

Champion For Change: desenvolvimento de programa educativo com jovens em contexto escolar sobre género e Tecnologias de Informação

Ana Beatriz Carvalho Nunes

M

2023



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Champion For Change: desenvolvimento de programa educativo com jovens em
contexto escolar sobre género e Tecnologias de Informação

Ana Beatriz Carvalho Nunes

Relatório apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto, para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação, no
domínio de Juventudes, desenvolvimento regional e justiça social: escolas e comunidades
resilientes, sob orientação da Professora Doutora Sofia Marques da Silva e coorientação
do Professor Doutor José Albino Lima

junho de 2023

Resumo

No contexto da promoção da literacia digital e da crescente digitalização de todos os domínios sociais e a crescente procura das carreiras nas áreas das tecnologias, surge uma questão merecedora de atenção, a pouca representação de mulheres nas Tecnologias de Informação (TI). Partindo do princípio de que jovens devem ser envolvidas/os desde cedo na promoção dessa representatividade e equilíbrio de género nos cargos pertencentes a profissões da área, abordar as transições juvenis é um ponto fulcral. A questão da promoção de jovens, mais especificamente de meninas nestas áreas, aponta para como sendo trabalhada ou não, pode determinar como jovens pensam os seus futuros académicos e profissionais, assim como as oportunidades que têm ao seu alcance.

A importância de realizar um trabalho neste sentido parte de perceber como podemos promover a presença de jovens nas profissões ligadas às TI, com e para jovens, possibilitando uma maior conscientização e informação sobre o leque de possibilidades que existem, tendo em conta as transições juvenis e os desafios que a estas estão associados. Além disso, procurar trabalhar as questões de género e das representações sociais é fundamental para que possíveis representações sociais possam ser desconstruídas e pensadas de forma reflexiva e crítica.

O presente trabalho resulta da exposição, reflexão e mobilização teórico-metodológica sobre o processo de estágio curricular na Natixis em Portugal, um centro de Tecnologias de Informação pertencente ao Groupe BPCE- Banque Populaire & Caisse d'Épargne, situado em França. A intervenção debruçou-se sobre a conceção, desenvolvimento e coordenação do Programa Champion For Change (CFC), um programa de Responsabilidade Social da empresa, que tem como objetivo estimular e promover a presença de jovens meninas e mulheres nas áreas das Tecnologias de Informação, reforçando a ideia de que este não é um monopólio de qualquer género, mas sim para todas/os.

O Programa foi desenvolvido numa escola no Norte de Portugal e contou com a participação de jovens do 9ºano e professoras/es. A metodologia da minha intervenção incide sobre a abordagem ecológica, com a preparação dos materiais, coordenação, implementação e análise das sessões focadas nos temas de género e do mundo do trabalho, contando, ainda, com uma dimensão de consultoria no apoio a uma equipa multidisciplinar responsável pelo Programa durante todo o processo; o preenchimento da

candidatura do CFC ao Prémio Nacional de Sustentabilidade na categoria de Igualdade, Diversidade e Equidade e na ajuda logística em eventos da empresa.

Com este trabalho foi possível reunir conhecimentos acerca da responsabilidade social nas empresas, e pensar como podem ser trabalhadas as questões de género, o mundo do trabalho e a promoção da representação das mulheres na área das TI com jovens. Ainda, perceber de igual forma como a/o profissional das Ciências da Educação pode desenvolver a sua profissionalidade num ambiente empresarial, demonstrando no final possíveis recomendações para o local onde decorreu o estágio como, por exemplo, o desenvolvimento de um Programa de Mentoria para jovens que participaram no CFC.

Palavras-chave: Jovens; Transições Juvenis; Responsabilidade Social; Género; Tecnologias da Informação.

Abstract

In the context of promoting digital literacy and the increasing digitalization of all social domains and the growing demand for careers in technology, an issue worthy of attention arises, the low representation of women in Information Technology (IT). Assuming that young people should be involved from an early age in promoting this representativeness and gender balance in positions belonging to professions in the field, addressing youth transitions is a key point. The issue of promoting young people, more specifically girls in these areas, points to how being worked on or not, can determine how young people think about their academic and professional futures, as well as the opportunities available to them.

The importance of doing work in this direction starts from understanding how we can promote the presence of young people in IT-related professions, with and for young people, enabling greater awareness and information about the range of possibilities that exist, considering youth transitions and the challenges associated with them. Furthermore, trying to work on gender and social representations is fundamental so that possible social representations can be deconstructed and thought about in a reflexive and critical way.

This paper is the result of the presentation, reflection and theoretical and methodological mobilization of the internship process at Natixis in Portugal, an Information Technology center belonging to Groupe BPCE- Banque Populaire & Caisse d'Epargne, located in France. The intervention focused on the design, development and coordination of the Champion For Change Program (CFC), a Social Responsibility program of the company, which aims to stimulate and promote the presence of young women in the areas of Information Technology, reinforcing the idea that this is not a monopoly of any gender, but for all.

The Program was developed in a school in the North of Portugal and counted with the participation of young 9th grade students and teachers. The methodology of my intervention focuses on the ecological approach, with the preparation of materials, coordination, implementation and analysis of the sessions focused on gender issues and the world of work, also counting on a consulting dimension in the support to a multidisciplinary team responsible for the Program during the whole process; the completion of the CFC application to the National Sustainability Award in the category of Equality, Diversity and Equity and logistical help in company events.

With this work it was possible to gather knowledge about social responsibility in companies, and to think about how gender issues, the world of work and the promotion of women's representation in the IT area with young people can be worked on. Also, to understand how the professional of Educational Sciences can develop their professionalism in a business environment, showing in the end possible recommendations for the place where the internship took place, such as, for example, the development of a Mentoring Program for young people who participated in the CFC.

Keywords: Youth; Youth Transitions; Social Responsibility; Gender; Information Technology.

Résumé

Dans le contexte de la promotion de la culture numérique, de la numérisation croissante de tous les domaines sociaux et de la demande croissante de carrières dans les technologies, la faible représentation des femmes dans les technologies de l'information (TI) est une question qui mérite d'être examinée. En partant du principe que les jeunes devraient être impliqués dès leur plus jeune âge dans la promotion de cette représentativité et de l'équilibre entre les sexes dans les postes appartenant aux professions de ce domaine, il est essentiel de s'attaquer aux transitions des jeunes. La question de la promotion des jeunes, et plus particulièrement des filles dans ces domaines, montre que le fait d'être ou non sollicité peut déterminer la manière dont les jeunes envisagent leur avenir universitaire et professionnel, ainsi que les possibilités qui s'offrent à eux.

L'importance de travailler dans ce sens commence par comprendre comment promouvoir la présence des jeunes dans les professions liées aux technologies de l'information, avec et pour les jeunes, en permettant une plus grande sensibilisation et information sur l'éventail des possibilités qui existent, en tenant compte des transitions des jeunes et des défis qui y sont associés. En outre, il est fondamental de chercher à travailler sur les questions de genre et les représentations sociales afin de déconstruire les représentations sociales possibles et de les penser de manière réflexive et critique.

Le présent travail résulte de l'exposition, de la réflexion et de la mobilisation théorique et méthodologique sur le processus de stage curriculaire à Natixis au Portugal, un centre de technologie de l'information appartenant au Groupe BPCE - Banque Populaire & Caisse d'Epargne, situé en France. L'intervention s'est concentrée sur la conception, le développement et la coordination du programme Champion For Change (CFC), un programme de responsabilité sociale de l'entreprise, qui vise à stimuler et à promouvoir la présence de jeunes femmes dans les domaines des technologies de l'information, en renforçant l'idée qu'il ne s'agit pas d'un monopole d'un sexe, mais de celui de tous.

Le programme a été développé dans une école du nord du Portugal et a compté sur la participation de jeunes de la 9ème année et d'enseignants. La méthodologie de mon intervention se concentre sur l'approche écologique, avec la préparation du matériel, la coordination, la mise en œuvre et l'analyse des sessions axées sur les questions de genre et le monde du travail, en comptant également sur une dimension de conseil dans le soutien à une équipe multidisciplinaire responsable du programme tout au long du processus ; l'achèvement de la candidature du CFC au Prix national du développement

durable dans la catégorie de l'égalité, de la diversité et de l'équité et l'aide logistique dans les événements de l'entreprise.

Ce travail a permis de rassembler des connaissances sur la responsabilité sociale des entreprises et de réfléchir à la manière de travailler sur les questions de genre, le monde du travail et la promotion de la représentation des femmes dans le domaine des technologies de l'information auprès des jeunes. De même, il a été possible de comprendre comment un professionnel des sciences de l'éducation peut développer son professionnalisme dans un environnement d'entreprise, en démontrant à la fin des recommandations possibles pour l'endroit où le stage a eu lieu, comme le développement d'un programme de mentorat pour les jeunes qui ont participé au CFC.

Mots-clés: Jeunes; transitions des jeunes; responsabilité sociale; genre; technologies de l'information.

Agradecimentos

A terminar este percurso, não podia deixar de escrever umas palavras às pessoas a quem devo um agradecimento, por tudo o que são e foram para mim ao longo da vida e até mesmo ao longo destes 5 anos. Foram essenciais para a concretização deste feito.

Aos meus pais, a quem devo a pessoa que sou hoje, por nunca me deixarem desmotivar e por acreditarem sempre em mim, mesmo quando eu não acredito! São uma inspiração para mim e para aquilo que quero transmitir ao mundo. É indiscritível o quão grata sou por vos ter!

À minha irmã, que com um abraço cura todas as dúvidas e dá uma força que só ela consegue transmitir! A minha pessoa preferida que com uma palavra melhora o meu dia, todos os dias.

Aos meus avós, que me mostraram que devemos ser gratas/os por tudo aquilo que vivemos, sejam momentos de alegria ou de dificuldade, pois ultrapassá-los só nos faz crescer.

Às/aos minhas/meus coleguinhas, que foram casa para mim e me mostraram que as/os amigas/os são de verdade. Tornaram esta experiência na FPCEUP, uma viagem muito feliz e recheada de momentos especiais, que vividos com elas/es, “cada minuto, cada segundo”, estarão guardados eternamente no meu coração. À minha amiga Catarina, a pessoa que ouviu os meus desvaneios, os meus sonhos, as minhas ambições, mas também as minhas preocupações. Obrigada por teres sido uma presença constante e por teres partilhado comigo muitas gargalhadas e muitos choros.

À Natixis em Portugal e em especial à equipa de Comunicação e Marketing que me acolheu e me incluiu desde o primeiro dia, obrigada por me fazerem sentir tão bem num sítio que me era estranho! À minha orientadora local, querida Susana, que me acompanhou, escutou e aconselhou durante o meu estágio. Não poderia ter tido melhor supervisora neste processo, pela sua preocupação e atenção constantes.

Um agradecimento à Professora Doutora Sofia Marques da Silva e ao Professor Doutor José Albino Lima, orientadora e orientador, que me deram a oportunidade de vivenciar uma experiência num contexto de estágio tão rico em aprendizagens, orientando-me durante todo o processo com compreensão e disponibilidade.

Lista de Abreviaturas

APPDI- Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão

CE- Ciências da Educação

CFC- Champion For Change

CIG- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

EE- Encarregadas/os de Educação

GDF- Grupo de Discussão Focalizada

LCED- Licenciatura em Ciências da Educação

MCED- Mestrado em Ciências da Educação

NT- Nota de Terreno

ODS- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU- Organização das Nações Unidas

RS- Responsabilidade Social

TI- Tecnologias de Informação

TIC- Tecnologias de Informação e Comunicação

Índice

Resumo	3
Abstract	5
Résumé	7
Agradecimentos	9
Lista de Abreviaturas	10
Introdução	16
Capítulo 1: Caracterização do contexto do estágio curricular	20
1.1. Natixis em Portugal: História e serviços	20
1.2. Programas de Responsabilidade Social na Natixis	22
1.3. Champion For Change: o Programa	23
Capítulo 2: Enquadramento Teórico	25
2.1. Questões de género nas Tecnologias de Informação	25
2.2. Culturas juvenis para a construção da identidade	29
2.3. O papel das tomadas de decisão nas transições juvenis e nas escolhas para o futuro das/os jovens	31
2.4. O papel da socialização dos diversos contextos nas escolhas das/os jovens	34
2.5. Noção de Responsabilidade Social	37
Capítulo 3: Caminho Metodológico	39
3.1. Breve justificação da escolha do contexto	39
3.2. Uma abordagem de intervenção	41
3.2.1. Posicionamento paradigmático da intervenção	41
3.3. A investigação ao serviço da intervenção	44
3.3.1. Técnicas utilizadas	46
3.4. A dimensão das questões éticas presentes ao longo do processo	52
Capítulo 4: Apresentação da componente de intervenção do estágio curricular	56
4.1. Apoio técnico a equipa multidisciplinar	56
4.1.1. Elaboração de candidatura a 3ª Edição do Prémio Nacional de Sustentabilidade	56
4.1.2. Reuniões para conceção do plano de ação do Programa Champion for Change	57
4.1.3. Construção de dinâmicas, guiões e apresentações para sessões	58
4.2. Coordenação de atividades e dinamização de sessões	61
4.2.1. Coordenação e desenvolvimento do Programa Champion For Change	61
4.2.2. Dinâmica em evento STEM Labs: Laboratórios de Engenharia e Tecnologia ...	77
4.3. Assessoria e monitorização de instrumentos de avaliação	79

4.3.1. Aplicação de questionários de pré e pós-intervenção no âmbito do Estudo de Impacto	79
4.3.2. Aplicação de questionários de satisfação a cada sessão	80
4.4. Atividades de apoio	81
Capítulo 5: Análise e reflexiva da componente de intervenção do estágio curricular	82
5.1. As sessões do Programa Champion For Change na promoção do pensamento crítico das/os jovens	82
5.2. . O tempo das/os jovens na escola no desenvolvimento da sua identidade	86
5.3. O interesse e envolvimento das/os jovens ao longo do Programa Champion For Change ...	90
5.4. A importância da relação construída com as/os jovens no entendimento de si e das suas vivências	91
5.5. Perceções das/os jovens sobre a sociedade e os contextos à sua volta	94
5.6. Dinamização das sessões: Reflexões das/os jovens sobre desempenho	98
5.7. O papel da responsabilidade social numa empresa	99
5.8. Construção da profissionalidade: Caminho percorrido num contexto empresarial	103
Considerações Finais	105
Referências Bibliográficas	108
Legislação consultada	115
Referências Webgráficas	115
Apêndices	116

Índice de Tabelas

Tabela 1- Objetivos gerais do estágio	40
Tabela 2- Objetivos específicos do estágio	40
Tabela 3- Categorias de análise das notas de terreno e dos grupos de discussão focalizada com excertos ilustrativos	49
Tabela 4- Atividades desenvolvidas relativamente ao apoio técnico à equipa multidisciplinar	60
Tabela 5- Atividades desenvolvidas relativamente à coordenação de atividades e dinamização de sessões	78
Tabela 6- Atividades desenvolvidas relativamente à assessoria e monitorização de instrumentos de avaliação	80
Tabela 7- Atividades desenvolvidas de apoio	81

Índice de Figuras

Figura 1- Diapositivo de sessão em formato PowerPoint	59
Figura 2- Diapositivo de sessão em formato PowerPoint	59
Figura 3- Dinâmica realizada na sessão de apresentação do programa Champion For Change às/aos jovens	63
Figura 4- Dinâmica realizada na sessão de apresentação do programa Champion For Change às/aos jovens	63
Figura 5- Dinâmica realizada na sessão 1	64
Figura 6- Dinâmica realizada na sessão 2	67
Figura 7- Dinâmica realizada na sessão 3	68
Figura 8- Dinâmica realizada na sessão 3	68
Figura 9- Dinâmica realizada na sessão 4	69
Figura 10- Dinâmica realizada na sessão 5	70
Figura 11- Dinâmica realizada na sessão 6	74
Figura 12- Dinâmica realizada na sessão 6	74
Figura 13- Dinâmica realizada na sessão 7	75
Figura 14- Dinâmica realizada na sessão 7	75

Índice de Apêndices

Apêndice 1- Guião para Grupo de Discussão Focal com jovens participantes do Programa Champion For Change	116
Apêndice 2- Consentimento informado para jovens participantes no Programa Champion For Change	117
Apêndice 3- Consentimento informado para Encarregadas/os de Educação das/os jovens inseridas/os nas turmas de intervenção	118
Apêndice 4- Consentimento informado para Encarregadas/os de Educação das/os jovens inseridas/os nas turmas de controlo	120
Apêndice 5- Consentimento informado para docentes da escola participante no Programa Champion For Change	122

Introdução

A realização do Mestrado em Ciências da Educação (MCED) no âmbito do domínio de Juventudes, desenvolvimento regional e justiça social: Escolas e comunidades resilientes¹ e com o interesse nas questões do trabalho e como estas têm impacto nas/os jovens e nas suas transições, ficou decidida a realização do estágio. Esta decisão deu-se, uma vez que intervir, para além de investigar sobre, possibilitaria um desenvolvimento mais completo e aprofundado da minha profissionalidade.

O presente relatório denominado de: “Champion For Change: desenvolvimento de programa educativo com jovens em contexto escolar sobre género e Tecnologias de Informação” explora a apresentação e análise da intervenção realizada na Natixis em Portugal, de novembro de 2022 a maio de 2023, uma divisão internacional de banca empresarial de investimento e serviços financeiros do Groupe BPCE-Banque Populaire & Caisse d’Epargne em França, que centraliza no Porto os seus serviços informáticos desde 2017.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em 2006 a participação feminina na população ativa consistia por volta de 40%, sendo que nos dez anos anteriores a percentagem era de 39,7%. Em 2021, de acordo com a PORDATA, a percentagem de população feminina empregada rondava os 49,5%. É de referir que apesar de ter havido um aumento substancial, ainda existem muitos desafios sociais, para que esta percentagem seja mais paritária.

De acordo com o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a desigualdade salarial entre géneros em Portugal no ano de 2022 estava a 13,3%, o que significa que a diferença entre o salário médio das mulheres e dos homens apresenta essa percentagem em desfavor das mulheres (GEP, 2022). Apesar do número ter diminuído desde 2010 (17,9%), ainda nos é apresentada uma grande diferença entre géneros do que diz respeito ao mundo do trabalho.

Nos resultados dos CENSOS 2021 (INE, 2023), de modo geral as profissões associadas às áreas das Tecnologias de Informação viram um aumento em comparação com a última década, no entanto se nos focarmos nas mulheres nessas mesmas áreas e nas jovens em áreas académicas similares, o caso muda de figura. Segundo a Organização

¹ Projeto GROW.UP – Crescer em regiões de fronteira em Portugal: Jovens, percursos educativos e agendas, financiado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), através do Programa Operacional do Norte (NORTE 2020) e da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. (FCT).

das Nações Unidas, até 2050, 75% dos empregos serão nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática, no entanto dos cargos existentes em Inteligência Artificial, apenas 22% são ocupados por mulheres (ONU, 2023).

Se falarmos das/os diplomadas/os no Ensino Superior em Tecnologias da Informação e Comunicação, em 2021, de 7.474 diplomadas/os no total, apenas 1.638 são mulheres (PORDATA, 2021). Estes dados fazem-nos pensar nas medidas que foram ou estão a ser pensadas para reverter a situação e assegurar uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nestas profissões.

Em 2021, Portugal formalizou a criação da Aliança para a Igualdade nas Tecnologias de Informação e Comunicação pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) responsável pela articulação juntamente com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) e as restantes entidades parceiras como municípios, empresas e Universidades (República Portuguesa, 2021). Esta aliança tem por objetivo a promoção da inclusão digital e da participação das mulheres nas áreas das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Ainda, a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 desenvolvida pela Comissão Europeia apresenta como sendo o seu objetivo

“(…) construir uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.” (Comissão Europeia, 2020, p.2),

A par deste, as ações mais específicas relativas à falta de representatividade de mulheres nas áreas das TIC são evidentes,

“[a] Agenda Atualizada de Competências para a Europa abordará a segregação horizontal, a estereotipagem e as disparidades de género na educação e formação. A proposta da Comissão de uma recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais apoiará a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres em profissões tradicionalmente dominadas por homens ou por mulheres e abordará os estereótipos de género.” (idem, p.11).

A verdade é que podemos afirmar que a falta de interesse por parte das mulheres não é um motivo evidente nem significativo para que a diferença entre homens e mulheres nestas áreas seja de tal forma vasto. É conhecido o envolvimento das mulheres nas Tecnologias e de como foram pioneiras em muitas das invenções que conhecemos hoje,

como por exemplo com Ada Lovelace, programadora do século XIX. Assim, é importante perceber o motivo pelo qual este interesse e envolvimento foi diminuindo, e qual o papel que a sociedade e as suas representações teve nesta mudança, pois a socialização esteve dirigida desde muito tempo, para publicitar a tecnologia como sendo direcionada para meninos (Silva, 2018).

Considerando que as Ciências da Educação (CE) nos oferecem um olhar vasto e diverso sobre a sociedade e a educação, estando inserida no domínio das Juventudes, Desenvolvimento Regional e Justiça Social: Escolas e Comunidades Resilientes, e sendo o contexto de estágio uma empresa que leva a cabo o Programa Champion For Change (CFC), com a prioridade de promover a presença de jovens em geral mas em especial de jovens meninas e mulheres nas áreas das Tecnologias de Informação, a intervenção assenta na análise de como as práticas na educação podem ter um papel significativo e ativo na forma como as questões de género no mundo de trabalho podem ser trabalhadas.

Relativamente à apresentação estrutural deste relatório, após a introdução, o documento integra o primeiro capítulo, com a caracterização do contexto do estágio curricular, dando conta da sua história, serviços, menção aos projetos de Responsabilidade Social e, por fim, a explicação da origem e definição do Programa Champion For Change.

O segundo capítulo engloba o enquadramento teórico, com destaque para as questões de género nas Tecnologias de Informação, tratando de seguida as culturas juvenis para a construção de identidade, bem como o papel das tomadas de decisão nas transições juvenis. Ainda, este capítulo problematiza criticamente o papel da socialização dos contextos nas escolhas das/os jovens e finaliza com a noção de Responsabilidade Social.

O capítulo seguinte abarca o caminho metodológico e o seu enquadramento, procurando fundamentar a escolha do contexto, a dimensão e os seus objetivos teóricos e da intervenção, como também o posicionamento paradigmático da intervenção. Este terceiro capítulo conta ainda com a indicação das escolhas de métodos e técnicas, a investigação ao serviço da intervenção, e aborda finalmente as questões éticas presentes em todo o processo de estágio.

No quarto capítulo está refletida a apresentação da componente de intervenção do estágio curricular, relatando todo o trabalho desenvolvido. Foca nas atividades concretizadas, nos seus objetivos e nas competências aperfeiçoadas no âmbito das Ciências da Educação.

No seguimento do capítulo anterior, na quinta parte, segue-se a análise teórica e reflexiva da componente de intervenção do estágio curricular, apresentando empiria juntamente com contributos de artigos científicos de autoras/es. Contém a interpretação das realidades observadas e intervencionadas no estágio, bem como das notas de terreno escritas no processo das sessões e dos grupos de discussão focalizada realizados com jovens.

Por último as considerações finais, que contemplam as conclusões obtidas relativamente ao lugar de um/a profissional das Ciências da Educação num contexto empresarial, as competências desenvolvidas e possíveis recomendações para a empresa onde decorreu o estágio, a fim de poderem desenvolvê-las no futuro.

Capítulo 1

Caracterização do contexto do estágio curricular

1.1. Natixis em Portugal: História e serviços

A Natixis em Portugal consiste numa divisão internacional de banca empresarial de investimento e serviços financeiros do Groupe BPCE-Banque Populaire & Caisse d'Épargne, em França. Atualmente conta com mais de 17 000 trabalhadoras/es em 38 países, e esta está organizada em quatro áreas principais de negócio: Gestão de Ativos e Património, Banca Empresarial e de Investimento, Seguros e Serviços Financeiros Especializados.

Na Natixis em Portugal há quem desenvolva os seus serviços para a Global Financial Services, um serviço global do Groupe BPCE, que foca a Gestão de Ativos e Património e investimento, afirmando acompanharem as/os suas/seus clientes nas transições atuais, ambientais, tecnológicas e sociais.

A Global Financial Services desenvolve uma forte carteira de marcas, incluindo nomeadamente a de gestores e de uma banca de empresas e de investimento, que valoriza as singularidades das suas empresas e em equipas que sejam especializadas e inovadoras, a fim de promover a qualidade e sustentabilidade a todas/os as/os suas/seus clientes. Ainda, a GFS foca o seu apoio a empresas, instituições financeiras, clientes das redes de retalho do Groupe BPCE na realização dos seus objetivos, de modo a oferecer soluções de financiamento e investimento inovadoras e sustentáveis no mundo. (BPCE, 2022)

A empresa instalou o centro de tecnologias de informação na cidade do Porto em 2017, e é nesta cidade que centraliza os serviços informáticos que conta com as funções de suporte, na qual estão inseridas as equipas de Comunicação e Recursos Humanos, por exemplo. Esta unidade conta agora com mais de 2000 trabalhadoras/es, estando o sexo feminino agora representado em mais de 30%, quando em 2017 contava apenas com 16% (Champion For Change Presentation, 2022).

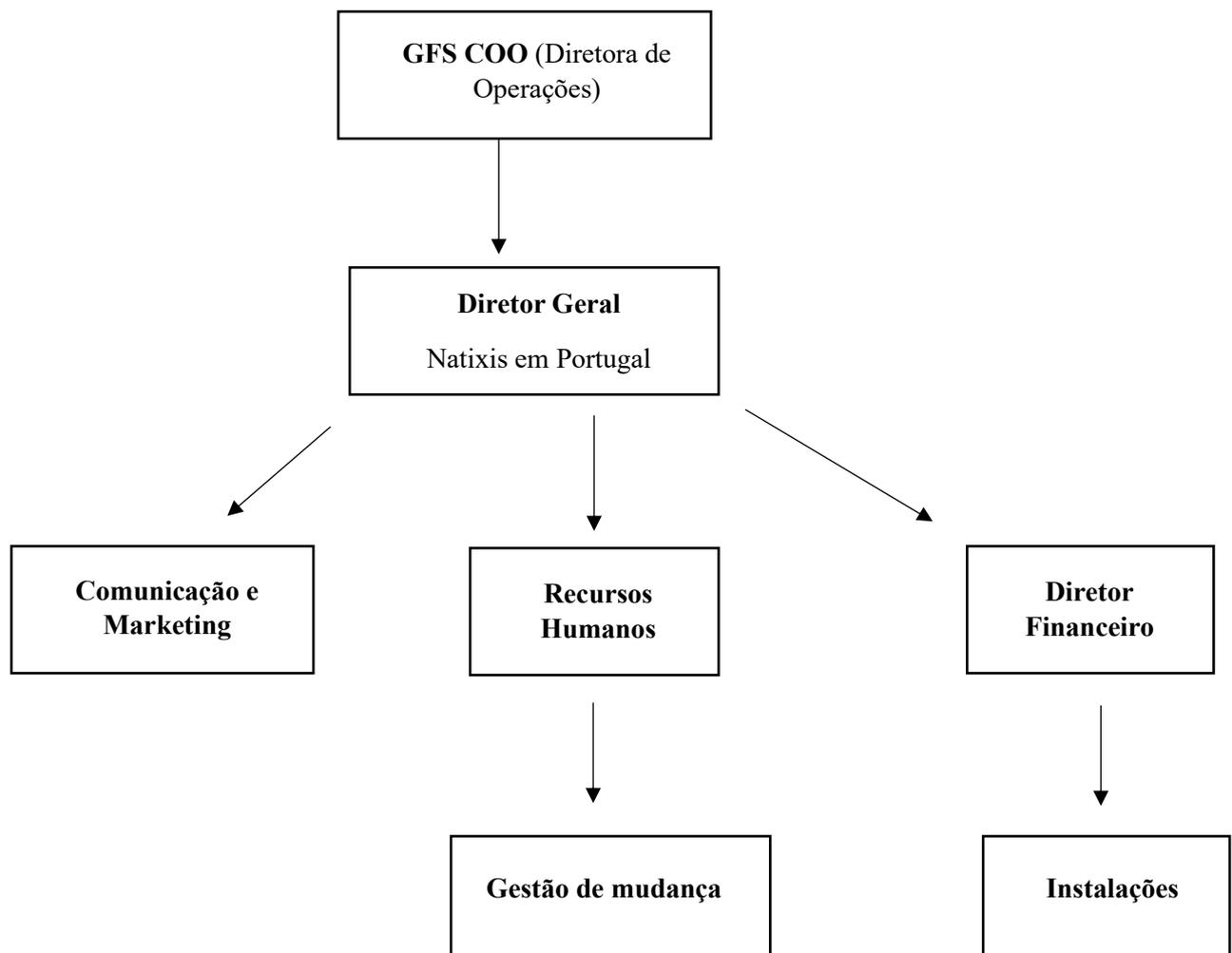
Na Natixis em Portugal a idade média das/os trabalhadoras/es é de 34 anos, o que significa que a equipa é, na sua maioria, jovem. Acredito que o motivo para muitas/os jovens procurarem trabalhar nesta entidade também se deve à forma como esta desenhou as suas instalações, uma vez que é um espaço amplo, com áreas de lazer e mesmo nas salas de trabalho a decoração está pensada para ser produtiva e divertida. *“O facto de haver bastante luz em cada espaço, torna a Natixis um lugar confortável de se estar, bem*

como as salas destinadas à formação, convívio e reuniões que são um tanto diferentes daquilo a que estamos habituados de um local formal de trabalho.” (NT0)

Nesta empresa trabalham pessoas de várias nacionalidades, nomeadamente brasileira, francesa, inglesa, entre outras, sendo a diversidade e multiculturalidade visível no quotidiano.

No edifício da Natixis em Portugal estão dois pisos destinados às chamadas “Villages”, um espaço que concentra a simulação de algumas cidades do mundo, como Londres, Tóquio, Paris, Bangalore e Brooklyn, por exemplo. Conta com decorações alusivas a estas cidades, bem como cheiros e locais para trabalho. As “Villages” têm como objetivo aumentar a produtividade das/os suas/seus trabalhadoras/es, enquanto se divertem e experimentam espaços distintos dos que estão habituadas/os.

Sendo que no Porto existem equipas que fornecem os seus serviços a um diferente setor, BPCE-IT e outras a GFS, tanto em funções de suporte como em serviços tecnológicos, mostro em seguida um organograma que explica as equipas das quais fazem parte as funções de suporte, uma vez que estive inserida numa desta área, a de Comunicação e Marketing.



A equipa de Comunicação e Marketing trabalha quatro dimensões, sendo a de comunicação interna, comunicação externa, eventos e projetos de Responsabilidade Social. Desta forma, tem profissionais distintos para cada área em específico, ainda que todas/os trabalhem em conjunto no quotidiano e haja um ambiente colaborativo.

1.2. Programas de Responsabilidade Social na Natixis

A Natixis conta com 25 projetos de Responsabilidade Social no âmbito de diversos temas como o ambiente, a educação e a inclusão, ainda em desenvolvimento e implementação, mas também alguns já terminados.

Esta empresa rege-se por guias orientadores específicos que determinam os princípios pelos quais enquadram os seus programas, sendo eles:

- Proteger a natureza;
- Respeitar e promover os direitos humanos;
- Promover ações abrangidas pelos pilares da diversidade e inclusão, no qual entra o programa Champion For Change;

A instituição aderiu a uma iniciativa internacional denominada de Act4nature, ação promovida pelo BCSD Portugal, uma associação empresarial que foca as questões da sustentabilidade. Lançada em França, esta tem o objetivo de apoiar as empresas na proteção, promoção e restauração da biodiversidade (BCSD Portugal, 2021).

