

Ana Paula dos Reis Silva

Carreiras em STEM: (Re)construindo a inteligência emocional

Uberlândia

2019

Carreiras em STEM: (Re)construindo a inteligência emocional

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.
Orientador(a): Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva

Uberlândia

2019

Ana Paula dos Reis Silva

Carreiras em STEM: (Re)construindo a inteligência emocional

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva.

Banca Examinadora

Uberlândia, 03 de Julho de 2019.

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva (Orientadora)
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Profa. Dra. Ana Cláudia Patrocínio (Examinadora)
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Profa. Dra. Dulce Pires Flauzino (Examinadora)
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

UBERLÂNDIA

2019

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar as relações entre inteligência emocional, percepção e superação de barreiras em mulheres em profissões predominantemente masculinas. Participaram da pesquisa 119 mulheres, com média de idade de 24,3 anos. Dentre elas, 58% estavam empregadas no mercado de trabalho, enquanto 42% eram estudantes universitárias. Foi realizado um *survey on-line* composto pelo Inventário de Barreiras e Superação na Carreira (CBI e CBI-Coping), Medida de Inteligência Emocional (MIE) e Questionário Sociodemográfico. Os resultados da análise de regressão múltipla indicaram que, quanto maior a inteligência emocional, maiores os índices de superação de barreiras na carreira. Porém, não houve relações significativas entre inteligência emocional e percepções de barreira. Com isso, destaca-se a necessidade de desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais que favoreçam a o desenvolvimento da inteligência emocional, especialmente considerando questões de gênero.

Palavras-chave: mulheres, barreiras, superação, inteligência emocional.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	8
2.1 Mulheres em STEM.....	8
2.2 Teoria sociocognitiva em carreira: o papel da percepção de existência e superação de barreiras.....	10
2.3 Inteligência emocional.....	14
3. MÉTODO.....	17
3.1 Amostra.....	17
3.2 Instrumentos.....	18
3.3 Procedimentos e análise de dados.....	21
4. RESULTADOS.....	22
5. DISCUSSÃO.....	25
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32
8. ANEXOS.....	37
8.1 Anexo I: Inventário de Barreiras e Superação na Carreira – CBI e CBI-Coping.....	39
8.2 Anexo II: Medida de Inteligência Emocional – MIE.....	41
8.3 Anexo III: Questionário Sociodemográfico.....	43
8.4 Anexo IV: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.....	45

1. INTRODUÇÃO

No mundo atual, observa-se um aumento progressivo de mulheres inseridas nas universidades, assim como no mercado de trabalho. Em contraponto, considerando as mulheres no mundo todo, apenas 48% estão formalmente inseridas no mercado de trabalho (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Com a realidade brasileira, o cenário é semelhante, pois apesar das mulheres representarem grande parte dos ingressantes universitários brasileiros – 55,2% (INEP, 2018), e da população com ensino superior completo – 33,9% (IBGE, 2018), apenas 43% delas estão inseridas no mercado de trabalho (World Bank Group, 2018).

O panorama é agravado ao considerar a inserção feminina na educação superior em áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM – *Science, Technology, Engineering e Math*), nas quais as mulheres são representadas por apenas 35% de todos os estudantes (UNESCO, 2018). Mesmo com o aumento da ocupação feminina em lugares anteriormente inacessíveis, a existência de diversas barreiras na trajetória profissional dessas mulheres, ainda é um fator preocupante. Uma das primeiras barreiras enfrentadas por elas são os estereótipos impostos pela sociedade em relação às suas habilidades (Lima, 2011), que representam um dos grandes reforçadores de falta de confiança, contribuindo para, cada vez mais, distanciar o público feminino das áreas STEM (Falk, Rottinghaus, Casanova, Borgen & Betz, 2017).

Embora a comparação entre homens e mulheres, considerando suas atuações no mercado de trabalho, seja marcada por variáveis sociais e culturais, a participação e ascensão feminina, no contexto organizacional, tem sido percebida por uma gestão mais participativa e de inclusão, elementos essenciais para a construção de boas práticas (Tomazela, 2018). Logo, mesmo diante das barreiras encontradas, percebe-se que a ascensão feminina tem trazido grandes contribuições ao cenário organizacional,

evidenciando características fundamentais para um bom desempenho, como empatia, sensibilidade e flexibilidade. Tal cenário ressalta a necessidade de ir além da capacidade técnica ao ocupar qualquer cargo, sendo extremamente importante a capacidade emocional de lidar com as diversas incertezas que permeiam o contexto organizacional (Mayer & Salovey, 1997).

Neste sentido, a inteligência emocional torna-se uma competência cada vez mais procurada nos processos de recrutamento e seleção, de maneira que as organizações têm se esforçado para encontrar aqueles considerados emocionalmente inteligentes (Silva, Cunha, Macedo & Nunes, 2017). Este interesse tem crescido a partir de estudos que comprovam que pessoas com inteligência emocional são capazes de atingir o sucesso profissional e pessoal mais rápido, já que possuem capacidade de se auto motivarem, desenvolvendo habilidades que os auxiliam nas resoluções de problemas no dia a dia (Silva, Cunha, Macedo, Nunes, 2017).

No que diz respeito às mulheres, ao contrário do que é posto pelo imaginário social, evidências indicam que elas são capazes de administrar melhor seus sentimentos e emoções porque colocam a razão antes da emoção, tomando decisões mais assertivas (Latu, Mast, Lammers & Bombari, 2013). Ainda assim, a atuação feminina permanece sendo questionada no tocante às suas capacidades técnicas e habilidades, caracterizando a incessante busca que essas mulheres têm para obter reconhecimento profissional (Tomazela, 2008). Destaca-se, portanto, a permanência da desproporcionalidade entre mulheres e homens em áreas de STEM, apontando a necessidade de atenção para aspectos que influenciam esta realidade – como as barreiras na carreira – e possam ajudar a reverter tal cenário – como a inteligência emocional.

Com isso, o objetivo da presente pesquisa é investigar se as mulheres que apresentam maiores índices de inteligência emocional tendem a perceber menos barreiras

ou apresentam maior percepção de capacidade para superação das mesmas, visando contribuir para a compreensão do quanto o gerenciamento das emoções afetam os fatores profissionais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Mulheres em STEM

Com o aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, observa-se uma modificação na identificação social existente, uma vez que elas passam a buscar por aspirações, satisfações e realizações no âmbito profissional (Paiva, 2017). Entretanto, mesmo com mudanças nos paradigmas, a mulher ainda enfrenta diversas discriminações que acabam por se transformar em obstáculos nas carreiras, que por sua vez se acentuam quando as profissões em questão são predominantemente masculinas (Souza & Bastos, 2012).

De acordo com o IBGE (2018), mesmo as mulheres apresentando maior nível de escolaridade em relação aos homens, os salários delas chegam a ser 24% menores para a mesma função ou funções semelhantes. As diferenças salariais podem chegar a cerca de três quartos entre homens e mulheres, principalmente ao se analisar critérios como posição do cargo ocupado (apenas 39,1% das mulheres ocupam cargos gerenciais), horas trabalhadas (as mulheres se dedicam 73% a mais aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos) e anos de dedicação aos estudos (IBGE, 2018).

Quando alcançam níveis mais altos dentro de uma organização, as mulheres frequentemente ocupam cargos de chefia em áreas que são tradicionalmente ocupadas por mulheres, como a área da saúde e educação (Bruschini & Puppini, 2004). Quando levado em consideração áreas em STEM, apenas 25% de todos os trabalhadores são mulheres com diplomas universitários (Noonan, 2017).

Tais cenários refletem as diferenças de gênero e estão presentes desde os primórdios escolares até o mercado de trabalho. Desde cedo, alunos são submetidos a estereótipos acerca dos conhecimentos aprendidos, associando ao gênero masculino as matérias exatas (matemática, física, química), e ao gênero feminino as de literatura, português e religião (Olinto, 2011). Com isso, é possível perceber aspectos sociais, culturais e educacionais potencializando estereótipos e influenciando as decisões profissionais. Estudos recentes buscam compreender os estereótipos de gênero e as relações com as escolhas profissionais, salientando que há sim uma relação entre essas duas variáveis e refletindo, inclusive, nas estatísticas e sub-representações apresentadas até o momento (Haertel e Carvalho, 2017; Brandão, 2016). Em função disto, observa-se pesquisas e iniciativas que buscam investigar estratégias de motivação para as mulheres desenvolverem carreiras STEM (Sass et al, 2018).

Além de contribuir para dificuldades de inserção e ascensão profissional, estereótipos ligados ao papel social feminino implicam em sobrecarga, além de acirrar o frequente conflito entre escolher seguir a exigência da maternidade ou priorizar a carreira (Bruschini & Puppini, 2004; UNESCO, 2018; Lima, Braga & Tavares, 2015). Nota-se, portanto, que mesmo que eventos como a industrialização e o movimento feminista tenham contribuído para o aumento de oportunidades de trabalho para as mulheres, ainda há grandes barreiras no que tange à sua inserção no mercado de trabalho (Serpa, 2010; Haertel & Carvalho, 2017).

