



Graduação Pós-Graduação
 Artigo completo Relato de prática Resumo expandido

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO UM OLHAR PARA O FUTURO:
reinserção social e econômica de mulheres egressas do sistema prisional em Campo
Grande (MS)**

Rodrigo Miranda Gonçalves
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS)
rodrigo.goncalves@ufms.br

RESUMO

O estudo examina a qualificação profissional como mecanismo de reinserção social e econômica de mulheres egressas do sistema prisional em Campo Grande (MS), considerando o descompasso entre a expansão econômica regional e a vulnerabilidade estrutural desse grupo. O problema investigado consiste na baixa escolaridade, na limitada experiência laboral formal e no estigma pós-prisional, fatores que restringem o acesso dessas mulheres ao mercado de trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental, utilizando dados oficiais do sistema penitenciário e informações de órgãos públicos e veículos jornalísticos. Os resultados evidenciam que a maioria das mulheres presas ou egressas apresenta trajetória marcada por exclusão educacional, informalidade laboral e responsabilidades familiares intensas, ao mesmo tempo em que o mercado local demanda mão de obra qualificada em setores industriais, logísticos e de serviços. Verificou-se que programas de qualificação técnico-profissional, quando articulados a políticas intersetoriais e parcerias com instituições de ensino e empresas, ampliam a empregabilidade, reduzem vulnerabilidades socioeconômicas e contribuem para a diminuição da reincidência. Conclui-se que a qualificação profissional constitui estratégia central para integrar egressas ao desenvolvimento regional, promovendo inclusão produtiva e fortalecendo sua autonomia econômica.

Palavras-chave: Qualificação Profissional; Egressas; Reinserção Social; Vulnerabilidade; Mercado de Trabalho.



1 INTRODUÇÃO

Em que medida a qualificação profissional pode ser considerada “ Um Olhar para o Futuro” para mulheres egressas do sistema prisional em Campo Grande (MS), auxiliando sua reinserção social e econômica em meio à crescente expansão do mercado de trabalho regional?

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), implementados pela Organização das Nações Unidas (ONU) que buscam com uma agenda de 17 ODS com 169 metas correlacionadas que buscam unir governos, empresas e a sociedade como um todo para alcançar a erradicação da pobreza um meio de uma vida digna a todos, mantendo as condições do planeta para a nossa e as próximas gerações (ONU,(2015)). Dentro das 17 ODS este trabalho busca estar alinhado com as ODS 4 (Educação de Qualidade) , ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e ODS 10 (Redução das Desigualdades) que nos remetem a uma luz para esses problemas.

Olhando a Região Centro-Oeste do Brasil nas últimas décadas, o estado de Mato Grosso do Sul tem vivenciado um intenso processo de desenvolvimento econômico e social, impulsionado por grandes projetos de infraestrutura e de expansão do setor produtivo. Iniciativas como a Rota de Integração Latino-Americana (RILA) ou Rota Bioceânica e a instalação de novas indústrias de vários setores com maior ênfase na área de celulose ampliam a inserção regional em cadeias logísticas e produtivas, gerando expectativas de criação de milhares de postos de trabalho diretos e indiretos em diferentes segmentos econômicos. Esse cenário reconfigura o mercado de trabalho sul-mato-grossense, exigindo níveis crescentes de qualificação técnica e escolaridade.

Campo Grande, como terceira maior economia do Centro-Oeste brasileiro, com PIB superior a outras capitais regionais como Cuiabá, consolida-se como hub logístico estratégico e centro de atração de investimentos industriais da ordem de R\$ 105 bilhões (IBGE,(2024)). Esta expansão econômica cria oportunidades únicas no setor industrial, especialmente em áreas técnicas como eletricidade e eletrotécnica, áreas tradicionalmente dominadas por homens, mas que apresentam potencial significativo para inclusão de mulheres qualificadas.

