. Esse resultado indica que lacunas na formação básica podem ter impactado a adaptação ao conteúdo do curso, contribuindo para o aumento da sensação de dificuldade e, potencialmente, para a desistência de parte das participantes.

A comparação entre os formulários anônimos e não anônimos reforça esse diagnóstico, evidenciando que determinadas dificuldades, especialmente as relacionadas à base educacional e às condições logísticas, foram mais frequentemente relatadas quando garantido o anonimato, o que sugere a existência de subnotificação em instrumentos identificados.

Além disso, aspectos relacionados à organização do curso, como a carga horária concentrada e a distribuição das atividades ao longo da semana, também foram apontados como fatores que impactaram a permanência, ainda que com menor frequência. Dessa forma, observa-se que a evasão decorre da combinação de múltiplas variáveis, que afetam diretamente a capacidade das participantes de

manterem sua frequência e engajamento ao longo do curso.

Esses resultados salientam a importância de se considerar, no planejamento de cursos de capacitação voltados a públicos em situação de vulnerabilidade, tanto os aspectos pedagógicos como as condições estruturais e logísticas que viabilizam a permanência das participantes. Superar as dificuldades identificadas nesses aspectos mostra-se essencial para reduzir a evasão e aumentar a efetividade das ações de formação profissional.

5.7 PROPOSTAS DE MELHORIA

Com base na análise integrada dos resultados obtidos ao longo da implantação do curso, foram identificadas oportunidades de aprimoramento que podem contribuir para o aumento da efetividade da formação, para a redução da evasão e para o fortalecimento da permanência das participantes, fatores que se convertem no atingimento do intuito primário do curso de formar mão de obra feminina para a construção civil.

De forma geral, a avaliação dos resultados do curso foi positiva, destacando-se o elevado nível de engajamento de docentes, voluntários e alunas, bem como a evolução progressiva do comprometimento das participantes ao longo da formação. Também foram observados impactos relevantes, como a abertura de oportunidades de estágio e a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, inclusive em atividades realizadas pelas próprias alunas em suas residências, sinalizando o alcance dos objetivos propostos pelo programa.

Ainda assim, os dados analisados indicam a necessidade de aprimoramentos em diferentes dimensões, conforme apresentado a seguir.

No que se refere aos aspectos estruturais e financeiros, destaca-se a importância de garantir a disponibilidade de recursos antes do início do curso, especialmente no que diz respeito ao repasse de vale-transporte, à alimentação e à aquisição de materiais. A ausência ou o atraso desses recursos impactou diretamente a permanência das alunas, sendo apontada como um dos principais fatores associados à evasão. Dessa forma, recomenda-se que a divulgação e o início de novas turmas estejam condicionados à efetiva liberação das verbas necessárias para a execução do curso.

No âmbito da infraestrutura, ressalta-se a necessidade de disponibilizar espaços adequados para realizar as atividades práticas, preferencialmente integrados ao

ambiente das aulas teóricas, de modo a favorecer o engajamento das alunas e a articulação entre teoria e prática.

Em relação à organização do curso, recomenda-se a revisão da distribuição da carga horária, especialmente no que se refere às aulas realizadas aos sábados em período integral, consideradas excessivamente desgastantes. Sugere-se a adoção de um formato com maior duração total, porém com melhor distribuição das atividades ao longo do tempo, reduzindo a sobrecarga das participantes e favorecendo sua permanência.

No campo pedagógico, destaca-se a importância de ampliar a integração entre teoria e prática desde o início do curso, intercalando as aulas teóricas e as atividades práticas. Essa estratégia pode contribuir para maior compreensão dos conteúdos, aumento do interesse das alunas e fortalecimento do aprendizado.

Também se recomenda a elaboração de materiais didáticos estruturados, como apostilas, que auxiliem no acompanhamento das aulas e sirvam como referência para as participantes ao longo da formação e após a conclusão do curso, sendo passiveis de livre consulta em momentos fora da sala de aula, aumentando a confiabilidade do programa pelas alunas.