Diante dessas barreiras, percepções de baixos níveis de confiança tem sido, frequentemente, encontrados em mulheres com carreiras em STEM. De acordo com Nunes (2008), esses baixos níveis refletem diretamente no desenvolvimento de suas

potencialidades, gerando dúvidas em relação às próprias competências e, conseqüentemente, evitação na realização de certas atividades.

Com isso, faz-se fundamental discutir a percepção de barreiras encontradas por mulheres que estão em busca de estruturarem suas carreiras em profissões predominantemente masculinas. Para tal finalidade, utilizou-se, nesta pesquisa, a perspectiva sociocognitiva em carreira, que busca compreender os processos pelos quais essas mulheres persistem ou desistem de suas carreiras, analisando os meios de superação das barreiras encontradas.

2.2 Teoria sociocognitiva em carreira: o papel da percepção de existência e superação de barreiras

A Teoria Sociocognitiva em Carreira (TSCC), desenvolvida por Lent, Brown e Hackett (1994), busca compreender quais são os processos pelos quais os indivíduos passam, que os fazem desenvolver certos interesses educacionais e profissionais. Autores que estudam planejamento e orientação de carreira indicam alguns fatores fundamentais para o desenvolvimento profissional, como conhecimento de si, o mundo do trabalho, planejamento familiar, entre outros aspectos (Dias & Soares, 2009; Hirsh & Jackson, 2014). A TSCC propõe que interesses profissionais, bem como os objetivos de carreira dependem de fatores individuais e contextuais, sendo a percepção de barreiras e de suporte fundamentais para a compreensão da teoria (Lent, Miller, Smith, Watford, Lim, Hui, Morrison, Wilkins & Williams, 2013).

Essa teoria tem atraído vários pesquisadores, com parte de suas pesquisas voltadas para o contexto da ciência e domínios educacionais, voltados para a área de engenharia e matemática (STEM) (Lent et. al, 2013; Caprile, Palmén, Sanz & Dente, 2015). De acordo

com Lent et. al (2013), isso se deve ao papel fundamental que essas áreas possuem na limitação ou ampliação de opções de carreira dentro do mundo do trabalho, além do desejo de compreender quais os fatores responsáveis pela sub-representação de mulheres nas áreas STEM. Para Haertel e Carvalho (2017), ainda muito cedo as mulheres enfrentam barreiras, principalmente por fatores históricos, uma vez que, por muito tempo elas foram excluídas do campo científico. Entretanto, mesmo diante desse cenário, percebe-se a busca dessas mulheres para estruturarem suas carreiras em profissões STEM (Christie, O'Neill, Rutter, Young, & Medland, 2017).

A falta de confiança é um dos principais elementos que influenciam a continuação ou desistência dessas mulheres em suas carreiras. Porém, existe um contexto universitário reforçador para que essas expectativas se mantenham baixas, com um ambiente voltado para carreiras masculinas, apresentando estrutura, cultura e práticas que sustentam essa desigualdade (Burke & Mattis, 2007). Logo, o desencorajamento acaba por afetá-las internamente, desenvolvendo mecanismos de auto discriminação que as delimitam, reprimindo e modelando seus desejos, expectativas e motivações futuras (Quitete, Vargens & Progianti, 2010).

Atualmente, apesar do aumento na ocupação global das mulheres nas áreas STEM, é possível perceber a existência da sub-representações do gênero. Souza e Bastos (2012), por exemplo, ressaltam a presença de tentativas de inferiorizar o trabalho da mulher, por meio de críticas e desvalorização de suas capacidades intelectuais, além de outros atos discriminativos e constrangedores. Um dos fenômenos que ilustram a diminuição progressiva das mulheres nas carreiras predominantemente masculinas é denominado “efeito tesoura”. Ele ocorre a medida em que, mesmo as mulheres representando mais da metade dos ingressantes universitários, o percentual cai

progressivamente ao analisar posições de destaque, sendo essas mulheres cortadas dessas ocupações, observando uma inversão proporcional em relação aos homens (Lima, Braga & Tavares, 2015).

Alinhado a esse fenômeno, tem-se o “*leaking pipeline*”, traduzido como “cano que pinga”, que indica que as mulheres tendem, ao longo da carreira, por prosseguirem em áreas socialmente associadas ao gênero, observando um afunilamento das mulheres nas profissões predominantemente masculinas. Isto se deve, em parte, às barreiras encontradas nas áreas STEM, o que sinaliza a perda de potenciais femininos (Lima, Braga & Tavares, 2015). Analisando essa sub-representação, quando abordamos a questão de liderança, as mulheres se deparam com regras e políticas informais que reforçam barreiras simbólicas que impedem o avanço de suas carreiras, denominando o efeito de “teto de vidro” (Lima, Braga & Tavares, 2015).

Adicionalmente a tais fenômenos, Perugini (2009) aponta três principais tipos de barreiras que dificultam a ascensão profissional feminina: barreiras organizacionais, interpessoais e pessoais. As barreiras organizacionais são definidas por práticas que colocam as mulheres em desvantagem, quando comparadas a seus colegas do sexo masculino, igualmente capacitados. Evidencia-se maiores exigências de padrões de rendimentos e esforços para essas mulheres, devido a culturas corporativas mais hostis, nas quais os valores e normas organizacionais desestimulam o equilíbrio entre altas aspirações de desenvolvimento de carreira e obrigações não relacionadas ao trabalho. Ao que se refere às barreiras interpessoais, elas consistem em obstáculos que são apresentados às mulheres nas próprias relações de trabalho, advindos de preconceitos e estereótipos. Por fim, as barreiras pessoais que consistem em circunstâncias da vida

peçoal, que as impedem de progredir em suas carreiras, como o conflito entre responsabilidades do lar e do trabalho (Perugini, 2009).

A teoria sociocognitiva de carreira propõe, portanto, que os fatores pessoais também influenciam na escolha profissional, principalmente os aspectos ligados a capacidade percebida, perseverança, reestruturação cognitiva e autocuidado. Logo, dificuldades de ajuste pessoal e limitações de capacidade também podem ser consideradas como impeditivos na busca do objetivo profissional (Lent, Brown & Hackett, 1994).

Estudos recentes indicam que, as culturas ainda predominantemente masculinas em STEM, priorizam características tipicamente masculinas, causando nas mulheres desengajamento no trabalho e falta de confiança profissional (Nunes, 2008). É preciso compreender que as mulheres não buscam tratamento diferenciado, mas, pelo contrário, querem que suas conquistas sejam valorizadas e reconhecidas (Raelin, Bailey, Hamann, Pendleton, Reisberg, Whitman, 2014). Christie et. al (2017) ressaltam que o sucesso de recrutamento e retenção feminina em STEM depende muito do caminho e apoio que são oferecidos. Tais elementos podem auxiliá-las a encontrar sucesso nas carreiras STEM, além de uma estratégia política, econômica e social, porque, cada vez mais, enfrenta-se crises ligadas a falta de profissionais competentes nestas áreas (Christie et. al, 2017).

Por muito tempo, as organizações viveram sob o domínio de uma suposta racionalidade estereotipada, relacionada ao gênero masculino. Em contraponto, a nova realidade atual demanda novos e diferentes recursos para obtenção do sucesso nas carreiras, principalmente nos ambientes predominantemente masculinos. Hoje sabe-se que o pensamento crítico envolve outros elementos além da racionalidade (Gonzaga & Rodrigues, 2018). Assim, é preciso revigorar o conceito de inteligência legitimado pelas

áreas educacionais, profissionais, e até mesmo sociais, principalmente ao considerar a diversidade de negócios, cada vez mais complexos.

2.3 Inteligência emocional

Para Guebur, Poletto e Vieira (2007), a conceituação de inteligência emocional tem se destacado porque cada vez mais se considera a importância da capacidade de lidar com emoções. Ser emocionalmente inteligente é ter maturidade e sensibilidade emocional suficiente para conhecer e reconhecer as emoções e sentimentos, desenvolvendo competências que permitam modificar as situações da maneira mais adequada (Praveen & Narashiman, 2014).

De acordo com Marques (2011), as emoções são estados sentimentais intensos resultantes de estímulos que os despertam e que captam instantaneamente a atenção do indivíduo, podendo interromper processos cognitivos ou comportamentais. Para o autor, reconhecer essas emoções é fundamental para uma vida emocional equilibrada, principalmente para o controle, sucesso pessoal e desempenho profissional. É esse autocontrole emocional que dá margem para o desenvolvimento do conceito de inteligência emocional.

A inteligência emocional foi definida, primeiramente, por Mayer e Salovey (1997), em um estudo que buscava evidenciar a independência da inteligência emocional dos outros tipos de inteligência. Para os autores, o autocontrole emocional envolve os seguintes domínios: a) conhecer as próprias emoções, b) gerir essas emoções, baseando-se no autoconhecimento; c) motivar-se, mobilizando as emoções em prol de um objetivo; e, d) reconhecer as emoções dos outros de forma a geri-la por meio da empatia. Em suma,

há a promoção do crescimento emocional e intelectual, através da percepção, avaliação e compreensão de sentimentos que facilitam o pensar (Mayer & Salovey, 1997).

Porém, foi com o psicólogo Daniel Goleman (2007) que a inteligência emocional ficou conhecida e foi desenvolvida enquanto conceito psicológico. De acordo com o autor, a definição de inteligência emocional está relacionada aos domínios descritos por Mayer e Salovey (1997), divididos em dois fatores principais, conforme Figura 1. O primeiro deles é a competência pessoal, que engloba autoconhecimento (ou autoconsciência), autocontrole e motivação. O segundo é a competência social, que envolve empatia e habilidades sociais, ou seja, a forma de lidar com relacionamentos (Goleman, 2007).

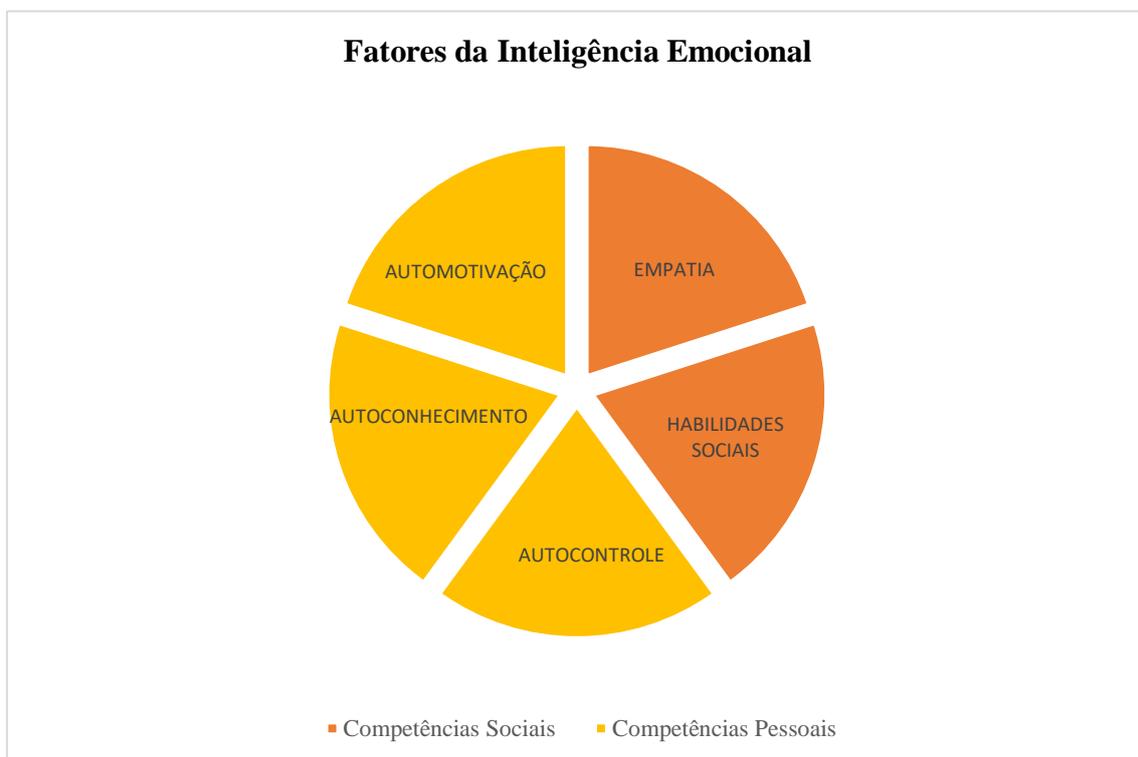


Figura 1. Fatores da inteligência emocional.

Para Goleman (2007), o autoconhecimento evidencia pessoas mais seguras de seus sentimentos que conseguem controlar melhor sua trajetória de vida, enquanto que o

autocontrole as tornam mais produtivas e com maior eficácia em suas atividades. Em relação a automotivação, ela é considerada um fator importante para o alcance de êxitos nas realizações (Branco, 2004). Sobre características interpessoais, a empatia está relacionada à capacidade de compreender e se colocar no lugar do outro. Enquanto que, as habilidades sociais, por sua vez, se relacionam com a inteligência social, diretamente ligada a questões importantes dentro da organização, como aptidão para a resolução de conflitos (Goleman, 2007).

Para avaliar a inteligência emocional, foram desenvolvidos testes e escalas tanto a nível internacional quanto nacional. Os testes disponíveis internacionalmente são o *The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*, *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*, e o *The Schutte Self-Report Inventory (SSRI)*. Entretanto, há autores que questionam se tais escalas são capazes de medir o construto, já que além de problemas de delimitação teórica, há uma divergência grande em relação aos tipos de instrumentos utilizados (Woyciekoski & Hutz, 2007). No Brasil, um estudo pioneiro sobre inteligência emocional foi o de Siqueira, Barbosa e Alves (1999), que desenvolveu uma escala para mensurar o conceito. A escala foi construída levando em consideração a definição teórica de Goleman, avaliando as cinco habilidades da inteligência emocional que o autor propõe (autoconhecimento, autovalorização, automotivação, empatia e sociabilidade).

No tocante à relação da inteligência emocional com a carreira feminina, esbarra-se nas questões de gênero pré-concebidas socialmente. A inteligência emocional é considerada um diferencial na ascensão de carreira, tanto feminina quanto masculina. Porém, as mulheres ganham destaque, não por serem mais sentimentais, como preconiza os estereótipos femininos, mas por conseguirem gerir melhor as emoções, de forma a colocar a razão antes da emoção, de forma a tomar decisões mais assertiva (Tomazela,

2018). Mesmo com esse destaque, poucos estudos revelam a importância da inteligência emocional na carreira das mulheres, principalmente ao considerar ambientes predominantemente masculinos.

Entretanto, as organizações têm percebido o diferencial competitivo do autocontrole emocional, já que gerir emoções reflete diretamente na forma de lidar com a raiva, motivação, disciplina, superação de barreiras ou frustrações (Marques, 2011). Para isso, entende-se a importância de investigar como a inteligência emocional afeta a percepção de existência de barreiras e a capacidade de superação das mesmas (Figura 2), podendo indicar embasamentos para o desenvolvimento de estratégias que alterem o cenário existente de mulheres em STEM, além de possibilitar maior permanência e ascensão profissional feminina.

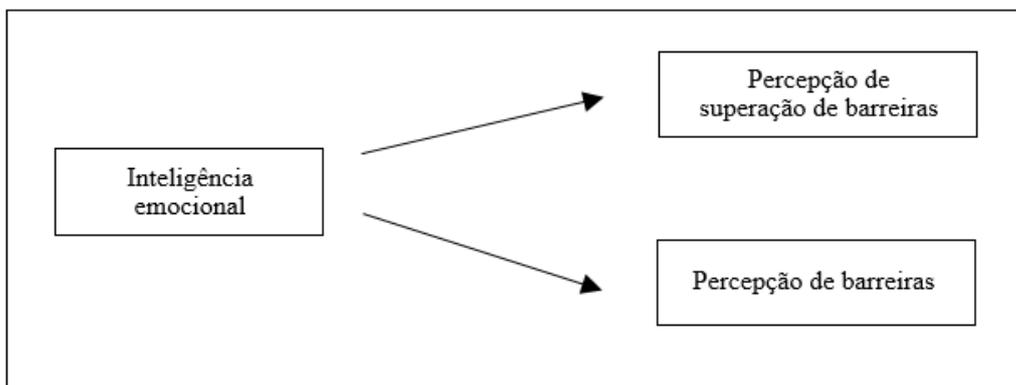


Figura 2. Modelo investigado na pesquisa.

3. MÉTODO

3.1 Amostra

O presente estudo foi realizado com 119 mulheres, maiores de 18 anos, possuindo em média 24,3 anos (DP = 7,96). Em relação ao estado civil, 54% delas eram solteiras, 24,4% estavam em um relacionamento, 18,5% em união estável, 1,6% separadas e 1,5%

casadas. Ao que tange à escolaridade, 60,5% estava cursando o ensino superior, 14,3% já havia concluído o ensino superior e 25,2% estava cursando ou já havia terminado a pós-graduação. Além disso, 86,6% não possuíam filhos, enquanto 13,4% eram mães. Destas mulheres que eram mães, 6,7% tinham apenas um filho, 5% tinham dois filhos e 1,7% possuíam mais de dois filhos.

Em relação ao trabalho, 58% da amostra estavam empregadas atualmente e 42% não estavam. Considerando as trabalhadoras e as estudantes conjuntamente, em relação às áreas de atuação, 22,7% era das Ciências, 40,3% das Engenharias, 26% da Tecnologia e 11% das Exatas, ou seja, áreas de atuação predominantemente masculinas (UNESCO, 2018).

Considerando as mulheres que trabalham ou já trabalharam, elas possuíam em média 4 anos de mercado de trabalho, sendo o mínimo um ano e o máximo de 25 anos (DP = 3,37). Também se encontravam no mesmo emprego em média 2 anos, sendo o tempo mínimo de um ano e o máximo de 17 anos. Em relação à área de trabalho, 23,5% das participantes trabalham na área de tecnologia e computação, 13,4% na área de pesquisa, 8,4% na engenharia, 2,5% na matemática, 5% no ramo de agricultura e 5,2% em áreas que não são de sua formação (recursos humanos, vendas, escolas, entre outras). Considerando ainda as mulheres que estão trabalhando, apenas 16,8% exercem cargos de chefia, enquanto que 82,4% não o exerce, com 73,3% delas recebendo abaixo de 3 salários mínimos.

3.2 Instrumentos

Os instrumentos utilizados neste estudo foram: Medida de Inteligência Emocional (MIE) (Anexo II), Inventário de Barreiras e Superação na Carreira (CBI e CBI-Coping)

(Anexo I), e por fim, o questionário sociodemográfico (Anexo III), conforme descrito na tabela a seguir (Tabela 1).

Tabela 1. Instrumentos utilizados na pesquisa.

Instrumentos				
Nome do instrumento	Medida de Inteligência Emocional (MIE)	Inventário de Barreiras (CBI)	Inventário de Superação de Barreiras (CBI-Coping)	Questionário Sociodemográfico
Consistência interna (<i>alpha de cronbach</i>)	0,77	0,89	0,89	-
Quantidade de itens	49	59	59	-
Escala de resposta	1- Nunca; 2- Poucas vezes; 3- Muitas vezes; 4- Sempre.	1- Nunca; 4- Eventualmente; 7- Sempre.	1- Nunca; 4- Eventualmente; 7- Sempre.	-
Itens analisados	Empatia, Sociabilidade, Automotivação, Autocontrole e Autoconhecimento.	Planejamento e desenvolvimento, Planejamento familiar, Discriminação racial, Discriminação sexual, Inadequação do trabalho e Desaprovação dos outros.	Planejamento e desenvolvimento, Planejamento familiar, Discriminação racial, Discriminação sexual, Inadequação do trabalho e Desaprovação dos outros.	Sexo; Idade; Estado civil; Se tem filhos; Quantos filhos; Cidade em que mora atualmente; Escolaridade; Área de formação; Ano de formação; Há quanto tempo trabalha no emprego atual; Há quanto tempo está no mercado de trabalho; Se exerce cargo de chefia; Faixa salarial

A MIE foi desenvolvida por Siqueira, Barbosa e Alves (1999), apresentando 59 itens, distribuídos em cinco dimensões fatoriais: empatia (14 itens), sociabilidade, (13 itens), automotivação (12 itens), autocontrole (10 itens) e autoconhecimento (10 itens), conforme disposto na Tabela 2.

Tabela 2. Definição dos fatores analisados na Medida de Inteligência Emocional.

Fatores da inteligência emocional	
Automotivação	Capacidade de reconhecer os sentimentos e controlá-los.
Autocontrole	Capacidade de se controlar diante de eventos.
Autoconhecimento	Capacidade de reunir sentimentos que auxiliam na busca de uma realização ou objetivo.
Empatia	Capacidade de compreender e se colocar no lugar do outro.

Habilidades sociais	Capacidade de organizar grupos, coordenar esforços em busca de um objetivo e apresentar aptidão para a resolução de conflitos.
----------------------------	--

O Inventário de Barreiras na Carreira (*Career Barriers Inventory - CBI*) foi criado por Swanson, Daniels e Tokar (1996), porém, para este estudo, utilizou-se a versão adaptada por Raiff (2004). O instrumento considerando a seguinte questão: “Qual é a probabilidade de você encontrar essa barreira em sua carreira futura?”. É necessário pontuar que o presente estudo não utilizou a palavra “futura”, já que haviam participantes que já estavam inseridas no mercado de trabalho, e para as estudantes, o objetivo era apreender suas barreiras desde a graduação. Os itens do instrumento se agrupam em seis principais fatores: planejamento e desenvolvimento (15 itens), planejamento familiar (12 itens), discriminação racial (6 itens), discriminação sexual (7 itens), inadequação do trabalho (4 itens) e desaprovação dos outros (5 itens), como mostrado a seguir (Tabela 3).

Também foi utilizado o *CBI-Coping*, baseado na escala citada anteriormente, ao considerar os mesmos itens e escala de resposta, porém, usado para avaliar a percepção de capacidade para superação de barreiras na carreira. Considerando os 49 itens e 6 fatores do CBI, a subescala de *coping* pergunta o quanto seria provável que o respondente superasse a barreira em questão, conforme Anexo I.

Tabela 3. Definição dos fatores analisados no Inventário de Percepção e Superação de Barreiras (CBI e CBI-Coping).

Fatores do Inventário de Percepção e Superação de Barreiras (CBI e CBI-Coping)	
Planejamento e desenvolvimento	Barreiras em relação a incertezas na carreira, mercado de trabalho, alternativas de carreira, insatisfação com o trabalho, práticas necessárias e treinamentos na área para desenvolvimento.
Planejamento familiar	Barreiras em relação a conflitos de diferentes aspectos da vida, como o casamento, família, vida escolar e profissional.
Discriminação racial	Barreiras no acesso ou exercício de uma formação ou atividade profissional, incluindo barreiras como igualdade de contratação e promoção.
Discriminação sexual	Barreiras que refletem de modo claro a discriminação sexual, principalmente contra mulheres em campos não tradicionais.

Inadequação do trabalho	Barreiras que envolve não sentir ter as habilidades necessárias para o trabalho.
Desaprovação dos outros	Barreiras que refletem a possibilidade de não ter ou sentir a aprovação por parte dos familiares e/ou amigos nos seus projetos e atividades profissionais.

Por fim, o questionário sociodemográfico teve o objetivo de coletar os dados pessoais, como: sexo, idade, estado civil, se tem filhos ou não, quantos filhos, cidade em que mora atualmente, escolaridade, área de formação, ano de formação, se trabalha atualmente, há quanto tempo trabalha no emprego atual, caso trabalhe, há quanto tempo está no mercado de trabalho, se exerce cargo de chefia, profissão e faixa salarial.

3.3 Procedimentos e análise de dados

As participantes foram recrutadas através da divulgação da pesquisa nas redes sociais, como *Facebook* e *Instagram*. Na divulgação, as participantes tinham acesso a um link que as direcionava para uma página do *Google Forms* com o questionário, que foi respondido individualmente. Na página inicial, encontrava-se o termo de consentimento para participação no estudo (TCLE) (Anexo IV), sendo as respondentes também informadas a respeito dos objetivos, do tempo de duração e do caráter voluntário da pesquisa, assim como dos contatos e filiação institucional da pesquisadora. Firmou-se também o compromisso de que as respostas permaneceriam no anonimato e seriam agregadas a um banco de dados não identificado.

Foram feitas análises descritivas e de tendência central, de maneira a caracterizar a amostra e realizar uma análise inicial dos dados. Uma vez que o formulário *online* não permite que sejam deixadas questões em branco, não houveram casos omissos. Foram realizadas correlações bivariadas de Pearson e análises de regressão múltipla padrão, de maneira a testar o modelo proposto. Os dados foram analisados no SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 20. A inteligência emocional e seus fatores

foram analisados enquanto antecedentes da percepção de existência e de possibilidade de superação de barreiras, conforme o modelo disposto na Figura 2.

Os 119 casos que compõem a amostra demonstraram ser suficientes para a realização de análises de regressão de acordo com o critério de Hair et al. (2009), que sugere 100 casos e/ou uma razão mínima de cinco casos por variável, de maneira que na presente amostra, a razão foi de 9 casos considerando 13 variáveis (índices gerais das variáveis e seus devidos fatores). A amostra também atende ao critério de Tabachnick e Fidell (2013), que preconiza que a mesma deve ser igual ou maior a $50+8m$, sendo que para $m=6$ (número de variáveis antecedentes, equivalente à inteligência emocional e seus fatores), resultando num número mínimo de 98 casos, inferior à amostra obtida.

4. RESULTADOS

Primeiramente, analisou-se as estatísticas descritivas e de tendência central, de forma a caracterizar a amostra. Em seguida, as correlações bivariadas e análises de regressão múltipla padrão foram utilizadas para análise dos dados e testagem do modelo. A regressão tem o objetivo de investigar se há relações entre as variáveis de pesquisa (Abbad & Torres, 2002). Foram observadas as relações entre os fatores de inteligência emocional, percepção de barreiras e superação de barreiras na carreira, conforme disposto na Figura 2.

De acordo com a Tabela 4, os fatores da inteligência emocional que apresentaram as maiores médias foram automotivação ($M=2,71$, $DP= 0,39$) e empatia ($M=2,75$, $DP= 0,51$). Por outro lado, as menores médias foram as de autocontrole ($M= 2,36$, $DP=0,28$) e sociabilidade ($M=2,60$, $DP= 0,32$). Ao que tange os fatores da superação de barreiras, as médias não foram tão altas, ficando um pouco acima do ponto médio da escala. Porém, ao comparar os fatores, as maiores médias obtidas foram para planejamento e

desenvolvimento (M=4,58, DP= 1,47) e discriminação sexual (M=4,56, DP= 1,55), enquanto que as menores médias foram para inadequação do trabalho (M=4,01, DP= 1,71) e desaprovação dos outros (M=4,09, DP=1,70).

Tabela 4. Médias e correlações bivariadas *entre os fatores de inteligência emocional e superação de barreiras*

	Média (DP)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. IEGERAL	2,62 (0,28)	1												
2. IE ACS	2,62 (0,35)	,733**	1											
3. IE AMT	2,71 (0,39)	,757**	,592**	1										
4. IE_ACT	2,36 (0,28)	,707**	,488**	,517**	1									
5. IE EMP	2,75 (0,51)	,829**	,486**	,412**	,461**	1								
6. IE SOC	2,60 (0,32)	,679**	,334**	,349**	,401**	,469**	1							
7. SUPBAR	4,34 (1,41)	,315**	,235*	,472**	,191*	,109	,210*	1						
8. SUP PD	4,58 (1,47)	,305**	,261**	,491**	,181*	,080	,182*	,945**	1					
9. SUP DR	4,22 (1,52)	,302**	,218*	,423**	,135	,141	,211*	,954**	,871**	1				
10. SUP IT	4,01 (1,71)	,179	,174	,335**	,140	,019	,057	,818**	,687**	,725**	1			
11. SUP DO	4,09 (1,70)	,271**	,211*	,410**	,140	,072	,224*	,898**	,789**	,837**	,733**	1		
12. SUP PF	4,54 (1,54)	,421**	,226*	,484**	,302**	,249**	,317**	,832**	,788**	,759**	,670**	,700**	1	
13. SUP DS	4,56 (1,55)	,242**	,105	,349**	,229*	,080	,186*	,846**	,770**	,809**	,638**	,713**	,623**	1

Nota: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$; IEGERAL: Inteligência Emocional geral, IE ACONS: Inteligência Emocional - Autoconhecimento, IE AMT: Inteligência Emocional - Automotivação, IE ACT: Inteligência Emocional - Autocontrole, IE EMP: Inteligência Emocional - Empatia, IE SOC: Inteligência Emocional - Sociabilidade, SUPBAR: Superação de Barreiras, SUP PD: Superação de Barreiras - Planejamento e Desenvolvimento, SUP DR: Superação de Barreiras - Discriminação Racial, SUP IT: Superação de Barreiras - Inadequação do trabalho, SUP DO: Superação de Barreiras - Desaprovação dos outros, SUP PF: Superação de Barreiras - Planejamento Familiar, SUP DS: Superação de Barreiras - Discriminação Sexual.

Os resultados das correlações indicaram que não houve relações significativas entre inteligência emocional e percepção de existência de barreiras (Figura 3). Sendo assim, apenas as médias e correlações relativas à superação de barreiras foram apresentadas. O coeficiente de correlação de Pearson indica a correlação significativa e positiva entre inteligência emocional e a média geral da superação de barreiras ($r=0,315$; $p < 0,01$), conforme a Tabela 4.

Analisando as correlações, percebe-se que o único fator de superação de barreiras que não apresentou relação significativa com a inteligência emocional foi o de inadequação do trabalho ($r=0,179$). Todos os outros fatores de superação de barreiras apresentaram correlações significativas: planejamento e desenvolvimento ($r=0,305$; $p < 0,01$), discriminação racial ($r=0,302$; $p < 0,01$), desaprovação dos outros ($r=0,271$;

$p < 0,01$), planejamento familiar ($r = 0,421$; $p < 0,01$) e discriminação sexual ($r = 0,242$; $p < 0,01$).

Em relação aos fatores de inteligência emocional, apenas o fator empatia ($r = 0,109$) não se correlacionou com a superação de barreiras. Os demais fatores apresentaram correlações significativas, sendo elas autoconhecimento ($r = 0,235$, $p < 0,05$), automotivação ($r = 0,472$, $p < 0,01$), autocontrole ($r = 0,191$, $p < 0,05$) e sociabilidade ($r = 0,210$, $p < 0,05$). Pode se observar que a automotivação ($r = 0,472$; $p < 0,01$) e autoconhecimento ($r = 0,315$; $p < 0,01$) foram os que apresentaram maiores correlações com a superação de barreiras de forma geral, enquanto que sociabilidade ($r = 0,210$; $p < 0,05$) e autocontrole ($r = 0,191$; $p < 0,05$) apresentaram os menores valores (Tabela 5).

De forma geral, a inteligência emocional apresentou maiores correlações com os fatores de superação de planejamento familiar ($r = 0,421$; $p < 0,01$) e de planejamento e desenvolvimento ($r = 0,305$; $p < 0,01$). Por outro lado, os menores valores foram entre inteligência emocional com discriminação sexual ($r = 0,242$; $p < 0,01$) e desaprovação dos outros ($r = 0,271$; $p < 0,01$).

Tabela 5. Coeficientes de regressão para subfatores da inteligência emocional e superação de barreiras.

Fatores	SUP PD		SUP DR		SUP IT		SUP DO		SUP PF		SUP DS	
	β	R ²	B	R ²	B	R ²	β	R ²	β	R ²	β	R ²
IE ACS	.261**	.06**	.218*	.04*	NS	NS	.211*	.04*	.226*	.05*	NS	NS
IE AMT	.491***	.24***	.423***	.17***	.335***	.11***	.410***	.16***	.484***	.23***	.349***	.12***
IE ACT	.181*	.03*	NS	NS	NS	NS	NS	NS	.302***	.09***	.229*	.05*
IE EMP	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	.249**	.06**	NS	NS
IE SOC	.182*	.03*	.211*	.04*	NS	NS	.224*	.05*	.317***	.10***	.186*	.03*

No tocante às análises de regressão, que permite testar o modelo proposto, a Figura 3 indica que a inteligência emocional não prediz significativamente a percepção de barreiras, porém se relaciona com o quanto essas mulheres se percebem capazes de

superar tais barreiras. Portanto, pode-se dizer que há uma relação significativa ($p < 0,001$) e positiva ($\beta = 0,315$) entre inteligência emocional e percepção de superação de barreiras, sendo o percentual de explicação de 10% ($R^2 = 0,10$). Considerando, por conseguinte, a inteligência emocional um antecedente para superação de barreiras.

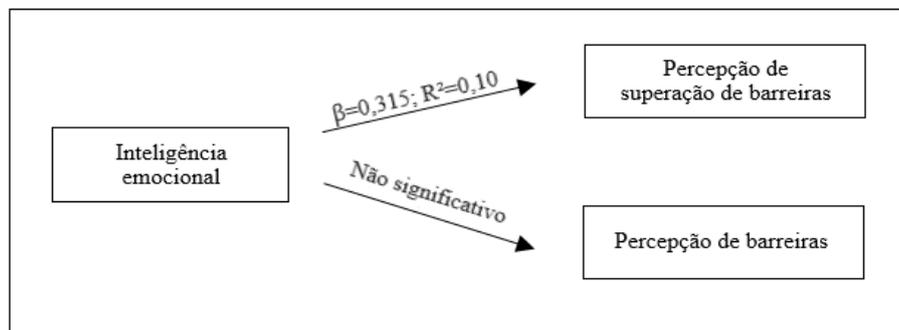


Figura 3. Modelo resultante da pesquisa.

5. DISCUSSÃO

A partir dos resultados obtidos, observou-se que a inteligência emocional não prediz significativamente a percepção de barreiras. No entanto, a inteligência emocional e a percepção de superação de barreiras, apresentou resultados significativos. Isto pode indicar que as barreiras existem independentemente da inteligência emocional das mulheres, encontradas desde antes da formação profissional (Olinto, 2011). Porém, a inteligência emocional afeta o quanto as mulheres se consideram capazes de superação. Tal apontamento corrobora com os estudos de Silva et. al (2017) e Marques (2011), que indicam a inteligência emocional como principal fator para superação de limites e frustrações encontrados na organização.

Observa-se que inteligência emocional apresenta fatores que são importantes para a superação de barreiras dessas mulheres, como destacado nas correlações entre

superação de barreiras geral e fatores de inteligência emocional (IE). O único fator da IE que não apresentou resultado significativo foi o de empatia, o que indica que esta não se associa à percepção de superação de barreiras. Tal evidência pode ser reflexo dos ambientes corporativos e educacionais em que essas mulheres vivem, permeados de estereótipos e discriminações de gênero (Haertel e Carvalho, 2017; Brandão, 2016; Lima, 2011). Considerando tais contextos, se as mulheres apresentassem altos índices de empatia, isto poderia limitá-las ainda mais no desenvolvimento de suas carreiras.

Analisando-se os fatores da superação de barreiras, a inadequação no trabalho foi a que apresentou menor média em relação aos demais fatores, indicando que essas mulheres não se consideram tão capazes de superar as barreiras de não pertencimento nos ambientes de STEM. Esses resultados corroboram com os estudos de Burke e Mattis (2007), Lent et. al (2013) e Serpa et. al (2010), que indicam que desde muito cedo, mulheres enfrentam barreiras na busca por estruturar suas carreiras em profissões STEM, apresentando expectativas baixas sobre suas competências nessas profissões. Os níveis de inadequação no trabalho estão ligados aos baixos níveis de confiança, como proposto por Nunes (2008), e podem ser definidores na perseverança dessas mulheres em suas carreiras. De acordo com a TSCC, a autoconfiança é um elemento primordial para continuação ou desistência das mulheres em carreiras predominantemente masculinas, e podem revelar práticas que reforçam a desigualdade dentro das organizações (Burke & Mattis, 2007). Logo, o excesso de barreiras pode levar ao desencorajamento, o que contribuiria para a pouca persistência nos objetivos profissionais.