Entretanto, a expansão econômica não se traduz automaticamente e inclusão social para todos os grupos. No caso específico de mulheres egressas do sistema prisional em Campo Grande (MS), a inserção no mercado de trabalho permanece atravessada por múltiplas vulnerabilidades: baixa escolaridade, histórico de precarização laboral, fragilização de vínculos familiares e comunitários, além do estigma associado ao aprisionamento e aos antecedentes

criminais. Dados recentes revelam que 41,9% das mulheres privadas de liberdade em Mato Grosso do Sul tem entre 25 e 34 anos, estando, portanto, em plena idade produtiva, enquanto 44% encontravam-se desempregadas antes do encarceramento e 80% são mães solteiras com responsabilidades familiares intensas (Senappen,2025).

Ao mesmo tempo, a política de execução penal brasileira e as diretrizes de direitos humanos reconhecem o trabalho e a educação como dimensões centrais da reinserção social de pessoas privadas de liberdade e egressas. Nesse contexto, a qualificação profissional emerge como um mecanismo estratégico para aproximar esse público das oportunidades geradas pelo desenvolvimento regional, contribuindo para a construção de trajetórias laborais mais estáveis e para reconstrução de projetos de vida.

Diante desse quadro, o problema que orienta este estudo pode ser sintetizado na seguinte questão: em que medida e sob quais condições a qualificação profissional pode atuar como instrumento de reinserção social e econômica de mulheres egressas do sistema prisional em Campo Grande (MS), num contexto de expansão do mercado de trabalho regional? Parte-se da hipótese de que programas de qualificação técnico-profissionais, quando articulados a políticas intersetoriais e a ações de combate ao estigma, podem ampliar a empregabilidade e reduzir vulnerabilidades socioeconômicas, favorecendo a inclusão produtiva dessas mulheres.

O objetivo geral deste artigo é analisar o papel da qualificação profissional na reinserção social e econômica de mulheres egressas do sistema prisional em Campo Grande (MS), considerando as especificidades do desenvolvimento regional recente. Como objetivos específicos, busca-se: contextualizar o cenário socioeconômico do estado e da capital; caracterizar as principais vulnerabilidades que incidem sobre mulheres egressas no acesso ao trabalho; examinar programas e iniciativas de qualificação profissional voltadas para este público; bem como suas potencialidades e limites; analisar as oportunidades específicas no setor elétrico industrial como alternativa de quebra de paradigmas de gênero.

Metodologicamente, a pesquisa adota abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica, análise documental de políticas e programas de qualificação e reinserção social, além do exame de dados secundários produzidos por órgão oficiais. A partir desse percurso analítico, busca-se contribuir para o debate sobre a interface entre desenvolvimento regional, gênero, sistema prisional e políticas de qualificação profissional, ressaltando a centralidade da inclusão produtiva na consolidação de trajetórias pós-prisionais mais autônomas e menos vulneráveis.



2 REVISÃO DA LITERATURA

Este estudo articula quatro eixos principais: o sistema prisional feminino e suas especificidades, a vulnerabilidade social e os estigmas na trajetória pós-prisional, o papel da qualificação profissional nos processos de inclusão produtiva e, por fim, a relação entre desenvolvimento regional e mercado de trabalho.

2.1 SISTEMA PRISIONAL FEMININO E REINTEGRAÇÃO SOCIAL

Nas últimas décadas, a expansão do encarceramento feminino no Brasil tem sido marcada por forte relação com a pobreza, a informalidade e a criminalização de formas de sobrevivência ligadas, sobretudo, ao comércio de entorpecentes. Estudos apontam que as trajetórias das mulheres privadas de liberdade são atravessadas por múltiplas violências, desigualdades de gênero e responsabilidades familiares concentradas, especialmente no cuidado com os filhos e outros dependentes (Silva; Preussler, 2018). Isso faz com que o aprisionamento produza impactos que extrapolam o espaço prisional, repercutindo de maneira intensa no núcleo familiar e comunitário.

O perfil das mulheres encarceradas no Brasil revela características específicas que demandam abordagens diferenciadas e reintegração social. Segundo dados do Departamento Penitenciário Nacional (Brasil, 2018), aproximadamente dois terços das mulheres privadas de liberdade no país são negras, evidenciando o impacto do racismo estrutural no sistema penal. Em Mato Grosso do Sul, essa realidade se confirma, com cerca de 68% das mulheres presas se autodeclarando negras (Senappen, 2025).