Adicionalmente, sugere-se o fortalecimento de estratégias de apoio pedagógico, incluindo atendimento individualizado, oferta de aulas de reforço e monitorias em horários compatíveis com a rotina das alunas, especialmente para conteúdos considerados mais desafiadores, como matemática.

No que se refere à gestão e ao planejamento do curso, recomenda-se maior organização prévia das atividades, com definição antecipada de cronogramas, equipes e recursos e com a ampliação do período de captação de alunas, de modo a possibilitar melhor composição das turmas.

Por fim, destaca-se a importância de fortalecer a articulação com o setor produtivo, ampliando as oportunidades de estágio e inserção profissional, aspecto que se mostrou altamente relevante para a efetividade do programa e para a promoção de mudanças na condição socioeconômica das participantes.

A análise dos dados obtidos por meio dos formulários aplicados às alunas, das entrevistas realizadas com a coordenação, docentes e monitores, bem como da avaliação dos indicadores de evasão e satisfação, permitiu identificar diferentes desafios enfrentados durante o processo de implantação e execução da primeira turma do curso. Entretanto, observou-se que nem todas as dificuldades apresentaram

o mesmo potencial de impacto sobre a permanência das participantes e o alcance dos objetivos propostos. Dessa forma, visando subsidiar futuras ofertas do curso e orientar a tomada de decisão por parte dos gestores envolvidos, as principais dificuldades identificadas foram organizadas segundo seu grau de criticidade. A priorização apresentada no Quadro 1 considera a influência de cada fator sobre a permanência das alunas, a continuidade das atividades e a efetividade da formação ofertada, permitindo destacar os aspectos que demandam intervenção mais imediata e aqueles cuja melhoria pode contribuir para o aperfeiçoamento contínuo do programa.

Quadro 1: Ordem de prioridade de problemas por potencial de impacto

Prioridade	Problema
1	Atraso do vale-transporte
2	Ausência de alimentação adequada
3	Atraso na compra de materiais
4	Carga horária excessiva aos sábados
5	Falta de laboratório próprio
6	Dificuldades em matemática
7	Falta de material didático

Fonte: a autora, 2026.

Em síntese, as propostas de melhoria apresentadas buscam contribuir para o aprimoramento contínuo do programa, considerando as especificidades do público atendido e a necessidade de integração entre aspectos pedagógicos, estruturais e sociais, essenciais para o sucesso de futuras turmas.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar o processo de implantação da primeira turma de um curso de capacitação de mão de obra feminina na área da construção civil, no contexto de uma instituição pública de ensino técnico e superior. A pesquisa buscou responder à seguinte questão: quais são as etapas e as principais dificuldades na implantação de um curso de capacitação de mão de obra feminina para a construção civil em uma instituição pública de ensino técnico e superior?

A partir do estudo de caso realizado, verificou-se que a implantação do curso envolveu um conjunto amplo e articulado de etapas, iniciadas a partir da adesão institucional à proposta de capacitação e da definição do curso de Assentadora de Revestimento Cerâmico. Em seguida, foram desenvolvidas ações de planejamento pedagógico, organização da equipe executora, estruturação dos núcleos formativos, captação e seleção das alunas, aquisição de materiais, adequação de espaços físicos e articulação entre diferentes setores da instituição. Dessa forma, a implantação não se restringiu à oferta de aulas, mas exigiu planejamento institucional, mobilização de recursos humanos e materiais, adaptação de infraestrutura e articulação administrativa.

