

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA EM REDE NACIONAL**

LAILA CAROLINE PEREIRA

PRODUTO EDUCACIONAL

**GÊNERO E TRABALHO: ‘DO EU AO NÓS’ UMA ABORDAGEM
PEDAGÓGICA PARA EMPODERAMENTO FEMININO COMO PRÁTICA
COLETIVA.**

**Florianópolis/SC
21 de setembro de 2021**

Ficha catalográfica

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor.

PEREIRA, LAILA CAROLINE

GÊNERO E TRABALHO: 'DO EU AO NÓS' UMA ABORDAGEM PEDAGÓGICA PARA EMPODERAMENTO FEMININO COMO PRÁTICA COLETIVA.

/ LAILA CAROLINE PEREIRA ; orientação de MARIMAR DA SILVA. - Florianópolis, SC, 2021.

103 p.

Dissertação (Pós-graduação Stricto Sensu - Mestrado)

- Instituto Federal de Santa Catarina, Centro de

Referência em Formação e Educação à Distância -

CERFEAD. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Departamento de Educação à Distância.

Inclui Referências.

1. Empoderamento Feminino. 2. Gênero. 3. Abordagem Pedagógica. 4. Educação Profissional. 5. Empresa Corporativa.

I. SILVA, MARIMAR DA. II. Instituto Federal de Santa Catarina. Departamento de Educação à Distância.

III. Título.

ISBN 978-65-88663-43-1

**GÊNERO E TRABALHO: 'DO EU AO NÓS' UMA ABORDAGEM
PEDAGÓGICA PARA EMPODERAMENTO FEMININO COMO PRÁTICA
COLETIVA.**

Produto educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Centro de Referência em Formação e EaD (Cerfead) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Avaliado e aprovado em 21 de setembro de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 Marimar da Silva
Data: 25/11/2021 12:50:59-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

—
Profa. Dra. Marimar da Silva

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
Presidente da Banca e Orientadora

Documento assinado digitalmente
 Marizete Bortolanza Spessatto
Data: 24/11/2021 22:06:38-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

—
Profa. Dra. Marizete Bortolanza Spessatto

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
Membro Interno



Profa. Dra. Michelly Santos de Carvalho
Universidade Federal do Maranhão
Membro Externo

Florianópolis/SC
21 de setembro de 2021

RESUMO

Este Produto Educacional, intitulado 'Gênero e Trabalho: 'do eu ao nós' uma abordagem pedagógica para empoderamento feminino como prática coletiva', foi elaborado e aplicado como requisito para conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede (PROFEPT), do Instituto Federal de Santa Catarina, e está vinculado à linha de pesquisa Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica. O presente produto educacional foi implementado em uma empresa corporativa de Santa Catarina com mulheres trabalhadoras e teve por objetivo contribuir para que elas refletissem sobre a condição de gênero na vida profissional e o empoderamento feminino para a equidade de gênero no ambiente de trabalho e, consequentemente, na sociedade. Para tanto, propusemos este produto educacional, de tipologia sequência didática, no formato de três oficinas temático-reflexivas. As oficinas foram implementadas com o apoio de planos de aula sequenciais, cujas atividades de aprendizagem guiaram as participantes a refletirem, em diferentes níveis de reflexão através de perguntas norteadoras, sobre: 'Quem sou eu mulher?' 'Como a empresa me vê como mulher?' e 'O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?'. O resultado da implementação do produto educacional demonstrou que o desenho proposto para as oficinas criou um contexto propício para as trabalhadoras não apenas refletirem sobre a origem das situações relacionadas a estereótipos e papéis de gênero, mas também sobre a importância do empoderamento feminino no contexto de trabalho. Além disso, ao longo do processo, as trabalhadoras reelaboram sua compreensão sobre o papel de gênero e empoderamento feminino e propuseram ações de transformação, visando à superação de desigualdades no seu contexto do trabalho.

Palavras-chave: Abordagem Pedagógica. Empoderamento Feminino. Gênero. Empresa Corporativa.

ABSTRACT

This Educational Product, entitled 'Gender and work: 'from me to us' a pedagogical approach for female empowerment as a collective practice', was designed and applied as a requirement for completion of the Professional Master's Program in Vocational and Technological Education (PROFEPT) of Instituto Federal de Santa Catarina, and it is linked to the research line Educational Practices in Vocational Education. The current educational product was implemented in a corporate company with female workers, and aimed to contribute to the participants' reflection on gender condition in their professional life, and female empowerment to achieve equity in the workplace and, eventually, in society. Therefore, we proposed this educational product, a didactic sequence in the format of three thematic-reflexive workshops. The workshops were supported by sequential lesson plans, whose learning activities guided the participants to reflect, in different levels of reflection through guiding questions, on: 'Who am I as a woman?', 'How does the company perceive me as a woman?' and 'What can we do to foster gender equity and female empowerment in our company?'. The result of the product implementation indicated that the workshop design created a fruitful context for the female participant workers to not only reflect on the origin of the situations related to gender stereotypes and roles, but also on the importance of female empowerment in the work context. Besides that, throughout the process, the female workers re-elaborated their understanding on the role of gender and female empowerment, and proposed transforming actions with a view to overcoming inequalities in their working environment.

Keywords: Pedagogical approach. Female Empowerment. Gender. Corporate Company.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Nuvem de palavras	49
------------------------------------	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Esquema da Sequência Didática	24
Quadro 2 - Atividade 1 - (Slide 5 no Apêndice 1, item a)	27
Quadro 3 - Categorização do feminino - (Imagem 02 no Apêndice 1, item b)..	29
Quadro 4 - Atividade 2 (Slide 7 no Apêndice 1, item a).....	30
Quadro 5 - Categorização do feminino - (Imagem 01 no Apêndice 1, item b)..	31
Quadro 6 - Categorização do feminino - (Imagem 01 no Apêndice 1, item b)..	32
Quadro 7 - Atividade 3 (Slide 10 no Apêndice 1, item a).....	33
Quadro 8 - (Imagem 02 no Apêndice 1, item b)	34
Quadro 9 - Atividade 1 - (Slide 5 no Apêndice 2, item a)	40
Quadro 10 - Percepção sobre a identidade de gênero na empresa (Imagem 01 Apêndice 2, item b)	41
Quadro 11 - Atividade 2 - (Slide 6 no Apêndice 2, item a)	42
Quadro 12 - Atividade 3 - (Slide 7 no Apêndice 2, item a)	44
Quadro 13 - Tópicos das oficinas 1 e 2 (Slide 5 no Apêndice 3, item a)	53
Quadro 14 - Atividade 1 - (Slide 6 no Apêndice 3, item a)	54
Quadro 15 - Conceitos de Empoderamento Feminino (Slide 7 no Apêndice 3, item a)	55
Quadro 16 - Categorização do Conceito de Empoderamento Feminino (Slide 7 no Apêndice 3, item a)	56
Quadro 17 - Conceito Coletivo de Empoderamento Feminino (Imagem 2 no apêndice 3, item b).....	57
Quadro 18 - Atividade 2 - (Slide 8 no Apêndice 3, item a)	58
Quadro 19 - Atividade 2 - Matriz 5W2H.....	58

LISTA DE SIGLAS

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CERFEAD - Centro de Referência em Formação e EaD

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico,

IFSC - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Santa Catarina

ONU - Organização das Nações Unidas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PE - Produto Educacional

ProfEPT - Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica

SD - Sequência Didática

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
EDUCAÇÃO COMO PRÁXIS DIALÓGICA	13
GÊNERO: UM CONCEITO EM CONSTANTE CONSTRUÇÃO	19
EMPODERAMENTO: UMA PERSPECTIVA COLETIVA	20
DESENVOLVIMENTO DA SEQUÊNCIA DIDÁTICA	22
OFICINA 1: FEMINILIDADE E GÊNERO: FOCO NA AUTOPERCEPÇÃO	25
OFICINA 2: PERCEPÇÃO DE GÊNERO DA EMPRESA - FEMINILIDADE, GÊNERO E DESIGUALDADE	38
OFICINA 3: AÇÕES DE INTERVENÇÃO - EMPODERAMENTO FEMININO E EQUIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO.	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS	67
APÊNDICES	68
1. Material de suporte Plano de Aula - Oficina 1	69
2. Material de suporte Plano de Aula - Oficina 2	79
3. Material de suporte Plano de Aula - Oficina 3	91

APRESENTAÇÃO

Prezado (a) leitor (a)

Este é o encarte do produto educacional Gênero e trabalho: ‘do eu ao nós’ uma abordagem pedagógica para empoderamento feminino como prática coletiva. Trata-se de uma Sequência Didática (doravante SD), no formato de oficinas temático-reflexivas, elaborada como requisito para conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) do Instituto Federal de Santa Catarina. O programa demanda o desenvolvimento de uma pesquisa aplicada e prevê a proposição de um produto educacional (doravante PE) que efetive a discussão proposta por meio de sua aplicação prática.

Assim, com intuito de atender ao requisito formativo e, principalmente, retornar, socialmente, o investimento educacional recebido pela pesquisadora, este PE foi elaborado, aplicado e avaliado. Para viabilizar a avaliação do PE, primeiramente por parte das participantes, foi elaborado e aplicado um questionário de avaliação por oficina. Os questionários aplicados podem ser verificados nos Apêndices deste encarte. Ainda, as respostas das avaliações realizadas pelas participantes estão descritas na seção ‘Desenvolvimento da Sequência Didática’. Além da avaliação por parte das participantes, este PE foi também avaliado pela banca de defesa da dissertação à qual este produto está atrelado.

A pesquisadora optou, em sua pesquisa, por estudar como as questões de gênero repercutem no cotidiano de mulheres trabalhadoras em empresas corporativas. Por isso, o PE proposto teve por objetivo contribuir para que as participantes refletissem sobre a sua condição de gênero na vida profissional e o empoderamento feminino para o alcance da equidade no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade.

Cabe esclarecer que estudar gênero e empoderamento feminino em ambientes corporativos não é uma escolha neutra, mas sim política. O interesse pelo tema deve-se ao fato de esta pesquisadora ser uma profissional que atua em uma empresa corporativa e acompanha cotidianamente os impactos dos estereótipos de gênero sobre as oportunidades das mulheres no mercado de

trabalho. Assim, por acreditar no poder de uma educação libertadora é que se propôs a SD aqui apresentada.

A SD tem seu referencial teórico-metodológico alicerçado na perspectiva freiriana de Educação Libertadora (FREIRE, 1996) e foi desenhada para ser uma prática dialógica, por isso está centrada nas participantes. Para operacionalizá-la, a SD apoia-se nas ideias de Liberali (2008) sobre o processo reflexivo crítico para a formação de professores. A proposta de Liberali pressupõe algumas etapas para realização do processo reflexivo crítico, porém, algumas adaptações foram feitas para adequar a proposição teórica de Liberali à realidade do público-alvo desta SD. Na seção 'Fundamentação Teórica' detalhamos a proposta de Liberali que nos inspirou e as adequações realizadas para a abordagem pedagógica proposta neste PE. Para dar conta da reflexão proposta, a SD constituiu-se de três oficinas temático-reflexivas, são elas:

- Oficina 1 - Feminilidade e gênero: foco na autopercepção;
- Oficina 2 - Percepção de gênero da empresa: foco na feminilidade, gênero e desigualdade e;
- Oficina 3 - Empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho: foco em ações de intervenção.

Inicialmente pensada para ser presencial, a SD foi adaptada para ser aplicada por meio de ferramenta de comunicação digital síncrona, devido às Normas e Medidas de Segurança decretadas pelo Governo Estadual de Santa Catarina devido à Pandemia de Covid 19.

Embora a SD tenha sido elaborada para contribuir com o empoderamento feminino e desenvolvida a partir de uma pesquisa voltada à investigação de vivências de profissionais mulheres em ambientes corporativos, isso não impede que, com as devidas adaptações, você leitor (a) a aplique em diferentes contextos.

Desejo uma excelente leitura e que você, leitor(a), encontre nas páginas que se seguem, senão um PE aplicável à sua realidade educativa, ao menos inspiração para construir novas práticas pedagógicas que vislumbrem a transformação social, por mais utópica que pareça a ideia.

Abraço fraterno,

Laila Caroline Pereira (Mestranda)

Marimar da Silva (Orientadora)

Florianópolis, primavera de 2021.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Conforme mencionado na seção anterior, este PE foi proposto para uma pesquisa qualitativa de natureza aplicada sobre equidade de gênero e empoderamento feminino e, por isso, algumas escolhas teóricas precisam ser enunciadas. Buscando um sequenciamento de conceitos que facilite a compreensão por parte do (a) leitor (a), iniciamos com o conceito que consideramos fundamental para a constituição desta SD, e sem o qual a sua idealização não teria sido possível, o conceito de Educação Libertadora. De forma inter-relacionada, tratamos de outros conceitos que também são de extrema importância para demarcar as escolhas teóricas da pesquisadora, são eles: Educação Profissional e Tecnológica, Gênero e Empoderamento Feminino¹ e Níveis/etapas de Reflexão.

EDUCAÇÃO COMO PRÁXIS DIALÓGICA

Em sua obra *Pedagogia da Autonomia*, Freire (1996) propõe que “Ensinar exige compreender que a educação é uma forma de intervenção no mundo” (FREIRE, 1996, p. 98) e é a partir dessa concepção de educação que este PE foi formulado. Freire sugere que os educadores se comportem baseados numa ética universal dos seres humanos, afirmando a importância de nos pautarmos no respeito e na lealdade. O autor aponta ainda que sejamos sujeitos ativos das transformações que almejamos. Embora sejamos, para Freire (1996), “seres condicionados” pelas condições que nos cercam, não somos “seres determinados”. Em suas palavras:

[...] Não podemos nos assumir como sujeitos da procura, da decisão, da ruptura, da opção, como sujeitos históricos, transformadores, a não ser assumindo-nos como sujeitos éticos. Neste sentido, a transgressão dos princípios éticos é uma possibilidade mas não é uma virtude. Não podemos aceitá-la. (FREIRE, 1996, p. 17).

Traduzindo tal posicionamento para a formulação de um PE direcionado a mulheres trabalhadoras, propõem-se uma reflexão temática (equidade de

¹Expostos aqui de maneira resumida, os conceitos podem ser melhor compreendidos a partir da leitura do texto da dissertação

gênero e empoderamento feminino) que busque fortalecer os laços entre mulheres e fomentar a proposição de ações que visem alterar o *status quo* (ou as regras sociais vigentes).

Ao propor uma SD sobre a temática de gênero e empoderamento feminino, não poderíamos enxergar as mulheres participantes deste PE como receptáculos de uma proposição conceitual pronta e acabada dessas questões. Freire aponta que o processo de “ensinar inexiste sem aprender e vice-versa” (FREIRE, 1996, p.23), e que “o processo de aprender [...] pode deflagrar no aprendiz uma curiosidade crescente, que pode torná-lo mais e mais criador” (FREIRE, 1996, p. 24).

Assim, ao trazer à baila a temática durante a aplicação do produto educacional não tivemos a intenção de incutir nas mulheres trabalhadoras conceitos acabados sobre papéis de gênero ou mesmo sobre sua realidade, mas sim co-construir as questões pertinentes ao universo em que estão inseridas, (re)discutir com elas a sua realidade e as mudanças de seu interesse ou as possíveis continuidades que desejam. Não há conhecimento acabado, mas conhecimento em construção e, no caso específico deste produto educacional, o conhecimento gerado a partir das oficinas foi uma construção coletiva.

Embora a condução da pesquisa e da construção do produto educacional estivesse a cargo desta pesquisadora, a minha atuação foi pautada na compreensão de que:

A tarefa coerente do educador que pensa certo é, exercendo como ser humano a irrecusável prática de entender, desafiar o educando com quem se comunica e a quem comunica, produzir sua compreensão do que vem sendo comunicado. Não há inteligibilidade que não seja comunicação e intercomunicação e que não se funde na dialogicidade. O pensar certo por isso é dialógico e não polêmico (FREIRE, 1996, p. 38).

Assim, o conceito de Educação Libertadora que fundamentou este PE exigiu que a didática das oficinas fosse realizada de forma dialógica, reflexiva e problematizadora.

Considerando que este PE foi proposto a partir de uma pesquisa na área de Ensino na Educação Profissional e Tecnológica, importa apresentar a concepção de Educação Profissional que sustentou a sua elaboração. Marise Nogueira Ramos (2014), ao abordar os conceitos que embasam uma concepção de Educação Profissional voltada à formação humana aponta que:

O primeiro conceito abordado é o de formação humana integral, que sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. Para isto, apresentamos e desenvolvemos alguns pressupostos de ordem filosófica. O primeiro deles é a compreensão dos seres humanos como históricos e sociais. O segundo (,) enfatiza que a realidade concreta é uma totalidade, síntese de múltiplas relações. Portanto, para ser compreendida e transformada deve ser apreendida em suas mediações (RAMOS, 2014, p. 84)

Para Ramos (2014), na Educação Profissional, o trabalho é visto como princípio educativo e, por isso, a necessidade da articulação constante entre trabalho e educação. Ao tomar o trabalho como princípio educativo, a Educação Profissional propõe “uma concepção de formação humana, com base na integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, visando à formação omnilateral dos sujeitos.” (RAMOS, 2014, p. 84). Ou seja, a Educação Profissional preconiza que, mesmo diante das adversidades do mundo do trabalho, se viabilize uma educação que vise à autonomia dos sujeitos.

Este PE coaduna com essa concepção de Educação Profissional, uma vez que objetiva auxiliar mulheres trabalhadoras na compreensão de como questões socioculturais e históricas concernentes ao papel de gênero têm impactado seu cotidiano de trabalho e, a partir disso, dialogar sobre a realidade vivenciada e, se pertinente, contribuir para a superação de possíveis desigualdades.

Cabe, por isso, elucidar que não estamos tratando aqui de uma educação formal que, regularmente, se efetiva em espaços formais, tais como escolas, universidades, dentre outros. Esta SD foi oferecida no espaço próprio de trabalho das participantes, por isso, um espaço não-formal de educação.

Embora realizada fora de um ambiente tradicional de ensino, a SD não se encontra em desacordo com a concepção de Educação Profissional aqui proposta, pois pauta-se sobretudo na realidade cotidiana de trabalho das participantes para sua proposta pedagógica, ou seja, tem em seu âmago o trabalho como princípio educativo e a formação omnilateral dos sujeitos.