A educação prisional, garantida como direito pela Constituição Federal e por legislações específicas, enfrenta limitações serias de oferta e de alcance. Nascimento et al (2020) apontam que, no sistema penitenciário de MS, apenas cerca de 12% das mulheres custodiadas estavam inseridas em programas educacionais formais ou de capacitação. Esse baixo índice revela tanto a insuficiência de iniciativas de educação dentro das unidades prisionais quanto as dificuldades das internas em participar.

2.2 VULNERABILIDADE, ESTIGMA E MERCADO DE TRABALHO PÓS-PRISIONAL

O conceito de vulnerabilidade social, conforme proposto por Castel [6], permite



compreender a situação das mulheres egressas como resultado de processos de desfiliação que combinam precariedade do trabalho e fragilização dos vínculos sociais. No caso específico das egressas do sistema prisional, essa vulnerabilidade é agravada pelo estigma associado aos antecedentes criminais, que funciona como barreira adicional ao acesso a oportunidades de trabalho e renda.

O estigma associado à condição de ex-presidiária torna-se um elemento central para compreender as barreiras de acesso ao mercado de trabalho. Mesmo quando não há impedimentos formais, empregadores tendem a recusar candidatas com antecedentes criminais, reforçando um círculo de exclusão que afeta de modo particular as mulheres já sobrecarregadas por responsabilidades domésticas e de cuidado. Esse cenário evidencia que a reinserção laboral não depende apenas de esforço individual, mas da existência de políticas públicas capazes de enfrentar discriminações estruturais e criar condições reais de inclusão.

Goffman (1988) define estigma como atributo que desqualifica profundamente o indivíduo, reduzindo-o de uma pessoa completa e comum a uma pessoa diminuída e desacreditada. No contexto das mulheres egressas, o estigma criminal se soma a outras formas de discriminação baseadas em gênero, raça e classe social, criando barreiras múltiplas à reinserção social.

2.3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E INCLUSÃO PRODUTIVA

A qualificação profissional é compreendida, neste estudo, como um dispositivo estratégico de inclusão produtiva, capaz de ampliar as possibilidades de inserção em postos de trabalho menos precarizados e com maior proteção social. Para mulheres egressas do sistema prisional, programas de qualificação podem atuar frentes complementares: de um lado, promovem o desenvolvimento de competências técnicas alinhadas às demandas do mercado; de outro, podem fortalecer a autoestima, a percepção de pertencimento e a reconstrução de projetos de vida fora do circuito criminal.

Entretanto, a literatura aponta que programas de qualificação, quando implementados de forma isolada, tendem a apresentar resultados limitados. A superação de barreiras à inserção laboral exige que esses programas sejam articulados a políticas intersetoriais, envolvendo justiça, assistência social, educação, trabalho e renda, bem como parcerias com empresas e instituições de ensino (Andrade; Bessa; Silva, 2020). Além disso, é fundamental que a oferta formativa considere as especificidades do público atendido, como trajetórias educacionais



interrompidas, responsabilidades de cuidado e necessidades de apoio psicossocial.

A abordagem da Tripla Hélice, proposta por Etzkowitz e Leydesdorff (2000), que defende a interação entre universidade, indústria e governo como motor para a inovação e o desenvolvimento econômico baseado no conhecimento, pode ser adaptada para promover inovação social. No contexto da reinserção de egressas, universidades forneceriam conhecimento e capacitação técnica, o poder público ofertaria recursos e políticas de incentivo, e as empresas abririam vagas e apoiariam projetos de formação de mão de obra.

2.4 DESENVOLVIMENTO REGIONAL, NOVAS DINÂMICAS PRODUTIVAS E OPORTUNIDADES DE TRABALHO

O contexto de Mato Grosso do Sul, e em particular de Campo Grande, é marcado nos últimos anos por um processo de diversificação produtiva e atração de grandes empreendimentos, como a RILA e a instalação de novas indústrias de celulose. Esse movimento tem ampliado a demanda por mão de obra qualificada em setores industriais, logísticos e de serviços, abrindo novas possibilidades de inserção ocupacional.