Em relação às principais dificuldades identificadas, observou-se que os desafios estiveram concentrados em quatro dimensões: institucional, operacional, pedagógica e social. No âmbito institucional, destacaram-se os entraves burocráticos para aquisição de materiais, a demora na liberação de recursos e as limitações relacionadas ao recebimento de doações. No campo operacional, foram identificadas dificuldades associadas à ausência de laboratório próprio para as atividades práticas, à necessidade de adaptação de espaços do campus e à reorganização do calendário devido ao atraso na chegada dos materiais. No aspecto pedagógico, destacaram-se as dificuldades das alunas com conteúdo de base, especialmente matemática, além da necessidade de maior integração entre aulas teóricas e práticas. Por fim, no campo social, os principais entraves estiveram relacionados à permanência das participantes, sobretudo em razão da sobrecarga de responsabilidades pessoais e profissionais, do horário das aulas aos sábados, do período noturno e do atraso no repasse do vale-transporte.

Os resultados demonstraram que, apesar das dificuldades enfrentadas, o curso apresentou avaliação positiva entre alunas, docentes e voluntários. Entre as alunas

concluintes, houve elevado nível de satisfação, com destaque para a qualidade do suporte prestado por professores e monitores voluntários, avaliada como “muito bom” por 100% das respondentes. Também foi observada percepção positiva quanto ao aprendizado e à aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos, tanto na vida pessoal quanto na vida profissional. A análise qualitativa dos formulários evidenciou que o curso foi associado pelas participantes a termos como conhecimento, oportunidade, aprendizado, desenvolvimento, gratidão, confiança e segurança, demonstrando impacto não apenas técnico, mas também subjetivo e social.

A avaliação dos docentes e voluntários também indicou percepção favorável quanto à relevância do curso. Os respondentes destacaram que o programa proporcionou oportunidades significativas de aprendizagem, ao integrar formação técnica, atividades práticas, desenvolvimento pessoal, fortalecimento da autoconfiança e incentivo à autonomia. Além disso, reconheceram o potencial do curso para promover inclusão social, ampliar perspectivas de futuro e contribuir para o enfrentamento de estigmas associados à presença feminina na construção civil.

No que se refere à evasão, constatou-se que, das 26 alunas ingressantes, 15 concluíram o curso, resultando em taxa de conclusão de 57,7% e evasão de 42,3%. A análise dos dados indicou que a evasão não pode ser atribuída a um único fator, mas à combinação de dificuldades pedagógicas, logísticas e sociais. Entre os fatores mais relevantes, destacaram-se o atraso no repasse do vale-transporte, a dificuldade de conciliar a carga horária do curso com a rotina pessoal e profissional, o peso das aulas aos sábados, os desafios relacionados à matemática e as condições de vulnerabilidade socioeconômica das participantes.

Dessa forma, conclui-se que o curso atingiu seus objetivos principais ao proporcionar formação técnica inicial, ampliar a autoconfiança das alunas, estimular a continuidade dos estudos e abrir possibilidades de inserção profissional, inclusive por meio de oportunidades de estágio, com destaque para o indicativo de 60% de interesse em permanecer na área da construção civil. Entretanto, a efetividade plena da iniciativa depende do aprimoramento das condições institucionais, financeiras, pedagógicas e logísticas que sustentam a permanência das participantes ao longo da formação.

A eficácia da capacitação não se limitou aos indicadores de satisfação e aprendizagem observados. A obtenção de oportunidades de estágio por quatro participantes evidencia que a formação produziu resultados concretos de inserção

profissional, demonstrando sua capacidade de contribuir para a inclusão produtiva de mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Como contribuição prática, este trabalho apresenta subsídios para o aprimoramento de futuras turmas do programa, especialmente no que se refere à necessidade de garantir recursos antes do início das aulas, organizar melhor a distribuição da carga horária, ampliar a carga prática desde as etapas iniciais, disponibilizar materiais didáticos estruturados, fortalecer o suporte pedagógico em conteúdos básicos e ampliar a articulação com o setor produtivo. Tais recomendações podem contribuir para reduzir a evasão, melhorar o aproveitamento das alunas e tornar o processo de implantação mais eficiente.