Desta forma, afirmam que os seus compromissos incluem o desenvolvimento de soluções financeiras de apoio à biodiversidade nas suas atividades, tendo o compromisso de não financiar projetos pensados para áreas protegidas. Assim, trabalham para garantir o cumprimento de iniciativas direcionadas a atenuar o impacto na biodiversidade (Groupe BPCE, 2021).

Com a definição da Agenda 2030 com os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), que têm como base os avanços com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ONU, 2023), a Natixis identificou 13 para os quais as suas práticas atuais devem aumentar nos próximos anos com investimentos e prioridades no desenvolvimento e funcionamento da empresa. Desses, erradicar a pobreza, promover a educação de qualidade, igualdade de género, as energias renováveis acessíveis e a parceria para a implementação de objetivos são algumas das principais prioridades a garantir (Natixis, 2022).

Apesar de se tratar de uma empresa que dá suporte tecnológico a vários países que estão incluídos no Groupe BPCE-Banque Populaire & Caisse d'Épargne, e à partida pensarmos que não há ali lugar para as Ciências da Educação, e conseqüentemente com o nosso domínio, a verdade é que faz todo o sentido marcarmos presença neste contexto. Neste caso, a relação do local de estágio com o domínio assenta no projeto que a Natixis leva a cabo, o Champion for Change, uma vez que tem as/os jovens no centro do desenvolvimento do mesmo, a ligar com a promoção da educação de qualidade e igualdade de género.

1.3. Champion For Change: o Programa

Em 2018, na Natixis em Portugal, entre as/os 600 trabalhadoras/es, apenas 20% eram mulheres, o que causou preocupação e intriga nas pessoas que se encontravam em cargos de gestão de topo, uma vez que não havia um equilíbrio de género na equipa. Assim, percebeu-se que o problema estava no mercado de trabalho na área das Tecnologias de Informação, globalmente (INCoDe.2030).

Após pesquisarem sobre a origem desta falta de equilíbrio e analisarem artigos que trabalhassem estas questões, decidiram que a sua intervenção deveria ser com as comunidades educativas. O objetivo seria trabalhar assuntos relacionados com o possível enviesamento inconsciente ao mesmo tempo que promoviam um maior conhecimento das áreas das Tecnologias de Informação e do Negócio.

Desta forma, pensaram num programa que incluiu ações e eventos possibilitando a aproximação de empresas e organizações, escolas (Alunas/os, Encarregadas/os de Educação e Professoras/es), Jovens (Ensino Profissional e Superior) e Comunidades Tecnológicas. Surgiu assim, em janeiro de 2019, o Programa Champion For Change, que tem como missão estimular e promover a presença e a escolha de carreira na área da Tecnologia e dos Negócios, reforçando a mensagem de que estes campos não são dominados por nenhum género, mas sim devem ser dirigidos a todas as pessoas, desde que tenham a possibilidade de terem acesso às mesmas oportunidades (Champion For Change Presentation, 2022).

Neste âmbito, foram organizadas iniciativas levando trabalhadoras/es da Natixis em Portugal às escolas com alunas/os do 7º e do 9º ano, para que em grupo pudessem conversar sobre as funções inerentes a uma empresa tecnológica, demonstrando as

possibilidades de carreira nestas áreas, chamando assim de *Natixis Hello, Tech*. Para além desta, realizaram, por exemplo, o *Shadow Day*, que possibilitava a visita de jovens à empresa para interagirem com as/os profissionais no seu local de trabalho e assim conhecerem o seu quotidiano. O *Close-Up* consistiu numa conversa informal entre a Direção da instituição e profissionais líderes de outras empresas dentro das Tecnologias.

Em 2019, o Programa Champion For Change obteve o Selo de Diversidade da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), que resultou numa força e motivação para continuarem o seu trabalho.

Em 2022 as profissionais da Natixis em Portugal, pensando em como poderiam levar o CFC mais longe, planearam a implementação do mesmo numa escola no Norte de Portugal, que se havia mostrado interessada e receptiva nas iniciativas anteriores.

Pensando nas/os jovens em idades escolares do 3º ciclo, mais especificamente em turmas do 9ºano como as/os participantes, foi desenhado o plano deste Programa. O desenvolvimento de atividades e momentos que promovessem a participação e a criação de estratégias que possibilitassem a jovens desenvolver um maior entendimento das oportunidades que têm ao seu alcance, tornou-se numa das prioridades. Desta forma, promoviam a inclusão das jovens meninas e mulheres em áreas ainda comumente conhecidas como masculinas.

Para além destes contextos, pensaram ainda para a sua implementação, uma interação com outras empresas de tecnologia, universidades e mulheres que possam ter uma influência positiva acerca destas questões nas jovens meninas e mulheres, como referência destas profissões.

Capítulo 2

Enquadramento Teórico

2.1. Questões de género nas Tecnologias de Informação

O objetivo geral desta intervenção foi a promoção da equidade de género através da sensibilização e conscientização de jovens em geral, especialmente das jovens, relativamente às oportunidades que existem nas áreas das Tecnologias de Informação. Como mencionado anteriormente, o fundamental foi realmente mostrar que todas/os podem fazer parte destas profissões, mesmo considerando as dificuldades e obstáculos que as transições juvenis acarretam.

Na realidade, não é possível trabalhar no modo como podemos desenvolver espaços e momentos que tenham como objetivo promover a presença das pessoas jovens nas Tecnologias de Informação sem pensarmos as questões de género. Este, que é reconhecido como um dos principais organizadores da vida em sociedade (Schouten, 2011), e que se assume como fator político e sociocultural subjacente à gestão das sociabilidades, consistindo também, muitas vezes, numa ferramenta de poder, de representação e orientação político-social (Gomes-Ribeiro, 2021).

Atualmente, é um facto que as mulheres, na sua maioria, já possuem mais qualificações do que os homens e isso permitiu que pudessem reclamar um lugar no mercado de trabalho. No entanto, apesar das oportunidades que possam surgir, a verdade é que as pessoas do sexo feminino, devido à perceção social de pertencerem ao “sexo frágil”, sofrem desigualdades quando ambicionam ascender nas suas carreiras, sofrendo muitas vezes do que é chamado de *glass ceiling* (Davidson & Cooper, 1992). O facto das mulheres se verem estagnadas e presas a cargos intermédios, quando veem os homens alcançarem postos superiores, com as mesmas qualificações.

Existe uma ideia ainda bastante presente de que a “[a] conciliação da vida profissional e pessoal implica que a mulher seja detentora de uma capacidade de gestão de tempo exímia (...).” (Chula, 2019, p.46), dando a impressão de que é exigida à mulher muito mais esforço e dedicação do que aqueles que é exigido ao homem, perpetuando assim a constante desigualdade existente na sociedade. Portanto, é crucial entender estas situações, para que se possam fazer mudanças que realmente tenham impacto na forma como as jovens meninas e mulheres percecionam o que pode ser o seu papel e profissão nestas áreas. Para esta mudança, é importante refletir sobre a responsabilidade das escolas

e das entidades que têm poder para efetivamente desenvolverem respostas que ajudem a desconstruir estereótipos que prejudicam o futuro de cada jovem e da economia do seu próprio país.

Estas questões são fundamentais para definir o processo de conceção e implementação de Programas neste domínio, pensando numa forma de realmente contribuir para a promoção da igualdade de género e do crescimento da presença feminina na área das tecnologias, bem como da conscientização das oportunidades que existem na mesma. Percebendo quais são as perceções das/os estudantes em relação a estas questões, há uma maior elucidação de como podem ser trabalhadas as expectativas e opiniões.

Com a preocupação sobre a promoção da literacia digital e a necessidade da criação de políticas que garantam a especialização das carreiras nas áreas das tecnologias, mas também que contribua para a promoção de cidadãs/ãos mais conscientes e informadas/os, a pouca representação do sexo feminino nas mesmas surge como uma questão central. Em estudos realizados acerca do contraste entre a presença das pessoas do sexo feminino e do sexo masculino, percebeu-se que a pouca representatividade das mulheres em cargos das Tecnologias de Informação estava relacionada com estereótipos e com referências que eram dadas sobre as pessoas que seguem carreira nestas áreas. Mostrando os resultados de um questionário, revela-se:

"(...) que as raparigas são muito mais negativas do que os rapazes em relação aos estereótipos nos empregos nas TIC. Consideram as pessoas que trabalham nas TIC como "cromos", anti-sociais, sobretudo homens que fazem um trabalho muito técnico, longe das necessidades sociais reais. Estas conceções erradas sobre as verdadeiras atribuições dos empregos tecnológicos parecem impedir as raparigas de se envolverem em carreiras nas TIC." (Cussó-Calabuig, Carrera Farran & Bosch-Capblanch, 2017, p. 414)²

Isto é interessante se pensarmos como realmente a educação e projetos neste âmbito podem contribuir para uma possível mudança de perceções estereotipadas, se feita corretamente, e contribuir para a rutura de perceções sexistas acerca das profissões que cada um/a possa seguir, determinando assim, decisões. A forma como devem pensar e escolher os seus futuros são enviesadas. Para além de todos os

² Tradução de citação: "(...) that girls are far more negative about stereotypes in ICT jobs than boys. They consider people working in ICT as "geeks", asocial, primarily men who do a very technical job far from the real social needs. These misconceptions about the real attributions of technological jobs seem to prevent girls from getting involved in ICT careers." (Cussó-Calabuig, Carrera Farran & Bosch-Capblanch, 2017, p.414)

outros contextos em que as/os jovens estão inseridas/os e que são socializadas/os, como com os media, família e amigas/os, por exemplo.

Se refletirmos acerca do papel da mulher percebemos que a construção social entre pessoas do sexo feminino e masculino constituiu desde sempre numa diferenciação vertical e assimétrica, apresentando-se como uma constante na realidade social (Amâncio, 2010). Logo, como se desenvolveram lutas para desconstruir anteriores perceções sobre como a mulher deveria agir e pensar, torna-se agora emergente desconstruir as perceções associadas aos trabalhos que são vistos na sociedade como os mais “adequados” para as pessoas do sexo feminino.

Para Bourdieu, os papéis de género assumem uma configuração complexa, pois estão “inscritos nos corpos e em todo um universo do qual extraem a sua força” (Bourdieu, 2012, p.122), visto que existe uma construção que não está associada automaticamente ao ser biológico, mas sim a um poder materializado em todos os espaços sociais e incorporado nos habitus das/os jovens, que manipula as suas perceções, pensamentos e ações.

Estas construções sociais têm um impacto significativo no que toca às posições que vemos as mulheres ocuparem nas suas empresas, na medida em que é comum vermos as mulheres em cargos de direção mais baixos. Os postos mais altos ainda são maioritariamente ocupados por homens, e mesmo quando os cargos de liderança são preenchidos por pessoas do sexo feminino, estes estão comumente ligados a setores estereotipados como tradicionalmente femininos. Desta forma,

“(…) as mulheres tendem a ficar confinadas aos níveis mais baixos da hierarquia da gestão, a supervisionar trabalhadoras do seu próprio sexo, restringindo-se o seu papel na decisão, essencialmente, a fornecer informação aos homens que, posteriormente, tomam as decisões.” (Nogueira, 2009, p. 105)

O facto de ter como preocupação o aumento da presença de jovens meninas e mulheres nas áreas das tecnologias, não significa eliminar a presença das pessoas do sexo masculino, mas sim tornar esses espaços, um espaço para todas/os, no sentido de promover a inclusão e a justiça social (Silva, 2018), para assim diminuir as diferenças de género que existem em geral, mas especificamente no mundo do trabalho em todas as suas dimensões.

Para pensar a justiça social e como a garantir, podemos pensar em três dimensões, que consistem no reconhecimento, na representação e na redistribuição (Fraser, 2010), isto é, para que a justiça social seja clara, é necessário que se assegure a igualdade de oportunidades, neste caso, quer para jovens meninas e mulheres, quer para os jovens

meninos e homens. É importante que as suas vozes sejam ouvidas e reconhecidas de forma igualitária e que se assegure a independência e essa mesma voz de todas/os, para que não se desenvolvam desigualdades.

Sobre estas questões, podemos refletir ainda sobre duas dimensões que permitem ajudar na redução das desigualdades, sendo elas o nível afetivo e relacional, associada à valorização do cuidar, da educação sobre as relações de amor e o cuidado. Também o trabalho e a aprendizagem, referente ao reconhecimento dos limites e das compensações para uma distribuição do trabalho desigual, o que é bastante pertinente no caso das diferenças de género e de como são ou não trabalhadas e lidadas nos contextos reais sociais. Logo, o conceito de justiça social abarca muito mais do que as questões de classe e dos recursos materiais, incluindo conceitos que englobam as questões de género, de etnias, da sexualidade e da religião, como podemos perceber no caso das desigualdades salariais e nas perceções acerca dos empregos que são considerados “adequados” para as mulheres e para os homens.

O facto da sociedade perpetuar perceções e comportamentos que retratam determinadas profissões como sendo mais apropriadas para um género ou para outro, influencia como certas áreas de trabalho são percecionadas pelas/os jovens que se encontram no que consideram ser momentos fulcrais de decisão. As características associadas, muitas vezes, à mulher (como o cuidado e a proteção) e ao homem, (como a força e a agilidade) é um dos fatores causadores de uma separação significativa no mundo profissional, “(...) com efeitos diretos nas perceções dominantes sobre o lugar de homens e mulheres entre os e nos diversos grupos profissionais.” (Santos & Carvalho, 2016, p.11)

O reconhecimento e a sua exigência conduzem a discussão acerca de vários conflitos, como as lutas sobre o sexo, género e sexualidade, e assuntos como o multiculturalismo e como este deve ser lido. Se as mulheres foram pioneiras nas TIC, mas foram perdendo o seu interesse nas áreas, uma vez que a socialização estava dirigida para publicitar a tecnologia como sendo “para” meninos (Silva, 2018), está explícito que o problema não está nas jovens meninas e mulheres que não procuram tanto quanto os jovens meninos e homens seguir estas carreiras. O problema incide na forma como a sociedade e tudo o que a envolve faz para perpetuar esta pouca representação das mesmas nesses cargos.

“Os padrões de segregação observados em cada grupo de profissões ou em cada sector de actividade são, como não podia deixar de ser, o resultado das práticas de recrutamento e de estruturação das carreiras exercidas no passado, bem assim como da trajectória e evolução das profissões, e é possível neles detectar o rasto

das referidas práticas sindicais de exclusão e de segregação sexual.” (Ferreira, 2002, p.130),

Contribuindo assim, para essa falta de representação que está estudada e refletida nas percepções de profissões e áreas de trabalho específicas, sendo que é chamada a atenção para a riqueza que a diversidade pode trazer a todos os contextos sociais e profissionais.

A criação da proposta de um plano de ação: “Closing the Gender Gap in Digital Technologies”, parte integrante do INCoDe.2030, traz à superfície estas mesmas questões, no sentido em que chama a atenção de que a

"[d]iversidade e a inclusão devem ser integradas na concepção, desenvolvimento e criação de produtos. As tecnologias inovadoras exigem que a diversidade esteja na vanguarda e têm de ser desenvolvidas com uma mentalidade inclusiva. Os melhores produtos são aqueles capazes de responder às necessidades de uma população mais vasta e diversificada. Para isso, diferentes contextos, desde a educação às empresas, precisam de ter equipas inclusivas e diversas." (Silva, 2018, p.10)³

A diferença do número de jovens do sexo feminino e do sexo masculino formadas/os nas áreas das tecnologias ainda é enorme bem como a representatividade de mulheres em cargos ligados às áreas das Tecnologias de Informação. Essa diferença pode ser modificada e eliminada se existirem projetos, políticas e iniciativas por parte de variadas entidades, que procurem promover a criação e desenvolvimento de respostas que possam ajudar na mudança destes números. A criação de políticas traduzirá, na sociedade, mais igualdade e mais justiça social, bem como numa forma mais consciente e informada das/os jovens, das suas famílias e outras figuras envolvidas pensarem estas questões que muito podem influenciar a juventude e como esta é vivida.

2.2. Culturas juvenis para a construção da identidade

A juventude, muitas vezes, ainda é entendida como uma fase repleta de problemas, acabando por ser comparada com outras gerações e como estas agiam e pensavam de forma distinta. Esta é uma visão geracional, esquecendo o facto das/os jovens

³ Tradução de citação: “[d]iversity and inclusion needs to be integrated while imagining, developing and creating products. Ground-breaking technologies require having diversity at the forefront and need to be developed under an inclusive mind-set. The best products are those capable of addressing the needs of a wider and diverse population. In order to do that, different contexts, from education to companies, need to have inclusive and diverse teams.” (Silva, 2018, p.10)

interiorizarem crenças e valores de forma ativa, como aborda Machado Pais (1990). Isso traduz-se num grupo que cria a sua própria cultura e de forma heterogénea, devendo ser valorizado e reconhecido como tal, pois

“Se as culturas juvenis aparecem geralmente referenciadas a conjuntos de crenças, valores, símbolos, normas e práticas que determinados jovens dão mostras de partilhar, o certo é que esses elementos tanto podem ser próprios ou inerentes à fase de vida a que se associa uma das noções de «juventude», como podem, também, ser derivados ou assimilados (...)” (Machado Pais, 1990, p.140)

A Teoria Geracional é importante de abordar uma vez que a interação com jovens pressupõe também o envolvimento de outras gerações, sendo fulcral confrontar a forma como as/os jovens pensam, daquilo que as suas famílias, neste caso, os influenciam, ainda que de forma inconsciente, a pensar no que diz respeito às Tecnologias de Informação e como isso pode impactar ou não as suas escolhas.

Quando falamos da identidade que é desenvolvida pelas/os jovens, criando e apropriando os seus valores e culturas, podemos transpor para a ideia de agência. O efeito que a globalização teve e continua a ter na criação e desenvolvimento de culturas, daí a relevância de considerarmos as culturas juvenis a nível global, local e também digital, pois estes modos de pensar são um fator identificativo das mesmas. Este ponto é importante para perceber se houve, efetivamente, uma maior conscientização nas/os jovens, nas suas comunidades e nas suas famílias acerca das profissões abrangidas nas áreas das Tecnologias de Informação, bem como as oportunidades que existem em projetos com enfoque nos diversos contextos das suas vidas.

A forma como as/os jovens convivem e negociam as suas identidades de grupo e acima de tudo individuais, pode trazer uma noção de independência destas com as outras culturas que por elas/es não foram criadas e por isso apropriadas de uma diferente maneira. Essa apropriação resulta, muitas vezes, em novas práticas, crenças e ações locais, demonstrando a sua capacidade de agência. Isto poderá ajudar a pensar no que diz respeito à forma como as/os jovens são recetivas/os às sessões pensadas e temas a estas associadas, percebendo em que medida são construídos os pensamentos e opiniões quando são motivados para pensar e refletir criticamente.

"A agência deve antes ser entendida como algo que tem de ser alcançado em e através do envolvimento em contextos temporais-relacionais específicos para a ação. Por outras palavras, a agência não é algo que as pessoas têm; é algo que as pessoas fazem. Denota uma 'qualidade' do envolvimento dos agentes com

contextos temporais-relacionais para a ação, não uma qualidade dos próprios." (Biesta & Tedder, 2007, p.136)⁴

Ou seja, os contextos de ação em que as/os jovens estão envolvidas/os e a forma como se envolvem com os mesmos, pode determinar a sua agência, sendo mais propriamente as escolhas que tomam do que aquilo que as/os define enquanto pessoa.

A partir dessa agência existente nas/os jovens, quando desenvolvem novas práticas entre os seus grupos de pertença e uma certa resistência às novidades que são trazidas por contextos e sujeitos externos aos mesmos, pode traduzir-se na apropriação dessas culturas e dinâmicas em ações suas e locais que se tornam parte das suas identidades.

Estas questões são importantes para ponderar como o desenvolvimento da identidade de cada um/a e os contextos e pessoas que estão à sua volta podem determinar escolhas e caminhos. Essa resistência que muitas vezes é própria dos grupos, pode ser interessante na observação das interações entre elas/es e os vários sistemas de relação. Especificando no caso de, apesar de todas as divergências e obstáculos que se podem colocar no processo de escolha da via académica nas jovens meninas e mulheres, a decisão final poderá ser a de enveredar pela área das tecnologias. Na realidade, a tomada de decisão é uma parte significativa na forma como as/os jovens percecionam o seu futuro e as escolhas que sentem que devem ser feitas para alcançar um determinado lugar.

2.3. O papel das tomadas de decisão nas transições juvenis e nas escolhas para o futuro das/os jovens

Não podemos falar de jovens e do tempo em que lhes é pedido que tomem decisões, um fator que pode determinar uma parte dos seus futuros, sem falarmos de como as transições juvenis são fundamentais na forma como as/os próprias/os jovens se veem a elas/es mesmas/os. Sendo o foco do trabalho as/os jovens que se encontram em idade escolar, na medida em que enfrentam uma fase de dúvidas e mudanças, o objetivo é pensar como podemos chegar até elas/es e realmente sensibilizá-las/os para o leque de

⁴ Tradução de citação: "Agency should rather be understood as something that has to be achieved in and through engagement with temporal-relational contexts-for-action. Agency, in other words, is not something that people have; it is something that people do. It denotes a 'quality' of the engagement of actors with temporal-relational contexts-for-action, not a quality of the actors themselves." (Biesta & Tedder, 2007, p.136)

oportunidades que estão ao seu alcance, partindo de percebermos melhor como estes desafios podem ser difíceis de vivenciar.

Faz todo o sentido estudarmos e abordarmos jovens tendo em conta o tempo, mas acima de tudo privilegiando o espaço, ou seja, "(...) a forma como a mobilidade é imaginada e os significados de lugar que são produzidos através da migração contribuem para a criação de novas relações de classe com o lugar." (Farrugia, 2019, p.245)⁵. Como sabemos, a juventude e as transições a ela associadas, são muitas vezes multisituadas e não lineares, pois tratando-se de algo tão complexo, torna-se evidente o facto de não se tratar de um percurso certo e seguindo apenas um roteiro. Assim,

“[o]s jovens contemporâneos estão situados num conjunto complexo e desorientador de mudanças sociais que estão a remodelar a forma como a juventude é construída, governada e experimentada, e que levantam questões sobre a melhor forma de localizar a juventude como um processo social.” (Farrugia, 2018, p.1)

Pensar a juventude como um processo social e não como apenas uma fase linear que por todas/os é ultrapassada de forma similar e de forma simplificada, sem nenhum desafio, foi a minha visão para a reflexão feita ao longo do processo, bem como a visão que segue o meu discurso neste relatório. Há uma emergência em privilegiar o espaço, mais do que o próprio tempo, porque é essencial considerar as experiências juvenis como não sendo apenas focadas num único tempo e num único espaço. Pensar a ideia de transição multisituada, uma vez que os espaços, que são flexíveis, se podem modificar e multiplicar, como também influenciar pensamentos e escolhas.

Às transições juvenis e aos percursos não lineares estão associadas também as chamadas transições yô-yô (Machado Pais, 2003; Walther, 2006), ou seja, transições marcadas por perspetivas incertas, que podem ser reversíveis, sem um percurso único, uma vez que "(...) as transições juvenis tornaram-se, assim, fragmentadas, e situações de dependência juvenil e de autonomia adulta podem coexistir simultaneamente numa mesma biografia." (Walther, 2006, p.121).⁶ Estas abordam mais uma vez a não linearidade dos processos e experiências juvenis associada à incerteza da transição do tornar-se

⁵ Tradução de citação: “(...) the way in which mobility is imagined and the place meanings that are produced through migration contribute to the creation of new classed relationships with place.” (Farrugia, 2019, p. 245)

⁶ Tradução de citação: “(...) youth transitions have hence become fragmented, and situations of youth-like dependency and adult autonomy may co-exist simultaneously within the same biography.” (Walther, 2006, p.121)

adulto, quando acontecem retrocessos nas etapas de vida, que muitas vezes a ideia dos percursos lineares delimitam para as/os jovens.

A independência familiar é um aspeto fundamental para o conceito de transição para a adultez, porém percebemos que esta passagem, que se trata de algo muito mais complexo, não acontece em todos os contextos em simultâneo, daí ocorrerem esses retrocessos que para a/o jovem podem ter um grande impacto.

“A própria relação das identidades juvenis com as condições, experiências e projetos em contextos mais institucionais, como a escola e o trabalho, volta a ser enfatizada, contra a vertigem de conceber os jovens numa redoma de lazer, até porque em vez de se diluir, essa relação parece hoje mais difusa, complexa e problemática (...).” (Guerreiro, Abrantes & Pereira, 2007, p.242)

O impacto deriva, portanto da insegurança e pressão que é introduzida por todos os contextos sociais, mais uma vez, a que a/o jovem pertence. Por exemplo, se está integrado num grupo mais ou menos favorecido ou o facto de ser mulher, esses fatores também irão divergir consoante os mesmos grupos e culturas a que as/os jovens estão envoltas/os e as pressões e exigências neles associadas. Os desafios e obstáculos, que, muitas vezes, advêm da própria família que influencia a tomada de decisão sob intenções e interesses seus e não necessariamente da/o jovem.

“As pesquisas sobre os jovens permitem, na verdade, perspectivar as mudanças sociais que se prefiguram e uma melhor compreensão das características do mundo contemporâneo. Os comportamentos e atitudes das gerações mais jovens constituem um barómetro susceptível de antecipar o que podem ser as configurações societais futuras.” (idem, p.239)

A ideia de que tudo o que nos envolve acaba por estar relacionado com o mundo do trabalho, está ligada com o facto de sermos regidos por uma economia que segue as tendências e que vai sendo influenciada pelos efeitos globalizantes, como nos casos da Indústria 4.0 e a Inteligência Artificial. Por consequência, as/os jovens veem-se obrigadas/os a segui-las de igual forma. A construção da relação entre o trabalho e a identidade nas/os jovens enfocam diferentes significados, na medida em que dá conta de uma constante e continuada qualificação a nível tecnológico, académico e do trabalho, que contribui para a competitividade económica nacional (Ball, Maguire & MacRae, 2000).

Competitividade para conseguirem garantir um lugar e uma oportunidade que lhes permita alcançar a transição para a vida adulta, que tanto é desejada. Esta pressão mencionada acima, também pode ser relacionada com o facto de ainda estar presente a ideia de que as/os jovens só transitam para a vida adulta se ingressarem no mundo do trabalho e arranjam um emprego que as/os permita ter a independência a vários níveis,

seja para terem a sua própria casa e saírem da que viveram com os seus pais, ou outras materialidades que possam considerar relevantes, especialmente quando seguem um determinado rumo que as/os leve a carreiras consideradas de prestígio.

Com esta ideia, remete-se também a responsabilidade desta transição para a/o jovem e apenas esta/e, como igualmente referido acima, a culpa associada, quando muitas vezes não foi uma escolha, mas sim uma socialização. Uma socialização consequência de uma construção social e cultural da qual as/os jovens estão envolvidas/os e acabam por ser encaminhadas/os, denominada de transições orientadas para as biografias da escolha (Machado Pais, 2003; Walther, 2006; Biggart, Furlong, & Cartmel 2008).

O facto de se “[c]olocar a empregabilidade no centro das políticas educativas corresponde a uma mudança no debate sobre a educação e sua relação com a sociedade em geral e a economia em particular” (Alves, 2007, p.60), e como exemplo disto, temos o documento que trata o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória (2017). Está explícito que um dos objetivos deste documento é formar as/os alunas/os para o mercado de trabalho, visto que pretende formar as/os mesmas/os consoante o que o mercado de trabalho assim exigir e ambicionar, ainda que muitas das vezes isso possa trazer ainda mais desigualdades derivadas do contexto socioeconómico e do sexo de cada jovem, por exemplo.

“Durante muito tempo, esta des-standardização foi negligenciada por políticas de transição mais orientadas para uma biografia normalizada ou normal, reduzindo a integração social à integração no mercado de trabalho (pode-se ainda argumentar que a referência apenas à "juventude" é uma redução em si mesma, na medida em que outras fases da vida e transições no curso da vida estão também a ser desnormalizadas).” (Walther, 2006, p.122).

Apesar de existirem essas tendências que as/os jovens se veem tentados a seguir, ainda está também muito presente a ideia de profissões dirigidas mais a um sexo específico do que a outro, o que muitas vezes traz limitações nas escolhas das/os mesmos, nomeadamente no caso das jovens meninas e mulheres. Neste caso, há uma falta significativa de representação feminina nas áreas das TIC.

2.4. O papel da socialização dos diversos contextos nas escolhas das/os jovens

A implementação de um Programa levado a cabo por uma empresa de tecnologias numa escola, pode trazer dúvidas e questionamentos, bem como o surgimento de uma certa desconfiança do que poderá advir, significando o possível fechar de uma porta. No entanto,

“A função de socialização tem a ver com as muitas formas pelas quais nos tornamos membros e parte de ordens sociais, culturais e políticas específicas por meio da educação. Não há dúvida de que este é um dos efeitos reais da educação, já que a educação nunca é neutra, mas sempre representa algo e o faz de uma forma específica.” (Biesta, 2009, p. 818).

Sabemos que a escola é um espaço de socialização direta, e que neste espaço pode assistir-se a uma difusão de identidades, experiências e vivências de jovens, que são em certa parte definidas pelos contextos e grupos sociais em que estão inseridas/os. O que estas/es jovens vivenciam determina, ou pode determinar, em certos momentos, a forma como veem o mundo e as situações pelas quais passam. Por isso, a escola pode e deve ser um lugar onde estes sujeitos sejam e se sintam informados das oportunidades que estão ao seu dispor, independente das condições socioeconômicas, sem guiar para escolhas que possam ser enviesadas.

Daí a importância das disciplinas e do currículo promoverem o desenvolvimento saudável, no qual entra a questão da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento, por exemplo. Ao nível global, ou seja, de escola como um todo, mas também ao nível de cada turma, está pensada uma abordagem curricular distinta e individual até um certo ponto, segundo nos diz a Estratégia de Educação para a Cidadania na Escola (Lobo, 2022).

“Os diferentes domínios da Educação para a Cidadania estão organizados em três grupos com implicações diferenciadas: o primeiro, obrigatório para todos os níveis e ciclos de escolaridade (porque se trata de áreas transversais e longitudinais), o segundo, pelo menos em dois ciclos do ensino básico, o terceiro com aplicação opcional em qualquer ano de escolaridade” (ENEC, 2016, p.7),

Essas diretrizes possibilitam as instituições escolares, de pensarem em projetos ou de se envolverem em alguns existentes que estejam assentes nos temas desses três grupos, ajustando às necessidades que considerem prioridade. Os temas passam por questões relacionadas com os Direitos Humanos, Igualdade de Género e Interculturalidade, no primeiro grupo. No segundo estão inseridos temas ligados à sexualidade, à literacia financeira e à educação para o consumo. E, por fim, no último grupo estão inseridos assuntos relativos ao mundo do trabalho e ao voluntariado.

A Estratégia de Educação para a Cidadania explica que o tratamento destes temas deve ter em conta o contributo para “o desenvolvimento dos princípios, dos valores e das áreas de competências do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória” (ENEC, 2016, p.8).

A teoria diz-nos que o género, com a sua influência, pode determinar as expectativas e as ambições das/os jovens, que por sua vez se refletem nas escolhas e a

nível pessoal, na forma como lidam com o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Saavedra, 2009). Se ao longo do seu crescimento e desenvolvimento vivenciam pressões para agirem e serem de uma determinada maneira, a estrutura existente à volta de como isto se partilha com as/os jovens “(...) relativamente ao género no mundo profissional será dificilmente modificável quando se chega à adolescência, momento em que são exigidas as primeiras grandes decisões face à carreira” (idem, p.123), quer seja na área a escolher, até à profissão.

Desta forma, a escola, com as estratégias de orientação vocacional, pode abordar o tema das escolhas e de como não são só escolhas, mas também os motivos que levam as/os estudantes a fazerem uma em específico, afetada, em alguns casos, por fatores externos e que não estão relacionados com os seus interesses e capacidades.

A par disto, a família tem também um papel muito importante e determinante, no que diz respeito às escolhas e a pressão e visões a estas associadas, principalmente quando nos referimos às transições para o mundo do trabalho. Pois, “(...) a partir desta primeira perspetiva, colocamos a hipótese de que os valores laborais dos adolescentes estarão significativamente associados aos valores laborais dos seus pais. A idade em que isso se torna aparente na população adolescente não é especificada.” (Johnson, Mortimer & Heckhausen, 2019, p.86).⁷

Desta forma, os valores que acompanham as/os jovens, vão transpor-se para as expectativas que estas/es acreditam estar depositadas nas suas vidas, que mais uma vez, resulta numa pressão assoberbante do que é suposto fazerem quando acabam a sua vida académica. Além disso, de como no mundo do trabalho há a ideia de que

“[o]s jovens precisam de se apresentar como mercadorias desejáveis no mercado de trabalho e estar conscientes da forma como algumas formas de emprego esperam que os trabalhadores projetem uma determinada imagem. Também pode ser necessário contar uma história que coloque no centro uma identidade profissional estável e uma trajetória coerente de desenvolvimento de carreira.” (Furlong, 2013, pp.83-84)⁸

⁷ Tradução de citação: “(...) *from this first perspective, we hypothesize that adolescents’ work values will be significantly associated with their parents’ work values. At what age this becomes apparent in the adolescent population is unspecified.*” (Johnson, Mortimer & Heckhausen, 2019, p.86).

⁸ Tradução de citação: “[y]oung people need to present themselves as desirable commodities in the labour market and be aware of the ways in which some forms of employment expect employees to project a particular image. It may also be necessary to tell a story that places a stable work identity and a coherent trajectory of career development at its centre.” (Furlong, 2013, pp.83-84)

As questões da socialização nos diversos contextos que podem representar determinações nos caminhos que jovens estudantes seguem e nas percepções acerca do mundo, estarão evidentes nas sessões na escola, com a abordagem de temas da igualdade de gênero na vida e no mundo do trabalho. A participação de vários sujeitos pertencentes à comunidade escolar, pode contribuir para a desconstrução de pr(é)conceitos e vieses que todas/os podemos ter, e que definem muitas daquelas que são as nossas decisões em qualquer contexto das nossas vidas.

Ao abordarmos estas questões e descobrindo como as/os jovens se apropriam destes pontos, o objetivo é tentar perceber se essas visões podem ou não ser explicadas “(...) pelas práticas de socialização parental diferenciadas por sexo em casa, reproduzindo muito precocemente nas raparigas os estereótipos tradicionais de gênero.” (Almeida, 2005, p.586). Para além disso, entender de que forma “(...) o protagonismo da família, enquanto lugar de construção de estratégias de socialização e universo de valores de referência, é amplamente focado.” (idem, p.587). A partir destas observações e intervenção, surgem formas de trabalhar estes tópicos, com a finalidade de fomentar a reflexão, a fim de impactar positivamente a conscientização das/os jovens e das pessoas à sua volta.

A promoção da conscientização de jovens e dos sujeitos envolvidos em todos os seus contextos sociais, pode ser levada a cabo por entidades, sejam elas empresas e/ou escolas, com o compromisso de se responsabilizarem em criar projetos e programas que tenham como prioridade alcançar esse objetivo, por via de projetos ligados à Responsabilidade Social.

2.5. Noção de Responsabilidade Social

Ao tema da Responsabilidade Social, podemos ligar a preocupação que uma entidade tem em desenvolver uma relação com as suas comunidades envolventes. Promovendo a qualidade de vida dos sujeitos que são público dos seus projetos, atingem de igual forma os seus objetivos no campo económico e ético, minimizando assim alguns pontos que possam não ser tão positivos. A Responsabilidade Social das Empresas

“(...) representa a atuação da organização empresarial na sociedade não somente como agente económico, mas como agente social, compartilhando com o Estado a função de promover o desenvolvimento, o bem-estar e a qualidade de vida do cidadão. O público alvo deixa de ser apenas o consumidor final e passa a atingir outros setores sociais.” (Pompeu, 2011, p.22)

Algumas ideias apontam que a Responsabilidade Social das Empresas consiste na integração voluntária de preocupações sociais por parte das entidades profissionais nas suas ações e projetos, bem como com outras que possam estar interessadas (COM, 2001). Isto é, o compromisso social não se limita apenas ao que lhes é esperado, no que diz respeito às leis e às suas obrigações, mas no investimento que as entidades empresariais estão dispostas a fazer, seja ao nível do ambiente, da sociedade e das comunidades locais, tratando-se de um modo de contribuir de forma positiva.

As ações que são pensadas e desenvolvidas sob o nome de Responsabilidade Social não devem ser vistas apenas como atos de caridade desprovidas de estratégia (Leandro, 2009, p.10), sendo essa uma visão redutora do que realmente se traduz na realidade e nos contextos onde se trabalham.

Tal como as Universidades, por exemplo, cujo trabalho se rege consoante as pressões ligadas ao campo político, social e económico, também é possível percebermos a estrutura, prioridades e governança das empresas e outras entidades pelos projetos e iniciativas que cria (Ribeiro & Magalhães, 2014).

“[E]nquanto conjunto de ações coletivas da universidade em prol do desenvolvimento da comunidade e também de seus pares diretos, é um conceito multifacetado porque está diretamente atrelado ao modelo de universidade e à forma como esta se organiza enquanto instituição, ou seja, como está constituído o ethos académico e a governança. A universidade, portanto, acaba por definir a finalidade do conhecimento por ela produzido, quase sempre a partir de pressões do campo social, político e económico.” (idem, p.135)

As entidades profissionais e educativas, estando inseridas num determinado lugar, não podem deixar de ter em consideração como as suas diretrizes e práticas podem impactar as comunidades que nela estão envolvidas. Por isso, tal como as ações direcionadas para os sujeitos externos às instituições não devem ser vistas apenas como filantropia, também a preocupação com o lucro não deve ser o único objetivo a alcançar. Existe a responsabilidade coletiva de contribuir para a comunidade na qual exercem as suas funções, pensando em objetivos económicos que tenham em conta o meio social e ambiental em que estão inseridas (Pinheiro, 2012).

Assim, segundo Jo & Harjoto (2011), quando uma empresa age em prol de pessoas e comunidades, servindo-as para além daquilo que lhes é obrigado pela lei, a instituição é socialmente responsável.

Capítulo 3

Caminho Metodológico

3.1. Breve justificação da escolha do contexto

Desde o ingresso no Mestrado em Ciências da Educação, que tinha como objetivo desenvolver as minhas competências a nível prático num contexto, acompanhando-me dos conteúdos abordados ao longo da licenciatura e do MCED.

A escolha pela modalidade de Estágio Curricular, no qual “o desafio coloca-se sob a forma de uma multiplicidade de tarefas, actividades, cenários e interlocutores, onde terá que assumir simultaneamente o papel de aluno, profissional e adulto.” (Caires & Almeida, 2000, p.235), foi então a estabelecida. Esta decisão teve a ver também com o interesse em perceber como pode ser a profissionalidade em Ciências da Educação em contexto. Para além disso, sendo as questões do mundo do trabalho e das transições juvenis o meu maior interesse de estudo, fez todo o sentido que a minha escolha fosse o estágio.

Estando inserida no domínio “Juventude, Desenvolvimento Regional e Justiça Social: Escolas e Comunidades Resilientes”, o principal grupo populacional do nosso trabalho era a juventude, estando o tema nos meus interesses, nomeadamente por ser uma fase de bastantes desafios e incertezas. Assim, a importância de trabalhar com jovens e destas/es no mercado de trabalho e das transições juvenis a este associado, bem como da responsabilidade social.

O estágio curricular teve início em novembro de 2022, na Natixis, com o propósito de integrar a equipa de Comunicação e Marketing, e mais proximamente com as profissionais desta que tratavam do desenvolvimento do Programa Champion For Change (CFC), direcionado a escolas e jovens, assim como de fazer consultoria para o mesmo. A supervisão do meu estágio ficou a cargo da Diretora do Departamento de Comunicação e responsável pelos projetos de Responsabilidade Social, com quem partilhei a coordenação das atividades no âmbito do Programa CFC. Assim, a minha intervenção, isto é, o meu trabalho ao longo do processo de estágio, consistiu na conceção, desenvolvimento e implementação do Programa, com o desenho do plano de ação do CFC, bem como da dinamização do mesmo com jovens.

Numa fase inicial do desenvolvimento do projeto de estágio, foram determinados um conjunto de objetivos para a intervenção, para compreender a falta de representatividade das mulheres em áreas das tecnologias de informação e perceber como

podemos promover uma maior participação. Os **objetivos gerais** deste estágio passaram por:

Tabela 1- Objetivos gerais do estágio

Objetivos gerais	
<u>Objetivos gerais teóricos</u>	<u>Objetivos gerais de ação</u>
Compreender o papel de uma empresa na área das tecnologias ao nível da Responsabilidade Social;	Compreender qual o papel que um/a profissional em Ciências da Educação pode assumir numa empresa na área das Tecnologias;
Analisar como o Programa Champion For Change pode promover a presença e interesse das jovens meninas e mulheres na área das Tecnologias de Informação.	Desenvolver a intervenção do estágio inserida na equipa de Comunicação e Marketing, numa empresa na área das Tecnologias.

Relativamente aos **objetivos específicos**, estes consistiam em:

Tabela 2- Objetivos específicos do estágio

Objetivos específicos
Desenhar e desenvolver a conceção do Programa Champion For Change;
Dinamizar sessões no âmbito do Programa Champion For Change com jovens e docentes;
Percecionar e exemplificar o papel de um/a profissional das Ciências da Educação numa empresa na área das Tecnologias;
Compreender de que forma as atividades realizadas no âmbito do Programa Champion For Change trabalharam na maneira como as/os jovens pensam as questões de género.

A principal relação do local de estágio com o domínio, assenta no programa que a Natixis leva a cabo, o Champion for Change, que tem como missão estimular e promover a presença e a escolha de carreira na área da tecnologia e dos negócios nas/os jovens, reforçando a mensagem de que estes campos não são dominados por nenhum género, mas sim devem ser dirigidos a todas as pessoas, desde que tenham a possibilidade de terem acesso às mesmas oportunidades (Champion for Change Presentation, 2022).

3.2. Uma abordagem de intervenção

3.2.1. Posicionamento paradigmático da intervenção

Refletindo sobre a forma como neste trabalho se abordou a realidade, teve a ver com a forma como se reconhece na comunidade, uma mais-valia. O trabalho colaborativo e em rede, com a abrangência de entidades escolares e empresariais, reforça a ideia de que o trabalho, intervenção e projeto que estejam a ser desenvolvidos são para retribuir à comunidade, e que sendo assim só faz sentido estarem interligados para que o impacto seja realmente substancial.

No caso do programa no qual foi desenvolvida a minha intervenção, esse assumiu um olhar sobre o estágio que assenta numa abordagem ecológica. Procurou perceber e analisar a situação centrada no sujeito, mas também em todo o seu sistema de relações, através da interação entre os indivíduos e os seus múltiplos contextos de vida e de sistemas sociais (Bronfenbrenner, 1986). Na intervenção, foi fundamental pensar as/os jovens como parte de diversos contextos sociais, pois dessa forma seria possível compreender como as influências dessas relações e desses meios se traduzem nos seus pensamentos e ações sobre determinadas questões.

Pensando nas/os jovens em idades escolares do 9º ano como o público-alvo, para quem se estava a pensar o programa, o propósito foi de desenvolver atividades e ações que promovessem a participação e a criação de estratégias de forma a permitir que estas/es pudessem estar informadas/os de quais as oportunidades que existem no mercado de trabalho. Além disso, como promover a inclusão das jovens meninas e mulheres em áreas ainda comumente conhecidas como masculinas, uma vez que a coordenação e a dinamização das sessões realizadas com essas/es jovens foi parte significativa da minha intervenção. Por isso, foi crucial pensar o sujeito como sendo o centro, tendo em conta todos os contextos em que está inserida/o.

Sendo o estágio um exercício profissionalizante e de formação prática e educativa, a esta modalidade é atribuída a oportunidade de interligar os conteúdos da teoria e as vivências da prática com os modos e pensamentos de trabalho e das próprias entidades que aceitam a nossa presença, pois é definido “(...) como um processo educativo supervisionado de ensino e aprendizagem e que objetiva proporcionar aos alunos preparação e experiências voltadas ao trabalho.” (Ribeiro & Tolfo, 2011, p.16).

Para além disso, a minha intervenção assumiu também uma dimensão de consultoria à empresa e às suas profissionais, no sentido de fazer parte de um “(...) tipo

de relação de ajuda em que um profissional de serviços humanos (consultor) assiste uma outra pessoa (consulente) de forma a resolver um problema, relacionado com o trabalho ou o cuidado, que o consulente tem com um alvo.” (Dougherty, 1990, p.12) mas também de formação no que concerne as/os participantes do Programa Champion For Change.

A consultoria deve apoiar o consulente na construção de competências que contribuirão para o tornar independente da ajuda da/o consultor/a e que lida com problemas relacionados com o trabalho. Neste caso, a mediação do Projeto Champion For Change com as escolas, bem como o desenho de um plano de ação com atividades e objetivos. Além destas características, o papel da/o consultor/a pode variar de acordo com as necessidades de quem está a ser consultada/o, como nomeado anteriormente, podendo ser alguém exterior à instituição, sendo o meu caso. A comunicação entre as duas partes deve ser confidencial, como aprofundado mais à frente nas questões éticas, nunca esquecendo a centralidade da colaboração nesta relação de trabalho. Vale ressaltar que este tipo de intervenção tem como utilidade uma perspetiva de capacitação da empresa, das/os suas/seus profissionais e participantes deste trabalho para o futuro, no desenvolvimento de questões e situações que possam ser semelhantes, tendo por nome: consultoria-formação.

A intervenção proporcionou a utilização dos conhecimentos apropriados ao longo da licenciatura em Ciências da Educação e agora mestrado, como abordado anteriormente, podendo ajudar da melhor forma a Natixis e as/os seus profissionais a articular os seus objetivos e intenções do projeto com as escolas e as suas comunidades educativas. Neste trabalho colaborativo, tive uma experiência num contexto profissional real, na qual existiu a oportunidade de desenvolver competências que fomentassem a possibilidade de me tornar numa pessoa e profissional mais completa, refletindo constantemente e avaliando as minhas práticas.

“Pode considerar-se que no trabalho colaborativo existe uma união e troca de esforços entre os membros de um grupo (neste caso entre professores), de tal forma que o objetivo comum e grupal prosseguido produz, no final do processo, um benefício individual em todos e cada um dos participantes.” (González, Marín & Arriba, 2016, p.77)⁹

⁹ Tradução da citação: “Se puede considerar que en el trabajo colaborativo se produce una unión e intercambio de esfuerzos entre los integrantes que conforman un grupo (en este caso entre profesores), de tal manera que el objetivo común y grupal que se persigue produzca, al final del proceso, un beneficio individual en todos y cada uno de los participantes.” (González, Marín & Arriba, 2016, p.77)

Projetos em educação permitem a existência e consolidação de um tempo e de um espaço, dedicado a que as/os jovens tenham a oportunidade de relacionar o conhecimento, ou seja, a teoria, com ações, a prática (Cortesão, Leite & Pacheco, 2002), ouvindo e considerando os seus pensamentos e opiniões para o desenvolvimento de um projeto que vá de encontro às suas prioridades.

Ainda, possibilita a reflexão e análise sobre a realidade e relações dos sujeitos, que fomenta o pensamento consciente sobre diversos assuntos que esses mesmos projetos possam abordar. Isto, porque considerando que

“[a] educação que temos como intenção é aquela que parte do princípio que a natureza humana não é determinada por estruturas ou princípios inatos. Interessamos conhecer as pessoas e os contextos sociais e culturais onde se encontram.”
(Cardoso & Moreira, 2017, p.103)

Para a concretização dos objetivos desenhados, foi pensada uma intervenção com toda a comunidade educativa e com as pessoas responsáveis pelo programa na empresa, desenvolvendo as sessões e as atividades que foram levadas a cabo desde fevereiro até início do mês de maio. Pode dizer-se que a minha intervenção foi diversificada, pois apesar do estágio estar organizado em torno da conceção, implementação e acompanhamento do programa CFC, também houve oportunidade de envolvimento em atividades na própria empresa que proporcionaram o desenvolvimento de competências a nível profissional e pessoal, a serem abordadas mais à frente.

A participação nestas atividades, permitiram, por outro lado, aplicar algumas das competências adquiridas ao longo do mestrado. Permitiram pensar de que forma pode um/a profissional das Ciências da Educação assumir um papel num contexto empresarial, refletir sobre intervenção com jovens e a estrutura de projetos desta natureza.

Intervir com jovens parte de ter em conta os seus interesses, características e contextos nos quais estão inseridas/os. No contexto com o lugar onde se desenvolve a intervenção, não implementar temas e dinâmicas apenas consoante aquilo que pré-definiu dos seus projetos antes de efetivamente conhecer o local e as pessoas nele envolvidas. É importante ter uma ideia e um plano geral, tendo a plena consciência de que este pode mudar a qualquer momento e que não corresponde a uma verdade e realidade únicas.

Os projetos e a sua estruturação, principalmente quando pensados para sujeitos singulares, é muito mais do que seguir ao pormenor aquilo que se planeou. Estes programas e projetos são bem recebidos se as pessoas, e neste caso, as/os jovens, perceberem que estão a ser envolvidas/os nas escolhas e decisões, bem como os seus contextos e relações estão a ser tidos em atenção.

3.3. A investigação ao serviço da intervenção

O paradigma no qual insiro a análise da intervenção na sua componente de investigação, que está subjacente para uma aproximação mais correta ao contexto, é no paradigma construtivista-interpretativo (Aires, 2015). Este posicionamento, que parte da intenção de olhar, pensar e agir sobre a realidade como sendo infinita de possibilidades, ou seja, entendendo que não existe somente uma realidade e uma verdade, mas que as diversas devem ser apenas compreendidas, traduz-se na medida em que se reflete sobre as mesmas.

A investigação e intervenção em Ciências da Educação tem como objetivo tentar compreender os indivíduos com as suas particularidades, tendo por isso o cuidado de não generalizar aquilo que observa e percebe das diferentes realidades, entendendo que cada contexto é complexo e singular à sua maneira (Craveiro, 2007). Assim, o método qualitativo permite que a interpretação do que se observa seja rigorosa, e que dê importância ao contacto direto dos sujeitos envolvidos com a/o própria/o investigador/a, a fim da/o mesma/o ser capaz de se aproximar de como realmente as /os participantes do seu estudo olham para as suas próprias vivências (Silva, 2013).

Apesar de se centrar numa intervenção, para este estágio foi necessária uma investigação ao longo de todo o processo, na medida em que é essencial, antes e conforme vamos para o contexto, ter connosco e no nosso conhecimento informação que nos permita pensar e refletir sobre as questões subjacentes que nos levaram a ir para aquele local em primeira instância, sendo capazes de pensar criticamente em relação às situações que podem surgir.

Uma investigação não deixa de ser clara e repleta de rigor se assumir que cada investigador/a já parte para o terreno com um pré-conceito ou uma perspetiva em específico, não sendo possível uma neutralidade. Não invalida, ainda assim, que exista uma objetividade forte (Harding, 1986). É apenas necessário ter a consciência de que a investigação e todo o seu processo irá quebrar esses juízos de valor e realmente fazer jus ao seu propósito, o de criar um conhecimento científico objetivo e válido, desenvolvendo uma intervenção que tenha significado na comunidade-alvo e na sociedade em geral.

A razão disto acontecer deve-se ao facto de produzirmos conhecimento a partir de um lugar (Bourdieu, 2001), também abordado como *standpoint* (Harding, 1986), que tem a ver com a nossa história, as nossas vivências, o contexto e os grupos sociais e culturais em que estamos envolvidas/os. No meu caso, a importância do esforço de me separar

daquilo que já conhecia das minhas vivências nos tempos do ensino básico e secundário, daquilo que realmente observei e fui percebendo do que é a realidade do que foi o meu contexto de estágio e das pessoas nele envolvidas.

Neste processo de investigação, foi essencial valorizar a interação e a relação entre investigador/a e o objeto de estudo e/ou participantes do mesmo. As estruturas estruturantes (Bourdieu, 2001) explicam que as vivências envolventes de cada um/a podem determinar o caminho de um estudo, principalmente quando temos como protagonistas as/os jovens. Sendo que uma investigação pressupõe uma pesquisa constante com o propósito de construir conhecimento e de procurar melhorias para as práticas, podemos afirmar que é fundamental para nos acompanhar ao longo do processo de intervenção, trabalhando em conjunto e em consideração entre a teoria e a prática, pois

"(...) fazer investigação é produzir pensamentos sobre determinados fenómenos, objetos e realidades. (...) Reconhece-se, então, a incapacidade de realizar uma reflexão epistemológica sobre a produção de conhecimento estando fora desse mesmo processo." (Silva, 2011, p.119)

A investigação na área das Ciências da Educação tem em conta a discussão gerada em torno do que é e do que deve estudar, sendo considerada

"(...) um campo de saber fundamentalmente mestiço, em que se cruzam, se interpelam e, por vezes, se fecundam, de um lado, conhecimentos, conceitos e métodos originários de campos disciplinares múltiplos, e, de outro lado, saberes, práticas, fins éticos e políticos. O que define a especificidade da disciplina é essa mestiçagem, essa circulação." (Charlot, 2006, p.9)

Daí poder ser uma investigação e consequentemente uma intervenção aliada à interdisciplinaridade (Hamido & Azevedo, 2013), dando importância ao trabalho em rede e em equipa, como foi o caso da intervenção com as atividades de apoio à equipa multidisciplinar, abordado à frente, que proporcionam práticas mais conscientes e informadas, uma vez que estão interligadas variadas áreas que estudam a sociedade e a educação.

A importância da investigação ao serviço da intervenção prende-se ao facto de ser essencial que a/o investigador/a pense e construa uma questão de investigação, antes de ir para o contexto, isto é, uma realidade que queira estudar e observar, de modo que a sua deslocação ao local seja minimamente estruturada. Apesar disso, é imprescindível ter em consideração que o que havia anteriormente organizado, pode mudar a qualquer momento da intervenção. Isto, porque observar e estudar um contexto pode trazer questões à

abordagem que não estavam pensadas aquando da construção do projeto de estágio, neste caso.

Desta forma, para toda a investigação e intervenção foi pensada a utilização do método qualitativo, utilizado para reunir e recolher informação. A investigação e as técnicas a esta associada têm um papel significativo porque servem a intervenção e a procura da melhoria recorrente, com base nas reflexões que ficam demonstradas durante todo o processo.

As técnicas que fizeram mais sentido foram: a observação participante que se traduziu na escrita e análise de conteúdo de notas de terreno e a realização de quatro grupos de discussão focal, que estão explanadas no ponto seguinte.

3.3.1. Técnicas utilizadas

A dimensão interventiva, tratando-se da modalidade de estágio, assumiu a parte mais substancial e essencial deste processo. No entanto, como mencionado anteriormente, foi complementada com a dimensão de investigação, utilizando técnicas, sendo estas:

- Observação participante:

Ao longo de todo o processo de estágio, a observação participante, uma técnica inserida no método etnográfico, permitiu que fosse possível uma aproximação mais direta ao contexto e às pessoas nele envolvidas, uma vez que

“[a] Observação Participante é realizada em contacto directo, frequente e prolongado do investigador, com os actores sociais, nos seus contextos culturais, sendo o próprio investigador instrumento de pesquisa. Requer a necessidade de eliminar deformações subjectivas para que possa haver a compreensão de factos e de interacções entre sujeitos em observação, no seu contexto.” (Correia, 2009, p.31)

Esta técnica apropria-se de certa forma da oportunidade de interpretar as situações que se observam no contexto e as interações que acontecem entre os sujeitos. Possibilita uma ligação ao lugar e ao quotidiano das pessoas nele inseridos e das suas representações sociais, bem como das culturas e dos processos, permitindo ainda, que tenhamos um papel de intervenção nesse mesmo espaço. Assim, podendo trabalhar as perceções das pessoas nos seus contextos e tentar perceber como pode ajudar, permite pensar com estes/as, para desenvolver e promover as suas atividades, necessidades e capacidades que possam surgir dessa observação participante (Martins, 1996).

Desta forma, no caso do meu estágio, a observação participante incidu sobre a observação e a interação com a realidade do trabalho que é desenvolvido na empresa Natixis, bem como na escola EB 2/3 de Rio Tinto, na qual se realizaram as sessões do programa Champion For Change. Possibilitou a construção de relações sociais com as pessoas envolvidas em ambos os contextos e as suas dinâmicas. O tipo de observação foi alterando e evoluindo, visto que no início passava apenas por compreender as dinâmicas do espaço da empresa e de equipa, recolhendo informação para a escrita das notas de terreno, o que possibilitava uma composição mais completa da sua caracterização.

No entanto, quando as sessões do programa começaram, a observação participante passou por refletir acerca das situações e interações em sala de aula com as/os jovens participantes no mesmo, bem como as atividades juntamente com os seus resultados. A escolha e posterior utilização desta técnica, deve-se ao facto de pretender obter respostas através destas interações e tarefas realizadas no contexto, a fim de aprender com as práticas que pudessem estar a resultar em erros. Desta forma, poderia procurar e pensar em diferentes formas de melhorar a minha ação e intervenção.

- Escrita de notas de terreno:

Sendo que a observação participante possibilita a recolha de informação através das notas de terreno e estas possibilitam a descrição e reflexão das situações e interações, bem como permitem

“(…) ir tomando o pulso aos espaços e pessoas que ocupam e constroem um dado contexto e dar significado aos dados recolhidos. Esse registo, que deve ser contínuo, sistemático e tão rico e preciso quanto possível, revela-se fundamental para o investigador em todas as fases do processo de investigação, desde a sua inserção no terreno, até ao momento da análise e interpretação dos dados” (Brandão & Ribeiro, 2018, p.171),

As notas de terreno foram utilizadas para registar os dias e momentos no estágio como reuniões, situações que acontecessem que me pudessem causar alguma questão. Nas dinâmicas ocorridas tanto na Natixis como na escola, pude colocar por escrito todas as dúvidas, reflexões, sentimentos e aspetos importantes ao longo do meu tempo no estágio.

A escrita das notas de terreno permitiu que tivesse um espaço no qual explanava as questões que as/os jovens me colocavam, bem como as manifestações acerca dos temas abordados nas sessões do programa CFC, resultado das atividades que eram desenvolvidas. Estas possibilitaram um melhor entendimento e oportunidade de

retrospectiva das minhas práticas, para que fosse possível uma constante tentativa de melhoria, “sabendo ouvir, escutar, ver, fazer uso de todos os sentidos” (Valladare, 2005, p.154).

- Grupo de discussão focal

O grupo de discussão focalizada foi também uma técnica fundamental para tentar perceber as diversas percepções e interações entre jovens, e das/os mesmas/os no final do programa. Com a sua realização foi possível perceber quais as opiniões acerca das atividades que foram pensadas para estas/es, uma vez que foram os protagonistas desta intervenção e, assim poderem ajudar a avaliar todo o processo. Pois,

“[a] utilização do grupo focal, como meio de pesquisa, tem de estar integrado ao corpo geral da pesquisa e a seus objetivos, com atenção às teorizações já existentes e às pretendidas. Ele é um bom instrumento de levantamento de dados para investigações em ciências sociais e humanas, mas a escolha de seu uso tem de ser criteriosa e coerente com os propósitos da pesquisa.” (Gatti, 2005, p.8)

Para além disto, um dos objetivos para a realização do GDF tem a ver com o facto de ser relevante para um melhor entendimento das questões abordadas nas sessões do programa, de que forma e se realmente houve mudanças naquilo que eram as suas percepções e considerações acerca das Tecnologias de Informação.

Foram realizados quatro grupos de discussão com jovens que mostraram interesse em participar, tendo contado com cinco de cada turma, pois desta forma estariam mais à vontade em conversar, do que se fosse apenas um grande grupo. Estes tiveram uma duração de aproximadamente 15 minutos e o guião (**Apêndice 1**) estava dividido em três partes, contendo os objetivos, uma atividade de quebra-gelo e as perguntas. Nessas estavam presentes temas como: “sugestões de melhoria para um futuro do Programa”; “como o apresentariam a turmas e colegas que não participaram; “como avaliavam a minha postura enquanto dinamizadora”; “de que forma percecionam a importância da sua participação, bem como da existência do Champion for Change” e “o que as suas famílias haviam comentado acerca da existência e participação no Programa”.

A realização dos grupos de discussão focalizada permitiram compreender quais as percepções das/os jovens relativamente ao significado que atribuíam à sua participação no Programa. Ainda, perceber como poderia o CFC ser transmitido a turmas que não participaram neste ano de forma mais ativa, numa possível futura edição.

-Análise de conteúdo

Enquanto técnica que auxilia a organização e sistematização das informações e dados recolhidos nas notas de terreno e grupos de discussão focal, a análise de conteúdo serviu para a realização de uma interpretação e análise dos registos realizados. Apesar de se tratar de uma intervenção, como abordado anteriormente, esta técnica ajuda-nos no tratamento dos dados, pois acaba por ser uma análise de significados dados às reflexões e evidências que são escritas e partilhadas ao longo de todo o processo, bem como da sua descrição com detalhe e formulando assim uma interpretação (Bardin, 2011).