A RILA, conectará o Brasil aos portos do Pacífico, posicionando Campo Grande como hub logístico estratégico, gerando demanda por profissionais qualificados em logística, transporte, armazenagem, turismo, serviços e hotelaria. Paralelamente, os investimentos industriais da ordem de R\$ 105 bilhões (IBGE,2024) criam oportunidades específicas em setores técnicos, incluindo área elétrica e eletrotécnica, tradicionalmente masculinizada, mas com potencial significativo para inclusão de mulheres qualificadas.

Entretanto, o descompasso entre a geração de postos de trabalho qualificados e a condição socioeducacional de mulheres egressas do sistema prisional tende a manter esse grupo à margem dos benefícios do desenvolvimento regional. Sem acesso a programas de formação alinhados as necessidades locais e sem mecanismos de mediação com setor produtivo, a expansão econômica pode reforçar desigualdades já existentes, beneficiando segmentos mais escolarizados e excluindo populações historicamente vulnerabilizadas.

Nesse sentido, a qualificação profissional, quando concebida como política integrada ao planejamento do desenvolvimento regional, pode funcionar como ponte entre as demandas do mercado e o direito ao trabalho digno para mulheres egressas. Ao articular formação técnica, reconhecimento de direitos, combate ao estigma e criação de canais de acesso a oportunidades concretas de emprego e renda, tais iniciativas contribuem para transformar o crescimento

econômico em inclusão social efetiva.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter exploratório descritivo, fundamentada em levantamento bibliográfico e análise documental. A estratégia metodológica concentrou-se em coletar e examinar informações relevantes ao tema da qualificação de mulheres egressas do sistema prisional, combinando dados estatísticos oficiais com referências acadêmicas e relatos de iniciativas práticas.

Inicialmente, foi realizada uma ampla revisão de literatura em base de dados científicas (Google Acadêmico, SciELO, CAPES Periódicos, entre outras), utilizando palavras-chaves como “qualificação profissional”, “mulheres egressas”, “prisão” e “Campo Grande”. Essa busca resultou na seleção de artigos acadêmicos, dissertações e relatórios técnicos pertinentes. Dentre as fontes bibliográficas, destacam-se estudos sobre educação profissional, reinserção social pós-cárcere e responsabilidade social corporativa.

Paralelamente, procedeu-se à coleta de dados secundários em documentos oficiais e notícias. Foram consultados relatórios do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) em especial o levantamento do 1º semestre de 2025 do Sistema de Informações do Depen (SISDEPEN) para obtenção de estatísticas atualizadas sobre a população penitenciária feminina em Mato Grosso do Sul. Esses dados ofereceram um panorama quantitativo do perfil das detentas e egressas, incluindo distribuição etária, grau de instrução e índices de participação em atividades educacionais ou de trabalho durante a pena.

Adicionalmente, reportagens de jornais locais confiáveis (por exemplo, Campo Grande News e A Crítica) foram utilizados para extrair informações contextuais recentes como anúncios de programas de qualificação na cidade e indicadores divulgados pela Defensoria Pública como outros órgãos sobre a situação das mulheres em cárcere. Todas as informações coletadas foram cuidadosamente verificadas quanto sua atualidade e fonte de origem, privilegiando-se dados oficiais e estudos acadêmicos revisados por pares para sustentar as análises.

Com o material reunido, adotou-se a técnica de análise de conteúdo temática. Os dados e textos foram organizados em categorias correspondentes aos aspectos centrais do estudo: perfil socioeconômico das egressas, desafios de reinserção, iniciativas de qualificação profissional e resultados esperados dessas iniciativas. A partir dessas categorias, realizou-se a

interpretação dos achados, buscando relacionar as evidências empíricas (dados estatísticos e relatos de programas) com o arcabouço conceitual levantado.

É importante salientar que, trata-se de uma pesquisa qualitativa baseada em fontes secundária, não foram aplicados instrumentos diretos de coleta com sujeitos (como entrevistas ou questionários). Em vez disso, o estudo assume caráter sintetizador e propositivo: sintetiza conhecimento existentes e, a partir deles, propõe reflexões e recomendações para aprimorar a qualidade das ações voltadas às mulheres egressas.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 PERFIL SOCIOECONOMICO DAS MULHERES EGRESSAS EM CAMPO GRANDE (MS)

A análise dos dados coletados permite traçar um retrato detalhado da situação socioeducacional da mulher egressa do sistema prisional de Campo Grande e região, conforme mostrado na Tabela 1 fica evidenciando os principais desafios que elas enfrentam ao buscar reinserir-se na sociedade. Os dados revelam um grupo socioeconomicamente vulnerável, cujas características tendem a dificultar sua colocação no mercado de trabalho formal sem intervenções específicas de qualificação.

Tabela 1: Distribuição etária das mulheres privadas de liberdade em Mato Grosso do Sul (junho/2025)

Faixa etária	Percentual da população feminina presa em MS
18 a 24 anos	12,5%
25 a 34 anos	41,9%
35 a 45 anos	30,8%
46 a 60 anos	13,2%
Acima de 60 anos	1,6%

Fonte: Dados do SISDEPEN (DEPEN, 2025).

O perfil demográfico revela que aproximadamente três quartos das mulheres presas no estado tem entre 25 e 45 anos idade, concentrando-se na faixa economicamente ativa. Isso indica que, ao deixar o presídio, muitas dessas mulheres ainda estão em idade produtiva, potencialmente aptas a trabalhar por muitos anos, o que reforça a importância de prepará-las adequadamente para o mercado de trabalho.

Em termos de escolaridade, os dados são preocupantes: mais da metade das mulheres

custodiadas em MS não concluiu o ensino fundamental, e apenas uma fração ínfima possui ensino superior. Esse histórico torna difícil para as egressas competirem por vagas de emprego convencionais, que geralmente exigem pelo menos o ensino médio completo e alguma experiência.

Tabela 2: Situação ocupacional das mulheres presas em Campo Grande (MS) antes do encarceramento (2025)

Situação antes da prisão	Percentual
Desempregada	44%
Trabalho informal/precário	26%
Emprego formal (carteira)	18%
Autônoma/Conta própria	12%

Fonte: Adaptado de levantamento da Defensoria Pública (Campo Grande News, 2025).

Os dados ocupacionais observados na Tabela 2 acima revelam que 70% das mulheres não possuíam vínculo formal de trabalho no momento da prisão, sendo 44% desempregadas e 26% inseridas apenas em atividades informais ou precárias. Apenas 18% tinham emprego formal de carteira assinada. Esse indicador deixa claro que, ao saírem da prisão, retornar à situação anterior não será suficiente para alcançarem autonomia financeira.

Destaque: Aproximadamente 80% das mulheres encarceradas em Campo Grande são mães, em sua maioria de dois ou mais filhos, sendo frequentemente as únicas responsáveis pelo sustento familiar (Campo Grande News, 2025).

A ausência dessas mães do convívio familiar gera um duplo impacto: para as próprias mulheres, aumenta a urgência de retomar a liberdade com meios de sustento para suas crianças; e para a sociedade, cria-se um contingente de menores possivelmente sob cuidados precários de terceiros ou do Estado.

4.2 CARACTERÍSTICAS ECONÔMICAS DE CAMPO GRANDE E OPORTUNIDADES REGIONAIS

Campo Grande ocupa uma posição estratégica no cenário econômico do Centro-Oeste brasileiro, figurando como a terceira maior economia da região como indica a Tabela 3 segundo dados do IBGE (2024). A capital sul-mato-grossense apresenta crescimento econômico consistente, superando a média nacional em diversos indicadores.

Tabela 3: Ranking PIB Centro-Oeste (2024)

Posição	Cidade	PIB (R\$ bilhões)	Características principais
1º	Brasília (DF)	365,6	Administração pública, renda per capita R\$ 3.444
2º	Goiânia (GO)	75,7	Comércio e serviços, crescimento 14,34%
3º	Campo Grande (MS)	-	Diversificação equilibrada, hub logístico
4º	Cuiabá (MT)	-	Agronegócio, crescimento industrial +57%

Fonte: IBGE (2024).

A posição de Campo Grande como hub logístico estratégico na RILA constitui uma vantagem competitiva única no Centro-Oeste. Esta posição privilegiada conecta o Brasil aos portos do Pacífico e gera investimentos significativos em infraestrutura logística, incluindo a construção do galpão logístico LOG Campo Grande – Unidade II, que criará 750 empregos diretos e indiretos.

4.3 OPORTUNIDADES NO SETOR ELETRICO INDUSTRIAL: QUEBRA DE PARADIGMAS DE GENERO

O setor elétrico emerge como uma oportunidade estratégica para a qualificação de mulheres egressas referendado na Tabela 4, representando uma possibilidade concreta de quebra de paradigmas de gênero e acesso a remunerações superiores à média regional. A expansão industrial de Mato Grosso do Sul demanda técnicos especializados, com o setor elétrico oferecendo remuneração entre R\$ 3.000,00 e R\$ 8.500,00 significativamente superior à média de outras ocupações tradicionalmente femininas.

Tabela 4: Oportunidades no setor elétrico em Campo Grande

Função	Faixa salarial (R\$)	Demanda mensal	Requisitos
Eletricista industrial	3.000 - 8.500	15+ vagas	Curso técnico
Técnico em eletrotécnica	4.000 - 12.000	10+ vagas	Ensino médio + curso
Instalador fotovoltaico	2.500 - 6.000	20+ vagas	Qualificação específica
Auxiliar eletricista	1.800 - 3.500	25+ vagas	Curso básico

Fonte: Levantamento em sites de emprego e SINE/MS (2025).

A disponibilidade de cursos específicos em Campo Grande facilita o acesso das mulheres egressas a essa qualificação. O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), nas cidades de MS oferece o curso Técnico em Eletrotécnica nas modalidades

presencial e semipresencial, enquanto o Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS) disponibiliza o Curso Técnico Integrado em Eletrotécnica. Destaca-se a parceria SENAI-Energisa, que ofereceu 100 vagas para curso de formação de eletricista exclusivamente feminina, demonstrando o compromisso do setor com a diversidade de gênero.

Vantagens competitivas para mulheres no setor elétrico:

- Menor concorrência feminina no setor.
- Busca empresarial por diversidade de gênero.
- Remuneração acima da média regional
- Oportunidades de crescimento profissional

Empresas do setor industrial tem demonstrado interesse crescente em contratar mulheres qualificadas, tanto por questões de responsabilidade social quanto pela percepção de que a diversidade de gênero contribui para melhores resultados organizacionais.

4.4 PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO E INICIATIVAS DE REINserÇÃO

Diversas iniciativas têm sido desenvolvidas em Campo Grande para promover a qualificação profissional de mulheres egressas a Tabela 5 resume alguns destes principais programas, mesmo que ainda de forma fragmentada e com alcance limitado.

O programa estadual de MS“ Pronto para o Trabalho”, anunciado em 2025 (Campo Grande News, 2025), ofereceu 10 mil vagas gratuitas em cursos de qualificação profissional em diversas áreas. Embora não seja voltado exclusivamente a egressos do sistema prisional, representa uma janela de oportunidade que, com direcionamento adequado, pode beneficiar mulheres egressas.

Tabela 5: Principais programas de qualificação disponíveis

Programa	Instituição	Vagas	Duração	Áreas oferecidas
Projeto Alvorada	Governo Federal	500	8 meses	Economia solidária, eletricista renovável
Pronto pro Trabalho	Prefeitura CG	10.000	Variável	Múltiplas áreas
Cursos SENAI	SENAI/MS	200	6-18 meses	Eletrotécnica, industrial
Patronato Penitenciário	Governo Estadual	100	4 meses	Eletricista, costura

Fonte: Compilação de dados oficiais (2025).



O programa “Donas do Agro”(SENAR/MS) representa uma iniciativa específica para fortalecer a presença feminina no agronegócio, oferecendo capacitação em gestão rural e criando oportunidades em cooperativas. Embora não seja direcionado especificamente a egressas, pode ser adaptado para incluir esse público.

4.5 ANÁLISE COMPARATIVA COM OUTRAS CAPITAIS DO CENTRO-OESTE

A comparação com outras capitais do Centro-Oeste revela vantagens específicas de Campo Grande para reinserção de mulheres egressas através da qualificação profissional.

Brasília (DF) apresenta o maior PIB regional (R\$ 365,6 bilhões) e a maior renda per capita do país (R\$ 3.444), mas seu foco na administração pública limita as oportunidades de diversificação profissional para egressas.

Brasília (DF) destaca-se pelo seu perfil institucional e administrativo, com forte presença do setor público e alto índice de escolaridade entre a população economicamente ativa. O mercado de trabalho local oferece oportunidades em áreas administrativas, educação e serviços públicos, mas apresenta desafios para egressas, como exigência de comprovada experiência anterior e processos seletivos rígidos. Apesar disso, programas de qualificação profissional voltados para o setor de serviços e parcerias com instituições públicas podem ampliar as possibilidades de reinserção para mulheres egressas, especialmente na área de gestão e apoio administrativo.

O setor público, por questões legais, frequentemente impõe restrições à contratação de pessoas com antecedentes criminais.

Goiânia (GO), com PIB de 75,7 bilhões e crescimento de 14,34% entre 2022-2023, concentra-se no comércio de serviços, setores que tradicionalmente oferecem menores salários e menor estabilidade. Embora apresente maior taxa de empreendedorismo do Centro-Oeste, as barreiras ao crédito e ao apoio institucional limitam as possibilidades para egressas.

Cuiabá (MT) foca no agronegócio, com crescimento industrial de 57% em 2024, mas concentra 54% das admissões em serviços e 28% no comércio. A especialização no agronegócio, embora importante, oferece menor diversificação de oportunidades comparada a Campo Grande.

Campo Grande (MS) apresenta vantagens competitivas específicas: diversificação econômica equilibrada (agronegócio + indústria + logística + serviços), posição logística única como hub da Rota Bioceânica ou RILA, crescimento industrial acelerado com R\$ 33 bilhões



em investimentos previstos e mercado aquecido com mais de 1.000 vagas mensais disponíveis.

A combinação destes fatores posiciona Campo Grande como a capital do Centro-Oeste com maior potencial para reinserção socioeconômica de mulheres egressas através da qualificação profissional, especialmente em áreas técnicas como eletricidade industrial.

4.6 DESAFIOS E LIMITAÇÕES DOS PROGRAMAS EXISTENTES

Apesar das oportunidades identificadas, os programas de qualificação para mulheres egressas enfrentam desafios significativos. O principal limitador é a baixa articulação entre as diferentes iniciativas, resultando em duplicação de esforços e lacunas de atendimento. Muitos programas não consideram as especificidades das mulheres egressas, como necessidades de apoio psicossocial, cuidado com filhos durante o período de formação e flexibilidade de horários.

Principais desafios identificados:

1. **Estigma social:** Barreira fundamental mesmo para mulheres qualificadas
2. **Descontinuidade:** Dependência de recursos temporários ou mudanças de gestão
3. **Falta de acompanhamento:** Ausência de monitoramento pós-formação
4. **Baixa articulação:** Duplicação de esforços entre diferentes programas.

O estigma social permanece como barreira fundamental, mesmo para mulheres qualificadas. Empresas frequentemente demonstram resistência em contratar ex-detentas, independentemente de sua qualificação técnica. Isso evidencia a necessidade de ações específicas de sensibilização do setor empresarial e criação de incentivos para a contratação desse público.

A descontinuidade dos programas constitui outro desafio importante. Muitas iniciativas dependem de recursos temporários ou mudanças de gestão, comprometendo a sustentabilidade das ações. A falta de acompanhamento pós-formação também limita a efetividade dos programas, pois não há garantia de que a qualificação se traduza em inserção efetiva no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÕES

A análise realizada evidencia que a qualificação profissional constitui estratégia central



para reinserção social e econômica de mulheres egressas do sistema prisional em Campo Grande (MS), especialmente quando articulada às características específicas do desenvolvimento regional. O estudo confirma a hipótese inicial que programas de qualificação técnico-profissional, quando integrados a políticas intersetoriais e ações de combate ao estigma, podem ampliar significativamente a empregabilidade e reduzir vulnerabilidades socioeconômicas.

Campo Grande apresenta características econômicas únicas no Centro-Oeste que favorecem especialmente a qualificação profissional de mulheres egressas. A diversificação econômica equilibrada oferece múltiplas oportunidades setoriais, enquanto a posição logística estratégica com hub da RILA gera demanda constante por mão de obra qualificada. Os investimentos industriais da ordem de R\$ 105 bilhões criam oportunidades específicas no setor elétrico/técnico, tradicionalmente masculinizada, mas com potencial significativo para quebra de paradigmas de gênero.

O setor elétrico industrial emerge como oportunidade estratégica, oferecendo remuneração superior (R\$1.800 a R\$ 12.000) e menor concorrência feminina. A disponibilidade de cursos específicos, como o programa SENAI-ENERGISA com turmas exclusivas femininas, demonstra a viabilidade dessa estratégia. A inclusão de cursos de “ Eletricista em Sistemas de Energia Renováveis” no Projeto Alvorada representa avanço importante em direção a qualificação técnica de mulheres egressas.

Entretanto, os resultados apontam para a necessidade de maior articulação entre os programas existentes e superação de barreiras estruturais. O estigma social permanece como obstáculo fundamental, exigindo ações específicas de sensibilização empresarial e criação de incentivos para a contratação. A descontinuidade dos programas e a falta de acompanhamento pós formação limitam a efetividade das iniciativas.

5.1 RECOMENDAÇÕES

Como recomendações, sugere-se:

1. Criação de programa integrado de qualificação profissional específico para mulheres egressas, articulando diferentes instituições e setores.
2. Expansão da oferta de cursos na área elétrica e técnica, aproveitando a demanda industrial crescente.
3. Desenvolvimento de ações de sensibilização empresarial e criação de incentivos



fiscais para a contratação de egressas qualificadas.

4. Implementação de sistema de acompanhamento pós- formação para garantir inserção efetiva no mercado de trabalho.
5. Fortalecimento de parcerias entre sistema penitenciário, instituições de ensino e setor produtivo.

A qualificação profissional, quando concebida como política integrada ao planejamento do desenvolvimento regional, pode funcionar como ponte entre as demandas do mercado e o direito ao trabalho digno para as mulheres egressas. Ao articular formação técnica, reconhecimento de direitos, combate ao estigma e criação de canais de acesso a oportunidades concretas de emprego e renda , tais iniciativas contribuem para transformar o crescimento econômico em inclusão social efetiva, promovendo a autonomia econômica e reduzindo a reincidência criminal.

6 AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/MEC – Brasil e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes) – Código de Financiamento 001.

REFERENCIAS

ANDRADE, L. M.; BESSA, R. C.; SILVA, A. P. Mulheres egressas e mercado de trabalho: desafios da reinserção social. Revista Brasileira de Segurança Pública, v. 14, n. 2, p. 78-95, 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - INFOPEN Mulheres. 2. ed. Brasília: Departamento Penitenciário Nacional, 2018.

CAMPO GRANDE NEWS. Mais de 80% das mulheres presas em MS são mães, aponta levantamento. Campo Grande News, Campo Grande, 15 jan. 2025. Disponível em: <https://www.campograndenews.com.br>. Acesso em: 20 jan. 2025.

CARAYANNIS, E. G.; CAMPBELL, D. F. J. 'Mode 3' and 'Quadruple Helix': toward a 21st century fractal innovation ecosystem. International Journal of Technology Management, v. 46, n. 3/4, p. 201-234, 2009.

CASTEL, R. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.



ETZKOWITZ, H.; LEYDESDORFF, L. The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, v. 29, n. 2, p. 109-123, 2000.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Produto Interno Bruto dos Municípios 2024*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

NASCIMENTO, A. R. et al. Políticas públicas de reinserção social: análise dos programas de qualificação profissional para egressos do sistema prisional. *Cadernos de Pesquisa*, v. 27, n. 3, p. 145-162, 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nova York: ONU, 2015.

SENAPPEN. Secretaria Nacional de Políticas Penais. *Painel Interativo do Sistema Penitenciário*. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SILVA, M. T.; PREUSSLER, G. S. Criminalização da pobreza e encarceramento feminino no Brasil contemporâneo. *Revista de Estudos Criminais*, v. 18, n. 71, p. 89-108, 2018.

SINE/MS. Sistema Nacional de Emprego de Mato Grosso do Sul. *Relatório de Oportunidades de Trabalho - Setor Elétrico*. Campo Grande: Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social, 2025.