Como contribuição acadêmica, a pesquisa amplia a discussão sobre a capacitação de mulheres para a construção civil, tema ainda pouco explorado na literatura brasileira, especialmente sob a perspectiva da implantação de cursos em instituições públicas de ensino técnico e superior. Ao analisar o processo de implantação, as dificuldades enfrentadas e os resultados obtidos na primeira turma, este estudo contribui para a compreensão dos desafios envolvidos na operacionalização de políticas de inclusão produtiva voltadas a mulheres em situação de vulnerabilidade.

Por fim, recomenda-se que trabalhos futuros aprofundem a análise da trajetória das alunas após a conclusão do curso, investigando sua inserção no mercado de trabalho, continuidade nos estudos, aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e impactos na renda e autonomia das participantes. Sugere-se também a comparação com outras turmas e instituições, de modo a verificar se os desafios identificados neste estudo se repetem em diferentes contextos. Além disso, futuras pesquisas podem avaliar a efetividade de ajustes pedagógicos e operacionais, como a ampliação das aulas práticas, o reforço em matemática, a oferta de apoio financeiro regular e a criação de parcerias formais com empresas da construção civil.

Assim, conclui-se que a capacitação de mão de obra feminina para a construção civil, quando planejada de forma integrada e sensível às condições reais do público atendido, apresenta elevado potencial de transformação social, contribuindo para a inclusão produtiva, a autonomia econômica e o fortalecimento da presença feminina em um setor historicamente marcado pela predominância masculina.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 2ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAUJO, Eliete de Pinho; REY, María José López; SOUZA, Yone Roberta de. **As mulheres e a importância dos cursos voltados para execução de obra no campo da construção civil com estudos de caso**. EQUIPE EDITORIAL, CEUB Educação Superior, Brasília, 2024.

AYDIN, M.; ERBIL, Y. **Career barriers of women architects in the construction sector.** ICONARP International Journal of Architecture and Planning, 2022.

BAHAMONDES, María José; ARAYA, Felipe; OLIVARI, Katherine; SALAZAR, Luis. **Challenges for the retention of women in the Chilean construction industry: a quantitative analysis.** LinkedIn Revista Ingeniería de Construcción Nº3, 2024.

BAHIA, Mônica M; LAUDARES, João B. **A participação da mulher em áreas especificas da engenharia.** 2012.

BARDINI, Eduardo Vinicius; CORSO, Micaela Helena; CABRAL, Vitor Barros; ORTH, Jaqueline Tomasini. **Participação e desafios das mulheres na Engenharia Civil: Uma análise da igualdade de gênero na profissão.** Iguazu Science, São Miguel do Iguaçu, v. 2, n. 6, p. 78-83, dez. 2024.

BARRETO, U.; PELLICER, E.; CARRIÓN, A.; TORRES-MACHÍ, C. **Barriers to the professional development of qualified women in the Peruvian construction industry.** Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice, 2017.

BELO HORIZONTE. PORTARIA CONJUNTA SMOBI/SUDECAP/URBEL Nº 037/2023 Institui a Política Afirmativa “Mulheres na Obra” para a Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho de Construção. Diário Oficial do Município de Belo Horizonte, 12/12/2023, p.13 .

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Dispõe sobre a proibição de práticas discriminatórias para efeitos de acesso à relação de emprego, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 abr. 1995.

_____. Congresso Nacional. **Artigo 372 da CLT. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988.**

_____. Congresso Nacional. **Artigo 389, I, da CLT. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988.**

_____. Ministério da Educação. **Portaria nº 1.015, de 21 de julho de 2011.** Institui o Programa Nacional Mulheres Mil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, n. 140, p. 38, 22 jul. 2011.

CAO, J.; LIU, C.; WU, G.; ZHAO, X.; JIANG, Z. **Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment.** International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. ***Pesquisa de métodos mistos*.** 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

ENGLISH, J.; HAY, P. **Black South African women in construction: Cues for success**. Journal of Engineering, Design and Technology, 2015.