Diante do exposto, para formulação da proposta metodológica da SD buscou-se um referencial teórico que estivesse alinhado ao nosso conceito de educação, ou seja, uma prática pedagógica voltada à Educação Libertadora. Alinhado a essa perspectiva, nos pautamos nas formulações de Fernanda Liberali em seu livro *Formação Crítica de Educadores: questões fundamentais*,

no qual aborda a transformação da prática pedagógica docente a partir de um processo reflexivo crítico. Liberali (2008), por sua vez, apoiou-se em outros teóricos, que também se orientam pelas ideias de Freire (1996) sobre a Educação Libertadora ou Problematicadora. Na obra, Liberali aponta que na perspectiva sócio-histórico-cultural:

[...] os sujeitos são vistos como capazes de estabelecer mudanças constantes e profundas em seus contextos e na sociedade como um todo. A visão da transformação é essencial a essa proposta teórica, que pressupõe que cada ação é assumida não como uma simples reação às condições de vida, mas como mediadas pelos indivíduos, que se constituem como agentes com poder para mudar as condições que mediam suas atividades” (LIBERALI, 2008, p.22).

Ou seja, os sujeitos são entendidos como agentes de poder capazes de alterar a própria realidade. Nos constituímos como sujeitos na relação com objetos e com outros sujeitos em uma relação de troca. Nessa perspectiva, a Educação proporciona que cada sujeito seja “[...] responsável e responsivo em relação aos aspectos em discussão, às ações a serem desenvolvidas, à vida como um todo” (LIBERALI, 2008, p. 23). O sujeito da aprendizagem não é receptáculo de conteúdos pré-formatados, mas gerador de conhecimento. A educação pode ser um caminho para transformações sociais das mais diversas. Para Liberali, essa perspectiva educativa pode ser efetivada por meio do conceito de Cadeia Criativa:

A Cadeia Criativa implica parceiros em uma atividade, produzindo significados compartilhados (Vygotsky, 1934) que, posteriormente, farão parte dos sentidos que alguns dos envolvidos compartilharão com outros sujeitos, cujos sentidos foram produzidos em contextos diferentes daquela atividade primeira. Dessa forma, novos significados são criativamente produzidos, mantendo traços dos significados compartilhados na primeira atividade. (LIBERALI, 2008, p.89).

Ao elaborar e aplicar esta SD, nosso intuito foi fomentar a reflexão e o debate em torno de ideias, significados e práticas que afetam o cotidiano de trabalho das participantes, e uma forma assertiva de realizar tal propósito foi por meio da produção de significados compartilhados, pelas participantes, em torno dos conceitos e temáticas trabalhados ao longo das oficinas.

Liberali aponta que no “processo de produção criativa de significado, a argumentação tem um papel essencial na restrição e ampliação que compõem o embate entre sentidos” (2008, p. 89), e foi considerando a importância da

argumentação que as atividades das oficinas trouxeram diversos insumos para fomentar a exposição de opiniões e a discussão crítica daquilo que surgia.

Nessa perspectiva pedagógica, a construção dos conceitos deve ser gradual, por isso o processo de reflexão precisa seguir algumas etapas para atingir o seu objetivo. Ao mesmo tempo, cada etapa da reflexão deve ter objetivos específicos que levem as participantes ao objetivo principal da abordagem pedagógica.

Conforme argumenta Liberali (2008), a formação crítica desenvolve comportamento questionador dos motivos, meios e fins das práticas escolares que, de forma geral, regem ensino e aprendizagem. Liberali (2008) defende a criação de mecanismos de compreensão e transformação de fazeres e concepções historicamente cristalizadas. A consciência, de acordo com a autora, é considerada o *lócus* de transformação por meio da reflexão crítica que relaciona teoria e práticas vividas sobre ensino-aprendizagem, papéis desempenhados no interior das escolas e sentidos do ensino.

Alinhada à prática da reflexão crítica, Liberali (2008) rompe com modelos de formação tradicional focando a reflexão em questões éticas e critérios morais. Esse sentido de reflexão pauta-se na pedagogia crítica de Paulo Freire (1970), e outros autores que desenvolveram trabalhos mostrando que a reflexão crítica é uma prática que leva à transformação social, pois ao serem entendidos e entenderem o seu fazer, os trabalhadores passam à condição de intelectuais transformadores. Liberali (2008) explica que a prática reflexiva crítica leva à tomada de consciência dos mecanismos e estruturas de opressão que envolvem a prática do professor, sendo o objetivo da prática reflexiva crítica o desenvolvimento de ensino crítico (questionador, contestador das realidades) com possibilidade de transformação e emancipação, o que inclui a prática do debate, da participação e análise da relação teoria e prática.

Para tanto, a autora propõe um processo constituído de quatro ações que concretizam a reflexão crítica na prática: a primeira ação é “descrever”, que consiste na descrição das ações pedagógicas, trazendo a consciência e o significado histórico de fatores do contexto que influenciam e constroem o seu fazer. A segunda ação reflexiva é “informar”, que tem como objetivo explicar e/ou generalizar as ações através de teorias, com foco na discussão de conceitos relacionados ao fazer docente. A terceira ação reflexiva é “confrontar” que se

resume no questionamento de valores que embasam a ação pedagógica. A última forma de ação reflexiva descrita pela autora é “reconstruir”, que se caracteriza pela possibilidade de inovação, levando à compreensão de que práticas de ensino não são imutáveis e que a ação reflexiva discursiva do “reconstruir” traz alternativas para o fazer educacional em consonância com as necessidades do grupo. A ação “reconstruir” faz com que o trabalhador assuma maior poder de decisão assim como autorregulação, autogerenciamento e autorresponsabilidade de seus fazeres.

Projetando essas compreensões no desenho do PE, para gerar transformação, a abordagem pedagógica precisaria estimular reflexão crítica nas participantes, ou seja, um comportamento questionador dos motivos, meios e fins das práticas em relação ao tema equidade de gênero e empoderamento feminino em empresas corporativas para gerar transformação.

Contudo, embora inspiradas nesta proposição teórica, buscamos adequá-la à realidade encontrada na empresa na qual foi aplicado o produto educacional. Por isso, a SD se pautou em três etapas (ou níveis de reflexão): o eu, a empresa e o nós, visando à intervenção conceitual e à proposição de ações transformadoras no contexto. Para dar conta dos níveis de reflexão propostos, a SD constituiu-se de três oficinas temático-reflexivas, são elas:

- Oficina 1 - Feminilidade e gênero: foco na autopercepção;
- Oficina 2 - Percepção de gênero da empresa: foco na feminilidade, gênero e desigualdade e;
- Oficina 3 - Empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho: foco em ações de intervenção.

Assim, parte-se da reflexão sobre o eu, passando pelo contexto (ou o outro ‘empresa’) para, por fim, refletir sobre as mudanças pensadas pelo coletivo para o coletivo, considerando a teoria na iluminação de cada etapa proposta. Os objetivos específicos de cada oficina serão detalhados na próxima seção deste encarte.

Se por um lado, nosso referencial metodológico pressupunha a construção coletiva de conhecimento a partir das reflexões empreendidas durante a SD, importa destacar que tivemos o cuidado de nos preparar teoricamente para a elucidação dos conceitos e temas a serem discutidos

durante as oficinas. Como aponta Freire, o “discurso teórico, necessário à reflexão crítica, tem de ser de tal modo concreto que quase se confunda com a prática” (FREIRE, 1996, p. 39), por isso, destacamos a seguir os conceitos de gênero e empoderamento feminino que fundamentaram a nossa prática durante a aplicação da SD.

GÊNERO: UM CONCEITO EM CONSTANTE CONSTRUÇÃO

A concepção do conceito de gênero e a sua aplicação tem mudado ao longo da trajetória do movimento feminista ou dos movimentos feministas, já que para uma vertente crescente de intelectuais feministas há uma diversidade de compreensão da luta das mulheres dentro dos feminismos que não deve ser ignorada.

Mesmo em sociedades ocidentais, devemos questionar um conceito de gênero universalizante. Por muito tempo os estudos de gênero definiram o gênero feminino a partir de uma concepção generalizante que ignorava questões relacionadas à classe, raça e outras dimensões da vida social que implicam a constituição de feminilidades diversas.

A perspectiva empregada neste estudo percebe que, embora existam diferenças biológicas entre machos e fêmeas, os papéis atribuídos ao sexo masculino e ao feminino ao longo da história ocidental não foram estritamente derivados de condições objetivas fundadas nessas diferenças biológicas. Joan Scott (1995), em seu célebre artigo “Gênero: uma categoria útil para análise histórica”, ao buscar uma definição para o conceito de gênero aponta que:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. (SCOTT, 1995, p.86).

Na perspectiva da autora, o conceito de gênero torna-se uma categoria de análise para compreendermos as relações de poder e, conseqüentemente, as desigualdades que derivam dos papéis atribuídos a homens e mulheres. Ou seja, o conceito de gênero como construto social serve para romper com o determinismo biológico na relação entre os sexos.

Aprofundando a conceituação de gênero, a filósofa estadunidense Judith Butler (2003), no livro “Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade”, apesar de não negar que existem diferenças biológicas entre os sexos masculino e feminino, aponta que existem paradigmas científicos dissonantes sobre essas diferenças e que alguns corpos não se encaixam facilmente na binaridade masculino versus feminino.

Para Butler (2003), a compreensão da sociedade acerca do que é feminino e do que é masculino encontra matizes distintas conforme a cultura à qual estamos vinculados, não há, pois, significados estanques para esses termos. Como atores históricos, teríamos, na teoria de Butler, certa liberdade para tentar ressignificar tais papéis.

Para dar conta das discussões em torno do conceito de gênero, é preciso tratar também da intersecção entre diversos tipos de desigualdades, tais como as desigualdades de raça, classe e outras. Segundo Kimberlé Crenshaw (2004), primeira intelectual a abordar o tema, a interseccionalidade nos ajuda a compreender as consequências da interação entre duas ou mais formas de subordinação (ou discriminação), por exemplo, como a interação entre sexismo, racismo, patriarcalismo confluem para desempoderar mulheres.

EMPODERAMENTO: UMA PERSPECTIVA COLETIVA

Embora hoje seja comum ouvir ou ler o termo empoderamento nas mídias digitais, o mesmo não ocorria há poucos anos. A difusão do termo pode ser, grosso modo, atribuída à ventilação, principalmente nas redes sociais digitais, de ideias ligadas aos movimentos sociais relacionados a minorias sociais ou até mesmo à cooptação dessas ideias pelo mercado.

Parte dos movimentos sociais voltados ao fortalecimento de minorias sociais buscam veicular propostas que perpassam ideologias ligadas à emancipação dessas mesmas minorias. Nesse sentido, ao defender o empoderamento de minorias sociais, os movimentos sociais relacionados estão, de certa forma, propagando uma compreensão de empoderamento relacionado à autonomia e emancipação de grupos majoritários, mas que se encontram em posições desfavoráveis na hierarquia social por diversas condições de opressão

que fogem ao seu controle. Essas situações podem derivar de questões ligadas à classe social, raça, gênero, dentre outros.

Ao propor, neste PE, discussões em torno do empoderamento feminino se faz necessário demarcar a compreensão conceitual do termo empoderamento a ser empregado ao longo deste texto e durante a aplicação do produto educacional.

Diante da proposição deste PE, parte-se do entendimento de que a nossa proposta de empoderamento não se dá com vistas a uma ação individual, mas uma ação social partilhada coletivamente, que busca a transformação da realidade das mulheres participantes no que diz respeito às questões de gênero enfrentadas por elas em seu cotidiano de trabalho.

Assim, sendo que o termo empoderamento comunitário remete às discussões, cujo foco está nas mudanças sociopolíticas de grupos ou comunidades determinadas, é nessa perspectiva que aqui iremos aplicá-lo. Dentre as diversas perspectivas de empoderamento comunitário possíveis, optamos pela abordagem derivada da Pedagogia de Paulo Freire.

Em sua obra *Pedagogia da Autonomia*, Freire (1996) propõe que os professores se comportem baseados numa ética universal dos seres humanos, afirmando a importância de nos pautarmos no respeito e na lealdade. O autor aponta ainda que sejamos sujeitos ativos das transformações que almejamos. Ou seja, de que a construção do processo de empoderamento pretendida com este PE deve ser calcada em uma práxis dialógica, feita com e por todas as participantes deste estudo.

Na próxima seção, você leitor (a) terá acesso ao desenvolvimento da SD. Para tanto, a seção conta com uma introdução acerca da elaboração da SD e subseções nas quais são apresentados os planos de aulas das três oficinas.

DESENVOLVIMENTO DA SEQUÊNCIA DIDÁTICA

Conforme mencionado anteriormente, este PE foi elaborado com o ousado objetivo de contribuir para que as participantes refletissem sobre como a sua condição de gênero reverbera na vida profissional e a importância do empoderamento feminino para o alcance da equidade no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade. Com base na proposição teórico-metodológica de Liberali (2008), que fundamenta e operacionaliza este PE, e detalhada na seção anterior, para atingir tal objetivo, algumas etapas deveriam necessariamente ser efetivadas para que as participantes pudessem alcançar os níveis de reflexão pretendidos.

Para isso, foram pensadas atividades de aprendizagem sequenciadas, nas quais as participantes tivessem a oportunidade de refletir sobre como o papel de gênero afeta as mulheres em seus diferentes contextos de vida, mas, principalmente no âmbito do trabalho, e, a partir disso, propor ações de intervenção na própria realidade.

Para dar conta dos níveis de reflexão pretendidos, a SD foi elaborada para ser efetivada por meio de três oficinas inter-relacionadas. Cada oficina tinha objetivos específicos, mas complementares, que seguiam uma sequência planejada para promover a conscientização, individual e coletiva, das mulheres participantes do estudo acerca de seu papel social no contexto profissional e na sociedade de forma geral a partir do tema gerador: equidade de gênero e empoderamento feminino. Com as devidas adaptações na proposta teórica de Liberali (2008), para levar as participantes aos diferentes níveis de reflexão, cada oficina teve uma pergunta guiadora, são elas: Quem sou eu mulher?; Como a empresa me vê como mulher?; O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?. Assim, partiu-se de uma reflexão no nível do indivíduo, passando pelo âmbito da sociabilidade para, enfim, chegarmos na coletividade.

A elaboração deste PE iniciou-se quando ainda não havia, no mundo, a compreensão de como as dinâmicas sociais mudariam em função da Pandemia de Covid 19. Assim, as atividades foram inicialmente pensadas para serem aplicadas em oficinas presenciais. Com o decorrer do ano de 2020 e de 2021 e

o consequente agravamento da pandemia, as oficinas foram replanejadas e adaptadas para serem aplicadas por meio de Ferramenta Virtual Síncrona.

Importa destacar que o novo contexto das interações sociais surgido em decorrência da pandemia não afetou apenas a forma como as oficinas foram efetivadas (de presencial para virtual), mas também a realidade de participação das mulheres, pois ao afetar a Economia do Cuidado², com o fechamento das escolas, a Pandemia alterou as dinâmicas sociais previamente estabelecidas e que impactaram sobremaneira a forma de estar da mulher em sociedade. Trago aqui este adendo pois é imprescindível, em um PE voltado ao empoderamento feminino, elucidar ao (a) leitor (a) como a forma de estar na sociedade ainda impacta de maneira muito distinta homens e mulheres e como, na maioria dos casos, as mulheres ainda são mais prejudicadas em momentos de crise.

A seguir, você, caro (a) leitor (a), irá conhecer os planos de aula das três oficinas que compõem esta SD. Antes de cada plano há uma breve exposição do objetivo específico, da pergunta guiadora e dos conteúdos tratados em cada oficina. Após a apresentação do plano seguem-se reflexões sobre a implementação da referida oficina.

Cabe lembrar que, conforme exposto na fundamentação teórica deste encarte, todas as atividades da SD foram fundamentadas na concepção de que a educação é uma prática dialógica, por isso o educador não é o centro do processo, mas sim um mediador que pauta sua interação com o educando (participantes das oficinas) no diálogo e na construção coletiva de conhecimento.

Para facilitar a compreensão da SD, elaboramos o esquema retratado no quadro 1. Nele é possível verificar, para cada oficina, o tema, a pergunta norteadora, o objetivo específico e as atividades aplicadas.

² Para compreender o conceito de Economia do Cuidado, vide: THINKOLGA. **Economia do Cuidado: como podemos visibilizar o trabalho invisível das mulheres na economia do cuidado?**. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/#:~:text=A%20economia%20%C3%A9%20um%20conjunto,para%20salvar%20milhares%20de%20vidas>. Acesso em: 04 abr. 2021.

Quadro 1 - Esquema da Sequência Didática

Oficina	Pergunta	Objetivo Específico	Atividades
1) Feminilidade e gênero: foco na autopercepção.	Quem sou eu mulher?	Conscientizar-se de que o gênero é uma construção histórica, cultural e social.	1) Discussão sobre as características ditas femininas por meio do vídeo "Por acaso não sou uma Mulher?" 2) Discussão sobre os estereótipos atribuídos às mulheres por meio do clipe da música: 'Triste, louca ou má 3) Caracterização do "eu" mulher.
2) Percepção de gênero da empresa: foco na feminilidade, gênero e desigualdade.	Como a empresa me vê como mulher?	Conscientizar-se das condições de gênero no mercado de trabalho a partir de dados estatísticos gerais e locais.	1) Reflexão sobre a sua condição de gênero dentro da empresa. 2) Análise das estatísticas de gênero no mercado de trabalho. 3)Elaboração de conceitos com base em vídeos sobre empoderamento feminino: conceito e práticas.
3) Empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho: foco em ações de intervenção	O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?	Questionar as práticas em relação à identidade de gênero na empresa onde atuo por meio do planejamento de ações amparadas nos conceitos de equidade de gênero e empoderamento feminino.	1) Análise comparativa e construção coletiva do conceito de empoderamento feminino. 2) Proposição de ações de empoderamento feminino visando à equidade de gênero no contexto empresarial.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

OFICINA 1: FEMINILIDADE E GÊNERO: FOCO NA AUTOPERCEPÇÃO

Como pode ser percebido pela leitura do plano de aula que segue este texto, o objetivo da oficina foi 'Conscientizar-se de que o gênero é uma construção histórica, cultural e social'. Para efetivar este objetivo foram propostas atividades que levassem as participantes à identificação do seu 'eu social' a partir do papel de gênero. Para tanto, foi proposta a pergunta guiadora: 'Quem sou eu mulher?' e os conteúdos: 1) Gênero como construção histórica, cultural e social de identidade do gênero feminino *versus* masculino; e 2) Autopercepção do "eu mulher" a partir da reflexão sobre o gênero feminino.

A seguir, apresentamos o plano de aula da primeira oficina. Os materiais de apoio à execução do plano de aula estão elencados no apêndice 1 deste encarte.

PLANO DE AULA

OFICINA 1

1. Tema:

Feminilidade e Gênero: foco na autopercepção.

Pergunta guiadora da Oficina 1: Quem sou eu mulher?

2. Contexto: Devido à pandemia do COVID-19, a Oficina 1 foi desenvolvida usando a ferramenta *Microsoft Teams* como recurso de interação síncrona com as participantes em vez de acontecer, preferencialmente, presencialmente e em seu contexto de trabalho.