Um dos fatores da inteligência emocional que se revelou mais importante para superação de barreiras foi o de automotivação, apresentando maior média em destaque e se correlacionando com todos os subfatores da percepção de superação de barreiras. De

fato, ele é um elemento importante por estar relacionado à determinação de se realizar um determinado objetivo e de continuar persistente mesmo diante de contratempos (Goleman, 2007). Logo, a automotivação pode representar um dos diferenciais dessas mulheres, uma vez que mesmo limitadas por barreiras, elas continuam atuando nessas áreas e apresentando médias altas em relação ao fator, demonstrando estarem motivadas a agirem de forma perseverante. Tal constatação é reforçada pela TSCC, que indica os aspectos pessoais como influenciadores de escolha profissional, auxiliando na perseverança e capacidade percebida (Lent et. al, 2013; Lent, Brown & Hackett, 1994).

É importante lembrar que a automotivação está ligada ao prazer pessoal experimentada na realização de alguma atividade. Entretanto, estímulos e fatos que despertam emoções negativas, como as barreiras enfrentadas pelas participantes, podem interferir no esforço de focalizar em seus objetivos (Branco, 2004), sendo necessário atentar-se às práticas que incorporem os papéis tradicionais de gênero. Os índices de automotivação são importantes e vão ao encontro do aumento de estudos que envolvem estratégias de motivação para as mulheres desenvolverem carreiras STEM (Sass et al, 2018).

Outros fatores que demonstraram médias relevantes foram o de autoconhecimento e sociabilidade. O fator autoconhecimento obteve correlações importantes com fatores de superação ligados ao desenvolvimento de carreira, como planejamento e desenvolvimento e planejamento familiar (Lent et. al, 1994). Ao que os dados indicam, essas mulheres apresentam capacidade de autoconhecimento. Para Dias e Soares (2009) essa capacidade é extremamente importante para realização de potencialidades, já que quanto maior a consciência de si, maiores as chances de identificação com a carreira escolhida. Assim, elas reconhecem suas carreiras como o lugar em que querem atuar.

Porém, também reconhecem a importância do meio familiar sobre o projeto profissional e percebem que eles afetam suas escolhas de vida e escolha profissional.

Em relação à sociabilidade, acredita-se que a média alta esteja ligada à habilidade que as participantes do estudo devem adquirir para conseguirem se organizar dentro dos grupos e resolver os conflitos diante das barreiras encontradas na carreira. Estudos corroboram com os resultados indicando que mulheres em áreas STEM, desde o início, devem mostrar suas capacidades, tendo de esforçar o dobro para serem reconhecidas e valorizadas, exigindo, assim, altos níveis de habilidades sociais (Perugini, 2009; Lima, 2011).

Esse fator também demonstrou correlações importantes com os fatores de superação relacionadas ao planejamento e desenvolvimento, discriminação racial, desaprovação dos outros, planejamento familiar e discriminação sexual. O fator sociabilidade envolve o grau de respeito que o indivíduo possui com as outras pessoas e a compreensão das emoções que o rodeia (Tomazela, 2018). Com isso, os dados indicam que essas mulheres percebem os estados emocionais em sua volta, e que os outros sujeitos têm um grau de importância muito grande em suas vidas profissionais.

Porém, o maior destaque é a correlação de sociabilidade e planejamento familiar, que inclui o conflito entre responsabilidade do lar e carreira. Assim como na literatura, os dados revelam que quanto maior a percepção de suporte familiar, maiores as chances de superação de barreiras na carreira, revelando o dilema sempre presente entre a vida pessoal e profissional (Lima, 2011; Tomazela, 2018; Brandão, 2016). É importante perceber o quanto o papel do outro se destaca na limitação ou ampliação de possibilidades na carreira dessas mulheres.

Com isso, o papel da família e dos demais componentes da vida dessas mulheres se mostram fundamentais. Isso é evidenciado também na baixa média que se apresenta para superação de barreiras em relação à desaprovação dos outros. Em uma direção semelhante, a pesquisa de Raelin et al. (2014) coloca que o apoio percebido é especialmente importante para o sexo feminino, de modo a ser considerado incentivo para permanência na profissão. Percebe-se que essas mulheres encontram dificuldades para lidar com a não aprovação de familiares ou amigos em seus projetos e atividades profissionais.

Em relação aos dados sociodemográficos, faz-se importante levantar algumas questões. Uma delas é que as mulheres com maiores salários eram aquelas que ocupavam espaços como universidades e pesquisas. Em contraponto, os salários menores se encontravam em mulheres que atuavam em diversas empresas, reforçando as barreiras ainda encontradas nos ambientes corporativos predominantemente masculinos. Esses dados corroboram com as estatísticas e estudos aqui apresentados, que confirmam a diferença salarial entre os gêneros, principalmente se considerarmos as profissões de STEM (IBGE, 2018). Além disso, apenas 16,8% das mulheres que trabalham atualmente disseram atuar em cargos de chefias, revelando a dificuldade encontrada por essas mulheres para se ascenderem profissionalmente, corroborando com os estudos de Bruschini e Puppini (2004) e Noonan (2017).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar as relações entre inteligência emocional, percepção de existência e superação de barreiras, sendo tal objetivo alcançado. Os resultados demonstram que quanto maior a inteligência emocional, maiores as chances de as mulheres superarem as barreiras encontradas durante a carreira. Por outro

lado, não houve relação significativa entre inteligência emocional e percepção de barreiras.

Considerando o panorama científico brasileiro, percebe-se na Psicologia Organizacional e do Trabalho uma escassez de estudos sobre temas relacionados às barreiras enfrentadas por grupos subrepresentados. A respeito das especificidades do gênero feminino, evidenciou-se potencialidades sendo perdidas dentro das organizações e lideranças, por muitas vezes se pautarem em estereótipos enraizados. Além disso, percebe-se uma notória contrariedade das organizações que buscam pessoas emocionalmente mais inteligentes, mas não apresentam políticas que englobem as mulheres.

A pesquisa apresentou importantes resultados em relação à inteligência emocional e seu papel na superação de barreiras, podendo fomentar estratégias que se voltem para os fatores capazes de amenizar as barreiras encontradas nas carreiras em STEM, tais como o incentivo ao autoconhecimento, automotivação e sociabilidade. Com isso, os resultados aqui apresentados podem subsidiar a promoção de ações organizacionais voltadas para políticas de equidade de gênero, adotando práticas de recrutamento e contratação mais inclusivas e fomentando uma cultura organizacional onde a diversidade é valorizada. Os resultados também indicam que é preciso rever os caminhos para o sucesso acadêmico e profissional, desmistificando-os e facilitando o acesso a orientações e aconselhamento. É necessário mudanças na cultura de sala de aula para permitir que mais mulheres tenham uma percepção realista de suas habilidades, reduzindo ao mesmo tempo sentimentos de inadequação.

Este estudo apresentou limitações quanto ao tamanho da amostra, que apesar de significativa, não é o suficiente ao considerar o âmbito global. Além disso, trata-se de um

corte transversal, analisando um ponto específico em um dado momento, e não longitudinal. Outra limitação da pesquisa refere-se a não comparação com outras amostras, como a de mulheres em carreiras predominantemente e/ou com o gênero masculino, e a não comparação entre mulheres estudantes e as que já se encontram no mercado de trabalho, que poderiam evidenciar outros resultados.

A partir desse estudo, apesar de suas limitações, foi possível contribuir com evidências para um campo de conhecimento ainda pouco desenvolvido, envolvendo a inteligência emocional e os aspectos que permeiam as carreiras das mulheres em profissões predominantemente masculinas. Diante da pesquisa, cria-se uma abertura para refletir sobre as sub-representações ainda existentes e sobre estratégias que busquem auxiliar as mulheres a estruturarem e seguirem caminhos nessas profissões. Uma sugestão de pesquisa futura seria a realização de estudos de caso com mulheres que conseguiram alcançar posições de lideranças dentro das organizações, e como a inteligência emocional as auxiliaram. Além disso, seria possível pensar em Treinamentos e Workshops de Inteligência Emocional e sua aplicabilidade nas carreiras, de modo a motivar outras mulheres a buscarem evidências da inteligência emocional que auxiliem no processo de ascensão profissional.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: Aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, 19–29. doi:10.1590/S1413-294X2002000300004
- Branco, M. A. R. V. (2004). *Auto-motivação* (1ª ed.). Coimbra: Quarteto Editora.
- Brandão, M. M. (2016). *Um estudo sobre gênero e escolha profissional entre estudantes do Instituto Federal de Santa Catarina*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/173802/TCC%20Milena%20Final%20-%20Vers%c3%a3o%2026-02-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bruschini, C. & Puppim, A. B. (2004). Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Revista Caderno de Pesquisa*, 34(121), 105-138. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf>
- Burke, R. J. & Mattis, M. C. (2007). *Women and minorities in science, technology, engineering and mathematics: upping the numbers* (1ª ed.). Cheltenham: Edward Elgar.
- Caprile, M., Palmén, R., Sanz, P. & Dente, G. (2015). European Parliament. Encouraging STEM studies for the Labour Market. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU\(2015\)542199_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542199/IPOL_STU(2015)542199_EN.pdf)
- Christie, M., O'Neill, M., Rutter, K., Young, G. & Medland, A. (2017). Understanding why women are under-represented in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) within Higher Education: a regional case study. *Production*,