GHANBARIPOUR, A. N.; TUMPA, R. J.; SUNINDIJO, R. Y.; ZHANG, W.; YOUSEFIAN, P.; CAMOZZI, R. N.; HON, C.; TALEBIAN, N.; LIU, T.; HEMMATI, M. **Retention over attraction: A review of women’s experiences in the Australian construction industry; challenges and solutions.** Buildings, Article 2490, 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HEYDARI, M. H.; SHOJAEI, A.; NADERI, H.; IORIO, J. **Paving the way for progress: A systematic literature review on diversity, equity, and inclusion in the AEC industry.** Journal of Management in Engineering, 2024.

HIRATA, Helena. **A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho.** Sociologias, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.

HIRATA, Helena. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe. Trabalho Necessário**, ano 16, n. 29, p. 14-27, 2018

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2014. 162 p.

LEKCHIRI, S.; KAMM, J. D. **Navigating barriers faced by women in leadership positions in the US construction industry: A retrospective on women's continued struggle in a male-dominated industry.** European Journal of Training and Development, 2020.

LUZ, Nanci Stancki da; GITAHY, Leda. **Divisão sexual do trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil.** Curitiba: Editora UTFPR, 2016.

MANSKE, Luisa Pereira; DIAS, Maria Sara de Lima. **A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E AS TRAJETÓRIAS DAS MULHERES NA ENGENHARIA CIVIL NO BRASIL.** ENTROPIA, RIO DE JANEIRO, VoL. 5, N°10, PÁG. 60/75, julho-dezembro/2021.

MINAYO, M. C. S. ***Pesquisa social: teoria, método e criatividade*.** 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORELLO, A.; ISSA, R. R.; FRANZ, B. **Exploratory study of recruitment and retention of women in the construction industry.** Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice, 2018.

NORBERG, Cathrine; JOHANSSON, Maria. **Women and "Ideal" Women": The Representation of Women in the Construction Industry.** Gender Issues (2021) 38:1–24, Published online: 21 May 2020.