3. Conteúdos:

- Gênero como construção histórica, cultural e social de identidade do gênero feminino *versus* masculino; e
- Autopercepção do "eu mulher" a partir da reflexão sobre o gênero feminino.

4. Objetivos de aprendizagem:

Objetivo geral:

Conscientizar-se de que o gênero é uma construção histórica, cultural e social.

Objetivos específicos:

- Identificar as características “femininas” a partir do vídeo 1;
- Identificar estereótipos atribuídos às mulheres a partir do vídeo 2;
- Caracterizar o “eu mulher” a partir da pergunta norteadora da oficina e das discussões realizadas nas atividades reflexivas;

5. Recursos:

- Ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*);
- *Slides* (PPT) de suporte para a oficina 1 (Apêndice 1, item a);
- Vídeo 1: "Por acaso não sou uma Mulher?" - discurso por Sojourner Truth em 1851. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=gTHm_Zeok5c. Acesso em 20 nov. 2020.
- Vídeo 2: FRANCISCO, EL HOMBRE. **Triste, Louca ou Má**. Havana: Independente, 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=IKmYTHgBNoE>. Acesso em 20 nov. 2020.
- *Jamboard* (Apêndice 1, item b);
- *Google Forms* (Apêndice 1, item c e d).

6. Procedimentos metodológicos:

1º momento: Apresentação da oficina e sua temática (Tempo: +/- 10 min.)

- Acolher e agradecer às participantes por participarem da oficina 1. Nesse momento, projetar a pergunta guiadora: ‘Quem sou eu mulher?’. A pergunta norteadora será projetada em PPT (Slide 2 no Apêndice 1, item a) e aparecerá na barra lateral superior direita de todos os slides.
- Sugerir às participantes que mantenham consigo: água para se hidratar, papel e caneta para anotações. Essas sugestões também serão previamente encaminhadas no e-mail de agendamento da oficina.
- Explicar às participantes que, como a temática é sensível, já que engloba diferentes experiências ao longo da vida de cada uma, e que as fizeram ser como são, a oficina vai demandar compreensão, acolhimento e respeito de e para todas as participantes. Nesse sentido, serão construídas colaborativamente algumas orientações de convívio, visando guiar atitudes de respeito e acolhimento das diversas posições, visões e percepções das participantes durante as atividades reflexivas propostas para as oficinas 1, 2 e 3.
- Estimular as participantes a sugerirem algumas orientações.
 - Caso as participantes não proponham nenhuma regra, consultá-las sobre as seguintes orientações e/ou acrescentar outras que surgirem:
 - Manter a câmera aberta;

- Manter o microfone fechado e abrir sempre que desejar participar;
 - Usar a opção de levantar a mão, presente nas ferramentas online, para pedir a palavra;
 - Não interromper a participante durante sua exposição, respeitando seu momento de fala;
 - Se discordar, manter a cordialidade e o respeito às diferenças.
- Projetar o slide com as normas sugeridas e/ou construídas coletivamente (Slide 3 no Apêndice 1, item a).
 - Terminada a construção das orientações, apresentar às participantes a organização da oficina 1 (Slide 4 no Apêndice 1, item a).
 - Apresentar o slide contendo todas as etapas da oficina 1 (Slide 4 no Apêndice 1, item a).
 - Informar que a oficina constitui-se de três atividades reflexivas distintas, mas inter-relacionadas.
 - Explicar que o objetivo das atividades é refletir sobre a pergunta norteadora da oficina e respondê-la.
 - Terminada a apresentação geral, iniciar o 2º momento da oficina 1, a Atividade 1.

2º momento: Desenvolvimento da Atividade 1. (Tempo: +/- 20 min)

- Apresentar a Atividade 1, projetando o slide com o Quadro 2.
- Ler o enunciado da Atividade 1.

Quadro 2 - Atividade 1 - (Slide 5 no Apêndice 1, item a)

Atividade 1:

Assista o vídeo do discurso proferido pela ativista negra Sojourner Truth, em 1851, intitulado: "Por acaso não sou uma Mulher?", e **desenvolva as tarefas solicitadas:**

- Parte A: Tarefa individual.
Liste as características apontadas como “**femininas**” pelos interlocutores da ativista, mas questionadas por Sojourner Truth.
Liste as atividades que Sojourner Truth considera “**passíveis de serem realizadas por mulheres**”.
- Parte B: Tarefa coletiva.
Compartilhe com o grupo **a sua lista** de “características femininas” e de “atividades passíveis de serem realizadas por mulheres”.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

Ao final da leitura da Atividade 1, perguntar se as participantes entenderam o que deve ser feito. Esclarecer possíveis dúvidas.

- Informar às participantes que o vídeo da atividade 1 será exibido duas vezes. Na primeira vez, elas devem assistir para compreender o conteúdo do vídeo e, na segunda, devem listar as “características femininas” e as “atividades passíveis de serem realizadas por mulheres”.
- Iniciar o compartilhamento do vídeo "Por acaso não sou uma Mulher?"(Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=gTHm_Zeok5c. Acesso em: 21 mar. 2021).
- Lembrar às participantes que precisam ter por perto um caderno ou um bloco de notas para fazer anotações, pois devem ser compartilhadas com o grupo na sequência.
- Exibir novamente o vídeo, orientando as participantes a listarem as “características femininas” e as “atividades passíveis de serem realizadas por mulheres”.
- Terminado o vídeo, projetar a seguinte pergunta: “*Segundo Sojourner Truth, ela se identificava com o papel feminino defendido pelos homens de sua época?*”. (Slide 6 no Apêndice 1, item a)
- Solicitar que as participantes compartilhem suas listas no Jamboard (Imagem 1 no Apêndice 1, item b).
- Abrir e compartilhar o link do Jamboard (<https://jamboard.google.com/d/1H8mQRD8JXxX6UBqetfYXBdeBRY43ytGSC0JxOsSfA3k/viewer?f=0>) para que as participantes insiram suas anotações sobre as “características femininas” e as “atividades passíveis de serem realizadas por mulheres”.
- Terminada a inserção das “características femininas” e das “atividades passíveis de serem realizadas por mulheres” no *Jamboard*, iniciar o processo de categorização dos elementos trazidos pelas participantes.
- Espera-se que nesse processo de categorização do gênero feminino surjam pelo menos 03 categorias: Física; Social; Psicológica/Cognitiva/Intelectual. Para tanto, solicitar às participantes que observem as anotações escritas no *Jamboard* e tentem agrupá-las por semelhanças. Nesse momento, para ajudar no processo, poderá ser feita a seguinte pergunta: “Ser frágil é uma característica física atribuída à mulher”? Se a resposta for positiva, escrever no *Jamboard* a 1ª categoria: “Física”, e agrupar todas as palavras referentes a essa categoria, solicitando que as participantes tentem identificar na lista de palavras todas as que podem se encaixar nessa categoria.
- Com as palavras que sobraem, pode ser feita a seguinte pergunta: E a expressão: “baixo intelecto” que categoria pode ser criada para ela? Caso as participantes não sugiram um nome para essa característica, escrever no *Jamboard*: 2ª Categoria: “Psicológica” ou “Cognitiva” ou “Intelectual”. Repetir o mesmo procedimento realizado com a categoria “Física”, e levar as participantes a inferirem a 3ª Categoria: “Social”.

- Para a categoria “Social”, pode ser feita a seguinte pergunta: “E a expressão “devem ter prioridade” sugere que categoria?” “Um comportamento social?” Em caso de resposta afirmativa, escrever no *Jamboard*: 3ª Categoria: “Social”. Repetir o procedimento anterior até que todas as palavras e expressões estejam em uma das 3 categorias.
- O *Jamboard* pode ter a organização retratada no Quadro 3:

Quadro 3 - Categorização do feminino - (Imagem 02 no Apêndice 1, item b)

1ª Categoria Física	2ª Categoria Psicológica	3ª Categoria Social
São frágeis Precisam se alimentar tanto quanto os homens Não são frágeis	Têm baixo intelecto Têm capacidade intelectual Têm capacidade de trabalhar	Devem ter prioridade Não precisam de ajuda para tarefas simples Conseguem cuidar dos filhos.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Feita a categorização, perguntar às participantes se dentro de cada categoria as percepções do gênero feminino convergem ou divergem, e em que sentido? Espera-se que as participantes infiram que em cada categoria há uma visão negativa (interlocutores) e outra positiva (ativista) do gênero feminino.
- Direcionar a atividade de tal forma que as participantes percebam que o conceito de gênero feminino é uma construção histórico-cultural. Para isso, podem ser feitas as seguintes perguntas:
 - Quais características femininas e atividades desenvolvidas por mulheres no século 19 (1851) ainda podem ser identificadas na sociedade do século 21 (2021)?
 - Vocês consideram que essas características ou elementos de feminilidade (positivos ou negativos) são atribuídos a qualquer mulher? Em qualquer tempo histórico?
 - Alguma dessas características apontadas poderia ser atribuída a um homem?
- Espera-se, na primeira e segunda perguntas, que as participantes identifiquem que as características e atividades atribuídas às mulheres do século 19 se mantêm no século 21, portanto o conceito de feminino é uma construção histórica e social que se perpetua através do tempo.
- Espera-se, na terceira pergunta, que as participantes reflitam sobre a construção do gênero feminino a partir da atribuição de características em contraposição a elementos masculinos. Citar exemplos: a) questionar de onde vem a noção de fragilidade feminina, se é na contraposição à força física masculina; b) questionar se ao considerar, no século XIX, a mulher como dotada de baixo intelecto, os interlocutores da ativista estavam

considerando o acesso à educação dessas mesmas mulheres em comparação aos homens, dentre outros.

- Concluir a Atividade 1 dizendo: “Vocês concordam que a nossa reflexão sobre o feminino ao longo dos séculos nos permite dizer que a percepção do feminino muda ao longo dos anos e que alguns elementos se mantêm? Conforme podem perceber, no século XIX, a sociedade escravocrata não considerava a mulher negra uma mulher de fato. As características atribuídas à mulher branca não se aplicavam às mulheres negras, e, muito provavelmente, embora o vídeo não reflita inclusive às mulheres brancas, mas pobres.
- Terminada a Atividade 1, apresentar a Atividade 2 dizendo: “dando continuidade ao processo de reflexão sobre o conceito de gênero, vamos fazer mais uma atividade.

3º momento: Desenvolvimento da Atividade 2. (Tempo: +/- 30 min)

- Apresentar a Atividade 2, projetando o slide com o Quadro 4.
- Ler o enunciado da Atividade 2.

Quadro 4 - Atividade 2 (Slide 7 no Apêndice 1, item a)

Atividade 2:

Assista o clipe da música: ‘Triste, louca ou má’, do grupo brasileiro *francisco, el ombre*, produzida em 2016, gravada em Havana, Cuba, e **desenvolva as tarefas solicitadas:**

- Parte A: Tarefa individual
Liste os comportamentos apontados como “**femininos**” e os **estereótipos** atribuídos às mulheres que não correspondem a esses comportamentos.
- Parte B: Tarefa de socialização
Compartilhe sua lista com o grupo: comportamentos e estereótipos.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Ao final da leitura da Atividade 2, perguntar se as participantes entenderam o que deve ser feito. Esclarecer possíveis dúvidas.
- Informar que o vídeo da atividade 2 será projetado duas vezes. Na primeira vez, as participantes devem assistir para compreender o conteúdo do clipe e, na segunda, listar os comportamentos e estereótipos.
- Iniciar o compartilhamento do vídeo. FRANCISCO, EL HOMBRE. **Triste, Louca ou Má**. Havana: Independente, 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=IKmYTHgBNoE>.
- Salientar que precisam ter por perto um caderno ou um bloco de notas para fazer anotações, pois devem ser compartilhadas com o grupo na sequência.

- Exibir novamente o clipe, orientando as participantes a listarem os comportamentos e estereótipos atribuídos às mulheres.
- Projetar a seguinte pergunta: “*Segundo a letra da canção, qual o comportamento social esperado para a mulher?*” (Slide 8 no Apêndice 1, item a).
- Espera-se que as participantes digam que o comportamento social esperado da mulher é “cuidar, casar (com um homem), ter um marido, ser submissa (fêmea alvo de caça)”.
- Nesse momento, reabrir o *Jamboard* e solicitar que as participantes insiram os comportamentos esperados das mulheres nas categorias correspondentes (elencadas na atividade 1).
- Espera-se que o *Jamboard* tenha o *layout* apresentado no Quadro 5:

Quadro 5 - Categorização do feminino - (Imagem 01 no Apêndice 1, item b)

1ª Categoria Física	2ª Categoria Psicológica	3ª Categoria Social
São frágeis Precisam se alimentar tanto quanto os homens Não são frágeis	Têm baixo intelecto Têm capacidade intelectual Têm capacidade de trabalhar	Devem ter prioridade Não precisam de ajuda para tarefas simples Conseguem cuidar dos filhos.
		Cuidar Casar (com um homem) Ter um marido Ser submissa (fêmea alvo de caça)”.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Em seguida, projetar a seguinte pergunta: “*Segundo a letra da canção, quais os estereótipos que você identificou em relação à mulher?*”. (Slide 9 no Apêndice 1, item a)
- Espera-se que as participantes digam: “triste, louca, má, desatinada”.
- Nesse momento, abrir o *Jamboard* e perguntar em que categoria cada um desses estereótipos pode ser inserido.
- Espera-se que o *Jamboard* tenha o *layout* apresentado no Quadro 6.

Quadro 6 - Categorização do feminino - (Imagem 01 no Apêndice 1, item b)

1ª Categoria Física	2ª Categoria Psicológica	3ª Categoria Social
São frágeis Precisam se alimentar tanto quanto os homens Não são frágeis	Têm baixo intelecto Têm capacidade intelectual Têm capacidade de trabalhar	Devem ter prioridade Não precisam de ajuda para tarefas simples Conseguem cuidar dos filhos.
	Triste Louca Má Desatinada	Cuidar Casar (com um homem) Ter um marido Ser submissa (fêmea alvo de caça)".

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Direcionar a atividade de tal forma que as participantes percebam que o conceito de gênero feminino é uma construção histórico-cultural. Para isso, devem ser feitas as seguintes perguntas:
 - Vocês entendem que, no Brasil, ainda há determinadas funções ou papéis que devem, obrigatoriamente, ser desempenhados por mulheres?
 - Você já deixou de fazer alguma coisa por ser mulher?
 - O que nos define como mulher? Esta definição é permanente?
- Espera-se, na primeira pergunta, que as participantes reflitam sobre funções sociais compulsoriamente atribuídas às mulheres. Tais como: cuidado com o lar; com os filhos; gestão da rotina familiar.
- Espera-se, na segunda pergunta, que as participantes reflitam sobre como o papel de gênero estabelecido pode afetar suas experiências cotidianas. Exemplos que podem surgir: sair à noite; usar determinadas roupas; pedir divórcio dentre outros.
- Espera-se, na terceira pergunta, que as participantes reflitam sobre a fluidez do conceito de gênero feminino viabilizando o questionamento do que está estabelecido como função social das mulheres na contemporaneidade.
- Concluir a Atividade 2 dizendo: “Até o momento tivemos a oportunidade de refletir sobre a construção do conceito de gênero ao longo do tempo. Refletimos sobre as mudanças neste conceito e sobre a ampliação do papel feminino, antes aplicado apenas às mulheres brancas e depois estendido às mulheres negras. Também conversamos sobre os comportamentos esperados para a mulher na sociedade como um todo. Como o objetivo da próxima oficina é compreender as condições de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, a seguir

faremos uma atividade que nos permite pensar como esse papel nos afeta nas nossas experiências individuais.

4º momento: Desenvolvimento da Atividade 3. (Tempo: +/- 10min)

- Apresentar a Atividade 3, projetando o slide com o Quadro 7.
- Ler o enunciado da Atividade 3.

Quadro 7 - Atividade 3 (Slide 10 no Apêndice 1, item a)

Atividade 3:

Considerando as discussões das Atividades 1 e 2, responda:

- Quais elementos (**características, comportamentos e estereótipos**) ainda podem ser identificados meu **contexto social**?
- Pensando na pessoa que sou hoje, quais dessas **características** eu **mantenho** e quais **contesto**?

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Ao final da leitura da Atividade 3, perguntar se as participantes entenderam o que deve ser feito. Esclarecer possíveis dúvidas.
- Informar que a atividade 3 é individual.
- Informar que será projetado o *Jamboard* com o resultado das Atividades 1 e 2 durante a Atividade 3 para consulta das participantes.
- Salientar que as respostas da Atividade 3 devem ser inseridas em formulário cujo *link* está compartilhado no *chat* da ferramenta de interação síncrona (*Teams*). Link: <https://forms.gle/8hNo45QsskDaKuvB9> (Apêndice 1, item c).
- Finalizada a atividade 3 iniciar a Avaliação da Oficina.

5º momento: Avaliação da Oficina (Apêndice 1, item d).

- Informar às participantes que o questionário de avaliação da oficina está no *chat* da ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*), que deverá ser respondido na sequência (Link: <https://forms.gle/1zaMDra7q65LTuRJ6>). As perguntas do questionário de avaliação estão retratadas no Quadro 7.
- Ao término da avaliação da oficina, informar às participantes que a próxima oficina, terá como objetivo compreender as condições de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, bem como do cenário atual das relações de gênero na empresa foco do estudo.
- Realizar o encerramento agradecendo às participantes.

7. Avaliação da aprendizagem

- As participantes serão avaliadas pela participação e engajamento nas atividades propostas. Para isso, serão analisadas as respostas das atividades 1, 2 e 3, tendo como orientação os objetivos da oficina, os registros videogravados da oficina e as anotações feitas no diário da pesquisadora.

GABARITO DAS ATIVIDADES

Atividade 1 - Parte A

Lista de características femininas

1) Na visão dos interlocutores, as mulheres:

- ☐ São frágeis;
- ☐ Devem ter prioridade; e
- ☐ Têm baixo intelecto.

2) Na visão de Sojourner Truth:

- ☐ Não são frágeis;
- ☐ Não tem baixo intelecto.

Lista de atividades que as mulheres podem desenvolver

1) Na visão de Sojourner Truth:

- ☐ Não precisam de ajuda para tarefas simples;
- ☐ Têm capacidade de trabalhar (força produtiva);
- ☐ Conseguem cuidar dos filhos.

Atividade 1 - Parte B

Quadro 8 - (Imagem 02 no Apêndice 1, item b)

1ª Categoria Física	2ª Categoria Psicológica	3ª Categoria Social
São frágeis Precisam se alimentar tanto quanto os homens Não são frágeis	Têm baixo intelecto Têm capacidade intelectual Têm capacidade de trabalhar	Devem ter prioridade Não precisam de ajuda para tarefas simples Conseguem cuidar dos filhos.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

Atividade 2 - Parte A

Comportamentos

- ☐ Cuidar
- ☐ Casar (com um homem)
- ☐ Ter um marido
- ☐ Ser submissa (fêmea alvo de caça)

Estereótipos:

- ☐ Triste
- ☐ Louca
- ☐ Má
- ☐ Desatinada

Atividade 2 - Parte B

Lista completa de estereótipos e comportamentos a partir do clipe.

