

EMPOWERMENT PROCESS OF WOMEN RESEARCHERS WORKING IN MASTERS AND DOCTORAL PROGRAMS IN SERRA CATARINENSE

Leticia Gracietti¹

Cristina Keiko Yamaguchi²

Abstract

This article aimed to understand the level of empowerment of women who act as researchers. The methodological procedures adopted were: descriptive research with a qualitative approach. The research was conducted with a group of women researchers who work in the Serra Catarinense, through interviews with a semi-structured script, contemplating the dimensions of individual, relational and collective empowerment. The results highlight the individual and collective dimension, since the interviewees reported as their main objectives: (1) Be recognized for the work it performs and by the researches it produces, (2) Contribute and modify the society through its researches; (3) Achieving new levels in the career; (4) Have quality of life and provide this to family members; (5) Conquer the pinnacle of a career; (6) Feeling professionally performed (7) having autonomy and empowerment.

Keywords: Female empowerment; Researchers Teachers

PROCESSO DE EMPODERAMENTO DE MULHERES PESQUISADORAS QUE ATUAM NOS PROGRAMAS DE MESTRADOS E DOUTORADOS NA SERRA CATARINENSE

Resumo

Este artigo objetivou entender o nível de empoderamento das mulheres que atuam como pesquisadoras. Os procedimentos metodológicos adotados foram: pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada com um grupo de mulheres pesquisadoras que atuam na serra catarinense, por meio de entrevista com roteiro semiestruturado, contemplando as dimensões de empoderamento individual, relacional e coletiva. Os resultados destacam para a dimensão individual e coletiva, visto que, as entrevistadas relataram como seus principais objetivos: (1) ser reconhecida pelo trabalho que executa e pelas pesquisas que produz, (2) contribuir e modificar a sociedade através de suas pesquisas; (3) alcançar novos patamares na carreira; (4) ter qualidade de vida e proporcionar isso aos familiares; (5) conquistar o auge de uma carreira; (6) sentir-se realizada profissionalmente (7) ter autonomia e empoderamento.

Palavras-chave: Empoderamento feminino; pesquisadoras; docentes.

¹ Graduanda do curso de Odontologia da Universidade do Planalto Catarinense – (Uniplac) Lages – Brasil. Correio eletrônico: leticia.gracietti1@gmail.com

² Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Docente do Programa de Pós-graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense (Uniplac), Lages, SC. Docente do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento e Sociedade da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (Uniarp), Caçador, SC – Brasil. E-mail: criskyamaguchi@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a equidade de gênero é algo a ser superado. Desde os primórdios, as diferenças entre os gêneros vão além dos aspectos biológicos. A relação entre masculino e feminino surgiu principalmente a partir de construções históricas sociais e culturais da humanidade e foram esculpindo características e diferenças, originando estereótipos para cada sexo, uma relação de poder androcêntrica entre os gêneros e respectivamente, uma desigualdade (Velho 2011).

Essa disparidade é visível em diversas perspectivas, em particular na esfera profissional, onde a diferença se sobressai. Mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho e as revoltas sociais em favor da igualdade social, a discriminação sexual não desapareceu. Ainda hoje, ligada à imagem da mulher está seu papel de cuidadora dos filhos e da casa, e ao homem, o papel de trabalhador e chefe de família (Velho 2011).

Para Horochovski (2006), o conceito de empoderamento resume-se na capacidade de os indivíduos e grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito e escolher cursos de ação alternativos em múltiplas esferas. Com isso, o empoderamento na perspectiva feminina nasce com o intuito de transformar a realidade, através de projetos de desenvolvimento feminino, capaz de criar autonomia, e dar poder de decisão às mulheres em diversos âmbitos – político, econômico, cultural e psicológico, bem como, a capacidade de competir de igual para igual na carreira profissional.

A literatura sobre o empoderamento, e mais especificamente empoderamento feminino vem crescendo cada vez mais, na área política, na área da saúde, entre outras. Com base na literatura, pressupõe-se que a produção científica está intimamente ligada ao empoderamento, porém, ainda é escassa uma produção científica em português que aborde sobre o assunto. Nesse contexto, esse estudo abordará a pergunta de pesquisa: Como se dá o processo de empoderamento das mulheres pesquisadoras dos programas de Mestrados e Doutorados da Serra Catarinense?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EMPODERAMENTO FEMININO

O processo de empoderamento é definido como sinônimo de autonomia e poder pessoal/profissional/social. Em poucas palavras, resume-se na capacidade de indivíduos e grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito, escolher entre cursos de ação

alternativos em múltiplas esferas – política, econômica, cultural, psicológica, entre outras (Horochovski 2006)

Empoderamento está intimamente relacionado com o processo de democratização uma vez que surgiu por volta da década de 70, quando o sujeito coletivo e os direitos sociais ganharam maior importância. As primeiras referências ao termo empoderamento, surgiram pelos movimentos pelos direitos civis, com grande representatividade de feministas e negros, a palavra passou a frequentar o discurso do desenvolvimento alternativo, significando o envolvimento ativo das pessoas na luta pelo aumento de controle sobre recursos e instituições (Horochovski, 2006).

Desde então, a pragmática do empoderamento atingiu outros espaços. A partir de meados da década de 1980, o termo empoderamento vem se popularizando, mas sua disseminação só ocorreu recentemente (Martins, 2003). Por tratar-se de um conceito amplo e flexível, pode ser interpretado e usado a partir de diversas perspectivas e em diversos campos. Porém, independentemente da perspectiva que se adote, empoderamento implica muitas vezes ultrapassar os instrumentos clássicos da democracia representativa, tendo por base um aumento da cultura política e do capital social. O empoderamento, portanto, é mais do que a participação na tomada de decisões, também deve incluir os processos que levam as pessoas a se perceberem capazes e com direito a tomar decisões (Rowlands 1995-1997).

A discussão sobre o empoderamento das mulheres surge como resultado de muitas críticas e debates gerados pelo movimento feminista em que se percebeu que as estratégias de desenvolvimento não obtiveram um progresso significativo no melhoramento do status das mulheres (Mageste, Melo, e Ckagnazaroff 2008). Isso se deve às estratégias trazerem enfoques de bem-estar, de pobreza e empresarial e não resolverem questões como problemas estruturais que desencadeiam a opressão e exploração das mulheres (Batliwala 1997). A experiência de aumentar o bem-estar feminino não pode ignorar a condição de agente das próprias mulheres para ocasionar tal mudança. Assim, o aspecto do bem-estar e o aspecto da condição de agente apresentam um cruzamento substancial. Uma vez que a condição de agente das mulheres pode ter importância na eliminação das injustiças que prejudicam o bem-estar feminino, o qual é influenciado por questões como conquistar de renda independente, conseguir emprego fora de casa, ter direitos de propriedade, ser alfabetizada e participar nas decisões dentro e fora da família (Sen 2018).

O empoderamento feminino está, então, relacionado ao fortalecimento dos atores sociais, considerando-se que a questão das desigualdades de gênero não se resume a carência ou precariedade de recursos, mas na falta de oportunidades sociais, políticas e econômicas, e exige uma expansão das capacidades humanas e das liberdades reais. Ou seja, o empoderamento das mulheres representa um desafio às relações patriarcais

garantindo a elas autonomia para controlar o próprio corpo, a sua sexualidade, o seu direito de ir e vir, bem como um repúdio à violência, ao abandono e às decisões unilaterais masculinas que afetam a toda a família (Mageste, Melo, e Ckagnazaroff 2008).

Assim, entende-se que a noção de empoderamento feminino está relacionada com a ideia de as mulheres poderem decidir sobre sua própria vida nos espaços públicos e privados, bem como exercer poder nos espaços em que são tomadas decisões acerca das políticas públicas e de outros acontecimentos relativos aos rumos da sociedade e que interferem direta ou indiretamente sobre os seus interesses. (Mageste, Melo, e Ckagnazaroff 2008).

2.1.1 DIMENSÕES DO EMPODERAMENTO

O empoderamento não é um vocábulo unidimensional, ao contrário, assume diversas perspectivas. Enquanto categoria analítica, processo e resultado de ações individuais e coletivas, o empoderamento apresenta múltiplas dimensões. É possível pensar em cinco dessas dimensões: 1) níveis ou sujeitos de empoderamento; 2) motivações do empoderamento; 3) poderes (ou recursos do empoderamento); 4) modalidades de empoderamento; e, 5) escopo da intervenção e das políticas de empoderamento (Horochovski 2006).

Dentre elas, os níveis ou sujeitos de empoderamento possui mais relevância para realizar estudos sobre o assunto. Dentro dessa linha pode-se dizer que o empoderamento divide-se em empoderamento individual, relacional e coletivo. O individual ocorre quando, mediante a participação nos mais variados espaços de sociabilidade os indivíduos são/se auto-percebem como detentores de recursos que lhes permitem influir e controlar os cursos de ação que lhes afetam (Horochovski 2006). O relacional ou de relacionamentos próximos, em que empoderamento é desenvolver a capacidade de negociar e influenciar a natureza do relacionamento e as decisões tomadas dentro desse relacionamento. E o coletivo, em que os indivíduos trabalham juntos para ter um impacto mais amplo do que cada um poderia fazer sozinho (Rowlands 1995-1997). Na prática, o empoderamento coletivo precisa ser desmembrado em coletivo local ou informal e coletivo formal ou institucional, uma vez que engloba uma ampla escala, de, por exemplo, um nível de aldeia até o nível, das Nações Unidas (Rowlands 1995-1997).

2.2 EMPODERAMENTO NO PROCESSO DE PESQUISA

A pesquisa como princípio científico e educativo é, ou deveria ser considerada um processo de empoderamento, uma vez que favorece não apenas a apropriação e produção de

conhecimento sobre objetos estudados, mas especialmente o reconhecimento de si mesmo como protagonista dessa produção (Kleba e Wendhausen 2010).

A partir da pesquisa, surge um processo emancipatório, pois se constrói um sujeito crítico e autocrítico, participante, que não se sujeita a ser objeto, nem cultiva o outro como objeto. Segundo Demo (2011), a pesquisa protagoniza também, como diálogo, produto e motivo de interesses sociais em confronto.

Entende-se que diálogo é espaço aberto à comunicação incluindo riscos e desafios; não é expressão de consensos, e sim confronto, à medida que exige comunicar criticamente o próprio ponto de vista e receber criticamente o ponto de vista do outro. Pesquisar é sempre dialogar, à medida que se produz conhecimento do outro para si e de si para o outro. Somente pessoas emancipadas podem dialogar, pois têm com o que contribuir, o que propor e contrapor. Não entram no diálogo somente para escutar e seguir, mas para demarcar o próprio espaço, a partir do qual compreendem o do outro e com ele se compõem ou se confrontam (Demo 2011).

Portanto, fazer pesquisa é espaço e processo de empoderamento pessoal, grupal e estrutural, pois novos conhecimentos podem fomentar propostas de mudança social, subsidiando pessoas, grupos e sociedades em sua atuação (Kleba e Wendhausen 2010).

3 METODOLOGIA

Visando compreender o processo de empoderamento das mulheres pesquisadoras da Serra Catarinense, os procedimentos metodológicos adotados foram:

Quadro 1 – Procedimentos metodológicos

Quanto à natureza/ Meio de investigação	Pesquisa de campo
Abordagem	Qualitativa
Tipo de pesquisa quanto aos objetivos	Descritiva
Técnica de coleta de dados	Entrevista roteiro semiestruturado
Técnica de análise de dados	Dimensões de Empoderamento: Individual, Relacional e Coletiva

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

A revisão da literatura trouxe maior compreensão do conteúdo das dimensões, baseados em Rowlands (1995,1997), e foram sistematizadas três dimensões de empoderamento para realizar a análise dos dados.

Quadro 2 - Dimensões do empoderamento adotadas para a análise dos dados

Dimensão	Descrição
Individual	Neste nível surge a percepção da posição desprivilegiada, e a partir disso, inicia-se novos comportamentos e processos para o desenvolvimento de autoconfiança, autonomia, independência, e liberdade, buscando a reversão das implicações resultantes da opressão internalizada e influenciar e modificar o direcionamento das ações que lhe diz respeito.
Relacional	Implica o envolvimento e participação de todos os relacionamentos, influências sociais e alianças estabelecidas que serviram de base para a construção do empoderamento do indivíduo, assim como a capacidade do indivíduo de influenciar e negociar com tais elementos para que se possa atingir o empoderamento.
Coletivo	O momento e que o indivíduo acredita que pode contribuir para a sociedade (individualmente ou juntamente com outros grupos) e se sente responsável pela melhoria coletiva. A partir disso, passa trabalhar para estender, compartilhar e participar de ações de melhorias, estratégias e responsabilização no panorama da sociedade na qual está inserido.

Fonte: Elaborado com base em Rowlands (1995,1997), Horochovski (2006), Mageste, Melo e Ckagnazaroff (2008), Kleba e Wendausen (2010)

Com relação ao local da pesquisa, foi realizado uma pesquisa de campo na Universidade do Planalto Catarinense (UNIPAC), no mês de março de 2019, com um grupo de mulheres que atuam nos programas de mestrado e doutorado da instituição. Com as demais convidadas que não se encontravam em Lages/SC no momento da coleta de dados, a entrevista foi realizada online.

Foram consideradas para a amostra, 12 mulheres que atuam como pesquisadoras em Lages/SC, correspondendo a 75% da amostra, visto que, três pesquisadoras que foram convidadas não devolveram os questionários respondidos.

A técnica de abordagem escolhida foi qualitativa e o objetivo descritivo. Para a coleta de dados utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado, mantendo o sigilo da identidade das respondentes, não sendo necessário que se identificassem. Foi utilizada a gravação das entrevistas em um smartphone para posteriormente serem tabulados.

Para a elaboração da entrevista semiestruturada, fez-se necessário a apropriação dos conhecimentos referentes ao processo de empoderamento da mulher. Foi feito um levantamento bibliográfico sobre a participação feminina nas esferas social, educacional e profissional, a fim de construir um questionário apropriado aos objetivos desta pesquisa.

O questionário foi estruturado em três blocos de questões, sendo os dois primeiros objetivos ou de múltipla escolha e o último, discursivo: 1º bloco): perfil da entrevistada, destinado a caracterizar as integrantes da amostra segundo idade, estado civil, maternidade, formação profissional; 2º bloco): sobre o tempo de atuação no mercado meios de aprendizado e aquisição de novos conhecimentos; dificuldades para obter informação; o que motivou iniciar a respectiva carreira; 3º bloco): questões sobre bem-estar, sucesso profissional, reconhecimento, ascensão profissional e processos decisórios.

Os dados foram tabulados e analisados no programa QDA Miner Lite, um *software* indicado para a extração de conteúdos em transcrições de discursos e entrevistas, direcionado para análise dados de modo qualitativo e quantitativo (Lewis e Maas 2007). Através dele foi possível identificar nas falas as informações e as visões das mulheres sobre seu empoderamento dentro da pesquisa científica.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Quadro 3 – Áreas do conhecimento das pesquisadoras respondentes:

Área do conhecimento	Quantidade
Interdisciplinar	05
Educação	04
Ciências Biológicas	02
Administração	01
TOTAL	12

Fonte: dados da pesquisa

Sobre o estado civil, 58,3% das pesquisadoras são casadas, 25% são solteiras, 8,3% em união estável e 8,3% divorciadas. 50% não possuem filhos, e 50% possuem de 1 a 3 filhos. Das pesquisadoras estudadas, 5 possuem entre 41 e 50 anos, 2 entre 31 e 35 anos, 2 entre 51 e 60 anos, as outras 3 participantes possuem acima de 60 anos, entre 26 e 30 anos e entre 36 e 40 anos respectivamente.

4.2 SOBRE A ATUAÇÃO COMO PESQUISADORA

Dentre as 12 pesquisadoras entrevistadas, 6 atuam na pesquisa científica há mais de 10 anos, 4 entre 5 e 10 anos e 2 há menos de 5 anos.

Os motivos pelos quais iniciaram a carreira como pesquisadora, foram: 10 pesquisadoras responderam “por fazer o que gosta”, 6 pesquisadoras pela “realização de um sonho, 4 pesquisadoras pela oportunidade, 2 pesquisadoras por necessidade. Vale ressaltar que a maioria das participantes escolheram mais de uma opção.

Em relação à busca por novos conhecimentos, todas as participantes relataram que estão sempre buscando atualizar-se, principalmente por: (1) ser inerente ao pesquisador; (2) exigência do mercado de trabalho; (3) exigência pessoal; (4) e porque o conhecimento está sempre se

renovando. Dentre as 12 participantes, 8 delas afirmam que é um desafio buscar atualizações e novos conhecimentos, devido à falta de recursos financeiros, uma vez que para produzir pesquisa é necessário investimento financeiro e dificilmente elas conseguem incentivo dessa natureza. A principal fonte onde buscam atualizar seus conhecimentos é através de artigos, periódicos e revistas especializadas, em seguida, palestras, congressos e simpósios, livros, grupos de discussão e/ou pesquisa. Cursos, reuniões setoriais e web sites do governo também apareceram, porém, em menor escala. Afirmam que utilizam a informação obtida para: melhorar o desempenho profissional, melhorar e inovar as atividades de pesquisa, compartilham com colegas de profissão.

4.2 SOBRE O EMPODERAMENTO DAS PESQUISADORAS

Quando questionadas sobre o significado de ascensão profissional, as respostas foram: (1) autonomia, empoderamento, satisfação; (2) alcançar a realização pessoal; (3) avançar na carreira e atingir um patamar superior ao que se encontrava; (4) sentir-se bem consigo mesma; (5) ter qualidade de vida e poder proporcionar isso aos familiares; (6) conquistar o auge de uma carreira, chegar onde queria chegar. Sobre terem conquistado sua ascensão profissional, as respostas ficaram igualmente divididas, 6 pesquisadoras acreditam que chegaram à ascensão profissional e as outras 6 acreditam que não, por relatarem que “ser pesquisadora exige uma constante evolução”.

Quanto aos relatos sobre como foi a trajetória profissional, todas apontaram, de alguma forma, que foi bastante desafiadora, incluindo: (1) sair da zona de conforto e de perto da família; (2) conciliar estudo e emprego para poder arcar com as despesas financeiras; (3) conciliar a vida profissional com a pessoal durante a construção da carreira. Baseado em Velho (2011), mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho, ainda hoje, ligada a sua imagem está seu papel de cuidadora dos filhos e da casa, e ao homem, o papel de trabalhador e chefe de família, essa informação vem de encontro ao discurso de uma das entrevistadas: “Uma coisa que vejo é que os homens não têm essa dificuldade, se deseja focar na carreira ele simplesmente vai, alguém vai cuidar da casa, coisa que eu sinto e reitero até hoje que é um desafio muito grande para as mulheres”.

Sobre o incentivo da família na trajetória profissional, todas as participantes relataram que sempre foram incentivadas. Apesar de, por vezes abrirem mão da convivência familiar por conta do trabalho e muitas vezes não serem compreendidas, sempre foram reconhecidas dentro da família e serviram até mesmo de inspiração para outros membros familiares. Dentre as 12

participantes, somente 1 apontou que o marido tinha ciúmes do seu reconhecimento profissional e por vezes desestimulava seu crescimento.

Nos relatos sobre o reconhecimento do papel que ocupa dentro da pesquisa, 8 pesquisadoras sentem-se reconhecidas, 4 ainda não percebem o reconhecimento que gostariam, pois dizem ser um processo que ocorre paulatinamente.

Quanto à disparidade de gênero, a maioria das pesquisadoras estudadas relataram que nunca se sentiram prejudicadas ou reprimidas pelo fato de serem mulheres. Com isso, percebe-se que diferentemente do que Mageste; Melo; Ckagnazaroff (2008) pontuam dizendo que existe resistência dos homens quando as mulheres competem com eles pelo poder na esfera do trabalho, ou quando elas questionam poder e direitos, dentro da pesquisa científica não se percebe essa disparidade gênero, as pesquisadoras relatam que são tratadas de igual para igual, e que muitas vezes seus orientadores são homens. Fato esse que nos mostra, que infelizmente a disparidade de gênero no mundo do trabalho está relacionada ao tipo de profissão, como profissões mais femininas e profissões mais masculinas, como também ao intelecto dos profissionais de determinada área. Dentre as 12 pesquisadoras, 3 pesquisadoras pontuaram que percebem um certo tipo de preconceito quando vão realizar pesquisa à campo: “há uma certa desconfiança por parte dos homens quando vamos realizar pesquisas à campo mais masculino”, na área das ciências agrárias e na indústria principalmente, porém nunca foram desrespeitadas. Apenas 2 mencionaram que sentiram disparidade dentro do meio acadêmico por parte dos colegas de trabalho por ministrar aulas num curso mais masculino e por atuar em um laboratório onde a maior parte eram homens.

Sobre as dimensões de empoderamento, percebe-se que há empoderamento individual entre as pesquisadoras, pois diante dos discursos notou-se que as mesmas possuem voz ativa no sentido de participarem de processos decisórios dentro da função que atuam, tanto entre os colegas de trabalho, quanto como orientadora de pesquisa. Sobre o empoderamento relacional, 4 das participantes acreditam que existem momentos em que as alianças e influências sociais estabelecidas contribuem para alguns processos dentro da pesquisa. No sentido de que além do mérito, é necessário ter relações sociais, saber posicionar-se e ter um bom convívio em grupo para conquistar o devido empoderamento. As demais participantes relataram nunca terem se beneficiado nesse sentido e não se manifestaram a fundo. Sobre o empoderamento coletivo, todas as pesquisadoras se sentem responsáveis pela melhoria coletiva, bem como, acreditam que podem contribuir na sociedade ou modificar ela, pois acreditam ser sua função/dever como pesquisadora.

Quando questionadas em relação à jornada dupla de trabalho, a maioria das pesquisadoras relatam que não tem grandes problemas com isso hoje em dia pelo fato do marido não morar na mesma cidade e/ou ainda não terem filhos, ou seja, conseguem dedicar-se quase que exclusivamente à carreira. As que moram com marido e possuem filhos dizem ser difícil conciliar vida pessoal e profissional, além do mais dizem viver em um conflito interno, pois acabam tendo que optar por deixar a carreira um pouco de lado para dedicar-se à família ou então abrir mão de uma maior convivência familiar para focar na carreira.

As pesquisadoras acreditam ser referência/líder e fonte de inspiração para outras mulheres, principalmente alunas e membros da família. Houve relatos por parte das entrevistadas como “meninas próximas da minha cidade começaram a estudar por conta da minha trajetória e por se inspirarem em mim” ... “já teve mulheres que atingiram novas metas porque comentaram que haviam se inspirado na minha forma de atuar”.

Nessa pesquisa, dentre as dimensões de empoderamento abordados por Rowlands (1995,1997), Horochovski (2006), Mageste, Melo e Ckagnazaroff (2008), Kleba e Wendausen (2010), destacou-se a dimensão individual e coletiva, visto que, as entrevistadas relataram como seus principais objetivos: (1) ser reconhecida pelo trabalho que executa e pelas pesquisas que produz, (2) contribuir e modificar a sociedade através de suas pesquisas; (3) alcançar novos patamares na carreira; (4) ter qualidade de vida e proporcionar isso aos familiares; (5) conquistar o auge de uma carreira; (6) sentir-se realizada profissionalmente (7) ter autonomia e empoderamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou revelar o processo de empoderamento das mulheres pesquisadoras tendo em vista que é escassa uma produção científica em português que aborde sobre o assunto. Através da análise dos dados coletados constatou-se que as mulheres pesquisadoras possuem um elevado nível de empoderamento, uma vez que a pesquisa científica exige tal processo. O meio científico trata-se de uma área de atuação que está relacionada à uma rica formação profissional e entrelaçado a isso, está o pleno conhecimento por parte das pesquisadoras de que não foi um caminho fácil para conquistar o nível de carreira profissional que se encontram. Além do mais, a pesquisa científica constrói automaticamente um perfil, no sentido de transformar o pesquisador em um indivíduo que sabe posicionar-se, ser crítico e participar de processos decisórios. Diante disso, os resultados corroboram com o que foi inicialmente pressuposto a partir da literatura: ser uma pesquisadora científica está intimamente relacionado ao ato de empoderar-se.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de deixar o meu agradecimento ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), órgão responsável pelo financiamento da referida pesquisa, a qual faz parte do PIBITI - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação.

REFERÊNCIAS

- Batliwala, S. (1997). “El significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción”. *Magdalena León, Poder y empoderamiento de las mujeres* (TM Editores): 187–211. http://www.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf.
- Demo, P. (2011). *Pesquisa: princípio científico e educativo*. 14^a. org. Cortez. São Paulo.
- Horochovski, R. (2006). “EMPODERAMENTO: DEFINIÇÕES E APLICAÇÕES”. *30º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS* 30: 1–29. <https://www.anpocs.com/index.php/papers-30-encontro/gt-26/gt18-22/3405-rhorochovski-emponderamento/file>.
- Kleba, M.E. & Wendhausen, A.L.P. (2010). “O processo de pesquisa como espaço e processo de empoderamento”. *Interface: Communication, Health, Education* 14(33): 427–36.
- Lewis, R. Barry, e Steven M. Maas (2007). “QDA Miner 2.0: Mixed-Model Qualitative Data Analysis Software”. *Field Methods* 19(1): 87–108. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1525822X06296589>.
- Mageste, G., Melo, M. & e Ckagnazaroff, I. (2008). “Empoderamento de Mulheres: uma proposta de análise para organizações”. *V Encontro De Estudos Organizacionais da ANPAD*: 1–15. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Empoderamento+de+mulheres:+uma+proposta+de+análise+para+as+organizações#0>.
- Martins, C.H.B. (2003). “Trabalhadores na Reciclagem do Lixo: Dinâmicas Econômicas, Sócio-ambientais e Políticas na Perspectiva de Empoderamento”. *Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de pós-graduação em Sociologia*: 15–211.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxfam.
- Sen, A. (2018). *Desenvolvimento como liberdade*. org. Companhia das Letras. São Paulo.
- Velho, B. (2011). “Equidade De Gênero No Mundo Do Trabalho: a História De Uma Organização”. *VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão*: 1–19. http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2137.pdf.