- 27, 1-9. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prod/v27nspe/0103-6513-prod-0103-6513220516.pdf>
- Dias, M. S. L. & Soares, D. H. P. (2009) *Planejamento de Carreira: Uma orientação para estudantes universitários*. São Paulo: Vetor.
- Falk, N. A., Rottinghaus, P. J., Casanova, T. N., Borgen, F. H., & Betz, N. E. (2017). Expanding women's participation in STEM: Insights from parallel measures of self-efficacy and interests. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 571-584. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072716665822>
- Goleman, D. (2007). *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente* (10ª ed.). Rio de Janeiro: Objetiva.
- Gonzaga, A. R. & Rodrigues, M. C. (2018). *Inteligência emocional nas organizações*. Canoas: Unilasalle.
- Guebur, A. Z., Poletto, C. A. & Vieira, D. M. S. (2007). Inteligência emocional no trabalho. *Revista Intersaberes*, 2(3), 71-96. Recuperado de <https://www.uninter.com/intersaberes/index.php/revista/article/download/108/81>
- Haertel, H. B. M. & Carvalho, R. A. S. (2017). *Mulheres na ciência: obstáculos à carreira no campo da Administração* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/181662>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hirsh, W. & Jackson, C. (2014). *Planejamento de carreira*. São Paulo: Saraiva.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Estatísticas de Gênero, indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2018). *Censo da educação superior 2017*. Recuperado de http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2018/censo_da_educacao_superior_2017-notas_estatisticas2.pdf
- Latu, I. M., Mast, M. S., Lammers, J., & Bombari, D. (2013). Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 444-448. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2013.01.003>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187918471027X>
- Lent, R. W., Miller, M. L., Smith, P. E., Watford, B. A., Lim, R. H., Hui, K., Morrison, M. A., Wilkins, G. & Williams, K. (2013). Social cognitive predictors of adjustment to engineering majors across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 22-30. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879113000511?via%3>
Dihub
- Lima, B. S., Braga, M. L. S. & Tavares, I. (2015). Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. *Revista Gênero*, 16(1), 11-31. Recuperado de <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/743/410>
- Lima, L. L. B. (2011). *A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança*. (Dissertação de Mestrado). Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In: J. D. Mayer & P. Salovey (Orgs.), *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators* (pp. 3-13) New York: Basic Books.
- Marques, M. F. G. (2011). *Concepção de Inteligência Emocional em Contexto Educativo e Profissional: Estudo Sobre uma Universidade Angolana* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal. Recuperado de http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5513/1/ulfpie039790_tm.pdf
- Noonan, R. (2017). *Women in STEM: 2017 Update*. Office of the Chief Economist, Economics and Statistics Administration, U.S. Department of Commerce. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED590906.pdf>
- Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: Uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n1/v9n1a04.pdf>
- Olinto, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Revista Inclusão Social*, 5(1), 68-77. Recuperado de <http://ridi.ibict.br/bitstream/123456789/427/1/GildaO.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso em América Latina y el Caribe*. Retirado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf
- Paiva, A. P. (2017, julho). Divisão sexual do trabalho e teto de vidro: o desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas. *Congresso Mundos de Mulheres – MM*. Florianópolis, SC, Brasil, 13. Recuperado de http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934_ARQUIVO_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf

- Perugini, M. L. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Revista Psicología, Cultura y Sociedad*, 9(1), 65-80. Recuperado de <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/408/188>
- Praveen, R. N. T. & Narashiman, K. (2014). Emotional Intelligence and Work Performance: A Conceptual Study. *Journal of Mechanical and Civil Engineering*, 62-68. Recuperado de https://pdfs.semanticscholar.org/cc2/e0f961d366346e8e6c4be32291dc43c17a27.pdf?_ga=2.148538167.1889558864.1561511934-65049058.1548893795
- Quitete, J. B., Vargens, O. M. C., Progianti, J. M. (2010). Uma análise reflexiva do feminino das profissões. *Revista Here*, 2(1), 223-239. Recuperado de http://www.here.abennacional.org.br/here/n2vol1ano1_artigo1.pdf
- Raelin, J. A., Bailey, M. B., Hamann, J., Pendleton, L. K., Reisberg, R. & Whitman, D. L. (2014). The Gendered Effect of Cooperative Education, Contextual Support, and Self-Efficacy on Undergraduate Retention. *Journal of Engineering Education*, 103(4), 599-624. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/jee.20060>
- Raiff, G. W. (2004). *The influence of perceived career barriers on college women's career planning* (Doctoral dissertation, University Of North Texas).
- Sass, C., Kanashiro, C., Yahata, E., Nocete, G., Baldi, J., Tenore, L., Santana, N., Ribeiro, T., Rodriguez, C., Sato, C., Goya, D., Venero, M. & Rocha, R. V. (2018). Um relato sobre estratégias de motivação e ensino de lógica de programação para e por mulheres. *VII Congresso Brasileiro de Informática na Educação*. Florianópolis, SC, Brasil, 13. Recuperado de http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934_ARQUIVO_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf

- Serpa, N. C. (2010, agosto). A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: questão de gênero. *Anais do Congresso Fazendo Gênero - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos*, Florianópolis, SC, Brasil, 9. Recuperado de http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO.pdf
- Silva, M. F., Cunha, P. L., Macedo, P., Nunes, E. R. C. (2017). Inteligência emocional como fator motivacional. *Revista Métodos e Pesquisa em Administração*, 2(1), 16-24. Recuperado de <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/mepad/article/download/30755/17866>
- Silva, C. R. R. S., Carvalho, P. M., Silva, E. L. (2017). Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. *Revista Educação, Gestão e Sociedade*, 7(25), 1-12. Recuperado de http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., Alves, M. T. (1999) Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Revista Teoria e pesquisa*, 15 (2), 143-152. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v15n2/a07v15n2.pdf>
- Souza, T. J. A. & Bastos, P. R. H. O. (2012). A carreira profissional e o mercado de trabalho na questão de gênero. *Revista Caderno Espaço Feminino*, 25(1), 1981-3082. Recuperado de <http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/article/download/7330/11075>
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219-244.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson, Boston.

- Tomazela, C. V. (2018). *Relatos sobre inteligência emocional por mulheres líderes*. (Dissertação de mestrado). Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Recuperado de <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2545>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2018). *Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691>
- World Bank Group. (2018). *Women, Business and the Law 2018 (Mulheres, Empresas e o Direito 2018)*. Recuperado de https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf
- Woyciekoski, C. & Hutz, C. S. (2007). *Inteligência Emocional: Teoria, Pesquisa, Medida, Aplicações e Controvérsias*. *Revista Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1), 1-11. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prc/v22n1/02.pdf>

8. ANEXOS:

ANEXO I

Inventário de Barreiras e Superação na Carreira – CBI e CBI-Coping

Para cada um dos itens listados abaixo, responda, “Qual a probabilidade de encontrar esta barreira na sua carreira no futuro?” Simultaneamente, analise e responda, “Qual a probabilidade de superar esta barreira e seguir adiante?”

Nada provável			Parcialmente provável			Muito provável
1	2	3	4	5	6	7
					Probabilidade de encontrar	Probabilidade de superar
1.	Incerteza sobre minhas metas de carreira.					
2.	Necessidade de se afastar do trabalho quando os filhos estão doentes ou de férias.					
3.	Vivência de discriminação racial em seleções de emprego.					
4.	Mudanças frequentes de ideia sobre meus planos de carreira.					
5.	Insegurança sobre como “me vender” para um empregador.					
6.	Sentimento de tédio com meu trabalho/carreira.					
7.	Percepção de conflito entre meu trabalho e minha família.					
8.	Presença de um chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu grupo racial ou étnico.					
9.	Insegurança sobre meus valores relativos ao trabalho.					
10.	Dificuldade em encontrar um trabalho devido à saturação do mercado.					
11.	Pressão para “conseguir fazer tudo”, tal como expectativa de atuar bem como pai, cônjuge, profissional, etc.					
12.	Dificuldades em encontrar bons serviços de creche para meus filhos.					
13.	Reprovação do(a) cônjuge/parceiro(a) acerca de minhas escolhas de trabalho/carreira.					
14.	Culpa por trabalhar enquanto meus filhos são novos.					
15.	Vivência de assédio racial no trabalho.					
16.	Não ser tão bem pago quanto meus colegas do sexo oposto.					
17.	Indecisão sobre qual trabalho/carreira eu gostaria.					
18.	Stress em casa (cônjuge ou filhos) afetando meu desempenho no trabalho.					
19.	Ausência de traços de personalidade requeridos para meu trabalho (p. ex., assertividade).					
20.	Crenças de outras pessoas de que certas carreiras não são apropriadas para meu sexo.					
21.	Perda de interesse em meu trabalho/carreira.					
22.	Dificuldade em entrar novamente no mercado de trabalho após um período de afastamento para se dedicar aos filhos.					
23.	Falta de habilidades necessárias para meu trabalho (p. ex., comunicação, liderança).					