Atividade 3 - Respostas abertas

Reflexões sobre a Oficina 1

Como pode-se constatar, as atividades do plano de aula da Oficina 1 foram construídas para colocar em discussão o conceito de gênero e provocar nas participantes indagações sobre como se dá a atribuição de características e estereótipos ao gênero feminino. Optou-se pelo uso de vídeos que fomentassem a discussão pretendida, o que de fato ocorreu, sendo que as participantes trouxeram exemplos de como alguns estereótipos afetam sua vida pessoal e profissional. A escolha da utilização da ferramenta de interação *Jamboard* facilitou a construção coletiva de respostas para cada uma das atividades e, por ser uma ferramenta familiar a profissionais do mundo corporativo, foi facilmente utilizada pelas participantes.

No que tange ao cumprimento do objetivo da oficina 1, ao longo da aplicação ficou nítido que as participantes tiveram a oportunidade de discutir como os papéis de gênero atribuídos às mulheres afetam a forma como elas são socializadas e as subjugam a cumprir determinadas funções, bem como impedem que elas acessem outras.

Ao longo da atividade 1, analisando o discurso de Sojourner Truth (século XIX) as participantes apontaram que mesmo séculos depois, ainda se espera que a mulher desempenhe o papel de “*mãe nutridora*”, nas palavras da participante Clarice: “*esse é o básico papel da mulher na sociedade, ela é mãe nutridora. Não interessa quanto de tecnologia ela use, não interessa qual o nível intelectual que ela tem, qual o bairro que ela mora. Ela é sempre a mãe e a nutridora*”³ [Clarice, oficina 1, 10/02/2021]⁴. Apontaram também que embora o papel desempenhado pelas mulheres tenha mudado ao longo dos séculos, ainda há muito o que se avançar, como por exemplo, no respeito à capacidade intelectual da mulher e à superação de sua objetificação.

Na atividade 2, refletindo sobre o clipe da música Triste, Louca ou Má, da banda Francisco, el hombre e o papel esperado das mulheres, a participante Cora apontou que algumas das características e estereótipos atribuídos às mulheres estão diretamente ligados às questões de raça e classe, que elas ‘mulheres de classe média’ têm oportunidades distintas das mulheres de classes econômicas mais baixas, segundo Cora:

Quando se pensa na mulher de classe média baixa, em situações de vulnerabilidade e pobreza, é bem mais (esperado determinados papéis de submissão). Para gente, se você for pensar, o que você passa, o que a gente passa é bem menor do que realmente é exigido dessas mulheres. Como se o papel delas fosse única e exclusivamente esse, sem entrar na questão de raça que objetifica muito mais as mulheres negras, mas é uma realidade bem latente para elas. [Cora, oficina 1, 10/02/2021].

A reflexão evidencia que as participantes compreendem o papel de gênero como uma construção que tem implicações diferentes para camadas diferentes da sociedade. A participante Cecília apontou que ser mulher impacta inclusive na forma como elas têm que se posicionar no local de trabalho:

[...] trazendo para o lado profissional também, né? Porque tem uma reunião, tem que acontecer de tal forma, a roupa que você vai usar, o brinco que você vai usar, tipo tudo você tem que pensar antes. Não estaria com uma roupa assim (gesticulando para mostrar a blusa de alcinhas), tudo faz diferença. E a forma como você vai se posicionar na reunião ... até a questão de rir em uma reunião, tudo isso faz diferença pro julgamento social [Cecília, oficina 01, 10/02/2021].

³ Ao longo deste encarte usaremos itálico para destacar as respostas orais das participantes durante as oficinas, bem como as respostas por escrito produzidas por elas nos questionários e atividades aplicadas.

⁴ Para preservar a identidade das participantes, optamos pelo uso de pseudônimos.

O mesmo posicionamento não é cobrado dos colegas homens, demonstrando a compreensão de que, embora tenham conquistado espaços, as mulheres ainda têm seu desempenho profissional questionado com base no seu gênero.

Outra situação apontada pelas participantes é que as mudanças ocorridas ao longo do tempo não vêm por parte de concessões pelos homens (ou patriarcado se preferir), mas pela luta das mulheres. Ou seja, os avanços foram ativamente conquistados pelas mulheres, embora ainda sejam limitados.

Para finalizar a oficina 1, foi proposta uma atividade individual para tentar identificar o nível de compreensão das participantes sobre as discussões realizadas. Dentre as respostas coletadas para pergunta 2 (Pensando na pessoa que sou hoje, quais dessas características eu mantenho e quais contesto?) destaca-se a resposta de Lygia: *“Diferença salarial homens X mulheres - contesto. Mantenho: mulher-dona de casa”* [Lygia, oficina 1, 10/02/2021], ou seja, embora a participante entenda que a diferença salarial entre homens e mulheres deriva das questões relacionadas ao gênero e conteste isso, ainda tem dificuldade de contestar, embora consciente das implicações, uma outra questão que é a atribuição à mulher do papel de cuidadora.

Por fim, no questionário de avaliação das oficinas, as participantes tiveram a oportunidade de avaliar, com notas de 1 a 5 (sendo 1 ruim e 5 excelente) o conteúdo, a duração e o impacto das atividades para a compreensão do conceito de gênero, sendo que nenhuma avaliação ficou abaixo de nota quatro. Além disso, foi permitida a descrição de sugestões ou oportunidades de melhoria oficina seguinte, mas recebemos apenas comentários positivos tais como “Excelente discussão, agradeço pelo espaço” e “Gostei da dinâmica como um todo.”⁵ A avaliação positiva da oficina demonstra a importância de estabelecermos, no ambiente de trabalho, espaços de reflexão.

A seguir apresentamos a segunda oficina. Além do plano de aula, alguns resultados gerais e considerações. Os materiais de apoio à execução do plano de aula estão elencados no apêndice 2 deste encarte.

⁵ Não é possível citar o pseudônimo das participantes avaliadoras por não ter sido solicitado que elas se identificassem no questionário de avaliação da oficina 1.

OFICINA 2: PERCEPÇÃO DE GÊNERO DA EMPRESA - FEMINILIDADE, GÊNERO E DESIGUALDADE

Tendo já realizado o exercício de autopercepção pretendido na primeira oficina, o objetivo da segunda oficina foi 'Conscientizar-se das condições de gênero no mercado de trabalho a partir de dados estatísticos gerais e locais', ou seja, expandir a discussão do individual para o coletivo. Para efetivar este objetivo foram propostas atividades em torno das questões de feminilidade, gênero e desigualdade a partir da pergunta guiadora: 'Como a empresa me vê?', e dos conteúdos: 1) Mercado de trabalho e participação feminina e 2) Dados sobre a condição de gênero na empresa (quadro funcional).

A seguir apresentamos o plano de aula da segunda oficina. Os materiais de apoio à execução do plano de aula estão elencados no apêndice 2 deste encarte.

PLANO DE AULA

OFICINA 2

1. Tema

Percepção de gênero da empresa: foco na feminilidade, gênero e desigualdade.
Pergunta guiadora da Oficina 2: Como a empresa me vê como mulher?.

2. Contexto: Devido à pandemia do COVID-19, a Oficina 2 foi desenvolvida usando a ferramenta *Microsoft Teams* como recurso de interação síncrona com as participantes em vez de acontecer, preferencialmente, presencialmente e em seu contexto de trabalho.

3. Conteúdos:

- Mercado de trabalho e participação feminina;
- Dados sobre a condição de gênero na empresa (quadro funcional);

4. Objetivos de aprendizagem:

Objetivo geral:

Conscientizar-se das condições de gênero no mercado de trabalho a partir de dados estatísticos gerais e locais.

Objetivos específicos:

- Relacionar a identidade de gênero e a forma como a empresa percebe a mulher trabalhadora por meio de experiências vividas por meio da atividade 1;
- Identificar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho a partir da análise dos dados da PNAD Contínua 2018;
- Comparar a realidade do mercado de trabalho com a da empresa, tendo como insumo a PNAD e os dados da empresa.

5. Recursos:

- Slides (PPT) de Apresentação da Oficina 2 (Apêndice 2, item a)
- Ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*);
- Ferramenta *Jamboard* (Apêndice 2, item b);
- Slides (PPT) de suporte para a oficina (Apêndice 1, item c);
- Ferramenta de nuvem de palavras: www.mentimeter.com (Apêndice 2, item d),
- *Google Forms* (Apêndice 2, itens c e d).

6. Procedimentos metodológicos:

1º momento: Apresentação da oficina e sua temática (Tempo: +/- 10 min.)

- Acolher e agradecer as participantes por participarem da oficina 2, cuja pergunta guiadora é: Como a empresa me vê? A pergunta norteadora será projetada em um slide nesse momento e também aparecerá em todos os slides na lateral superior direita.
- Sugerir às participantes que mantenham consigo: água para se hidratar, papel e caneta para anotações. Estas sugestões também serão previamente encaminhadas no e-mail de agendamento da oficina.
- Explicar às participantes que, assim como na Oficina 1, por se tratar de uma temática sensível, já que engloba diferentes experiências ao longo da vida de cada uma e que as fizeram ser como são, a oficina vai demandar compreensão, acolhimento e respeito de e para todas as participantes e que manteremos o acordo construído na Oficina 1 (Slide 3 no Apêndice 2, item a).
- Informar às participantes que a oficina 2 constitui-se de duas atividades inter-relacionadas.
- Explicar que o objetivo da oficina é refletir sobre a pergunta norteadora e respondê-la.

- Apresentar o slide contendo todas as etapas da oficina 2 (Slide 4 no Apêndice 2, item a).
- Terminada a apresentação geral da oficina, iniciar o 2º momento: o desenvolvimento da Atividade 1, que se pauta nas discussões realizadas na Oficina 1. Para isso, as participantes serão instigadas a resgatarem os pontos mais relevantes da oficina anterior. Nesse momento, pode-se fazer a seguinte pergunta: A que conclusão chegamos na Oficina 1 sobre a questão de gênero? Espera-se que as participantes digam que o gênero é uma construção histórica, social e cultural. A partir daí, pode-se dizer: Em sendo assim, convido vocês a refletirem sobre a condição de gênero dentro da empresa em que trabalham. Nesse momento, projetar o slide com a Atividade 1 da Oficina 2.

2º momento: Desenvolvimento da atividade 1. (Tempo: +/- 20 min)

- Apresentar a Atividade 1, projetando o slide com o Quadro 9.
- Ler o enunciado da Atividade 1.

Quadro 9 - Atividade 1 - (Slide 5 no Apêndice 2, item a)

Atividade 1:

Refleta sobre a sua condição de gênero dentro da empresa respondendo a seguinte pergunta:

- ❖ Parte A: Tarefa em individual
A minha identidade de gênero traz vantagens e/ou desvantagens profissionais na empresa? Justifique com exemplos (10 min)
- ❖ Parte B: Tarefa de socialização.
Compartilhe com o grupo suas **percepções**. (10 min)

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Ao final da leitura da Atividade 1, perguntar se as participantes entenderam o que deve ser feito. Esclarecer possíveis dúvidas.
- Salientar que precisam ter por perto um caderno ou um bloco de notas para fazer anotações, pois serão compartilhadas.
- Espera-se que as participantes respondam à pergunta geradora da reflexão, dando exemplos de momentos em que receberam vantagens e/ou desvantagens pelo fato de serem mulheres.
- Terminado o tempo dado para a Parte A, informar às participantes que darão início à socialização de suas percepções, dizendo: Tempo esgotado, vamos compartilhar as percepções sobre a pergunta: A minha identidade de gênero traz vantagens e/ou desvantagens profissionais na empresa? Informar às participantes que as respostas serão organizadas

no *Jamboard*, dizendo: para organizar suas percepções, vamos fazer os registros no *Jamboard*. OK?

- Nesse momento, lançar a pergunta de forma geral para o grupo, dizendo: Então, como vocês responderam à pergunta? A identidade de gênero lhes beneficia ou traz alguma desvantagem profissional? Dependendo da resposta, o *Jamboard* pode ter a organização retratada no Quadro 10.

Quadro 10 - Percepção sobre a identidade de gênero na empresa (Imagem 01 Apêndice 2, item b)

Vantagens	Desvantagens

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Enquanto as participantes compartilham suas respostas, os exemplos são registrados no *Jamboard* para serem posteriormente comparados com a atividade 2.
- Terminado o compartilhamento das percepções, concluir a Atividade 1 de tal forma que direcione as participantes para a Atividade 2.
 - caso não haja surgido exemplos de desvantagens, trazer as perguntas abaixo para fomentar o debate e a reflexão e como direcionamento para a atividade 2:
Direcionar a discussão por meio de perguntas, tais como:
 - Vocês já se sentiram discriminadas por serem mulheres?
 - Vocês entendem que profissionais homens e mulheres que são pais e mães têm as mesmas condições de trabalho?
 - A empresa em que trabalham tem alguma política para tratar casos de machismo?
 - Vocês já presenciaram algum episódio de machismo?
 - Homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de acessar cargos de gestão na empresa em que trabalham?
- Terminado o questionamento, dizer: Bem, então vamos ver o que dizem as pesquisas sobre homens e mulheres no mercado de trabalho. Nesse momento, apresentar a Atividade 2, projetando o slide com o Quadro 11.
- Em seguida, ler o enunciado da Atividade 2.

3º momento: Desenvolvimento da atividade 2. (Tempo: +/- 20 min)

Quadro 11 - Atividade 2 - (Slide 6 no Apêndice 2, item a)

Atividade 2:

Análise das **estatísticas de gênero no mercado de trabalho** da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) e da empresa campo do estudo. (20 min).

- ❖ Parte A: Tarefa em Grupo: Analise os dados tendo como base as seguintes perguntas:
 - Há diferença no **grau de escolarização** de homens e mulheres (no mercado e na empresa foco do estudo)?
 - Há diferença no **número de horas dedicadas** por homens e mulheres **aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos** (no mercado e na sua família)?
 - Homens e mulheres ocupam igualmente os **espaços de poder ou decisórios** (ex.: cargos eletivos ou gerenciais)?
- ❖ Parte B: Considerando as discussões realizadas, acesse o link: <https://www.menti.com/>, insira o código 34 52 48 1 e **responda** à pergunta projetada no portal Menti: **O que impede que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho?** (05 min).

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Ao final da leitura da Atividade 2, perguntar se as participantes entenderam o que deve ser feito. Esclarecer possíveis dúvidas e alertar para o tempo da atividade.
- Informar às participantes que os dados referentes ao mercado de trabalho foram coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e as informações sobre a empresa foram coletadas em documentos e sistemas internos da empresa.
- Informar também que os dados serão compartilhados por meio de uma Apresentação em Powerpoint (Apêndice 2, item c) que será enviada no chat da Ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*).
- Informar ainda que será usado o recurso *“breakout rooms”* (salas individualizadas) da ferramenta para a criação de dois grupos, cada um com 05 participantes.
- Por fim, reforçar que terão 15 minutos para fazer a Parte A da Atividade 2.
- Espera-se, nessa atividade, que as participantes concluam que não existem diferenças significativas no grau de escolarização entre homens e mulheres, mas quando existem as mulheres são mais escolarizadas que os homens. Espera-se ainda que as participantes destaquem que, embora preparadas do ponto de vista educacional, as mulheres ainda ocupam menos cargos de gestão que os homens. Espera-se também que as participantes concluam que ainda prevalece uma maior dedicação de horas das mulheres ao trabalho doméstico e ao cuidado de pessoas.

- Terminado o tempo da Parte A da Atividade 2, reunir todas as participantes novamente na mesma “sala” e solicitar que compartilhem suas respostas. Informar que as respostas serão anotadas em uma segunda página do *Jamboard* (Imagem 02 Apêndice 2, item b). Pedir que uma voluntária de cada grupo faça as anotações.
- Ao término do compartilhamento, solicitar às participantes que façam individualmente a Parte B da Atividade 2 (Imagem 01, Apêndice 2, item d). Reforçar que as respostas devem se limitar a palavras ou expressões para poder gerar uma nuvem de palavras, a ser usada na Oficina 3. Espera-se que surjam palavras tais quais: preconceito, falta de oportunidade, machismo, perpetuação de concepções, dentre outras.
- Após a formação da nuvem, questionar as participantes sobre suas percepções acerca das palavras destacadas na nuvem.
- Para isso, resgatar o quadro formado no *Jamboard* da Atividade 1. Solicitar que as participantes discutam entre si se as respostas das duas atividades estão em consonância e como isso interfere nas oportunidades profissionais às quais elas têm (ou deveriam ter) acesso. Espera-se que as participantes concluam que os exemplos trazidos na atividade 1 refletem as condições apresentadas nos dados da atividade 2, que, por sua vez, refletem concepções, estereótipos, desigualdades construídos ao longo da história humana e que se perpetuam se não forem contestados por ações sociais organizadas.
- Anotar as percepções das participantes em uma terceira aba do *Jamboard* (Imagem 03 Apêndice 2, item b).
- Concluir a Atividade 2 dizendo: “Desde a oficina 1, tivemos a oportunidade de refletir sobre a construção do conceito de gênero ao longo do tempo e de como esta construção se pauta em supostas diferenças entre homens e mulheres, perpetuando uma série de desigualdades que vemos refletidas na vida em sociedade, no trabalho e na família. Como o objetivo da próxima oficina é propor ações para romper com as desigualdades pautadas no gênero no ambiente de trabalho, serão encaminhados dois vídeos para que vocês assistam para o nosso próximo e último encontro. No primeiro vídeo temos uma concepção de empoderamento e no segundo gestoras de empresas apresentam sugestões para alcançar a equidade de gênero. Peço que vocês assistam os dois vídeos e que compartilhem comigo, via *WhatsApp*, suas reflexões tendo como base as instruções a seguir”.
- A seguir, exibir *slide* com as instruções de atividade para ser feita durante o intervalo entre as oficinas 2 e 3.

Quadro 12 - Atividade 3 - (Slide 7 no Apêndice 2, item a)

Atividade 3:

Assista o vídeo 1: “O Que é Empoderamento?, com Joice Berth”, e **responda**: Em que medida a sua concepção sobre empoderamento feminino se aproxima daquela proferida pela Joice Berth? Elabore a sua concepção. Link de acesso ao vídeo: <https://youtu.be/flP2Es1JT0g>.

Assista o vídeo 2 e **responda**: Que ações de fomento à equidade de gênero podem ser implantadas na empresa em que atuo? Link de acesso ao vídeo: <https://youtu.be/zyPYXZkNSWo>.

