

# **MENTORIA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES: PROPOSIÇÃO DE UM PROJETO DE EXTENSÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

*Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos<sup>1</sup>*

*Ana Beatriz Haag<sup>2</sup>*

*Helena Kuerten de Salles<sup>3</sup>*

*Ana Beatriz Bodenmuller de Moraes<sup>4</sup>*

*Nathália Silveira<sup>5</sup>*

**Resumo:** Apesar de avanços significativos nas últimas décadas, persistem barreiras estruturais que limitam o desenvolvimento de carreira das mulheres. Nesse contexto, este artigo apresenta um relato de experiência sobre a concepção e implementação do Connecta - Fortalecendo Trajetórias, Conectando Futuros - projeto de extensão criado em 2025 na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O projeto tem como objetivo promover o desenvolvimento de carreira de mulheres discentes, docentes e técnicas administrativas da UFSC por meio de encontros estruturados de mentoria, orientados por uma abordagem reflexiva e emancipatória, com ênfase na construção de redes de apoio e colaboração. O artigo descreve a estrutura do projeto e detalha a metodologia adotada, incluindo os processos de organização, seleção e acompanhamento das participantes. Destaca-se, ainda, a participação ativa de estudantes bolsistas e voluntárias, evidenciando o caráter formativo do projeto ao articular, de maneira integrada, ensino, pesquisa e extensão. As limitações financeiras são apontadas como obstáculos a serem superados e a iniciativa é caracterizada como uma contribuição relevante da universidade para a equidade e a transformação social.

**Palavras-chave:** Mentoria; Carreira; Mulheres; Extensão Universitária.

---

<sup>1</sup> Doutora em Administração (UFSC); Professora no Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

<sup>2</sup> Bacharel em Administração (UDESC/ESAG); Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

<sup>3</sup> Doutora em Administração (UFSC); Professora no Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

<sup>4</sup> Graduanda no curso de graduação em Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

<sup>5</sup> Graduanda no curso de Relações Internacionais na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

## 1. INTRODUÇÃO

Apesar dos avanços observados nas últimas décadas, mulheres seguem enfrentando obstáculos persistentes em seus caminhos profissionais, como baixa representatividade em cargos de liderança, dificuldades de acesso a redes de influência e apoio, sobrecarga de responsabilidades e os impactos da desigualdade de gênero nas escolhas de carreira. Neste cenário, a importância das mentorias é um dos aspectos mais destacados nos estudos sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres (Flores *et al.*, 2021; Borna *et al.*, 2022; Chung *et al.*, 2023).

Programas de mentoria têm efeitos significativos sobre o avanço profissional, a autoconfiança e o sentimento de pertencimento de mulheres (Mousa *et al.*, 2022), apresentando resultados positivos como percepção aumentada de apoio entre os pares, melhora no autoconceito e fortalecimento da percepção de autoeficácia (Shen *et al.*, 2022; Oliveira; Barbosa, 2023; Fouad; Santana, 2017). Nos estudos sobre intervenções voltadas para mulheres avaliados por Laver *et al.* (2018), a mentoria foi componente central em quase todos os programas multicomponentes, com efeitos positivos observados em todos os estudos, incluindo melhoria nas habilidades percebidas e na autoestima, e taxas mais altas de retenção e promoção.

É neste contexto que o *Connecta - Fortalecendo Trajetórias, Conectando Futuros* foi concebido. Criado em agosto de 2025 por docentes e discentes da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no âmbito do Departamento de Inovação (SINOVA) e vinculado ao Laboratório de Cocriação e Inovação Social (LINC Social) e à Rede Curie, o projeto de extensão tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento de carreira de mulheres em formação ou em transição profissional, por meio da orientação e da troca com profissionais experientes da Universidade e do

ecossistema empresarial local. Ao criar esse espaço de apoio, orientação e conexão entre gerações e trajetórias diversas, a Universidade exerce uma importante função social, contribuindo para a equidade de gênero por meio de ações que favorecem o desenvolvimento profissional das mulheres, combatem estereótipos, reduzem preconceitos e incentivam a valorização dos seus potenciais (Taveira, 2012).

Este relato de experiência apresenta o percurso de estruturação e o início do primeiro ciclo do projeto, descrevendo seus fundamentos teóricos, sua metodologia, os resultados parciais alcançados e a participação de estudantes bolsistas em seu desenvolvimento. O relato de experiência constitui uma modalidade de produção de conhecimento científico de crescente reconhecimento no meio acadêmico por contribuir para a compreensão de fenômenos interventivos e para a formação acadêmica e profissional (Mussi; Flores; Almeida, 2021). Seu valor reside na articulação entre teoria e prática, uma vez que o relato legitima a experiência enquanto fenômeno científico, reconhecendo-a como uma fonte rica de sentidos e possibilidades passíveis de análise (Daltro; Faria, 2019).

Para melhor compreensão da experiência, o relato foi organizado em quatro seções, sendo a primeira a Introdução. A segunda seção é dedicada à fundamentação teórica, na qual são explorados o conceito de mentoria, resultados de pesquisas que demonstram a relevância de intervenções deste tipo, bem como a importância de iniciativas voltadas para mulheres e que adotam uma abordagem culturalmente competente. Na terceira seção, são apresentadas as relações institucionais do projeto, assim como o formato e a estrutura dos encontros de mentoria. A quarta seção é dedicada à descrição da implementação do primeiro ciclo e, por fim, a última seção apresenta as considerações finais, reunindo os resultados parciais e a experiência acumulada até o momento.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A mentoria consiste em um relacionamento próximo e significativo, formal ou informal, entre uma profissional mais experiente — a mentora e outras profissionais, as mentoradas —, com a finalidade de transmitir conhecimento e capital social, proporcionar crescimento pessoal e profissional e oferecer suporte psicossocial e relacionado à carreira em contextos acadêmicos ou profissionais (Flores *et al.*, 2021; Oliveira; Barbosa, 2023; Harris, 2020).

Pesquisas recentes indicam a importância de desenvolver uma rede com múltiplos relacionamentos de mentoria para o sucesso acadêmico e profissional, especialmente para mulheres em campos dominados por homens (Hernandez *et al.*, 2020). A atuação de mentoras junto a mulheres ocorre idealmente no sentido de apoiá-las no desenvolvimento de habilidades necessárias para a carreira, fornecendo feedback, oferecendo oportunidades de networking e dando suporte a passos concretos no desenvolvimento profissional (Shen *et al.*, 2022). Participar de mentorias permite ainda que mulheres acessem apoio instrumental e social, patrocínio e validação por meio do compartilhamento de conhecimento tácito e explícito, e ampliem sua rede de apoio (Chawla; Sharma, 2023).

O gênero das mentoras emerge como fator relevante na literatura: mentorias conduzidas por profissionais do mesmo gênero contribuem para o senso de pertencimento, a percepção de autoeficácia, a motivação e a retenção de mulheres em suas áreas de atuação (Dennehy; Dasgupta, 2017; Georgi *et al.*, 2022; Shen *et al.*, 2022). Quando realizados em ambientes seguros e acolhedores, os resultados tendem a ser ainda mais expressivos.

Contudo, é necessário cautela no desenho dessas intervenções, pois programas formais de mentoria podem tanto desafiar quanto reforçar a desigualdade de gênero, na medida em que, ao reconhecer a falta de acesso às posições de liderança e outras dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho, podem atribuir esse subdesempenho a falhas individuais ao invés de contextualizá-lo em estruturas e normas de gênero que permeiam a sociedade em geral e as organizações de forma específica (O'Neil; Hopkins; Bilimoria, 2008; Dashper, 2020).

Nesse contexto, a mentoria culturalmente competente emerge como uma abordagem que reconhece e valoriza as experiências, identidades e desafios específicos enfrentados por mulheres em contextos sociais, culturais e históricos diversos, não apenas reconhecendo que cultura, raça, etnia e outras identidades sociais influenciam as relações de mentoria, mas também estimulando o desenvolvimento e a prática de habilidades para responder a elas de maneira sensível, pois “somente com esse compromisso intencional é possível construir vínculos de mentoria verdadeiramente transformadores, que promovam inclusão, pertencimento e sucesso para todas as pessoas envolvidas” (Byars-Winston et al., 2018, p. 87). Essa perspectiva fundamenta a escolha por uma abordagem emancipatória e culturalmente informada no *Connecta*.

### **3. O PROJETO CONNECTA**

*Connecta* é um projeto de extensão de caráter contínuo, vinculado ao Laboratório de Inovação e Cocriação Social (LINC Social) e impulsionado pelo Departamento de Inovação (SINOVA) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Consiste em um programa de mentoria voltado ao desenvolvimento de carreira de mulheres. Criada em

agosto de 2025, a iniciativa tem como objetivo fortalecer a trajetória profissional de mulheres por meio da construção de vínculos com mentoras experientes e do estímulo à criação de redes de apoio e colaboração, buscando tornar-se referência no apoio e fomento ao desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, propõe: incentivar uma abordagem reflexiva e emancipatória sobre as desigualdades de gênero no mundo do trabalho; estimular o autoconhecimento e o planejamento de carreira das mentoradas; promover trocas entre mulheres de diferentes setores e gerações; contribuir para a construção de redes de relacionamento duradouras; e fortalecer uma cultura institucional de apoio às mulheres e entre mulheres.

O programa é coordenado pela Profa. Dra. Rebeca Barcellos, com a subcoordenação da Profa. Dra. Helena Kuerten de Salles, ambas docentes vinculadas ao Departamento de Ciências da Administração da UFSC. A equipe também é composta por uma estudante bolsista de Pós-Graduação, uma bolsista de graduação e uma bolsista de iniciação científica, além de estudantes de graduação voluntárias.

### **3.1 Formato e estrutura**

A organização do projeto teve início com a elaboração dos editais para participação de mentoras e mentoradas, o desenvolvimento de materiais didáticos, a definição de critérios de seleção das candidatas, a criação da identidade visual e de peças para redes sociais, bem como a divulgação da iniciativa junto a potenciais parceiros institucionais.

Nesse período, também foi estruturada a metodologia dos ciclos de mentorias, a qual consiste na definição de critérios baseados em evi-

dências para o pareamento das duplas (mentoras e mentoradas), organização de eventos de capacitação e avaliação, definição dos conteúdos dos encontros previstos, elaboração de materiais de suporte e desenvolvimento de aparato gerencial para estas atividades, como a produção de documentos de comunicação, registros de procedimentos, entre outras atividades.

A partir dessas definições, a estrutura do programa foi definida em ciclos semestrais, iniciados pela seleção e a formação de duplas de mentoras e mentoradas. Esse processo é organizado pelo campo de atuação — profissional ou acadêmica — e por critérios como área de atuação, interesses e valores pessoais, objetivos e expectativas em relação à mentoria. Em seguida, ocorre um evento presencial de capacitação que aborda o contexto e os desafios de gênero no trabalho, as barreiras e impulsionadores de carreira, o conceito de mentoria e de mentoria culturalmente competente, as orientações práticas e metodológicas do processo de mentoria do *Connecta*. Esse momento também tem como objetivo promover vínculos e conexões entre as participantes.

Após este evento, as duplas devem realizar três encontros individuais de mentoria. O primeiro deve possibilitar o conhecimento da dupla e o estabelecimento de vínculo, a identificação do tipo de mentoria (abrangente, de transição, de manutenção ou aspiração), o alinhamento de expectativas em relação à carreira e ao próprio processo de mentoria e a definição de objetivos para o acompanhamento. No segundo encontro as duplas realizam o acompanhamento dos avanços realizados, identificam os obstáculos surgidos ao longo do percurso e elaboram estratégias para o enfrentamento desses desafios. Por fim, no terceiro encontro acontece a análise das transformações ocorridas durante o processo e a definição dos próximos passos, considerando que a construção da carreira seguirá de maneira autônoma.

O ciclo se encerra com um evento de avaliação, realizado ao final dos encontros individuais, no qual, além das trocas de experiências, as participantes também preenchem um documento de avaliação que permite identificar possibilidades e estratégias de melhoria para os ciclos seguintes.

O programa tem como metas para cada ciclo: atingir um número mínimo de 30 participantes, sendo ao menos 20 mentoradas e 10 mentoras; promover o avanço das mentoradas na definição de metas e planos profissionais, colaborando para torná-las mais seguras e preparadas para tomar decisões alinhadas a seus objetivos de carreira; alcançar satisfação geral de mentoradas e mentoras com o programa; promover o fortalecimento do sentimento de pertencimento e apoio mútuo; estimular a construção de redes profissionais femininas que extrapolam os ciclos de mentoria; favorecer o estreitamento das relações entre a Universidade e o ecossistema empresarial local; e contribuir para o fortalecimento de uma cultura institucional baseada na equidade, no acolhimento e na valorização das trajetórias femininas.

#### **4. IMPLANTAÇÃO E RESULTADOS PARCIAIS DO PRIMEIRO CICLO**

O primeiro ciclo do Programa *Connecta* iniciou com o lançamento dos editais para mentoradas e mentoras em 30 de outubro de 2025, durante o evento *Delas Summit*, promovido pelo SEBRAE/SC. A partir desse momento, foi aberto o período de inscrição das participantes.

Neste ciclo, 50 mulheres se candidataram para participar como mentoradas, com o preenchimento total das vagas em menos de 30 dias após a abertura do edital. Para esta edição inaugural, foram contempladas exclusivamente mulheres estudantes regularmente matriculadas na

graduação ou na pós-graduação da UFSC, bem como servidoras técnico-administrativas e docentes da instituição. Entre as mentoras, 30 mulheres foram aprovadas para integrar o Banco de Mentoras do projeto.

Após essa etapa de seleção das participantes e formação das duplas de mentoras e mentoradas, foi realizado o evento de capacitação, marcando o início formal do primeiro ciclo e estabelecendo os parâmetros e diretrizes para os encontros individuais de mentoria, previstos para ocorrer no período de 17 de abril a 3 de junho de 2026.

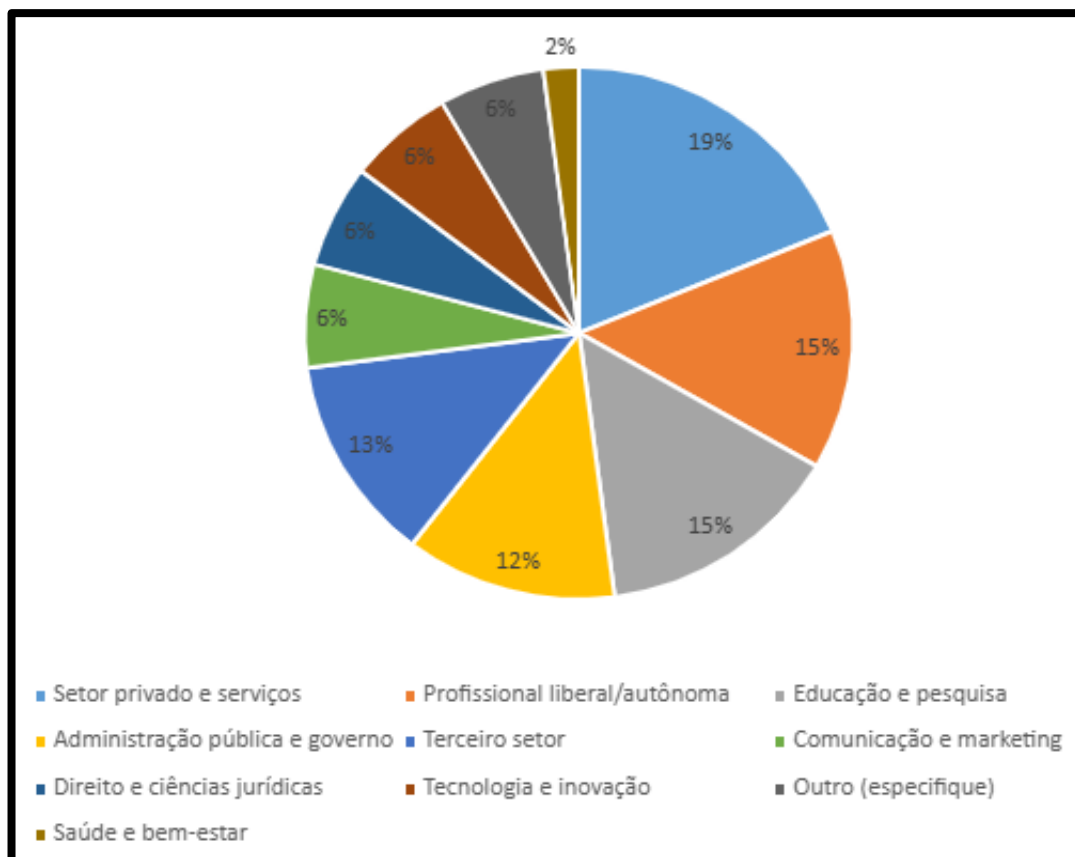
#### **4.1 Perfil das participantes**

O primeiro ciclo reuniu 44 participantes, sendo 19 mentoras e 25 mentoradas. Entre as mentoras, 79% indicou estar apta a oferecer mentoria voltada ao desenvolvimento profissional, enquanto 21% preferiu atuar com mentoria voltada à carreira acadêmica. No que se refere à experiência, quatorze mentoras possuem mais de 15 anos de trajetória profissional ou acadêmica, e cinco apresentam entre 6 e 10 anos de experiência.

Em relação ao tipo de atividade exercida, dez mentoras atuam em empresas ou instituições privadas, enquanto três são servidoras docentes, três servidoras técnico-administrativas e três estão vinculadas a outros tipos de atuação, como empresárias ou autônomas. Entre elas, 19% indicaram experiência no setor privado e de serviços (como empresas, comércio e atendimento ao público); 15% como profissionais liberais/autônomas (consultoria, arquitetura, artes) e 15% na área de educação e pesquisa (universidades, escolas e centros de pesquisa). Além disso, 13% mencionaram atuação no terceiro setor (ONGs, cooperativas e associações) e 12% na administração pública e governo (órgãos públicos, autarquias e instituições estatais).

Outras áreas também foram mencionadas, ainda que com menor frequência: 6% das participantes indicaram experiência em comunicação e marketing, direito e ciências jurídicas e tecnologia e inovação, respectivamente. A área de saúde e bem-estar foi citada por 2% das mentoras. Por fim, 6% das participantes apontaram outras áreas de atuação, como gestão universitária e empreendedorismo, gestão de pessoas/recursos humanos/consultoria em gestão, desenvolvimento de lideranças e gestão de equipes, e governança corporativa, *compliance* e privacidade de dados.

**Gráfico 1:** Mentoras por área de atuação/experiência

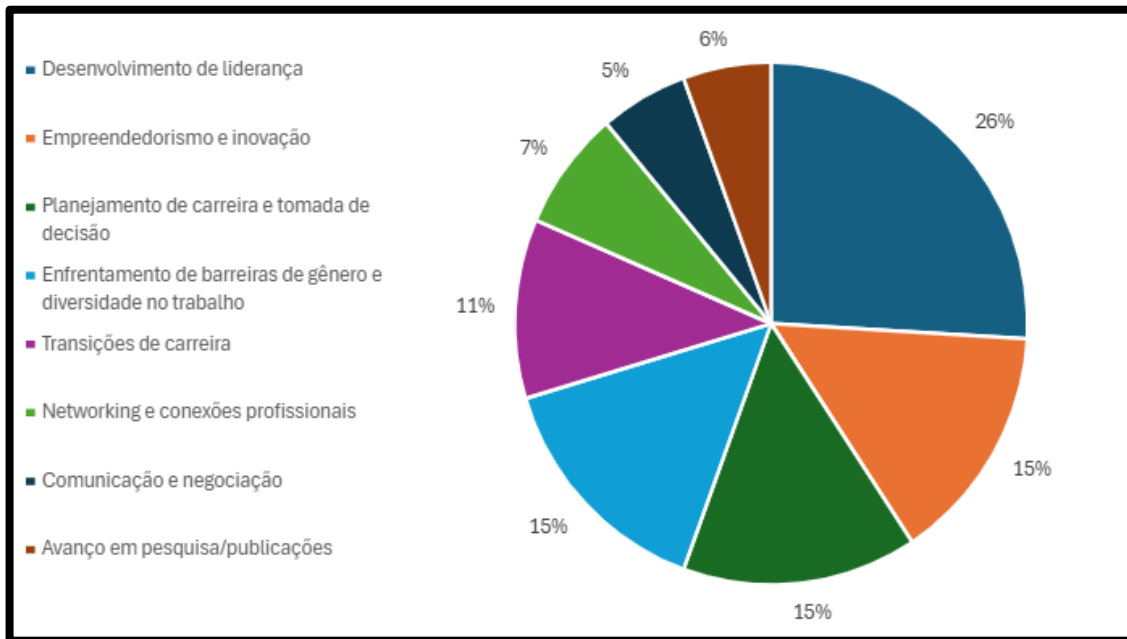


Fonte: elaborado pelas autoras.

Entre os objetivos para os quais as mentoras se sentem aptas a contribuir, destacam-se o desenvolvimento de liderança (26%), seguido por

empreendedorismo e inovação (15%), planejamento de carreira e tomada de decisão (15%) e o enfrentamento de barreiras de gênero e diversidade no trabalho (15%).

**Gráfico 2:** Objetivos que as mentoras se sentem aptas a apoiar

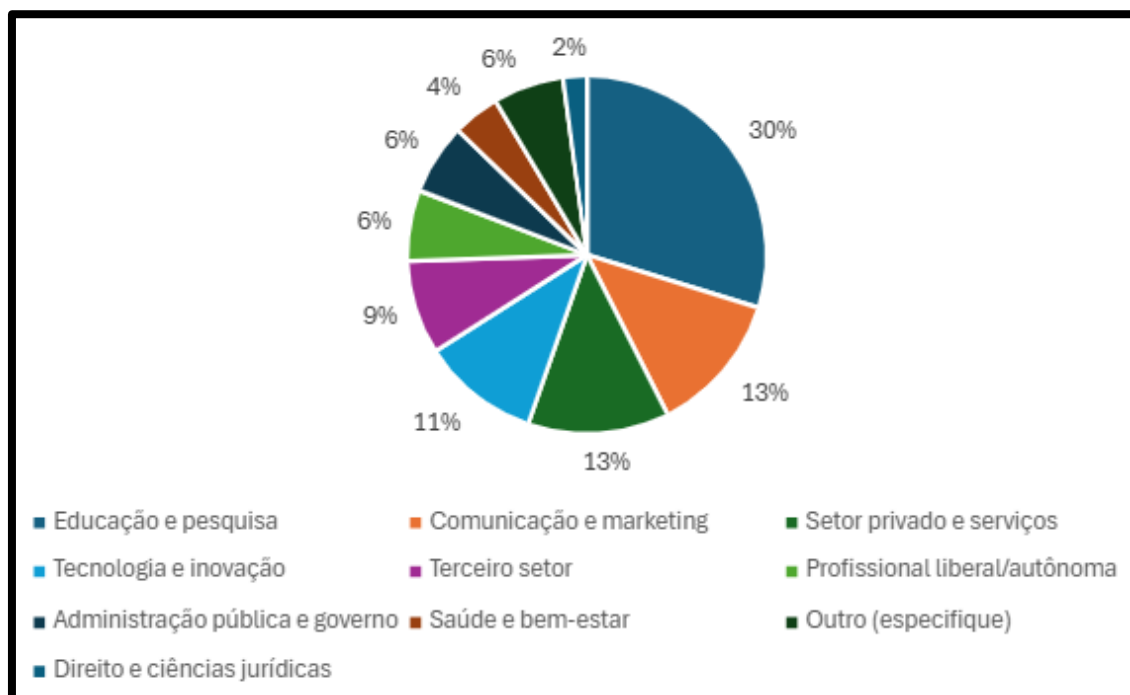


Fonte: elaborado pelas autoras.

Em relação às mentoradas, o programa conta com 25 participantes neste primeiro ciclo, totalizando 100% de ocupação das vagas ofertadas. Entre elas, 21 indicaram interesse em receber mentoria voltada ao desenvolvimento profissional, enquanto 4 optaram pela mentoria direcionada à carreira acadêmica. Em relação ao perfil, 60% são estudantes de graduação (início de carreira, com até 5 anos de experiência ou em formação inicial), 24% são estudantes de pós-graduação (meio de carreira, com 6 a 15 anos de experiência ou formação avançada) e 16% são servidoras técnico-administrativas (carreira sênior, com mais de 15 anos de experiência ou em posições de liderança).

No que se refere à área de atuação ou experiência, 30% das participantes indicaram educação e pesquisa; 13% comunicação e marketing; 13% setor privado e de serviços; 11% tecnologia e inovação; e 9% atuação no terceiro setor. Além disso, 6% declararam atuação como profissionais autônomas/liberais e 6% na administração pública e governo. As áreas de saúde e bem-estar correspondem a 4%, enquanto ciências jurídicas representam 2%. Por fim, 6% das participantes indicaram áreas como responsabilidade social, atuação interdisciplinar e ciências sociais.

**Gráfico 3:** Mentoradas por área de atuação/interesse

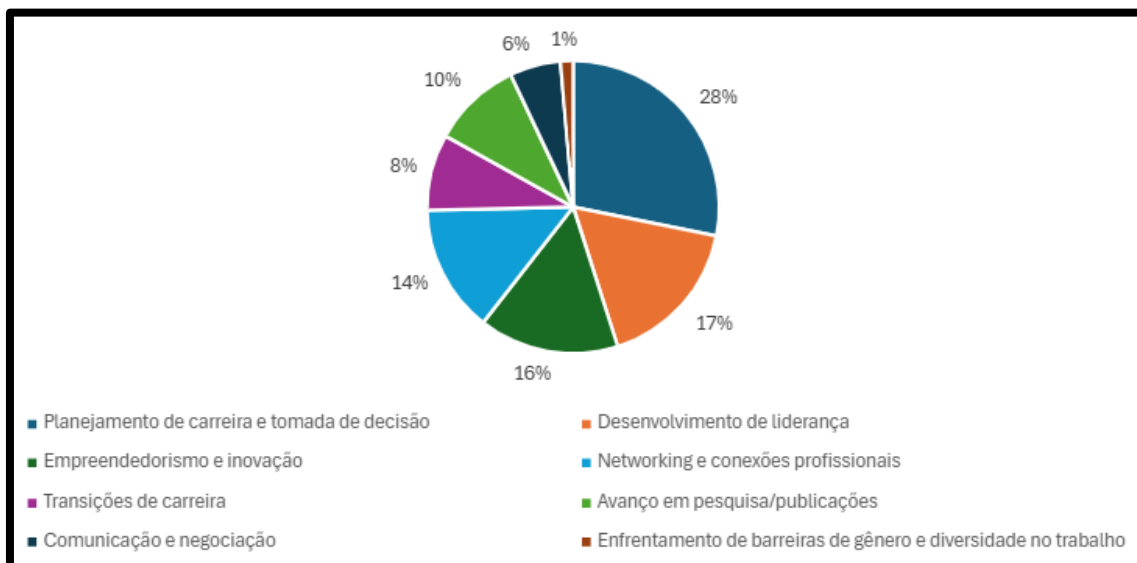


Fonte: elaborado pelas autoras.

Entre os objetivos de carreira para os quais as participantes gostariam de receber apoio, destaca-se o planejamento de carreira e tomada de decisão (28%), seguido pelo desenvolvimento de liderança (17%), empreendedorismo e inovação (15%) e networking e conexões profissionais (14%). Em menor proporção, aparecem as transições de carreira (8%), o

avanço em pesquisa/publicações (10%) e a comunicação e negociação (6%). Por fim, o enfrentamento de barreiras de gênero e diversidade no trabalho foi mencionado por 1% das participantes.

**Gráfico 4:** Objetivos que as mentoradas desejam de receber apoio



Fonte: elaborado pelas autoras.

## 4.2 Parcerias institucionais

Com objetivo de viabilizar o desenvolvimento e a implantação do programa, foram estabelecidas parcerias com a Fundação Stemmer para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (FEESC), com o SEBRAE de Santa Catarina por meio do Sebrae Delas, e com o Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Informática da UFSC em diversos níveis de suporte.

A partir do Edital Conexões para Inovar Linha II - CI-01/2024, ofertado pela FEESC, o programa obteve aporte financeiro direto para a realização do evento de capacitação. Os recursos viabilizaram a confecção de kits de boas-vindas para as participantes — contendo material

didático, caderneta e caneta — bem como de materiais de apoio utilizados durante o evento.

O apoio do SEBRAE e do Sebrae Delas ocorreu na forma de parceria institucional, sem aporte financeiro direto. Esta parceria viabilizou a impressão dos materiais didáticos destinados à orientação das participantes ao longo do processo de mentoria e a oferta do serviço de *coffee break*, o que contribuiu para criação de um ambiente valioso à interação, à troca de experiências e ao fortalecimento dos vínculos entre as participantes.

Por sua vez, o Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Informática da UFSC estabeleceu parceria por meio da atuação de estudantes de graduação que auxiliaram com o desenvolvimento de recursos tecnológicos para o processo de formação das duplas de mentoria.

### **4.3 Presença digital e redes sociais**

O Programa *Connecta* mantém presença ativa nas redes sociais, com perfis no Instagram (@connecta.ufsc) e LinkedIn (@connectaufsc). Até o início de abril de 2026 foram realizadas 52 publicações no Instagram, que contava então com 368 seguidoras. Entre os meses de fevereiro e abril de 2026, o perfil teve 54.564 visualizações, sendo 27% de seguidores e 73% de não seguidores. Em relação ao perfil dos seguidores, 91,1% são mulheres, a faixa etária predominante geral encontra-se entre 35 e 44 anos (32,1%) e entre 25 e 34 anos (28,5%).

Os conteúdos publicados contemplam informações institucionais sobre o programa, com o objetivo de divulgar oportunidades, estimular a participação e esclarecer diretrizes sobre o funcionamento. Além disso, produz conteúdo informativo e formativo, incluindo indicações de livros

e filmes, dados sobre o contexto das mulheres no mercado de trabalho, assim como orientações relacionadas à carreira.

**Figura 1:** Conteúdo com dicas de carreira



Fonte: @connecta.ufsc.

**Figura 2:** Conteúdo sobre vieses de gênero no trabalho



Fonte: @connecta.ufsc.

Dessa forma, o perfil do *Connecta* amplia sua atuação nas redes sociais ao não se restringir à divulgação de informações direcionadas exclusivamente às participantes do projeto, posicionando-se também como um canal informativo voltado à comunidade em geral. Ao compartilhar dados confiáveis e sugestões práticas, busca contribuir para o fortalecimento e o desenvolvimento da carreira de mulheres.

Ademais, o perfil também evidencia as parcerias estabelecidas pelo programa, bem como a participação da equipe gestora em eventos, como, por exemplo, o *Delas Summit*, contribuindo para dar visibilidade às articulações institucionais e à inserção do *Connecta* em diferentes espaços.

A publicação com maior engajamento foi realizada em colaboração com o perfil do Instagram da UFSC e apresentou dados sobre a desigualdade no mercado de trabalho no Dia Internacional da Mulher. O conteúdo alcançou 36.965 mil visualizações, o que demonstra sua relevância junto ao público. Além disso, a iniciativa foi tema de matéria publicada pela Agência de Comunicação da UFSC (AGECOM), evidenciando o papel da instituição e os projetos por ela desenvolvidos no incentivo ao desenvolvimento da carreira de mulheres.

**Figura 3:** Matéria do Dia das Mulheres publicada pela UFSC



**UFSC desenvolve projeto de mentorias para impulsionar carreira de meninas e mulheres**

08/03/2026 08:30

A desigualdade no mercado de trabalho é uma das questões-chave para a equidade de gênero em todo mundo e a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) tem uma iniciativa para apoiar o desenvolvimento na carreira de meninas e mulheres.

Atualmente (dados de 2022) o rendimento médio das mulheres no Brasil é cerca de 37% menor que o dos homens, considerando trabalhadores com ensino superior completo. Em posições de liderança nas organizações, apenas 17,4% dos cargos de presidente são ocupados por mulheres. As mulheres também têm quase o dobro da jornada doméstica de trabalho em relação aos homens. No cenário mundial isso não é diferente, com a estimativa do Fórum Econômico Mundial de que, no ritmo atual, a paridade de gênero na participação econômica só será alcançada daqui a 123 anos.

Esses números impactantes foram apresentados pela professora Rebeca Barcellos, do Departamento de Ciências da Administração da UFSC, durante a solenidade de entrega dos prêmios "Empreendedor DNA UFSC" e "Prêmio Inova UFSC", realizada no dia 26 de fevereiro.

Para fortalecer as mulheres no enfrentamento desta situação, a UFSC desenvolve – por meio do programa de extensão Laboratório de Inovação e Cocriação Social (Linc Social) -, o **Projeto Connecta** – Fortalecendo Trajetórias, conectando Futuros, uma iniciativa que visa apoiar mulheres no desenvolvimento da carreira.

O **primeiro ciclo** do programa Connecta iniciou na última sexta-feira, 6 de março. O projeto foi lançado em outubro do ano passado, com a publicação de um edital para selecionar candidatas à mentoria. As 50 vagas oferecidas foram preenchidas em menos de um mês. O programa é desenvolvido em ciclos semestrais, e a cada semestre serão divulgados editais para seleção de mentoradas. Já a seleção de mentoras é feita em fluxo contínuo. Atualmente o Connecta já conta com 30 mentoras, tanto de pessoas da UFSC como da comunidade externa.

Fonte: Notícias UFSC.

#### **4.4 Participação de estudantes**

A estruturação e o desenvolvimento desta iniciativa de extensão contam com a atuação direta de estudantes bolsistas em diferentes modalidades. Essa participação é fundamental para a operacionalização do projeto, ao mesmo tempo em que contribui de forma relevante para a formação acadêmica e profissional das estudantes.

A estudante de pós graduação atua na elaboração de editais, no controle de inscrições e no desenvolvimento de materiais didáticos e apresentações institucionais. Também é responsável pela definição de critérios e elaboração de formulários para a formação das duplas de mentoria, produção de relatórios, gestão da comunicação com as participantes, planejamento e execução do evento de capacitação, além da prospecção de fontes de financiamento.

A estudante de graduação dedica-se à gestão das redes sociais do programa, incluindo a criação, publicação e monitoramento dos conteúdos publicados. Além disso, fornece apoio administrativo às atividades de mentoria, auxilia na logística de eventos e reuniões e colabora com a equipe na geração de ideias e execução de ações relacionadas ao projeto.

A estudante de graduação vinculada ao programa como bolsista de iniciação científica desenvolve uma pesquisa voltada à identificação de características de ações e/ou programas de mentoria em carreira voltados a mulheres jovens em ambientes educacionais. Por meio desta pesquisa, que analisa publicações sobre programas de mentoria realizados em diversos países, ela contribui para o aprimoramento e o rigor técnico do programa, indicando aspectos relevantes na sua execução e planejamento.

Além das estudantes bolsistas, o programa conta também com a atuação de estudantes voluntárias, cuja contribuição envolve o desenvolvimento e aplicação da identidade visual, a criação das estratégias de posicionamento e atuação nas redes sociais e o aperfeiçoamento de materiais informativos voltados à atração de potenciais parceiros institucionais.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados parciais do primeiro ciclo demonstram um elevado nível de interesse da comunidade universitária em participar de iniciativas dessa natureza, assim como o engajamento de mentoras externas à UFSC, motivadas a contribuir para o desenvolvimento da carreira de outras mulheres a partir de suas experiências e redes de relacionamentos profissionais. A participação ativa de estudantes bolsistas em todas as etapas do programa reforça seu caráter formativo, integrando ensino, pesquisa e extensão em torno de uma pauta socialmente relevante.

A experiência acumulada neste ciclo inaugural subsidiará os ajustes necessários para os ciclos subsequentes, orientados por processos contínuos de avaliação e de impacto. Tais ajustes visam qualificar a experiência das participantes e fortalecer a construção de relações de mentoria consistentes, capazes de gerar contribuições efetivas para as trajetórias profissionais de mentoras e mentoradas, em consonância com os objetivos centrais do programa.

Entre os principais desafios enfrentados, destaca-se a limitação de recursos financeiros, especialmente para realização dos eventos de capacitação e avaliação, o que gera instabilidade no planejamento e na continuidade das atividades para os futuros ciclos.

Apesar das limitações identificadas, o projeto *Connecta* configura-se como uma iniciativa concreta por meio da qual a Universidade Federal de Santa Catarina exerce seu compromisso com a equidade de gênero e com o desenvolvimento profissional de suas estudantes e servidoras. Ao articular uma base teórica sólida, uma metodologia estruturada e uma perspectiva emancipatória, o programa busca ir além do apoio individual às trajetórias femininas, contribuindo para a transformação de culturas institucionais e para o fortalecimento de redes de colaboração entre mulheres.

## Referências

Borna, E., Afrasiabi, H., Sadati, A. Gifford, W. (2022). Women's perspectives on career successes and barriers: a qualitative meta-synthesis. *Social Science Information*, 61 (2-3): 318-344.

Byars-Winston, A., Womack, V. Y., Butz, A. R., McGee, R., Quinn, S. C., Utzerath, E., Saetermoe, C. L., & Thomas, S. (2018). Pilot Study of an Intervention to Increase Cultural Awareness in Research Mentoring: Implications for Diversifying the Scientific Workforce. *Journal of clinical and translational science*, 2(2), 86-94. <https://doi.org/10.1017/cts.2018.25>.

Chawla, S. Sharma, R. (2023). How women traverse an upward journey in Indian industry: multiple case studies. *Gender In Management: An International Journal*, 31(3): 181-206. <https://dx.doi.org/10.1108/gm-06-2015-0050>.

Chung, E., El-Harakeh, A., Weinberg, J. L., Azeez, O., Ortigoza, A., Johnson, A., Kalbarczyk, A. (2023). A Scoping Review on Resources, Tools, and Programs to Support Women's Leadership in Global Health: What Is Available, What Works, and How Do We Know?. *Annals of global health*, 89(1). DOI: 10.5334/aogh.3921.

Daltro, M. R., & Faria, A. A. de. (2019). Relato de experiência: Uma narrativa científica na pós-modernidade. *Estudos E Pesquisas Em Psicologia*, 19(1), 223-237. <https://doi.org/10.12957/epp.2019.43015>.

Dashper, K. (2020). Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102397. DOI: 10.1016/j.ijhm.2019.102397.

Dennehy, T. C., & Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(23), 5964-5969. <https://doi.org/10.1073/pnas.1613117114>.

Flores, L., Settles, I., McGillen, G., Davis, T. (2021). Critical contributions to scholarship on women and work: celebrating 50 years of progress and looking ahead to a new decade. *Journal of Vocational Behaviour*, 126: 1-17. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103490.

Fouad, N. A., & Santana, M. C. (2017). SCCT and underrepresented populations in STEM fields: Moving the needle. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 24-39. <https://doi.org/10.1177/1069072716658324>.

Georgi, M., Morka, N., Patel, S., Kazzazi, D., Karavadra, K., Nathan, A., Tsui, J. (2022). The Impact of Same Gender Speed-Mentoring on Women's Perceptions of a Career in Surgery—A Prospective Cohort Study. *Journal of Surgical Education*, 79(5): 1166-1176. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2022.05.014>.

Harris, D. (2020). Women, work, and opportunities: from neoliberal to feminist mentoring. *Sociology compass* 16. p.1-14.

Hernandez, P. R., Estrada, M., Woodcock, A., & Schultz, P. W. (2020). Undergraduate women in STEM: The role of belonging and mentorship in scientific identity and persistence. *Social Psychology of Education*, 23(3), 593-613. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09529-7>.

Laver, K. E., Prichard, I. J., Cations, M., Osenk, I., Govin, K., & Coveney, J. D. (2018). A systematic review of interventions to support the careers of women in academic medicine and other disciplines. *BMJ open*, 8(3), e020380. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-020380>.

Mousa, M., Skouteris, H., Boyle, J., Currie, G., Riach, K., Teede, H. (2022). Factors that influence the implementation of organisational interventions for advancing women in healthcare leadership: A meta-ethnographic study. *The Lancet*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101514>.

Mussi, R. F. de F., Flores, F. F., & Almeida, C. B. de. (2021). Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. *Práxis Educacional*, 17(48), 60-77. <https://doi.org/10.22481/praxis-edu.v17i48.9010>.

O'Neil, D., Hopkins, M., Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics* 80:727-743. DOI: 10.1007/s10551-007-9465-6.

Oliveira-Silva, L., Barbosa-Silva, L. (2023). Career Interventions for Promoting Gender Equality: Methodological Aspects. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 33, e3320. DOI: 10.1590/1982-4327e3320.

Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., Malloy, E. (2022). Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: a systematic review. *Academic Medicine*, 97(3), 444-458. DOI: 10.1097/ACM.0000000000004563.

Taveira, M., & Silva, A. D. (2012). Educação e desenvolvimento de carreira das mulheres. *Ex aequo*, 25, 165-178. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2012.25.11>.