24. Discriminação racial em promoções no trabalho/carreira.		
25. Dificuldade em manter os avanços conquistados em meu trabalho após ter um filho.		
26. Incerteza sobre como escolher um rumo na carreira.		
27. Insegurança acerca de quais são minhas alternativas de carreira.		
28. Conflito entre planos de casamento/família e meus planos de carreira.		
29. Discriminação sexual em seleções de emprego.		
30. Não receber suporte de meu cônjuge/parceiro(a).		
31. Discriminação devido a meu estado civil/status marital.		
32. Reprovação de minha escolha de trabalho/carreira por meus pais/família		
33. Presença de chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu sexo.		
34. Pessoas do sexo oposto recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu sexo.		
35. Não ser tão bem pago quanto os colegas de outro grupo racial ou étnico.		
36. Ter filhos em um “momento ruim” para meus planos de carreira.		
37. Pessoas de outro grupo racial ou étnico recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu grupo racial ou étnico.		
38. Falta de informação sobre possíveis trabalhos/carreiras.		
39. Insatisfação com meu trabalho/carreira.		
40. Insegurança acerca do que eu quero da vida.		
41. Existência de um cronograma inflexível de trabalho que interfira com minhas responsabilidades familiares.		
42. Insegurança sobre como avançar em minha carreira.		
43. Vivência de assédio sexual no trabalho.		
44. Não conhecer as “pessoas certas” para avançar em minha carreira.		
45. Falta da experiência prática necessária para o trabalho que quero.		
46. Falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais.		
47. Ausência de demanda para minha área de treinamento/educação.		
48. Stress no trabalho afetando minha vida em casa.		
49. Reprovação da minha escolha de trabalho/ carreira pelos meus amigos.		

ANEXO II

Medida de Inteligência Emocional – MIE

Indique a frequência com que você apresenta, atualmente, os comportamentos descritos abaixo. Dê suas respostas marcando um X em cada quadrinho correspondente a frase. Marque um X na que melhor representa sua resposta, usando:

1 = NUNCA 2 = POUCAS VEZES 3 = MUITAS VEZES 4= SEMPRE

		NUNCA	POUCAS VEZES	MUITAS VEZES	SEMPRE
		1	2	3	4
01	Ajo com otimismo em relação aos meus projetos.				
02	Aumento o número de pessoas do meu ciclo de amizades.				
03	Avalio meus sentimentos para compreender o que estou sentindo.				
04	Consigno animar qualquer ambiente.				
05	Consigno nomear os sentimentos das pessoas mais próximas.				
06	Reconheço em mim sentimentos de alegria e tristeza.				
07	Conto até dez antes de responder a um desaforo.				
08	Converso animadamente com um desconhecido.				
09	Identifico os interesses das pessoas com quem convivo.				
10	Deixo as pessoas à vontade perto de mim.				
11	Deixo de realizar projetos importantes para a minha vida.				
12	Descubro as intenções de uma pessoa pela forma como ela age.				
13	Devolvo na mesma moeda um insulto que recebi.				
14	Dirijo meus sentimentos para agir com sabedoria.				
15	Controlo os sentimentos que me perturbam.				
16	Duvido da realização das minhas metas futuras.				
17	Consigno nomear os sentimentos que marcaram a minha vida.				
18	Elaboro com entusiasmo um projeto pessoal.				
19	Encontro alguém conhecido na maioria dos lugares aonde vou.				
20	Alcanço os objetivos que estipulo para a minha vida.				
21	Enfrento qualquer obstáculo para conseguir o que quero na vida.				
22	Entendo o que uma pessoa está querendo mesmo que ela não fale.				
23	Evito analisar o que estou sentindo.				
24	Faço com que as pessoas se sintam bem ao meu lado.				
25	Persisto em meus objetivos mesmo diante de fortes obstáculos.				
26	Falo comigo mesmo sobre os meus sentimentos.				
27	Reconheço quando uma pessoa está com problemas.				
28	Falo o que me vem à cabeça.				
29	Fico à vontade entre pessoas recém conhecidas.				
30	Fixo minha atenção nos planos que selecionei para a minha vida.				
31	Identifico com facilidade os sentimentos das pessoas.				
32	Freio os meus impulsos em uma situação de conflito.				
33	Identifico as intenções de uma pessoa logo que ela começa a falar.				
34	Identifico todos os meus sentimentos.				
35	Oriento minhas ações no presente pelos planos que fiz para o				

	futuro.				
36	Planejo situações para a concretização de meus objetivos.				
37	Prefiro ter poucos amigos.				
38	Identifico quando alguém que conheço está com problemas.				
39	Prefiro trabalhar sozinho.				
40	Preocupo-me com o que estou sentindo.				
41	Sei quando um amigo precisa da minha ajuda.				
42	Procuo reagir com cautela diante de provocações.				
43	Reajo imediatamente a uma agressão.				
44	Reconheço como um amigo se sente através de seus gestos não verbais.				
45	Reconheço meus sentimentos com grande facilidade.				
46	Prefiro ficar calado a conversar com pessoas desconhecidas.				
47	Reconheço meus sentimentos contraditórios.				
48	Procuo pensar antes de responder a algo que me desagradou.				
49	Reconheço os sentimentos de uma pessoa através do modo como ela fala.				
50	Evito refletir sobre o que estou pensando.				
51	Relaciono-me bem com qualquer pessoa.				
52	Sei quando uma pessoa está com problemas mesmo que ela não fale.				
53	Tenho entusiasmo com a minha vida.				
54	Descubro com facilidade o que um amigo está sentindo.				
55	Tenho na ponta da língua uma resposta para um insulto.				
56	Tenho muitos amigos.				
57	Tomo decisões com base em meus impulsos.				
58	Trato alguém que acabei de conhecer como se fôssemos velhos amigos.				
59	Reconheço quando uma pessoa está bem ou não pelo seu tom de voz.				

ANEXO III
Questionário Sociodemográfico

Sexo:

- Feminino
- Masculino
- Outro

Idade: _____**Estado Civil:**

- Solteira
- Casada
- Viúva
- Separada
- Divorciada
- Em um relacionamento
- Em união estável

Tem filhos?

- Sim
- Não

Se tem filhos, quantos? _____

Cidade em que mora atualmente: _____**Escolaridade:**

- Ensino Fundamental Completo
- Cursando ensino superior
- Cursando pós-graduação
- Ensino médio completo
- Ensino superior completo
- Pós-graduada

Faixa Salarial

- R\$ 0,00 à R\$ 954,00
- R\$ 954,00 à R\$ 2.862,00
- R\$ 2.862,00 à R\$ 5.724,00
- R\$ 5.724,00 à R\$ 8.586,00
- R\$ 8.586,00 à R\$ 11.448,00
- Acima de 12 salários mínimos

Área de formação: _____**Em que ano você se formou ou vai formar?** _____**Trabalha atualmente?** _____**Área que trabalha:** _____**Há quanto tempo trabalha na organização/emprego atual? (Por favor, responda em anos):** _____

Há quanto tempo está no mercado de trabalho (considerar desde estágios)? (Por favor, responda em anos): _____
Exerce cargo de chefia? _____

ANEXO IV

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada **Inteligência Emocional em profissões STEM** (*science, technology, engineering, and math*), sob a responsabilidade das pesquisadoras **Lígia Carolina Oliveira Silva e Ana Paula dos Reis Silva**. Esta pesquisa tem o objetivo de investigar o papel da inteligência emocional em mulheres que atuam ou irão atuar em profissões predominantemente masculinas, sejam elas nas barreiras encontradas e/ou no planejamento de suas carreiras. Na sua participação você deverá responder algumas perguntas presentes no questionário de entrevista, como dados gerais, e algumas questões norteadoras referente ao tema. Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar da pesquisa. Os riscos consistem em prejuízos mínimos possíveis, como o questionário parecer um pouco extenso, mas garantimos que apesar de certo cansaço, não há nenhum outro risco em continuar nossa pesquisa até o fim, a não ser uma possível reflexão sobre as questões, e ainda assim, você tem o direito de deixar de participar da pesquisa a qualquer momento. Os benefícios serão, que ao responder a esta pesquisa, você estará colaborando para a produção de novos saberes a respeito do papel da inteligência emocional em mulheres que atuam ou irão atuar em profissões predominantemente masculinas. E é, por meio desse estudo, que buscaremos entender a relação e as variáveis que permeiam esse contexto, e assim pensar possíveis soluções e futuras intervenções. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você. Em caso de qualquer dúvida relacionada à pesquisa, você poderá entrar em contato com **Ana Paula dos Reis Silva e Lígia Carolina Oliveira Silva, através dos e-mails aninhareisp95@gmail.com ou ligiacarol@ufu.br ou também no Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia no Campus Umuarama – Bloco 2C, Av. Pará, 1720, Bairro Umuarama, Uberlândia – MG.**

Uberlândia, dede 20.....

Assinatura dos pesquisadores

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa