

# Compartilhando aprendizados: reflexões e aprendizados sobre a gestão do grupo Katie.

Thalia B. M. Almeida<sup>1</sup>, Lilian F. M. Neves<sup>1</sup>, Lilian G. P. Santos<sup>1</sup>, Ester de Lima Pontes<sup>1</sup>, Raquel S. Cabral<sup>2</sup>, Eliana S. de Almeida<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Instituto de Computação (IC) – UFAL  
CEP 57.072-970 – Maceió – AL – Brazil

<sup>2</sup>Laboratório de Computação Científica e  
Análise Numérica(LaCCAN) - UFAL - Campus Arapiraca  
CEP 57.072-970 – Arapiraca – AL – Brazil

<sup>3</sup>Faculdade de Medicina(FAMED) – UFAL  
CEP 57.072-970 – Maceió – AL – Brazil

{tbma, lfmn, lgps, elpa, katie}@ic.ufal.br

raquel.cabral@arapiraca.ufal.br, eliana.silva@gmail.com

**Abstract.** *The project has two central objectives: to contribute to the promotion of gender equality and diversity in STEM fields, and to encourage and support female students who are already in these fields. The article presents the organization and a qualitative analysis of the internal structure of the project. The structure has been used in the three years of the group's existence. We present here the evolution of the initiative and the main lessons learned in the process, through a comparative analysis with previous years. The main goal of this article is to share the learning and inspire other initiatives in creating an efficient and healthy internal management.*

**Resumo.** *O projeto tem dois objetivos centrais: contribuir para a promoção da igualdade de gênero e da diversidade nas áreas de STEM, e incentivar e apoiar estudantes mulheres que já se encontram nessas áreas. O artigo apresenta a organização e uma análise qualitativa sobre a estrutura interna do projeto. A estruturação vem sendo usada nos três anos de existência do grupo. Apresentamos aqui a evolução da iniciativa e os principais aprendizados obtidos no processo, por meio de uma análise comparativa com anos anteriores. O objetivo principal desse artigo é compartilhar o aprendizado e inspirar outras iniciativas na criação de uma gestão interna eficiente e saudável.*

## 1. Introdução

Katie é um projeto de extensão da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), que surgiu em outubro de 2019 no Instituto de Computação, por iniciativa das alunas do curso de Ciência e Engenharia de Computação. No último ano, o projeto expandiu-se para o campus do interior do estado de Alagoas, buscando ampliar seu impacto e alcance. A iniciativa do projeto foi motivada pela percepção dos problemas enfrentados pelas mulheres nas áreas de STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) no

contexto global, conforme apontado por estudos recentes [Boffi and Oliveira-Silva 2021, Pereira et al. 2022].

O projeto tem como objetivos principais promover igualdade de gênero e diversidade em STEM, além de apoiar estudantes mulheres na área. Ele atua como uma frente de representatividade e inspiração para combater estereótipos e preconceitos de gênero na Tecnologia da Informação [Andrade et al. 2020].

Este artigo aborda a estrutura organizacional do projeto, sua evolução ao longo de três anos e os principais aprendizados adquiridos. A análise comparativa com anos anteriores permite identificar as escolhas bem-sucedidas e as práticas que precisaram ser modificadas para alcançar o sucesso do projeto. A partir dessas análises, pretende-se refletir a uma questão fundamental: *quais estratégias podem favorecer a continuidade e o desenvolvimento do projeto ao longo do tempo?*

Dessa forma, este artigo tem como objetivo compartilhar experiências na gestão de projetos semelhantes, fornecendo insights valiosos para outras iniciativas. Através desses aprendizados, busca-se auxiliar outras iniciativas a alcançarem sucesso em suas jornadas e a atingirem suas metas com efetividade e excelência.

## **2. Metodologia**

Este estudo tem como objetivo analisar a estrutura interna do grupo e investigar o seu desempenho em dois eventos realizados em 2022 por meio de estudos de caso. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, utilizando dados coletados por meio de observação dos participantes e análise de planilhas de registro de participação dos eventos. Os participantes foram membros do grupo de extensão e indivíduos que participaram ativamente dos eventos. A análise de dados envolveu a identificação de temas e padrões emergentes nas observações e análise quantitativa dos dados das planilhas. Foram consideradas as diretrizes éticas, garantindo confidencialidade e anonimato dos participantes.

## **3. Gestão Interna com liderança feminina**

A estrutura organizacional do projeto segue o modelo de empresa júnior [Lima and Cantarotti 2010], com quatro diretorias lideradas exclusivamente por discentes mulheres e um corpo de docente de doze coordenadores, com dez mulheres e dois homens. A presença de liderança feminina traz comprometimento e perspectivas valiosas, sendo essencial para promover a inclusão e representatividade na área da tecnologia.

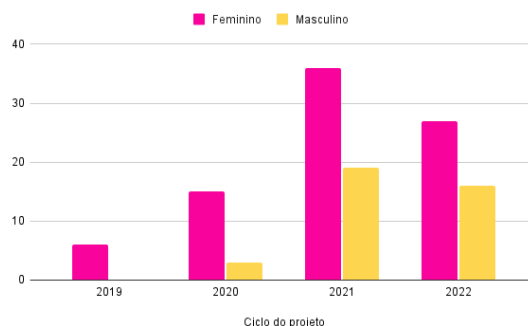
As diretorias são Recursos Humanos, Finanças, Produção e Marketing, cada uma tem membros designados com atividades semanais, visando contribuir coletivamente para a organização de eventos ou ações. Os membros e líderes geralmente trabalham por pelo menos oito horas por semana. O projeto segue um fluxo em que a demanda – seja ela uma ação em escola ou evento de minicursos – é discutida com a coordenadora e líderes, e em seguida é repassada em atividades para os membros de acordo com suas áreas. As diferentes diretorias se comunicam entre si, se complementando e alcançando o resultado final. A Figura 1 mostra a organização em diretorias e suas principais funções.



**Figura 1. Organização da gestão do projeto.**

### 3.1. Mantendo o projeto ativo

O projeto é dividido em ciclos de seis meses e mantém sua ativação por meio de processos seletivos para novos membros e atualização dos cargos de diretoria. O processo seletivo inclui um formulário online e entrevistas para avaliar habilidades e motivações dos interessados. A escolha da nova gestão é feita por votação interna, considerando critérios como tempo de participação e gênero feminino. A Figura 2 apresenta um gráfico da evolução do número de membros do projeto ao longo dos anos, sendo distinguidos por gênero masculino e feminino.



**Figura 2. Membros do projeto ao longo dos anos.**

O projeto realiza diversas atividades alinhadas aos seus objetivos. Para incentivar a participação feminina nas áreas de STEM, promove palestras e minicursos para estudantes do ensino básico. Também realiza eventos de interação, como rodas de conversa com

calouras e encontros descontraídos para os membros. Além disso, oferece hackathons, palestras, apoio à produção de artigos e participação em congressos.

As atividades são definidas com base nas atribuições de cada diretoria, considerando uma carga horária referente ao interesse e disponibilidade dos voluntários, com o auxílio da ferramenta de gestão *Trello* e de comunicação *Discord*. O projeto reconhece os desafios enfrentados ao longo do tempo, mas valoriza o aprendizado e desenvolvimento contínuos, visando o futuro do projeto e das próximas gerações.

## **4. Estudos de Caso**

### **4.1. A produção de minicursos**

Os minicursos oferecidos pelo projeto têm como objetivo desmistificar a tecnologia, sendo ministrados por membros do grupo ou convidados especiais, com monitores disponíveis para auxiliar os alunos. Já foram realizados cursos de: LaTeX, Python, Git e Github, Ciência de Dados, Escrita Científica, dentre outros. Os Cursos de Inverno, famoso evento do Katie, realizados em 2021 e 2022 durante as férias escolares foram bem recebidos e divulgados na mídia, resultando na abertura de um terceiro lote no último ano de inscrições devido à alta demanda.

A produção de minicursos requer organização, colaboração entre as diretorias e comunicação eficiente com os participantes. É crucial evitar cursos com carga horária excessiva, como o caso de um minicurso de Desenvolvimento Web realizado por 7 dias em 2022, resultando na exaustão dos ministrantes e na desistência de muitos inscritos. A organização tardia compromete a qualidade do conteúdo e aumenta a taxa de evasão. Aprendizados importantes incluem planejamento antecipado, definição de temas específicos e limitados, propósito claro dos minicursos e duração adequada para evitar desinteresse.

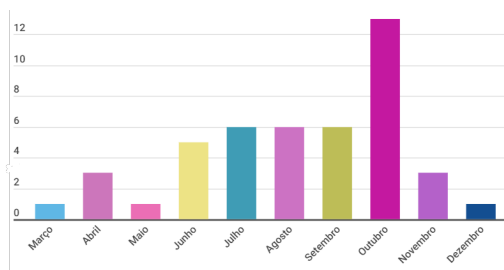
### **4.2. Katie's Month: a experiência de ousar e aprender com os excessos**

O evento *Katie's Month* foi criado em 2020 para celebrar o aniversário do grupo e promover a troca de conhecimento entre estudantes mulheres e entusiastas da área de tecnologia. Realizado durante todo o mês de outubro, o evento inclui palestras, cursos e um hackathon. Nos anos de 2020 e 2021, o evento aconteceu de forma remota devido à pandemia. Em 2022, sob nova gestão, o evento foi ainda mais ambicioso, contando com parcerias estaduais e uma abertura no Centro de Inovações. O cronograma incluiu palestras sobre saúde mental, direitos das mulheres, aula de defesa pessoal e uma apresentação musical. A preparação para o evento começou um mês antes, com reuniões e atribuição de tarefas aos membros do grupo.

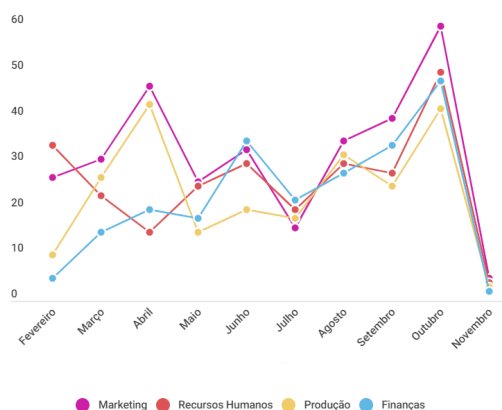
O evento enfrentou desafios devido à sobrecarga de trabalho das diretoras e à baixa participação dos membros da equipe. Apesar desses obstáculos, o Hackathon se destacou como uma parte bem-sucedida do evento, contando com uma equipe dedicada exclusivamente para sua organização e sendo realizado em um dia presencial, vale ressaltar que uma das edições do Hackthon foi reconhecido por prêmio de "Menção Honrosa de Melhor Artigo Curto no WIT 2022" dos Anais do XVI Women in Information Technology em 2022 [Fireman et al. 2022]. Uma medida considerada para 2023 é realizar o evento em um único dia, em paralelo a outros eventos do Instituto de Computação. Isso pode reduzir a sobrecarga e a falta de disponibilidade dos participantes, além de facilitar a divulgação.

## 5. Avaliando a eficácia da gestão interna: desafios e melhorias

Em 2022, o projeto enfrentou desafios em toda a sua gestão. A grande quantidade de membros dificultou a administração eficiente, emissão de certificados e obtenção de recursos. A sobrecarga de trabalho devido o aumento de atividades e a falta de disponibilidade dos membros afetaram negativamente a produção e o marketing. O aumento dessas atividades foi impulsionado pelo crescente reconhecimento do projeto, resultando em convites externos de escolas, órgãos estaduais e empresas. Para melhorar, é importante filtrar essas ofertas, priorizando a disponibilidade dos membros, além de planejar cuidadosamente grandes eventos para evitar sobrecarga e garantir a sustentabilidade do projeto a longo prazo. As figuras 3 e 4 fazem um comparativo entre a quantidade de atividades e horas dedicadas por cada diretoria mostrando indícios de esgotamento nos meses de Novembro e Dezembro.



**Figura 3. Número de atividades realizadas por mês no ano de 2022.**



**Figura 4. Horas gastas pelos membros de cada diretoria durante o ano de 2022.**

## 6. Conclusão

Considerando as observações feitas sobre os desafios enfrentados pelo grupo, é importante lembrar que o projeto é formado por alunos de graduação voluntários, o que torna comum a falta de tempo para dedicação ao projeto. Para lidar com esses desafios, o grupo enfatiza a importância de um rodízio de membros e de processos seletivos periódicos. Essas práticas não apenas ajudam a preservar a saúde mental dos membros, mas também trazem novas ideias e energias ao grupo.

Apesar dos desafios, Katie continua mantendo seu compromisso com a promoção da igualdade de gênero e diversidade em STEM, com o potencial de trazer mais mulheres para a área da Computação. As experiências do grupo são fonte de inspiração para outras iniciativas, mostrando que é possível superar obstáculos e traçar estratégias que favorecem a continuidade dessas ações a longo prazo.

## 7. Agradecimentos

Gostaríamos de agradecer à Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado de Alagoas e à Universidade Federal de Alagoas pelo apoio concedido neste artigo. Sua contribuição foi fundamental para o seu desenvolvimento.

Aproveitamos também para divulgar às nossas redes sociais, o instagram @katie.ufal e LinkedIn Katie Ufal por fornecerem informações valiosas e conexões relevantes durante nossa pesquisa.

## Referências

- Andrade, E. d. L. P., Benevides, K. A., Silva, K. B. A., Medeiros, L., Ferreira, L. J. N., de Assis Sousa, N., Almeida, E., and Miranda, S. K. O. (2020). Katie: saindo do buraco negro e impulsionando as meninas para a computação. In *Anais do XIV Women in Information Technology*, pages 239–243. SBC.
- Boffi, L. C. and Oliveira-Silva, L. C. (2021). Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em stem. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(SPE):1–27.
- Fireman, E., Cruz, K., Santos, L., Soares, L., Fagundes, N., Menezes, S., Patriota, U., and Cabral, R. (2022). Hackatie: O hackathon como estratégia para o incentivo de mulheres nas áreas de stem. In *Anais do XVI Women in Information Technology*, pages 203–208, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.
- Lima, T. F. and Cantarotti, A. (2010). A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de secretariado executivo—um estudo de caso em uma empresa júnior. *Revista de gestão e secretariado*, 1(2):94–122.
- Pereira, L. R. R., de Souza, K., Silva, E. P. d. S. N., and Maciel, C. (2022). Perfis em mídia social para promover equidade de gênero na área stem e steam. *Proceedings http://ceur-ws.org ISSN, 1613:0073*.