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

3º momento: Avaliação da Oficina (Apêndice 2, item e).

- Informar às participantes que elas receberão o questionário de avaliação da oficina via chat da Ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*), que deverá ser respondido em seguida.
- Informar às participantes que a próxima e última oficina, terá como objetivo proposições para construção de um ambiente de trabalho mais equitativo para homens e mulheres na empresa foco deste estudo e que, por isso, elas receberão a nuvem de palavras construída coletivamente na Oficina 2. A sugestão é que elas analisem a nuvem, assistam os vídeos e pensem sobre possíveis ações para intervir na realidade.
- Realizar o encerramento agradecendo às participantes.
- Terminada a oficina, encaminhar para as participantes o texto descrito no Quadro 12 e os links para os vídeos.

7. Avaliação da aprendizagem

- A participação e o engajamento das participantes ao longo da oficina, bem como as respostas das atividades 1 e 2 (partes A e B), tendo como orientação os objetivos da oficina, os registros videogravados da oficina e as anotações feitas no diário da pesquisadora servirão de insumo diagnóstico para o atingimento dos objetivos da oficina e possíveis ajustes para a próxima etapa.

GABARITO DAS ATIVIDADES

Atividade 1

Parte A: Resposta aberta.

Parte B: Espera-se que as participantes deem exemplos de momentos em que se sentiram beneficiadas e/ou prejudicadas por serem mulheres no ambiente de trabalho.

Atividade 2

Parte A:

- Há diferença no grau de escolarização entre homens e mulheres (no mercado e na empresa foco do estudo)?
 - Conforme quadros apresentados no slide 3 da apresentação em Power Point, espera-se que as participantes concluam que as não existem diferenças significativas no grau de escolarização entre homens e mulheres, quando existem as mulheres são mais escolarizadas que os homens. Espera-se que as participantes destaquem que, embora preparadas do ponto de vista educacional, as mulheres ainda ocupam menos cargos de gestão que os homens.
- Há diferença no número de horas dedicadas por homens e mulheres aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (no mercado e na sua família)?
 - Conforme quadros apresentados no slide 4 da apresentação em Power Point, espera-se que as participantes concluam que ainda prevalece uma maior dedicação de horas das mulheres ao trabalho doméstico e ao cuidado de pessoas. Espera-se também que elas concluam que isso influencia a vida profissional.
- Homens e mulheres ocupam igualmente os espaços de poder ou decisórios (ex.: cargos eletivos ou gerenciais)?
 - Conforme quadros apresentados no slide 5 da apresentação em Power Point, espera-se que as participantes destaquem que, embora preparadas do ponto de vista educacional, as mulheres ainda ocupam menos cargos de gestão que os homens.

Reflexões sobre a Oficina 2

Conforme pode ser observado no plano de aula, as atividades implementadas propunham a análise de dados estatísticos sobre gênero tanto do contexto de trabalho das participantes, quanto do mercado de trabalho de

forma mais geral, com intuito de levar à compreensão de como as desigualdades de gênero não são uma questão individual, mas coletiva.

No início da oficina 2 foram retomadas as discussões da oficina 1. Nesse momento, a participante Lygia afirmou que a partir da oficina teve a oportunidade de perceber como a autopercepção das mulheres mudou ao longo do tempo e como a percepção que a sociedade tem delas também, segundo ela a oficina 1 contribuiu para perceber:

[...] a questão de como a mulher se vê hoje na sociedade, de como ela se via antigamente, esse paralelo do que mudou nessa visão da mulher, dela e do que as pessoas veem dela. Qual é o papel da mulher hoje, é o mesmo que ela tinha antigamente, se isso mudou [Lygia, oficina 2, 18/02/2021].

Além disso, Lygia trouxe a análise de que algumas das reflexões da oficina 1 estavam na sua mente, mas que vieram à tona com as discussões da oficina 1, elucidando que:

[...] acho que na oficina você fez a gente repensar, você trouxe isso à tona, na verdade eu também não tinha pensado que a mulher tem essa trajetória, né? Que ainda se cobra da mulher hoje coisas que se cobravam a muitos anos atrás, até de postura, de responsabilidade por exemplo de uma mãe. Eu sou a única aqui que é mãe. A gente sente essa cobrança, porque você é mãe e você tem mais atividades ainda. Você tem que cumprir com mais papéis ainda. Mais responsabilidades [...]. Você acumula muito mais coisas. [Lygia, oficina 2, 18/02/2021].

Além disso, a participante Clarice destacou que no cotidiano de trabalho, embora alguns tratamentos e acontecimentos estejam diretamente ligados à questão do gênero, ao vestir o papel de profissional, elas tendem a relativizar isso e não ligar ao gênero por uma questão de sobrevivência, segundo ela:

[...] Uma questão que fica para nós, é que no dia a dia a gente não se olha como mulher, a gente entra no personagem corporativo, seja lá qual seja, e o resto a gente meio que enterra, põe do lado ali e segue a vida. Então, em muitos momentos, mesmo quando a gente sofre algum tipo de discriminação ou tratamento que é porque é mulher, se não fosse mulher não aconteceria, ainda assim a gente relativiza. Isso nos ajuda a aguentar muitas coisas que a gente não deveria aguentar, que a gente deveria falar [Clarice, oficina 2, 18/02/2021].

O resgate da discussão demonstrou-se relevante para retomar e consolidar os conceitos e conclusões da oficina 1, bem como introduzir a temática da oficina 2. Ficou evidente na fala das participantes o acúmulo de papéis desempenhados por parte das mulheres, antes progenitora e cuidadora, agora também provedora por meio do trabalho, sem que as condições sociais para a efetivação desses papéis fossem questionadas.

Ao longo da oficina 2, foram realizadas discussões que levassem à compreensão de que as discriminações sofridas não são uma questão pontual ou individual, mas sim algo condicionado pelo papel atribuído ao gênero feminino.

Na atividade 1, as participantes apontaram no *Jamboard* vantagens e desvantagens trazidas pela sua condição de gênero. Os exemplos de vantagens tiveram relação direta com o papel social esperado das mulheres, como a busca por desenvolvimento intelectual e o fato de a empresa fomentar isso e a suposta habilidade que as mulheres têm em ser multitarefas, exemplo colocado por Cora: *“vantagem é que, profissionalmente, a mulher por si só gosta de se capacitar, de buscar novas oportunidades e novas oportunidades a gente tem muitas dentro da empresa”* [Cora, oficina 2, 18/02/2021]. Ao longo da discussão ficou evidente que as supostas vantagens apontadas acabam por sobrecarregar as mulheres, conforme apontado por Cora: *“Na verdade é uma vantagem só para a empresa, porque você tem colaboradora que está fazendo o trabalho dela e de outros colegas”* [Cora, oficina 2, 18/02/2021].

Já nas desvantagens, as participantes trouxeram exemplos de situações em que sua competência foi colocada em dúvida por seu gênero ou que tiveram sua fala interrompida, enquanto colegas homens não passam por situações semelhantes. Como por exemplo, quando Cora afirma que:

[...] por ser mulher, porque assim, empresários homens lidando com empresários homens, às vezes o cara pode ser um [...]⁶, nível de conhecimento ele tem menos que você, a forma dele se expressar é ruim, mas ele é homem tem papo com homens e qualquer outra pessoa vai querer preferir negociar com ele, do que com você que tá ali. Aquela coisa, eu não lembro o termo [...] você falou e o homem foi lá e disse a mesma coisa que você disse e todo mundo fingiu que não ouviu [Cora, oficina 2, 18/02/2021].

Outra discussão levantada foi a ausência de políticas institucionais que busquem a equidade de gênero ou a mitigação de desigualdades de gênero, sendo inclusive que benefícios ofertados às trabalhadoras foram retirados, conforme apontado por Cecília:

[...] no ano retrasado, a gente tinha muitos benefícios de questões de mulher, de questão de gravidez, que eram benefícios com baixo impacto para a empresa, considerando a quantidade de mulheres que ficam grávidas no ano e tudo mais, e, mesmo assim foi retirado, sem impacto alto financeiro [Cecília, oficina 2, 18/02/2021].

⁶ Termo excluído por ser linguagem não compatível com um texto acadêmico.

Mais uma vez evidenciando que a atividade 1 contribuiu para a compreensão de que a ausência ou a supressão de benefícios que busquem a equalização das condições de trabalho de homens e mulheres são importantes.

Importa destacar que as participantes do estudo entendem que mudanças reais nas condições de gênero no trabalho passam pela mudança na forma como o poder é exercido dentro da organização. Inclusive, as decisões são tomadas por meio de formas de se relacionar tipicamente masculinas, o que impede a participação feminina. Citaram exemplos de espaços informais de decisão aos quais as mulheres não têm acesso. Segundo Cecília:

[...] as gerentes mulheres que estão, estão tentando se adequar à forma de trabalhar do homem para poder estarem no poder e/ou trabalhando muito mais, não pegando férias, trabalhando e querendo provar muito mais trabalho, porque sabem que precisam disso. E não é porque sabem, é porque precisam mesmo. Inclusive quando tem essas reuniões é muito mais difícil, por exemplo, para dar um exemplo claro, quando tem muito homem no poder, tem uma roda de homens lá e tem uma outra mulher que quer tentar chegar nesses homens é muito mais difícil porque eles estão num papo muito masculino [...] Acaba ficando de fora e não tem como se aproximar. [Cecília, oficina 2, 18/02/2021].

Na atividade 2, ao analisar os dados sobre gênero no mercado de trabalho e na empresa campo do estudo, as participantes apontaram que a busca por escolarização das mulheres é evidentemente mais alta, mas nem isso impede que as mulheres tenham menos reconhecimento que os homens.

No que tange aos dados sobre tempo dedicado ao cuidado e trabalho doméstico, uma das participantes afirmou que *“Igualmente nunca é, por mais que eles [os homens] tentem ajudar, mas eu acho que o envolvimento do homem com relação aos trabalhos domésticos não é o mesmo que o da mulher”* [Lygia, oficina 2, 18/02/2021]. Reforçando que, conforme os dados analisados, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo cuidado. Segundo Cecília, *“Embora às vezes eles possam achar que sim. Na prática, nunca é, a gente sempre está fazendo, pensando o que vai fazer, como vai fazer, que horas vai fazer”* [Cecília, oficina 2, 18/02/2021]. A atividade contribuiu para a reflexão, por parte das participantes, de que o trabalho com cuidado ainda é uma atribuição feminina. Para Cora, *“Tem também a concepção do homem, de que parte dele de cuidar do lar e da família, é trabalhar e sustentar a casa, mesmo que a mulher trabalhe. Ele se vê como a pessoa, que a responsabilidade dele é essa [sustentar a casa]* [Cora, oficina 2, 18/02/2021].

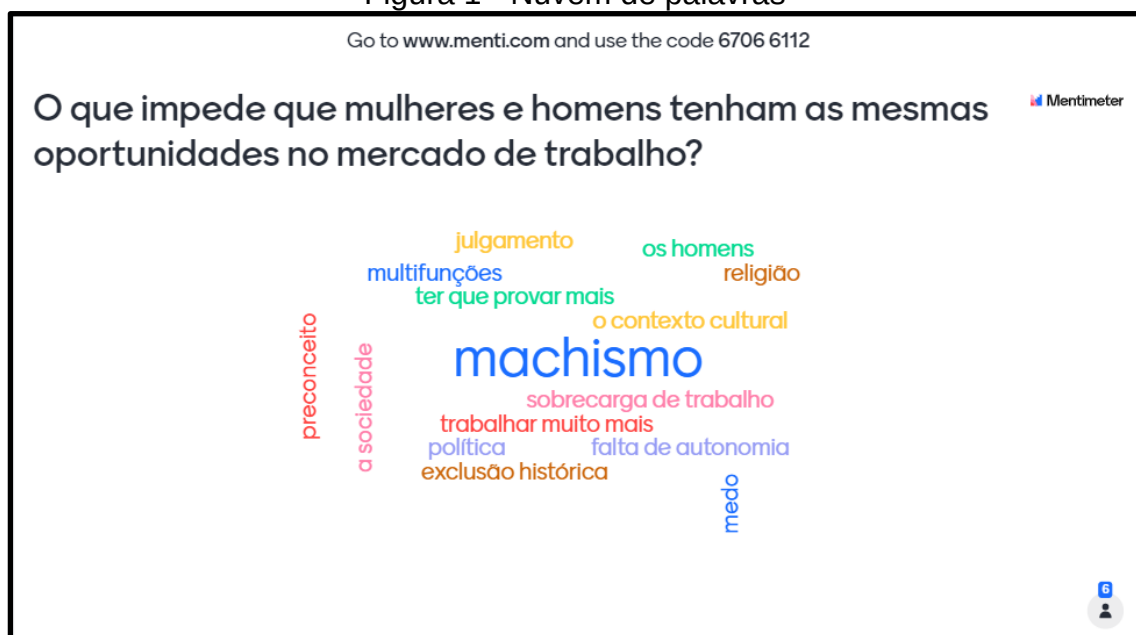
As participantes puderam, a partir dos dados, refletir sobre a desproporcionalidade entre a presença de mulheres em cargos de gestão na empresa foco do estudo. Ao serem questionadas se os dados derivam de resquícios históricos e atuais de questões relacionadas à desigualdade de gênero, as participantes responderam que é “*um processo histórico*” [Clarice, oficina 2, 18/02/2021] e que, para Lygia:

[...] já vem de muito tempo e que é difícil para as mulheres galgar esses postos e também tem um outro lado, que talvez se você pedir para todas as mulheres, se elas querem isso [...] a responsabilidade, o custo, o desgaste. Então tem isso também. Embora eu acho que é o esse o grande problema, ainda é falta de oportunidade [Lygia, oficina 2, 18/02/2021]

Evidenciando que a forma de poder masculina, atualmente exercida na empresa foco do estudo, não é o tipo de poder que as mulheres têm interesse em exercer.

Para finalizar a oficina 2, foi proposta a construção de uma nuvem de palavras para responder à pergunta ‘O que impede que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho?’. A Figura 1 apresenta a nuvem construída a partir da discussão feita:

Figura 1 - Nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

Conforme pode ser percebido na figura 1, a oficina 2 resultou em reflexões sobre o que ocasiona as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as condições histórico-culturais que contribuem para essa situação.

Assim como na oficina 1, no questionário de avaliação da oficina 2, as participantes tiveram a oportunidade de avaliar, com notas de 1 a 5 (sendo 1 ruim e 5 excelente) o conteúdo, a duração e o impacto das atividades para fomentar reflexões sobre identidade de gênero e desigualdade de gênero no mercado de trabalho, todas as avaliações ficaram acima da nota quatro.

A segunda oficina foi finalizada com uma atividade individual a ser respondida ao longo da semana, respeitando o tempo de reflexão de cada participante, e desdobrada na terceira e última oficina. O principal intuito era de que as participantes tivessem a oportunidade de refletir individualmente sobre aquilo que entendem ser o melhor para o coletivo.

A seguir apresentamos o plano de aula da segunda oficina. Os materiais de apoio à execução do plano de aula estão elencados no apêndice 2 deste encarte.

OFICINA 3: AÇÕES DE INTERVENÇÃO - EMPODERAMENTO FEMININO E EQUIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO.

Como poderá ser percebido pela leitura do plano de aula, o objetivo da terceira oficina foi ‘Questionar as práticas em relação à identidade de gênero na empresa onde atuo por meio do planejamento de ações amparadas nos conceitos de equidade de gênero e empoderamento feminino’. Ou seja, a partir da consciência atingida pelas participantes das oficinas 1 e 2 e da construção de um conceito coletivo de empoderamento feminino, as participantes foram instigadas a propor ações de transformação, visando à mudança de percepção sobre equidade de gênero e empoderamento feminino no contexto de trabalho atendendo assim ao principal propósito deste estudo auxiliar no processo de empoderamento feminino.

Cabe destacar que para contribuir com a formulação das atividades da oficina três, foram previamente analisadas as respostas da questão: ‘Complete a frase a partir do seu entendimento: "Empoderamento feminino é...:"’, do

Questionário Levantamento de Perfil Socioeconômico e Comportamental aplicado às participantes em momento anterior à elaboração do produto educacional.

A perspectiva teórica que fundamentou a elaboração do plano de aula da terceira oficina esteve alicerçada na concepção de que o empoderamento do indivíduo está diretamente ligado ao empoderamento do coletivo, conforme preconizado por Paulo Freire e tão claramente explicitado nos escritos de Joice Berth, por isso a escolha do vídeo “O Que é Empoderamento?” na Atividade 1. Para usar uma linguagem comum ao ambiente corporativo, as ações propostas pelas participantes foram construídas a partir da matriz 5W2H⁷. A matriz 5W2H é uma ferramenta de planejamento comumente utilizada em ambientes administrativos e por isso de conhecimento tácito por parte das participantes.

A seguir apresentamos o plano de aula da segunda oficina. Os materiais de apoio à execução do plano de aula estão elencados no apêndice 3 deste encarte.

PLANO DE AULA

OFICINA 3

1. Tema

Empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho: foco em ações de intervenção.

Pergunta guiadora da Oficina 3: O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?.

2. Contexto: Devido à pandemia do COVID-19, a Oficina 3 foi desenvolvida usando a ferramenta *Microsoft Teams* como recurso de interação síncrona com as participantes em vez de acontecer, preferencialmente, presencialmente e em seu contexto de trabalho.

3. Conteúdos:

- Equidade de gênero;
- Empoderamento feminino;

⁷ Para saber mais sobre a matriz 5WH2, leia OLIVEIRA, Saulo Barará. **Gestão por Processos:** fundamentos, técnicas e modelos de implementação. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012. 316 p.

- Matriz 5W2H.

4. Objetivos de aprendizagem:

Objetivo geral:

Questionar as práticas em relação à identidade de gênero na empresa onde atuo por meio do planejamento de ações amparadas nos conceitos de equidade de gênero e empoderamento feminino.

Objetivos específicos:

Resgatar o conhecimento produzido nas oficinas anteriores em relação ao conceito de identidade de gênero e suas práticas sociais a partir do quadro de tópicos das oficinas anteriores; e

Elaborar ações de intervenção visando desconstruir concepções/atitudes/práticas que mantêm/perpetuam desigualdades entre trabalhadoras e trabalhadores a partir da atividade 2.

5. Recursos:

- Ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*);
- Slides (PPT) de suporte para a oficina 1 (Apêndice 3, item a);
- Vídeo 1: O Que é Empoderamento?, com Joice Berth. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=flP2Es1JT0g>;
- Vídeo 2: Como ir além na equidade de gêneros? | MAXIMÍDIA 2019. Disponível em: <https://youtu.be/zyPYXZkNSWo>.
- Ferramenta *Jamboard* (<https://jamboard.google.com/>) (Apêndice 3, item b e c);
- Ferramenta *Google Planilhas*.
- Ferramenta *Google Forms* (Apêndice 3, item d).

6. Procedimentos metodológicos:

1º momento: Apresentação da oficina e sua temática (Previsão: 20 min.)

- Acolher e agradecer as participantes por participarem da oficina 3, cuja pergunta guiadora é: “O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?”. A pergunta norteadora será projetada em um slide (Slide 2, apêndice 3, item a) neste momento e também aparecerá em todos os slides na lateral superior direita.
- Sugerir às participantes que mantenham consigo: água para se hidratar, papel e caneta para anotações. Essas sugestões também serão previamente encaminhadas no e-mail de agendamento da oficina.

- Apresentar o slide contendo todas as etapas da oficina 3 (Slide 3 no apêndice 3, item a).
- Explicar às participantes que, assim como as oficinas anteriores, por se tratar de uma temática sensível, já que engloba diferentes experiências ao longo da vida de cada uma e que as fizeram ser como são, a Oficina 3 vai demandar compreensão, acolhimento e respeito de e para todas as participantes e que manteremos o acordo estabelecido na Oficina 1, projetar o Acordo (Slide 4 no apêndice 3, item a).
- Resgatar as conclusões dos temas discutidos nas oficinas 1 e 2. Para isso, as participantes serão instigadas por meio da apresentação dos tópicos dessas oficinas, como sinaliza o quadro 13, e das perguntas que seguem.

Quadro 13 - Tópicos das oficinas 1 e 2 (Slide 5 no Apêndice 3, item a)

Oficina 1

- Gênero como construção histórica, cultural e social de identidade do gênero feminino *versus* masculino; e
- Autopercepção do “eu mulher” a partir da reflexão sobre o gênero feminino.

Oficina 2

- Mercado de trabalho e participação feminina;
- Dados sobre a condição de gênero na empresa (quadro funcional).

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Ao projetar o quadro 13, perguntar:
 - Sobre o tema 1 da primeira oficina “Gênero como construção histórica, cultural e social de identidade do gênero feminino *versus* masculino”, como chegamos a esse entendimento?
 - Sobre o tema 2, vocês se recordam da resposta dada para a pergunta guiadora da oficina? Como a empresa me vê?
 - Sobre essa oficina, qual foi a nossa conclusão sobre os dados da participação feminina no mercado de trabalho de forma geral?
 - Qual/Quais a/as nossa/as conclusão/conclusões sobre a condição de gênero na empresa em que trabalhamos?
 - Na oficina 2, foi possível constatar a necessidade de promover a equidade de gênero para combater as desigualdades no contexto empresarial?
- Terminado o resgate das conclusões das oficinas anteriores, iniciar a apresentação da Oficina 3.
- Informar às participantes que a oficina 3 constitui-se de duas atividades inter-relacionadas.

- Explicar que o objetivo da oficina é refletir sobre a pergunta norteadora: O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos? e respondê-la.
- Lembrar às participantes que, conforme acordado na Oficina 2, foram enviados dois vídeos, cada um com uma pergunta a ser respondida durante o intervalo de tempo entre as oficinas 2 e 3. Assim, as atividades da Oficina 3 serão compostas por: i) o compartilhamento das respostas enviadas para a pesquisadora por meio do WhatsApp; ii) a elaboração coletiva do conceito de empoderamento; e iii) a proposição de ações visando à equidade de gênero na empresa contexto do estudo.

2º momento: Atividade 1 (Tempo: +/- 45 min)

- Apresentar a Atividade 1, projetando o slide com o Quadro 14.
- Ler o enunciado da Atividade 1.

Quadro 14 - Atividade 1 - (Slide 6 no Apêndice 3, item a)

Atividade 1: Análise comparativa e construção coletiva do conceito de empoderamento feminino.

- ❖ Parte A: Com base no vídeo 1: “O Que é Empoderamento?”, com Joice Berth (em: <https://youtu.be/fIP2Es1JT0g>), **analise** as concepções de Empoderamento Feminino, geradas no Questionário de Levantamento de Perfil Socioeconômico e Comportamental, e as enviadas por WhatsApp. (30 min)
- ❖ Parte B: Tarefa coletiva: **Responda** à pergunta “**O que é empoderamento para nós?**”? (15 min)

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Informar às participantes que a Atividade 1 foi organizada em duas partes: A e B.
- Na parte A, se necessário, vão assistir novamente o vídeo sobre o conceito de empoderamento.
- A seguir, serão compartilhadas as respostas da tarefa de casa enviadas por WhatsApp durante a semana, bem como as respostas sobre o conceito de empoderamento geradas pelas participantes no ‘Questionário Levantamento de Perfil Socioeconômico e Comportamental’.
- Compartilhar o link no chat da Ferramenta Síncrona (*Teams*) e solicitar uma voluntária para ficar responsável pela edição desta página.
- O quadro 15 mostra uma possível organização desse procedimento a partir das respostas do Questionário e da Atividade 3, da Oficina 2.

Quadro 15 - Conceitos de Empoderamento Feminino (Slide 7 no Apêndice 3, item a)

Respostas do Questionário: Empoderamento é....		
Exemplo 1	Exemplo 2	Exemplo 3
“dar vidas aos nossos sonhos e acreditar no meu potencial”.	“um conjunto de ações que visam o fortalecimento pessoal ou profissional das mulheres, fazendo com que aos poucos "elas" [as mulheres] passem a ocupar o espaço que desejam com mais firmeza, confiança, qualificação e competência”.	“a adoção de ações que reflitam a consciência coletiva quanto à importância da mulher, passando pelo reconhecimento dela mesma quanto à sua capacidade, sem distinções entre gêneros, sejam estas criadas pelo meio, sociedade ou por elas próprias”.
Respostas Atividade 3 - Oficina 2 (via WhatsApp)		
Exemplo 1 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)	Exemplo 2 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)	Exemplo 3 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Cabe ressaltar que, para a proposta do quadro 15, foram previamente analisadas as respostas da questão: ‘Complete a frase a partir do seu entendimento: "Empoderamento feminino é...:"’, do Questionário Levantamento de Perfil Socioeconômico e Comportamental aplicado às participantes, e as respostas da Atividade 3 da Oficina 2 (Para casa). A análise gerou 03 categorias de compreensão do conceito de empoderamento entre as participantes:
 - A partir do Indivíduo: compreensão que remete ao caráter individual do empoderamento, sem relacionar ao gênero;
 - A partir do gênero: compreensão que remete ao empoderamento relacionando-o ao gênero, porém de uma perspectiva individual; e
 - A partir do Coletivo: compreensão que remete ao empoderamento relacionando-o ao gênero, porém de uma perspectiva coletiva.
- Sugere-se a aplicação de etapa semelhante quando da replicação deste plano de aula.
- Orientar a análise dos exemplos trazidos, por meio das perguntas:

- Sobre os exemplos, o que os diferencia em termos de agenciamento do empoderamento? Ou seja, quem é o agente, o responsável pelo empoderamento? No primeiro exemplo, o empoderamento tem alguma relação com gênero? Espera-se que as participantes digam “Não”. Então deve-se prosseguir: Quem é o agente do empoderamento então? Espera-se que as participantes digam: “o indivíduo” ou “a pessoa”.
- Nesse momento, será feita a categorização/nominação do Exemplo 1. As mesmas perguntas devem ser feitas para os Exemplos 2 e 3, guiando a reflexão das participantes para a importância do agenciamento coletivo no conceito de empoderamento feminino. O quadro 15 pode, então, passar a ter a configuração mostrada no quadro 16.

Quadro 16 - Categorização do Conceito de Empoderamento Feminino (Slide 7 no Apêndice 3, item a)

Categorização do Conceito de Empoderamento		
A partir do indivíduo	A partir do gênero	A partir do coletivo
Exemplo 1 - Questionário “dar vidas aos nossos sonhos e acreditar no meu potencial”.	Exemplo 2 - Questionário “um conjunto de ações que visam o fortalecimento pessoal ou profissional das mulheres, fazendo com que aos poucos “elas” [as mulheres] passem a ocupar o espaço que desejam com mais firmeza, confiança, qualificação e competência”.	Exemplo 3 - Questionário “a adoção de ações que reflitam a consciência coletiva quanto à importância da mulher, passando pelo reconhecimento dela mesma quanto à sua capacidade, sem distinções entre gêneros, sejam estas criadas pelo meio, sociedade ou por elas próprias”.
Respostas Atividade 3 - Oficina 2 (via WhatsApp)		
Exemplo 1 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)	Exemplo 2 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)	Exemplo 3 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Feita a categorização, deve-se concluir a reflexão perguntando:
 - Qual dos três exemplos do questionário tem relação com o conceito da Joice Berth?

- Espera-se que as participantes digam que é a categoria 3: O empoderamento feminino deve ser coletivo para causar alguma transformação social. Aqui pode-se trazer, a título de exemplificação, o movimento “*Black lives matter*” (re)surgido recentemente nos Estados Unidos, que reverberou nas escolhas políticas e de gestão do atual presidente dos Estados Unidos: Joe Biden. A escolha da vice-presidente, Kamala Harris, mulher e negra, e de Secretários/as de Estado de pastas importantes, homens negros e mulheres negras etc. são alguns exemplos dessa natureza.
- Feito isso, iniciar a Parte B da Atividade 1: Tarefa coletiva de construção do conceito de empoderamento para o grupo de participantes. A seguinte pergunta pode guiar a construção do conceito: A partir da discussão, que conceito de empoderamento poderíamos elaborar para pautar, na Atividade 2, as sugestões de ações de intervenção na realidade da empresa em que atuam.
- Exibir o *Jamboard* (Imagem 1 no apêndice 3, item b) com as anotações feitas a partir da Parte A da Atividade 1 e orientar: Estas são as contribuições de vocês. Agora vocês têm 10 minutos para chegar juntas a um conceito de empoderamento feminino.
- Solicitar que uma voluntária seja responsável pela redação do conceito de Empoderamento Feminino no *Jamboard* (Imagem 2 no apêndice 3, item b) e que faça a leitura do conceito ao final. O quadro 17 traz uma possível organização do *Jamboard* para elaboração do conceito.

Quadro 17 - Conceito Coletivo de Empoderamento Feminino (Imagem 2 no apêndice 3, item b)

O que é empoderamento para nós?

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Terminada a construção do conceito de Empoderamento Feminino, iniciar a Atividade 2.

3º momento: Desenvolvimento da Atividade 2. (Tempo: +/- 30 min)

- Apresentar a Atividade 2, projetando o slide com o Quadro 6.
- Ler o enunciado da Atividade 1.
- Apresentar a Atividade 2, projetando o slide 8.

Quadro 18 - Atividade 2 - (Slide 8 no Apêndice 3, item a)

Atividade 2:

Proposições de ações de empoderamento feminino visando à equidade de gênero no contexto empresarial!

- ❖ Parte A: Tarefa coletiva. Considerando as ações sugeridas, quais delas são **aplicáveis** na empresa em que trabalham? (15 minutos)
- ❖ Parte B: A partir das **ações elencadas** para priorização, quais são os primeiros passos para efetivá-las? (20 minutos).

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Informar às participantes que atividade 2 consiste na proposição coletiva de ações que visem ao empoderamento feminino e à equidade de gênero no ambiente de trabalho das participantes. A atividade está dividida em duas partes.
- Parte A: Após a apresentação da atividade. Projetar o *Jamboard* (Imagem 1 no Apêndice 3, item c) com as sugestões de ações enviadas pelas participantes.
- Compartilhar o link no chat da Ferramenta Síncrona (*Teams*) e solicitar uma voluntária para ficar responsável pela edição desta página.
- Direcionar a atenção do grupo, questionando cada uma das ações e verificando a relevância e aplicabilidade da ação sugerida. Disponibilizar 15 minutos para a discussão coletiva e seleção das ações.
- Feita a seleção das ações, iniciar a Parte B da Atividade 2: os primeiros passos para colocar as ações propostas em prática por meio da Matriz 5W2H.
- Orientar as participantes a acessarem a Planilha Google, na qual as ações priorizadas serão detalhadas por meio da Matriz 5W2H.
- Solicitar uma voluntária para ficar responsável pela edição da planilha.
- Disponibilizar 20 minutos para discussão coletiva e descrição dos elementos constituintes da Matriz 5W2H para cada ação elencada pelas participantes.
- A Matriz 5W2H pode ter a organização retratada no Quadro 19:

Quadro 19 - Atividade 2 - Matriz 5W2H

PLANO DE AÇÃO						
What? O que?	Why? Por que?	Where? Onde?	When? Quando?	Who? Quem?	How? Como?	How much? Custos?

Fonte: Dados da pesquisa: Produto Educacional (2021).

- Completada a Matriz 5W2H, concluir a oficina dizendo: “Conforme o diálogo estabelecido ao longo destas três oficinas, o processo de construção do papel gênero ao qual às mulheres são vinculadas e as consequências reais de tal papel para a vida de meninas e mulheres é um processo histórico, social e cultural que sofre mudanças ao longo do tempo. O que nos permite projetar a desconstrução daquilo que está posto e propor a sua superação com vistas a uma sociedade mais justa e equitativa, na qual meninas e mulheres tenham as mesmas oportunidades que meninos e homens. A perspectiva de empoderamento feminino aqui discutida e construída por todas nós passa, necessariamente, pela construção de nosso lugar no mundo a partir de uma proposta coletiva de mudança da realidade, ou seja, o empoderamento feminino deve ser construído no e para o coletivo de mulheres. Assim, as ações propostas por nós durante a oficina 3 só serão viabilizadas se sairmos dessa oficina com o comprometimento de buscar implementar tais ações. Espero que sigamos juntas nesse desafio, que apenas começou.

4º momento: Avaliação da Oficina (Item d, apêndice 3).

- Informar às participantes que elas receberão o questionário de avaliação da oficina via chat da Ferramenta de comunicação digital síncrona (*Teams*), que deverá ser respondido neste momento.
- Realizar o encerramento agradecendo às participantes a contribuição dada para a ciência e para a transformação pessoal e social no que tange ao empoderamento feminino e a equidade de gênero no contexto empresarial. Reforçar também que as ações priorizadas nesta oficina podem se transformar em política da empresa, mas que depende de todas para que se efetive.

7. Avaliação da aprendizagem

- A participação e o engajamento das participantes ao longo da oficina, bem como as respostas da atividade 1 e 2 tendo como orientação os objetivos da oficina, os registros videogravados da oficina e as anotações feitas no diário da pesquisadora servirão de insumo diagnóstico para o atingimento dos objetivos da sequência didática e possíveis ajustes no Produto Educional com um todo.

GABARITO DAS ATIVIDADES

Todas as atividades propostas têm respostas abertas.

Reflexões sobre a Oficina 3

Durante a terceira oficina foram recuperadas as discussões realizadas ao longo das oficinas anteriores, conforme pode ser constatado na Slide 5, item a, apêndice 3 (Plano de aula 3 - Apresentação em *Powerpoint* - Suporte para a Oficina). Ao resgatar os tópicos das oficinas anteriores, as participantes foram questionadas se, diante das análises realizadas e dos vídeos encaminhados como atividade individual na atividade 3 da oficina 2, elas identificavam a necessidade de propor ações de promoção à equidade de gênero, todas as participantes assentiram positivamente, mas uma fala destacou-se: “[..] considerando a cultura que está instalada isso é um processo longo, lento e tem que ser feito com todo cuidado para não queimar a largada [...] Estudado assim na minúcia” [Clarice, oficina 3, 03/03/2021]. Ou seja, as participantes entendem a necessidade de ações de empoderamento feminino, mas diante da resistência existente a esse processo, é preciso tratá-lo considerando a sua complexidade e promovendo mudanças estratégicas.

Como resultado da atividade 1 da oficina, na qual as participantes puderam discutir suas pré-concepções de empoderamento e comparar com o conceito proposto por Joice Berth, as participantes propuseram o seguinte conceito de empoderamento feminino: “É validar o contexto histórico da luta feminista, e seguir em busca de espaços que garantam o acesso a todas as mulheres, respeitando todos os contextos” [Composição coletiva, oficina 3, 03/03/2021]. Destaca-se dessa discussão a percepção coletiva do grupo de que não basta empoderar-se, mas é preciso questionar a forma como se exerce o poder, ficando implícito que o poder na forma “masculina” não atende aos anseios das mulheres participantes deste estudo.

A atividade 2 consistiu na proposição de ações de empoderamento feminino visando à equidade de gênero por meio da matriz 5W2H. Foram elencadas sete ações, com temáticas sobre liderança feminino, equidade salarial, estereótipos de gênero no ambiente profissional dentre outras. Uma das ações propostas consistia especificamente “na reprodução deste produto

educacional com outras mulheres da empresa foco do estudo” [Composição coletiva, oficina 3, 03/03/2021], o que demonstra a relevância atribuída ao produto educacional por parte das participantes.

Como oportunidade de melhoria dessa oficina, sugerimos que ao tratar da construção de ações de empoderamento feminino junto às participantes, que seja reservado mais tempo para discussão e engajamento das participantes, responsabilizando cada uma das participantes pelo preenchimento de ao menos uma das ações a serem priorizadas na matriz 5WH2. Entendemos que isso pode gerar maior responsabilização por parte das participantes naquilo que de fato podem propor e realizar. Ficou claro, no entanto, que o principal resultado da oficina 3, foi a reflexão, por parte das participantes, de que é necessário promover o empoderamento feminino e a equidade de gênero por meio ações concretas no ambiente de trabalho.

A seguir, o (a) leitor (a), terá acesso às considerações finais, seção na qual discutimos os resultados e reflexões gerados pela implementação das três oficinas que constituem esta SD.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da aplicação deste PE, na tipologia Sequência Didática (SD), foi possível tratar temáticas relevantes para os estudos de gênero de forma didática, interativa e fomentando o processo reflexivo crítico (LIBERALI, 2008) das trabalhadoras participantes nas discussões dos temas, bem como a formulação de significados compartilhados (LIBERALI, 2008) sobre as temáticas estudadas, tais como: conceito de gênero, desigualdade de gênero no mercado de trabalho, empoderamento feminino. As discussões, propiciadas pelas atividades aplicadas, resultaram na elaboração de um conceito de empoderamento feminino pelas participantes e na proposição de ações para a transformação social com enfoque na empresa campo do estudo.

Por meio das interações das participantes ao longo da SD ficou nítido como os temas apresentados e trabalhados são de relevância para mulheres trabalhadoras na atualidade. O envolvimento e engajamento das participantes nas atividades, trazendo exemplos, sugerindo “soluções” ou medidas de intervenção nos indicou que a proposição de um PE pode estar diretamente relacionada ao cotidiano experiencial das participantes.

Conforme destacado na apresentação deste PE e reafirmado ao longo do encarte, o principal intuito da SD foi contribuir para que as participantes refletissem sobre como a sua condição de gênero reverbera na vida profissional e a importância do empoderamento feminino para o alcance da equidade no ambiente de trabalho. Ousamos dizer que, embora de forma tímida, pois a SD foi aplicada para um recorte de quatro participantes, o objetivo do produto foi atingido, visto que as participantes não só atuaram ativamente na construção de conhecimentos gerados (significados compartilhados) nas oficinas, como também têm interesse em continuar se aprofundando na temática com intuito de trazer outras mulheres para a discussão e para ações derivadas dessas discussões.

Conforme mencionado, o PE partiu de uma concepção individual de como determinados comportamentos e características atribuídas às mulheres condicionam a identidade de gênero feminina, tanto na perspectiva do indivíduo como da sociedade, ou seja, a reflexão realizada buscou partir da autopercepção

do ‘eu mulher trabalhadora’, para uma compreensão de grupo do ‘nós mulheres trabalhadoras’, com vistas ao empoderamento coletivo.

Esse processo de conscientização gerou a reelaboração do conceito de empoderamento feminino que as participantes trouxeram consigo para as oficinas. A afirmação de que houve a reelaboração conceitual é respalda no fato de que, antes da intervenção, foi aplicado um questionário digital ‘Levantamento de Perfil Socioeconômico, Comportamental e Conceitual’⁸, no qual inserimos uma questão específica sobre o conceito de empoderamento feminino. A maior parte das respondentes (36 de 43) tinha uma concepção de empoderamento em uma perspectiva individual. Como exemplo, podemos citar a concepção de que empoderamento feminino de Cora: *“quando a mulher se reconhece como protagonista da sua vida e na sociedade”* [Cora, Questionário de Levantamento de Perfil, nov. 2020]. Em outras palavras, embora compreendessem o papel do gênero para o empoderamento, as participantes estavam voltadas mais para uma questão individual, sem pautar uma perspectiva coletiva.

Com os conteúdos trabalhados e as discussões realizadas ao longo das oficinas, as participantes elaboraram, em grupo, o seguinte conceito de empoderamento feminino: *“é validar o contexto histórico da luta feminista, e seguir em busca de espaços que garantam o acesso a todas as mulheres, respeitando todos os contextos”* [Composição coletiva, oficina 3, 03/03/2021], evidenciando sua perspectiva reelaborada de empoderamento, agora numa perspectiva coletiva. Além de apontar que é preciso *“construir uma narrativa, que nos leve a outras práticas de poder”* [Jamboard, oficina 3, 03/03/2021]. Segundo a participante Cora, o principal propósito do empoderamento feminino é [...] *“a segurança, o que pesa mais é como nossa vida [das mulheres] é frágil”* [Cora, oficina 2, 03/03/2021], reforçando como as condições de vida das mulheres são coletivas e por isso afetadas por hábitos e costumes que derivam do contexto social, histórico e cultural.

A partir da concepção de empoderamento coletivo elaborada, as participantes propuseram ações para fomentar a equidade de gênero na

⁸ Conforme o próprio nome aduz, o questionário digital tinha o objetivo de mapear informações sociais, econômicas, comportamentais e conceituais das participantes)

empresa foco do estudo. A seguir temos as ações priorizadas⁹:

- Fomentar a equidade de cargos e salários entre homens e mulheres;
- Discutir estereótipos de gênero no ambiente de trabalho;
- Replicar a oficina de gênero [produto educacional];
- Mapear o estado atual [da empresa foco do estudo] em relação ao que seria ao que é desejável em política de fomento à diversidade;
- Criar uma série de pílulas do conhecimento para despertar a reflexão da importância do tema [equidade de gênero e empoderamento feminino];
- [Considerar] que esse processo de reflexão pode gerar reações adversas. Daí a necessidade de acolhimento e empatia para quem precisar.

Cabe destacar que as participantes do estudo entendem que mudanças reais nas condições de gênero no trabalho passam pela mudança na forma como o poder é exercido dentro da organização. Inclusive, as decisões são tomadas por meio de formas de se relacionar tipicamente masculinas, o que impede a participação feminina. Nesse sentido, as participantes citaram exemplos de espaços informais de decisão aos quais as mulheres não têm acesso, como por exemplo, a fala trazida pela participante Clarice:

[...] os homens têm inúmeras oportunidades de networking, inclusive eles gastam bastante tempo com isso, é o futebol, é a política, dentro e fora da empresa, então eles resolvem as coisas entre eles, na hora do networking deles e muitas vezes vêm para empresa com coisas que eles já resolveram. [...] eles têm esse networking fora da empresa, quando saem para beber, para qualquer coisa, para futebol e mesmo quando não fazem isso, ali mesmo, dentro da empresa, eles não hesitam em fazer uma roda, tomar um café e bater papo. É difícil ver mulheres fazendo isso” [Clarice, oficina 2, 18/02/2021].

Além disso, ao longo das três oficinas, em vários momentos as participantes tiveram sua participação dificultada em função de atribuições consideradas tipicamente femininas, como por exemplo, quando uma das participantes teve que interromper sua participação na oficina para alimentar os filhos ou dar atenção a tarefas e obrigações familiares, esboçando a necessidade de sair porque:

[...] eles estão me esperando para comer [...] E ainda depende da mulher tudo isso, tá. Pelo menos, por mais que tenha alguém que faça por você, que te ajude, né? O marido ou os filhos, mas é a mulher que tem que estar aqui dizendo assim: ‘agora é a hora disso, é hora de arrumar a mesa do café, é hora de vocês tomarem banho, é hora de

⁹ Os termos destacados entre colchetes sinalizam o ajuste da escrita/linguagem para fins acadêmicos.

escovar os dentes, ainda é mãe, tá? Infelizmente ou felizmente, eu não sei. Mas a nossa tarefa é dupla [Lygia, oficina 1, 10/02/2021].

Foi interessante perceber a conscientização das participantes em relação à atitude da colega: que espelha o papel atribuído ao gênero feminino através do tempo, e ao mesmo tempo, um dado favorável aos procedimentos metodológicos e às concepções teóricas que fundamentam este produto educacional.

Ainda, retomando o conceito de Cadeia Criativa, elaborado por Liberali (2008), que preconiza que os significados compartilhados produzidos nas atividades da abordagem pedagógica podem levar os participantes da abordagem a produzir novos significados mantendo elementos do que foi produzido inicialmente quando da abordagem, podemos argumentar pelo êxito do PE, visto que as participantes relataram para a pesquisadora que, a partir das reflexões geradas nas oficinas, têm mantido diálogos sobre o tema do PE com outros (as) interlocutores (as).

E também considerando que a proposta educacional deste PE se fundamenta na concepção freiriana de educação libertadora, na qual o processo de aprender pode fazer surgir no educando uma “curiosidade crescente”, permitindo que esse educando possa ser cada vez mais “criador”, é perceptível que o intento da SD foi atingido não apenas durante sua aplicação, mas posterior a ela, visto que conforme mencionado, as participantes continuaram com as discussões após a finalização da aplicação e se propuseram a levar os conceitos reelaborados para seu cotidiano profissional e pessoal.

A partir dos resultados obtidos nas oficinas e aqui descritos, que materializaram a SD, argumentamos a favor do modelo temático-reflexivo, fundamentado na concepção de Liberali (2008) sobre processo reflexivo crítico, que neste PE tratou da temática equidade gênero e empoderamento feminino, guiado por perguntas-chave para a transformação de percepções de mundo/sociedade e de sujeito. Em nossa proposição, a construção de significados compartilhados (LIBERALI, 2008), para gerar transformação conceitual e/ou de percepção de mundo, deve iniciar com: i) a identificação do eu [Quem sou eu mulher?], para ii) a identificação a partir do outro no contexto corporativo (ou qualquer outro contexto social) [Como a minha empresa me vê como mulher?], para iii) a proposição de transformação desse mesmo contexto

[Como/O que fazer para transformar esse contexto?]. Todo esse processo deve estar baseado na concepção de educação libertadora (FREIRE, 1996) que fundamenta este produto.

Como melhoria deste PE, sugerimos reduzir o tempo de aplicação das oficinas para 03 dias intercalados durante uma semana, ao invés de uma oficina por semana. Acreditamos que isso pode impactar positivamente no tempo usado para a abordagem dos conteúdos trabalhados, sem a necessidade de investir muito esforço para a retomada de conceitos trabalhados anteriormente, e na profundidade dos diferentes processos reflexivos acionados ao longo das oficinas, além de manter a discussão acesa ao longo da semana, por conseguinte. Outra sugestão, é reservar um horário dentro da jornada de trabalho para efetivação das oficinas. A reserva de horário dentro da jornada de trabalho é um desafio dada a lógica produtivista que impera nos ambientes de trabalho, mas a realização em horário pós-jornada acaba inviabilizando ou prejudicando a participação de trabalhadoras mães.

Ao visualizar o êxito deste PE em proporcionar às participantes reflexões sobre como as questões de gênero reverberam em seu ambiente de trabalho e da importância do empoderamento feminino para o enfrentamento das desigualdades derivadas da condição de gênero, acreditamos que seria de maior valia ainda a aplicação deste PE para homens e mulheres jovens e ainda em formação profissional, especialmente em espaços de educação formal como os Institutos Federais. A viabilização de discussões sobre equidade de gênero para estudantes na Educação Profissional e Tecnológica, possibilitará que esses futuros profissionais, tanto homens quanto mulheres, cheguem ao mercado de trabalho muito mais preparados e dispostos a romper barreiras de gênero atualmente impostas.

Ainda, para finalizar, é preciso destacar que, enquanto a riqueza gerada a partir dos trabalhos com o “cuidado” não for reconhecida como derivada dessa forma de trabalho e, principalmente, enquanto esse trabalho estiver majoritariamente a cargo de meninas e mulheres, dificilmente a equidade de gênero será alcançada. Por isso, cabe a nós, estudiosos e estudiosas do tema, trazê-lo para o cotidiano das relações de trabalho. Isto pode ser feito, por meio de ferramentas como a proposta neste PE.

REFERÊNCIAS

BRASIL. IBGE. **Características gerais dos domicílios e dos moradores**: 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101654>. Acesso em: 03 nov. 2019.

_____. **Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sobre/spm>. Acesso em: 14 jul. 2020.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero**: feminismo e subversão da identidade. 2. ed. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2002, vol.10, n.1, pp.171-188. ISSN 0104-026X. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>. Acesso em: 13 mar. 2020.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: Saberes necessários à prática educativa. 39. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

LABORATÓRIO THINK OLGA. **Economia do Cuidado**: como podemos visibilizar o trabalho invisível das mulheres na economia do cuidado? Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/#:~:text=A%20economia%20%C3%A9%20um%20conjunto,para%20salvar%20milhares%20de%20vidas>. Acesso em: 04 de abr. 2021.

LIBERALI, F. C. **Formação Crítica de Educadores**: Questões Fundamentais. Taubaté: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2008.

MARQUES, L. P.; MARQUES, C. A. **Dialogando com Paulo Freire e Vygotsky sobre Educação**. In: 29º Reunião Anual da Anped (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação). Caxambu/MG, 2006. Disponível em: <http://www.anped.org.br/sites/default/files/gt13-1661-int.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2020.[U2]

OLIVEIRA, Saulo Barbará. **Gestão por Processos**: fundamentos, técnicas e modelos de implementação. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012. 316 p.

OIT. **Redução das lacunas de gênero no mercado de trabalho é crucial para o crescimento, a igualdade e a diminuição da pobreza na América Latina e no Caribe**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_725678/lang-pt/index.htm. Acesso em: 03 nov. 2019.

ONU. **ONU Mulheres apresenta agenda para acabar com desigualdade de gênero nas famílias**. Nações Unidas Brasil, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-mulheres-apresenta-agenda-para-acabar-com-desigualdade-de-genero-nas-familias/>. Acesso em: 03 nov. 2019.

_____. **ONU defende aumentar participação de mulheres em ciência e tecnologia.** Nações Unidas Brasil, 2019. Disponível em:

<https://nacoesunidas.org/onu-defende-aumentar-participacao-de-mulheres-em-ciencia-e-tecnologia/>. Acesso em: 03 nov. 2019.

_____. **Sobre a ONU Mulheres.** Nação Unidas Brasil, 2019. Disponível em:

<<http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

PESSOA, A. C. R. G. Sequência didática. **Glossário Ceale: Termos de alfabetização, leitura e escrita para educadores.** Faculdade de Educação UFMG. Disponível em:

<http://ceale.fae.ufmg.br/app/webroot/glossarioceale/verbetes/sequencia-didatica>

Acesso em: 27 abr. 2021.

PRONI, T. T. da R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, 2018.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 05 jul. 2020.

RAMOS, M. N. **História e política da educação profissional.** Curitiba, PR: Instituto

Federal do Paraná, 2014. Disponível em: [https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-](https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2016/05/Hist%c3%b3ria-e-pol%c3%aadtica-da-educa%c3%a7%c3%a3o-profissional.pdf)

[content/uploads/2016/05/Hist%c3%b3ria-e-pol%c3%aadtica-da-educa%c3%a7%c3%a3o-profissional.pdf](https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2016/05/Hist%c3%b3ria-e-pol%c3%aadtica-da-educa%c3%a7%c3%a3o-profissional.pdf). Acesso em: 14 jul. 2020.

SANTA CATARINA (Estado). **Coordenadoria Estadual da Mulher.** Disponível em:

<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/coordenadorias/coordenadoria-estadual-da-mulher>. Acesso em: 14 jul. 2020.

_____. **CONSELHO ESTADUAL DOS DIREITOS DA MULHER.** Disponível em:

<https://cedimsc.wordpress.com/legislacao/>. Acesso em: 14 jul. 2020.

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

SOUSA, P. S. **Equidade de gênero no ambiente corporativo:** um estudo de caso sobre a Braskem. 2018. Dissertação (Mestrado em História, Política e Bens

Culturais) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea -

CPDOC, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24313>. Acesso em :10 nov. 2019.

VIEIRA, C.C.Z.R.; LEMOS, D.C. Interfaces Entre Cultura Organizacional e Inovação

em Micro e Pequenas Empresas (MPE's). **Revista de Empreendedorismo e**

Gestão de Micro e Pequenas Empresas: v. 4, n. 3, p.53-73, Set/Dez. 2019.

Disponível em:

https://files.comunidades.net/robsontavares/4_Artigo_INTERFACES_ENTRE_CULTURA_ORGANIZACIONAL_E_INOVACAO_EM_MICRO_E_PEQUENAS_EMPRESAS_MPES_REGMPE.pdf. Acesso em: 14 jul. 2020.

APÊNDICES

1. Material de suporte Plano de Aula - Oficina 1
 - a) Apresentação em Powerpoint - Suporte para a Oficina.

Oficina 1

Feminilidade e Gênero: foco na autopercepção

Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – IFSC – Cerfead.

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira

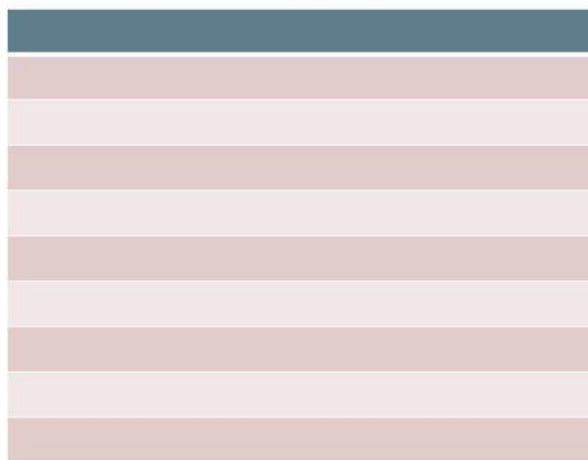
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marimar da Silva

Linha de pesquisa: Gestão e Organização dos Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica



Quem sou eu mulher?

Acordo de participação



Apresentação

Duração da oficina: aproximadamente 01 hora.

- ☐ Pergunta norteadora: **Quem sou eu mulher?**

Composição da oficina:

Apresentação
Acordo de Participação
Atividade 1 - Coletiva
Atividade 2 - Coletiva
Atividade 3 - Individual
Encerramento

Avaliação da oficina: questionário enviado após a conclusão.

Quem sou eu mulher?

Atividade 1

Assista o vídeo do discurso proferido pela ativista negra Sojourner Truth, em 1851, intitulado: "Por acaso não sou uma Mulher?", e **desenvolva as tarefas solicitadas**:

- Parte A: Tarefa individual.
Liste as características apontadas como “femininas” pelos interlocutores da ativista, mas questionadas por Sojourner Truth.
Liste as atividades que Sojourner Truth considera “passíveis de serem realizadas por mulheres”.
- Parte B: Tarefa coletiva.

Quem sou eu mulher?

Atividade 1

Segundo Sojourner Truth, ela se identificava com o papel feminino defendido pelos homens de sua época?

Parte B: Tarefa coletiva.

Compartilhe com o grupo a sua lista de “características femininas” e de “atividades passíveis de serem realizadas por mulheres”.

Quem sou eu mulher?

Atividade 2

Assista o clipe da música: 'Triste, louca ou má', do grupo brasileiro *francisco, el ombre*, produzida em 2016, gravada em Havana, Cuba, e **desenvolva as tarefas solicitadas**:

- Parte A: Tarefa individual
Liste os comportamentos apontados como “femininos” e os **estereótipos** atribuídos às mulheres que não correspondem a esses comportamentos.
- Parte B: Tarefa de socialização
Compartilhe sua lista com o grupo: comportamentos e estereótipos.

Quem sou eu mulher?

Atividade 2

Segundo a letra da canção, qual o comportamento social esperado para a mulher?

Parte B: Tarefa de socialização
Compartilhe sua lista com o grupo: comportamentos e estereótipos.

Quem sou eu mulher?

Atividade 2

Segundo a letra da canção, quais os estereótipos que você identificou em relação à mulher?

Parte B: Tarefa de socialização

Compartilhe sua lista com o grupo: comportamentos e estereótipos.

Quem sou eu mulher?

Atividade 3

Considerando as discussões das Atividades 1 e 2, responda:

- Quais elementos (**características, comportamentos e estereótipos**) ainda podem ser identificados em seu **contexto social**?
- Pensando na pessoa que sou hoje, quais dessas **características** eu **mantenho** e quais **contesto**?



Encerramento

Obrigada!

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira

Contato: lailacpereira@gmail.com.br

b) Jamboard da Atividade 1 - Parte B e Atividade 2 - Parte A.

Imagem 01:

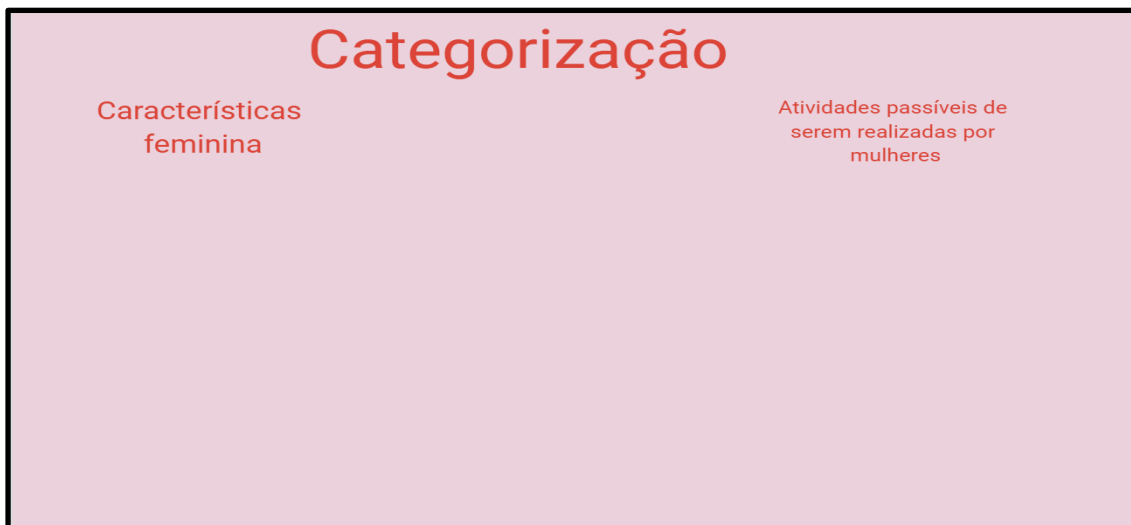


Imagem 02:

CATEGORIZAÇÃO		
1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria

c) Questionário de Atividade 3.

14/03/2021 Atividade 3 - Considerando as discussões das Atividades 1 e 2, responda:

Atividade 3 - Considerando as discussões das Atividades 1 e 2, responda:

Oficina: Feminilidade e Gênero: foco na autopercepção

1. Qual seu nome?

2. Quais elementos (características, comportamentos e estereótipos) ainda podem ser identificados no meu contexto social?

3. Pensando na pessoa que sou hoje, quais dessas características eu mantenho e quais contesto?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/1qc8J8NqUoYVY84BIDR6jVoi-4_oE_Am3d5RkG6leGGw/edit 1/1

d) Questionário de Avaliação da Oficina

14/03/2021

Avaliação da Oficina 1 - Feminilidade e Gênero: foco na autopercepção.

Avaliação da Oficina 1 - Feminilidade e Gênero: foco na autopercepção.

Considerando as atividades propostas na Oficina 1, responda:

1. Conteúdo da oficina

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Ruim	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

2. Duração da Oficina.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Ruim	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

3. Qual o grau de impacto da atividade 1 para a sua compreensão do conceito de gênero?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

https://docs.google.com/forms/d/1zn8WUwousqyKpF8lWfn0cty2DZaSuwSgguqa8hM_RRw/edit

1/2

14/03/2021

Avaliação da Oficina 1 - Feminilidade e Gênero: foco na autopercepção.

4. Qual o grau de impacto da atividade 2 para a sua compreensão do conceito de gênero?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

5. Qual a contribuição da atividade 3 para reflexões acerca da sua realidade a partir de uma perspectiva de gênero?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

6. Caso seja de seu interesse, escreva sugestões ou oportunidades de melhoria para a próxima oficina.

Muito obrigada, nos vemos na Oficina 2. Até logo!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

2. Material de suporte Plano de Aula - Oficina 2

a) Apresentação em Powerpoint - Suporte para a Oficina.

Oficina 2 **Percepção de gênero da empresa:** **feminilidade, gênero e desigualdade**

Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – IFSC – Cerfead.

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marimar da Silva

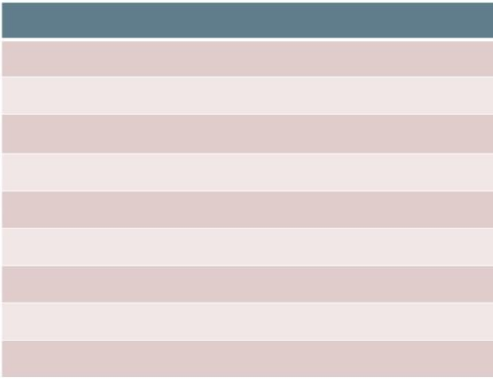
Linha de pesquisa: Gestão e Organização dos Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica



Como a empresa me vê?

Como a empresa me vê?

Acordo de participação



Apresentação

- ❖ Duração da oficina: aproximadamente 01 hora.
- ❖ Pergunta norteadora: **Como a empresa me vê?**
- ❖ Composição da oficina:
 - Apresentação
 - Atividade 1:
 - Parte A
 - Parte B
 - Atividade 2
 - Parte A
 - Parte B
 - Atividade 3 (para casa)
 - Encerramento
- ❖ Avaliação da oficina: questionário enviado após a conclusão

Atividade 1

Refleta sobre a sua condição de gênero dentro da empresa respondendo a seguinte pergunta:

- ❖ Parte A: Tarefa em individual
A minha identidade de gênero traz vantagens e/ou desvantagens profissionais na empresa? Justifique com exemplos (10 min)
- ❖ Parte B: Tarefa de socialização.
Compartilhe com o grupo suas **percepções**. (10 min)

Atividade 2

Análise das **estatísticas de gênero no mercado de trabalho** da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) e da empresa campo do estudo. (20 min).

- ❖ Parte A: Tarefa em Grupo: Analise os dados tendo como base as seguintes perguntas:
 - Há diferença no **grau de escolarização** de homens e mulheres (no mercado e na empresa foco do estudo)?
 - Há diferença no **número de horas dedicadas** por homens e mulheres **aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos** (no mercado e na sua família)?
 - Homens e mulheres ocupam igualmente os **espaços de poder ou decisórios** (ex.: cargos eletivos ou gerenciais)?
- ❖ Parte B: Considerando as discussões realizadas, acesse o link: <https://www.menti.com/>, insira o código 34 52 48 1 e **responda** a pergunta projetada no portal Menti: **O que impede que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho?** (05 min).

Atividade 3 - “Para casa”

Assista o vídeo 1: “O Que é Empoderamento?, com Joice Berth”, e responda: Em que medida a sua concepção sobre empoderamento feminino se aproxima daquela proferida pela Joice Berth? Elabore a sua concepção. Link de acesso ao vídeo: <https://youtu.be/fIP2Es1JT0g>.

Assista ao vídeo 2 e **responda**: Que ações de fomento à equidade de gênero poderiam ser implantadas na empresa em que atuo? Link de acesso ao: <https://youtu.be/zyPYXZkNSWo>

Encerramento

Obrigada!

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira
Contato: lailacpereira@gmail.com.br

b) Jamboard da Atividade 1 - Parte B e Atividade 2 - Parte A.

A minha identidade de gênero traz vantagens e/ou desvantagens profissionais na empresa?	VANTAGENS	DESVANTAGENS

Atividade 2 - Compartilhamento das respostas da Parte A:

Anotações encerramento da atividade 2

- c) Atividade 2 - Parte A - Apresentação em Powerpoint para discussão em grupo.

Oficina 2

Percepção de gênero da empresa: feminilidade, gênero e desigualdade

Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – IFSC – Cerfead.

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marimar da Silva

Linha de pesquisa: Gestão e Organização dos Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica

Como a empresa me vê?

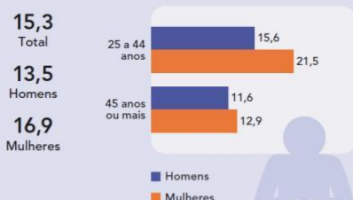
Atividade 2

Análise das **estatísticas de gênero no mercado de trabalho** da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2018) e da empresa campo do estudo. (20 min).

- ❖ Parte A: Tarefa em Grupo: Analise os dados tendo como base as seguintes perguntas:
 - Há diferença no **grau de escolarização** de homens e mulheres (no mercado e na empresa foco do estudo)?
 - Há diferença no **número de horas dedicadas** por homens e mulheres **aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos** (no mercado e na sua família)?
 - Homens e mulheres ocupam igualmente os **espaços de poder ou decisórios** (ex.: cargos eletivos ou gerenciais)?

Dados sobre Educação

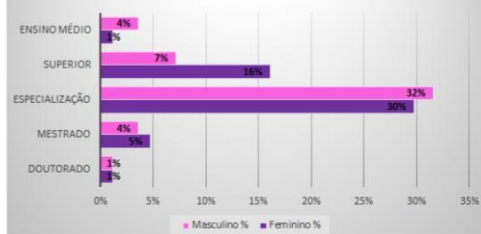
População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo, segundo os grupos de idade (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.



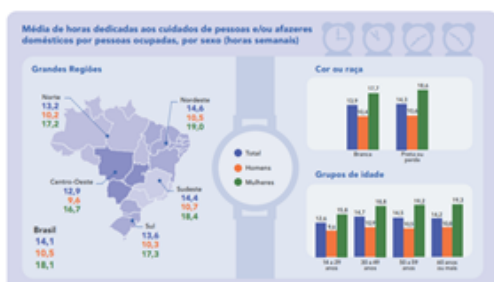
Escolaridade por Gênero



Fonte: Indicador de Escolaridade e quadro de empregados da empresa campo deste estudo. Dezembro/2020.

Tempo dedicado ao cuidado e trabalho doméstico

Quantas horas diárias você dedica aos cuidados com pessoas e/ou afazeres domésticos ?
45 respostas



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.



Fonte: Questionário aplicado às participantes em novembro/2020.

Os cuidados com pessoas e/ou afazeres domésticos são compartilhados com outras pessoas?
45 respostas



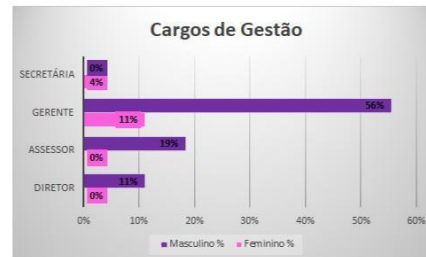
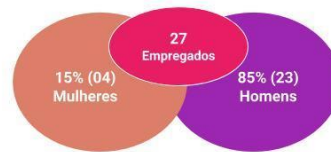
Fonte: Questionário aplicado às participantes em novembro/2020.

Cargos de Gestão

Cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%)



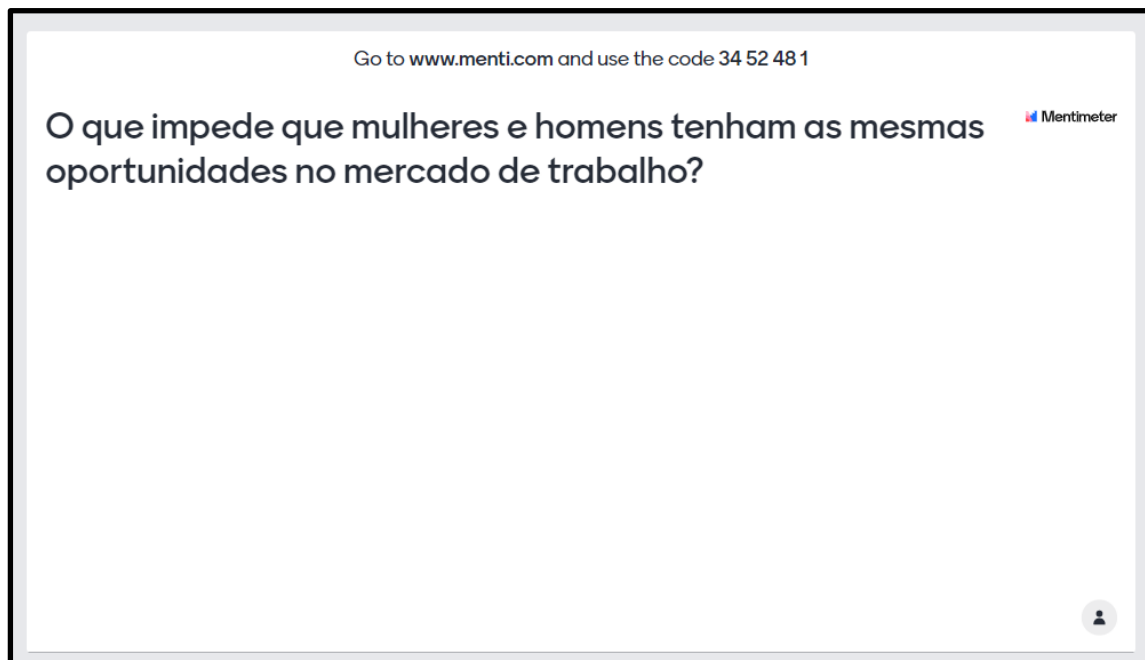
Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.



Fonte: Quadro de empregados por função de confiança da empresa campo deste estudo. Dezembro/2020.

Obrigada!

- d) Atividade 2 - Parte B - Ferramenta de nuvem de palavras:
www.mentimeter.com



e) Questionário de Avaliação da Oficina:

25/01/2021 Avaliação da Oficina 2 - Percepção de gênero da empresa: feminilidade, gênero e desigualdade

Avaliação da Oficina 2 - Percepção de gênero da empresa: feminilidade, gênero e desigualdade

Considerando as atividades propostas na Oficina 2, responda:

1. Conteúdo da oficina

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Ruim	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

2. Duração da Oficina.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Ruim	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

3. Qual o grau de impacto da atividade 1 para suas reflexões sobre identidade de gênero e oportunidades profissionais?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

https://docs.google.com/forms/d/1ezF2DXUFG2KFFgNkNiz6lg0hXJSTYq8Tu8ixu_GLY/edit 1/2

25/01/2021

Avaliação da Oficina 2 - Percepção de gênero da empresa: feminilidade, gênero e desigualdade

4. Qual o grau de impacto da atividade 2 para a sua compreensão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

5. Caso seja de seu interesse, descreva sugestões ou oportunidades de melhoria para a próxima oficina.

Muito obrigada, nos vemos na Oficina 3. Até logo!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

3. Material de suporte Plano de Aula - Oficina 3

a) Apresentação em Powerpoint - Suporte para a Oficina.

Oficina 3

Ações de intervenção - empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho.

Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – IFSC – Cerfead.

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marimar da Silva

Linha de pesquisa: Gestão e Organização dos Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica



O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?

Apresentação

- ❖ Duração da oficina: aproximadamente 02 horas.
- ❖ Pergunta norteadora: **O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?**
- ❖ Composição da oficina:
 - Apresentação
 - Retrospectiva oficinas anteriores
 - Atividade 1:
 - Parte A
 - Parte B
 - Atividade 2
 - Parte A
 - Parte B
 - Encerramento
- ❖ Avaliação da oficina: questionário enviado após a conclusão

Acordo de participação

O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?

Tópicos das oficinas 1 e 2

O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?

Oficina 1

- Gênero como construção histórica, cultural e social de identidade do gênero feminino *versus* masculino; e
- Autopercepção do “eu mulher” a partir da reflexão sobre o gênero feminino.

Oficina 2

- Mercado de trabalho e participação feminina;
- Dados sobre a condição de gênero na empresa (quadro funcional).

Atividade 1

O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?

- ❖ Parte A: Assista o vídeo 1: “O Que é Empoderamento?, com Joice Berth”. Link de acesso ao vídeo: <https://youtu.be/fIP2Es1JT0g>. **Analise** as concepções de Empoderamento Feminino do Questionário ‘Levantamento de Perfil Socioeconômico e Comportamental’ e as enviadas ao longo da semana. (30 min)
- ❖ Parte B: Tarefa coletiva: **Respondam** a pergunta “**O que é empoderamento para nós**”? (15 min)

Atividade 1 - Respostas

O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?

Respostas Questionário		
Exemplo 1	Exemplo 2	Exemplo 3
é dar vidas aos nossos sonhos e acreditar no meu potencial.	conjunto de ações que visam o fortalecimento pessoal ou profissional das mulheres, fazendo com que aos poucos "elas" passem a ocupar o espaço que desejam com mais firmeza, confiança, qualificação e competência.	a adoção de ações que reflitam a consciência coletiva quanto a importância da mulher, passando pelo reconhecimento dela mesma quanto à sua capacidade, sem distinções entre gêneros, sejam estas criadas pelo meio, sociedade ou por elas próprias.
Respostas Atividade 3 - Oficina 2 (WhatsApp)		
Exemplo 1 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)	Exemplo 2 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)	Exemplo 3 (preencher com exemplo semelhante ao do Questionário)

Fonte: Dados da pesquisa 'Questionário Levantamento de Perfil Socioeconômico e Comportamental'.

Fonte: Dados da pesquisa 'Atividade 3, parte B da Oficina 2'.

Atividade 2

O que podemos fazer para fomentar a equidade de gênero e empoderamento feminino na empresa em que atuamos?

Proponham ações de empoderamento feminino visando a equidade de gênero na sua empresa!

- ❖ Parte A: Tarefa coletiva. Considerando as ações sugeridas, quais delas são **aplicáveis** na empresa em que trabalham? (15 minutos)
- ❖ Parte B: A partir das **ações elencadas** para priorização, quais são os primeiros passos para efetivá-las? (20 minutos).



Encerramento

Obrigada!

Pesquisadora: Laila Caroline Pereira
Contato: lailacpereira@gmail.com.br

b) Jamboard da Atividade 1 - Parte A e B.



Percepções sobre Empoderamento
Feminino

O que é empoderamento para nós?

c) Jamboard da Atividade 2 - Parte A.

Sugestões de ações enviadas
pelas participantes

d) Questionário de Avaliação da Oficina:

02/02/2021 Avaliação da Oficina 3 - Ações de intervenção - empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho.

Avaliação da Oficina 3 - Ações de intervenção - empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho.

Considerando as atividades propostas na Oficina 3, responda:

1. Conteúdo da oficina

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Ruim	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

2. Duração da Oficina.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Ruim	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

3. Qual o grau de impacto da atividade 1 para suas reflexões sobre empoderamento feminino?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

https://docs.google.com/forms/d/1x0I93Z7uEIJU-Q_nG6UR4oYyil3rLT2brzbybAUC1Y0/edit 1/2

02/02/2021

Avaliação da Oficina 3 - Ações de intervenção - empoderamento feminino e equidade de gênero no trabalho.

4. Qual o grau de impacto da atividade 2 para a efetivação de ações de empoderamento feminino visando à equidade de gênero na sua empresa?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Baixo	☐	☐	☐	☐	☐	Alto

5. Caso seja de seu interesse, escreva sugestões ou oportunidades de melhoria para a próxima oficina.

6. Você considera relevante a aplicação da oficina para outras colegas da empresa?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

Muito obrigada por ter ficado comigo até aqui! Sigamos juntas!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários