



Acompanhamento livre e  
independente de dominações:  
uma nova integração

**METODOLOGIA**

**DO GUIA**

**ALAD'IN**



Co-funded by  
the European Union



## Autoras:

**Virginie Poujol, Špelca Budal**

(LERIS : Laboratoire d'Études et de Recherche sur l'Intervention Sociale (FR), [www.leris.org](http://www.leris.org))

**Elsa Joaquina Gaspar Anjos Maria, Ana Sofia Luís da Cruz Pereira, Carmen Sofia Emério da Silva Leone dos Santos**

(SCML : Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (PT), [www.scml.pt](http://www.scml.pt))

**Laura Minieri, Arianna Brunello**

(EVT : Consorzio di cooperative sociali (IT), [www.evtnetwork.it](http://www.evtnetwork.it))

**Stéphanie Grenier, Dorothée Picot**

(CDC : Le Comptoir des Colibris (FR), [www.lecomptoirdescolibris.fr](http://www.lecomptoirdescolibris.fr))

**Sandrine De Ridder**

(Mode d'emploi asbl (BE), [www.modedemploiasbl.be](http://www.modedemploiasbl.be))

**Cloé Laurendeau** : La Baraque à Plume





**Co-funded by  
the European Union**

Projecto financiado com o apoio da Comissão Europeia.

A informação contida nesta publicação (comunicação) vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

# Resumo:

<b>Introdução</b>	Page 4 à 6
<b>Mas do que estamos a falando? Algumas definições...</b>	Page 7 à 8
<b>Na prática, como isso funciona?</b>	Page 9 à 10
<b>Como criar um ambiente pacífico e respeitoso?</b>	Page 11
<b>O Barômetro das Relações Igualitárias</b>	Page 12
<b>O think tank</b>	Page 13
<b>Etapa 1: Tornar-se um génio da animação</b>	Page 15 à 16
<b>Etapa 2: Tome consciência das relações desiguais</b>	Page 17 à 22
<b>Etapa 3: Desencadeie a intenção de agir com o workshop «na tua cara»</b>	Page 23 à 26
<b>Etapa 4: Projetar-se num mundo igualitário</b>	Page 27 à 31
 <b>APÊNDICE 1 : O QUIZ</b>	Page 32
 <b>APÊNDICE 2 : BANCO DE IMAGENS</b>	Page 35



# Porque é que ninguém se move quando o sinal está **verde**?\*



 ladIn

\* Bobby Lapointe

Este guia metodológico foi desenvolvido no âmbito de um projeto europeu Erasmus+ intitulado:



Acompanhamento livre e independente de dominações: uma nova integração

Durante dois anos, trabalhamos com estruturas de inserção de quatro países (França, Itália, Bélgica e Portugal) para desenvolver uma metodologia que permita melhorar o acompanhamento das pessoas em processo de inserção.

O nosso projeto visa transformar profundamente a forma como o acompanhamento social é pensado e praticado. Estamos convencidos de que é essencial passar de uma lógica de dominação para uma lógica de parceria com as pessoas acompanhadas, a fim de responder aos desafios atuais do setor social.

O objetivo é, portanto, que os acompanhamentos apoiem a empregabilidade, mas, sobretudo, que permitam às pessoas acompanhadas construir o seu próprio lugar na sociedade (lugares que, muitas vezes, ainda não existem).

## O MÉTODO TEM COMO OBJETIVO:

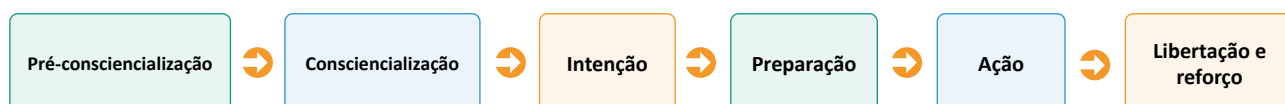
- Transformar as práticas, caminhando para uma relação de cooperação com as pessoas acompanhadas, reconhecendo a sua cidadania para libertar o seu potencial.
- Desenvolver as competências dos profissionais da inserção e do setor social, dos voluntários e dos estudantes de trabalho social.
- Facilitar a implementação de novas formas de acompanhamento adaptadas às evoluções da sociedade.
- Desenvolver o poder de ação das pessoas acompanhadas, envolvendo-as ativamente na análise e na melhoria dos processos de acompanhamento.
- Melhorar a saúde mental através da implementação de práticas inovadoras que permitam reduzir o stress e os riscos psicossociais.
- Aumentar o rigor: uma abordagem estruturada, baseada em técnicas comprovadas, assegura a implementação coerente destas transformações.

Este trabalho inscreve-se na continuidade de várias iniciativas desenvolvidas pelo Lérís e pelos seus parceiros sobre o acompanhamento socioprofissional de pessoas em situação de fragilidade social e sobre os processos de emancipação numa perspetiva crítica e pragmática.

As pessoas em processo de inserção são frequentemente vistas através das suas carências (de competências, de conhecimentos, de legitimidade, de capacidade de compreensão, etc.). No entanto, o verdadeiro desafio do acompanhamento é oferecer-lhes espaços onde possam explorar e desenvolver capacidades úteis para a sua vida em contexto comum — capacidades que se relacionam com a emancipação: compreender as decisões tomadas numa empresa, por que razão se cozinha ou cultiva determinada espécie, por que motivo num dado momento, quais são os desafios da produção, etc. Nos acompanhamentos realizados, observamos frequentemente relações assimétricas, que colocam as pessoas em posições onde não podem desenvolver plenamente as suas capacidades. Essas assimetrias podem manifestar-se em vários espaços (na sala de café ou de descanso, nos espaços coletivos — quem os frequenta e quando, etc.) e em diferentes tipos de relação (com empregadores, com serviços sociais, com os pares, etc.).

Por isso, optámos por trabalhar especificamente sobre e com os profissionais da inserção (técnicos de inserção, orientadores técnicos, trabalhadores sociais, etc.), que são portadores dessas relações — na maioria das vezes, de forma involuntária e inconsciente. Para eles, esta é uma primeira abordagem a estas questões; aqueles que já as tenham explorado encontrarão aqui alguns recursos complementares.

Para que os profissionais se possam envolver num percurso de acompanhamento mais emancipador, é necessário, antes de mais, libertarem-se dos seus próprios esquemas de opressão. Através desta metodologia, propomos conduzi-los por várias etapas de um percurso de libertação.



Esta metodologia inscreve-se, portanto, numa perspetiva **de ação ética**, retomando as ideias de Paulo Freire, que dá maior atenção às finalidades de transformação social do que a uma ação meramente técnica:

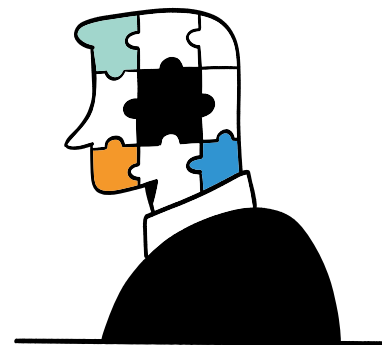
**O objetivo é tomar consciência de certas relações de dominação e opressão, que são relações sociais assimétricas entre as pessoas — nomeadamente entre aquelas que estão em processo de inserção e os profissionais que as acompanham. Essa tomada de consciência deve permitir modificar essas relações, caminhando no sentido de relações mais igualitárias.**



▶ Idealmente, esta abordagem poderia ser reproduzida regularmente no seio da empresa e integrada nas avaliações globais da estrutura, tal como estas costumam ser realizadas periodicamente — por exemplo, uma vez por ano.



<sup>1</sup>Embora a questão das dominações esteja no centro da abordagem, preferimos falar aqui de «assimetria», um termo que nos parece mais aberto e menos estigmatizante para todos.



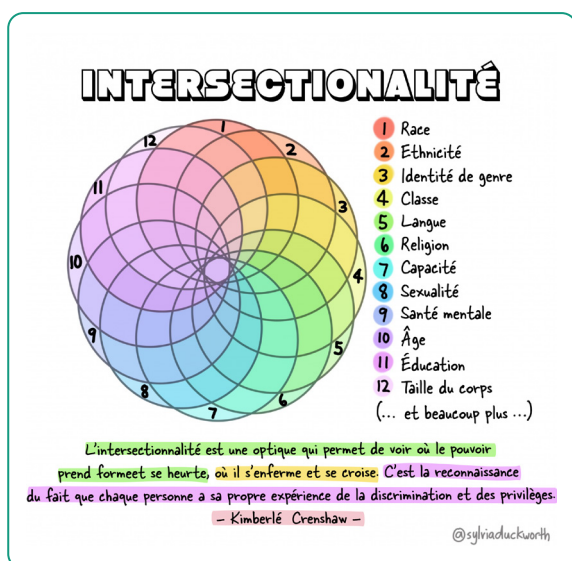
# Mas de que estamos a falar? Algumas definições...

<b>PATRIARCADO</b>	Autoridade detida pelos homens, que exclui as mulheres na organização.
<b>SEXISMO</b>	Discriminação com base no sexo.
<b>RACISMO</b>	Ideologia que defende a existência de diferentes raças entre os seres humanos, considerando algumas superiores e outras inferiores: uma hierarquia das “raças”.
<b>VALIDISMO</b>	Discriminação exercida por pessoas válidas (sem deficiência) contra pessoas com deficiência ou com limitações físicas ou sociais. As pessoas válidas consideram-se superiores e em posição mais desejável.
<b>LÓGICA BUROCRÁTICA / HIERÁRQUICA / EMPRESARIAL</b>	O trabalhador ou colega é considerado inferior face às necessidades e realidades impostas pela hierarquia. As suas necessidades e o seu bem-estar são desvalorizadas ou pouco tidas em conta, por ser visto como inferior.
<b>CAPITALISMO</b>	Regime económico segundo o qual um grupo dominante possui e controla os meios de produção e usufrui dos seus frutos, produzidos por outro grupo.

É importante notar que estas relações de dominação interseccionam-se e se reforçam mutuamente. Além disso, cada pessoa pode experienciar várias situações que, pelo seu cruzamento, criam relações de dominação.

## FALAR-SE-Á DE INTERSECCIONALIDADE.

O esquema abaixo apresenta estas diferentes dimensões: quanto mais uma pessoa se posiciona perto do centro do círculo, mais elementos de poder possui; quanto mais se encontra na periferia do círculo, mais sofrerá discriminações.



## Violência simbólica: O QUE É?

Trata-se do facto de os membros de um grupo, de forma totalmente inconsciente, por terem integrado certos valores na sua educação ou no seu contexto cultural, alimentarem sem saber relações de dominação implementadas pelos dominantes. A dominação manifesta-se através de palavras, formas de falar, gestos ou representações culturais. Por exemplo, dizer a pessoas em situação de precariedade financeira que os legumes que comprem em lojas de desconto são “mortos”. Esta frase remete as pessoas para a sua situação económica e para a impossibilidade, por agora, de agir de outra forma. A violência simbólica não é intencional, mas podemos prestar atenção a ela para a transformar gradualmente.

### Observatório sobre o sucesso no ensino superior (2023).

Equidade, diversidade e inclusão (EDI): no centro do sucesso dos estudantes. Online:  
<https://oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>

Claro, às vezes é preciso convencer as pessoas a adotar esse tipo de abordagem! Então, oferecemos um breve argumento:

Convidamo-lo(a) para uma série de 4 ateliers lúdicos coletivos, nos quais o objetivo é descontrair, conhecer-se de outra forma e partilhar aquilo que nos incomoda ou limita na empresa, atuando sobre isso através do jogo! Cada sessão não dura muito (1h30), é dinâmica e divertida, mas sem exageros, e ainda por cima é útil e faz bem!

**Vem também mudar de ideias e ancorá-las na realidade!**

Algumas precauções para acompanhar a tomada de consciência, nomeadamente após a [etapa 1](#), em que o grupo identifica uma relação de dominação principal: O animador pode esclarecer ao grupo que esta dominação não significa que cada pessoa presente seja um(a) dominante, opressor(a) ou que exerça poder mal-intencionado. Significa, sim, que essa dominação existe enquanto tal dentro do grupo ou do espaço, neste contexto específico. A dominação existe num espaço determinado, num contexto social definido e através do encontro de várias pessoas, cada uma com a sua história de vida. É a interação desses fatores que contribui, em particular, para a existência da dominação.





## Na prática, como isso funciona?



Duração:



A metodologia desenrola-se num ciclo de 4 ateliers, com uma duração de cerca de 1h30 cada. O conjunto pode ocorrer ao longo de várias manhãs ou tardes.

No entanto, a experiência mostra que, dependendo da composição do grupo, pode ser necessário adaptar a duração dos ateliers: por exemplo, dedicar mais tempo para definir palavras ou conceitos se isso se fizer sentir, ou avançar mais rapidamente se o grupo assimilar rapidamente os conteúdos. Não hesite em ajustar de acordo com as realidades que encontrar.

## Quem participa?

Nos ateliers participarão as pessoas em inserção e os profissionais que as acompanham. Dependendo do momento do atelier, o trabalho poderá ser feito em não-mistura (pessoas em inserção entre si, profissionais entre si) ou em mistura. Esta regra (mistura / não-mistura) é importante de respeitar, pois, por vezes, é mais fácil que as pessoas se sintam à vontade e confiantes para expressar o que sentem quando estão entre pares. Desta forma, podem sentir-se menos julgadas, devido às relações assimétricas preexistentes, e não reagirão da mesma forma do que se estivessem em grupos mistos.

## Quem conduz?

Um dos participantes (idealmente 2 animadores) que possa assumir uma postura de neutralidade. Pode ser uma pessoa do conselho de administração, um(a) recurso externo à estrutura ou um(a) profissional que não esteja envolvido(a) no acompanhamento. A neutralidade é importante porque os profissionais que habitualmente acompanham as pessoas estão envolvidos em dinâmicas e interesses que podem influenciar a condução do atelier, dado que já existe uma relação preestabelecida entre acompanhante e pessoa acompanhada, que não é neutra.



## Como conduzir?

### O animador(a) deve adotar uma postura benevolente:

- Ser facilitador(a) das trocas e garante de um quadro seguro, claro e propício ao alcance dos objetivos. Um ambiente seguro permite trocas de qualidade entre pessoas que se sentem à vontade. As atividades devem servir esse propósito; o animador deve apropriar-se delas e sentir-se legítimo para as adaptar de forma a responder melhor às necessidades dos participantes.
- Reconhecer que os participantes possuem muitas competências e recursos, frequentemente pouco valorizados. O objetivo é reconhecer as capacidades das pessoas e apoiar-se nessas forças para levar a cabo um projeto coletivo. É importante valorizar o que as pessoas e o grupo podem oferecer mutuamente.
- Permitir que as pessoas saiam dos estigmas, das posições que lhes foram atribuídas e do papel de beneficiário, sentindo-se protagonistas.
- Transmitir a ideia de que as pessoas têm recursos e alguma margem de ação, mas também estão constrangidas por mecanismos que as ultrapassam, que podem ser injustos, inadequados ou ineficazes. Quando necessário, o animador deve estar preparado para acompanhá-las numa tomada de posição política, passando da identificação de um problema para uma reivindicação política (existem ferramentas disponíveis para este fim).

### PARA ISSO:

- O animador(a) conduz, mas deve manter-se em segundo plano, para que o grupo possa assumir o seu lugar.
- Ouse ouvir o que se diz, especialmente se o surpreender! Esteja atento ao que acontece em plano de fundo. Não tenha medo do silêncio ou da pausa, pois eles permitem tempo para reflexão.
- Assegure que todos possam falar: para cada questão, incentive cada participante a expressar-se, garantindo que todos tenham a oportunidade de se manifestar.
- A metodologia proposta serve como estrutura base, mas cada grupo pode adaptar o formato conforme a dinâmica e os participantes presentes.



## Como criar um ambiente pacífico e respeitoso?

Algumas regras comuns:



FALAR EM PRIMEIRA  
PESSOA (EU)



RESPEITO POR SI,  
pelos outros e pelo  
material



DIREITO AO "JOKER"  
Não há obrigação  
de participar



**Durante o decorrer dos ateliers,** pode ser interessante atribuir papéis a alguns participantes, de forma que todos se sintam envolvidos e a limitar a tomada de poder por parte de quem tem mais experiência ou facilidade em falar em público, por exemplo.

- ➔ Quem atribui a vez de falar
- ➔ Quem é o guardião do tempo
- ➔ Quem assegura que os pontos são abordados
- ➔ Quem toma notas
- ➔ Quem garante que a palavra seja distribuída de forma justa
- ➔ Aqui não propomos muitos instrumentos de “quebra-gelo”, mas os animadores podem encontrá-los facilmente em outras fontes.



Para encerrar cada etapa, propomos duas abordagens:

- O barómetro das relações igualitárias
- O círculo de palavra

#### O barómetro das relações igualitárias:



Por fim, para permitir que cada pessoa saiba e faça saber como viveu o atelier, propomos que, no final dos ateliers, o grupo se posicione num barómetro. O objetivo é situar-se em relação à assimetria, como uma espécie de meteorologia interior. Cada pessoa marca o seu sentimento ou estado durante o trabalho com o quadro e os outros, utilizando uma cruz ou autocolante, sem comentar, salvo se desejar.



#### NUM PRIMEIRO MOMENTO:

Cada pessoa posiciona-se INDIVIDUALMENTE no barómetro, sem mostrar aos outros (um barómetro por pessoa).



#### NUM SEGUNDO MOMENTO:

Partilha-se em conjunto (ou apenas o animador partilha) num barómetro coletivo. Se os participantes verificarem que muitas pessoas sentem uma situação de assimetria durante os ateliers, podem decidir trabalhar sobre isso. Este instrumento pode ser implementado a longo prazo nas estruturas, funcionando como uma vigia das relações internas.



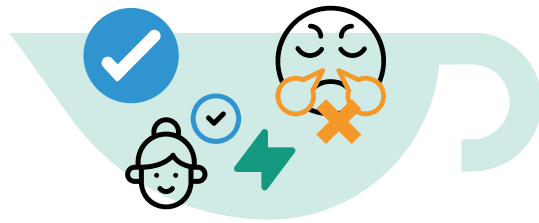
## O círculo de palavra:\*

Para encerrar um exercício, o animador pede aos participantes que se sentem ou fiquem de pé em círculo e coloca perguntas como:

- O que foi difícil
- O que foi fácil

O que sentiram ao realizar esta atividade

- O que gostaram
- Se algo os enfureceu ou os deixou desconfortáveis
- Se descobriram algo novo
- Se mudaram a sua percepção de alguma forma, etc.



Além disso, propomos inspirar-se na Comunicação Não Violenta (CNV) para acompanhar o grupo:

## RELEMBRANDO: A COMUNICAÇÃO EM 4 ETAPAS



### 1. Expressar a Observação (O)

Ex.: “Quando ouço...”, “Quando vejo...”, “Quando me lembro...”

Partilhar uma observação factual, verificável pelo outro, sem julgamento nem crítica. Focar no que vimos, ouvimos ou imaginamos.

### 2. Expressar as Emoções geradas pelo facto (E)

Ex.: “Sinto-me...”

Partilhar o sentimento mais importante que queremos transmitir, aceitando senti-lo no momento em que nos expressamos. Observação: dizer “Sinto-me triste...” em vez de “Tu fazes-me sentir triste”. O “TU” transfere a responsabilidade das nossas emoções para o outro. As nossas emoções são nossas. Para evitar conflitos, é recomendado expressar desagrado sem culpar o outro. Falar em “EU” é a prática sugerida na CNV.

### 3. Expressar a(s) Necessidade(s) ligada(s) ao sentimento previamente mencionado (B)

As emoções que sentimos revelam uma necessidade não satisfeita.

Ex.: “Sinto-me triste porque preciso de...”

### 4. Expressar o Pedido (D)

Ex.: “Aceitas...?”

Terminar com um pedido claro que expresse o que esperamos, permitindo que o interlocutor tenha em conta a nossa necessidade.

\*FONTE: Guia Metodológico para os animadores do módulo «Melhoria das competências de comunicação para pessoas com menos oportunidades, com base no Teatro-Fórum e nos métodos de comunicação assertiva» para o projeto CENV «Por uma Comunicação Europeia Não Violenta: Todos ao palco!» insere-se numa parceria europeia de cooperação na educação de adultos 2021-2023.

# Atenção: método perigoso, impertinente, desconstrutivo e desestabilizador!



# ETAPA 1: Tornar-se um génio da animação

Duração: 01h00

Vocês vão conduzir os ateliers; esta etapa foi concebida exclusivamente para vocês! Como as dominações e as relações desiguais se escondem nas pequenas coisas, parece-nos essencial agraphar o nosso olhar.

## 1. PEQUENO QUIZ INTRODUTÓRIO (1 MIN)

Responda a estas perguntas de forma espontânea: O meu papel é...

- Animar e implementar, do ponto de vista técnico, as ferramentas de animação?
- Desenvolver o conhecimento das pessoas sobre as relações de dominação?
- Favorecer a tomada de consciência das pessoas sobre o que fazem?
- Desvendar verdades incómodas?
- Questionar permanentemente para ir sempre mais longe nas ambições?

Não há respostas certas; é um pouco tudo isto ao mesmo tempo, mas a técnica de animação não é o mais importante! Por outro lado, todos precisamos de ter alguma clareza sobre o tema para animar eficazmente.



## 2. APROPRIAR-SE DOS CONCEITOS AO ESTILO DO ARPENTAGE (10 MIN)

Propomos que leiam as definições apresentadas anteriormente e, para cada uma, partilhem com alguém do vosso círculo (profissional ou pessoal):

- O que não está claro e que precisa de ser mais bem compreendido (consultar recursos adicionais, como algumas curtas-vídeos abaixo);
- Alguma pergunta que surgiu;
- Se isto vos recorda algo que já viveram – relembrem a situação;
- Como aconteceu, o que sentiram, dediquem tempo a isso.



**É muito importante:** a metodologia pode trazer à tona situações difíceis para as pessoas. Lembrem-se do que sentem ao recordar a vossa própria experiência, para poder cuidar daqueles que podem reviver cenas durante os ateliers.

1 Technique d'animation issu de l'éducation populaire qui consiste à lire collectivement un texte, de nombreuses ressources existent sur internet.

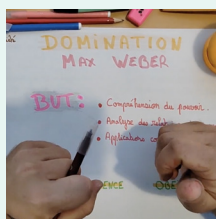
### 3. APROFUNDAR A COMPREENSÃO (20 MIN)

Propomos duas vídeos (entre muitos outros!) para assistir e responder às perguntas propostas. O objetivo é estimular a reflexão, o que ajudará a animar, questionar e apoiar as pessoas na criação de ações pertinentes e eficazes.



Não é obrigatório escrever as respostas, mas é importante tomar consciência delas com honestidade. No entanto, tomar notas durante os vídeos ajuda bastante na reflexão!

#### O conceito de dominação (5'20)

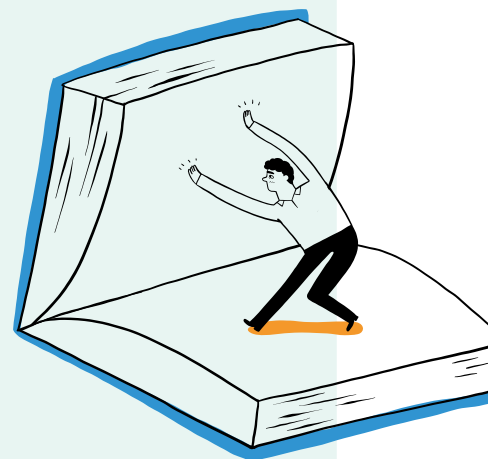


Um vídeo da Philovibe, canal de divulgação de conceitos filosóficos:

<https://youtu.be/JeO46Anyfzc?si=z7TQrVO4C2MgmEiA>

Algumas perguntas para assistir ao vídeo:

- Existem situações na empresa onde observa diferentes tipos de legitimidade de dominação?
- Existem diferentes tipos de dominação?
- De que forma isso limita as capacidades de ação das pessoas?



#### O que é a opressão? (11'20)



Politikon é um canal de história das ideias que apresenta teorias sociais e políticas em filosofia e ciências humanas.

<https://youtu.be/MopIQ2IWJPo?si=yP9977nCsRbUuwE7>

Algumas perguntas para assistir ao vídeo:

- Existem grupos sociais ou indivíduos que são favorecidos na empresa em relação a outros?
- Entre os tipos de opressão (a partir do minuto 6'24), quais podem estar presentes ou ser vividos na empresa? (Exploração, Marginalização, Impotência, Imperialismo, Violência)

Pode escolher as legendas do vídeo no seu idioma.



#### OUTRAS RECURSOS:

Sobre género: <https://youtu.be/ouCTSx83u3E?si=YyNtVhVQWfjHpBI>

Sobre desigualdades estruturais: [https://youtu.be/UM\\_hb6gQ4G8?si=ydCp2m1aST-L\\_x5O](https://youtu.be/UM_hb6gQ4G8?si=ydCp2m1aST-L_x5O)

E um jogo, se quiserem: <https://sebformation.fr/2023/09/30/rapports-de-domination-une-version-pour-animer-plus-facilement/>



## ETAPA 2: Tomar consciência das relações desiguais

Duração: 01h30

O objetivo desta primeira etapa é que todos possam estar em pé de igualdade. Independentemente do nosso papel na empresa, devemos ser capazes de construir juntos soluções para os problemas que nos dizem respeito. Para isso, é necessário sentir-nos iguais. É preciso ser capaz de “sair” do nosso papel e ser “nós”, sem etiquetas relacionadas com os diferentes papéis que desempenhamos na empresa.

Este passo lateral deve ser simbolizado por um ato. Muitas empresas, associações, etc., praticam algum tipo de reconhecimento através de artigos ou vestuário iguais para todos os colaboradores ou voluntários. Isto simboliza tanto uma pertença à estrutura como a vontade de mostrar que estamos todos juntos e iguais, reunidos pela mesma causa. Escolhemos a metáfora dos “chinelos” para simbolizar este passo lateral, que permite a todos “tirar os sapatos” que usamos todos os dias e calçar os chinelos durante o atelier, de forma a nos sentirmos todos iguais e unidos pela mesma causa. Trabalhar sobre as dominações e assimetrias requer este momento em que podemos esquecer por instantes os constrangimentos em que estamos presos e libertar-nos para trabalhar juntos como iguais.

### DESENVOLVIMENTO GLOBAL

**A****Receção e quebra-gelo: Mistura**

Objetivo: Sair da zona de conforto, conhecer-se, descontrair e estabelecer o quadro.

**B****O jogo da mão: Mistura**

Objetivo: Permitir sentir o que significa estar em relações de dominação e criar uma cultura comum.

**C****O quiz: Mistura**

Objetivo: Destacar coletivamente as principais relações de dominação em jogo, tomar consciência do que se passa e fazer um primeiro diagnóstico.

**D****Barómetro coletivo**

Objetivo: Permitir que cada pessoa saiba e faça saber como viveu o atelier.



# Desenvolvimento detalhado

**A**

## RECEÇÃO E QUEBRA-GELO – EM MISTURA



### Receção e explicação do quadro geral:

#### OBJETIVOS:

- Apresentar o contexto dos ateliers e a importância de trabalhar o tema [\(ver introdução do guia\)](#)
- Explicar o barómetro
- Apresentar a regra de governação
- Explicar a regra de mistura / não-mistura



### Quebra-gelo: CAMINHAR PELO ESPAÇO

(As ferramentas propostas podem ser substituídas por outras, dependendo do vosso conhecimento e do grupo.)

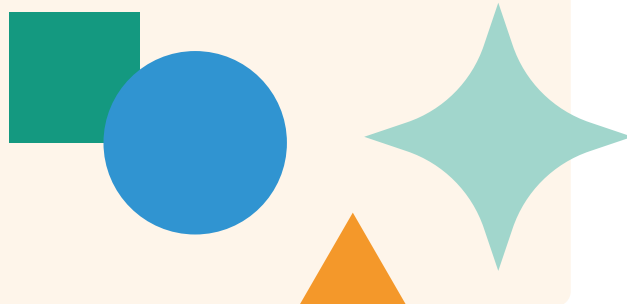
#### OBJETIVOS:

- Descontrair / largar o controlo
- Divertir-se
- Sair, juntos, da zona de conforto
- Facilitar a coesão entre os membros do grupo

Os participantes caminham pela sala sem interagir, devendo ocupar todo o espaço. Após dois minutos, o animador pede que formem dois círculos, sem falar e o mais rápido possível. **Em seguida, solicita que os participantes formem:**

- Três triângulos
- Quatro quadrados
- Duas estrelas
- E, para terminar, um único elefante

**Cada pessoa deve ocupar o seu lugar em cada forma, sem concertação prévia.**



# Desenvolvimento detalhado

**B**

## HIPNOSE COLOMBIANA OU O JOGO DA MÃO – EM MISTURA

Este exercício é essencial, mas pode ser desconfortável para alguns participantes...

### OBJETIVOS:

- Viver relações de dominação
- Compreender o que me provoca e o que provoca no outro
- Experimentar o nosso poder de agir para encontrar soluções
- Construir uma cultura comum

**Formar pares e manter o mesmo parceiro para as três etapas (2 min/pessoa por etapa):**

#### 1. Primeiro líder:

- Coloca a mão a 30-40 cm do rosto do parceiro.
- A distância deve ser mantida em cada etapa.
- O parceiro deve seguir a mão.
- O líder desloca-se com o parceiro a seguir a sua mão.
- Objetivo: descobrir o espaço juntos através desta nova relação.
- Movimentar-se lentamente para permitir que o parceiro siga e adote posições similares.
- Evitar colocar o parceiro em situações difíceis.
- Depois, repetir o exercício invertendo os papéis.

#### 2. Segundo líder:

- Deve deixar sair o seu “dominante interior” (assumir o papel de quem domina) e conduzir o parceiro, colocando-o em dificuldade.
- O animador pode mostrar um exemplo para facilitar a compreensão.
- Trocar depois os papéis.
- Mesmo que o parceiro tenha dificuldade em seguir, o líder deve tentar afirmar a sua dominação.

#### 3. Terceiro exercício:

- Igual ao anterior, mas agora o parceiro pode resistir como quiser.
- Trocar os papéis novamente.

# Desenvolvimento detalhado



## HIPNOSE COLOMBIANA OU O JOGO DA MÃO – EM MISTURA



O animador reserva então um momento de troca com o grupo, colocando perguntas como:

- Quem gostou de estar no papel de líder? E de seguidor?
- Qual etapa preferiu? Porquê?
- Quem encontrou resistências? Quais?
- Quais dificuldades e facilidades encontraram durante o jogo?

**Em seguida, passa-se a colocar palavras sobre o que se sentiu:**

- Mostrando o cartaz da definição abaixo, o animador lê a definição e cada participante reage.
- Podem-se circular palavras, sublinhar, etc.:
  - O que não está claro
  - O que se compreendeu
  - Com o que concordamos ou discordamos

O termo “relação de dominação” refere-se a uma relação desigual entre indivíduos, grupos ou entidades. A parte dominante exerce influência ou controlo sobre a parte dominada, podendo impor os seus desejos, interesses ou valores. Isto gera desequilíbrios de poder e injustiças. O especismo, supremacismo, patriarcado, sexismo, racismo, idadismo e capacitismo estão todos ligados a formas de discriminação e opressão que afetam diferentes categorias de pessoas ou entidades, com base em características específicas, como etnia, sexo, idade, capacidades, etc. Todos estão relacionados com formas de discriminação e injustiça, afetando grupos de pessoas ou, de forma mais geral, grupos de seres vivos. O ponto comum entre estes conceitos é que se tratam de formas de opressão baseadas em características específicas, criando hierarquias sociais injustas e contribuindo para marginalização, discriminação e privação de direitos e oportunidades para os grupos visados. Cada um destes termos representa um desafio à igualdade, justiça e aos direitos de certos humanos e animais não humanos.

<https://archipelduvivant.org/ressources/fiches-pedagogiques/rapports-de-domination/>



De seguida, propomos as definições de cada tipo de dominação e promovemos uma troca de ideias para que seja compreensível para todos.

# Desenvolvimento detalhado

## C O QUIZ – EM MISTURA

### OBJETIVO:

**Destacar coletivamente os principais tipos de dominação presentes na empresa, tomar consciência do que se passa e fazer um primeiro diagnóstico.**

O animador escolhe a versão longa (36 afirmações) ou curta (24 afirmações) do quiz presente em anexo. Cada participante recebe uma folha com afirmações e deve indicar se acha que as situações descritas são totalmente presentes ou nada presentes na empresa.

Quando todos preencherem a folha, o animador recolhe todas as respostas e, de forma anônima, assinala numa placa comum as respostas indicadas pelos participantes (uma versão digital está em desenvolvimento). Durante este tempo, os participantes fazem uma pausa.

O animador destaca as áreas mais assinaladas, revelando a dominação mais presente, sentida e observada na empresa. O grupo observa e decide o eixo de dominação a trabalhar. Se houver empate, o grupo pode votar.

### Precaução:

O animador pode esclarecer que a dominação escolhida não significa que cada participante seja um(a) dominante ou opressor(a). Significa apenas que essa dominação existe no grupo ou espaço, dentro deste contexto específico. A dominação existe num espaço definido, em um contexto social específico, resultante do encontro de várias pessoas, cada uma com a sua história de vida. É a interação destes fatores que contribui para a existência da dominação.



# Desenvolvimento detalhado



## D BARÓMETRO – EM MISTURA

### OBJETIVO:

**Situar-se e situar coletivamente as assimetrias vividas.**

Terminar a sessão com a ferramenta do barômetro para avaliar as assimetrias que poderão ocorrer dentro do grupo durante este tempo partilhado.

Cada participante reflete sobre a sua experiência em relação ao quadro e aos outros, e coloca a sua etiqueta na cor correspondente ao seu estado, percepção ou sentimento. Para memória: o barômetro pode ser feito primeiro individualmente e depois coletivamente, ou apenas individualmente, adaptando conforme o grupo.



## ETAPA 3: Desencadear a intenção de agir com o atelier “na tua cara”

Duração: 30-45 minutos

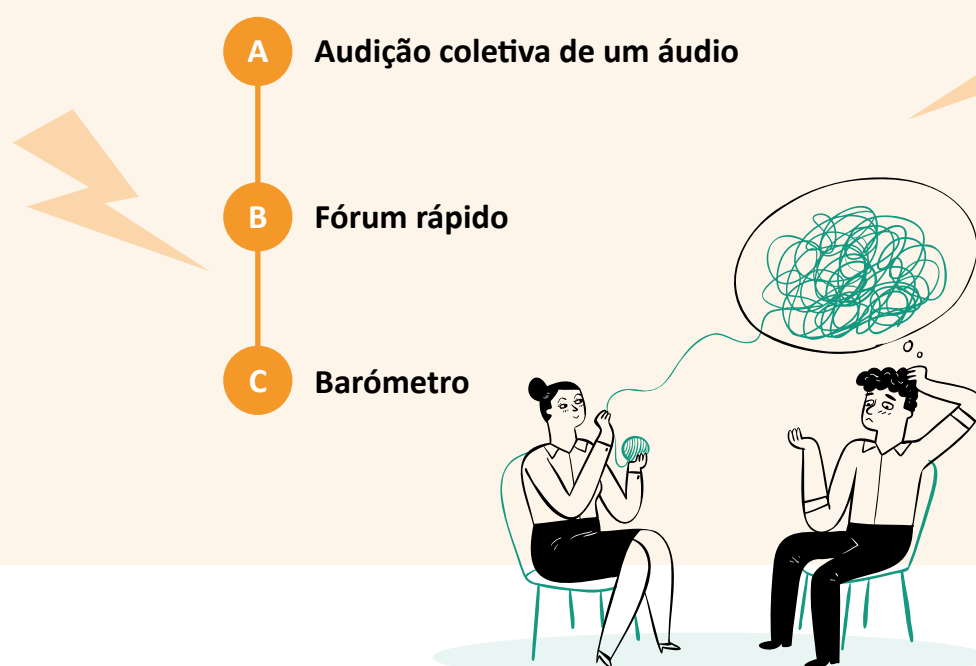
Dependendo do vosso contexto, de como o grupo se sente ou está à vontade, e se a [Etapa 2](#) é recente ou distante, podem optar por realizar esta etapa em mistura ou não-mistura.

O animador pode propor um quebra-gelo ou uma roda de partilha sobre “como estamos” para iniciar a sessão, lembrando o contexto e as etapas anteriores. Esta é uma etapa comprometedora: o objetivo é tomar consciência do que acontece quando nos sentimos dominados, sentir as emoções e ter um choque emocional. Antes de começar, tomem tempo para se reunir e criar segurança, instaurando um ambiente descontraído e amigável entre vocês. E lembrem-se também de se divertir!

### DESENVOLVIMENTO GLOBAL

#### OBJETIVOS:

- Sentir a experiência da dominação num contexto próximo do próprio
- Criar um efeito espelho
- Levar em conta os diferentes pontos de vista e sentimentos



# Desenvolvimento detalhado

## A

## AUDIÇÃO COLETIVA DE ÁUDIO

O animador prepara o áudio de acordo com a dominação escolhida na etapa anterior. Os áudios adequados estão disponíveis mediante pedido: [leris@leris.org](mailto:leris@leris.org). Especifique o contexto do áudio: quem fala e em que situação.

Inicie o áudio (se possível com colunas, a audição será melhor). Para uma melhor disposição à escuta, convide os participantes a fechar os olhos e fazer três grandes inspirações/expirações de 5 segundos cada.

Reserve alguns minutos para que cada um tome consciência do que sente durante a escuta.

**Podcast do Lérís disponível para aprofundamento:** <https://audioblog.arteradio.com/blog/260991/alad-in-les-rapports-de-domination>

### Troca livre:

#### O áudio pode evocar experiências pessoais:

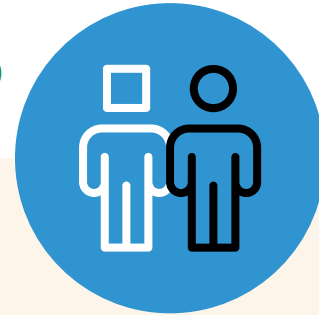
- Lembra-me de algo que conheço?
- Pessoas que conheço já viveram algo semelhante?
- Como me sinto ao ouvir isto?
- O áudio pode ser difícil para alguns participantes, por isso é importante dedicar tempo suficiente a esta troca e garantir que todos se expressem.
- Alternativamente, o áudio pode ser ouvido apenas pelos profissionais.

## PAUSA PARA CAFÉ





# Desenvolvimento detalhado



## B FÓRUM RÁPIDO

O objetivo do fórum rápido é representar a dominação escolhida, para encontrar soluções de resistência e de reposicionamento profissional face às dominações. Trata-se de cenas estáticas que serão reproduzidas e que, pela repetição, permitem ser criativo.

Para ajudar, há um banco de imagens no final do guia ([ver anexo](#)):

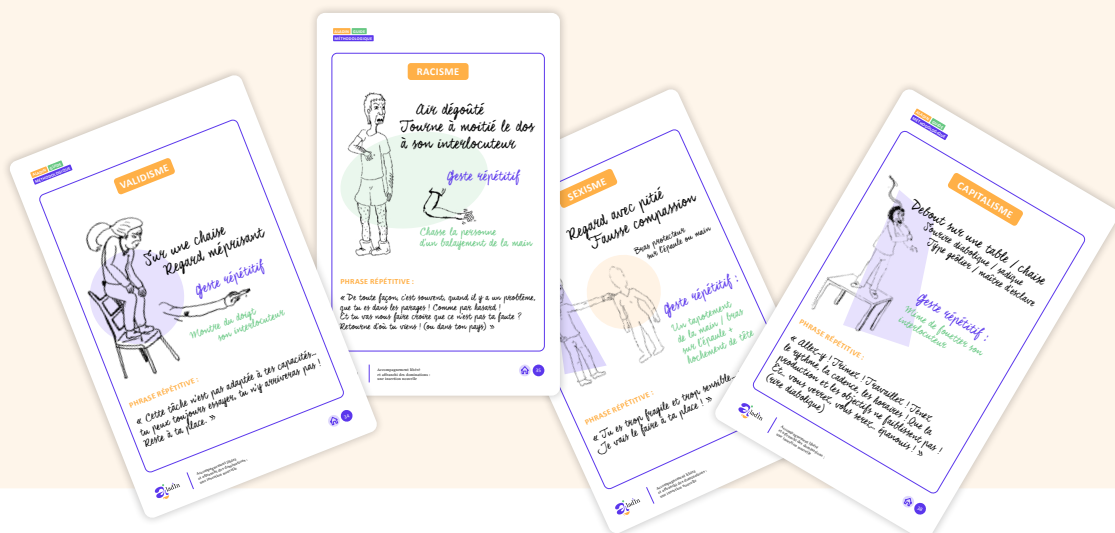
- Sobre a opressão escolhida para o fórum rápido na [etapa 2](#)
- Sobre as ferramentas de análise da ação e do plano de ação na [etapa 4](#)
- As durações indicadas são aproximadas; podem ser adaptadas conforme a dinâmica e necessidades do grupo.

### ➔ ETAPA 1 : O OPRESSOR

Com base nas cartas do [banco de imagens](#) em anexo, uma pessoa “interpretará” um opressor sobre a dominação escolhida na [etapa 2](#). A pessoa assume a postura proposta e repete apenas as frases indicadas. Todos podem assumir o papel de opressor, pois trata-se apenas de uma postura e duas frases a repetir. O objetivo para esta pessoa é lembrar-se do que sentiu quando os outros resistiram, se defenderam ou afirmaram o seu ponto de vista frente a ele.

#### Consulte os anexos:

Proposta de [banco de imagens](#) sobre a dominação escolhida, que indica qual imagem representar e quais frases citar. As imagens e frases são apoios, mas o ideal é criar a própria posição e frase de acordo com a realidade da dominação escolhida pelo grupo. Antes de representar a dominação, divirtam-se com o arquétipo que vão encarnar.



# Desenvolvimento detalhado

**B**

## FÓRUM RÁPIDO



### ETAPA 2 : OS OPRIMIDOS EXPRESSAM-SE!

**Frente ao opressor, metade do grupo forma uma fila indiana. Cada pessoa, por sua vez, diz ou faz ao opressor o que gostaria de dizer ou fazer se estivesse na situação.**

Não se espera uma resposta, apenas uma única réplica. A réplica deve permitir melhorar a sua condição, sentir-se melhor e estar em sentimento de justiça. A outra metade do grupo observa:

- As ideias
- O que muda fisicamente
- As reações, etc.
- Podem anotar observações se necessário.
- Depois, os grupos invertem os papéis.

Quando todos propuseram pelo menos uma ideia, o grupo inicia uma discussão coletiva sobre:

- O que senti
- Situações semelhantes que isso me lembra (na vida pública, que vivi ou vi)
- O que isso me faz pensar, dizer ou refletir



### ÚLTIMA ETAPA:

- Retomar a dominação principal identificada na [etapa 1](#) com o quiz.
- A partir das ideias do teatro fórum, refletir: o que gostarias de fazer ou dizer para mudar esta dominação?
- Listar individualmente ideias de ação: cada pessoa escreve uma ou duas em post-its, apoiando-se na sua experiência durante o áudio e o fórum rápido — o que não gostou e o que lhe fez ou faria bem.
- Depois, partilhar coletivamente as ideias:
  - O animador lê as ideias e propõe uma troca coletiva.
  - O grupo classifica as ideias por grupos ou temáticas.

**C**

## BARÓMETRO

Tal como na [etapa 2](#), termine a sessão com o barómetro para avaliar as assimetrias que poderão ter ocorrido no grupo durante o tempo partilhado. Cada participante reflete sobre a sua experiência em relação ao quadro e aos outros, e coloca a sua etiqueta na cor correspondente ao seu estado, perceção ou sentimento.

## ETAPA 4: Projetar-se num mundo igualitário – Construir o plano de ação

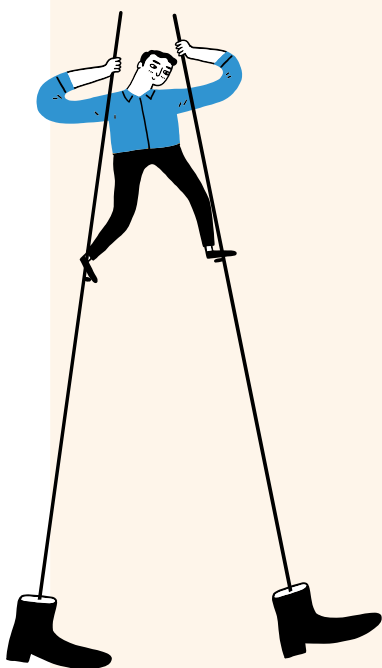
Duração: 1h30

O objetivo desta etapa é tomar distância antes de escolher coletivamente a ação que será testada para mudar os relacionamentos de dominação identificados na etapa anterior.

- Trata-se de identificar as motivações para caminhar para uma relação igualitária, e ter um “guardião”, ou ponto de atenção sobre os obstáculos que poderão surgir.
- Para tomar uma decisão ambiciosa, mas consciente, os participantes devem identificar os interesses de funcionar de forma diferente: o que se ganha ao trabalhar sobre as dominações identificadas?
- Também é importante refletir sobre o que poderá limitar este trabalho, o que se “arrisca”.
- Libertar-se e mudar a forma de atuar não é fácil, pois implica deixar uma situação conhecida para uma situação desconhecida. Mas, vale a pena o esforço!

Esta etapa é densa e importante. Conforme a realidade da organização, pode-se optar por dividi-la em dois ateliers.

### DESENVOLVIMENTO GLOBAL



- A Recapitulação das etapas anteriores e visualização
- B Constelação de interesses e limitações
- C Agir para relações igualitárias
- D Barômetro coletivo

# Desenvolvimento detalhado



## A PREPARAÇÃO DA ETAPA

- ▶ **O animador, especialmente se as primeiras etapas ocorreram há mais de um dia, irá relembrar e exhibir os diferentes elementos:**
  - O quadro das dominações identificadas na [etapa 2](#)
  - Os desejos de mudança identificados na [etapa 3](#)
- ▶ **Recorda o quadro de trabalho e os objetivos do atelier.**
- ▶ **A sessão pode iniciar com um quebra-gelo; existem muitas ferramentas online, escolha aquela que mais fizer sentido para o grupo.**

## B CONSTELAÇÃO DE INTERESSES E LIMITAÇÕES – NÃO MISTURA

- Partilhem os interesses de agir sobre a dominação escolhida.
  - É normal que, uma vez partilhados, os interesses sejam diferentes.
  - A riqueza está precisamente na diversidade: cada pessoa ocupa um lugar diferente na organização, gerando múltiplos interesses.
  - Todos os interesses devem ser considerados, pois são eles que conduzirão à saída da dominação.
- As limitações podem estar em medos, receios ou posições; troquem ideias sobre elas para melhor compreensão.
- Retomar os desejos de mudança identificados nas pistas de ação (relação dominação/asimetrias da [etapa 3](#) após o fórum rápido), que nesta fase ainda não estão bem definidas.
- Colar os post-its na coluna esquerda do quadro na página seguinte.

### Como proceder:

- Individualmente ou em pares, listar em post-its (uma ideia por post-it):
  - Um elemento sobre os interesses identificados para trabalhar nas ideias escolhidas ou grupos de ideias.
  - Um elemento que será limitante para trabalhar sobre isso, que pode frear o progresso ou constituir risco para as pessoas.
- O animador recolhe os post-its, exhibe-os no quadro e o grupo discute o que observa.

## Desenvolvimento detalhado

DOMINAÇÃO / RELAÇÃO ASSIMÉTRICA ESCOLHIDA:	VALIDISMO (ILUSTRAÇÃO)			
Ações / desejos de mudança identificados na etapa 2 (ilustração)	Atua a curto / médio / longo prazo	Podemos atuar diretamente ou indiretamente (é necessário passar por interm-diários), ou não atuar de todo	Interesses	Limitações
Provar ao meu empregador que sou capaz de o fazer	Curto prazo	Direto		
Mudar o modelo económico	Longo prazo	Indireto		
Pedir ao responsável para mostrar a tarefa	Curto prazo	Direto		

Após este trabalho, cada pessoa é convidada a colocar um “X” junto da ideia com a qual tem vontade de trabalhar. A que tiver mais votos será escolhida, depois passem para a etapa seguinte para vos ajudar a desenvolver melhor a conceção da(s) vossa(s) ação(ões).

Podem também utilizar, se quiserem, os rostos de satisfação, e as pessoas colocam os rostos de “satisfeito”, “mais ou menos” ou “nada satisfeito” nas ações, de forma a terem uma visão global do que motiva o grupo.



# Desenvolvimento detalhado



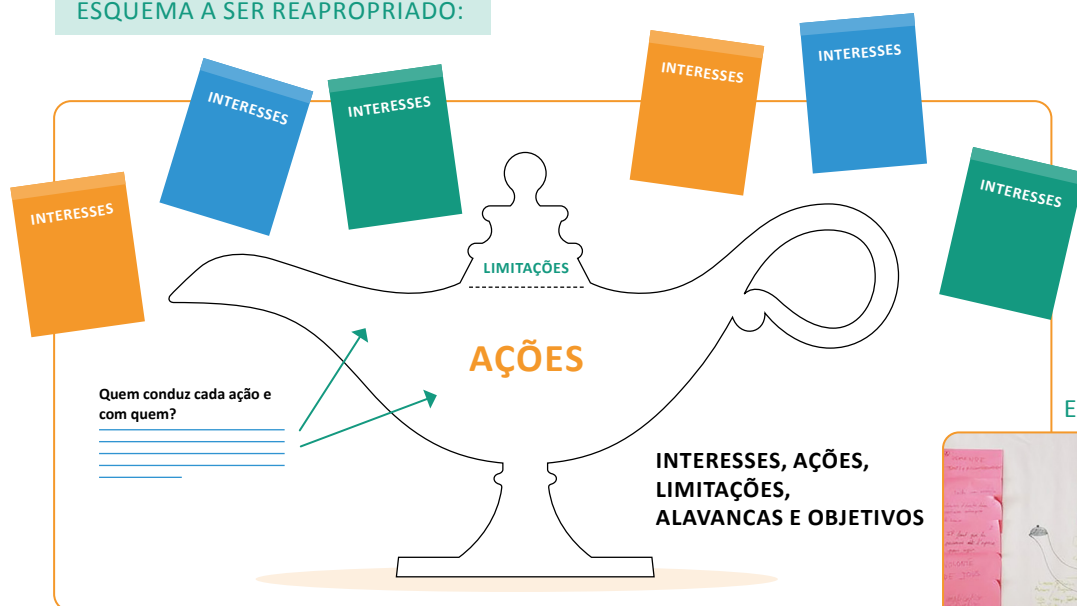
## C AGIR POR RELAÇÕES IGUALITÁRIAS → O PLANO DE AÇÃO!

Esta etapa vem encerrar este ciclo de trabalho e vai permitir criar o plano de ações a implementar para transformar as situações iniciais em relações mais igualitárias. Os interesses e limitações identificados vão servir como pontos de referência para verificar e avaliar se as ações escolhidas estão realmente orientadas para o objetivo global.

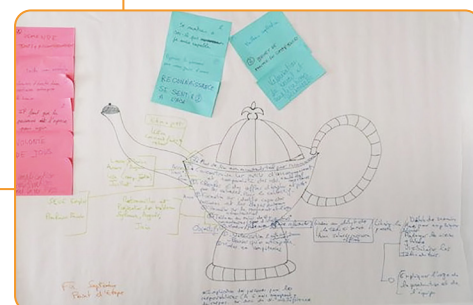
Convidamos-vos agora a preencher o esquema abaixo — a lâmpada de Aladino, que vos permite identificar (→ Se a metáfora da lâmpada não vos agradar, podem substituí-la por uma árvore ou um balão de ar quente, mas mantendo os mesmos indicadores):

- Os INTERESSES, as finalidades das ações (coloquem os post-its acima da lâmpada)
- As AÇÕES concretas para trabalhar as questões de dominação e o tema escolhido (dentro da lâmpada)
- O que impede o génio de sair da lâmpada (a rolha) e sobre o qual será necessário trabalhar — as LIMITAÇÕES
- Os ALAVANCAS são os elementos que vão ajudar o génio a ultrapassar as limitações e a sair
- Quem conduz cada ação e com quem? (por exemplo, associar-se a pessoas que vivam situações de desigualdade → ESCRIVER A VERDE)
- As datas para a realização das ações

### ESQUEMA A SER REAPROPRIADO:



### Exemplo



Após isso, o grupo define um momento de encontro, algumas semanas ou meses mais tarde, para observar o resultado da ação e verificar se as ações deram frutos.

# Desenvolvimento detalhado

**D**

## BARÓMETRO – EM MISTURA

### OBJETIVO:

**Perceber onde cada pessoa se situa — e onde o grupo, no seu conjunto, se situa — em relação às assimetrias vividas.**

- ▶ Terminem a sessão com a ferramenta do barómetro, de forma a avaliar as assimetrias que possam ter ocorrido dentro do grupo durante este tempo partilhado.
- ▶ Cada pessoa reflete sobre o que viveu em ligação com o enquadramento e com os outros, e coloca o seu autocolante na cor correspondente ao seu estado / constatação / sentimento.



**Primeiro individualmente, depois coletivamente.**

## Bravo !

Concluíram todos os ateliers! O vosso plano de ação para construir relações igualitárias está pronto — agora é a vossa vez de agir!

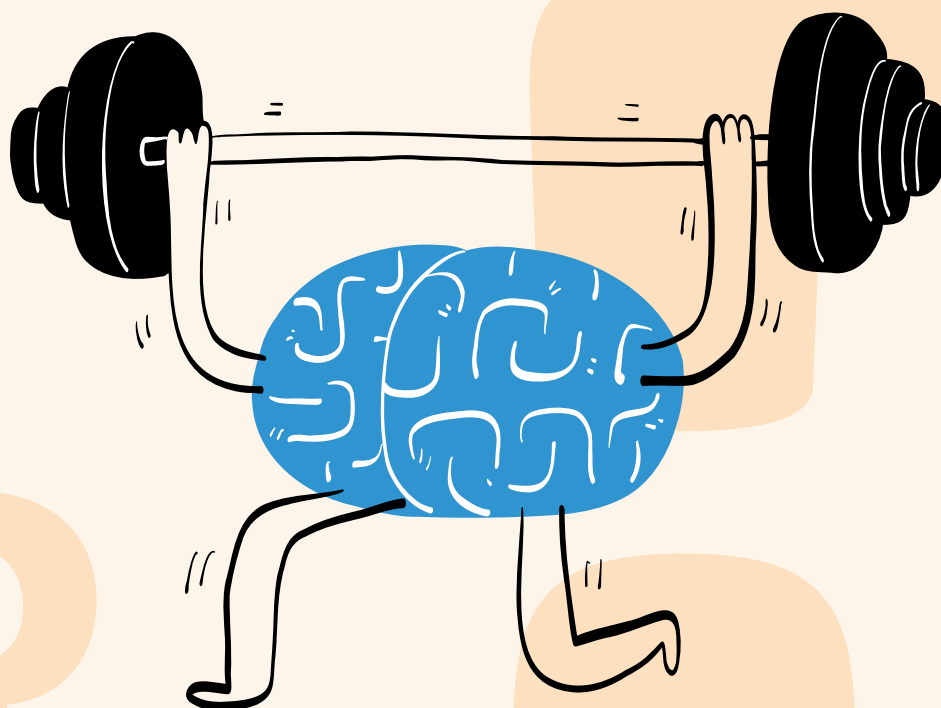
Convidamos-vos a voltarem a reunir-se depois de implementadas as ações, para fazer uma espécie de avaliação ou balanço coletivo, observando as mudanças que estas provocaram.

Se necessário, podem continuar o trabalho sobre outra forma de dominação, ou inventar, melhorar e criar novas ações para aprofundar o trabalho sobre essa mesma temática. Isto pode levar alguns meses antes de fazerem o balanço — não tenham pressa, deem tempo ao tempo!

Por fim, para terminar em beleza, convidamos-vos a celebrar o caminho percorrido com um momento de convívio, um tempo forte que marque o fim do método, mas também o início das ações e das possíveis transformações! Mantenham o contacto, para dar energia ao grupo e continuar a avançar nestas questões tão importantes!



# O QUIZZ





		AFIRMAÇÃO	NADA PRESENTE			TOTAL- MENTE PRESENTE	
		NO MEU LOCAL DE TRABALHO, NA MINHA EMPRESA, NO MEU CONTEXTO PROFISSIONAL, OBSERVO AS SEGUINTE SITUAÇÕES	1	2	3	4	5
1	P	Um homem será sempre considerado mais capaz de ocupar cargos que exigem maior precisão e técnica.					
2	P	As vozes das mulheres são frequentemente sub-representadas nas tomadas de decisão.					
3	P	Os homens são mais racionais e menos emotivos que as mulheres, o que os torna mais aptos a tomar decisões importantes nas empresas e na política.					
4	P	Certas tarefas não são feitas para mulheres					
5	V	Não é fácil contratar pessoal em cadeira de rodas para este posto; a adaptação exigiria muitos recursos					
6	V	As pessoas com deficiência não podem levar uma vida produtiva e satisfatória, porque dependem sempre dos outros para as suas necessidades diárias.					
7	V	As pessoas provenientes de meios desfavorecidos não têm sucesso na vida porque lhes falta apenas vontade e motivação para se superar.					
8	V	As pessoas que vivem na pobreza simplesmente não sabem gerir o seu dinheiro. Se aprendessem a fazer um orçamento corretamente, poderiam sair facilmente da sua situação.					
9	R	Preferimos candidatos de uma determinada origem para corresponder melhor à nossa imagem.					
10	R	Tenho a certeza de que este posto não te vai servir; é demasiado complexo para alguém da tua origem.					
11	R	É bom que estejas aqui, mas não te esqueças de que tens de te encaixar no molde.					
12	R	Para trabalhar, ela teria de perder peso. Sim, mas é uma questão de motivação e cultura.					
13	S	As mulheres não podem levantar cargas pesadas.					
14	S	É melhor que as mulheres limpem a sala de descanso, pelo menos com elas é feito corretamente.					
15	S	Talvez este posto seja demasiado exigente para uma mulher.					
16	S	Ela obteve esta promoção graças ao seu charme, não pelas suas competências.					
17	B	Eu (o chefe) não partilho as informações básicas (mais gerais sobre a empresa) com os trabalhadores porque não tenho tempo.					
18	B	Eu (o chefe) penso que nem todos podem ser associados às decisões, porque isso levaria demasiado tempo.					
19	B	Os trabalhadores não precisam de aceder a todas as informações da empresa para realizarem bem o seu trabalho.					
20	B	As decisões são frequentemente tomadas com base na antiguidade, e não nas competências ou desempenhos.					
21	C	É normal que os trabalhadores em inserção tenham rendimentos inferiores aos trabalhadores com contrato de trabalho normal.					
22	C	Os trabalhadores estão ao serviço dos clientes e das exigências económicas.					
23	C	Temos de nos adaptar rapidamente para continuarmos competitivos.					
24	C	Os pobres são pobres porque são preguiçosos. Num sistema capitalista, qualquer pessoa pode enriquecer se trabalhar o suficiente.					



		AFIRMAÇÃO	NADA PRESENTE			TOTAL- MENTE PRESENTE	
		NO MEU LOCAL DE TRABALHO, NA MINHA EMPRESA, NO MEU CONTEXTO PROFISSIONAL, OBSERVO AS SEGUINTE SITUAÇÕES	1	2	3	4	5
1		Os homens podem organizar-se mais facilmente para ocupar cargos de direção (eles têm frequentemente menos encargos com os cuidados das crianças em casa).					
2	P	Um homem será sempre considerado mais capaz de ocupar cargos que exigem maior precisão e técnica.					
3	P	As vozes das mulheres são frequentemente sub-representadas nas tomadas de decisão.					
4	P	Os homens são mais racionais e menos emotivos que as mulheres, o que os torna mais aptos a tomar decisões importantes nas empresas e na política.					
5	P	Observam-se menos promoções para cargos de gestão para mulheres do que para homens.					
6	P	Certas tarefas não são feitas para mulheres.					
7	V	Não é fácil contratar pessoal em cadeira de rodas para este posto; a adaptação exigiria muitos recursos.					
8	V	As pessoas com deficiência não podem levar uma vida produtiva e satisfatória, porque dependem sempre dos outros para as suas necessidades diárias.					
9	V	As pessoas provenientes de meios desfavorecidos não têm sucesso na vida porque lhes falta apenas vontade e motivação para se superar.					
10	V	As pessoas que vivem na pobreza simplesmente não sabem gerir o seu dinheiro. Se aprendessem a fazer um orçamento corretamente, poderiam sair facilmente da sua situação.					
11	V	As pessoas com deficiência não são confiáveis para tarefas de responsabilidade.					
12	V	Devido à sua condição, ela é demasiado lenta; não penso que seja a pessoa certa para este cargo.					
13	R	Considera-se que os Caribenhos / pessoas do Sul / do Montenegro são um pouco lentos no trabalho.					
14	R	Elas usam o véu mesmo no trabalho, embora não seja necessário, pois dá uma imagem não neutra à empresa.					
15	R	Preferimos candidatos de determinada origem para corresponder melhor à nossa imagem.					
16	R	Tenho a certeza de que este cargo não te vai servir; é demasiado complexo para alguém da tua origem.					
17	R	É bom que estejas aqui, mas não te esqueças de que tens de te encaixar no molde.					
18	R	Para trabalhar, ela teria de perder peso. Sim, mas é uma questão de motivação e cultura.					
19	S	As mulheres não podem levantar cargas pesadas.					
20	S	Quando estamos na sala, é mais acolhedor ter uma aparência agradável, como saias para mulheres, por exemplo.					
21	S	É melhor que as mulheres limpem a sala de descanso, pelo menos com elas é feito corretamente.					
22	S	Talvez este cargo seja demasiado exigente para uma mulher.					
23	S	Ela obteve esta promoção graças ao seu charme, não pelas suas competências.					
24	S	Este trabalho é reservado a homens.					
25	B	Eu (o chefe) não partilho as informações básicas (mais gerais sobre a empresa) com os trabalhadores porque não tenho tempo.					
26	B	Eu (o chefe) penso que nem todos podem ser associados às decisões, porque isso levaria demasiado tempo.					
27	B	É mais eficaz quando uma só pessoa decide.					
28	B	Eu (o responsável) não partilho as informações de contexto que tenho porque eles (os trabalhadores) não conseguiriam compreender a globalidade.					
29	B	Os trabalhadores não precisam de aceder a todas as informações da empresa para realizarem bem o seu trabalho.					
30	B	As decisões são frequentemente tomadas com base na antiguidade, em vez de competências ou desempenho.					
31	C	Eu (o chefe) tomo decisões sozinho para ser mais eficaz e responder às exigências do mercado.					
32	C	É normal que os trabalhadores em inserção tenham rendimentos inferiores aos trabalhadores com contrato de trabalho normal.					
33	C	Os trabalhadores estão ao serviço dos clientes e das exigências económicas.					
34	C	Temos de nos adaptar rapidamente para continuarmos competitivos.					
35	C	As oportunidades de formação e promoção são frequentemente distribuídas de forma desigual.					
36	C	Os pobres são pobres porque são preguiçosos. Num sistema capitalista, qualquer pessoa pode enriquecer se trabalhar suficientemente.					

# BANQUE D'IMAGES

## VALIDISMO



## FRASE REPETITIVA:

«Esta tarefa não é adequada às tuas capacidades... podes sempre tentar, mas não vais conseguir! Fica no teu lugar.»

## RACISMO



Ar de desgosto  
Vira as costas  
parcialmente para o  
interlocutor



Gesto repetitivo:

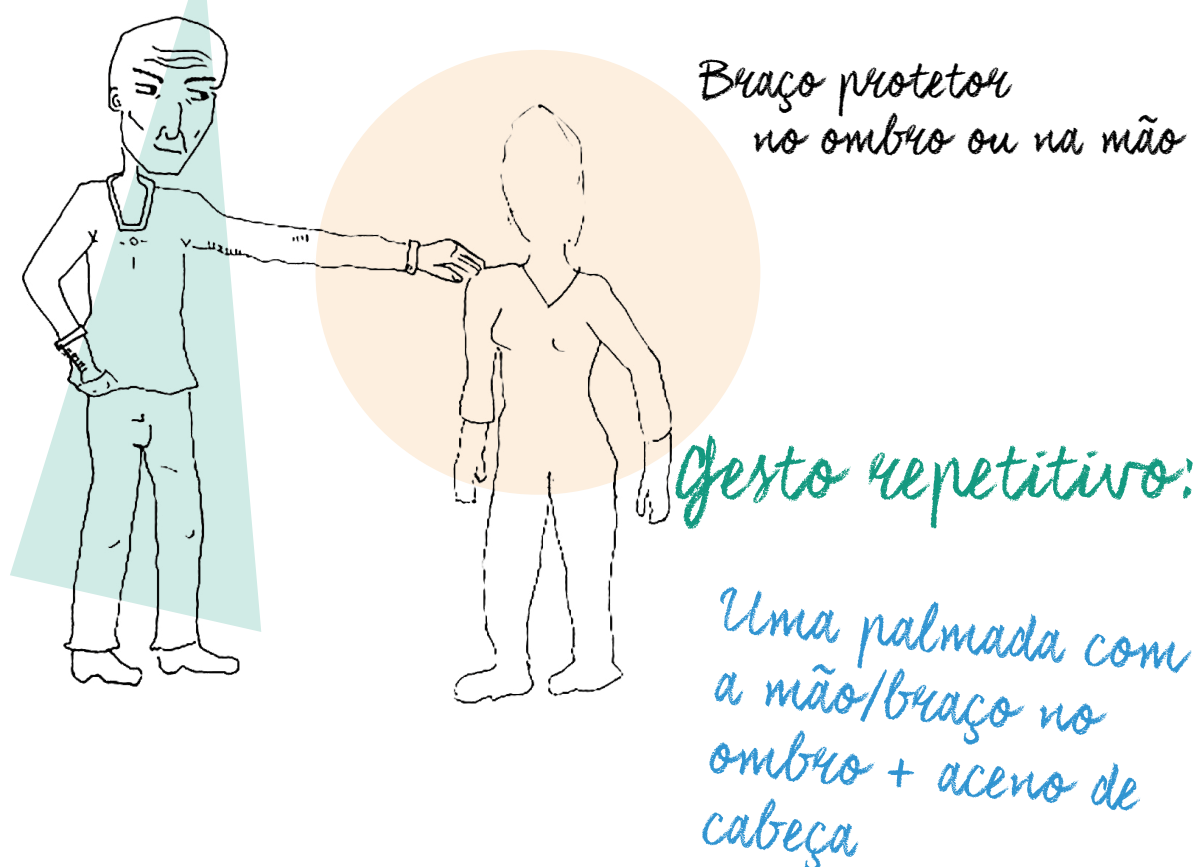
afasta a pessoa  
com um movimento da mão

### FRASE REPETITIVA:

«De qualquer forma, é sempre quando há um problema que tu estás por perto! Que coincidência! E queres fazer-nos acreditar que não é culpa tua? Volta para onde vieste! (ou para o teu país)»

## SEXISMO

# Olhar com pena Falsa compaixão

**FRASE REPETITIVA:**

«És demasiado frágil e sensível... espera! Eu faço isso por ti!»

## PATRIARCADO



*Cabeça erguída  
Pernas afastadas*

*Olhar superior  
sorriso superior  
Mãos na cintura*



*Gesto repetitivo:*

*Mostra o seu sexo  
Mostra os seus músculos*

### FRASE REPETITIVA:

*«Eu sou o mais forte! Tenho um grande poder!  
Faz o que eu digo, senão sofrerás  
o meu poder!»*

## CAPITALISMO



De pé sobre uma mesa/cadeira  
Sorriso diabólico/sádico  
Tipo carcereiro/mestre  
de escravos

Gesto repetitivo:

Mímica de chicotear o  
interlocutor

### FRASE REPETITIVA:

«Vão em frente! Trabalhem duro! Mantenham  
o ritmo, a cadência, os horários! Que a  
produção e as metas não diminuam! E... vocês  
verão, verão... realizados!»  
(risada diabólica)



## BUROCRÁTICO

Sentado: atrás de uma secretária Olha para os seus documentos e não para o seu interlocutor

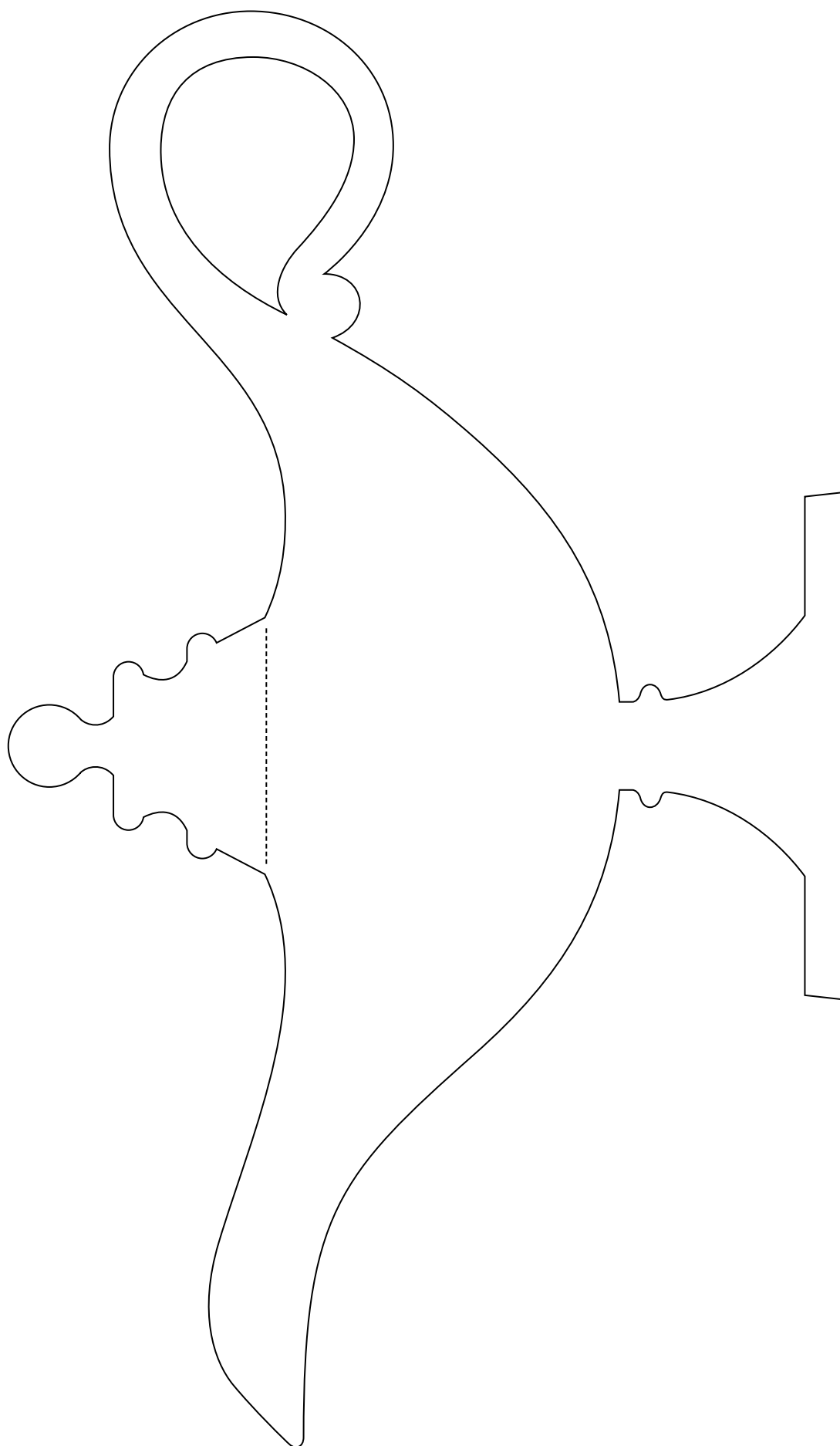


Gesto repetitivo:

Classifica os seus documentos  
No final da frase, indica a saída

### FRASE REPETITIVA:

«Se lhe peço para se apressar, é porque tenho os meus motivos. Peço-lhe apenas que siga as minhas instruções. Obrigado, é tudo.»





**Co-funded by  
the European Union**

Projecto financiado com o apoio da Comissão Europeia.

A informação contida nesta publicação (comunicação) vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.



*Le Comptoir des célébrités*



Laboratoire d'Études  
et de Recherche  
sur l'Intervention Sociale