Foi necessário que organizasse as transcrições de cada grupo focal, para depois ser possível fazer uma “leitura flutuante” do conteúdo, de modo a conseguir estruturar os dados (idem). Após essa leitura, procedi à categorização e união por temas, para no final identificar os conteúdos, reflexões e perceções expostas e partilhadas pelas/os participantes e pelas interações corroborando com a teoria. As categorias e o seu descritivo definidos foram:

Tabela 3- Categorias de análise das notas de terreno e dos grupos de discussão focalizada com excertos ilustrativos

Categoria	Descritivo	Exemplo de excerto
Processo de integração no estágio	- Relação com a equipa no local de estágio, bem como o acompanhamento pelas profissionais	"Começaram por se apresentar, bem como ao cargo de trabalho que estão a desempenhar, e depois, pediram-me que fizesse o mesmo e explicasse um bocadinho da minha experiência anterior com jovens, na qual eu expliquei que tinha sido pouca, mas que a minha unidade de contacto na licenciatura havia sido com jovens atletas num clube de futebol e que me encontrava agora a fazer um trabalho da Unidade Curricular de Metodologias de Intervenção em Educação que consistia em dinamizar sessões numa escola no Norte de Portugal com jovens do oitavo ano no âmbito de um projeto em que estão inseridas/os." (NT20_23JAN)
Programa Champion For Change: Aspetos da sua conceção e desenvolvimento	- Iniciativas realizadas no âmbito do Programa CFC pré-pandemia; - Reuniões nas quais decorreu a criação dos temas e dinâmicas pensadas para as sessões com jovens;	“Como conselho, os professores explicaram que deveria haver mais sessões focadas na desconstrução de estereótipos e de desigualdades de género na representação das TI, sendo que no mínimo seriam 5 sessões para que vários temas pudessem

	<ul style="list-style-type: none"> - Explicação de como o Programa CFC foi pensado e criado; - Possíveis recomendações a serem deixadas para a empresa relativamente ao Programa CFC para dar continuidade; - O processo de negociação com a escola e as suas profissionais na forma como o Programa iria acontecer; - Diferentes responsabilidades que fui adquirindo para além da ajuda na conceção e desenvolvimento do Programa CFC; - O meu papel e o lugar que fui ganhando na escola ao longo do tempo. 	<p>estar abrangidos e que um ponto interessante seria perceber que tipo de competências as mulheres trazem às equipas e qual a importância dessas mesmas competências.” (NT1_1JUL)</p>
<p>Dimensões do papel e percepções das/os jovens no Programa Champion For Change</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participação e envolvimento das turmas como grupo e das/os jovens como sujeitos individuais no decorrer das sessões do Programa ao longo do tempo; - Evidências da relação construída ao longo do tempo com as/os jovens que permitiu perceber os seus interesses e o desenvolvimento do Programa CFC; - Opiniões das/os jovens participantes no Programa sobre as sessões e temas dinamizados; - Importância dada pelas/os jovens participantes acerca da existência e envolvimento no Programa CFC; - Percepções das/os jovens em relação às opiniões das suas famílias sobre a existência e participação no Programa CFC. 	<p>"F: A minha mãe disse que era interessante para eu aprender. Porque na minha situação no Brasil, eu não tinha aulas assim, por isso aqui em Portugal comecei a ter. D: Eu não cheguei a falar disso com a minha mãe, mas eu acho que ela ia achar super interessante porque nos ajuda e eu acho que ela ia achar ok, não ia ter nada de mais. A: A minha mãe só viu quando lhe mostrei o papel da autorização e ela perguntou o que era a Natixis e tipo, eu no início não sabia dizer o que era e depois não chegamos a falar mais sobre o tema. E: Acho que no meu caso seria igual, nunca ninguém teve uma experiência dessas então... e por termos uma experiência dessas acho que é melhor para conhecermos melhor a vida. " (GDF2)</p>
<p>Dimensões do lugar da escola no desenvolvimento e promoção da Cidadania nas/os jovens estudantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Evidências de momentos de aprendizagem mútua entre pares; - A escola como um espaço com a capacidade de mostrar às/aos suas/seus jovens que são capazes de serem quem quiserem; - Como o tempo na escola e das aulas pode ajudar e/ou prejudicar a forma como participam nas variadas 	<p>“Ouvi a conversa dele com a professora que lhe dizia que conhecia muitos homens que choravam a ver filmes e que isso era sinal de sensibilidade e não de fraqueza, mas ao que percebi ele não estava a concordar muito, expressando o seu desagrado em relação ao que ouvia. A professora disse-nos que lhe tenta mostrar estas desigualdades com dados estatísticos e notícias desde o ano passado e que mesmo assim não tem havido mudança</p>

	<p>atividades que este lugar proporciona;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escola como um lugar capaz de educar para a igualdade e de consciência, como lugar promotor de reflexão e pensamento crítico; - A riqueza da escola como um lugar diverso nos contextos socioeconómicos, culturais e étnicos. 	<p>de pensamento, e tudo isto é curioso e interessante de pensar, acerca desta posição e resistência por parte do aluno, como se as influências que teve e tem ao longo das suas vivências fizessem com que algumas das duas opiniões se tornassem de tal forma enraizadas, que não se permite pensar de outra forma.” (NT23_1FEV)</p>
<p>Dimensões da Responsabilidade Social numa empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Processo de candidatura a prémio relacionado com a Responsabilidade Social e a preocupação com esta área por parte das profissionais; - Interesse por parte das/os jovens em perceber do que se trata a Responsabilidade Social e no que consiste. 	<p>“Hoje fui chamada para uma reunião relacionada com uma candidatura que estão a preparar no âmbito do Prémio Nacional de Sustentabilidade 20 30 do Jornal de Negócios na dimensão da Igualdade, diversidade e equidade. Fui incluída nesta reunião e na elaboração desta candidatura, uma vez que o Programa Champion For Change é o projeto a concurso e em certos pontos do formulário, por exemplo na parte que fala do impacto e da repercussão, pediram a minha ajuda para o desenvolver e explicar.” (NT16_3JAN)</p>
<p>Perceções das docentes sobre as/os jovens e os seus pensamentos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupações por parte das/os profissionais acerca do futuro e mercado de trabalho para as/os jovens; - Preocupações por parte das docentes sobre a forma como algumas/uns jovens pensavam as questões de género e como podiam ajudar; 	<p>“Na sua conversa connosco houve um ponto relevante quando falou do Champion for Change e da importância da nossa presença, em que focou muito do que foi o seu discurso na preparação das/os alunos para o mercado de trabalho, explicando que a nossa função naquela escola podia ajudar a mostrar as oportunidades que existem e ajudá-los naquilo que o mundo das profissões exige delas/es. Ao ouvir a sua intervenção pensava em como o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória encaixava perfeitamente, pois as/os próprias/os professoras/es focam a sua docência para atingir este objetivo de formar as/os alunas/os para o mercado de trabalho, muitas vezes esquecendo as restantes dimensões. Dizendo isto não estou a dizer que está errada ou correta, mas sim em como o seu discurso se introduziu nestas questões sem precisarmos de questionar acerca do tema.” (NT17_9JAN)</p>
<p>Perceções das/os jovens sobre a sociedade e</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupações por parte das/os jovens nos seus discursos relativamente a problemas sociais, 	<p>“Com a primeira turma de hoje houve exemplos muito pertinentes, pois alguns grupos falaram de filmes como os da</p>

<p>preocupações associadas</p>	<p>bem como as suas reflexões acerca desses mesmos problemas;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidências de como o Programa contribuiu para a reflexão das/os jovens e como mostram pensar nestas questões de forma madura e consciente; - Discurso das/os jovens nos quais mostram o interesse e o conhecimento das questões de género e de como estas ainda apresentam bastante desigualdade, bem como o desagrado por ainda ser evidente; - Preocupação das/os jovens acerca do futuro e da pressão das escolhas associada, seja pela via académica como profissional e social. 	<p>Disney em que as princesas são quase sempre representadas como alguém delicado que necessita de salvação e que essa salvação é na sua maioria por uma personagem masculina, e essas situações que identificaram fazem-me pensar que o propósito de refletir sobre estas questões dos estereótipos de género e de como são representados nas séries, filmes, notícias e no quotidiano está a ser visível nos seus discursos.” (NT33_22MAR)</p>
<p>Lugar das Ciências da Educação num contexto empresarial: Papel e perceções</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Como profissionais perceberam importância das CE num contexto empresarial; - Algumas das tarefas que me permitiram mostrar que as CE têm um espaço num contexto empresarial. 	<p>“A S. perguntou se seria possível marcarmos visitas mais regulares, uma vez que sentiam que as Ciências da Educação poderiam ajudar significativamente no desenvolvimento do plano de ação que teriam de construir.” (NT0)</p>
<p>Sentimentos atribuídos à realização do estágio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emoções sentidas desde o primeiro dia no estágio até ao desenvolvimento das sessões na escola; - Momentos que despoletaram dúvidas e inquietações nas interações com profissionais que permitiram reflexões. 	<p>“No final das sessões tento saber se as/os jovens estão a achar os temas abordados em sessão pertinentes, ao que dizem que apesar do tema ser bastante falado e de ouvirem isto algumas vezes, que sentem necessidade e sentem que é importante falarem sobre isso. O meu receio é que me digam estas coisas porque pensam que é o que quero ouvir, ou se realmente consideram que estas atividades lhes acrescentam e as/os fazem questionar.” (NT24_6FEV)</p>

As categorias e subcategorias explanadas acima, permitiram uma análise reflexiva sobre as ações ao longo do processo de estágio, possibilitando ainda uma monitorização constante das práticas desenvolvidas tanto nas sessões com jovens, como também nas restantes atividades realizadas no âmbito da intervenção.

3.4. A dimensão das questões éticas presentes ao longo do processo

A preocupação com as questões éticas na intervenção abrange todas as etapas, pois estando a intervir num determinado contexto com características particulares, é

importante que adaptemos a forma como nos comportamos enquanto interventoras/es, de maneira a respeitar as pessoas que nele estão envolvidas.

Visto que as/os protagonistas do nosso trabalho são jovens e que estas/es são menores de idade, estiveram presentes preocupações éticas acrescidas que tivemos de ter em consideração, como por exemplo na relação com as/os próprias/os. Nessa relação, deve haver respeito pela dignidade de cada um/a, reconhecendo-a/o como um ser particular que vive envolvido em contextos sociais dos quais estabelece relações, essas que são de interdependência.

Sendo que

“[a] escola, como outras instituições, é parte da comunidade e indissociável dela, é um elemento fundamental que responde às necessidades dessa mesma comunidade, enquanto elemento mobilizador de dinâmicas, indutor de competências. Não podemos falar de Escola e comunidade em oposição ou como dois elementos que é possível separar uma vez que são parte integrante um do outro” (Pio, 2007, p.47).

Desta forma, sendo que o contexto de estágio é uma empresa e o Programa implementado numa escola, foi importante ter em consideração e preocupação como figuras externas delineiam o seu caminho e a sua intervenção, uma vez que como mencionado anteriormente, as/os participantes são jovens, um público considerado vulnerável por estar dependente de autorizações por parte das/os Encarregadas/os de Educação e por estarem em constante desenvolvimento das suas identidades.

O facto de um contexto empresarial pensar um Programa para implementação numa instituição escolar é um fator que deve ser tido em conta, principalmente quando falamos dos interesses e das intenções. Isto, porque sendo desenvolvido no âmbito da área de responsabilidade social, não pode ser ignorada a natureza de se tratar de uma empresa privada, ainda que com intenções educativas e de retorno à comunidade.

Desta forma, o cuidado em trabalhar de forma ética deve ser constante, para que assim o objetivo proposto do Programa seja alcançado, mesmo que em última análise este também tenha de se traduzir em algum tipo de lucro para a corporação.

A dimensão da ética é estrutural, porque no trabalho com diferentes e características/os profissionais e jovens, a relação que se estabelece e se vai construindo deve reger-se pelo respeito. Esse, que se dá pela integridade, individualidade e confidencialidade, como também pelo contexto e realidade em que nos envolvemos. A ética tem a ver com a reflexão sobre a nossa prática, as nossas ações e os princípios que

nos levam a segui-las, considerando o tempo e o espaço da nossa intervenção. (Baptista, 2011).

Para atender a estas questões, na fase inicial do programa Champion For Change foi entregue um consentimento livre e informado, para que as/os jovens, as/os suas/seus Encarregadas/os de Educação e docentes fossem informadas/os dos objetivos e finalidades do projeto para o qual estavam a ser convidadas/os a participar (**Apêndices 2, 3, 4 e 5**), esclarecendo ainda todos os aspetos relativos a essa mesma participação. Nesse consentimento esteve presente também a metodologia do projeto e da intervenção, os benefícios e os riscos que pudessem surgir dos mesmos.

Toda a intervenção deve cumprir um quadro de uma relação de confiança mútua entre todas as partes, instituições e pessoas participantes (Carta Ética SPCE, 2020). Devem ser garantidos direitos e compromissos que não permitam que a privacidade e o sigilo no que diz respeito à sua identidade estejam desprotegidos, revelando que apesar de serem necessários os dados obtidos ao longo da sua participação para fins do trabalho final, os seus dados não serão entregues a menos que estas/es participantes o autorizem, pois

“[o]s/[a]s participantes da investigação têm direito à privacidade, à discrição e ao anonimato, cabendo aos/as investigadores/as assegurar que os dados fornecidos pelos participantes, ou pelos seus representantes legais, sejam totalmente anónimos e confidenciais. Para efeitos de armazenamento, transferência, conservação e tratamento de dados pessoais, os/as investigadores/as deverão proceder de acordo com os requisitos legais em vigor sobre Proteção de Dados Pessoais, de forma a garantir a sua segurança, integridade, licitude e transparência (Regulamento Europeu de Proteção de dados Pessoais, EU, nº 2016/678 de 27 abril 2016).” (Carta Ética SPCE, 2020, p.12)

Foi fundamental, a atenção dada à minha entrada e à minha saída do contexto de estágio, visto que lidamos com pessoas e instituições que já detêm a sua organização e modo de trabalho. Assim, foi essencial agir com prudência, para que não fossem criados problemas ou perturbações. Como referida, a saída também foi pensada, na medida em que, uma vez que lá estive durante mais ou menos seis meses, o término das tarefas que me competiam e o trabalho não devia ficar por realizar, bem como o facto de ir preparando a empresa de quando a minha saída estivesse perto.

Importante ter em consideração o desenvolvimento e a utilização de algumas ferramentas de vigilância, para que seja possível de desmontar o que penso saber o que é, mas que na realidade as situações realmente o mostram, sendo assim essa separação crucial para criar estranheza quando estava próxima ao contexto. Logo, ser importante

não me esquecer de que estive no terreno com um intuito e que esse propósito não podia ser enviesado pela criação de ligações que poderiam, ou não, ser formadas.

Foi fulcral a promoção e proteção da integridade, a reputação da intervenção e acima de tudo os valores de respeito, como anteriormente referido, competência, liberdade e autonomia das partes envolvidas e da própria intervenção (Carta Ética SPCE, 2020). O bem-estar das/os participantes ao longo do processo foi uma das prioridades, sendo da minha responsabilidade explicar-lhes que podiam abandonar a sua participação no projeto e na intervenção a qualquer momento, caso se sentissem incomodadas/os com os mesmos, no caso das/os alunas/os que participaram no projeto, bem como o cuidado de perguntar ao longo das sessões se lhes fazia sentido as questões abordadas.

Comprometi-me também a informá-las/os, neste caso, à empresa onde realizei o estágio, de que lhes seria entregue o meu relatório final, para que, de modo aprofundado, ficassem a par das minhas reflexões e de tudo o que foi descrito acerca da experiência e do estudo.

A prática enquanto profissional na realização da intervenção teve assente os princípios de transparência e de responsabilidade social, de modo a assegurar que a minha intervenção fosse usada pensando no bem comum e no bem-estar das pessoas envolvidas (idem).

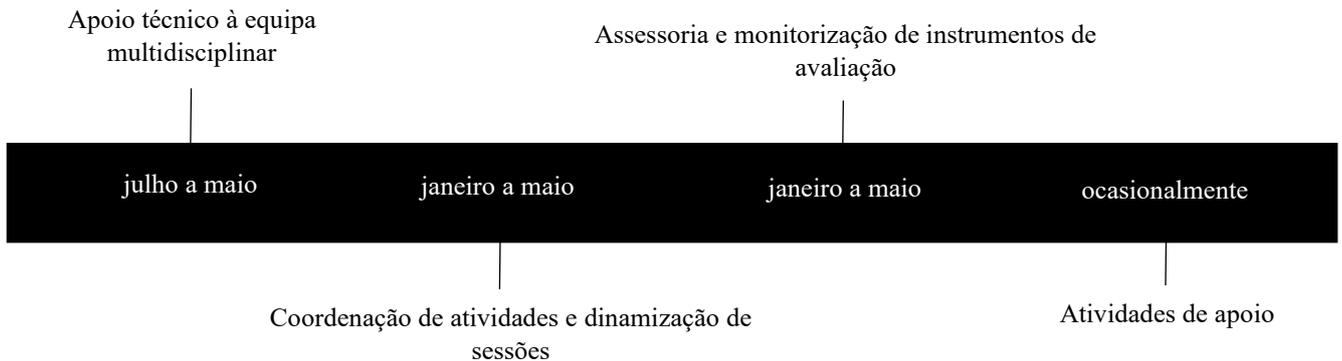
Capítulo 4

Apresentação da componente de intervenção do estágio curricular

Como mencionado e contextualizado no primeiro capítulo, o meu estágio foi realizado na Natixis em Portugal, uma empresa de tecnologias pertencente ao Groupe BPCE, um banco francês, entre novembro de 2022 e maio de 2023. Nesta secção, está desenvolvida a componente prática.

A componente de intervenção explanada abaixo está dividida em quatro pontos, nomeadamente: 1) Apoio técnico à equipa multidisciplinar; 2) Coordenação de atividades e dinamização de sessões; 3) Assessoria e monitorização de instrumentos de avaliação e 4) Atividades de apoio; com os subtópicos associados a cada divisão.

No início dos pontos apresento um esquema temporal com as diferentes áreas nas quais foquei a minha intervenção, bem como tabelas no final de cada parte explanando as atividades e respetivos objetivos e competências desenvolvidos.



4.1. Apoio técnico à equipa multidisciplinar

4.1.1. Elaboração de candidatura a 3ª Edição do Prémio Nacional de Sustentabilidade

Foram realizadas algumas reuniões relacionadas com uma candidatura no âmbito do Prémio Nacional de Sustentabilidade 20|30 do Jornal de Negócios na dimensão da Igualdade, Diversidade e Equidade. Para além da minha participação nessas reuniões, fui incluída na elaboração desta candidatura, uma vez que o Programa Champion For Change foi o projeto a concurso e em certos pontos do formulário, nomeadamente no que dizia

respeito ao impacto e na repercussão, pediram a minha ajuda para o desenvolver e explicar. Por isso, foi da minha responsabilidade escrever no que consistia o estudo de impacto, bem como as fases e os instrumentos que estão pensados serem utilizados e reunir informação que fosse considerada importante.

“Fui incluída nesta reunião e na elaboração desta candidatura, uma vez que o Programa Champion For Change é o projeto a concurso e em certos pontos do formulário, por exemplo na parte que fala do impacto e da repercussão, pediram a minha ajuda para o desenvolver e explicar.” (NT16_3JAN)

Para além disso, aproveitei para desenvolver alguns pontos relacionados à descrição da iniciativa e do projeto, pois havia coisas que podia acrescentar, apesar de não me ter sido pedido, o que foi bem aceite.

4.1.2. Reuniões para conceção do plano de ação do Programa Champion for Change

Sendo que um dos objetivos da minha intervenção passava por participar no desenho, no desenvolvimento e implementação do Programa Champion For Change, as reuniões no contexto com as duas profissionais que estavam responsáveis pelo Programa foram muito relevantes.

Em particular, procurou-se desenhar um plano bem orientado, integrado e detalhado, com o número de sessões, os seus objetivos gerais e específicos, bem como dinâmicas que pretendíamos desenvolver com as turmas. No que diz respeito à formulação dos objetivos, o meu cuidado também foi torná-los claros e com a utilização do infinitivo para uma melhor organização do plano de ação.

Foram encontros produtivos e um processo de mais ou menos dois meses, com reuniões semanais ou de quinze em quinze dias. Inicialmente, como já havia um documento com alguns temas, o trabalho foi pensar a partir desses e decidir outros que fizessem sentido para abordar com jovens do 9º ano nas aulas de Cidadania e Desenvolvimento, tornando-o mais completo. Assim, foi da minha responsabilidade estudar possíveis temáticas e assuntos que fossem de acordo à missão do Programa Champion for Change, tendo refletido sobre a importância da socialização das crianças e das/os jovens e como esta podia influenciar a forma como se pensam estas questões.

Desta forma, identifiquei temas como as profissões que muitas vezes estão associadas pela sociedade a um determinado género, comportamentos e atitudes que

diversas vezes são influenciadas por vieses que nos são inculcados ao longo da vida. Da abordagem de conceitos como os estereótipos de género, da reflexão acerca das desigualdades que existem e do papel da educação na perpetuação ou rutura desses mesmos estereótipos e preconceitos, tentando transpor sempre que possível para a área das Tecnologias de Informação e do que estas acarretam. Assim,

“(...) estivemos a rever o plano que tinham e como já tive oportunidade de o ler, levei algumas sugestões no que diz respeito à estrutura dos objetivos por causa da utilização do infinitivo (ex: promover) e temas que possam ser interessantes de trabalhar com as/os participantes do programa, como a socialização que se dá que nos leva muitas vezes a pensar de determinadas formas.” (NT3_4AGO)

Além do mais, as reuniões consistiam no trabalho em equipa e também da pesquisa realizada até às mesmas, focando na limpeza dos ficheiros, na compilação dos objetivos e em torná-los estruturados, bem como definir as dinâmicas e atividades para cada sessão. Tivemos em consideração o facto de pensar em ações práticas para manter e/ou aumentar o interesse das/os jovens em participarem nas sessões do Programa.

Para conceber e desenvolver possíveis dinâmicas e temas para abordar em cada sessão, foquei-me em ler documentos com dinâmicas realizadas com jovens para me poder inspirar e refletir se seriam indicadas ou não para o público jovem e se ajudariam a atingir os objetivos a que nos propusemos.

4.1.3. Construção de dinâmicas, guiões e apresentações para sessões

A construção de dinâmicas foi pensada em parceria com uma consultora de uma empresa de formação contratada pela Natixis, no sentido de contribuir com ideias de possíveis atividades para as sessões, pois nesse momento já só estava a S responsável pelo Programa. Depois de trabalharmos em conjunto com essa profissional, ficou da minha responsabilidade pensar na dinamização e na construção dos conteúdos teóricos e das ações para cada sessão, bem como de questões que podíamos lançar a fim de fomentar a reflexão sobre os assuntos desenvolvidos.

Para isso, pensei em formas de simplificar o conceito de estereótipo de género, das desigualdades e do papel da educação e do próprio papel das/os jovens com palavras e termos simples, com o objetivo de tornar a apropriação destes conceitos algo natural e que fizesse sentido, promovendo uma reflexão sobre a sua própria vida, pensamentos e atitudes, com pesquisas e leituras de artigos sobre os temas.

A utilização de esquemas na apresentação destes assuntos (ver exemplos abaixo) foi muitas vezes a forma mais recetiva por parte das/os jovens para captar a sua atenção, iniciar o debate acerca destas questões (como maneira de explicar algumas das associações que existem e que se vão perpetuando na sociedade).



(Figura 1)



(Figura 2)

A construção e desenvolvimento dos conteúdos para as apresentações das sessões que escolhemos foram realizadas por mim, em PowerPoint. Depois havia partilha de opiniões e apresentação de sugestões por parte da minha orientadora local. Após serem realizadas as apresentações, e uma vez que a equipa de Comunicação e Marketing na qual estive inserida tem uma trabalhadora da área de Design, a parte estética das apresentações ficava a seu cargo, pedindo a nossa perspetiva no que pretendíamos que esta tivesse ou se tínhamos sugestão de melhoria.

Para que os guiões e conteúdos físicos das sessões pudessem estar organizados da melhor forma, dei a sugestão à minha orientadora local da realização de um portefólio, para que servisse também como um arquivo a que teríamos acesso sempre que quiséssemos.

“Para início de janeiro pensei trazer um portefólio com divisórias para sessões, pois sinto que se o fizer podemos organizar melhor o que já temos e colocar por ordem para que nada se perca, sendo que a S concordou e disse que imprimíamos os guiões na Natixis, bem como as fichas necessárias.” (NT15_13DEZ)

Tabela 4- Atividades desenvolvidas relativamente ao apoio técnico à equipa multidisciplinar

Tipologia	Atividade	Objetivo	Participantes	Competências
	Elaboração de candidatura a 3ª Edição do Prémio Nacional de Sustentabilidade	Dotar de conhecimento que permita analisar e avaliar o impacto de estruturas e instituições sociais e políticas públicas nas vidas juvenis em diferentes contextos.	Trabalho em conjunto com duas profissionais da Natixis.	Analisar informação de forma a organizar em como o Programa se insere no tema; Analisar e refletir criticamente relativamente às práticas na dimensão educativa e institucional.
Apoio técnico a equipa multidisciplinar	Reuniões para conceção do plano de ação do Programa Champion for Change	Fomentar o espírito investigativo e reflexão sobre diferentes papéis profissionais no trabalho com jovens e com organizações na melhoria de respostas situadas para a juventude.	Trabalho autónomo; Trabalho em conjunto com duas profissionais da Natixis.	Proporcionar conhecimentos acerca de dinâmicas, programas, projetos e dados pertinentes aos temas pensados para abordagem a jovens.
	Construção de dinâmicas, guiões e apresentações para sessões	Reunir conhecimento científico e técnico para o desenvolvimento de políticas, de investigação para o impacto social, de programas de ação que coloquem no centro jovens, as suas agendas e o seu papel no desenvolvimento e coesão das suas regiões.	Trabalho em conjunto com profissional da Natixis e profissional na área da formação.	Desenvolver solidez argumentativa com estudos e dados de pertinência para a criação de dinâmicas e sessões para jovens; Conceber dispositivos de informação organizada alusivos às/aos jovens sobre os temas abordados;

4.2. Coordenação de atividades e dinamização de sessões

4.2.1. Coordenação e desenvolvimento do Programa Champion For Change

- **Sessão de apresentação do Programa Champion for Change a docentes**

Uma vez que o Programa estava pensado para envolver não só as/os jovens alunas/os como também as/os suas/seus Encarregadas/os de Educação e docentes, para que a sua missão fosse compreendida e pudesse contar com o interesse de todas e todos, planeamos uma sessão de apresentação para este mesmo público. A finalidade era a de dar a conhecer como e porquê este Programa foi concebido e pensado, ainda que com algumas adaptações, de modo que não se tornasse demasiado denso e desinteressante para quem estivesse a assistir. O contacto de ligação entre a escola envolvida no Programa e a empresa Natixis era uma professora interessada nestas questões e que perguntou às/aos restantes colegas quem estaria interessada/o em envolver-se nesta iniciativa.

Numa primeira sessão apenas com as professoras interessadas no Programa, isto é, uma “(...) *sessão de apresentação do Programa, do número de sessões e de alguns dados que pudessem fazer sentido. Eu fiquei responsável por falar sobre o estudo de impacto e da data de 8 de fevereiro, sendo a data prevista para a sessão intermédia, assim como falar dos questionários de pré e pós-intervenção para as/os estudantes (...).*” (NT10_23NOV)

Na altura em que se sucedeu a sessão, ainda trabalhava connosco nesta iniciativa outra profissional que depois saiu para outros projetos, e por isso, na apresentação do Champion for Change, as duas profissionais ficaram encarregues de explicarem no que consistia o mesmo, bem como alguns dados sobre a Natixis. Fiquei responsável por falar do que se tratava o estudo de impacto realizado pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, daquilo que pensávamos abordar com as/os jovens e uma data prevista para uma possível segunda sessão. Relativamente a esta sessão, o feedback por parte das professoras foi positivo e identificaram-na como útil e interessante.

Para além desta sessão, estava prevista uma com Encarregadas/os de Educação das/os jovens participantes no Programa, em conjunto com as/os docentes para apresentar o Champion for Change, o seu plano e alguns dos resultados que pudemos ver ao longo das sessões. No entanto, talvez pela maneira como foi comunicado, via e-mail, no dia em

que fizemos essa sessão não tivemos EE's presentes, tendo apenas comparecido as docentes que haviam mostrado interesse.

- **Sessão de apresentação dos resultados das sessões do Programa Champion for Change a docentes**

Como mencionado acima, achamos fundamental que no final do Programa e depois de realizadas todas as sessões planeadas, pudéssemos pensar num momento com docentes e EE's, no qual mostrássemos o que foi desenvolvido em cada uma das sessões, quais tinham sido os resultados das dinâmicas realizadas e também as opiniões das/os suas/seus alunas/os e educandas/os.

Assim, delineamos a apresentação da seguinte forma: uma breve apresentação para as/os Encarregadas/os de Educação e docentes que não tivessem estado presentes na primeira sessão acerca da Natixis e do Programa Champion for Change; explicação do que consiste o estudo de impacto realizado em parceria com a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto; plano de ação do Programa com temas e números de sessão por turma; opiniões das/os jovens estudantes acerca de cada sessão e imagens que serviam de ilustração ao que desenvolvemos; algumas conclusões; momento de partilha em que lançamos uma questão às/aos EE's e docentes sobre qual poderia ser o seu contributo no que diz respeito à influência que têm na vida e nas escolhas das/os suas/seus educandas/os e alunas/os; espaço para questões.

“Antes que chegassem, reunimos para delinear aquilo que tínhamos preparado para apresentar e definir quem ficava com que parte, à semelhança da primeira sessão que tivemos com as professoras.” (NT37)

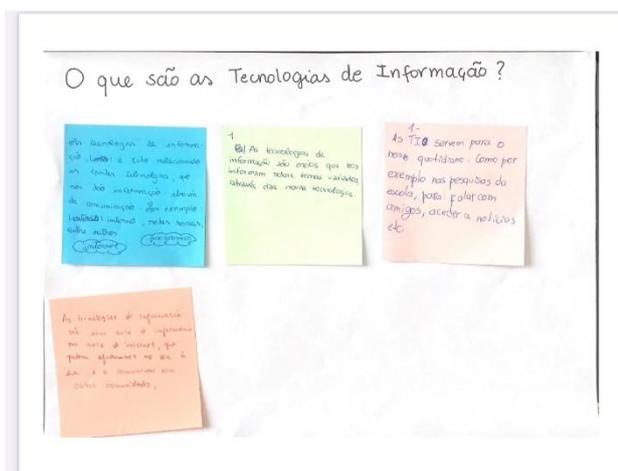
Nesta apresentação fiquei responsável por reunir os conteúdos relativos às sessões, às opiniões das/os jovens acerca das mesmas nos questionários de satisfação e em explicar na sessão detalhadamente o que havíamos desenvolvido com as/os participantes e qual o objetivo de cada sessão e assunto escolhido para abordagem.

- **Sessão de apresentação do Programa Champion for Change às/aos alunas/os**

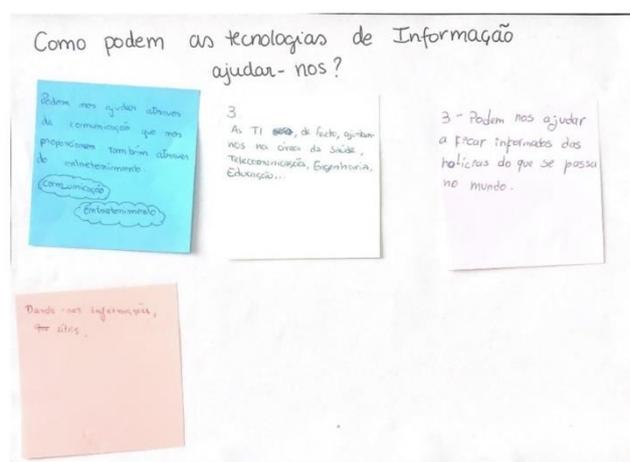
O início da sessão, sendo que cada turma teve sempre sessões em separado, passou pela entrega de um consentimento informado que lhes permitia demonstrar o seu interesse ou falta dele, em participar no Programa Champion For Change, com espaço também

para questões que pudessem ter acerca do assunto. Foi feita ainda a partilha de umas “regras” ou “compromisso” de atitudes que pretendíamos promover no decorrer da sessão, nomeadamente a boa disposição, a participação, a colocação de todas as questões que quisessem e a questão do respeito, que de certa forma nos guiava e nos organizava, para que também pudesse existir uma maior segurança da nossa parte e da parte das/os jovens estudantes em expor as suas dúvidas quando pretendessem. Esta sessão assinalou o início da implementação do plano do Programa, uma vez que neste encontro o abordado foi em certa parte a história da Natixis, alguns dados estatísticos relacionados com o tema das Tecnologias de Informação e a história do Champion for Change.

Depois dinamizamos uma atividade em que utilizamos post-its, na qual as/os jovens escreveram em grupo uma ideia que respondesse a questões como: “O que são as Tecnologias de Informação?”, “Como acham que as Tecnologias de Informação podem ajudar-nos?” e “Que tipo de pessoas trabalham nas Tecnologias de Informação?” que nos ajudava a perceber de forma mais específica quais eram as suas opiniões acerca do tema e se havia ou não um certo viés que pudesse determinar a forma como pensavam e quais as influências que podiam advir daquele pensamento para que fosse possível uma reflexão da nossa parte na maneira como iríamos adaptar as restantes sessões às suas perceções sobre os assuntos.



(Figura 3)



(Figura 4)

Na sessão com uma das turmas, esta parecia bastante interessada no tema e as próprias respostas que davam e perguntas que colocavam pareciam de alguém que estava genuinamente interessada/o, o que ajudou no desenvolvimento da sessão, até para eu me sentir mais à vontade. No entanto, com uma outra turma pareceu-me que estava menos interessada, derivado do facto de mesmo não obrigando a que participem, estas/es jovens

sentirem pressão por parte das professoras e das/os Encarregadas/os de Educação em participar mesmo não estando tão cativadas/os, visto que estão na aula da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento.

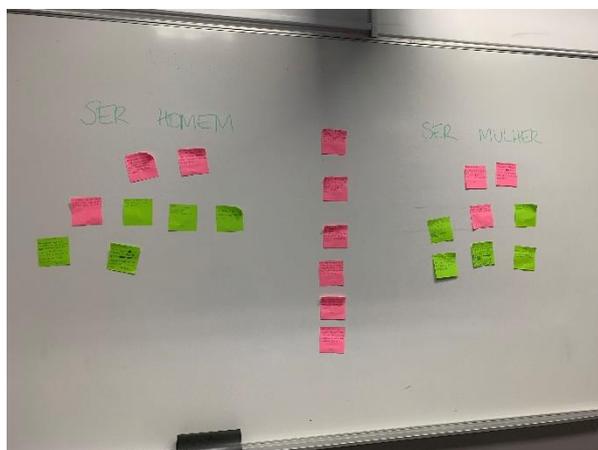
“O balanço foi muito positivo e saí da escola motivada para as turmas e sessões que se seguem, tendo perfeitamente em mente que cada turma é uma turma e que não significa que em todas teremos um bom feedback e interesse, como tivemos neste dia.”
(NT20_23JAN)

- **Sessão 1: Introdução e reflexão sobre o conceito de estereótipo de género**

Objetivo: Promover a reflexão sobre como as/os jovens pensam os estereótipos de género e a forma como estes podem determinar os nossos pensamentos e ações.

Esta primeira sessão tinha como objetivo falar sobre o que são os estereótipos de género e de como e onde estes estão presentes nas nossas vidas, e como muitas vezes determinam o que pensamos e a forma como agimos perante alguém ou alguma situação. Assim, procurei explicar de uma forma simples e clara no que consistiam os estereótipos e como estes determinavam e limitam a nossa forma de agir e de pensar, para aquelas/es jovens que pudessem não estar tão familiarizadas/os com o tema.

Após uma conversa relacionada com este tema e do que as/os jovens pensavam acerca disso, passamos a uma dinâmica na qual era esperado que as/os jovens escrevessem em post-its as funções, formas de agir e características que muitas vezes elas/es mesmas/os e/ou a sociedade associa a uma pessoa por ser considerada de um determinado género, por exemplo, “os rapazes têm mais jeito para as tecnologias do que as meninas”.



(Figura 5)

A dinâmica em questão apresentava duas colunas nas quais as/os jovens colocavam os post-its destinados às funções e às características das mulheres e outra coluna destinada aos homens. No entanto, observou-se que as/os estudantes colaram bastantes post-its numa coluna que não existia, a meio. Isto, porque eram funções e características que estas/es consideravam serem iguais tanto para um lado como para outro.

A primeira turma foi muito recetiva e participativa, tendo no seu grupo um aluno em específico que deu bastantes contributos e a sua opinião sobre o tema, questionando bastante e dando intervenções muito convenientes para o decorrer da sessão. Estas/es jovens mostraram-se bastante reflexivos e com pensamento crítico, afirmando que pensamentos sobre estereótipos prejudicavam a forma como as pessoas se viam a si próprias e as ações que temos inconscientemente. A este propósito mostramos um vídeo que consiste numa experiência social: colocaram vestido aos meninos e camisa às meninas e pediram às pessoas que brincassem com elas/es, vendo-se que aos meninos as pessoas deram carros, puzzles e cavalos enquanto às meninas davam bonecas e brinquedos que estimulam a ação de cuidar e proteger algo e/ou alguém.

“Depois de assistirem ao vídeo, a turma refletiu sobre como isto acontece mesmo e que muitas vezes não pensamos sobre isso, expressando que provavelmente teriam a mesma decisão e que o vídeo as/os tinha tornado mais conscientes desses aspetos, ao que pareceram realmente interessadas/os e participaram bastante.” (NT22_30JAN)

Uma estudante da segunda turma expressou bastante a sua opinião no que diz respeito às questões dos estereótipos de género e daquilo que a sociedade impõe aos sujeitos, mostrando uma certa revolta por haver pessoas que pensam de forma discriminatória. Esta, no início da sessão, não estava nada recetiva a participar, mas quando percebeu que o objetivo da sessão seria refletir e questionar esses mesmos estereótipos que existem, a jovem deu a sua opinião livremente.

No final desta sessão a professora perguntou-nos se não era assustador o facto de algumas/uns escreverem na dinâmica coisas que contêm estereótipos de género no que toca às tarefas e às funções associadas a cada género, ao que eu disse que muitas das coisas elas/es tinham escrito porque era o que a sociedade pensava e não o que pensavam, mostrando necessidade de expressar precisamente que não era o que pensavam e que acreditavam que toda as pessoas deviam ser livres de serem e fazerem o que quisessem.

- **Sessão 2: Profissões e gênero**

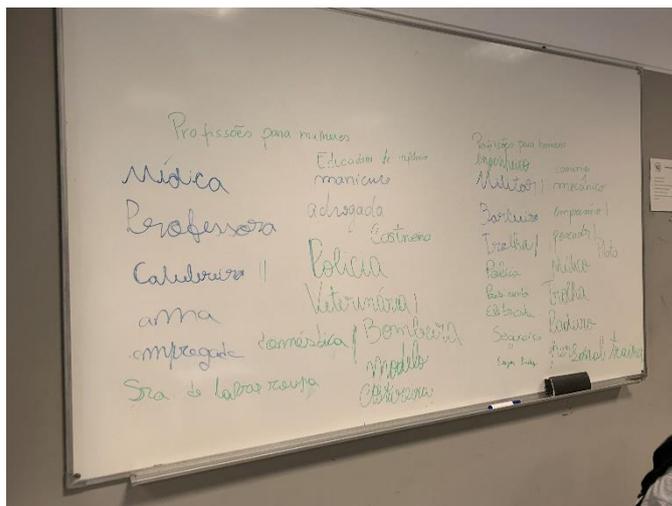
Objetivo: Refletir sobre as diferenças de gênero no mercado de trabalho entre mulheres e homens, bem como desconstruir estereótipos sobre profissões.

A segunda sessão foi dinamizada apenas por mim nas quatro turmas, o que me ajudou a desenvolver competências mais específicas como a capacidade de adaptar as dinâmicas consoante as turmas no momento, diferentes do que havia preparado sozinha e com alguma pressão, permitindo assim uma maior autonomia e aprendizagens na forma como lidei com esta responsabilidade.

“Hoje fiz as sessões sozinha porque a S não pode vir por motivos pessoais e então estava mais nervosa do que o habitual, apesar de achar que correu até bastante bem e o que me permitiu ter mais autonomia e aprendizagens na forma como lido com esta responsabilidade.” (NT24_6FEV)

À semelhança da primeira sessão, nesta dinâmica os jovens pensaram em profissões que estivessem muitas vezes associadas a um determinado gênero ou outro, consideradas como as “mais adequadas”, na qual deviam em grupo decidir três profissões para escreverem em cada coluna (de duas, uma sobre mulheres e outra sobre homens) e depois explicarem o porquê de as terem escolhido e de terem sido essas profissões, bem como a linha de pensamento que tinham seguido até chegar a essas decisões. Quando já todos os grupos tinham escrito, a discussão consistia nas características que as/os jovens associavam a cada uma das profissões escritas no quadro, por exemplo com a profissão de médica na coluna da mulher e militar na coluna do homem.

Depois da realização desta dinâmica, o objetivo era desconstruir estas ideias e refletir sobre o motivo pelo qual são estas as profissões que nos lembramos logo quando abordamos o assunto. A explicação da diferença que é trazida pela sociedade entre a/o provedor/a e a/o cuidador/a, que estão associadas a essas mesmas características que as/os estudantes evidenciaram e que muitas vezes perpetuam estes estereótipos que desenvolvemos nos nossos pensamentos e atitudes, que por consequência, podem determinar a forma como percebemos o mundo e as pessoas que nos rodeiam, bem como as decisões que tomamos.



(Figura 6)

Em algumas turmas era evidente alguma irrequietação, mas depois de ouvirem mais do tema e da sessão ficavam atentas/os e participativas/os, o que ajudava no desenvolvimento da sessão para que decorresse da melhor forma. Houve diversos alunos e alunas que intervieram de forma bastante opinativa desenvolvendo o debate, principalmente uma menina e dois meninos que se mostram sempre informada/os sobre estas questões de género e que muitas vezes questionam as/os colegas.

No final das sessões procurei saber o que as/os jovens achavam dos temas abordados em sessão, se os consideravam pertinentes, ao que diziam que apesar do tema ser bastante falado e de ouvirem isto algumas vezes, que sentiam necessidade de falar sobre o que era realmente importante e de haver espaço para refletir acerca destes assuntos.

- **Sessão 3: Homens e Mulheres na História**

Objetivo: Refletir sobre como os contextos em que estamos envolvidas/os podem contribuir para as representações sociais de género que vamos assimilando nas nossas vivências.

A terceira sessão consistia na dinâmica do preenchimento de uma tabela, na qual era esperado que escrevessem nomes de mulheres e homens famosas/os na história em determinadas categorias, como por exemplo na ciência e na música. A ideia era que preenchessem primeiro com os nomes das pessoas que se lembrassem sem que fosse necessária uma pesquisa, e só posteriormente quando já não se recordassem de mais nenhum nome, fossem pesquisar.

O objetivo desta dinâmica era refletir sobre como muitas vezes conhecemos mais facilmente homens que fizeram alguma mudança e inovação na ciência e na tecnologia, porque os próprios media assim o propagam, mas que no caso das mulheres, de se dar a conhecer o que fizeram pela sociedade e por estas áreas, em muitos casos não acontecia, acabando por passar despercebidas, quando mereciam o mesmo reconhecimento que os homens recebem. No final da atividade lançava uma questão para iniciar um debate, se conheciam mais homens ou mulheres e porque achavam que era assim. Numa das turmas um jovem comentou, sem que ainda eu tivesse perguntado, que foi mais difícil encontrar mulheres reconhecidas nestas áreas do que homens, e que dos homens que apareciam, quase todos eram conhecidos pelas pessoas, ao contrário das mulheres.

O feedback destas sessões, “(...) mesmo sem terem respondido aos questionários foi dizendo, sem que eu perguntasse: “gostei!”, e “foi interessante!”, ao que respondi que podia ter parecido mais secante por se ter prolongado um pouco, mas que ficava feliz que tivessem gostado e participado.” (NT25_13FEV)

No final da ação, perguntei-lhes se conheciam e se se lembravam de mais nomes de homens ou de mulheres sem que precisassem de pesquisar e depois de fazerem essa pesquisa, se conheciam mais homens ou mais mulheres mencionadas, de modo que questionassem o porquê de muitas vezes as mulheres terem sido ocultadas da história e até mesmo reconhecidas nas suas áreas.

FICHA HOMENS FAMOSOS
ATIVIDADE 3

NA TECNOLOGIA	NA CIÊNCIA	PRÉMIOS NOBEL	INVENTORES	COMPOSITORES
Elon Musk Steve Jobs Jeff Bezos	Isaac Newton Galileo Galileo John Dalton	Albert Einstein John Clauser Martin Medal	Albert Einstein Edvard Jenner Thomas Edison	Mozart Beethoven
Testa/diretor executivo da Twitter criador da Físico técnico	criador da Físico técnico	criador da Físico técnico	criador da Físico técnico	criador da Físico técnico
presidente e diretor executivo da Apple. empresário	criador da Físico técnico	criador da Físico técnico	criador da Físico técnico	criador da Físico técnico

(Figura 7)

FICHA MULHERES FAMOSAS
ATIVIDADE 3

NA TECNOLOGIA	NA CIÊNCIA	PRÉMIOS NOBEL	INVENTORES	COMPOSITORES
Grace Hopper foi pioneira e criadora de sistemas da maninha dos EUA	Maria Mayer foi uma cientista na computação	Marie Curie foi uma física e química que conduziu pesquisas para a radionúclides	Marie Curie foi uma física e química que conduziu pesquisas para a radionúclides	Mary Anderson foi uma matemática inglesa
criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA
criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA
criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA	criadora da maninha dos EUA

*4 uma forma no inglês.

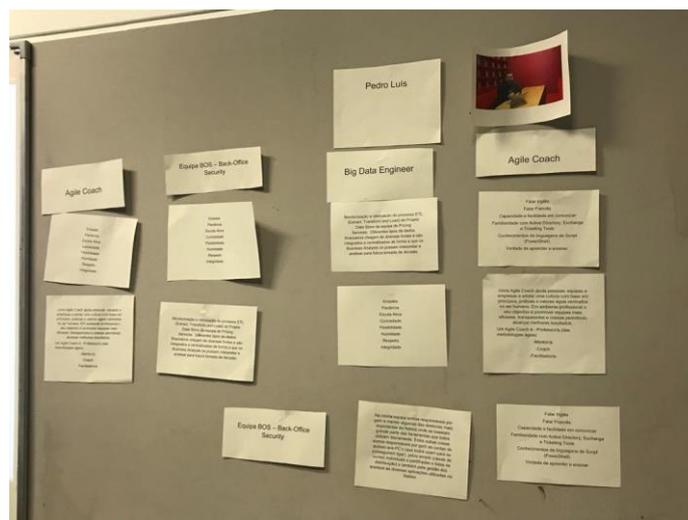
(Figura 8)

- **Sessão 4: Pessoas nas Tecnologias de Informação**

Objetivo: Refletir sobre como os estereótipos de género estão ou não inscritos na forma como pensamos e categorizamos as pessoas à nossa volta.

Para a realização desta sessão, foi da minha responsabilidade conversar com várias/os trabalhadoras/es da Natixis, a fim de encontrar pessoas que tivessem disponibilidade para participar num vídeo. Esta dinâmica tinha como objetivo mostrar as funções dos sujeitos e a sua explicação para que as/os jovens associassem a cada pessoa, as suas características fazendo uma espécie de cartão de identidade que agregasse esses tópicos.

Sendo que a dinâmica tinha a ver com um jogo parecido com o “quem é quem?”, depois dessa associação das fotos às profissões e características, havia um momento de visualização de um vídeo dessa/e mesma/o trabalhador/a a explicar qual a sua função.



(Figura 9)

As sessões nas turmas decorreram de forma tranquila. As/os estudantes mostraram-se interessadas/os e bastante entusiasmadas/os em fazer o jogo, sendo muito participativas/os e bastante ágeis no desenvolvimento da atividade. Numa das turmas, especificamente, havia um grupo coeso que participava mais ativamente «(...) e que intervinha com questões interessantes como: “qual é o ordenado de uma pessoa que trabalha na Natixis?”, ao que tentei responder pelo que já sabia, mas chamando a S à conversa para que ela pudesse responder, uma vez que estava mais dentro do assunto (...)» (NT26_27FEV)

- **Sessão 5: Bingo dos Estereótipos**

Objetivo: Fomentar o pensamento acerca de situações que perpetuam e contrariam os estereótipos de género que observamos no nosso quotidiano.

A dinâmica desta sessão consistia no jogo do Bingo, mas dos estereótipos, isto é, situações que as/os jovens identificassem como momentos e exemplos que contrariam estereótipos como também que os perpetuam que fossem observando ao longo das semanas para depois os escreverem no boletim do jogo. O objetivo do mesmo passava por preencher todos os espaços, sendo motivo de entusiasmo por parte das/os jovens logo desde início.

Estereótipos que perpetuam		
Estereótipo que tememos e que dizem que os brasileiros são mais felizes	Todos os brasileiros têm que aprender como jogar futebol	Um vídeo onde as mulheres não podem lavar a louça e mãe os homens
Mulheres têm que ficar em casa a cuidar dos filhos e os homens a trabalhar	Uma notícia em que as mulheres não podem jogar futebol	Mulheres e homens magros que recebem menos que homens maiores.
Estereótipos que contrariam		
Notícia de uma mulher bombeira	Uma série de uma mulher forte que era um homem	Mulher maranhã
Um brasileiro que não sabe jogar futebol	Catiana e Priscilla LGBTQI	Um rapaz que machuca que era LGBT+ foi proibido punido por ter a foto no espaço

(Figura 10)

Na sessão com a primeira turma tudo correu da melhor forma, mesmo que estivessem a faltar mais ou menos quatro jovens, por terem ido de Erasmus para a Turquia durante uma sessão, o que já nos tinham comunicado na sessão da semana anterior.

“Fiquei um pouco surpresa e um tanto desiludida, porque quando expliquei a dinâmica, uma estudante perguntou-me o que são estereótipos, algo que havíamos falado em todas as sessões. No entanto, fiquei contente porque logo a seguir uma das suas colegas interveio explicando por palavras dela em que consistiam os estereótipos.”
(NT28_6MAR)

Tanto na primeira como na segunda turma desse dia, expressaram que tinham gostado muito desta sessão, tendo um/a jovem escrito no questionário de satisfação que tinha considerado esta como a melhor sessão de todas até então. Na segunda turma, existem jovens de diversas etnias, o que torna o ambiente bastante interessante e aberto à discussão de variados temas quando falamos sobre os estereótipos de género, dando asas à conversa sobre estereótipos de outros tipos, como das etnias, expressado e refletido pelas suas experiências e vivências. Isto, porque houve um momento em que uma jovem de etnia negra partilhou como se sentia representada nas séries que mostravam médicas mulheres negras, por exemplo, porque a sociedade muitas vezes lhes faz acreditar que nunca seria possível enveredarem por profissões com cargos que exigem o ensino superior.

Nas restantes turmas, estas também estavam mais participativas, por um lado, em constantes debates com as/os colegas, e por outro, um pouco inquietas e distraídas no geral. Em todas as turmas, havia sempre jovens que demonstravam interesse e intervinham várias vezes e o interessante foi ver que não eram sempre as/os mesmas/os.

Numa das turmas houve exemplos muito pertinentes, pois alguns grupos falaram de filmes como os da Disney, em que as princesas são quase sempre representadas como alguém delicado que necessita de salvação e que essa salvação é na sua maioria por uma personagem masculina. Foi curioso o facto de surgirem debates de um grupo para outro, em que um jovem discordava bastantes vezes das/os restantes colegas da turma, pois é um dos jovens que afirma a sua posição dizendo que as desigualdades não são sempre visíveis e que muitas das vezes as mulheres se aproveitam das mesmas.

No entanto, ao longo das sessões foram notórias algumas diferenças na sua forma de pensar, pois no início era extremamente resistente às ideias dos estereótipos e das desigualdades, sendo que nesta sessão tentava perceber o outro lado da sua opinião, que seria contrária. Numa outra turma a sessão começou mais tarde, pois a professora precisava de uns minutos para terminar a votação do Orçamento Participativo das Escolas. Apesar disso, conseguimos recuperar o tempo sem mais nenhum atraso.

“Ao longo do desenvolvimento da dinâmica houve um grupo que estava a falar bastante alto e a perturbar um pouco as restantes pessoas, ao que a professora interveio dizendo que o responsável teria de comportar-se ou seria expulso da sala, tornando-se um momento tenso. Vendo que esta situação estava a ser um pouco constrangedora para todas/os, tentei avançar com a dinâmica e o jogo, bem como os grupos, voltaram ao seu desenvolvimento tranquilo.” (NT33_22.MAR)

No momento de partilha do boletim de cada grupo, as/os jovens tocaram em pontos bastante interessantes, sendo estes por exemplo das profissões que são associadas a cada género, mais uma vez, mas também séries e jogos em que essas situações com estereótipos estão visíveis, quer seja a perpetuar ou a contrariar.

- **Sessão 6: Apresentação de tema**

Objetivo: Refletir criticamente sobre os temas abordados nas sessões anteriores, numa perspetiva de partilha de aprendizagens.

Esta foi uma sessão que dinamizei sozinha, em todas as turmas, mas correu de forma tranquila e organizada, sendo que este encontro consistia na apresentação de um cartaz por parte das/os estudantes, de um tema à sua escolha. Na primeira turma as/os jovens refletiram e falaram das suas opiniões (dizerem o que estava correto e o que estava errado), como por exemplo falarem de muitas vezes os brinquedos que nos são oferecidos por termos um sexo ou outro podem estimular a forma como ao longo da vida vamos desenvolvendo certas capacidades. Refletiram acerca do que foi conversado ao longo das sessões anteriores, e isso foi bastante interessante de perceber em como apresentaram os seus cartazes e expuseram as ideias lá descritas.

Os cartazes apresentados foram bastante interessantes e demonstravam empenho, tendo havido explicações acerca da escolha de imagens e cores de alguns cartazes que foram pensadas e não aleatórias, como, por exemplo, a escolha do roxo num dos cartazes, com a justificação de que é uma junção do azul com o rosa para simbolizar todas e todos.

Numa das turmas esqueceram-se de trazer os cartazes feitos, e então foi necessária uma adaptação da dinâmica, tendo feito o cartaz na própria aula numa folha branca em grupos, com alguns dos temas abordados nas sessões anteriores.

Em vários grupos o foco foi no assunto da desigualdade salarial, mostrando que este foi um tema que lhes chamou à atenção, e que por isso, o escolheram para pesquisar e apresentar à turma. No início da sessão com a terceira turma, um jovem comentou comigo que tinha encontrado um anúncio sobre suplementos numa farmácia direcionado para mulheres, contrariando aqueles anúncios que muitas vezes associam mulheres apenas a dietas e os homens aos suplementos proteicos, dizendo que iria tirar fotografia para mostrar na sessão seguinte.

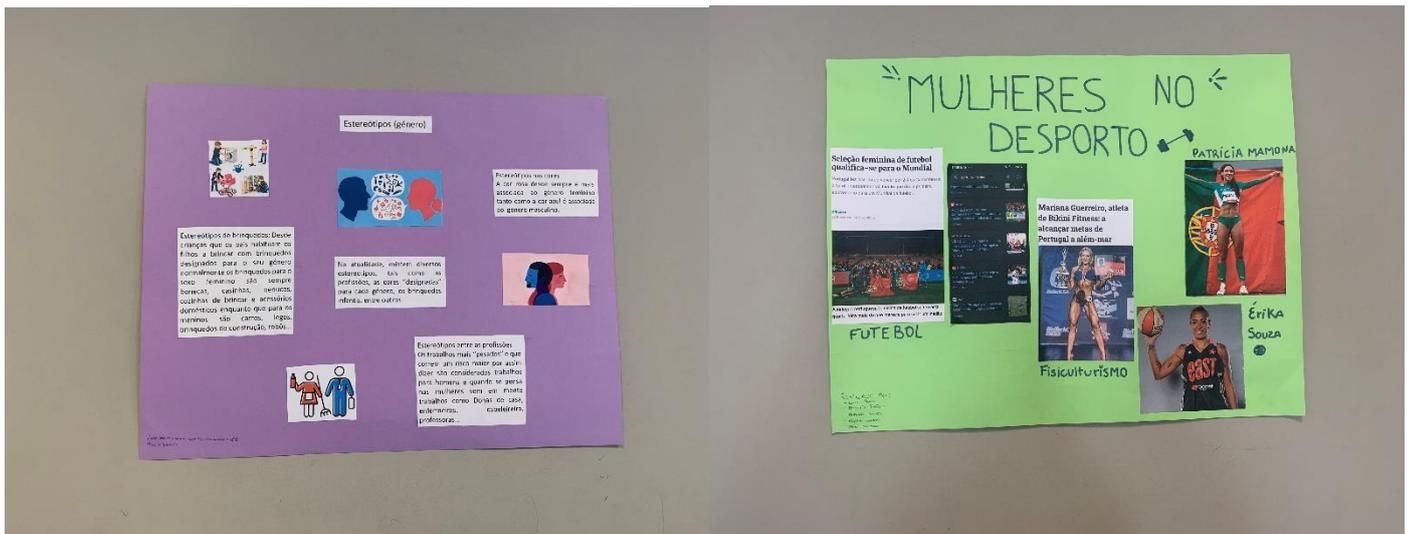
“Isto mostra que inconsciente ou não, as questões que abordamos ao longo das sessões vão ficando nos seus pensamentos, provocando emoções e opiniões que as/os fazem pensar e reparar mais atentamente a estas situações relacionadas aos estereótipos de género e às desigualdades que existem.” (NT35_29.MAR)

Na última turma a professora tinha avisado as/os estudantes que esses trabalhos seriam para avaliação e por isso acredita que muitos delas/es trouxeram os cartazes por serem alvo de avaliações e apenas isso. No entanto, nas restantes turmas, mesmo não estando relacionado com a avaliação por via destes trabalhos, a turma empenhou-se ao máximo e todas/os fizeram grupos e cartazes para apresentação, o que foi bastante interessante.

É de ressaltar que tanto numa como noutra turma, os cartazes estavam muito bem organizados e notava-se que tinha sido algo pensado e com tempo dedicado, o que mostra um possível interesse pelo programa. Foi bastante interessante perceber que os temas apresentados e comentados pela turma foram motivo de surgimento de debates acesos entre os grupos, no qual as jovens meninas e mulheres se mostravam indignadas pelo facto de um os colegas não concordar com o tema das desigualdades como sendo apenas de mulheres. Tentei explicar que aquilo que queriam dizer era que sim, existem tanto num género como noutro, mas que está provado o facto de efetivamente as mulheres serem alvo de maiores e mais desigualdades em diversos aspetos da vida, não afirmando, que por isso, os homens devem ter menos direitos, mas sim direitos iguais para todas as pessoas de igual forma.

Surgiram debates relacionados com as mulheres no desporto e de como é uma verdade o facto de existirem, mas muitas vezes não serem publicitadas da mesma forma do que os homens, dito pelo grupo realizado por meninas que criaram o seu cartaz em torno destas questões, tendo sido muito interessante e esclarecedor. Estas disseram que a pesquisa sobre mulheres no desporto foi mais difícil, pois apareciam na sua maioria mais equipas masculinas e os seus prémios associados.

No final das sessões com cada turma, expliquei que depois das férias da Páscoa, teríamos uma sessão focada nas profissões do século XXI e no mercado de trabalho no futuro, por ter sido um tema mencionado nas suas respostas aos questionários de satisfação no final das sessões, e que depois dessa seria a nossa última sessão com a aplicação do questionário de pós-intervenção.



(Figura 11)

(Figura 12)

- **Sessão 7: Profissões do séc. XXI**

Objetivo: Dar a conhecer as profissões do futuro, de forma a alargar o espectro de profissões que conhecem.

Para esta sessão convidamos uma trabalhadora da Natixis para vir connosco falar sobre algumas das profissões que os relatórios nos dizem que podem ser as profissões do futuro ligadas às Tecnologias de Informação.

“A sessão de hoje foi ainda mais diferente das anteriores, pois apesar de ir sozinha da parte da equipa coordenadora do projeto, convidamos uma trabalhadora da Natixis para vir connosco falar sobre algumas das profissões que os relatórios nos dizem que podem ser as profissões do futuro ligadas às Tecnologias de Informação.”
(NT32_20MAR)

Sendo que em alguns dos questionários de satisfação as/os estudantes mostraram-se interessadas/os em saber mais sobre as profissões nestas áreas, pensamos que seria interessante dinamizar uma sessão que lhes pudesse ser útil nesse sentido. Assim, preparei os materiais da sessão, lendo os relatórios realizados sobre as profissões do futuro e as competências necessárias para trabalhar nessas mesmas funções e conversei com a profissional da área da engenharia, que trata de workshops para equipas na Natixis para que pudesse conversar com as/os jovens sobre este tema, bem como com um trabalhador da área dos Recursos Humanos que pudesse explicar no que consistiam certas funções.

Achei que seria fundamental dar o protagonismo à profissional, uma vez que seria alguém novo para partilhar experiências e conhecimentos com as e os jovens. Por isso, ainda que tivesse preparado os materiais da apresentação e dinamizado também os temas, dei espaço a que a trabalhadora da empresa pudesse explicar as profissões uma a uma, pelas áreas, bem como desenvolver uma dinâmica com elas/es que consistia em escolherem uma fotografia espalhada por duas mesas (fotografias variadas em temas, lugares e objetos) que lhes dissesse algo sobre o que queriam ser no futuro.

Vale ressaltar que nesta dinâmica tive em consideração o facto de tentar ao máximo que fosse uma espécie de reflexão e não um motivo de pressão e de stress, explicando que era normal não saberem o que gostariam de seguir academicamente no futuro, e que não passava de um exercício para pensar apenas um bocadinho sobre este tema, e quando notava algum desconforto, também nós participávamos com uma carta e explicávamos o que esta nos transmitia acerca do assunto.



(Figura 13)



(Figura 14)

- **Sessão Final**

Nesta sessão aplicamos os questionários de pós-intervenção, os mesmos que aplicamos da primeira vez antes da intervenção e algumas/uns jovens lembravam-se, por isso foi mais breve do que no início. Na primeira turma, à medida que as/os jovens preenchiam os questionários, fui entregando dois post-its a cada para que pudessem escrever em poucas palavras como explicariam o significado que o programa teve para

elas/es e noutra como avaliam a nossa postura como dinamizadoras das sessões do programa.

“Depois, expliquei que iria precisar de algumas/uns voluntários e que a S também iria precisar, explicando que comigo iriam ter uma espécie de conversa informal em grupo e que quem fosse com a S iria gravar uns testemunhos sobre a participação no Champion For Change. Pensava que não iria ter quem quisesse participar por se tratar de algo mesmo que informal, talvez menos animado e interessante para as/ao estudantes e por isso fiquei contente por terem aderido e participado ativamente no grupo de discussão.” (NT34_27MAR)

Depois de criado o espaço comecei a explicar-lhes no que consistia o grupo de discussão focalizada e a perguntar-lhes se aceitavam ter a sua voz gravada, para que pudesse recolher as suas opiniões acerca do programa e assim refletir sobre isso mais aprofundadamente no meu relatório de estágio. Com o grupo da primeira turma (1 menina e 4 meninos) a discussão foi bastante fluída e por estas/es jovens ficaríamos a conversar durante 1 hora, se fosse possível.

Com a segunda turma, o momento dos questionários também foi breve, e no momento de pedirmos participantes, muitas/os jovens também se levantaram para poderem participar nas ações.

“As pessoas que vieram fazer o grupo de discussão focalizada ao início estavam um pouco tímidas e pouco faladoras, mas tentei ao máximo que se sentissem à vontade para conversar comigo e passado uns minutos entrevistaram de forma mais tranquila e fluída.” (NT34_27.03)

Na terceira e na quarta turma de intervenção, e para tornar a sessão mais dinâmica, decidimos que aplicaríamos os questionários no início e só após terem decidido em que atividade da sessão participar, quer o grupo de discussão, quer a gravação dos testemunhos, aquelas/es jovens que preferissem não participar, escreveriam nos post-its e responderiam às questões, bem como procederem à nossa avaliação. Também nestas turmas as conversas foram bastante interessantes, apesar de sentir que as/os estudantes se apresentavam mais reservados ao início.

No final da sessão com cada turma, oferecemos uns *goodies* disponibilizados pela Natixis para cada pessoa, de forma a agradecer a sua participação e interesse ao longo de todas as sessões. Também como uma forma de lembrança, atingindo assim alguns dos objetivos específicos delineados no início do processo de estágio, a do desenho, conceção e dinamização das sessões do Programa Champion For Change.

4.2.2. Dinâmica em evento STEM Labs: Laboratórios de Engenharia e Tecnologia

No dia 4 de maio de 2023 participei, juntamente com uma trabalhadora e um trabalhador da Natixis, num evento levado a cabo pelo Programa Engenheiras Por Um Dia, um programa coordenado pela CIG e pelo INCoDe.2030 em colaboração com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

Neste evento, existem bancas de variadas empresas e universidades que preparam uma dinâmica para jovens do 3º ciclo e do Ensino Secundário. Este tem o objetivo de demonstrar o que cada entidade está a desenvolver no momento nestas áreas, a fim de dar a conhecer a estudantes as oportunidades e variadas atividades às quais podem participar e experienciar.

No caso da Natixis, uma vez que está a ser desenvolvido o Programa Champion for Change e numa das dinâmicas abordamos as questões das profissões do futuro, tendo a minha orientadora local recebido um convite para a empresa participar, propôs que levássemos essas informações à semelhança do que planeamos para as turmas envolvidas no Programa. Este evento foi num dia completo e tivemos connosco 6 grupos de 30 jovens (3 grupos de manhã e 3 grupos de tarde), que vinham com as suas respetivas escolas.

Tabela 5- Atividades desenvolvidas relativamente à coordenação de atividades e dinamização de sessões

Tipologia	Atividade	Objetivo	Participantes	Competências
Coordenação de atividades e dinamização de sessões	Sessão de Apresentação do Programa Champion For Change		Docentes da escola envolvida no Programa	Planificar e dirigir sessões para diferentes públicos; Proporcionar conhecimentos acerca de programas, projetos, oferta formativa à comunidade;
	Sessão de apresentação dos resultados das sessões do Programa Champion for Change a docentes			
	Apresentação do Programa CFC e do estudo de impacto		4 turmas do 9ºano (grupo de intervenção)	
	Sessão 1 a Sessão 11	Fomentar o espírito investigativo e reflexão sobre diferentes papeis profissionais no trabalho com jovens e com organizações na melhoria de respostas situadas para a juventude.		Planificar e dirigir sessões que fomentem a reflexão e o pensamento crítico nas/os jovens; Desenvolver dinâmicas que potenciem a escolha formativa consciente e informada das/os jovens; Observar e analisar a realidade do contexto escolar e social das/os participantes de modo a desenvolver dinâmicas que lhes façam sentido; Refletir e investigar sobre políticas, iniciativas, sessões dinamizadas e realidade observada para uma melhor intervenção.

	Dinâmica em evento STEM Labs: Laboratórios de Engenharia e Tecnologia	Planificar e dirigir sessões que fomentem a reflexão e o pensamento crítico nas/os jovens.	Estudantes do 3ºciclo e Ensino Secundário inscritas/os no evento.	
--	---	--	--	--

4.3. Assessoria e monitorização de instrumentos de avaliação

4.3.1. Aplicação de questionários de pré e pós-intervenção no âmbito do Estudo de Impacto

A aplicação dos questionários aconteceu num primeiro momento, e noutra final da implementação do Programa Champion for Change, uma vez que este é alvo de um estudo de impacto realizado pelo CIIE da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Assim, sendo que tivemos quatro turmas de intervenção e três turmas como grupo de controlo, fomos à escola aplicar os questionários a estes dois grupos para depois ser possível de medir o impacto do Programa com a participação das/os jovens.

Este trabalho deu-se em três dias, tanto no pré como no pós-teste, e os materiais recolhidos foram entregues à professora e ao professor responsáveis pela avaliação.

A abordagem foi diferente nas turmas de intervenção e nas turmas pertencentes ao grupo de controlo. Nas primeiras havia um maior cuidado em explicar no que consistia o Programa após o preenchimento dos questionários e uma conversa que consistia na explicação do que iria acontecer nas semanas seguintes com as sessões. No caso do grupo de controlo apesar do cuidado de explicar para que servia o preenchimento daquele documento que tinha como objetivo recolher dados para um estudo, havia também a atenção de não prolongar em demasia, visto que não era a intenção, de todo, que se sentissem excluídos por não participarem nas sessões do Programa que iriam ser desenvolvidas na sua escola.

“[Q]uando nos apresentamos explicamos que estaríamos com elas/es em dois momentos, agora em janeiro e num segundo momento em março, explicando que estávamos ali para recolher dados no âmbito de um projeto que está a ser realizado em parceria com a faculdade e com a Natixis.” (NT18_10JAN)

4.3.2. Aplicação de questionários de satisfação a cada sessão

A fim de avaliar a dinamização e as atividades pensadas e desenvolvidas, no final de cada sessão aplicava um questionário de satisfação preparado no *Mentimeter* com perguntas como: “Consideras que os conceitos foram claros?”; “O que mais/menos gostaste?”; “Tens sugestões de melhoria?”. Com as respostas dadas pelas/os participantes, era possível adaptar e modificar as sessões seguintes nos temas e nas dinâmicas, com o objetivo de atender ao máximo os seus interesses, opiniões e perspetivas.

Foi com algumas respostas dos questionários que chegamos ao tema das profissões do futuro, por exemplo, e que percebemos que algumas das dinâmicas das sessões iniciais ou os materiais que eram utilizados podiam ser pensados de outra forma.

“No final das sessões tento saber se as/os jovens estão a achar os temas abordados em sessão pertinentes, ao que dizem que apesar do tema ser bastante falado e de ouvirem isto algumas vezes, que sentem necessidade e sentem que é importante falarem sobre isso.” (NT24_26FEV)

Tabela 6- Atividades desenvolvidas relativamente à assessoria e monitorização de instrumentos de avaliação

Tipologia	Atividade	Objetivo	Participantes	Competências
Assessoria e monitorização de instrumentos de avaliação	Aplicação de questionários de pré e pós-intervenção no âmbito do Estudo de Impacto	Recolher opiniões sobre as Tecnologias de Informação e sobre género para o desenvolvimento do Estudo de Impacto.	7 turmas do 9ºano	Observar e analisar criticamente a utilização de instrumentos de avaliação.
	Aplicação de questionários de satisfação a cada sessão	Recolher opiniões por parte das/os participantes de modo a haver uma melhoria a cada sessão.		

4.4. Atividades de apoio

Uma vez que estive inserida na equipa de Comunicação e Marketing, fui envolvida em outras atividades correntes no trabalho deste serviço, como poiar em atividades de apoio na organização de atividades ou a profissionais no contacto com trabalhadoras/es francesas/es que se encontravam numa visita ao Porto.

Desta forma, houve alguns momentos em que apoiei de certa forma algumas atividades de logística, como impressões para um artista que ia atuar na Natixis, bem como receber um fornecedor e ajudar umas profissionais no contacto com trabalhadoras/es francesas/es que se encontravam numa visita ao Porto.

Tabela 7- Atividades desenvolvidas no apoio à equipa

Tipologia	Atividade	Participantes	Competências
Atividades de logística	Ajuda em tarefas para eventos	Trabalho com equipa de Comunicação e Marketing da Natixis	Entendimento do trabalho numa equipa multidisciplinar

Para finalizar, a conceção, desenvolvimento e apoio técnico à equipa multidisciplinar foram parte significativa na minha intervenção, possibilitando a construção da profissionalidade em Ciências da Educação. Acresce o desenvolvimento de competências relacionadas com o planeamento de sessões que tinham como objetivo a conscientização de questões sociais nas/os jovens, juntamente com o seu pensamento crítico.

Capítulo 5

Análise teórica e reflexiva da componente de intervenção do estágio curricular

Este capítulo tem como objetivo dar conta do processo de estágio e do fruto das sessões dinamizadas, bem como das restantes ações realizadas no âmbito do Programa Champion For Change, com as perspetivas das/os jovens participantes e das reflexões em torno das questões abordadas e vivências no contexto.

A primeira parte reflete a discussão sobre temas que foram emergindo no trabalho com estas/estes jovens derivado das temáticas desenvolvidas em cada sessão, bem como do programa em si. Numa segunda parte, apresenta a discussão sobre aquele que foi o caminho e a construção da minha profissionalidade numa empresa como a Natixis, tendo sido o meu contexto de estágio.

5.1. As sessões do Programa Champion For Change na promoção do pensamento crítico das/os jovens

Ao longo de todas as sessões e pelo objetivo que cada uma tinha no seu desenvolvimento e intenção educativa, foi importante perceber quais as opiniões das/os jovens em relação às questões de género e de como pensavam as desigualdades existentes em diversos contextos sociais. O exemplo seguinte é demonstrativo desta questão:

“(...) um aluno, marcando a sua posição, disse que as desigualdades são dos dois lados e que há estereótipos dos vários géneros, sendo que as mulheres se aproveitam da situação e da desigualdade que sofrem. (...) Ainda, numa das respostas ao questionário de satisfação, esse mesmo aluno disse que teria sido melhor se tivéssemos trazido também exemplos de estereótipos de género masculino (ao que umas colegas responderam que o tínhamos feito de forma igual, pois falamos dos estereótipos de género masculino e feminino, dando os exemplos que tínhamos falado do «homem ser desorganizado» e «de não chorar», por exemplo).” (NT23_1FEV)

O decorrer desse acontecimento fez-me pensar, no sentido em que não era claro se esta intervenção por parte do jovem era sentida e verdadeira. Isto, uma vez que as suas ações com as/os colegas e a forma como falava de outras situações não coincidia com este pensamento estereotipado. Ou seja, no decorrer dos encontros, tentei perceber se era uma forma de contrariar um pouco aquilo que era abordado, afirmando uma posição de resistência, ou se era mesmo algo sincero, interpretando pela sua postura que era bastante

recetiva. Isto mostra, sincero ou não, como algumas representações sociais e estereótipos estão presentes em muitos contextos sociais em que estas/es jovens estão inseridas/os, como também a forma como é abordado este tema nas famílias e na própria escola.

De certa forma, estas reflexões acabam por estar tão internalizados que muitas vezes não há momentos propícios para os questionarem, acabando por apenas aceitá-los e reproduzi-los.

Muitas vezes, as/os jovens estudantes veem-se numa situação em que lhes é obrigado assumir apenas uma posição: escutar a partilha de conhecimento por parte das/os suas/seus professoras/es, sem refletir. Isso impossibilita que o questionamento das questões abordadas se desenvolva, bem como do próprio processo educacional (Freire, 1996). No entanto, nos discursos de algumas/uns jovens esteve presente um pensamento crítico que demonstraram ao expor as suas preocupações e perceções relativamente às questões de género, aos estereótipos que nos são interiorizados ao longo da vida e de como isso pode ter um impacto significativo na forma como nos vemos e agimos perante o mundo e as pessoas à nossa volta e do que é esperado que sejamos e façamos.

Sendo que o “pensamento crítico racional é a capacidade e a disposição do indivíduo para avaliar questões, essa capacidade é um objetivo a ser alcançado e aperfeiçoado pelo ser humano desde o princípio de sua existência.” (Fischer, 2020, p.73), é de ressaltar a importância da promoção deste, ao longo do desenvolvimento das/os jovens, pois “[a]s pessoas com maior criticidade tendem a ter a mente aberta para novidades e ideias diferentes, além de serem racionais, razoáveis e colaborativas” (idem).

Como mencionado anteriormente, à medida que os temas iam sendo abordados nas sessões, procurando fomentar a reflexão sobre o que muitas vezes a sociedade associa a um determinado género e de como se reflete nas oportunidades e interesses que demonstramos e das mensagens que as/os jovens iam transmitindo, especialmente as meninas participantes no Programa mostravam uma certa irritação quando mencionavam certas interações e falas de outros colegas nomeadamente n’

“C: [a] parte em que se disse que os homens não se podem maquilhar e eu acho isso mesmo estúpido porque hoje em dia muitos homens drag queen e assim costumam muito fazer isso e não é por ser homem que não podem porque a maquilhagem não é só para mulheres. A: E isso foi um estereótipo criado pela sociedade. F: E também os casos em que pensam que os homens são sempre melhores do que as mulheres e não é assim. A: E por exemplo, antigamente as mulheres não podiam usar calça porque «ai meu deus, olha para esta pindérica que está aqui».” (GDF2)

O objetivo das sessões e dos temas pensados, partia de mais do que trazer respostas certas ou erradas aos debates, promover a reflexão e pensamento constante que muitas/os já demonstravam e que foram partilhados ao longo do processo, derivada da confiança das/os jovens em nós, dinamizadoras, mas nelas/es mesmos. Mesmo quando não havia um debate previsto,

“[[foi bastante interessante perceber que os temas apresentados e comentados pela turma foram motivo de surgimento de debates acesos entre os grupos, no qual as jovens meninas e mulheres se mostravam indignadas pelo facto de um os colegas não concordar com o tema das desigualdades como sendo apenas de mulheres, mais uma vez, ao que tentei explicar que aquilo que queriam dizer era que sim existem tanto num género como noutra, mas que está provado o facto de efetivamente as mulheres serem alvo de maiores e mais desigualdades em diversos aspetos da vida (...).” (NT35_29MAR)

Interessante que conforme íamos apresentando situações de desigualdade e de perpetuação de estereótipos, focando nos géneros feminino e masculino e não apenas no feminino, por exemplo, explicando que a ideia não era que os homens deveriam ter menos direitos, mas sim direitos iguais para todas e todos que permitissem as pessoas terem o acesso justo às oportunidades, os jovens que se mostravam mais resistentes a estas questões, demonstravam uma postura mais aberta e compreensiva. Apresentaram um interesse genuíno em perceber como isso acontecia, talvez por se sentirem vistas/os e reconhecidas/os.

No primeiro contacto com o contexto escolar, onde se desenvolveu a intervenção, foi importante ter em consideração a importância da justiça social e de como esta podia ser promovida com as sessões planeadas do Programa, principalmente na necessidade e vontade de reconhecimento (Fraser, 2010). Como referido anteriormente, sendo que este conduz a discussão de várias lutas ligadas ao género e ao multiculturalismo, estas foram tidas em consideração na abordagem com estas/es jovens participantes nas sessões.

Quando abordamos o conceito de estereótipo em geral, explicando como sendo aquilo que pensamos que determina a forma como nós avaliamos e categorizamos um determinado grupo de pessoas, transpondo para os estereótipos de género que acabam por ser associações de atributos ou características que homens ou mulheres “devem” ter e desenvolver, as/os jovens alunas/os trouxeram muitas outras dimensões à discussão, como, por exemplo, as questões da sexualidade,

“D: Tipo com os da nossa turma que falamos da homossexualidade e assim.. eles levam muita coisa disso para a galhofa e eles depois acho que conseguiram mais

ou menos perceber que isso não é galhofa. A: Se bem que ainda há algumas pessoas que levam para a galhofa na mesma, mas pronto, não é tudo um mar de rosas aqui.” (GDF2)

Como estes temas muitas vezes são trazidos de forma leviana, mas que causam momentos de aceitação ou desconforto por parte de quem os sente em relação à interação entre as/os colegas na escola.

A participação das/os jovens foi significativa e mostrou um genuíno interesse e conhecimento sobre as questões e os assuntos desenvolvidos, quando, por exemplo, na sessão de apresentação dos temas à escolha,

“[t]odos os grupos fizeram um cartaz e bastante interessantes e empenhadas/os, (...) explicando que a escolha de imagens e cores de alguns cartazes foram pensadas e não aleatórias, como por exemplo a escolha do roxo num dos cartazes, com a justificação de que é uma junção do azul com o rosa para simbolizar todas e todos.” (NT30_13MAR)

As/os jovens demonstraram estar muito bem informadas/os e dentro dos temas, algo que mostra maturidade e preocupação sobre o mundo e a sociedade em que estão inseridas/os.

“São jovens que questionam as coisas, e que sabem o que este tema tem de potencial para desconstruirmos ideias e percepções que muitas vezes não percebemos instantaneamente, mas que estão lá.” (NT22_30JAN)

Para além disso, mostraram vontade de participar nos temas tratados nas sessões e nas dinâmicas, um grande passo para o seu envolvimento nas questões sociais e na sua comunidade:

«Devem participar porque isso lhes permite tirar partido dos seus conhecimentos e melhorar as decisões institucionais dos organismos municipais de que são membros. Aumenta o seu envolvimento na comunidade, numa altura em que os seus níveis são desiguais, e reforça a sociedade democrática baseada no "governo do povo".» (Checkoway, Allison & Montoya, 2005, p.1150) ¹⁰

A participação aliada aos Programas implementados na escola, pode levar a uma possível mudança que se torne significativa no desenvolvimento das suas identidades e interesses, que se traduz assim numa mais-valia.

¹⁰Tradução da citação: «They should participate because it draws upon their expertise and improves institutional decisions of municipalities of which they are members. It increases their community involvement at a time when its levels are uneven, and strengthens democratic society based upon the “rule of the people”. » (Checkoway, Allison & Montoya, 2005, p.1150)

As sessões do Programa Champion For Change e os temas nessas abordados, permitiram analisar como o CFC pode promover a presença e interesse das jovens meninas e mulheres na área das Tecnologias de Informação, objetivo orientador da intervenção, sendo que se notou um progresso na forma como as/os jovens se expressaram no decorrer dos encontros. Com a abordagem consciente e informada de assuntos que remetam para as questões de género, acredito que será possível a promoção da representatividade e acima de tudo, mais equilibrada e igualitária.

Neste sentido, possibilitou a compreensão de como as atividades realizadas no âmbito do Programa Champion For Change, contribuíram ou não, para uma pequena mudança na maneira como as/os jovens pensam as questões de género, e quais os fatores que as/os impulsionava a pensar de determinada forma, com o pensamento de que o mundo do trabalho nas tecnologias é um lugar para todas e todos.

Abordarmos o género, que é reconhecido como um dos principais organizadores da vida em sociedade (Schouten, 2011), como explanado anteriormente, faz todo o sentido a fim de reverter a ideia de que são as meninas que não se interessam ou se interessam menos nas áreas das Ciências e das Tecnologias do que os rapazes. Isto, porque está provado que a pouca presença de mulheres nas TI vai para além disso, estando relacionada com as representações sociais que se foram solidificando na sociedade, impedindo as mesmas de escolherem cargos associados a esta área.

5.2. O tempo das/os jovens na escola no desenvolvimento da sua identidade

Antes de realizar a intervenção, já havia refletido sobre como a escola é um espaço fundamental e significativo quando falamos sobre as questões da identidade, aceitação e conscientização das diferenças e das questões sociais que vivemos, principalmente nas/os jovens que estão em constante desenvolvimento e mudança. Isto é, a própria forma como as/os docentes transmitem os assuntos de cariz social e individual e de como se relacionam e se expressam com as/os suas/seus alunas/os pode fazer toda a diferença na vida da/o jovem e de como esta/e se vê a si própria/o. Como se exprime e manifesta as suas vontades e interesses nos vários sistemas de relação que desenvolve na sua vida.

É importante pensarmos o papel da escola como sendo um lugar capaz de transformar positivamente a maneira como os sujeitos se relacionam e como tratam o outro. Um lugar responsável por capacitá-las/os para uma vida em sociedade justa e consciente, mais uma vez, das diferenças e de como isso enriquece os contextos nos quais

estamos envolvidas/os. Isto, porque quando falamos dos estereótipos de género, que muitas vezes se reproduzem na escola e na forma como somos educadas/os, estes

“(…) elementos estruturantes dos estereótipos de género podem vir a tornar difícil a raparigas e a rapazes beneficiar da igualdade social já conquistada e fazê-la progredir. Esses elementos continuam a ser fundamentalmente dois: a educação para o cuidado nas raparigas e a educação para a dominação nos rapazes.”
(Alvarez & Vieira, 2014, p.11)

Nas sessões com as turmas, estiveram perceptíveis duas dinâmicas de relação com as professoras que participavam nos encontros que determinaram, em muitos dos dias, a maneira como as/os jovens expressavam as suas opiniões e como traziam questões. Numa, caracterizo o ambiente como aberto e livre de julgamentos. No entanto, no outro um ambiente algumas vezes tenso e desconfortável para as/os próprias/os participantes.

O facto de em algumas das turmas as professoras darem mais espaço às/os suas/seus alunas/os para interagirem connosco e de participarem livremente, não influenciando o decorrer das sessões, potenciou a possibilidade do desenvolvimento de uma relação de confiança com as/os jovens, que ajudou bastante a abordagem de alguns assuntos.

Acredito que estas sessões, ainda que direccionadas para as/os estudantes, puderam ter algum significado na forma como as próprias professoras pensam estas questões, pois num dos encontros uma docente veio falar connosco, expressando como:

“(…) para ela ainda era estranho os rapazes pintarem as unhas e que isso era um preconceito, que ela sabia que era um preconceito, que muitos gays pintam as unhas e que isso era um estereótipo, e eu pensava para mim: «ainda bem que a professora percebeu que o que estava a dizer era preconceituoso e que o facto de admitir era um passo para que possa refletir da próxima vez que tiver esse pensamento ou algum do género», tendo a esperança que a abordagem destes temas iria potenciar uma maior reflexão.” (NT22_30JAN)

É importante falarmos destas questões sem medo de causar desconforto, porque só assim será possível um maior entendimento dos problemas que nos rodeiam e de pensarmos como podemos colaborar para uma sociedade mais justa e livre de preconceitos e estereótipos. A importância de abordar como o estigma que existe e das representações sociais estereotipadas negativas (Goffman, 2004), perpetuam a forma como pensamos o outro e agimos perante ela/ele.

Houve um interesse por parte das professoras que acompanhavam estas turmas participantes. Nas sessões, intervinham colocando também questões e desafios sobre os temas. Num momento, uma professora disse às/aos estudantes

“(...) para procurarem no dicionário sinónimos da palavra mulher e da palavra homem, o que causou uma partilha interessante em que percebemos que existem diferenças nos adjetivos que colocam numa e noutra, em que na palavra homem os sinónimos são palavras mais elogiosas, enquanto na mulher o contrário acontece. Percebi que esta intervenção da professora, em conversa com a mesma no final do encontro, tinha sido porque esta havia realizado um estudo nos seus tempos de faculdade relacionado a como as mulheres se viam a elas próprias, ao que lhe disse que seria bastante interessante se pudesse partilhar connosco os resultados e se pudesse trazer o estudo para que pudessemos analisá-lo em turma numa das sessões.” (NT25_13FEV)

Acredito que quando isto acontece poderemos estar no caminho de alguma possível mudança. Ainda, a existência de um espaço onde as pessoas se sintam à vontade para explorar estas temáticas que são fundamentais, podem ajudar a que estes processos de conhecimento das questões sociais sejam desconstruídas.

Relativamente aos alunos, que se mostravam reticentes à compreensão deste tema por não considerarem pertinente e ou importante, notou-se uma preocupação por parte das professoras em explicar e ajudar de certa forma a ver o outro lado da moeda e de cada situação.

“Ouvi a conversa dele com a professora que lhe dizia que conhecia muitos homens que choravam a ver filmes e que isso era sinal de sensibilidade e não de fraqueza, mas ao que percebi ele não estava a concordar muito, expressando o seu desagrado em relação ao que ouvia.” (NT23_1FEV)

Com este acontecimento apercebi-me do facto de que era algo recorrente quando se falavam destes assuntos, tendo o cuidado a partir desse momento de levar às sessões, ainda mais evidente, os dois lados da desigualdade. Desta forma, ao mesmo tempo que estes jovens se sentiam ouvidos, podiam estar conscientes de que as situações dos estereótipos se perpetuam para todas e todos se eles também reproduzirem esses pensamentos e opiniões.

“A professora disse-nos que lhe tenta mostrar estas desigualdades com dados estatísticos e notícias desde o ano passado e que mesmo assim não tem havido mudança de pensamento, e tudo isto é curioso e interessante de pensar, acerca desta posição e resistência por parte do aluno, como se as influências que teve e tem ao longo das suas

vivências fizessem com que algumas das duas opiniões se tornassem de tal forma enraizadas, que não se permite pensar de outra forma.” (NT23_1FEV)

Nas últimas sessões do Programa, foi este mesmo aluno a que me refiro que trouxe à discussão um anúncio que tinha visto numa farmácia sobre a dieta e esta relacionada a homens, uma vez que tínhamos visto anúncios relativos ao corpo e ao emagrecimento relacionados apenas com mulheres. O facto de ter reparado e questionado a existência deste anúncio, mostra como as questões abordadas nas sessões do Programa Champion For Change potenciaram uma reflexão e fizeram pensar sobre estes assuntos, tendo impactado na mudança ou não de pensamentos.

A verdade é que as/os jovens participantes mencionaram a importância da existência do Programa na escola e nesta fase das suas vidas, expressando que

“[n]uma aula normal não costumamos falar destes assuntos e aqui deu para perceber mais que no futuro nos pode ajudar. (GDF2)”,

e que deveria haver mais projetos deste tipo para se abordar, precisamente, mais abertamente estas temáticas que consideram essenciais.

“A verdade é que a primeira impressão e primeira vivência num contexto ajuda muito a determinar como nos sentimos e como pensamos o contexto em que estamos a intervir (...)” (NT20_23JAN) Assim,

“[o]s espaços da escola, a forma como são ocupados e usados, devem conter valor formativo e educativo. Os espaços não são utilizados do mesmo modo por todos/as nem lhes são destinadas as mesmas atividades, mas a dimensão do espaço que nos é atribuído, ou de que nos conseguimos apropriar, e a sua centralidade parecem fatores de igual valor para todos e todas.” (Pinto, 2010, p.74)

O facto da própria escola poder ser um espaço com uma cultura educacional capaz de promover um lugar que fomenta e promove a igualdade de oportunidades e de justiça social, tendo ainda em conta e consideração as diferenças e individualidades de cada jovem que por lá passa. A escola, como sendo um espaço de socialização direta, mencionado anteriormente, e o facto de considerarmos que a educação não é neutra (Biesta, 2009), representa muitas das ideias que são levadas pelas/os jovens pelas suas vidas pessoais e profissionais. Uma instituição que é significativa na construção e desenvolvimento da identidade das/os suas/seus estudantes.

5.3. O interesse e envolvimento das/os jovens ao longo do Programa Champion For Change

O envolvimento das/os jovens nem sempre foi possível de conseguir podendo afirmar, que para um grande grupo, estes acabaram por ser uma construção, e do encontro aos temas que mais lhes suscitavam curiosidade, bem como das dinâmicas realizadas.

"A segunda turma do dia pareceu um pouco menos interessada, não pretendendo generalizar, uma vez que havia estudantes muito interessadas/os, o que é completamente normal porque mesmo não obrigando a que participem, estas/es jovens sentem pressão por parte das professoras e das/os Encarregadas/os de Educação em participar mesmo não estando tão cativadas/os, visto que estão na aula da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento." (NT20_23JAN)

As interações das/os jovens foram dos indicativos mais fundamentais para perceber o interesse e como este foi desenvolvido ao longo do Programa. Nas primeiras sessões estava claro o desinteresse, pelo pouco envolvimento e participação nas dinâmicas, comparando com os discursos que se iam partilhando nas últimas sessões.

"No momento de partilha do boletim de cada grupo, as/os jovens tocaram em pontos bastante interessantes, sendo estes por exemplo das profissões que são associadas a cada género, mais uma vez, mas também séries e jogos em que essas situações com estereótipos estão visíveis, quer seja a perpetuar ou a contrariar." (NT33_22MAR)

Na parte em que sugerimos a dinâmica de apresentação de um tema à escolha por grupos, esteve perceptível uma ligeira reticência por parte de algumas/uns estudantes, muito pelo peso que a apresentação teria. A esta reação, foi tido em consideração o facto de explicar que era um momento de exposição de ideias e uma oportunidade de expressarem o que consideravam ser importante, e não de avaliação, pelo menos da nossa parte.

Em algumas turmas, a avaliação da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento consistia nessa mesma apresentação, o que causava alguma pressão às/aos jovens estudantes, que tentamos ao máximo minimizar e apenas fomentar o interesse.

"Reparei que quando falamos do cartaz, uma jovem torceu um pouco o nariz, expressando desinteresse e pouca vontade, e nesse sentido intervimos tentando suavizar a tarefa, dizendo para não verem isto como algo duro e difícil e com pressão, pois seria apenas uma oportunidade para expressarem o que consideram ser importante sobre estas

questões e o que achavam que poderiam abordar de outra forma e com outros temas associados, da sua vontade.” (NT26_27FEV)

O interesse e envolvimento presente e crescente ao longo das sessões teve peso na forma como transmitiam e pensavam a importância do Programa, pois “[a]mbos os grupos trouxeram inputs bastante interessantes e pelo que deu para perceber, as/os jovens explicaram o facto de considerarem o programa uma mais-valia nas suas idades e nas suas escolas, bem como deram ideias de outros temas para outros possíveis projetos, o que mostra preocupação e interesse pela sua parte.” (NT34_27MAR)

O facto do Programa Champion For Change estar inserido na disciplina de Cidadania e Desenvolvimento, permitiu que existisse um momento apenas para ser dedicado a este projeto, e sendo que a escola é um lugar essencial e bastante direcionado para o exercício da Cidadania das/os jovens, não poderia ter feito mais sentido a inclusão de temas sobre o género e das Tecnologias de Informação em aulas deste tipo.

Esta disciplina acaba por ter em si “(...) um espaço curricular privilegiado para o desenvolvimento de aprendizagens com impacto tridimensional na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e no relacionamento social e intercultural” (Oliveira, 2019, p.1457), que esteve em consideração nos objetivos de cada sessão. Uma das prioridades teve presente o desenvolvimento do pensamento crítico, como mencionado, e abarcando os três pontos relativamente à individualidade, às relações e interações entre as/os jovens e da perceção das suas ações e pensamentos no mundo em que estão inseridas/os.

5.4. A importância da relação construída com as/os jovens no entendimento de si e das suas vivências

Apesar das sessões do Programa se desenvolverem numa sala de aula, o objetivo do Champion For Change era mais do que mostrar as oportunidades que existem nas áreas das Tecnologias de Informação. Pretendia-se mostrar que o lugar nas TI é um lugar para todas e todos e estimular ao máximo a capacidade de pensar criticamente e de refletir sobre as situações de desigualdade que acontecem à nossa volta. Além disso, de que forma se pode contribuir para a promoção de jovens mais informadas/os.

A vontade das/os jovens expressarem e partilharem os seus pensamentos acerca de questões tão importantes na forma como nos vemos a nós e agimos com as/os outras/os, não seria possível sem uma relação de confiança de nós dinamizadoras para

com estas/es estudantes. Ademais, a segurança e garantia de que as suas vozes seriam escutadas e de que as sessões e dinâmicas pensadas com elas/es e para elas/es seria livre de julgamentos, para que fosse viável a existência de momentos que pudessem ser muitas vezes desconfortáveis, mas necessários para o crescimento e informação, sendo um ambiente de aprendizagem mútua.

“As boas relações entre os jovens e os adultos foram citadas como uma parte importante da aprendizagem que tem lugar nos espaços, onde o responsável se torna um modelo, um adulto que pode orientar e reconhecer os jovens.” (Fejes & Dahlstedt, 2018, p.903)¹¹, e a relação construída com as/os jovens participantes teve várias dimensões: de confiança; aprendizagem e de escuta ativa.

No trabalho com jovens, é importante considerarmos as suas individualidades e interesses que muitas vezes determinam a forma como se relacionam com figuras externas. Pensarmos de que forma nos seria possível uma aproximação que permitisse atingir os objetivos previstos no que dizia respeito ao bom funcionamento do Programa Champion For Change foi um ponto essencial, e neste caso, em alguns momentos, de difícil equilíbrio.

Com algumas/uns jovens, houve desde logo uma abertura naquilo que partilhavam dos seus interesses, aspirações e dinâmicas relacionais, por exemplo:

“[a]o vir embora, uma aluna da primeira turma do dia veio abraçar-me e disse-me até amanhã. Esta aluna na sessão da turma dela falou comigo a dizer que no caso dela nunca tinha tido essa experiência de ter de brincar apenas com bonecas, mas que a família lhe deu sempre a oportunidade de brincar com outros brinquedos, desabafando até que quando lhes disse que era da comunidade LGBT que se sentiu apoiada e isso era muito bom para ela.” (NT23_1FEV)

Foi interessante pensar como as/os próprias/os estudantes tiravam conclusões e refletiam das suas próprias vidas, relacionadas com as questões e temas abordados nas sessões, que possibilitava uma maior personalização das dinâmicas que lhes fizessem mais sentido.

"Estas interações são fundamentais para o desenvolvimento de expectativas, valores, identidades e comportamentos de género. Por esse motivo, as relações

¹¹ Tradução de citação: “Good relations between young people and adults have been cited as an important part of the learning, which takes place in the centres, where the recreation leader becomes a role model, na adult who can guide and acknowledge the young people.” (Fejes & Dahlstedt, 2018:903)

familiares são cruciais para a compreensão sociológica dos ensaios dos jovens sobre as relações de género." (Guerreiro, Caetano & Rodrigues, 2014:36) ¹²,

Da forma como são pensadas as suas ações, e como são desenvolvidos os seus pensamentos e perceções acerca destes temas.

A menor diferença de idades facilitou uma relação mais pessoal, na medida em que as/os jovens, não pensando o meu papel como uma figura autoritária que pode acontecer com as suas professoras, sentiam-se mais à vontade e confortáveis em partilhar certos aspetos das suas experiências e motivações, talvez por acreditarem que poderia haver uma maior compreensão da minha parte.

“[E]nquanto não tinha começado a sessão, uma aluna da primeira turma veio ao pé de mim e começou a dizer que achava que ia para um curso que era mais associado para meninos, a arquitetura. (...) Achei muito interessante o facto de ter vindo ao pé de mim falar-me disto, o que mostra que falar destes assuntos dos estereótipos de género está a fazer-lhes sentido e que começam a pensar e a refletir sobre isso. Disse-lhe que o importante era que ela gostasse e que se imaginasse no futuro com aquela profissão e que isso a fazia feliz e ela concordou, afirmando que também pensava assim.”
(NT25_13FEV)

No seguimento das sessões e numa fase em que começava a entender e a conhecer a personalidade de cada jovem, houve uma situação que me fez agir de forma mais individual. Numa das sessões, *“(...) reparei que um dos estudantes estava em baixo, algo que nunca aconteceu até então, uma vez que costuma ser um dos jovens que se mostra mais participativo, alegre e até aquele que puxa pelas/os restantes colegas. Por isso, no final fui falar com ele a perguntar se estava tudo bem e se precisava de falar, ao que me respondeu que não estava nos seus melhores dias explicando o motivo. Disse-lhe que se precisasse de conversar com alguém que poderia contar comigo. Achei que deveria ter tido esta atitude (...).”* (NT28_6MAR)

Trabalhar com jovens implica sensibilidade e consideração, daí assumir um papel de jovem para jovem, um papel em que fosse vista como alguém com quem podiam conversar, apesar de estar naquele contexto para desenvolver as sessões e os temas previstos.

¹² Tradução de citação: “These interactions are central to the development of gendered expectations, values, identities and behaviours. Therefore, family relations are crucial to the sociological understanding of young people’s essays on gender relations.” (Guerreiro, Caetano & Rodrigues, 2014:36)

Apesar disso, com algumas turmas, a aproximação não foi tão bem conseguida por motivos desconhecidos, mas que podem ter a ver com a forma como foram dinamizadas as sessões, ainda que nos questionários de satisfação nenhuma resposta apontasse para tal. *“Sinto que com esta segunda turma de quarta-feira é mais difícil criar uma ligação e entendimento mais próximo e não consigo explicar se será pela minha forma de dinamizar, pois nas respostas aos questionários nada aponta para tal, ou se será algo externo ao Programa.”* (NT33_22MAR)

O facto dessas razões não estarem presentes nas respostas aos questionários de satisfação pode relacionar-se com o simples facto de não se sentirem à vontade para o expressar, o que é compreensível, porque mais uma vez, trata-se de pessoas distintas com as suas próprias características e individualidades.

5.5. Perceções das/os jovens sobre a sociedade e os contextos à sua volta

As/os jovens foram constantemente apresentando e partilhando algumas das suas preocupações em relação à sociedade, aos problemas e temas que a esta estão associados, nomeadamente acerca das questões de género, sexualidade, as transições e as escolhas que são esperadas nas fases de vida que se encontram, como também a questões relacionadas à saúde mental, identidade, e muitas outras.

“Uma aluna em especial refletiu e deu bastante a sua opinião no que diz respeito às questões dos estereótipos de género e daquilo que a sociedade impõe aos sujeitos, mostrando uma certa revolta por haver pessoas que pensam de forma discriminatória. Esta, no início da sessão, não estava nada recetiva a participar, talvez por pensar que a direção que a mesma iria tomar não seria do seu agrado, porém quando percebeu que não estávamos ali para julgar e para perpetuar estereótipos e preconceitos, mas sim refletir e questioná-los, a jovem deu a sua opinião livremente.” (NT22_30JAN)

No desenvolvimento das dinâmicas e nos debates que surgiam dos temas abordados, estas/es estudantes mostraram-se conscientes e preocupadas/os sobre o que muitas vezes, estas expectativas, associações e preconceitos poderiam refletir nos seus futuros e na forma como desenvolvem as suas personalidades e interesses. Na forma como se mostram e se apresentam nos variados contextos que vão estando envoltas/os ao longo das suas vidas.

A preocupação e consciência demonstrada, estava especialmente evidente quando as turmas tiveram o espaço para apresentarem um tema ao seu gosto. Nesta apresentação,

ficou clara a maneira como dão importância aos pensamentos e ações que podem influenciar e mudar as suas realidades, transpondo os seus discursos para como elas/es mesmas/os poderiam mudar o mundo ou então as pessoas que não tivessem consciência sobre as questões sociais que elas/es pensavam como fundamentais.

Na sessão da apresentação dos temas,

"(...) surgiram debates relacionados com as mulheres no desporto e de como é uma verdade o facto de existirem, mas muitas vezes não serem publicitadas da mesma forma do que os homens, dito pelo grupo realizado por meninas que realizaram o seu cartaz em torno destas questões, tendo sido muito interessante e esclarecedor. Estas disseram que a pesquisa sobre mulheres no desporto foi mais difícil, pois apareciam na sua maioria mais equipas masculinas e os seus prémios associados." (NT35_29MAR)

Em relação à existência do Programa e do seu desenvolvimento nesta escola, as/os jovens expressaram-se contentes por terem participado, partilhando que acreditavam ser importante o investimento neste tipo de projetos e de como nas suas idades isso podia ser significativo para promover uma maior consciência e reflexão acerca destas questões abordadas ao longo das sessões, afirmando não terem

"(...) vezes suficientes estes programas, devíamos ter mais vezes porque ainda há um problema e muita gente não está consciente nisso." (GDF1)

Para além disso, as/os jovens participantes nas sessões falaram de temas como recomendação que consideravam pertinentes de desenvolver nas escolas, como

"[d]esenvolvimento pessoal. Problemas sociais (...) Racismo, homofobia (...) Problemas relacionados à saúde mental (...) Aparência e essas coisas." (GDF1)

Ou seja, o interesse sobre estas temáticas foi manifestado ao longo das suas intervenções, principalmente nas últimas questões e nos grupos de discussão focalizada. Surgiram conversas entre as/os participantes que mostravam uma vontade de perceber mais e de informarem mais aprofundadamente acerca das questões que iam sendo abordadas ao longo do Programa.

"A: Qualquer coisa que a sociedade tenha a oportunidade de criticar a mulher vai sempre fazê-lo. X: Como as roupas e os assédios. A: Sim, o castigar a vítima. Como se a vítima tivesse de ser castigada e não o agressor. X: Eu acho que isso devia ser um assunto abordado. Não para vocês (dirige-se aos colegas), porque vocês sabem ter respeito, mas há alguns rapazes ou homens que deviam ter uma pessoa que lhes ensinasse que eles é que se deviam comportar. A: Eu acho que há muita influência das gerações dos nossos avós e assim. Eu ouço comentários, não tem a ver com mulheres, mas com homossexualidade, ouvi a minha avó a dizer por exemplo se eu dissesse que era homossexual a minha avó olhava-me

logo de lado. E em problemas de desigualdade de género isso também existe."
(GDF1)

Apesar do Programa Champion For Change abordar maioritariamente as questões de género e da importância da representatividade nas Tecnologias de Informação e do Negócio, as sessões deram aso a que se tratassem outros temas igualmente importantes e referidos pelas/os jovens.

A existência de um espaço aberto à discussão e reflexão, potenciou uma aprendizagem mútua. Esses debates traduziram-se em momentos ricos, numa troca de experiências, vivências, pensamentos e opiniões que nos permitem questionar sobre as nossas ações, expressando que as

"(...) sessões com as/os jovens são sempre interessantes, pois é real a aprendizagem que tenho com elas/es e que é mútua, havendo aquele espaço para conversarmos sobre temas importantes, sem que haja uma avaliação pelo meio e o medo de errar em algo que não é possível de errar, porque se trata de pensamentos, opiniões, perceções e vivências que não são julgados, mas refletidos e questionados para um maior conhecimento e consciência destes temas." (NT32_20MAR)

Ainda nas preocupações trazidas pelas/os jovens, uma das mais expressivas foi precisamente relacionada com o seu futuro e as escolhas e pressões que estas acarretam. Quando se abordava o futuro, era na maioria das vezes acerca das profissões do futuro e das situações ligadas à igualdade de género e salarial. Contudo, muitas das conversas, tanto iniciadas por parte das/os jovens como professoras, acabavam por incidir na importância e nas expectativas das escolhas que é esperado que as/os estudantes tomem nesta fase, uma vez que se encontram no 9º ano.

A pressão esteve bastante evidente na forma como as/os participantes pensam a importância do seu papel no futuro da sociedade, realçando a responsabilidade em informar as pessoas à sua volta e o peso de serem consideradas/os a "geração do futuro".

"Claro que é importante, não é? Porque nós somos a futura geração, somos o futuro, ou seja, a saber disso podemos informar outras pessoas, podemos partilhar a nossa experiência e participar nessas coisas mais tarde." (GDF1)

Remetendo para o futuro das tecnologias, a verdade é que nos discursos destas/es jovens participantes há um pensamento e um certo receio de não ficar para trás e de tentar acompanhar as mudanças nestes aspetos, ainda que tocando sempre para a sensibilização da desigualdade de género que ainda determina muito daquilo que se faz no nosso quotidiano.

"Acho que isso é algo que devia passar pelas turmas. Primeiro para sensibilizar nas coisas da desigualdade de género e porque queiramos ou não a tecnologia é o futuro e se não apanharmos ficamos um pouco para trás e não deve ser." (GDF1)

"A: A única coisa que estou a pensar é que talvez dê um pouco de um passo a mais pelo adolescente se ele não se sentir confortável a começar um futuro com o que ele realmente aceita consigo próprio, talvez." (GDF4)

À medida que se ia tornando mais visível o receio e a pressão associada às escolhas, como mencionado anteriormente, a empatia foi fundamental para que as/os jovens se sentissem mais confortáveis em desabafar e expressar os seus medos e indecisões que são naturais e próprias das transições juvenis.

Num dos momentos em que este era o tema,

"[p]artilhei um bocadinho do meu percurso dizendo para não se sentirem muito pressionadas/os pois tinham muito tempo ainda, ao que uma rapariga comentou: «esperam que nós com 15 anos decidamos o que queremos fazer na vida toda» e isso foi bastante interessante e expressa precisamente os desafios e os obstáculos que surgem nesta fase." (NT27_1MAR)

Esta partilha de obstáculos à quase obrigatoriedade por parte do ensino e das relações sociais que estão envolvidas/os, em fazer uma escolha que é apresentada como algo que determinará os seus percursos académicos, mas também profissionais e muitas vezes da vida, trazem inquietação. Devemos, então,

"(...) pensar que as culturas juvenis são expressões singulares a partir das quais os jovens constroem significados para lidar com um mundo cada vez mais complexo, em que as formas de participação, os cenários políticos, a organização do trabalho se transformam rapidamente. São os jovens que vivenciam de forma mais intensa a tensão entre as forças instituídas e as instituintes na dinâmica social, em face das desiguais oportunidades em relação a género, etnia e classe social, mas, sobretudo em relação à circulação, acesso e distribuição dos bens culturais." (Laranjeira, Iriart & Rodrigues, 2016, p.121)

Os momentos de decisão para as/os jovens tomam significados mais intensos e complexos, pela pressão a esta associada da transição linear que lhes é esperada. Remetendo para as transições juvenis, que se aplicam quando nos referimos a estas perspetivas que muitas vezes podem ser incertas, o peso das escolhas que podem ditar os seus futuros, é fundamental demonstrar às/aos jovens como podem ser reversíveis, sem que percorram um percurso linear. O ser jovem, mas a necessidade de se tornar também autónoma/o, podem existir juntas (Walther, 2006).

Em suma, se pensarmos no processo que teve como centro jovens em idade escolar, rapazes e raparigas, notamos algumas diferenças no que diz respeito à forma de aceitar as desigualdades. Isto é, quando nas sessões se abordava as questões de género e as desigualdades existentes, de modo geral as jovens estudantes mostraram-se mais recetivas a escutar e a tentar perceber o lado dos colegas rapazes e em perceber como também muitas vezes poderiam sofrer com os estereótipos.

No caso dos jovens rapazes estiveram essencialmente presentes dois pontos de vista. Um em que os estudantes demonstravam interesse e preocupação pela falta de igualdade e representatividade que existe e as discriminações que as mulheres sofrem no mercado de trabalho. No outro, que se centrava na ideia de que as desigualdades não existem e que é esquecida a forma como também os homens sofrem com as representações sociais que lhes são associadas, apresentando assim uma postura mais resistente.

5.6. Dinamização das sessões: reflexões das/os jovens sobre desempenho

Quando foi pedido às/aos jovens participantes que avaliassem o meu desempenho enquanto dinamizadora das sessões do Programa, as intervenções basearam-se em duas dimensões: a relacional e a de transmissão dos temas.

No que diz respeito à dimensão relacional, as/os jovens mencionaram o facto de se sentirem à vontade para expressar as suas opiniões sem que se sentissem julgadas/os, e o facto de sentirem que havia um espaço seguro no qual eram ouvidas/os facilitou a sua participação.

“C: Deram-nos as escolhas de fazermos o que queríamos, de respeitar a nossa opinião, sempre foi impecável. A: Sim, nós pudemos dizer a nossa opinião sem nos sentirmos julgados.” (GDF1)

“E: E também ouviram a opinião de cada aluno e acho que isso é importante. D: Porque no final a nossa opinião conta bastante porque é isso que vai definir se as pessoas tiveram bem.” (GDF2)

Relativamente à dimensão da transmissão dos temas nas sessões, as/os participantes mencionaram a forma como foram pensadas as dinâmicas e a abordagem aos temas, uma vez que tentávamos que a introdução e desenvolvimento dos assuntos fosse o mais interessante possível, indo de encontro ao que as/os jovens nos iam expressando no seu feedback.

A: (...) podiam ter simplesmente chegado aqui e ser bem secante mas acho que foi bom e tentaram fazer os post-its e aquela que nós fizemos com as fotos e falado... E: E todas as atividades foram vivas. (GDF1)

Referiram a importância de termos em consideração o facto de conversarmos sobre os temas de forma simples, com exemplos que fossem de fácil identificação às situações.

"A: E sabiam explicar. E de uma forma que nós pudéssemos entender. F: É verdade, porque tem muitas professoras quer vão explicar e temos dúvidas e não conseguem explicar. E: E também ouviram a opinião de cada aluno e acho que isso é importante. A: Os aspetos positivos foram os temas abordados e eu ia falar em como explicaram porque às vezes muitos professores não conseguem explicar de uma forma que nós consigamos perceber. Pontos negativos acho que não tem nenhum. Eu gostei de tudo. G: Aspetos negativos não tenho nenhum, sinceramente." (GDF2)

No entanto, no que se refere aos aspetos negativos da dinamização, indicaram que gostariam de ter tido mais exemplos práticos, dando até a sugestão da realização de experiências sociais, em que nos deslocávamos à rua e simulávamos situações discriminatórias e estereotipadas, ou então convidar alguém que estivesse disposta/o a falar sobre algo que tivesse vivenciado.

"A: Eu acho que algumas pessoas só sabem o que é ter na pele quando estão realmente naquele lugar e não exploraram muito isso. D: Mais ou menos aquilo que ela está a dizer, pelo menos para mim era dar uma demonstração. Perguntar tipo voluntários para fazer demonstração de como isso pode ser prejudicial." (GDF4)

Com as perceções por parte das/os jovens ao meu desempenho na dinamização das sessões, estas permitiram-me refletir criticamente acerca das minhas práticas e como possivelmente noutros projetos poderei melhorar a minha intervenção e torná-la mais favorável e interessante para quem nelas participa.

5.7. O papel da Responsabilidade Social numa empresa

Um dos objetivos desta intervenção partia também de perceber quais os motivos pelos quais a empresa em que consistiu o meu estágio estaria interessada nas questões relacionadas com a responsabilidade social, que é fundamental em todas as instituições e entidades empresariais. Para perceber se estariam igualmente presentes outras intenções

que vão para além das questões da promoção da igualdade de género e da igualdade de oportunidades, que não são necessariamente negativas, apenas diferentes propósitos e objetivos de alcance. Visto que se trata de uma instituição profissional, é importante realçar a emergência da preocupação no que diz respeito à responsabilidade social.

Com o crescente foco por parte da sociedade nas questões da inclusão e do impacto que uma instituição pode e deve ter nas suas comunidades, ao tema da Responsabilidade Social tem vindo a ser dada cada vez mais uma maior atenção. O conceito “(...) de Responsabilidade Social da Empresa torna-se bastante complexo de se definir uma vez que acompanha a evolução das empresas e o contexto social, económico, ético e ambiental em que está inserido.” (Pompeu, 2011, p.11).

Ao longo das sessões desenvolvidas com as/os jovens, surgiu uma questão por parte destas/es estudantes focada no papel e no interesse que uma empresa ligada a um banco teria em desenhar e implementar um Programa que tivesse como prioridade a promoção da representatividade de jovens em geral, mas em especial de meninas nas áreas das Tecnologias de Informação e do Negócio. A questão foi bastante interessante e que ia de encontro ao que também me questionava quando escolhi este contexto e este Programa como a minha intervenção no estágio.

"A: Tenho uma pergunta. Sendo que a Natixis é supostamente um banco, porque é que eles estão a fazer um trabalho ligado por exemplo à desigualdade de género? B: Por exemplo, as empresas têm uma prioridade vá, que é a responsabilidade social, e esta preocupa-se em criar estes projetos para dar um retorno à sociedade, por exemplo eles têm este centro de excelência de tecnologias, de informática e claro que querem ganhar algo, isto é publicidade...Mas também a dar algo à sociedade, neste caso sendo uma das prioridades a educação e a falta de representatividade de jovens na TI em especial meninas, houve essa preocupação na parte da Responsabilidade Social que uma empresa deve ter de agir perante isso." (GDF1)

Assim, uma entidade profissional socialmente responsável

“(...) tem em consideração, nas decisões que toma, a comunidade onde se insere e o ambiente onde opera. Há quem defenda que as organizações, como motor de desenvolvimento económico, tecnológico e humano, só se realizam plenamente quando consideram na sua actividade o respeito pelos direitos humanos, o investimento na valorização pessoal, a protecção do ambiente, o combate à corrupção, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelos valores e princípios éticos da sociedade em que se inserem.” (Fernandes, 2010, p.8)

A par disto, segundo o Guia Prático para a Responsabilidade Social das Empresas (2011), a Responsabilidade Social das Empresas é agora muito mais do que a ação

voluntária, mas sim o reconhecimento de que estas práticas são essenciais para que o negócio seja resistente e que tenha durabilidade (GRACE, 2011).

Apesar do meu projeto de estágio estar fundamentalmente ligado à dimensão externa da Responsabilidade Social da empresa em questão, com o desenvolvimento e implementação do Programa Champion for Change que foi pensado para a comunidade local, especificamente as/os jovens, também é importante refletir sobre como é trabalhada a dimensão interna da RS. Focada na gestão dos recursos humanos e de adaptação à mudança nas práticas sociais, por exemplo, sendo que “[r]eorganizar uma empresa de forma socialmente responsável significa ter em consideração e equilibrar os interesses de todas as partes interessadas afectadas pelas mudanças e decisões.” (Fontes, 2011, p.29).

Na Natixis em Portugal, esteve visível desde início esta dualidade que é natural num contexto empresarial, o de retorno à comunidade e dos ganhos próprios procurando reconhecimento pelos seus projetos desenvolvidos com prioridades pensadas para a sociedade. Em janeiro,

“(...) fui chamada para uma reunião relacionada com uma candidatura que estão a preparar no âmbito do Prémio Nacional de Sustentabilidade 20/30 do Jornal de Negócios na dimensão da Igualdade, diversidade e equidade. Fui incluída nesta reunião e na elaboração desta candidatura, uma vez que o Programa Champion For Change é o projeto a concurso e em certos pontos do formulário, por exemplo na parte que fala do impacto e da repercussão, pediram a minha ajuda para o desenvolver e explicar.”
(NT16_3JAN)

O interesse desta entidade em candidatar-se, mostra a dualidade de objetivos, pois *“(...) sendo uma empresa faz todo o sentido que o façam, a fim de terem reconhecimento pelas iniciativas que promovem. Além disto, obtiveram em 2019 o Selo da Diversidade e o Selo INCoDe2030, tendo o Programa Champion For Change ter sido pensado como ação desse mesmo selo.”* (NT16_3JAN)

É relevante pensar a forma como é comunicada e partilhada a existência deste Programa, na medida em que nessa partilha conseguimos perceber os objetivos e preocupações da empresa mais aprofundadamente, no que diz respeito à sua criação e continuação, tentando perceber também o porquê destes projetos de Responsabilidade Social não terem, muitas vezes, um espaço único e ainda estarem inseridos no Departamento que trata as questões de Comunicação e Marketing.

As práticas de RS podem ser utilizadas como uma forma de publicitar as entidades, uma vez que esta divulgação demonstra a política e as preocupações da

empresa e quais as suas prioridades, o que pode ser bastante relevante para conquistar o público e outras empresas (Kroetz, 2000).

A Responsabilidade Social e os projetos que neste âmbito são desenvolvidos, estão muitas vezes situados numa lógica reativa e não proativa (Coelho, 2022). Isto é, quando nas suas ações as instituições estão preocupadas apenas em solucionar os problemas que vão surgindo, do que delinarem prioridades estratégicas de antemão.

No caso, podemos dizer que neste contexto, o Programa em questão implementado na escola teve como visão ambas as lógicas. O Champion For Change surgiu da falta de representatividade de jovens em geral, mas especialmente de jovens raparigas nas áreas das Tecnologias de Informação e do Negócio, mas também numa perspetiva de travar o agravamento dessa questão incidindo no começo, que é na educação.

Como tem vindo a acontecer nas Universidades,

“[o] investimento na criação e dinamização de projetos de responsabilidade social em várias instituições que, cada vez mais, abrem a Universidade à comunidade interna e externa e que refletem sobre as potencialidades desta relação, reflete-se por exemplo na criação de departamentos como o Departamento de Responsabilidade Social e Sustentabilidade da Universidade de Edimburgo.” (Coelho, 2022, p. 52),

poderia ser igualmente importante a criação de um Departamento de Responsabilidade Social neste contexto empresarial, ligado exclusivamente ao desenvolvimento e planeamento de projetos que tenham como preocupação, para além dos seus ganhos próprios e reconhecimento, uma maior união e abertura das suas práticas e do seu trabalho à comunidade e até mesmo às/aos suas/seus trabalhadoras/es. Desta forma, seria promovida uma atitude cívica por parte dos sujeitos que façam parte destes lugares.

Refletirmos sobre estes pontos é essencial, não com um sentido pejorativo, mas sim para tentar entender como podem estas questões, para além de atenderem a estes propósitos, terem como finalidade principal uma possível mudança positiva na sociedade e nos contextos a que estão pensados.

5.8. Construção da profissionalidade: caminho percorrido num contexto empresarial

A partir do momento que estava escolhido e negociado o contexto de estágio, o meu papel no mesmo foi claro que seria na conceção e desenvolvimento do Programa Champion For Change. Contudo, a chegada ao terreno é uma construção. Construção esta que conta com a necessidade de conquistar um lugar e trilhar um caminho próprio, percebendo de que forma o nosso trabalho num contexto específico pode ser mais relevante e fazer sentido.

A presença de alguém vindo da área das Ciências da Educação foi bem-vinda e de constante interesse na perceção de qual poderia ser o trabalho numa empresa que até então não tinha tido alguém dessa mesma área. Assim,

“[p]erguntaram se seria possível marcarmos visitas mais regulares, uma vez que sentiam que as Ciências das Educação poderiam ajudar significativamente no desenvolvimento do plano de ação que teriam de construir.” (NT0)

A partir do momento em que comecei o meu estágio na Natixis, que fui incluída em várias atividades que me permitiram também perceber qual o caminho que poderia percorrer num contexto empresarial.

Passando pela conceção do plano de ação no que dizia respeito aos temas, dinâmicas, definição de objetivos e da sua organização, até ao desenvolvimento e dinamização das próprias sessões previstas no Programa CFC. Antes, o plano de ação que existia tinha os temas e sessões gerais que pretendia abordar, e muito da minha intervenção passou por contribuir no aprofundamento de cada assunto das sessões. O trabalho também consistiu na definição de objetivos gerais e específicos para cada momento que fossem claros e ajudassem no desenvolvimento das dinâmicas.

Ainda, como referido anteriormente, na preparação da candidatura para a 3ª Edição do Prémio Nacional de Sustentabilidade, fiquei responsável de escrever em pontos específicos nomeadamente no que consistia n’

“(…) o estudo de impacto, bem como as fases e os instrumentos que estão pensados serem utilizados. Para além disso, aproveitei para desenvolver alguns pontos relacionados à descrição da iniciativa e do projeto, pois havia coisas que podia acrescentar, apesar de não me terem pedido.” (NT16_3JAN).

Acrescentaria também aspetos à candidatura para que ficasse o mais completa possível, tendo ganho a menção honrosa por parte do Jornal de Negócios.

Para além disso, para que pudéssemos dar conta de uma melhoria contínua no decorrer do desenvolvimento do Programa Champion For Change, era fundamental uma monitorização das ações e das dinâmicas realizadas, tendo por isso pensado na implementação de questionários de satisfação no final de cada sessão com cada turma participante, a fim de fazer um balanço regularmente e adaptar detalhes que pudessem não ir de acordo aos interesses das/os jovens, ou então que não estivessem a atingir os objetivos e a promover a reflexão e o pensamento crítico.

Após o balanço do Programa CFC ter sido positivo e bem recebido pela escola e pelas/os participantes, está planeada a continuação do mesmo, numa segunda edição. A segunda edição seria direcionada para estudantes do oitavo ano, uma vez que assim se poderia dar um mais longo e mais aprofundado acompanhamento durante esse ano e o seguinte.

Apesar disso, e da vontade por parte da escola e da empresa da continuação deste Programa, deve ser tido em conta uma adaptação do plano, uma vez que se trata de jovens com idades distintas das/os participantes desta edição.

Para além disso, existe ainda a possibilidade de partilhar este plano com outras instituições interessadas, com a nota de que ainda que seja replicável, deve ser apropriado ao contexto em que está a ser prevista a sua implementação e desenvolvimento.

O possível efeito do meu trabalho na Natixis em Portugal pode estar relacionado com o facto de dar a conhecer o papel que um/a profissional das Ciências da Educação pode ter neste contexto, bem como as áreas em que pode contribuir, possibilitando um maior conhecimento desta Ciência e das suas potencialidades.

Por exemplo, as “(...) questões como gestão de conflitos, a boa comunicação, o trabalho em equipa, o equilíbrio emocional, a capacidade de trabalhar sob pressão, a flexibilidade e adaptabilidade, são, entre outras, questões valorizadas pelos empregadores.” (Nogueira, 2019, p.135) são aspetos que fazem parte do perfil de um/a profissional das CE, e que coincidem com as competências que são valorizadas em contextos semelhantes.

Considerações Finais

O Programa Champion For Change, onde esta experiência profissionalizante tomou corpo, é muito relevante para a desconstrução de pensamentos que possam estar enviesados das vivências e dos contextos em que estamos inseridas/os, possibilitando a promoção de um pensamento crítico e reflexivo acerca das nossas percepções e ações. Abordar as questões de gênero e o mundo de trabalho, bem como a sua relação, com sessões planejadas para jovens, permitiu perceber como as/os participantes do CFC entendiam a questão central que deu origem ao mesmo, a falta de representatividade de mulheres nas áreas das Tecnologias e como podemos promover a igualdade de gênero.

Como pudemos perceber, a juventude é muito mais do que apenas uma fase, porque acarreta desafios, pressões e incertezas que determinam como esta é vivida, muitas vezes, de forma intensa e por meio de preocupações. Concluindo que são diversas e distintas, as vivências das situações sociais que podem contribuir para aquilo que são as escolhas e o peso que lhes são dadas, torna-se “(...) ultrapassada qualquer visão predefinida e estática da/s juventude/s” (Saldanha, Silva & Silva, 2010, p.7).

Nas sessões com as/os jovens, estas/es demonstraram preocupação, interesse e um envolvimento constante, que contou com uma evolução, desde a primeira até à última. Apresentaram um pensamento crítico e reflexivo sobre os temas abordados, como questionamentos que davam início a debates ricos pela diversidade de realidades e contextos em que estas/es estavam envolvidas/os. Para além disso, expressaram as suas preocupações relativamente à sociedade e aos seus futuros, consequência da pressão que causa grande impacto nas escolhas que lhes são esperadas na fase em que se encontram.

As/os participantes consideraram relevante terem participado no programa e do mesmo ter sido desenvolvido na sua escola, uma vez que consideram que estes projetos deveriam acontecer frequentemente, o que não se sucede. Afirmaram que o investimento neste tipo de projetos podia ser significativo para promover uma maior consciência e reflexão, principalmente na idade em que se encontram.

A implementação de um programa desta natureza numa instituição escolar pode ser significativa, pois tratando-se de um espaço de socialização, é capaz de trabalhar de forma positiva no que diz respeito às transições juvenis e aos desafios associados, transmitindo as oportunidades que as/os suas/seus jovens estudantes têm ao seu alcance e de que forma as podem atingir. As entidades como a Natixis podem assumir um papel neste âmbito, com a conceção e desenvolvimento de projetos de Responsabilidade Social,

que tenham como objetivo a promoção de uma educação de qualidade nos sujeitos inseridos nas comunidades em que exercem os seus serviços.

Nestes projetos, o papel de uma/um profissional em Ciências da Educação numa empresa pode incidir no desenho, planeamento, desenvolvimento e coordenação de programas no campo da RS, pois trabalha com uma intencionalidade educativa. Essa intenção propicia o desenvolvimento de competências na intervenção com os sujeitos, para além de evidenciar a aprendizagem em pares e o trabalho em rede para e com a comunidade.

O trabalho com sujeitos que possuem as suas próprias singularidades e se posicionam de formas distintas, possibilita um maior conhecimento que valoriza e considera a heterogeneidade, uma vez que decorre “sobre uma realidade irrepetível e mutável, com um número indeterminado de factores condicionantes, pressupostos e finalidades no campo das ideologias e da espiritualidade, o paradigma tem de ser o da complexidade” (Boavida & Amado, 2008, p.222).

O tempo de intervenção na modalidade de estágio elevou a clarificação do facto de várias particularidades que estão inerentes às realidades existentes nos contextos profissionais. Contextos esses, nos quais debruçamos as nossas práticas e que os enriquecem, bem como as/os suas/seus próprias/os envolvidas/os.

Com a realização deste estágio na Natixis em Portugal, de novembro de 2022 a maio de 2023, considero que foi possível um aprimoramento de competências que fui desenvolvendo ao longo da licenciatura em Ciências da Educação (LCED) e do Mestrado em Ciências da Educação (MCED), nomeadamente na minha autonomia enquanto profissional, uma vez que a modalidade de intervenção nos obriga a ser responsáveis pelas nossas práticas, atentas/os à melhoria recorrente. Ainda, a aquisição de conhecimento científico ao analisar e discutir as questões de género nas Tecnologias de Informação e das dimensões que compõem a Responsabilidade Social; a colaboração com profissionais de diferentes áreas que trabalham estas questões numa visão multidisciplinar; o desenvolvimento do meu pensamento crítico enquanto profissional formada em Ciências da Educação e várias formas de trabalhar com jovens, tendo em consideração as suas especificidades.

Desta forma, fui capaz de perceber e colocar em ação os conhecimentos apropriados na análise crítica dos projetos socioeducativos que tive oportunidade de conhecer e intervir, especificamente na conceção, dinamização e gestão do Programa Champion For Change, desde o plano, às dinâmicas e sessões. O estágio permitiu ainda,

que percebesse de forma mais aprofundada no que pode consistir a consultoria na área das CE relativamente ao trabalho de temas para e com jovens, de modo a promover a igualdade, a justiça social e o pensamento crítico e reflexivo.

As Ciências da Educação orientam para a formação e construção de um perfil de mediador/a e de formador/a, por exemplo, transmitindo a importância de atitude comunicativa e recetiva ao trabalho colaborativo. Fomentam ainda o fortalecimento de uma postura crítica e atenta aos diversos contextos à sua volta, competências essas que são incentivadas e promovidas em todo o processo de estágio.

No seguimento da observação e intervenção num contexto numa empresa na área das Tecnologias, surgem possíveis sugestões e recomendações para um trabalho futuro da Natixis em Portugal numa visão das CE, podendo ser pertinente:

- A continuação do Programa Champion For Change, alargando o seu desenvolvimento a outras escolas e idades;

- Conceção de documento com linhas gerais do plano desta edição do Programa CFC, que possibilite o desenvolvimento do mesmo noutras instituições escolares, adaptando às suas realidades;

- Pensar num plano que incida sobre todo o ano letivo, com o objetivo de trabalhar mais questões relacionadas ao tema central e o desenvolvimento de dinâmicas mais práticas nos diversos contextos em que as/os participantes estejam envolvidos, para confrontar as diferentes realidades;

- A criação de um Programa de Mentoria para que jovens participantes do Programa CFC possam assumir um papel de mentoras/es e de apoio para jovens mais novas/os, que participem em edições seguintes. Assim, promovendo também o interesse e presença de jovens em geral, mas em especial de jovens meninas e mulheres nas áreas das Tecnologias de Informação;

Para finalizar, seria importante que as empresas cedessem mais espaço, oportunidades, visibilidade e reconhecimento aos projetos no âmbito de Responsabilidade Social, de modo que as/os profissionais tivessem mais tempo disponível para pensar e desenvolver programas que desenvolvessem o retorno à comunidade, para além do reconhecimento económico que procuram. Uma/um profissional das Ciências da Educação pode ter, nestes lugares, um papel de promotor/a desta consciência, formada/o para desenhar propostas capazes de modificar atitudes e valores na sociedade, priorizando a consciencialização de questões emergentes que merecem a nossa atenção e reflexão.

Referências Bibliográficas

- Aires, Luísa (2015). Paradigma Qualitativo e práticas de investigação educacional. Porto: Universidade Aberta.
- Almeida, Ana Nunes de (2005). O que as famílias fazem à escola... pistas para um debate. *Análise Social*, 40 (176), 579-593
- Alvarez, Teresa & Vieira, Cristina (2014). O papel da educação no caminho que falta percorrer em Portugal na desconstrução dos estereótipos de género: breves reflexões. *Exedra Revista Científica ESEC*, 8-17.
- Alves, Natália (2007). E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social? Sísifo. *Revista de Ciências da Educação*, 2, 59-68.
- Amâncio, Lígia (2010). Masculino e feminino: A construção social da diferença. Porto: Edições Afrontamento.
- Ball, Stephen, Maguire, Meg & MacRae, Sheila (2000). *Space, Work and the 'New Urban Economies'* in *Journal of Youth Studies*. Taylor & Francis, 279-300.
- Baptista, Isabel (2011). Ética, Deontologia e Avaliação do Desempenho Docente. Lisboa: Ministério da Educação – Conselho Científico para a Avaliação de Professores.
- Bardin, Laurence (2011). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bastos, Cleverson & Keller, Vincente (1995). *Aprendendo a aprender*. Petrópolis: Vozes.
- Biesta, Gert (2009). Boa educação na era da mensuração. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, 42(147), 808-825.
- Biesta, Gert, & Tedder, Michael (2007). Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective, *Studies in the Education of Adults*, 39(2), 132-149.
- Biggart, Andy; Furlong, Andy & Cartmel (2008) Modern youth transitions: choices biographies and transitional linearity. In R. Bendit & M. Hahn-Bleibtreu; *Youth Transitions. Processes of Social Inclusion and Patterns of Vulnerability in a Globalised World*. Barbara Budrich Publishers: Opladen/Farmington Hills. 55- 72.
- Boavida, João & Amado, João (2008). *Ciências da Educação: Epistemologia, Identidade e Perspectivas*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Bourdieu, Pierre (2001). *A miséria do mundo*. Petrópolis: Vozes. 693-713.
- Bourdieu, Pierre (2012). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Brandão, Catarina, & Ribeiro, Jaime Moreira (2018). A importância do contexto na investigação qualitativa. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*. 7(1), 169-173. DOI: 10.17267/2317-3394rpds.v7i1.1897.

Bronfenbrenner, Urie (1986). Ecology of the family as a context for human development. *American Psychologist*. 32, 513–531.

Caires, Susana & Almeida, Leandro (2000). Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto. *Revista Portuguesa de Educação*, 2000, 13(2), 219-241.

Cardoso, Ricardo & Moreira, Darlinda (2017). Da Educação à Intervenção Social: a construção do conhecimento na transformação da realidade. *Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación*, Extr.(5), 102-106. DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.05.2373>.

Carta Ética da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação (2020).

Champion for Change Presentation (2022). Natixis, Porto, Portugal.

Charlot, Bernard (2006). A Pesquisa Educacional Entre Conhecimentos, Políticas e Práticas: especificidades e desafios de uma área de saber. *Revista Brasileira de Educação*, 11(31), 7-18.

Checkoway, Barry, Allison, Tanene & Montoya, Colleen (2005). Youth participation in public policy at the municipal level. *Children and Youth Services Review*, 27, 1149–1162. doi:10.1016/j.chilyouth.2005.01.001

Chula, Ana Filipa (2019). Mulheres em posições de gestão: Os principais desafios e barreiras no caminho para o topo. Dissertação de mestrado em Economia e Administração de Empresas, Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Coelho, Márcia (2022). *O envolvimento de estudantes em projetos de Responsabilidade Social Universitária: aprendizagem em serviço, auditoria (ecológica) e desenvolvimento cívico e profissional*. Tese de Doutoramento em Ciências da Educação, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

COM (2001). Livro Verde. Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas.

Comissão Europeia (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho,

ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões (1-21). Bruxelas: Parlamento Europeu.

Correia, Maria da Conceição (2009). A observação participante enquanto técnica de investigação. *Pensar Enfermagem* 13(2), 30-36.

Cortesão, Luísa, Leite, Carlinda, & Pacheco, José Augusto (2002). *Trabalhar por projectos em educação: uma inovação interessante?* Porto: Porto Editora.

Craveiro, Maria Clara (2007). Formação em contexto: um estudo de caso no âmbito da pedagogia da infância. (Dissertação de Doutoramento em Estudos da Criança, apresentada ao Instituto de Estudos da Criança). Braga: Universidade do Minho.

Cussó-Calabuig, Roser, Carrera Farran, Xavier & Bosch-Capblanch, Xavier (2017). Are Boys and Girls still Digitally Differentiated? The Case of Catalanian Teenagers. *Journal of Information Technology Education: Research*. 16, 411-435.

Davidson, Marilyn, & Cooper, Cary (1992). *Shattering the glass ceiling-the woman manager*. England: Paul Chapman Publishing.

Dougherty, Deborah (1990). Understanding New Markets for New Products. *Strategic Management Journal* 11: 59-78.

Farrugia, David (2018). *Spaces of Youth: Work, citizenship and culture in a global context*. Taylor & Francis.

Farrugia, David (2019) Class, place and mobility beyond the global city: stigmatisation and the cosmopolitanisation of the local, *Journal of Youth Studies*, 23:2, 237-251.

Fejes, Andreas & Dahlstedt, Magnus (2018). Becoming the role model: youth recreation leaders, occupational choice and a will to include. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 39(6), 901-912. DOI: 10.1080/01596306.2017.1308917.

Fernandes, Nuno (2010). A responsabilidade social das empresas- a dimensão interna: uma ferramenta para a criação de valor. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa do Instituto Politécnico de Lisboa. Lisboa, Portugal.

Ferreira, Virgínia (2002). O efeito Salieri: O sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 121-148.

Fischer, Ricardo Luis (2020). O desenvolvimento do pensamento crítico por meio da razão na educação de jovens e adultos. *Caderno Intersaberes*, 9(23), 71-80.

Fontes, Andreia (2011). Responsabilidade Social das Empresas: realidade ou utopia. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Aveiro da Universidade de Aveiro. Aveiro, Portugal.

Fraser, Nancy (2010). Injustice at Intersecting Scales: On ‘Social Exclusion’ and the ‘Global Poor’”. *European Journal of Social Theory*, 13(3) 363–371.

Freire, Paulo (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e terra.

Furlong, Andy (2013). Employment and Unemployment. In Andy Furlong, *Youth Studies: an introduction*, 72-97. New York: Routledge.

Gatti, Bernardete Angelina (2005). Introduzindo o Grupo Focal. In Bernardete Angelina Gatti, *Grupo Focal na Pesquisa em Ciências Sociais e Humanas* (7-41). Brasília: DF.

Goffman, Erving (2004). *Estigma. Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Editora Guanabara.

Gomes-Ribeiro, Paula, Durand, Júlia, Freitas, Joana & Gaspar, Filipe (2021). Música, género e sexualidades: *Musical trouble after Butler*. Famalicão: Edições Húmus.

González, Marcos, Martín, Sonia & Arriba, Jorge (2016). Experiencias de trabajo colaborativo mediante Tecnologías de la Información y la Comunicación entre profesores. *Revista Portuguesa de Educação*, 2016, 29(1), 75-98, doi:10.21814/rpe.6996.

GRACE (2011). *Primeiros Passos - Guia Prático para a Responsabilidade Social das Empresas*. Portugal: Europress. Retirado de: https://www.compete2020.gov.pt/admin/fileman/Uploads/publicacoes/GuiaPraticoGRACE_responsabilidade.pdf

Guerreiro, Maria das Dores, Abrantes, Pedro & Pereira, Inês (2007). In Maria das Dores Guerreiro, Anália Cardoso Torres e Luís Capucha (Orgs.), *Quotidiano e Qualidade de Vida (Portugal no Contexto Europeu)* (239-262). Portugal: Celta Editora.

Guerreiro, Maria das Dores, Caetano, Ana & Rodrigues, Eduardo (2014). Gendered family lives through the eyes of young people: diversity, permanence and change of gender representations in Portugal, *Gender and Education*, 26:1, 35-51. DOI:10.1080/09540253.2013.875130

Hamido, Gracinda & Azevedo, Nair (2013). Investigar em educação, reflexões e perspectivas multidisciplinares. *Interações*, 9(27), 1-12. DOI: <https://doi.org/10.25755/int.3400> Heitor, Filipa (2011). *Voluntariado e Perceções de*

Empowerment: um Programa com Estudantes do Ensino Superior. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Harding, Sandra (1986). From the Woman Question in Science to the Science Question in Feminism. In Sandra Harding, *The Science Question in Feminism*, 15-29. Nova Iorque: Cornell University.

Jo, Hoje & Harjoto, Maretno (2011). Corporate Governance and Firm Value: The Impact of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 351-383.

Johnson, Monica Kirkpatrick, Mortimer, Jeylan & Heckhausen, Jutta (2019). Work Value Transmission From Parents to Children: Early Socialization and Delayed Activation. In *Work and Occupations*, SAGE, 47(1) 83–119.

Kroetz, César Eduardo Stevens (2000). *Balanço social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas.

Laranjeira, Denise, Iriart, Mirela & Rodrigues, Milena (2016). Problematizando as Transições Juvenis na Saída do Ensino Médio. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, 41(1), 117-133. DOI: 10.1590/2175-623656124.

Leandro, Alexandra (2009). *A relação entre Responsabilidade Social das Empresas e Cultura Organizacional- um estudo de caso*. Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas, Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Lobo, Raquel (2022). O contributo da disciplina de cidadania e desenvolvimento para a cidadania ativa dos alunos. Estudo de caso. Relatório de Projeto no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, Politécnico de Leiria, Leiria, Portugal.

Machado Pais, José (1990). A construção sociológica da juventude- alguns contributos. *Análise Social*, XXV(105-106), 139-165.

Machado Pais, José (2003) ‘The Multiple Faces of the Future in the Labyrinth of Life’, *Journal of Youth Studies* 6(2): 115–26.

Martins, João Batista (1996). Observação Participante: uma abordagem metodológica para a Psicologia Escolar. *Seminário Ciências Sociais/Humana*. 17(3), 266-273.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2022). *Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens*. Lisboa:1-2.

Natixis (2022). *Universal Registration Document: ACCOUNTABILITY REPORT ENVIRONMENTAL & SOCIAL RESPONSIBILITY 2022*.

Nogueira, Conceição (2009). As Mulheres na liderança. Números, ambiguidades e dificuldades. In Teresa Pinto (Coord.), Conceição Nogueira, Cristina Vieira, Isabel Silva, Luísa Saavedra, Maria João Silva, Paula Silva, Guião de educação, género e cidadania: 3º ciclo do ensino básico (103-114). Lisboa: CIG.

Nogueira, Mariana (2019). Ciências da Educação – saberes e competências para um mercado de trabalho variado e exigente. In Antunes, Maria João, Medina, Teresa, Caramelo, João, Magalhães, António & Ferreira, Manuela (Orgs.), *Ciências da Educação em Portugal: Saberes, Contextos de Intervenção e Profissionalidades* (134-138). Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Oliveira, Diana (2019). Educação para a Cidadania: Um Desafio da Escola Atual. Universidade de Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, 1457-1472.

Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória (2017).

Pinheiro, Sara (2012). *Responsabilidade Social Empresarial: Uma abordagem atual*. Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Inovação, e Empreendedorismo Tecnológico, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Pinto, Teresa (2010). Género e educação: por uma educação de qualidade. In Teresa Pinto (Coord.), Conceição Nogueira, Cristina C. Vieira, Isabel Silva, Luísa Saavedra, Maria J. Silva, Paula Silva, Teresa-Cláudia Tavares, & Vasco Prazeres (2010). Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo (pp. 8-9). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Pio, Ana Paula (2017). *De Projecto Educativo de Escola a Projecto Educativo Local: Construir Pontes para a Realidade*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Pompeu, Randal (2011). A Responsabilidade Social da Universidade na Formação de Capital Humano e como Ferramenta de Desenvolvimento Local Sustentável: os casos da UTAD e da UNIFOR. (Tese de Doutoramento). Escola das Ciências Sociais e Humanas da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vila Real, Portugal.

Ribeiro, Andresa & Tolfo, Suzana (2011). Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. Arquivos Brasileiros de Psicologia; 63, 15-25. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v63nspe/03.pdf>

Ribeiro, Raimunda da Cunha & Magalhães, António (2014). Política de Responsabilidade Social na Universidade: Conceitos e desafios. Educação, Sociedade & Culturas, (42), 133-156.

Saavedra, Luísa (2009). Assimetrias de género nas escolhas vocacionais. A transversalidade do género na intervenção educativa. In Guião de Educação. Género e Cidadania. Lisboa: CIG.

Saldanha, Ana, Silva, Liliana & Silva, Sofia Marques (2012). Reconfigurações de uma Instituição Desportiva como resposta a solicitações educativas e sociais no 94 acompanhamento a percursos educativos de jovens atletas. In Atas do VII Congresso Português de Sociologia – Sociedade, Crise e Reconfigurações, 19 a 22 de Junho de 2012. Porto: FPCEUP e FLUP.

Santos, Gina Gaio & Carvalho, Teresa. (2016). Género, profissões e carreiras: oportunidades, constrangimentos e desafios. Uma nota introdutória. *Ex æquo*, 33, 2016, 11-15.

Schouten, Maria Johanna (2011). *Uma sociologia do género*. Famalicão: Edições Húmus.

Silva, Eugénio Alves da (2013). As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, 12, 1-23. DOI: 10.4000/ras.740.

Silva, Sofia Marques (2011). Da Casa da Juventude aos Confins do Mundo. *Etnografia de fragilidades, medos e estratégias juvenis*, 116-119. Porto: Edições Afrontamento.

Silva, Sofia Marques da (2018). Closing The Gender Gap In Digital Technologies “no one left behind” | 2030 Agenda. *INCoDe.2030 – Axis 1| Inclusion*, 4-45.

Valladare, Licia (2007). Os dez mandamentos da observação participante. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 22(63), p:153-155. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092007000100012>.

Walther, Andreas (2006). Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people’s experiences across different European contexts. *YOUNG*, 14(2), 119-139.

Legislação consultada

Direção-Geral da Educação. *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (2016)*. Retirado de <https://www.dge.mec.pt/estrategia-nacional-de-educacao-para-cidadania>.

Referências Webgráficas

BCSD Portugal, ACT4NATURE Portugal. Retirado em junho 8, 2023 de <https://bcsdportugal.org/act4nature/>.

Organização das Nações Unidas (2023). Retirado em junho 8, 2023 de <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810982>.

Organização das Nações Unidas (2023). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Retirado em junho 8, 2023 de <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>.

PORDATA (2021). Diplomados no ensino superior em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC): total e por sexo. Retirado de [https://www.pordata.pt/portugal/diplomados+no+ensino+superior+em+tecnologias+da+informacao+e+comunicacao+\(tic\)+total+e+por+sexo-1171-9436](https://www.pordata.pt/portugal/diplomados+no+ensino+superior+em+tecnologias+da+informacao+e+comunicacao+(tic)+total+e+por+sexo-1171-9436).

República Portuguesa (2021). Portugal formaliza Aliança para a Igualdade nas Tecnologias de Informação e Comunicação. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=portugal-formaliza-alianca-para-a-igualdade-nas-tecnologias-de-informacao-e-comunicacao>.

Direção-Geral da Educação. *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (2016)*. Retirado de <https://www.dge.mec.pt/estrategia-nacional-de-educacao-para-cidadania>.

Global Financial Services, the global arm of Groupe BPCE. Retirado em junho 8, 2023 de <https://natixis.groupebpce.com/about-us/profile/>.

INCoDe.2030 (2021). Retirado a junho 8, 2013 de <https://www.incode2030.gov.pt/en/2022/04/21/champion-for-change/>.

INE (2023). CENSOS 2021: Profissões e Escolaridade. Lisboa: INE. Retirado de https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=censos21_main&xpid=CENSOS21&xlang=p_t

Apêndices

1. Guião para Grupo de Discussão Focal com jovens participantes do Programa Champion For Change

Objetivos:

- Perceber as perceções das/os jovens participantes sobre o Programa Champion For Change;
- Reunir sugestões de melhoria por parte das/os jovens participantes acerca do Programa CFC;
- Compreender a opinião das/os jovens participantes relativamente à minha postura enquanto profissional das Ciências da Educação no programa;
- Entender em que aspetos as/os jovens participantes mudaram de ideias em relação às questões abordadas ao longo das sessões.

Duração: 15 minutos

Atividade de quebra-gelo: em post-its escreverem o significado que para elas/es teve o programa.

Pequena introdução em que pergunto se todas/os aceitam ser gravadas/os para fins de recolha de dados de modo a avaliar a minha postura e as suas opiniões de forma mais específica para analisar no meu relatório de estágio, pois ajuda-me a construir uma reflexão mais crítica das melhorias que podem ser pensadas em práticas futuras.

- Como explicam a importância da vossa participação no programa Champion For Change?

- O que destacariam do programa Champion For Change? Coisas novas que aprenderam, aspetos que vos surpreenderam, mudança de ideias?

- O que acham das sessões, dos temas, do modo como trabalhámos convosco? Teriam sugestões de melhoria? Outros temas?

- Se fossem embaixadoras/es deste programa como o apresentariam a turmas que não participaram?

- O que é que as vossas famílias disseram sobre a vossa participação neste programa, e os outros professores?

No final pedir-lhes outra vez para escreverem em post-its a maneira como apreciam a sua ação como dinamizadora.

Finalizar com uma breve conclusão apropriando aquilo que foi dito durante o momento de discussão e agradecer o facto de terem participado.

2. Consentimento informado para jovens participantes no Programa Champion For Change

Participação no Programa Champion for Change 2022/2023

O Programa **Champion for Change** tem como objetivo estimular e promover a presença e o trabalho de raparigas e mulheres no mundo da Tecnologia e Negócio, reforçando a mensagem de que as áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática não são um monopólio de qualquer género e devem ser exercidas por mulheres e homens, com as mesmas oportunidades.

Quem vai participar neste projeto?

Em parceria com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), a Natixis em Portugal propõe-se realizar um estudo para medir o impacto das ações pedagógicas desenvolvidas pelo Programa *Champion For Change*, na Escola EB 2/3 de Rio Tinto.

Neste programa, está ainda incluído o estágio curricular da estudante Ana Beatriz Carvalho Nunes, no âmbito do segundo ano do Mestrado em Ciências da Educação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, sob orientação da Professora Doutora Sofia Marques da Silva e do Professor Doutor Albino Lima, que pretende estudar estas mesmas questões abordadas acima.

No decorrer do projeto, recorrer-se-á a diferentes métodos de recolha de informação formal e informal, como por exemplo questionários, dinâmicas de grupo, entre outros. Assim, precisamos da tua contribuição para, em conjunto e ao longo de algumas sessões que iremos promover nas aulas de Cidadania e Desenvolvimento, falarmos sobre igualdade de género.

Todas as informações recolhidas serão confidenciais e o tratamento dos dados dará prioridade ao teu anonimato.

Caso tenhas alguma dúvida sobre o Programa **Champion for Change**, podes contactar a equipa da Natixis em Portugal, através do e-mail championforchange@natixis.com. Ainda, se tiveres alguma questão sobre o projeto de estágio, podes, de igual forma, contactar a estudante Ana Beatriz Carvalho Nunes, através do e-mail up201807196@up.pt.

Se em algum momento, no decorrer das sessões, não te sentires confortável em participar, não hesites em falar connosco.

Quão interessada/o estás em participar no projeto?



Ainda tens dúvidas?

Coloca-as no espaço abaixo para te podermos ajudar!

3. Consentimento informado para Encarregadas/os de Educação das/os jovens inseridas/os nas turmas de intervenção

Participação no Programa Champion for Change 2022/2023

CONSENTIMENTO INFORMADO

O Programa ***Champion for Change*** tem como objetivo estimular e promover a presença e o trabalho de raparigas e mulheres no mundo da Tecnologia e Negócio, reforçando a mensagem de que as áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática não são um monopólio de qualquer género e devem ser exercidas por mulheres e homens, com as mesmas oportunidades.

Em parceria com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), a Natixis em Portugal, sediada na Rua de Santos Pousada, 220 | 4000-478 Porto, com NIPC 980 566 797, propõe-se realizar um estudo para medir o impacto das ações pedagógicas desenvolvidas pelo Programa ***Champion For Change***, na Escola EB 2/3 de Rio Tinto.

Este projeto incluirá o estágio curricular da estudante Ana Beatriz Carvalho Nunes, no âmbito do segundo ano do Mestrado em Ciências da Educação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, sob orientação da Professora Doutora Sofia Marques da Silva e do Professor Doutor Albino Lima. Este estágio propõe trabalhar as questões de género através da sensibilização e conscientização de jovens acerca das oportunidades que existem na área das Tecnologias da Informação, mostrando que todas/os podem fazer parte destas profissões.

No decorrer do Programa, recorrer-se-á a diferentes métodos de recolha de informação formal e informal, nomeadamente, questionários, dinâmicas de grupo, entre outros.

Todas as informações recolhidas serão confidenciais e o tratamento dos dados visará o anonimato das/dos participantes.

Encontram-se, igualmente, planeadas sessões, nas quais serão abordados temas como: a igualdade de género; as diferenças de género na educação e no mercado de trabalho e como a sociedade as percebe; a desconstrução e a reflexão sobre estereótipos; entre outros.

Assim, gostaríamos de poder contar com a colaboração das/os **Encarregados de Educação**:

- Participando em sessões que iremos promover para tutores e encarregados de educação sobre o estudo e os temas apresentados;

A 1ª sessão irá realizar-se já no próximo dia ____, às __h__, em formato _____(a preencher pela escola).

- Autorizando as/os V. educandas/os a participar nas sessões que iremos promover na escola, no âmbito da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento. Estas sessões irão abordar os temas referidos acima de forma dinâmica e construtiva.

A participação é voluntária e se, por qualquer motivo e em alguma fase deste processo, pretender interromper a sua participação ou da/o seu educando, é livre de o fazer sem qualquer consequência e os materiais entretanto recolhidos serão de imediato destruídos.

Assim sendo, e caso aceite participar nas sessões que serão promovidas no âmbito deste Programa, pedimos que preencha as autorizações abaixo:

Eu, _____, Encarregada/o de Educação da/o aluna/o _____, da turma ____ fui informada/o dos objetivos deste projeto e:

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) a participação da/o minha/meu educando no Programa Champion for Change.

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) a recolha de dados para fins do mesmo e do projeto de estágio curricular.

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) que se proceda à captação, à edição, à fixação, em qualquer suporte físico ou digital, e utilização/publicação da imagem da/o minha/meu educanda/o, a título gratuito, através de qualquer modalidade tecnológica ou plataforma (redes sociais, website, outros), em qualquer parte do mundo, para efeitos de divulgação das ações organizadas no âmbito do Programa Champion for Change.

Ainda, sobre a minha participação enquanto **Encarregado de Educação**:

Pretendo/não pretendo (rodear a opção escolhida) participar no Programa Champion for Change.

Pretendo/não pretendo (rodear a opção escolhida) ser convidada/o para as sessões posteriores que decorrerão no âmbito deste programa.

Se respondeu “pretendo” na opção anterior, de que forma poderá participar nas sessões
__ Online __ Presencialmente

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) a recolha de dados para fins do mesmo e do projeto de estágio curricular.

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) que se proceda à captação, à edição, à fixação, em qualquer suporte físico ou digital, e utilização/publicação da minha imagem, a título gratuito, através de qualquer modalidade tecnológica ou plataforma (redes sociais, website, outros), em qualquer parte do mundo, para efeitos de divulgação das ações organizadas no âmbito do Projeto Champion for Change.

Declaro ter entendido os objetivos e as condições da minha participação e a da/o minha/meu educanda/o, estando informada/o de que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e alterar a minha decisão.

Data:

Assinatura:

A Natixis em Portugal é a entidade responsável pelo tratamento de dados pessoais. Para remover ou alterar alguma das autorizações supramencionadas e/ou solicitar esclarecimentos adicionais sobre o Programa **Champion for Change**, poderá contactar a equipa da Natixis em Portugal, através do e-mail championforchange@natixis.com.

Se pretender esclarecimentos sobre o projeto de estágio, deverá contactar a estudante Ana Beatriz Carvalho Nunes, através do e-mail up201807196@up.pt.

4. Consentimento informado para Encarregadas/os de Educação das/os jovens inseridas/os nas turmas de controlo

Recolha de Dados para Estudo de Impacto 2022/2023

DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO

O programa **Champion for Change** que é promovido pela Natixis em Portugal, sediada na Rua de Santos Pousada, 220 | 4000-478 Porto, com NIPC 980 566 797, em parceria com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP).

A Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), através do Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIIE), é a entidade responsável pela avaliação de impacto de um conjunto de ações desenvolvidas no âmbito deste programa, para recolha de opiniões das/os jovens acerca dos seus interesses relativos às Tecnologias de Informação.

Serão implementados dois questionários, em tempos distintos, a todas as turmas do 9.º ano, de forma anónima e confidencial. A participação é voluntária, a informação recolhida é confidencial e apenas a equipa de investigação tem acesso a ela. Não existem respostas certas ou erradas.

Assim, pedimos que preencha a autorização abaixo:

Eu, _____, Encarregada/o de Educação da/o aluna/o _____, da turma ____ fui informada/o dos objetivos deste estudo e:

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) a/o minha/meu educanda/o a preencher os questionários, bem como a recolha dos meus dados pessoais constantes da presente autorização para fins da mesma.

Se, por qualquer motivo e em alguma fase deste processo, pretender alterar a sua decisão, é livre de o fazer, sem qualquer consequência, sendo os materiais entretanto recolhidos de imediato destruídos.

A Natixis Portugal é a entidade responsável pelo programa **Champion for Change**. Para esclarecimentos adicionais sobre o Estudo de Impacto, poderá contactar a equipa da Natixis em Portugal, através do e-mail championforchange@natixis.com.

Data:

Assinatura:

5. Consentimento informado para docentes da escola participante no Programa Champion For Change

Participação no Programa Champion for Change 2022/2023

CONSENTIMENTO INFORMADO

O Programa **Champion for Change** tem como objetivo estimular e promover a presença e o trabalho de raparigas e mulheres no mundo da Tecnologia e Negócio, reforçando a mensagem de que as áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática não são um monopólio de qualquer género e devem ser exercidas por mulheres e homens, com as mesmas oportunidades.

Em parceria com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), a Natixis em Portugal, sediada na Rua de Santos Pousada, 220 | 4000-478 Porto, com NIPC 980 566 797, propõe-se realizar um estudo para medir o impacto das ações pedagógicas desenvolvidas pelo Programa **Champion For Change**, na Escola EB 2/3 de Rio Tinto.

Este projeto incluirá o estágio curricular da estudante Ana Beatriz Carvalho Nunes, no âmbito do segundo ano do Mestrado em Ciências da Educação da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, sob orientação da Professora Doutora Sofia Marques da Silva e do Professor Doutor Albino Lima. Este estágio propõe trabalhar as questões de género através da sensibilização e consciencialização de jovens acerca das oportunidades que existem na área das Tecnologias da Informação, mostrando que todas/os podem fazer parte destas profissões.

Neste contexto, vimos por este meio convidá-lo a participar no programa **Champion for Change**, promovido pela Natixis em Portugal, e no consequente estudo científico que medirá o

impacto das ações pedagógicas, desenvolvido pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

No decorrer do programa, recorrer-se-á a diferentes métodos de recolha de informação formal e informal, nomeadamente, questionários, dinâmicas de grupo, entre outros.

Todas as informações recolhidas serão confidenciais e o tratamento dos dados visará o anonimato das/dos participantes.

Encontram-se, igualmente, planeadas sessões, nas quais serão abordados temas como: a igualdade de género; as diferenças de género na educação e no mercado de trabalho e como a sociedade as percebe; a desconstrução e a reflexão sobre estereótipos; entre outros.

Se, por qualquer motivo e em alguma fase deste processo, pretender interromper a sua participação, é livre de o fazer sem qualquer consequência, e os materiais entretanto recolhidos serão de imediato destruídos.

Assim sendo, e caso aceite participar nas sessões que serão promovidas no âmbito deste Programa, pedimos que preencha as autorizações abaixo.

Eu, _____, fui informada/o dos objetivos deste projeto e:

Pretendo/não pretendo (rodear a opção escolhida) *participar no Programa **Champion for Change**.*

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) *a recolha de dados para fins do mesmo e do projeto de estágio curricular.*

Autorizo/não autorizo (rodear a opção escolhida) *que se proceda à captação, à edição, à fixação, em qualquer suporte físico ou digital, e utilização/publicação da minha imagem, a título gratuito, através de qualquer modalidade tecnológica ou plataforma (redes sociais, website, outros), em qualquer parte do mundo, para efeitos de divulgação das ações organizadas no âmbito do Programa **Champion for Change**.*

Declaro ter entendido os objetivos e as condições da minha participação, estando informada/o de que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e alterar a minha decisão.

Data:

Assinatura:

A Natixis em Portugal é a entidade responsável pelo tratamento de dados pessoais. Para remover ou alterar alguma das autorizações supramencionadas e/ou solicitar esclarecimentos adicionais sobre o Programa **Champion for Change**, poderá contactar a equipa da Natixis em Portugal, através do e-mail: championforchange@natixis.com. Se pretender esclarecimentos sobre o projeto de estágio, deverá contactar a estudante Ana Beatriz Carvalho Nunes, através do e-mail up201807196@up.pt.