

| | |
|--|--|
| Número do Módulo | 3 |
| Título do Módulo | Abordar o Preconceito em Contextos Vocacionais |
| Descrição do Módulo | Este módulo visa sensibilizar para o impacto do preconceito e da discriminação em ambientes vocacionais. Enquadra-se no curso mais amplo ao equipar os alunos com estratégias práticas para promover ambientes de trabalho inclusivos. O módulo aborda temas como o reconhecimento de preconceitos inconscientes, o combate a microagressões e o desenvolvimento de políticas anti-discriminação. Através de atividades interativas, os alunos irão refletir sobre os seus próprios preconceitos e aprender a desafiar comportamentos discriminatórios em contextos profissionais. |
| Resultados de aprendizagem | K3: Reconhecer o impacto do preconceito e da discriminação em contextos vocacionais. S1: Aplicar estratégias para combater o preconceito e a discriminação. C1: Refletir sobre preconceitos pessoais e o seu impacto nas interações no local de trabalho |
| Medidas de Localização e Acessibilidade Inclusivas | O módulo inclui cenários diversos e estudos de caso relevantes para áreas vocacionais, garantindo a identificação entre culturas. São fornecidos folhetos e vídeos para apoiar diferentes estilos de aprendizagem. As atividades são concebidas para serem adaptáveis localmente, permitindo também que os alunos se envolvam de formas que se adequem às suas necessidades, como reflexões escritas ou discussões em grupo. A segurança psicológica é prioritária, com opções para escrever num diário privado ou optar por não participar em discussões sensíveis. |
| Inovação nos Métodos de Ensino Aplicados nas Atividades | O módulo utiliza métodos pedagógicos interativos como jogos de papéis, revistas reflexivas e análise de políticas para aprofundar a compreensão. Atividades como a "Caminhada do Privilégio" e a "Pirâmide Vocacional da Exclusão" empregam aprendizagem experiencial para destacar preconceitos sistémicos. Cenários do mundo real e discussões em grupo incentivam a resolução colaborativa de problemas, enquanto recursos multimédia (por exemplo, vídeos) aumentam o envolvimento. O foco em estratégias práticas, como responder a microagressões, garante que os |

| | |
|--|---|
| | alunos possam aplicar os seus conhecimentos em contextos vocacionais. |
|--|---|

| Atividade nº | Título da Atividade | Breve descrição |
|---------------------|----------------------------------|---|
| 1. | Explorando Preconceitos Pessoais | Os alunos identificam e refletem sobre os seus preconceitos inconscientes através de exercícios guiados e discussões em pares, focando-se em como estes preconceitos podem afetar as interações no local de trabalho. |
| 2. | Círculo de Influência | Os participantes mapeiam as influências sociais e pessoais que moldam as suas crenças sobre papéis vocacionais, examinando criticamente como os preconceitos limitam as oportunidades para grupos marginalizados. |
| 3. | Pirâmide Vocacional da Exclusão | Os grupos analisam como o preconceito no local de trabalho se intensifica em cinco níveis (por exemplo, piadas → discriminação) e desenvolvem intervenções para combater o preconceito em fases iniciais. |
| 4. | Caminhada do Privilégio | Uma atividade de simulação onde os aprendizes avançam ou recuam com base em vantagens/desvantagens sistémicas ligadas a identidades fictícias, fomentando a empatia e a consciência das desigualdades. |
| 5. | Perspetivas em Conflito | Os alunos analisam um cenário de conflito no local de trabalho duas vezes — primeiro com informação limitada, depois com todo o contexto — para reconhecer como factos incompletos alimentam o preconceito. |
| 6. | Cadeias Porquê-Porquê-Porquê | Os grupos traçam as causas profundas da discriminação no local de trabalho através de análises baseadas em evidências, distinguindo entre factos verificados e pressupostos. |
| 7. | Compreender as Microagressões | Os participantes definem e identificam microagressões em contextos vocacionais, analisando as lacunas entre intenção e impacto através de exemplos do mundo real. |
| 8. | Responder a Microagressões | Os aprendizes praticam uma estrutura de 3 passos (Identificar → Reformular → Educar) para abordar as |

| | | |
|------------|-----------------------------------|--|
| | | microagressões de forma construtiva, utilizando jogos de papéis e cenários vocacionais. |
| 9. | Simulação de Reforma de Políticas | Pequenos grupos criticam exemplos de políticas no local de trabalho (por exemplo, códigos de vestuário) para detetar preconceitos ocultos e propõem reformas inclusivas baseadas em leis anti-discriminação. |
| 10. | Política das Emoções | Os grupos aplicam um quadro baseado em valores (Valores → Estatísticas → Ação) para desafiar declarações preconceituosas, focando-se no diálogo em vez do confronto. |

| | |
|--|---|
| Número da atividade | 1 |
| Título da Atividade | Explorando Preconceitos Pessoais |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Defina o viés inconsciente e identifique 3 tipos comuns relevantes para contextos vocacionais ● Reconhecer como os preconceitos pessoais podem influenciar futuras interações no local de trabalho ● Reflita sobre as origens de um preconceito auto-identificado |
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"> ● Canetas ● Folheto de exploração de viés inconsciente ● Folheto de exercícios de reflexão |
| Metodologia e Orientação | <p>Comece por estabelecer um ambiente de aprendizagem psicologicamente seguro e sem julgamentos, enquadrando explicitamente o preconceito inconsciente como uma característica humana universal moldada por influências culturais e sociais, e não por falhas individuais. Enfatize consistentemente o propósito exploratório da sessão: identificar padrões, não resolver problemas ou atribuir culpas. Se as discussões se tornarem defensivas, reoriente os alunos para a consciência sistêmica (identificar padrões, não culpar indivíduos). Ancorar rigorosamente todas as reflexões em contextos vocacionais, redirecionando trocas abstratas para cenários concretos de comércio</p> |
| Descrição detalhada da atividade: | |
| <p>1. Introdução (10 minutos)</p> <p>Facilitador introduz o tema de que todos nós carregamos preconceitos ocultos, pensamentos automáticos sobre as pessoas moldados pela nossa educação, mídia e cultura. Hoje, vamos explorar estes temas de forma suave, sem julgamentos. Isto não é sobre culpa, mas sim sobre preparar para locais de trabalho justos.</p> <p>Exemplo: Imagina que és um supervisor de construção. Podes assumir inconscientemente que os trabalhadores mais velhos não conseguem usar ferramentas digitais. Como é que isto pode afetar a dinâmica da equipa?</p> | |
| <p>2. Exploração Individual (25 minutos)</p> <p>Distribui folheto de exploração de viés inconsciente e folheto de exercícios de reflexão. Os alunos trabalham em silêncio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leia a informação | |

- Folheto completo de exercícios de reflexão

3. Partilha em Pares (20 minutos)

- Em pares, discutam:
Qual é o preconceito que lhe parece mais familiar? Como poderá isso aparecer na sua área de trabalho/ofício?

4. Testes entre pares (10 min)

Após a partilha em pares, os aprendizes permanecem em pares. Cada aprendiz testa por turnos a compreensão do parceiro sobre os três tipos de viés mais relevantes para a sua área profissional. Por exemplo:

"Dá-me um exemplo de viés de confirmação numa oficina de construção."

"Como pode o viés de afinidade afetar as atribuições de turnos na saúde?"

O ouvinte dá feedback sobre a precisão e sugere um cenário real onde esse viés possa aparecer. Os parceiros trocam de papéis. Esta etapa de teste entre pares reforça a aprendizagem e constrói responsabilidade coletiva.

5. Colheita em Grupo (5 min)

- Voluntários partilham opiniões anónimas:
"Uma coisa que percebi..."
"Uma pergunta que agora tenho..."

Transição: A seguir, veremos como pequenos preconceitos se transformam em problemas maiores.

Folheto

O que é o Preconceito Inconsciente?

O preconceito inconsciente ocorre quando fazemos julgamentos ou decisões baseadas nas nossas experiências anteriores, pressupostos profundos ou interpretações pessoais sem nos apercebermos de que o estamos a fazer. Estes atalhos mentais automáticos ajudam-nos a processar a informação rapidamente, mas muitas vezes levam a conclusões injustas. Ironicamente, este preconceito é um subproduto da eficiência do nosso cérebro. Estamos programados para favorecer padrões familiares enquanto ignoramos contradições.

A investigação mostra que todos acreditamos que somos mais justos do que os outros, mas isso é, por si só, um preconceito! Confiamos naturalmente nas pessoas do nosso "grupo

interno" (aquelas semelhantes a nós) enquanto nos sentimos inseguros em relação aos "grupos externos" (aqueles diferentes de nós). Isto leva-nos a redefinir inconscientemente o mérito para corresponder aos nossos preconceitos.

Como se manifesta o preconceito inconsciente:

Os nossos preconceitos começam na infância, moldados por mensagens culturais da família, dos media e da sociedade, levando o nosso cérebro a procurar constantemente padrões. Quando vemos repetidamente certos grupos em papéis específicos (por exemplo, "homens como engenheiros", "mulheres como enfermeiras"), interiorizamos estes como "normais". Combinações desconhecidas desencadeiam então padrões prejudiciais: **estereótipos preguiçosos** ("*Trabalhadores mais velhos não conseguem aprender nova tecnologia*"), **oportunidades desiguais** (atribuir tarefas com base no género/idade) e **microagressões** (comentários envergonhados como "*És articulado para um imigrante*"). Em contextos vocacionais, isto manifesta-se concretamente em ignorar candidatos qualificados para promoções, delegar tarefas de alta qualificação apenas a grupos "familiares" e descartar ideias de colegas que não "encaixam no molde", minando, em última análise, o desempenho da equipa e a justiça em profissões desde a construção até à saúde.

Tipos Comuns de Preconceitos com Exemplos Vocacionais:

| Tipo de viés | O Que É | Exemplo de Local de Trabalho |
|------------------------------|---|--|
| Viés de Confirmação | Procurar evidências que apoiem crenças existentes | <i>Ignorar as qualificações de um electricista refugiado porque "as certificações estrangeiras são fracas"</i> |
| Viés de Afinidade | Preferir pessoas semelhantes a ti | <i>Escolher parceiros de almoço apenas da sua própria cultura num estaleiro de construção</i> |
| Viés etário | Julgar a capacidade com base na idade | <i>Assumindo que os jovens aprendizes não sigam os protocolos de segurança</i> |
| Preconceito de Género | Ligar competências ao género | <i>Excluir mulheres das tarefas de canalização "porque lhes falta força"</i> |
| Efeito Halo | Deixar uma característica sobrepor-se a todas as outras | <i>Promover um trabalhador carismático mas não qualificado</i> |

Exercício de Reflexão: Explorar o Viés em Ambientes de Aprendizagem

Refleta sobre uma experiência da sua formação profissional, colocação ou comunidade onde a diversidade teve um papel (por exemplo, relacionada com raça, género, idade, deficiência ou contexto cultural). Isto pode incluir uma conversa pensada como uma piada, ou não, onde mais tarde refletiu e desejou ter falado.

1. *O que aconteceu? Quem esteve envolvido?*
2. *O que fizeste/disseste naquele momento? Se ficaste em silêncio, o que te travou?*
3. *Que preconceitos poderão ter influenciado esta situação? (Consulte o folheto: confirmação, afinidade, viés de género, etc.)*
4. *Como pode isto afetar (a confiança da pessoa alvo ou a dinâmica da equipa)?*

| | |
|--|--|
| Número da atividade | 2 |
| Título da Atividade | Círculo de Influência |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Identifique as principais influências que moldam as suas crenças sobre papéis vocacionais, indústrias e normas no local de trabalho. ● Reflita criticamente sobre como os preconceitos sociais podem limitar as oportunidades de carreira para grupos marginalizados. |
| Requisitos | Papel flipchart, marcadores/canetas, modelos impressos de 'Círculos de Influência' |
| Metodologia e Orientação | Esclareça que esta atividade explora crenças, não ataques pessoais. Os participantes podem recusar a partilha se se sentirem desconfortáveis. Ofereça métodos alternativos de reflexão (por exemplo, diário privado). Peça aos alunos que apresentem exemplos sem julgamento. Use expressões como, algumas pessoas experienciam... em vez de generalizações. |
| Descrição detalhada da atividade: | |
| <p>1. Introdução (10 minutos)</p> <p>Comece por explicar que as nossas opiniões sobre carreiras são moldadas por várias influências à nossa volta. Use um flipchart para desenhar o modelo dos 'Círculos de Influência'.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desenha um pequeno círculo no meio de uma página de flipchart e coloca a palavra 'eu' lá dentro. ● Desenha um círculo à volta disto e explica que entre estes dois círculos estão as pessoas mais próximas deles. Por exemplo, amigos/família/etc. ● Desenha um círculo maior fora disto para representar a comunidade deles. Explica que este círculo representa aqueles na comunidade que ainda não foram mencionados. Por exemplo, escola/trabalho/fé/profissionais de saúde, etc. ● Por fim, desenhar um círculo exterior para representar a sociedade em geral. <p>2. Mapeamento Pessoal (30 minutos)</p> <p>Discuta com os alunos o conceito de 'estas são as pessoas que influenciaram o que acreditamos hoje.' Peça-lhes que deem alguns exemplos. Por exemplo; 'Os meus pais ensinaram-me que a educação é a coisa mais importante na vida.' Abaixo estão alguns links que fornecem vídeos que explicam como o condicionamento social reforça as normas assumidas. Pode reproduzi-los aos aprendentes para apoiar a sua aprendizagem e consciência de como pensamos sobre o que é a 'norma'.</p> <p>O que é o condicionamento social? https://www.youtube.com/watch?v=qAoOU1lIdo</p> | |

Como os media moldam a forma como vemos o mundo - BBC REEL:

<https://www.youtube.com/watch?v=kVAztNx0rHQ>

Como Seguir o Teu Coração | Condicionamento Social Beat:

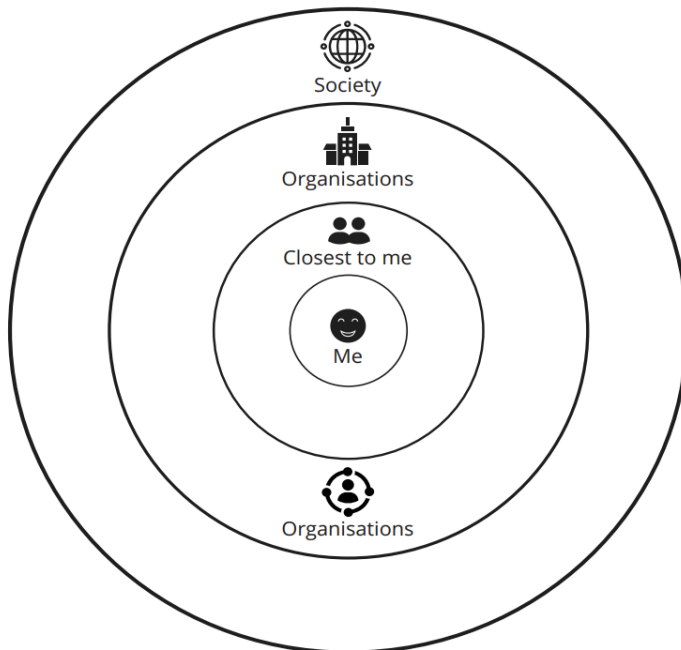
<https://www.youtube.com/watch?v=1J6RGYFRN3Y>

3. Discussão em Pequenos Grupos (20 minutos)

Dividam-se em grupos de 3–4. Os participantes partilham:

- Uma influência chave do mapa deles.
- Como essa crença ajudou ou limitou as suas escolhas de carreira e se corresponde à realidade.
- Incentive perguntas como: *Alguém desafiou estas crenças?*
- Como é que as mensagens dos media (por exemplo, notícias, anúncios, filmes) moldaram as tuas crenças ou comportamentos pessoais de formas que talvez não tivesses percebido antes de veres estes vídeos?
- Qual é um passo que dará para questionar suposições tendenciosas?

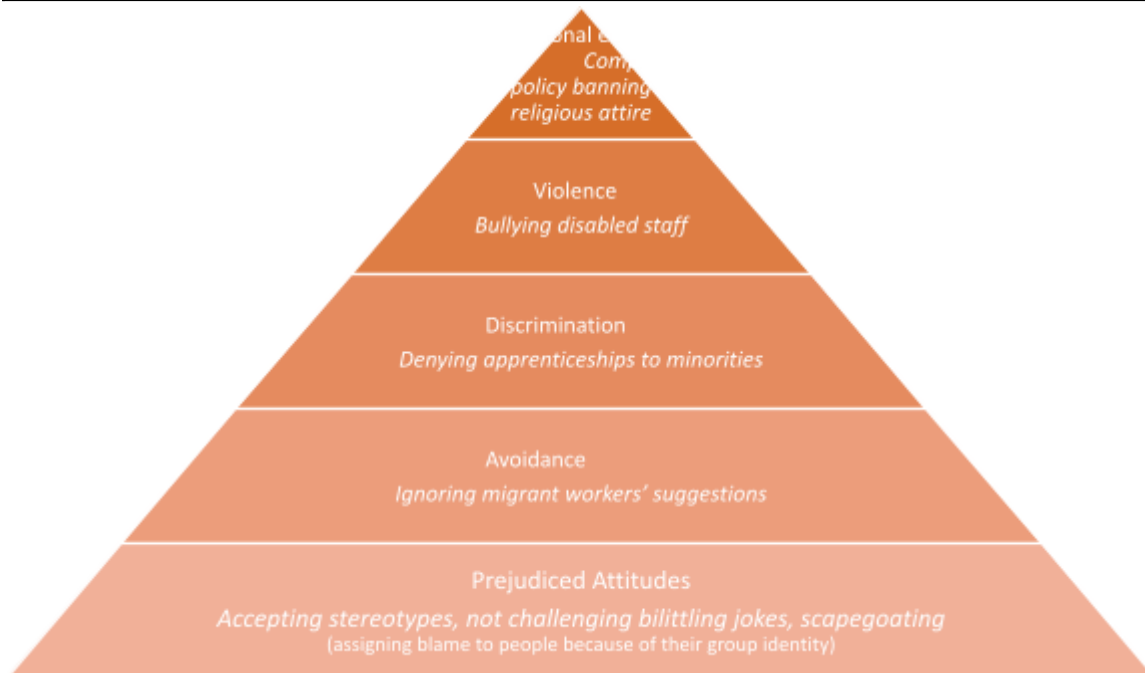
Círculo de influência



| | |
|--|---|
| Número da atividade | 3 |
| Título da Atividade | Pirâmide Vocacional da Exclusão |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar 5 fases de escalada de viés nos locais de trabalho • Desenvolver intervenções para o preconceito em fase inicial |
| Requisitos | Pirâmide Vocacional de Exclusão e Cartas de Cenário |
| Metodologia e Orientação | <p>Explique que o viés no local de trabalho atinge o auge na exclusão institucional (Nível 5), não no genocídio. Explique que é uma versão adaptada da pirâmide do ódio:</p> <p>https://www.holocaustcenterseattle.org/images/PDF/pyramid_of_hate.pdf</p> <p>Reconheça o potencial desconforto e permita desistências silenciosas. Priorize os Níveis 1-3 (piadas → evitar → discriminação), onde os alunos da educação profissional ou trabalhadores possam intervir. Ligue constantemente os cenários à área profissional relevante dos alunos.</p> |
| Descrição detalhada da atividade: | |
| <p>1. Introdução (10 minutos)</p> <p>Exiba o cartaz da Pirâmide (veja o folheto). Explique a pirâmide dando exemplos de ódio em cada nível e descreva como cada nível depende do anterior. Diga ao seu grupo que se vai focar nos dois níveis inferiores, pois esta é a área onde podem ter maior impacto na mudança (ou seja, ao minar e retirar o apoio no nível inferior, colapsa o ódio nos níveis superiores).</p> | |
| <p>2. Ordenação de Cenários (35 min)</p> <p>Divida o grupo em 4 grupos mais pequenos e peça a cada grupo para colocar 3 a 4 cartões de cenário (ver folheto) na pirâmide. Incentive os grupos a pensar em exemplos de palavras e comportamentos de ódio que veem ou ouvem, focando-se em exemplos de ódio dos níveis mais baixos da pirâmide – ou seja, piadas, rumores, estereótipos, linguagem não inclusiva, insultos e isolamento ou evitação de grupos. Discutam se isto poderia acontecer num local de trabalho/no vosso local de trabalho/na nossa faculdade e que dano poderia resultar. Podem também discutir como é que esta política exclui pessoas? É legal? Faça referência à Diretiva sobre a Igualdade no Emprego (2000/78/CE), que faz parte de uma série de medidas destinadas a prevenir e combater a discriminação na Europa</p> <p>https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en</p> | |
| <p><i>Nota: É importante destacar os aspetos interseccionais da discriminação (significando que as pessoas podem pertencer a mais do que apenas um grupo identitário e enfrentar múltiplas camadas de discriminação).</i></p> | |

3. Planeamento de Intervenção (15 min)

Peça aos grupos para adicionarem post-its nos Níveis 1-3 com as ações tomadas



Pirâmide Vocacional da Exclusão

Cartas de cenário

Nível 1: Atitudes Tendenciosas (Estereótipos/Piadas)

1. "Os trabalhadores mais velhos não conseguem aprender novas tecnologias"
2. "As pessoas do [País X] são trabalhadores preguiçosos"
3. "Colegas com deficiência abrandam a produtividade"

Nível 2: Evitação

4. Os membros da equipa excluem consistentemente os trabalhadores migrantes das pausas para almoço
5. Os supervisores evitam atribuir tarefas desafiantes a trabalhadores com sotaque
6. Os colegas recusam-se a colaborar com aprendizes de certas origens

Nível 3: Discriminação

7. A empresa paga trabalhadores de grupos minoritários salários mais baixos pelo mesmo trabalho

8. Oportunidades de formação oferecidas apenas a colaboradores de regiões específicas
9. As avaliações de desempenho penalizam trabalhadores que usam trajes religiosos

Nível 4: Assédio/Violência

10. Os trabalhadores zombam das costas da deficiência de um colega
11. Alguém danifica equipamento pertencente a um trabalhador estrangeiro
12. Membros da equipa ameaçam um trabalhador que denuncia discriminação

Nível 5: Exclusão Institucional

13. A política da empresa exige competências linguísticas de "nível nativo" para trabalhos manuais
14. O código de vestuário no local de trabalho proíbe artigos culturais/religiosos de vestuário
15. O design dos edifícios carece de acessibilidade para trabalhadores com necessidades de mobilidade

| | |
|---|--|
| Número da atividade | 4 |
| Título da Atividade | Caminhada do privilégio |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Identifique como o privilégio sistêmico e as barreiras (por exemplo, idade, capacitismo, sexismo) impactam a progressão de carreira nas áreas vocacionais. ● Desenvolva empatia e estratégias práticas para desafiar as desigualdades nos seus locais de trabalho ou ambientes de formação. |
| Requisitos | Cartões de identidade e cartões de cenário |
| Metodologia e Orientação | <p>Segurança Psicológica: Antes de iniciar a atividade, explique que todos os cartões de identidade representam papéis vocacionais fictícios. Os participantes podem trocar discretamente os cartões se o seu papel atribuído causar desconforto. Depois, reserve cinco minutos para reflexão silenciosa e forneça passes de saída para quem necessitar de espaço.</p> <p>Facilitação Neutra: Leia cenários imparcialmente sem comentários. Evite rotular movimentos para a frente ou para trás como "positivos" ou "negativos". Mantenha um tom factual para incentivar a reflexão objetiva.</p> <p>Controlo do tempo: Respeite rigorosamente as alocações de tempo, especialmente durante o círculo de reflexão. Conclua as discussões rapidamente após 15 minutos para evitar fadiga emocional e manter o foco.</p> <p>Linguagem Inclusiva: Integre termos do glossário (pp. 64-68), como interseccionalidade (desvantagens sobrepostas) ou capacitismo/discapacitismo (preconceito contra pessoas com deficiência). Esclareça conceitos, se necessário, usando as definições fornecidas.</p> |
| Descrição detalhada da atividade: | |
| <p>Passo 1: Configuração e Input de Design do Aluno (10 minutos)</p> <p>Reúna os participantes numa área aberta. Em vez de o facilitador distribuir cartões de identidade pré-escritos, os alunos trabalham em pequenos grupos para criar um cartão de identidade adicional com base em barreiras reais que observaram nos seus estágios vocacionais. Cada grupo escreve uma breve identidade fictícia (por exemplo, "Aprendiz a tempo parcial que é pai solteiro") e um cenário correspondente de vantagem/desvantagem.</p> <p>O facilitador baralha então todas as cartas (pré-escritas + geradas pelo aluno) e distribui-as aleatoriamente. Este elemento de design liderado pelo aluno aumenta a propriedade e a relevância.</p> <p>Passo 2: Simulação liderada pelo aluno (25 minutos)</p> | |

Em vez de o facilitador ler todas as cartas de cenário, os aprendizes vão revezando-se a ler as cartas de cenário (incluindo as que desenharam). Cada aluno lê uma carta em voz alta, e o grupo avança/recua como antes. O facilitador só intervém para clarificar regras ou gerir o tempo. Após cada 3–4 cartas, faça uma pausa de 30 segundos e peça a outro aprendiz que resuma os padrões observados ("Quem se mexeu mais? Menos?"). Isto transfere a facilitação para os participantes.

Passo 3: Círculo de Reflexão (15 minutos)

Forme um círculo sentado. Comece por pedir aos participantes que observem padrões: Quem se afastou mais? Menos? Note tendências como desvantagens repetidas para certas identidades. De seguida, discuta paralelismos reais em áreas vocacionais e pergunte a todos: onde já observaram cenários semelhantes na vossa área profissional? Por fim, faça brainstorming de mudanças políticas para reduzir desigualdades (por exemplo, horários flexíveis para os pais). Trace ideias num quadro. Reconheça as emoções de forma neutra (por exemplo, A frustração é comum ao reconhecer sistemas injustos).

Passo 4: Fecho (5 minutos)

No grupo maior, faça estas perguntas de debriefing

- Tinhas consciência de como as experiências vocacionais diferem consoante a identidade?
- O que a surpreendeu? Isto alterou a sua visão das desigualdades sociais?
- Como é que funções com desvantagens estratificadas (por exemplo, um utilizador de cadeira de rodas da classe trabalhadora) sofreram maiores contratempos?
- Como poderiam as iniciativas vocacionais (por exemplo, bolsas de competências, formação anti-preconceito) mitigar estas barreiras?

Debriefing

Faça uma pergunta sobre os cartões desenhados pelos alunos: "Qual a identidade gerada pelos alunos que mais o surpreendeu e porquê?"

Reforce a mensagem de que a consciência do privilégio fomenta a responsabilidade coletiva, não a culpa. Incentive o grupo a identificar uma barreira que um colega ou colega de turma possa enfrentar durante a semana.

Cartões de Identidade

| | |
|---|--|
| Estagiário de Construção Mais Velho (55+): Os empregadores assumem que lhe faltam competências técnicas. Raramente oferecida formação. | Enfermeira Migrante: Credenciais no país de origem não reconhecidas. Limitado a funções de baixo salário. |
| Mãe solteira (Técnica HVAC): Paga menos do que os colegas homens. Sem pensão de apoio para creches durante os turnos. | Utilizador de cadeira de rodas (Mecânico Automóvel): Oficina inacessível. Autofinancia ferramentas adaptadas. |

| | |
|--|---|
| | |
| Eletricista da comunidade cigana/trabalhador de minorias étnicas: Os clientes cancelam ao saberem a sua etnia. Zombaria duradoura no local de trabalho. | Designer Gráfico Surdo: Os empregadores recusam intérpretes de língua gestual para reuniões. |
| Chef Muçulmano (De Hijab): Proibido de entrar nas cozinhas por "razões de higiene." | Soldador com condenações anteriores: Estágios recusados devido a verificações de antecedentes. |
| Jovem Engenheira (22): Tarefas administrativas atribuídas, não projetos técnicos. | Aprendiz Disléxico: Negado tempo extra de exame. |

Cartas de Cenário

| | |
|--|--|
| <p>1. Os empregadores financiam qualificações profissionais. <i>Avançar:</i> Trabalhadores subsidiados. <i>Versar:</i> Trabalhadores autofinanciados/de baixos rendimentos.</p> | <p>2. A formação exige a mudança de cidade. <i>Versos:</i> Pais/trabalhadores com deficiência (incapazes de se mudar).</p> |
| <p>3. O cliente recusa-te após a reunião. <i>Versos:</i> Minorias étnicas/trabalhadores visivelmente com deficiência.</p> | <p>4. CVs com nomes 'estrangeiros' rejeitados. <i>Voltar:</i> Migrantes/minorias étnicas.</p> |
| <p>5. Evento de networking em local inacessível. <i>Versos:</i> Utilizadores de cadeira de rodas/trabalhadores com doenças crónicas.</p> | <p>6. A promoção requer grau universitário. <i>Versos:</i> Trabalhadores da classe trabalhadora/mais velhos (acesso limitado à educação).</p> |
| <p>7. Sem salas silenciosas para pessoal neurodivergente. <i>Versos:</i> Trabalhadores disléxicos/autistas.</p> | <p>8. Feriados religiosos não acomodados. <i>Voltar:</i> Trabalhadores não cristãos.</p> |
| <p>9. Horas extraordinárias obrigatórias com aviso prévio de 24 horas. <i>Versos:</i> Pais solteiros/responsáveis (não conseguem arranjar cuidados infantis).</p> | <p>10. Formação de segurança fornecida apenas em inglês. <i>Verso:</i> Falantes não nativos.</p> |

| | |
|---|---|
| Número da atividade | 5 |
| Título da Atividade | Perspetivas em Conflito |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Reconhecer como a informação incompleta alimenta o preconceito. ● Prática de tomada de perspetiva em conflitos no local de trabalho |
| Requisitos | Cartões de personagem, história, papel e canetas para os participantes |
| Metodologia e Orientação | Os facilitadores demonstram como a informação parcial gera preconceitos usando uma história de conflito vocacional. Os participantes analisam as ações das personagens duas vezes: primeiro com factos limitados, depois com contexto completo. As discussões focam-se nas pressões no local de trabalho (lacunas de formação, barreiras culturais) em vez de culpar os indivíduos. O debriefing extrai "perguntas de pausa" para evitar julgamentos precipitados em contextos vocacionais reais. |
| Descrição detalhada da atividade: | |
| <p>Passo 1: Classificação Inicial (10 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leia a Parte 1: História Inicial em voz alta. 2. Os grupos classificam as personagens de 1 (mais responsável) a 4 (menos responsável) pelo conflito. <p>Passo 2: Revelação do Contexto e Reclassificação (20 minutos)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuam cartas de Verdades Reveladas. Peçam aos grupos que reordenem personagens usando novas informações. Discutam: '<i>Como é que o contexto mudou o vosso julgamento sobre a raiva do George ou a exigência do Tom?</i>' <p>Passo 3: Oficina de Política Vocacional (30 minutos)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discussão em Pequenos Grupos: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Que pressões ocultas existem na nossa área?</i> (por exemplo, barreiras linguísticas na saúde, prazos de certificação na construção) ○ <i>Como é que rumores como 'os novos trabalhadores são descuidados' podem começar a partir de factos parciais?</i> 2. Perguntas de Pausa do Rascunho 3: Usando o modelo, crie perguntas como: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Que informação crítica poderá estar em falta?</i> 2. <i>Será que as lacunas de treino podem explicar este comportamento?</i> 3. <i>Que pressões no local de trabalho está esta pessoa a enfrentar?</i> | |

Recurso da História: O Conflito do Prazo de Formação

Personagens:

- **Lisa:** Nova assistente de cuidados da Nigéria

- **Martin:** Supervisor sénior
- **Tom:** Treinador de segurança
- **George:** Trabalhador de apoio

Parte 1: História Inicial (Apresentada Primeiro aos Participantes)

Lisa precisa da assinatura do Martin num relatório de segurança do cliente até às 15h. Quando ela se aproxima do Martin, ele diz: "Agora não, estou ocupado." Desesperada, a Lisa pede ajuda ao Tom. O Tom responde: "Só ajudo se ficares até tarde esta noite." A Lisa concorda. Mais tarde, o Martin encontra erros no relatório e grita: "Isto é inaceitável!" O George empurra o Martin e grita: "Pára de a intimidar!"

Parte 2: Verdades Reveladas (Distribuídas Mais Tarde)

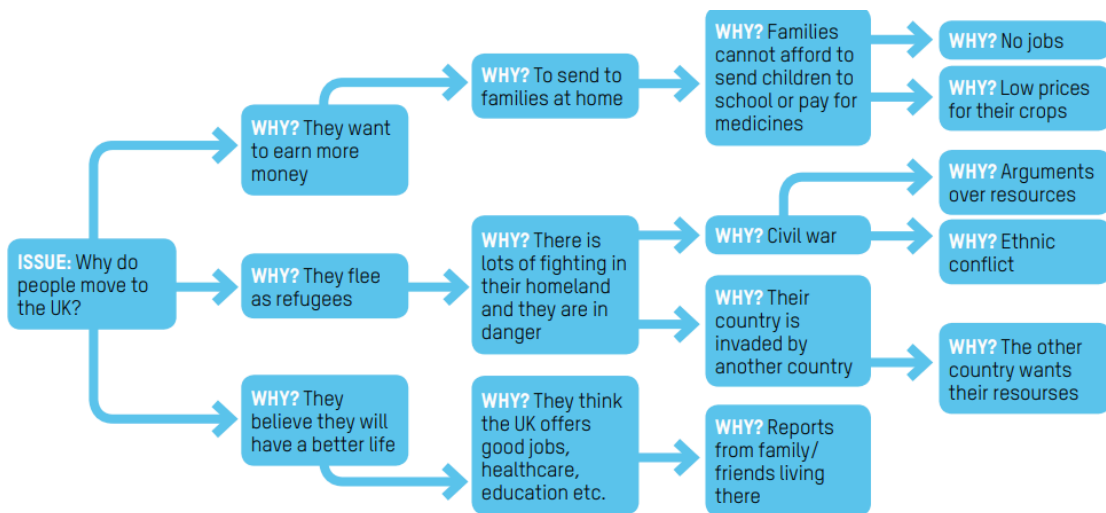
- **O Martin** estava numa reunião de emergência sobre a medicação desaparecida de um cliente.
- **O Tom** exigiu que a estadia tardia da Lisa completasse a certificação obrigatória de segurança.
- **George** testemunhou uma lesão causada por papelada apressada no mês passado.
- **A Lisa** interpretou mal "assinatura" como aprovação (não como verificação da precisão).

| | |
|---|---|
| Número da atividade | 6 |
| Título da Atividade | Cadeias Porquê-Porquê-Porquê: Descobrimo o Preconceito no Local de Trabalho |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Distinguir entre questões factuais e baseadas em opinião em contextos vocacionais ● Identificar as causas profundas dos conflitos no local de trabalho utilizando análises baseadas em evidências ● Desafiar pressupostos sobre o comportamento dos colegas |
| Requisitos | Cartões de cenário, flip chart, canetas, post-its |
| Metodologia e Orientação | Intervir apenas para esclarecer quando as razões são pressupostos e não factos. Garanta que todas as vozes contribuam e mantenha as discussões focadas nos sistemas do local de trabalho, e não na culpa individual. Para temas sensíveis como discriminação, redirecione para soluções estruturais ('Como poderiam as políticas prevenir isto?' em vez de 'Quem estava errado?') |
| <p>Descrição detalhada da atividade:</p> <p>Forneça a cada grupo uma folha grande de papel, canetas coloridas e um cartão de cenário do local de trabalho (por exemplo, "Trabalhadores experientes recusam-se a partilhar competências com novos aprendizes"). Escreva o cenário numa caixa no extremo esquerdo do papel.</p> <p>Passo 1: Identificar Causas Diretas (15 minutos)</p> <p>Peça aos aprendentes que pensem em razões imediatas para o problema. Estas devem estar escritas em caixas na primeira coluna à direita da questão principal, ligadas por setas. Por exemplo, se o cenário for "Aprendizes de grupos minoritários têm menos oportunidades de mentoria", as causas diretas podem incluir "Os supervisores assumem que vão deixar o emprego em breve" ou "Barreiras linguísticas dificultam a comunicação". Incentive os alunos a focarem-se em comportamentos observáveis em vez de opiniões.</p> <p>Passo 2: Rastrear as Causas Raiz (30 minutos)</p> <p>Para cada causa direta, incentive os alunos a perguntarem "Porque é que isto acontece?" e a registar as respostas nas colunas seguintes que se movem para a direita. Uma causa direta como "Existem barreiras linguísticas" pode ligar-se a causas raízes como "Sem aulas ESOL financiadas" (factuais, com evidência) ou "Os gestores acham que a tradução não vale o custo" (precisa de verificação). Continue a adicionar colunas até o grupo concordar</p> | |

que atingiu as causas fundamentais, distinguindo entre fatores baseados em evidências (marcar com assinalação) e suposições não verificadas (marcar com ?).

Passo 3: Desenvolva Soluções (15 minutos)

Concentre a atenção nas caixas mais à direita que contenham as causas raiz. Coloque duas perguntas-chave: Primeiro, "Esta situação é justa para todos os trabalhadores?" Segundo, "Que mudança prática poderia resolver isto?" Por exemplo, se uma causa raiz for "Sem formação em diversidade para supervisores", as soluções podem incluir "Workshops obrigatórios de inclusão" ou "Parcerias de mentoria entre diferentes faixas etárias". Cada grupo partilha a sua solução mais prática com a turma.



| | |
|--|--|
| Número da atividade | 7 |
| Título da Atividade | Compreender a Microagressão |
| Duração | 60 minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> • Defina e identifique três tipos comuns de microagressões em contextos vocacionais. • Reconheça como as afirmações do dia a dia podem transportar significados negativos não intencionais. |
| Requisitos | Folhetos, vídeo |
| Metodologia e Orientação | <p>Comece por introduzir as microagressões como comportamentos subtis, muitas vezes não intencionais, que marginalizam outros, enfatizando o seu impacto no local de trabalho. Mostre o segmento do vídeo BBC Ideas, depois discuta como até comentários "inofensivos" podem excluir colegas. Para a atividade de correspondência, peça aos alunos para analisarem afirmações ligando-as a potenciais interpretações e intenções, usando o folheto. Destaque que este exercício se foca em reconhecer padrões, e não em atribuir culpas. Guie discussões para explorar lacunas entre intenção e impacto e relacione os resultados com contextos vocacionais. Conclua ligando esta consciência ao foco da próxima sessão nas estratégias de resposta.</p> |
| <p>Descrição detalhada da atividade:</p> <p>1. Contributo: Compreender Microagressões (30 min)</p> <p>Discuta o que são microagressões, como ocorrem, tipos e porque é que isso importa. Consulte o material abaixo (ver folheto). Mostre este pequeno vídeo:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw</p> <p><i>_(Primeira metade: Como se manifestam as microagressões raciais).</i></p> <p>Perguntas para Discussão Após a Visualização:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Que microagressões te chamaram a atenção?</i> 2. <i>Como é que alguém poderia racionalizar estes comentários como "inofensivos"?</i> 3. <i>Que efeitos a longo prazo poderão estes efeitos na dinâmica da equipa?</i> <p>2. A desvendar microagressões (30 minutos)</p> | |

Leia cada afirmação na Coluna A. Considere como alguém pode sentir-se prejudicado por este comentário. Trace uma linha para a corresponder à interpretação mais adequada na Coluna B. Na Coluna C, escreva o que acha que poderia ter sido a intenção do orador. (ver folheto e chave de respostas do facilitador)

Pontos-chave de discussão:

1. Repare como comentários aparentemente positivos podem ter implicações negativas
2. A diferença entre a intenção do falante e o impacto do ouvinte
3. Como estas ocorrem diariamente nos locais de trabalho, muitas vezes de forma involuntária

Compreender as Microagressões no Local de Trabalho Ficha Informativa

O que são microagressões?

As microagressões são comentários ou ações subtis, muitas vezes não intencionais, que comunicam preconceito em relação a indivíduos com base em características como raça, género, orientação sexual ou outros aspetos da identidade. Ao contrário da discriminação aberta, são indiretas e podem não cumprir as definições legais de assédio, mas ainda assim criam um ambiente hostil ou pouco acolhedor.

Como é que ocorrem?

- **Formas:** Comentários passivos, elogios insinuados, linguagem exclusiva ou até sinais não verbais (por exemplo, ignorar alguém em reuniões).
- **Preconceito Implícito:** Estes comportamentos frequentemente resultam de pressupostos inconscientes, que podem surgir em comunicação escrita, imagens ou políticas no local de trabalho — não apenas em interações presenciais.
- **Impacto:** Embora a pessoa possa não ter intenção de causar mal, as microagressões podem fazer com que os indivíduos se sintam subvalorizados, estereotipados ou alienados.

Tipos de Microagressão

| Tipo | Definição | Exemplo de Local de Trabalho |
|-------------------------|--------------------------------------|---|
| Microinvalidação | Desvalorizar a experiência de alguém | "Não seas tão sensível, é só brincadeira!" (Construção) |
| Estereótipos | Aplicação de pressupostos enviesados | "Enfermeiros mais velhos não vão perceber este software." (Saúde) |

| Tipo | Definição | Exemplo de Local de Trabalho |
|------------------|----------------------------------|--|
| Alteração | Destacar alguém como "diferente" | "De onde és realmente?" (Escritório de TI) |

Porque é que isto importa?

Abordamos as microagressões não para cumprir com a lei, mas para promover um ambiente de trabalho baseado no **respeito, inclusão e segurança psicológica**. Mesmo pessoas bem-intencionadas podem, sem querer, perpetuar preconceitos — a consciencialização é o primeiro passo para a mudança.

Ficha de Trabalho para Aprendiz: Desvendando Microagressões

| Coluna A: Declaração | Coluna B: Possível Interpretação | Coluna C: Possível Intenção |
|--|--|---|
| És tão articulado para um [grupo racial/étnico]. | Espero que pessoas como tu sejam menos instruídas. | Estou a dar um elogio. |
| Não, de onde és realmente? | Tu não pertences aqui. | Tenho curiosidade sobre o teu percurso. |
| Todas as pessoas do grupo [racial] são boas em [habilidade]. | Só és valorizado por estereótipos. | Estou a reconhecer um padrão. |
| Não se comporta como outras pessoas [de grupos raciais]. | És uma exceção aos estereótipos negativos. | Estou a tentar elogiar-te. |
| Não vejo cor. | As tuas experiências raciais são irrelevantes. | Acredito na igualdade. |
| O teu nome é demasiado difícil; Vou chamar-te [alcunha]. | A tua identidade é inconveniente. | Quero tornar as coisas mais fáceis. |

| Coluna A: Declaração | Coluna B: Possível Interpretação | Coluna C: Possível Intenção |
|--|--|---------------------------------------|
| Deves estar aqui com visto. (para colega não branco) | Não pertences verdadeiramente aqui. | Estou a fazer conversa. |
| Vocês são tão resilientes. | As tuas dificuldades são esperadas/normalizadas. | Admiro a tua força. |
| Pode ensinar-nos sobre [feriado cultural]? (apenas para colegas de minorias) | És responsável por representar a tua cultura. | Estou a ser inclusivo. |
| Não soas negro ao telefone. | As pessoas negras têm uma forma específica de falar. | Estou surpreendido de forma positiva. |

Chave de Respostas do Facilitador

| Enunciado | Melhor Interpretação | Intenção Comum |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| És tão articulado para um... | Expectativa de ensino inferior | A elogiar |
| Não, de onde és realmente? | Alteração | Mostrar curiosidade |
| Todos [o grupo] são bons em... | Redução para estereótipos | Notação de padrões |
| Não ages como os outros... | Exceção de token | Tentar elogiar |
| Não vejo cor. | Apagamento da identidade | Promoção da igualdade |
| O teu nome é demasiado difícil... | Desrespeito pela identidade | À procura de conveniência |
| Deves estar aqui com visto. | Questionar a pertença | A fazer conversa fiada |

| Enunciado | Melhor Interpretação | Intenção Comum |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Vocês são tão resilientes. | Luta de normalização | A prestar um elogio |
| Pode ensinar-nos sobre... | Peso cultural | Tentativa de inclusão |
| Não parece negro... | Expectativa racial | Expressando surpresa |

| | |
|--|--|
| Número da atividade | 8 |
| Título da Atividade | Responder a Microagressões |
| Duração | 60 Minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Defina o quadro de 3 passos (Identificar → Reformular → Educar) para combater as microagressões. ● Aplique o quadro a cenários vocacionais através do role-play. ● Reflita sobre a diferença entre intenção e impacto na comunicação no local de trabalho. |
| Requisitos | Folheto de estrutura de 3 passos, cartões de cenários, flipchart |
| Metodologia e Orientação | Permitir que os participantes optem por não participar em role-plays se se sentirem desconfortáveis. Use ficção e linguagem neutra. Reserve algum tempo para o debriefing após o role-play. |
| <p>Descrição detalhada da atividade:</p> <p>1. Análise e Discussão em Vídeo (25 min)</p> <p>O vídeo da BBC 'Dicas para lidar com microagressões no trabalho' https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw demonstra uma abordagem em quatro passos para lidar com microagressões aos 3:55 minutos (criar uma situação, descrever objetivamente o comportamento e pedir esclarecimentos, explicar o impacto e, por fim, trabalhar em colaboração para encontrar soluções)</p> <p>Discuta as seguintes questões com os alunos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Qual a estratégia de resposta do vídeo que mais ressoou contigo, e porquê?</i> 2. <i>Como é que os exemplos de "mudança institucional" poderiam aplicar-se ao nosso local de trabalho?</i> 3. <i>Que barreiras podem impedir alguém de se manifestar em contextos vocacionais?</i> 4. <i>Quão realistas são estas estratégias nos nossos ambientes de trabalho diários?</i> <p>2: Prática de Resposta em 3 Passos (30 minutos)</p> | |

Peça aos aprendentes que apliquem um processo de três passos através de um role play. Os trios praticam a abordagem Identificar → Reformular → Educar. E, no final, comparar ambas as abordagens

Comece por explicar claramente o processo de três passos para lidar com as microagressões: **Identificar** o comportamento objetivamente, **reformular** o impacto de forma respeitosa e **Educar** para fomentar a compreensão a longo prazo. Distribua folhetos que descrevam os passos com exemplos vocacionais, tais como:

- *Cuidados de saúde*: "Deixe-me consultar um médico sénior" (dito a um médico júnior de cor)
- *Construção*: "Não és o que eu esperava" (disse a uma electricista)

Divida os alunos em trios para exercícios de role-play. Cada grupo pratica a aplicação dos passos:

1. **Identificar**: Dizer calmamente o que foi observado ("*Pedi para confirmar com outro médico*").
2. **Reformule**: Explique o potencial dano ("*Isto pode implicar que duvida da sua especialização*").
3. **Educar**: Sugerir alternativas ("*Da próxima vez, pode pedir a avaliação deles primeiro?*").

Testes entre Pares de Competências de Resposta (10 minutos)

Depois de os trios terminarem o seu role-play, cada aprendiz escreve individualmente um novo cenário de microagressão relevante para a sua profissão (por exemplo, hotelaria, logística, TI). Passam o seu cenário a um parceiro. O parceiro depois escreve a resposta correta em 3 passos (Identificar → Reformular → Educar) sem olhar para as notas. O autor original verifica a resposta com o quadro e fornece **feedback construtivo dos** pares usando duas frases de frase:

- "*Identificaste corretamente o comportamento quando disseste...*"
- "*Para reforçar o passo Reestruturação, podes acrescentar...*"

Esta atividade de avaliação por pares garante que os alunos possam aplicar o quadro a situações novas, e não apenas ensaiar exemplos apresentados.

Debriefing

Após o role-play, reúnam-se novamente para um relatório. Comparem as estratégias do vídeo com a abordagem estruturada de 3 passos. Discutam:

- *Qual método me pareceu mais natural ou eficaz em contextos vocacionais?*
- *Quando poderá ser necessária uma abordagem diferente?*

Uma abordagem construtiva para enfrentar o preconceito e as microagressões no local de trabalho

Ao testemunhar preconceito ou microagressões em contextos profissionais, este método de três passos promove a compreensão enquanto mantém a harmonia no local de trabalho. A abordagem equilibra intervenção imediata com educação a longo prazo, reconhecendo que a maioria dos incidentes resulta de padrões inconscientes e não de intenções maliciosas.

Passo 1: Identificar o Comportamento

Comece por nomear objetivamente o que aconteceu, separando a observação da interpretação. Por exemplo, se um colega questionar a origem de um membro da equipa nascido no estrangeiro ("De onde é realmente?"), pode notar: "Pedi novamente a origem dele depois de ele responder." Este enquadramento factual evita pressupostos sobre a intenção enquanto torna o comportamento visível. Em contextos vocacionais – sejam estaleiros, hospitais ou escritórios – este passo funciona melhor quando dado de forma calma e pontual após o incidente.

Passo 2: Reformular o Impacto

Faça a transição da conversa para explorar potenciais danos, usando perguntas abertas. Pode acrescentar: "Quando revisitamos o passado de alguém, essa pessoa pode sentir que a sua resposta inicial não foi aceite. Como poderíamos formular isto de forma diferente?" Esta técnica revela-se particularmente eficaz em ambientes comerciais onde a comunicação direta é valorizada, pois educa sem envergonhar. Lembre-se que o orador pode genuinamente não reconhecer como as suas palavras caíram, especialmente em situações de trabalho de alta pressão.

Passo 3: Compromete-se com a Educação

Transformar incidentes isolados em oportunidades de aprendizagem através de vários métodos: acompanhamentos individuais com as partes envolvidas, workshops de equipa sobre linguagem inclusiva ou incorporação de formação em preconceitos em programas de aprendizagem. Por exemplo, uma equipa de saúde pode rever como as suposições sobre as competências linguísticas dos colegas afetam as atribuições de cuidados aos doentes. A mudança sustentável resulta da normalização destas discussões como parte do desenvolvimento profissional, e não como medidas punitivas.

| | |
|--|--|
| Número da atividade | 9 |
| Título da Atividade | Simulação de Reforma de Políticas |
| Duração | 60 Minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> ● Analise as políticas existentes no local de trabalho para possíveis práticas preconceituosas ou excludentes. ● Desenvolver recomendações políticas inclusivas adaptadas aos contextos vocacionais. |
| Requisitos | <p>Exemplos de políticas no local de trabalho (por exemplo, códigos de vestuário, critérios de promoção).</p> <p>Flipcharts, marcadores e post-its.</p> |
| Metodologia e Orientação | <p>Comece por explicar como as políticas podem marginalizar grupos involuntariamente, usando exemplos do mundo real (por exemplo, códigos de vestuário rígidos que prejudicam o vestuário religioso). Divida os alunos em pequenos grupos, atribuindo a cada um uma política para criticar. Incentive a análise baseada em evidências, por exemplo, questionando se um requisito de 'língua nativa' para trabalhos manuais é justificado. Oriente discussões para reformas concretas, como políticas uniformes flexíveis ou triagens anónimas de currículos.</p> |
| <p>Descrição detalhada da atividade:</p> <p>Passo 1: Análise de Política (20 minutos)</p> <p>1. Introdução (5 minutos):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O facilitador explica brevemente como as políticas no local de trabalho (por exemplo, códigos de vestuário, critérios de promoção) podem, sem querer, excluir grupos marginalizados. ● Distribuir políticas de exemplo (reais ou fictícias) a pequenos grupos. <p>2. Crítica de Grupo (15 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Os grupos identificam potenciais preconceitos na sua política atribuída através de perguntas orientadoras: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Esta política prejudica algum grupo?</i> ▪ <i>O requisito é justificado para o cargo?</i> ▪ <i>Como poderia esta política ser reformada para ser mais inclusiva?</i> | |

- Os grupos anotam as políticas com notas adesivas coloridas (justo, precisa de revisão).

Passo 2: Propostas de Reforma (25 minutos)

1. Reformas de Redação (15 min):

- Os grupos redesenham as suas políticas para remover barreiras, fazendo referência à Lei da Igualdade de 2010 (por exemplo, "ajustes razoáveis").

2. Passeio pela Galeria (10 minutos):

- Os grupos exibem políticas revistas em flipcharts.
- Os participantes rodam, deixando feedback nos flip charts.

3. Testes entre Pares de Competências de Resposta (10 minutos)

Depois de os trios terminarem o seu role-play, cada aprendiz escreve individualmente um novo cenário de microagressão relevante para a sua profissão (por exemplo, hotelaria, logística, TI). Passam o seu cenário a um parceiro. O parceiro então escreve a resposta correta em 3 passos (Identificar → Reformular → Educar) sem olhar para as notas. O autor original verifica a resposta em relação ao quadro e fornece feedback construtivo dos pares usando duas frases:

- "Identificaste corretamente o comportamento quando disseste..."
- "Para reforçar o passo Reestruturação, podes acrescentar..."

Esta atividade de avaliação por pares garante que os alunos possam aplicar o quadro a situações novas, e não apenas ensaiar exemplos apresentados.

Passo 3: Debriefing (15 minutos)

- Discutam:
 - *Quais os preconceitos mais difíceis de identificar?*
 - *Como podemos garantir que as apólices são revistas regularmente?*

Nota: Destaque a interseccionalidade

| | |
|-----------------------------------|---|
| Número da atividade | 10 |
| Título da Atividade | Política das Emoções - Mudanças de Opiniões Preconceituosas |
| Duração | 60 Minutos |
| Resultados de Aprendizagem | <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar um quadro de 3 passos (Valores → Estatísticas → Ação) para desafiar construtivamente preconceitos em contextos vocacionais/comunitários |
| Requisitos | Declarações preconceituosas (por exemplo, " <i>Os imigrantes ocupam os nossos empregos</i> "), estatísticas locais (podem ser organizadas por facilitadores ou investigadas por alunos) e temporizador |
| Metodologia e Orientação | O educador deve circular para orientar as discussões, garantir um diálogo respeitador e ajudar os grupos a desenvolver respostas equilibradas e baseadas em evidências, que enfatizem soluções em detrimento dos argumentos, mantendo a atividade focada e com prazos definidos. Forneça referências estatísticas impressas (se possível) e incentive os participantes a enquadrarem as suas respostas com empatia, focando-se em mudanças de perspetivas através da compreensão em vez do confronto. |

Descrição detalhada da atividade:

Passo 1: Definição de Contexto (10 min)

O educador começa por resumir toda a aprendizagem durante este módulo em que os alunos aprenderam a definir preconceitos e a reconhecer comportamentos discriminatórios, a refletir sobre os nossos próprios preconceitos, a lidar com comentários e comportamentos discriminatórios, a desenvolver e reformar políticas para enfrentar questões sistémicas. Agora, como conclusão, os alunos irão praticar a influência dos outros, conectando-se com os seus valores, usando evidências e propondo soluções acionáveis. O educador explicará que, como aprendeu, o preconceito muitas vezes resulta do medo ou da desinformação. Vamos aprender a responder de uma forma que abra o diálogo, não o cale.

O educador explicará a estrutura de 3 passos que, para abordar eficazmente comentários preconceituosos, utilizaremos uma abordagem estruturada que reduz a defensividade e incentiva a reflexão. Eis como funciona:

1. Conecte-se aos Valores: quando alguém faz um comentário preconceituoso, comece por identificar um valor partilhado por detrás da preocupação da pessoa (como justiça, família ou segurança no emprego). Isto mostra que está a ouvir, não

a atacar. Por exemplo, se alguém disser: *'Os imigrantes estão a tirar-nos os empregos'*, pode responder: *'Parece que valoriza poder sustentar a sua família, isso também é importante para mim.'*

2. Introduzir Estatísticas: Contrariar suavemente equívocos com dados locais e credíveis. Os factos despersonalizam a questão. Por exemplo: *'Na verdade, aqui na Irlanda, os imigrantes têm 15% mais probabilidade de criar negócios, o que cria empregos para todos.'* (Fonte: CSO Irlanda).
3. Sugira Ações Concretas Propõe um passo prático para humanizar a questão. Isto muda a conversa da culpa para as soluções. Exemplo: *'Vamos visitar juntos um negócio gerido por migrantes, vou organizar uma visita com o Escritório Local de Empresas. Ver o impacto deles pode mudar a tua perspetiva.'*

Step 2: Group Activity Setup (5 mins)

1. **Divide learners into 3 small groups.**

Assign each group a prejudiced statement:

- *"Immigrants are taking our jobs."*
- *"Immigrants are causing the housing crisis."*
- *"Immigrants don't contribute to our community."*

Step 2: The 3-Step Framework (35 mins)

Tarefa de Grupo: *Desenvolver uma resposta à sua declaração atribuída usando o enquadramento.:*

1. Conecte-se aos valores: *Identifique um valor partilhado por detrás do preconceito (por exemplo, segurança no emprego para sustentar uma família, acesso à habitação).*
2. Introduza Estatísticas: *Use dados locais para desafiar o equívoco.*
3. Sugira Ação Concreta (15 minutos): *Proponha uma atividade para humanizar a questão e criar empatia.*

Passo 3: Apresentações em Grupo e Debriefing (20 minutos)

1. Cada grupo apresenta a sua resposta em 3 passos.
2. Discutam:
 - *"Qual é a parte que pareceu mais desafiante? Porquê?"*
 - *"Como é que esta abordagem poderia funcionar no seu local de trabalho?"*