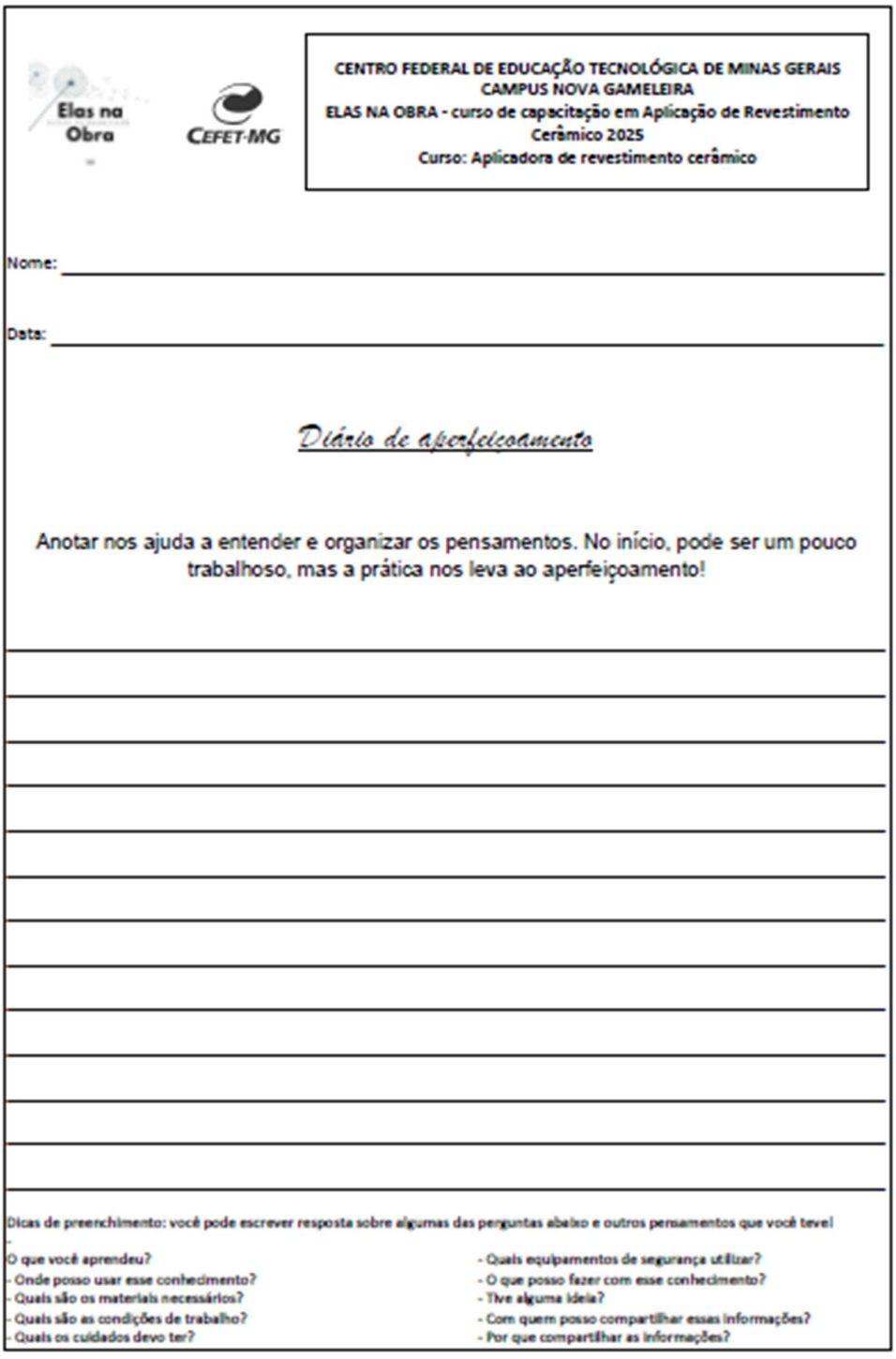
SOUZA, Jaqueline; TEIXEIRA, Raiany Ribeiro; COSTA, Bárbara Pergher Dala; **Preconceito com a mulher na engenharia civil.** Disponível em: <Caderno-de Resumos-2020-–-XIII-Encontro-de-Iniciação-Científica[1].pdf> p. 148.

PAK, Sungsine; SHIN, Chang-Keun; LEE, Sang-Hak. **The way of improving the working environment for female workers on construction site based on construction welfare facilities.** ARCHITECTURAL RESEARCH, Vol. 22, No. 2(June 2020). pp.63-73.

TIJANI, B.; OSEI-KYEI, R.; FENG, Y. **A review of work-life balance in the construction industry.** International Journal of Construction Management, 2022.

TUNJI-OLAYENI, P. F.; AFOLABI, A. O.; ADEWALE, B. A.; FAGBENLE, A. O. **Survey dataset on work-life conflict of women in the construction industry.** Data in brief, 2018.

ANEXO I



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
CAMPUS NOVA GAMELEIRA
ELAS NA OBRA - curso de capacitação em Aplicação de Revestimento Cerâmico 2025
Curso: Aplicadora de revestimento cerâmico

Nome: _____

Data: _____

Diário de aperfeiçoamento

Anotar nos ajuda a entender e organizar os pensamentos. No início, pode ser um pouco trabalhoso, mas a prática nos leva ao aperfeiçoamento!

Dicas de preenchimento: você pode escrever resposta sobre algumas das perguntas abaixo e outros pensamentos que você tevel

- O que você aprendeu?
- Onde posso usar esse conhecimento?
- Quais são os materiais necessários?
- Quais são as condições de trabalho?
- Quais os cuidados devo ter?
- Quais equipamentos de segurança utilizar?
- O que posso fazer com esse conhecimento?
- Tive alguma ideia?
- Com quem posso compartilhar essas informações?
- Por que compartilhar as informações?

ANEXO II

Observatório de informações

FORMULÁRIO ANÔNIMO

Você é uma linda flor que completa o nosso jardim e nos importamos muito com a sua opinião, e por isso gostaríamos que respondesse as seguintes perguntas.

Data: _____

Como você se sentiu ao fazer parte do curso?

_____

_____

_____

Quais foram suas dificuldades?

_____

_____

_____

Você ficou com alguma dúvida? Qual?

_____

_____

_____

O que pode ser melhorado?

_____

_____

_____

Instruções:
Preencher em casa e entregar ao instrutor do curso, de preferência no início da aula de quinta-feira.
Se você não conseguir entregar na quinta-feira não tem problema, ainda queremos muito saber sua opinião.
Entregue aos instrutores assim que possível!
Se necessário você pode usar folhas adicionais para nos contar a sua opinião.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
CAMPUS NOVA GAMELEIRA
Programa Mulheres Mil
ELAS NA OBRA - curso de capacitação em Aplicação de Revestimento Cerâmico 2025
Curso: Aplicadora de revestimento cerâmico

CEFET-MG

Elas na Obra

ANEXO III

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CURSO ESTUDANTES

Qual seu nome?

_____

Qual o curso de qualificação você fez?
Resposta:

_____

_____

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

( ) Muito satisfeita ( ) Satisfeita

( ) Insatisfeita ( ) Muito Insatisfeita

( ) Neutra

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

( ) Muito satisfeita ( ) Satisfeita

( ) Insatisfeita ( ) Muito Insatisfeita

( ) Neutra

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

( ) Muito boa ( ) Boa

( ) Ruim ( ) Muito ruim

( ) Regular

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

( ) Sim, sempre ( ) Na maioria das vezes

( ) Às vezes ( ) Raramente

( ) Não, nunca

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

( ) Sim, totalmente preparada ( ) Sim, em parte

( ) Não, 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 ( ) Sim, em parte

( ) Não, em parte ( ) Não, totalmente despreparada

( ) Não tenho certeza

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

( ) Muito bom ( ) Bom

( ) Ruim ( ) Muito ruim

( ) Regular

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

_____

_____

_____

_____

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

_____

_____

_____

_____

Qual a sua situação profissional atualmente?

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 ( ) Não

( ) Talvez ( ) 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 DO EMPODERAMENTO:

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

( ) Mãe ( ) Avós ( ) Outros
( ) Pai ( ) Tios
( ) Irmã ( ) Vizinhos
( ) Irmão ( ) Amigos

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

( ) Sim ( ) Não sei responder
( ) Não ( ) Prefiro não declarar

Você conhece a Lei Maria da Penha?

( ) Sim ( ) Não sei responder
( ) Não ( ) Prefiro 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 ( ) Prefiro não declarar

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

( ) Sim ( ) Não sei responder

( ) Não ( ) Prefiro não declarar

Você se sente confiante para expressar suas opiniões e ideias?

( ) Sim ( ) Não sei responder

( ) Não ( ) Prefiro não declarar

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

( ) Sim ( ) Não sei responder

( ) Não ( ) Prefiro não declarar

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

( ) Sim ( ) Não sei responder

( ) Não ( ) Prefiro não declarar

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

( ) Sim ( ) Não sei responder

( ) Não ( ) Prefiro 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 IV

Questionário de avaliação do curso – DOCENTES E VOLUNTÁRIOS

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?

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

Qual sua cor/etnia?

( ) Branca ( ) Parda ( ) Prefere não declarar
( ) Indígena ( ) Preta ( ) 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 informa

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:
Curso: Assentadoras de Revestimento Cerâmico

Qual turma você está avaliando:
Resposta:
Ciclo 01 – CEFET-MG – campus Nova Gameleira

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

( ) Muito baixo ( ) Moderado ( ) Muito alto

( ) Baixo ( ) Alto

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 auxilia-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 ensinoaprendizagem 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 bemestar.

( ) 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 ha 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 ha 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.