

Laura Gonçalves Alves

**O impacto de um *Workshop* de Carreira para mulheres em profissões
predominantemente masculinas**

Uberlândia

2021

Laura Gonçalves Alves

**O impacto de um *Workshop* de Carreira para mulheres em profissões
predominantemente masculinas**

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

2021

Laura Gonçalves Alves

**O impacto de um *Workshop* de Carreira para mulheres em profissões
predominantemente masculinas**

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, 15 de março de 2021.

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva

Universidade Federal de Uberlândia - MG

Profa. Dra. Pricila de Sousa Zarife

Universidade Federal de Uberlândia - MG

Profa. Dra. Ligia Abreu Gomes Cruz

Centro Universitário IESB - DF

Uberlândia

2021

Agradecimentos

Aos meus pais, por me permitirem viver tudo isso, por serem tão compreensivos, cuidadosos e, principalmente, por me darem a certeza da presença e apoio em quaisquer circunstâncias. Aos meus irmãos, João Vitor e Marcelo, pelo companheirismo e cumplicidade de sempre. Ao meu namorado, Filipe, que sempre foi meu maior incentivo em todos os projetos, pelo carinho e cuidado nesses anos. Todos esses estiveram distantes fisicamente nos anos de graduação, mas sempre impecavelmente presentes em afeto.

Agradeço especialmente à minha orientadora Lígia Carolina, por estar comigo nesse trabalho, pelas tão ricas trocas ao longo da graduação, por sempre acreditar em mim e me incentivar de maneira única. É um privilégio aprender com alguém que é referência de mulher na ciência.

Meu muito obrigada àqueles que foram responsáveis por fazer Uberlândia se tornar um lar, os amigos que ganhei nessa jornada, que foram essenciais e que me ensinaram tanto sobre amizade: Brunna, Marcelo e Mary.

Por fim, deixo meus sinceros agradecimentos ao corpo docente e técnico da Universidade Federal de Uberlândia, que, com tanto zelo, permitem que tantos alunos vivam seu sonho, inclusive eu. Minha imensa gratidão.

Maria, Maria

(Milton Nascimento)

Maria, Maria

É um dom, uma certa magia

Uma força que nos alerta

Uma mulher que merece viver e amar

Como outra qualquer do planeta

Maria, Maria

É o som, é a cor, é o suor

É a dose mais forte e lenta

De uma gente que ri quando deve chorar

E não vive, apenas aguenta

Mas é preciso ter força

É preciso ter raça

É preciso ter gana sempre

Quem traz no corpo a marca

Maria, Maria

Mistura a dor e a alegria

Mas é preciso ter manha

É preciso ter graça

É preciso ter sonho sempre

Quem traz na pele essa marca

Possui a estranha mania

De ter fé na vida

Resumo

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto de um *Workshop* de carreira nas percepções de suporte, barreiras, aspirações profissionais e autoeficácia profissional em mulheres em profissões predominantemente masculinas, comparando suas respostas antes e depois de participarem do evento. O grupo experimental foi composto por 16 mulheres, com idade entre 19 e 50 anos, enquanto o grupo controle foi formado por 6 mulheres, com idade entre 20 a 49 anos. Foi utilizado um formulário *on-line*, composto por um Questionário Sociodemográfico, Questionário de Suporte na Carreira, Inventário de Barreiras na Carreira Reduzido, Escala de Aspirações de Carreira e Escala de Autoeficácia Profissional. Os resultados indicaram que, apesar de não obter relação estatisticamente significativa, as médias registradas nas variáveis autoeficácia e capacidade de superação de barreiras subiram após o evento. Destaca-se a necessidade de intervenções no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho com mulheres, principalmente as que atuam em profissões predominantemente masculinas, promovendo a permanência e ascensão de mulheres na carreira que escolheram buscar.

Palavras-chave: mulheres profissionais; *Workshops*; suporte social; autoeficácia.

Abstract

The present study aimed to analyze the impact of a Career Workshop on the perceptions of support, barriers, professional aspirations and professional self-efficacy in women in predominantly male professions, comparing their responses before and after attending the event. The experimental group was composed of 16 women, aged between 19 and 50 years, while the control group was formed by 6 women, aged between 20 and 49 years. An online form was used, consisting of a Sociodemographic Questionnaire, Career Support Questionnaire, Reduced Career Barriers Inventory, Career Aspirations Scale and Professional Self-Efficacy Scale. The results indicated that, despite not obtaining a statistically significant relationship, the means attributed to the variables self-efficacy and ability to overcome barriers rose after the event. The need for intervention in the scope of Organizational and Work Psychology with women is highlighted, especially as they work in predominantly male professions, promoting the permanence and ascension of women in the career they chose to pursue.

Keywords: Women; Workshops; social support; self efficacy.

Lista de Tabelas

Tabela 1: Conteúdo programático do Workshop	14
Tabela 2: Médias da CBI-R antes e depois do Workshop	22
Tabela 3: Médias gerais do grupo experimental e grupo controle, antes e após o Workshop	28

Sumário

1. Introdução	4
1.1. Mulheres em STEM: Fenômenos influenciadores	7
1.2. Conceitos de carreira e seus impactos para mulheres em STEM	10
2. Método	13
2.1. Procedimentos	13
2.2. Participantes	19
2.3. Instrumentos	20
4. Discussão	29
5. Considerações Finais	31
6. Referências	34
7. Anexos	40
7.1. Anexo 1	40
7.2. Anexo 2	43
7.3. Anexo 3	45
7.4. Anexo 4	46
7.5. Anexo 5	49
7.6. Anexo 6	50

1. Introdução

Os anos 90 marcam o aumento das mulheres de classe média, majoritariamente brancas, nas universidades e, conseqüentemente, também no mercado de trabalho em países desenvolvidos e em desenvolvimento (Davidson & Burke, 2004). No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018) apontam que as mulheres são mais escolarizadas que os homens, uma vez que a taxa de frequência escolar líquida dos homens referente ao ensino médio, com faixa etária entre 15 e 17 anos, é 63,2%, menor que a taxa de frequência escolar feminina, de 73,5%. Além disso, o número de mulheres entre 25 e 44 anos que finalizam o ensino superior é de 21,5%, enquanto o percentual de homens graduados é de 15,6%.

Apesar de sinais de melhora no que diz respeito às estatísticas de escolarização, atualmente ainda se percebem diferenças no que se refere a gênero no mundo do trabalho. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) relatam que, a nível global, aproximadamente 75% dos homens estão inseridos no mercado de trabalho, contrastando com apenas 48% das mulheres. Os dados da América Latina também demonstram diferença quantitativa, com 77% dos homens no mercado de trabalho, contra 51% das mulheres. A nível de Brasil, as mulheres representam metade da população, porém, apenas 43% delas estão inseridas no mercado de trabalho (*World Bank Group*, 2018). Além disso, as mulheres ainda recebem cerca de 23% a menos que os homens e apenas 37% delas ocupam cargos gerenciais (*World Bank Group*, 2018). Embora entre 2001 e 2010 a presença de mulheres em cargos executivos tenha aumentado de 6% para 14%, em termos absolutos a presença de mulheres nesses cargos ainda é baixa (ONU Mulheres Brasil, 2016). Logo, observa-se que os dados refletem um mercado de trabalho que permanece marcado por diferenças de gênero, que conseqüentemente acarretarão em dificuldades na carreira das mulheres.

Scott (1990) define gênero como um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos. Ele seria a forma primeira de significar as relações de poder. Dessa forma, as práticas de dominação e submissão não podem ser interpretadas de forma naturalista e determinista, mas devem considerar a socialização, os modos com que a cultura e a organização social lidam com as lógicas de poder, hierarquias e desigualdades. A categoria de gênero possibilita pensar as relações de poder entre homens e mulheres nos espaços doméstico e público do trabalho e, ainda, compreender como as mudanças na posição social das mulheres nos últimos anos refletem nas relações de trabalho (Moreira, 2018).

O fato dos homens terem ocupado espaços públicos por séculos enquanto mulheres ocupavam o espaço do lar ainda influencia muitas crenças atuais, moldadas por fatores como educação, família, sexo e religião (ONU Mulheres Brasil, 2016). Essas crenças são, cotidianamente, levadas em consideração de maneira sutil e não consciente para conduzir escolhas e produzir julgamentos, sendo também repassadas ao longo de gerações através da ausência de leis que garantam direitos igualitários para mulheres, como a licença parental para ambos os cônjuges (Lima, 2019). Uma consequência desta lógica é que o trabalho da mulher, que durante tanto tempo fora realizado principalmente no espaço doméstico, ao ser admitido no espaço público continua a ser “domesticado” (Perrot, 2005).

Os vieses inconscientes, ou vieses implícitos, são definidos como uma preferência (positiva ou negativa) em relação a uma pessoa ou grupo, influenciada por experiências passadas e definindo atitudes e estereótipos (Greenwald e Banaji, 1995). Sendo assim, eles determinam concepções estereotipadas das profissões, habilidades e competências ditas “femininas”, em contraposição às ditas “masculinas” (Carly & Eagly, 2012). Os estereótipos, por sua vez, representam um modo de caracterizar pessoas e funciona como elemento cognitivo de organização mental (Torres e Pérez-Nebra, 2014). A visão através de estereótipos

denuncia posições de gênero com a ocupação de lugares de maior ou menor poder, prestígio ou valorização (Moreira, 2018).

Ademais, a construção de carreira é marcada por estereótipos que diferenciam homens e mulheres, sendo os primeiros comumente associados a características como assertividade, independência e ambição; enquanto mulheres são ligadas à sensibilidade, gentileza e generosidade (Cavazotte e Oliveira, 2018). Mulheres ainda são submetidas a outros atributos negativos que compõem o estereótipo de gênero, como a dependência, fragilidade e destemperamento (Duehr, Bono, 2006). Logo, mulheres são, desde o nascimento, estimuladas a carreiras ligadas ao estereótipo de feminilidade (Cavazotte e Oliveira, 2018). Outra questão importante é a ameaça de estereótipo (*stereotype threat*), que diz respeito à forma como os estereótipos relacionados a um grupo resultam em ansiedades e inseguranças para com as pessoas daquele grupo, podendo, inclusive, confirmar o estereótipo inicial (Cavazotte e Oliveira, 2018). Desta forma, mulheres em áreas predominantemente masculinas são, constantemente, submetidas à iniquidades de forma ainda mais evidente, além de serem mais frequentemente expostas a situações desconfortáveis (Glina, Rocha, Batista & Mendonça, 2001), o que reforça a divisão sexual do trabalho e a segregação que confere às mulheres práticas historicamente atribuídas ao feminino, geralmente ligadas ao cuidado.

Além disso, estudos como o de Lima (2019) apontam que há relação entre a percepção de barreiras na carreira e o significativo impacto na saúde mental das mulheres, sendo tal relação acentuada nas mulheres em profissões majoritariamente masculinas. Portanto, faz-se necessário compreender quais iniciativas poderiam contribuir para o avanço de mulheres em suas carreiras, além do aumento de sua percepção de bem-estar.

Dessa forma, o presente trabalho teve como objetivo analisar o impacto de um *Workshop* de Carreira nas percepções de suporte na carreira, percepção de barreiras, autoeficácia profissional e aspirações profissionais. Utilizando como base a Teoria Sócio

Cognitiva de Carreira e as perspectivas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, pretendeu-se demonstrar como estas poderiam subsidiar intervenções práticas junto às mulheres. Visou-se demonstrar como a interlocução entre teoria e prática pode funcionar como ferramenta de suporte social para a promoção do desenvolvimento de carreira das mulheres, e, conseqüentemente, no aumento da autoeficácia, das aspirações de carreira e na superação de barreiras. Desta forma, é possível contribuir para a permanência e ascensão de mulheres nas áreas de predominância masculina, assim como para o alcance da equidade no mercado de trabalho e na sociedade.

1.1. Mulheres em STEM: Fenômenos influenciadores

Ao considerar as diferenças de gênero existentes nos campos de conhecimento das Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática (STEM - *Science, Technology, Engineering & Math*), pode-se perceber que a entrada de mulheres nessas áreas é inferior quando comparada à entrada dos homens. De acordo com a Unesco (2014), apenas 30% dos pesquisadores do mundo são mulheres. Há, ainda, um fenômeno marcante em relação a pesquisadoras mulheres: segundo o CNPq (2018), a porcentagem de mulheres pesquisadoras cai conforme elas avançam na carreira: de 37% de mulheres pesquisadoras nível 2, somente 23% atingem o nível de pesquisadora 1A (mais elevado na categoria de pesquisa). Estes percentuais refletem a exclusão de mulheres, tanto de maneira horizontal, não chegando a certos cargos e departamentos, quanto vertical, tendo dificuldade em ascender hierarquicamente em uma carreira.

Segundo dados do INEP (2015), as mulheres estão fortemente representadas em áreas como Educação (71,2%), Saúde e Bem-estar Social (75,7%), mas ainda ocupam menor espaço em áreas de conhecimento mais técnicas como Ciências, Matemática e Computação (29,8%). Diante de um baixo percentual de ocupação de mulheres, tem-se um ainda mais

baixo número de mulheres em cargos de liderança nestas áreas, de maneira que mesmo quando há mulheres qualificadas para essas posições, elas são preteridas sistematicamente. Pesquisas indicam que em ambientes predominantemente masculinos, as pessoas tendem a relacionar a liderança eficaz com comportamentos tidos como tipicamente masculinos, o que cria incertezas a respeito da eficiência de mulheres como líderes nesses contextos (Carli & Eagly, 2012).

O termo *glass ceiling* (ou “teto de vidro”) foi proposto com o intuito de representar a barreira ao crescimento das mulheres nas organizações e, principalmente, na área de STEM (Steil, 1997). O teto de vidro é uma representação simbólica de uma barreira sutil (quase invisível como o vidro) e ao mesmo tempo forte, que é capaz de dificultar a ascensão de mulheres aos cargos mais altos (Andrade, 2010). Porém, algumas autoras defendem que o conceito tornou-se inapropriado para representar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, sugerindo o termo “labirinto de cristal”, que ilustra melhor um percurso complexo que requer persistência e análise detalhadas de cada etapa do caminho para obtenção de sucesso, além de sugerir um objetivo final pelo qual vale a pena lutar (Eagly & Carli, 2007). Esse conceito evidencia a sobrecarga das mulheres e como outras responsabilidades, dentro e fora do período de trabalho, vão construindo barreiras quase invisíveis no percurso de carreira (Surmani, Tortato, Silva e Baptistella, 2020).

A diminuição progressiva de mulheres nas carreiras de STEM é também ilustrada pelo termo “efeito tesoura”, que é explicado pela presença de um alto percentual de mulheres nos cursos de graduação e nas etapas de formação, seguido por uma diminuição progressiva ao se observar as posições de maior destaque e maior nível de hierarquia. As mulheres são “cortadas” de certas áreas, havendo uma inversão da proporcionalidade em relação aos homens (Brito, Pavani & Lima Jr., 2015). Por fim, existe o fenômeno *leaky pipeline* ou “o cano que pinga” (tradução livre), que demonstra a tendência das mulheres a desistir de certas

áreas, ao longo de suas carreiras, devido a barreiras associadas ao gênero, havendo conseqüentemente um “desperdício” do potencial feminino no que diz respeito a posições de liderança (Polkowska, 2013).

Adicionalmente, Eagly e Carli (2007) propõem o termo *double bind*, que pode-se traduzir pela expressão “entre a cruz e a espada” (Cavazotte & Oliveira, 2018), uma vez que representa as mensagens conflitantes que as mulheres recebem durante a carreira enquanto buscam crescimento vertical dentro da organização. De acordo com este fenômeno, líderes mulheres encaram uma situação de dupla perda, uma vez que se estiverem em excessiva conformidade com o estereótipo feminino, não são vistas como líderes adequadas, mas se estão em conformidade com o estereótipo de líder, não são vistas como uma mulher adequada (Ryan et al., 2011).

Existe ainda outra terminologia focada na mobilidade horizontal dentro das organizações, chamada “parede de vidro” (*glass walls*), que define os obstáculos que dificultam ou impedem o acesso de mulheres a certos departamentos (Miller, Kerr & Reid, 1999). Tratando-se de mulheres em carreiras predominantemente masculinas, Santos, Neto, Versiani, Caeiro e Martins (2018) entrevistaram mulheres executivas e empreendedoras para conhecer sua experiência profissional. Foram identificadas três “paredes de vidro” principais: a família, que muitas vezes reproduz a discriminação; os clientes, fornecedores, funcionários e demais pessoas que se relacionam profissionalmente com as mulheres; a sociedade de maneira geral, incluindo todas as pessoas que não se relacionam diretamente com a empreendedora, mas podem influir na construção ou reforço de estereótipos masculinos e femininos.

Dessa forma, acredita-se que as barreiras aparentemente sutis que caracterizam os fenômenos supracitados estão presentes na formação da mulher enquanto pessoa e enquanto profissional. Além disso, elas são estruturantes do mercado de trabalho, em que é notável o

afastamento das mulheres da ascensão profissional. Os talentos femininos parecem ser desperdiçados em detrimento do elevado número de barreiras encontradas.

Diante de tais obstáculos, que inclusive apresentam revisão extensiva na literatura (e.g.: Surmani et al., 2020; Carvalho Neto e Versiani, 2018; Andrade, 2010), faz-se necessária a discussão sobre como a percepção de barreiras na carreira, assim como a influência da presença de suporte podem interagir na carreira de mulheres nas áreas de STEM, demarcando suas aspirações profissionais e sua autoeficácia.

1.2. Conceitos relacionados a carreira e seus impactos para mulheres em STEM

A presença ou ausência de suporte no planejamento profissional é um dos aspectos levados em consideração na escolha de uma carreira por mulheres (Davey & Stoppard, 1993). Juntamente com a percepção de barreiras, a percepção de suporte recebido na carreira é fundamental na compreensão da Teoria Sócio Cognitiva de Carreira (TSCC) (Fort & Murariu, 2018). A TSCC (Lent, Brown & Hackett, 1994) postula que os interesses e objetivos profissionais de cada pessoa dependem de fatores tanto individuais quanto contextuais, que interferem no desenvolvimento de uma carreira. Assim, a TSCC busca encontrar aspectos que dificultem ou contribuam para o desenvolvimento de carreira, além de compreender o quanto os interesses, metas e escolhas de um profissional são impactados pelas barreiras (Lent, 2002). Da mesma forma que a escolha profissional e desenvolvimento da carreira são impactados pelo histórico e trajetória de cada um, as barreiras e o suporte que o indivíduo percebe podem prejudicar ou auxiliar nessa jornada (Raiff, 2004).

Quando se fala em suporte na carreira, deve-se compreender que o conceito engloba o apoio familiar, social e acadêmico, além do apoio financeiro que as mulheres possuem no momento da escolha profissional e ao longo de toda a carreira (Lent, Brown & Hackett, 2000). O suporte social, em específico, é percebido quando o indivíduo se sente pertencido e

protegido, podendo impactar diretamente em questões físicas e mentais, tais como transtornos, doenças físicas e nos níveis de estresse (Ornelas, 1994).

Já as barreiras na carreira compreendem tanto fatores pessoais (autoestima, interesses, expectativas de resultados, autoeficácia, entre outros) quanto fatores contextuais (discriminação sexual, suporte, relação familiar, e outros) (Raiff, 2004). Algumas barreiras contextuais são percebidas com maior frequência por mulheres do que por homens, como a discriminação sexual, planejamento para trabalho futuro, equilíbrio familiar e preocupações com a falta de apoio para a dupla jornada (conflito trabalho e família) (Philips & Immnhoff, 1997).

Ainda no mesmo contexto, algumas variáveis têm suas origens nas diferenças de gênero e, assim, são percebidas como barreiras por mulheres e impactam de forma significativa suas carreiras. Alguns exemplos dessas variáveis são estereótipos de que mulheres são frágeis e menos competentes e, por consequência, merecem tratamento diferente (Polkowska, 2013). Por isso, é essencial para qualquer intervenção com mulheres no mercado de trabalho e, mais ainda, com as que atuam em ocupações majoritariamente ocupadas por homens, compreender as barreiras pessoais e contextuais específicas que as rodeiam e que, de alguma forma, refletem no seu desenvolvimento profissional.

As percepções de suporte e de barreiras influenciam de maneira significativa no desenvolvimento da carreira, que pode ser também influenciado por variáveis individuais como a autoeficácia e as aspirações profissionais. O conceito de autoeficácia, apresentado por Bandura (1977), é relacionado à possibilidade de modificação do comportamento através de intervenções nas percepções sobre as próprias capacidades. A autoeficácia percebida foi, então, definida pelo mesmo autor como as crenças de um indivíduo em sua capacidade de organizar e executar tarefas para produzir certa realização (Bandura, 1997). As crenças de autoeficácia representam um dos principais fatores de influência no comportamento humano,

uma vez que guiam a escolha das atividades e as estratégias para se atingir objetivos, além de determinarem a quantidade de esforço, o grau de perseverança e a resiliência frente a obstáculos e dificuldades (Ambiel & Noronha, 2012). Atualmente, a autoeficácia assume importância como uma das principais variáveis da TSCC (Lent, Brown & Hackett, 1994).

A autoeficácia pode se relacionar com diversos construtos, entre eles as aspirações profissionais ou de carreira, que representam outro importante conceito para a TSCC e que pode, inclusive, se constituir como barreira pessoal. Ao longo da história dos estudos sobre carreira, as pesquisas sobre aspirações foram, no início, bastante limitadas “às investigações na procura de respostas sobre a área profissional escolhida e a sua categorização de acordo com prestígio e pertença (ou não) numa área tradicional para o gênero” (Garcia, 2009, p.1). Ao tratar de aspirações profissionais, a TSCC propõe um modelo teórico baseado em interesses e objetivos de carreira que combina fatores internos e externos ao indivíduo e que pode ser aplicado ao processo de formulação das aspirações de carreira. Dessa forma, é possível pensar todos os fatores internos e externos considerados relevantes o suficiente para impactar diretamente nas aspirações profissionais (Lent et al, 1994). Aspirações profissionais podem, então, ser definidas de acordo com O’Brien (1996) como “o grau que os indivíduos aspiram a cargos de liderança e tencionam formar-se continuamente ao longo da sua carreira”.

Levando em consideração que a TSCC apresenta as variáveis suporte, barreiras, autoeficácia e aspirações profissionais como algumas das centrais no desenvolvimento de carreira, considera-se essencial compreender como tais aspectos são percebidos por mulheres em profissões predominantemente masculinas. Com o objetivo de incentivar a permanência e ascensão de mulheres na área em que escolheram trabalhar, os programas de capacitação e desenvolvimento para mulheres nas áreas de STEM devem buscar a promoção de autoeficácia e de aspiração profissional.

Na literatura internacional, encontram-se estudos sobre a importância de intervenções de carreira que destacam a temática de gênero para o trabalho com mulheres (Chronister, McWhirter & Forrest, 2006; Collins, Lewis, Stracke & Vanderheide, 2014). Chronister, McWhirter & Forrest (2006) elucidam, em seu estudo, a importância de uma conceitualização feminista crítica de aconselhamento de carreira, que leva em consideração a interseção de gênero, raça, classe e outras variáveis na orientação de carreira com mulheres. Relacionado a isso, a pesquisa de Lewis, Stracke e Vanderheide (2014) defende o caráter essencial da construção de um lugar seguro, separado das responsabilidades de trabalho e vida familiar, para reflexão sobre as carreiras das mulheres e seus planos profissionais futuros. Essas considerações reforçam a premência de ações de desenvolvimento de carreira pensadas e voltadas exclusivamente para mulheres.

2. Método

2.1. Procedimentos

Na perspectiva da área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E), desenvolvimento representa um conjunto de experiências de aprendizagem focadas no crescimento pessoal do indivíduo, sem o interesse em um caminho profissional específico (Vargas & Abbad, 2006). Neste sentido, o *Workshop* aqui relatado buscou fomentar o crescimento pessoal e profissional, qualidade de vida e o desenvolvimento de carreira das mulheres envolvidas. O evento contemplou dois dias de duração, de forma que somente as mulheres que participaram de todas as atividades do primeiro e do segundo dia responderam ao questionário *online*, totalizando 16 respostas e caracterizando o grupo “experimental”. Posteriormente, as mulheres que fizeram a inscrição, mas não compareceram a nenhum dos dias de evento, receberam um *e-mail* solicitando que respondessem novamente ao questionário de inscrição, como forma de contribuir voluntariamente para a presente pesquisa. Na ocasião, 6 mulheres responderam, representando o grupo “controle” do presente estudo.

As participantes responderam ao mesmo questionário em duas diferentes ocasiões: a primeira, até um mês antes do evento acontecer e a segunda, em até uma semana depois do evento. Os dados coletados foram analisados no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. Foram realizadas análises de tendência central, correlações bivariadas de Spearman e Teste de Mann-Whitney. Por se tratar de uma coleta de dados em plataforma *on-line*, não houveram casos omissos, pois o formulário digital não permitia espaços em branco.

O conteúdo programático do *Workshop* foi dividido em quatro blocos temáticos: 1) As estatísticas; 2) Enfrentando as barreiras externas; 3) Enfrentando as barreiras internas; 4) Estratégias de carreira. Com carga horária total de 8 horas, a programação foi separada em dois eixos temáticos por dia. Cada bloco era composto de um conteúdo básico sobre os temas, seguido de atividades práticas e dinâmicas que contribuíssem para o diálogo e reflexão entre as participantes, conforme disposto na Tabela 1.

Tabela 1
Conteúdo programático do Workshop

	Objetivos	Procedimentos
Bloco 1: As estatísticas		
Apresentação	Promover o primeiro momento de contato mais íntimo entre as participantes, possibilitando troca de experiência e reconhecimento das próprias barreiras.	As participantes foram divididas aleatoriamente em quatro subgrupos, nos quais foram orientadas a montar um painel contendo barreiras já vivenciadas por elas ou por mulheres que conhecessem. Posteriormente, elas compartilharam seus painéis com as demais.
Dinâmica das pedras	Tornar perceptível as minorias e demonstrar, na prática, as metáforas de exclusão que seriam posteriormente apresentadas.	Foi utilizada uma caixa com pedras e uma lista de frases de barreiras na carreira, sendo solicitado que pegassem uma pedra para cada frase que já tinham ouvido. Houve uma discussão sobre a dificuldade de

		segurar tantas pedras, fazendo analogia com as barreiras de carreira. Depois, foram apresentadas frases que tinham relação com suporte ou superação das barreiras, sendo proposto que soltassem uma pedra para cada frase já ouvida ou vivida.
Dados	Conceituar algumas barreiras vivenciadas por mulheres em profissões predominantemente masculinas	Breve apresentação em <i>slides</i> com dados nacionais e internacionais sobre a ocupação de mulheres nas áreas de STEM, bem como o “teto de vidro”, “efeito tesoura” e “ <i>leaking pipeline</i> ”, retomando os aspectos percebidos na dinâmica.

Bloco 2: Barreiras Externas

Conceitos	Apresentar exemplos de barreiras externas às mulheres que as mesmas vivenciam no trabalho e sensibilizá-las a pensarem em suas próprias experiências.	Explicação conceitual dos termos “ <i>mansplaining</i> ” e “ <i>maninterrupting</i> ”, através de <i>slides</i> .
Simulação	Ilustrar os termos “ <i>mansplaining</i> ” e “ <i>maninterrupting</i> ” de forma dinâmica.	Encenação realizada por duas organizadoras, em que uma delas fazia papel de uma mulher inserida no mercado de trabalho e a outra representava um homem que tentava deslegitimar as falas da mulher, além de interrompê-la. Logo após, foram apresentadas possíveis respostas à situação, ou ainda, estratégias de superação de barreiras.
Assédio	Diferenciar conceitualmente o assédio moral e o assédio sexual e levar informação para que as mulheres se tornassem aptas a identificar situações de assédio com mais facilidade.	Adotando um caráter mais informativo, apresentou-se, em formato de <i>slides</i> , a definição dos termos.

Bloco 3: Barreiras Internas

Dinâmica Rodas	Sensibilizar as participantes e estimular que elas pensassem sobre si mesmas através da troca de experiências.	As mulheres foram divididas em duas rodas, uma interna e outra externa. As duas giram na mesma direção e quando as rodas param, uma mulher fica
----------------	--	---

de frente para a outra. Então, sugerimos uma frase para que elas completassem (uma para a outra). Algumas das frases propostas foram: 1) Sinto que meu trabalho é reconhecido quando... 2) Já me senti insuficiente no trabalho/faculdade quando..., e assim por diante. A cada frase formaram-se diferentes duplas.

Mesa Redonda: “Mulheres em Engenharia, Ciências e Tecnologia: Desafios e Possibilidades”	Apresentar às participantes e mulheres que poderiam ser referências reais e próximas.	Com três convidadas - uma docente do curso de Química, outra do curso Engenharia e uma <i>co-founder</i> de uma empresa de Tecnologia - foram abordados principalmente os temas de superação de barreiras na carreira, suporte, autoconhecimento e conflito família-trabalho. Após o tempo de fala de cada uma, houve abertura para perguntas e relato das participantes do evento.
--	---	---

Bloco 4: Estratégias

Dinâmica dos círculos	Representar, de forma ilustrativa, a rede de apoio individual, ou ainda, as pessoas que representam suporte social em vários aspectos da vida de cada participante.	Em um papel, cada mulher desenha círculos, um dentro do outro, e representam as pessoas com quem podem contar em situações difíceis. O círculo interno representa as pessoas com quem mantêm contato mais íntimo e os seguintes foram preenchidos com pessoas que também oferecem apoio, seguindo sempre a ordem de proximidade e vínculo.
Desenvolvimento de carreira	Apresentar possibilidades relacionadas ao desenvolvimento de carreira, às quais as participantes poderiam recorrer.	Foram apresentadas, de forma expositiva, a mentoria e orientação de carreira, com os processos formais que os constituem e os procedimentos para realizá-los no Instituto de Psicologia da UFU.
Encerramento	Fazer com que as mulheres percebessem quais recursos poderiam utilizar em suas carreiras a partir das reflexões geradas e, juntamente com as colegas, que pudessem se sentir	Conversa sobre os impactos do evento para as participantes. Em seguida, as participantes que compareceram em todas as atividades do evento foram

estimuladas a praticar as solicitadas a responder estratégias apresentadas de novamente o questionário. superação de barreiras.

O Bloco 1, intitulado As Estatísticas, tinha como principais temas de trabalho os dados mundiais, brasileiros e regionais acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho e em posições de poder. Neste bloco, através das dinâmicas, as participantes puderam refletir e reconhecer as barreiras que vivenciam no cotidiano de trabalho ou estudos, possibilitando a discussão com as demais. Na Dinâmica das pedras, foi importante perceber que a quantidade de pedras que as mulheres pegaram na primeira parte da dinâmica (referente às barreiras) foi visivelmente superior à quantidade que soltaram na segunda parte (referente à suporte ou superação de barreiras), o que ilustra o peso da percepção de barreiras enquanto impeditivos na carreira.

O Bloco 2 destacou-se por trazer à tona exemplos de barreiras externas às mulheres, considerando suas próprias experiências. O assédio foi considerado pela organização um tema crítico para ser discutido em grupo, uma vez que envolve formas de violência. Logo, optou-se por um caráter mais informativo, de maneira ensinar às participantes formas de identificar situações de assédio. Através da discussão em grupo, algumas estratégias de superação de barreiras começaram a ser introduzidas, contribuindo para encerrar de maneira positiva o primeiro dia de evento.

No Bloco 3, as mulheres foram estimuladas a refletir sobre assuntos como o excesso de cobrança, autoafirmação e autoboiote. Logo, as barreiras internas foram trabalhadas de maneira a abordar as percepções de autoeficácia e aspirações profissionais. A dinâmica possibilitou o contato de cada mulher com diversas outras, ao mesmo tempo em que pensavam sobre as próprias crenças de autoeficácia. No debate, a maior parte dos relatos foi em relação à dificuldade de encontrar qualidades no seu exercício profissional ou como

estudante. A mesa “Mulheres em Engenharia, Ciências e Tecnologia: Desafios e Possibilidades” possibilitou, de acordo com o relato das participantes do *Workshop*, a identificação de barreiras que as mulheres em carreiras de STEM vivenciam em comum.

O Bloco 4 visou estimular as participantes a pedir apoio quando estivessem com dificuldades relacionadas à carreira, bem como indicar fontes de ajuda no desenvolvimento de carreira, tais como mentoria e orientação de carreira. Ao final do evento, houve uma conversa sobre os impactos do mesmo para as participantes em que foram discutidos os recursos que poderiam utilizar em suas carreiras a partir das reflexões geradas ao longo dos dias. Todas as mulheres presentes ao final do segundo dia também responderam a uma escala de reação (Abbad, Zerbini & Borges-Ferreira, 2012) (Anexo 1), a fim de obter um *feedback* sobre a organização do evento.

Considerando os possíveis impactos que o *Workshop* para mulheres em profissões predominantemente masculinas poderia apresentar nas variáveis de carreira consideradas, foram construídas as seguintes hipóteses:

1. Ao final do *Workshop*, o grupo experimental apresenta diminuição de percepção de existência de barreiras;
2. Ao final do *Workshop*, o grupo experimental apresenta aumento de percepção de capacidade de superação de barreiras;
3. Ao final do *Workshop*, o grupo experimental apresenta aumento de percepção de suporte;
4. Ao final do *Workshop*, o grupo experimental apresenta aumento de percepção de autoeficácia;
5. Ao final do *Workshop*, o grupo experimental apresenta aumento de percepção de aspirações profissionais;

6. O grupo controle não apresenta diferenças significativas na percepção de barreiras, capacidade de superação, suporte, autoeficácia e aspirações profissionais em relação a antes e depois do *Workshop*.

2.2. Participantes

As inscrições para o evento foram feitas *on-line* pela plataforma “*Google Forms*”. A todas as inscritas, que totalizaram 59, foi oferecida a oportunidade de participar de uma pesquisa que envolveria o evento. Àquelas que aceitaram, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2) e, posteriormente, o questionário. Inicialmente, 51 mulheres responderam ao questionário. Foi avisado, desde a divulgação, que a participante deveria comparecer nos dois dias para o melhor aproveitamento do evento. Todavia, não houve nenhuma obrigatoriedade formal ou penalidade caso não cumprissem essa recomendação, 11 mulheres participaram de apenas um dos dias, sendo, portanto, excluídas da amostra final.

O grupo experimental foi formado por 16 mulheres, sendo 9 estudantes e 7 profissionais. A média de idade foi 26,6 anos, com mínimo de 19 e máximo 50. Quanto ao estado civil, 68,7% eram solteiras, enquanto 31,2% eram casadas ou estavam em união estável. Em se tratando da etnia autodeclarada, 56,2% autodeclararam-se brancas, 31,2% autodeclararam-se pardas, enquanto 12,5% autodeclararam-se negras. As áreas de trabalho das participantes foram Engenharias (43,7%, sendo que destas havia participantes da Civil, Mecatrônica, Cartográfica, Computação, Biomédica, Mecânica e Agronomia); Tecnologia da Informação (37,5%); outras áreas somaram 18,8% (Design, Química, entre outras).

O grupo controle é composto por 6 mulheres, dentre elas 4 estudantes e 2 profissionais. A média de idade foi 33,1 anos, com mínimo de 20 e máximo 49. Quanto ao estado civil, 50% são solteiras, enquanto 50% são casadas ou em união estável. Destas, 4

(66,6%) das participantes autodeclararam-se brancas, 1 negra e 1 parda. As áreas de trabalho foram Engenharias, sendo 1 da Civil e 1 da Elétrica; 1 da área de Recursos Humanos; 1 da Administração; 1 Biologia (acadêmica) e 1 Pedagogia (acadêmica).

2.3. Instrumentos

O questionário foi dividido em 4 partes: I) Suporte na Carreira (Anexo 3); II) Percepção de Barreiras na Carreira (Anexo 4); III) Aspirações profissionais (Anexo 5); IV) Autoeficácia profissional (Anexo 6). O Questionário de Suporte na Carreira (CSQ) foi desenvolvido originalmente por Lent et. al. (2000) e adaptado posteriormente por Raiff (2004). Seu objetivo é mensurar a percepção individual em relação ao apoio recebido na carreira. A versão utilizada, de Raiff (2004), mede quatro fatores: 1) Apoio social e encorajamento; 2) Assistência instrumental; 3) Acesso a mentores; 4) Recursos financeiros. A participante deve responder a questão “Na sua trajetória de carreira, com qual frequência você se depara ou já se deparou com este tipo de suporte?”. O CSQ utiliza escala Likert e varia de 1 a 5, sendo 1= Nunca e 5= Sempre. O questionário é formado por 14 itens que indicam o grau de percepção de apoio na carreira.

O Inventário de Barreiras na Carreira Reduzido (CBI-R) foi desenvolvido originalmente por Swanson, Daniels e Tokar (1996) e também adaptado por Raiff (2004) que, após estudos de evidências de validade, apresentou-o com 49 itens. A escala do CBI-R varia de 1= Nunca a 7= Sempre, em resposta à questão: “Qual é a probabilidade de você encontrar essa barreira em sua carreira futura?”. Contudo, como algumas das participantes do presente estudo já estavam inseridas no mercado de trabalho e outras ainda estavam em formação, a pergunta foi adaptada para: “Com qual frequência você encontra ou poderia encontrar esta barreira ao longo de sua carreira/formação?”. O questionário trata de barreiras externas (percepção de algo que vem das relações sociais) e internas (percepções sobre si). Os itens se

agrupam em 6 fatores: 1) Planejamento e desenvolvimento de carreira; 2) Conflito família X trabalho; 3) Discriminação de gênero; 4) Inadequação; 5) Desaprovação dos outros; 6) Discriminação racial. Os fatores 3, 5 e 6 são considerados representativos de barreiras externas, enquanto os fatores 1, 2 e 4 representam barreiras internas. O fator 1 reúne os itens 1, 4, 6, 10, 17, 21, 26, 27, 38, 39, 40, 42, 44 e 45. O fator 2 é formado pelos itens 2, 7, 11, 12, 14, 18, 22, 25, 28, 36, 41 e 48. Já o fator 3 é constituído pelos itens 16, 20, 29, 33, 34, 43 e 46. Os itens que formam o fator 4 são: 5, 9, 19 e 23. O fator 5 é composto pelos itens 13, 30, 31, 32 e 49. Finalmente, o fator 6 é constituído pelos itens 3, 8, 15, 24, 35 e 37 (Raiff, 2004). Para acessar a probabilidade de superação das barreiras, para cada item foi acrescentada a questão “Qual a probabilidade de superar esta barreira e seguir adiante com seus planos de carreira?”. A escala varia de 1= Nada provável a 7= Muito provável. Portanto, para cada item do CBI-R, a participante deveria responder a frequência que encontra ou poderia encontrar a barreira em sua carreira ou formação e, ainda, a probabilidade de superar essa barreira.

A Escala de Aspirações de Carreira (CAS), por sua vez, foi desenvolvida por O'Brien et al. (1996) para determinar as aspirações de carreira das mulheres em suas futuras carreiras. Contém 10 itens que operacionalizam as aspirações das mulheres em relação à realização, liderança e educação relacionada à carreira. É composta por uma escala Likert de 5 pontos que vai de "nada a ver comigo" (1) a "tudo a ver comigo" (5). Itens de exemplo incluem: "Eu espero me tornar um líder na minha área de atuação/carreira" e "Quando eu estiver estabilizado na minha carreira, eu gostaria de gerenciar outros funcionários". Quatro dos itens são pontuados em ordem invertida, para evitar um possível conjunto de respostas positivas.

Na parte IV, foi utilizada a Escala de Autoeficácia Profissional proposta por Teixeira e Gomes (2005). A Autoeficácia profissional foi avaliada por um conjunto de 7 itens unifatoriais ($\alpha = 0,82$), tendo como exemplos: “Eu tenho as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente” e “Eu me sinto seguro para exercer a minha

profissão”. Apresenta escala Likert de cinco pontos, variando de 1= Discordo totalmente a 5= Concordo totalmente.

3. Resultados

Inicialmente, foram analisadas as médias das escalas utilizadas (Percepção de Suporte na Carreira; Percepção de Barreiras na Carreira; Aspirações Profissionais e Autoeficácia Profissional) conforme os diferentes momentos de coleta de dados (antes e depois do *Workshop*) e os dois grupos (controle e experimental).

Em relação à percepção de barreiras na carreira, foram analisados os 6 fatores nos quais se distribuem os itens da escala. Na Tabela 2 constam as médias obtidas antes (W1) e depois (W2) do *Workshop*, tanto geral quanto de cada um dos fatores da escala. Todos os itens foram respondidos em relação à frequência que a participante encontra ou poderia encontrar a barreira em sua carreira ou formação e, ainda, a probabilidade de superar tal barreira.

Tabela 2

Médias da CBI-R antes e depois do Workshop

	W1	W2
Média Geral		
Frequência	3,45 (DP= 1,22)	3,53 (DP= 1,57)
Capacidade de superar	4,37 (DP= 1,57)	4,68 (DP= 1,37)
Planejamento e Desenvolvimento de Carreira		
Frequência	4,23 (DP= 1,34)	4,40 (DP= 1,04)
Capacidade de superar	4,72 (DP= 1,43)	5,04 (DP= 1,08)
Conflito Família x Trabalho		
Frequência	3,06 (DP= 1,39)	2,88 (DP= 0,92)
Capacidade de superar	3,94 (DP= 1,86)	3,90 (DP= 1,70)
Discriminação de Gênero		
Frequência	3,81 (DP= 1,74)	4,00 (DP= 1,48)

Capacidade de superar	4,26 (DP= 1,62)	4,50 (DP= 1,60)
Inadequação		
Frequência	3,92 (DP= 1,52)	4,18 (DP= 1,20)
Capacidade de superar	5,00 (DP= 1,53)	5,20 (DP= 1,20)
Desaprovação dos outros		
Frequência	2,35 (DP= 1,26)	2,41 (DP= 1,22)
Capacidade de superar	4,40 (DP= 2,23)	4,67 (DP= 2,12)
Discriminação Racial		
Frequência	2,62 (DP= 1,87)	2,72 (DP= 1,37)
Capacidade de superar	4,06 (DP= 2,26)	3,59 (DP= 1,94)

Nota: DP= Desvio Padrão; W1= Médias obtidas antes do *Workshop*; W2= Médias obtidas depois do *Workshop*.

Tendo em vista as médias dos fatores, destacam-se “Planejamento e Desenvolvimento de Carreira” e “Discriminação de Gênero”, em relação à capacidade de superação. Comparativamente, observa-se que as médias subiram de W1 para W2, o que possivelmente está relacionado com o fato de que discriminação de gênero foi um dos temas centrais do *Workshop*, sendo as estratégias de enfrentamento bastante discutidas. Além disso, o tema planejamento e desenvolvimento de carreira aparece em diversos momentos do evento como fator essencial para permanência e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Portanto, o interesse por buscar maior planejamento e desenvolvimento de carreira após o evento pode ser o motivo pelo qual a média das respostas demonstram que as participantes percebem maior capacidade de superação dessa barreira. Os fatores “Inadequação” e “Desaprovação dos outros” também demonstraram médias maiores em relação à capacidade de superação no pós-*Workshop*, fato que pode ter relação com a discussão sobre estratégias de enfrentamento de barreiras no ambiente de trabalho.

É possível que a escolha da organização do evento de dar atenção ao tema barreiras e separar as barreiras externas e internas em diferentes blocos tenha sido positiva, já que as médias das respostas sobre capacidade de superação subiram após o evento, tanto

relacionadas a barreiras externas (discriminação de gênero e desaprovação dos outros), quanto relacionadas a barreiras internas (planejamento e desenvolvimento de carreira e inadequação). Sobre a variável suporte, em que os itens da escala unifatorial variam de 1 a 5, as maiores médias das respostas coletadas antes do *Workshop* (W1) foram dos itens 9 (M= 3,88; DP= 0,80); 11 (M= 3,75; DP= 0,77) e 1 (M= 3,69; DP= 0,79)¹ que correspondem, respectivamente, às afirmativas: “Sente que sua família apoia suas decisões de carreira”; “Sente que amigos próximos ou familiares se sentem orgulhosos de você pela sua decisão de carreira.” e “Sente-se aceito pelos seus colegas”. Esse resultado pode significar que, mesmo antes de participarem do *Workshop*, as mulheres percebiam que seu suporte social vem, em maior parte, da família e de colegas. Contudo, observa-se que nenhum item atingiu média próxima ao valor mais alto (5,00), sugerindo que as participantes não possuíam, no geral, alta percepção de suporte.

Sobre as médias de suporte após o *Workshop* (W2), as maiores foram as relativas aos itens 9 (M= 3,93; DP= 0,85), 11 (M= 3,68; DP= 1,07) e 7 (M= 3,56; DP= 0,81), correspondendo às afirmativas: “Sente que sua família apoia suas decisões de carreira”; “Sente que amigos próximos ou familiares se sentem orgulhosos de você pela sua decisão de carreira.” e “É encorajado por seus amigos em sua trajetória de carreira.”. O item 1, sobre aceitação dos colegas, que antes aparecia como uma das maiores médias, no grupo W2 caiu para 3,31. Isso pode ter sido influenciado pelo fato de que o conteúdo programático do *Workshop* incluiu estatísticas de mulheres no mercado de trabalho (no Bloco 1) e barreiras externas que influenciam sua permanência e ascensão na carreira (Bloco 2), que podem ter influenciado as respostas das participantes quanto a perceberem-se aceitas por colegas de trabalho. Ademais, isso pode também estar associado ao fato de que, no geral, os itens de suporte social não atingiram valores elevados (conforme disposto na Tabela 3).

¹ Ao longo do trabalho, adotou-se M= Média e DP= Desvio Padrão.

Ainda sobre a percepção de suporte, as menores médias das respostas coletadas antes do *Workshop* (W1) foram as dos itens 10 (M= 2,31; DP= 0,94) e 12 (M= 2,75; DP= 1,06), que correspondem às afirmativas: “Tem suficiente dinheiro guardado para perseverar e se estabelecer na sua carreira.” e “Tem acesso a um mentor que pode oferecer encorajamento e conselhos.”. Pode-se dizer que, da amostra que participou do estudo, o fator financeiro e de orientação por profissionais da área são os que menos aparecem como suporte percebido. Outras afirmativas relacionadas aos mesmos fatores (3 - “É capaz de arcar com os custos de treinamentos especializados na sua área” e 8 - “Obtém assistência de um orientador sobre como construir sua carreira”) também atingiram médias baixas, ambas com M= 2,81 (DP= 0,91 e DP= 0,83, respectivamente).

Por fim, os itens que atingiram menores médias de suporte após o *Workshop* (W2) foram os relativos às mesmas afirmativas que atingiram menores médias no W1: 8, 10 e 12. Os temas dos itens que registraram tais médias (suporte financeiro e orientação por profissionais mais experientes da área) não faziam parte dos objetivos do evento, logo, é compreensível que as percepções relacionadas a eles não sofram significativas alterações. As médias foram, no geral, menores do que as de W1. Possivelmente, após o evento, algumas mulheres perceberam que recebiam, na verdade, menos suporte social do que percebiam antes. Isso pode estar relacionado com a vivência da Dinâmica dos Círculos, em que as participantes nomearam todas as pessoas de quem percebem suporte e tiveram a oportunidade de ilustrar seu suporte social.

Quanto à variável aspirações profissionais, que também apresenta escala de 1 a 5, esta parece, inicialmente, não sofrer grandes alterações nas médias antes ou depois do *Workshop*. Ao se analisar o conteúdo temático dos itens, observa-se que as maiores médias correspondem aos itens 6 (M= 4,75; DP= 0,74), com a afirmativa “Uma vez que eu termine a escolaridade mínima necessária para um determinado emprego, não vejo motivos para continuar

estudando” e 8 (M= 4,62; DP= 0,88), “Eu gostaria de fazer uma pós-graduação na área de atuação que me interessa”. As afirmativas possuem conteúdos conflitantes quanto a continuar estudando ou não, o que pode significar que a amostra seja bem diversa em relação a aspirações profissionais antes da participação na capacitação.

Com relação às médias após o *Workshop*, as que atingiram maiores valores foram dos itens 8 (M= 4,56; DP= 0,89) e 7 (M= 4,31; DP= 0,87), que correspondem, respectivamente, às afirmações “Eu gostaria de fazer uma pós-graduação na área de atuação que me interessa” e “Eu pretendo me tornar um especialista na minha área de atuação/carreira”. Essas afirmativas parecem ter relação com maior aspiração profissional quando comparadas à afirmativa 6, que obteve maior média na coleta antes da capacitação. Portanto, pode-se dizer que o conteúdo das afirmativas relacionadas ao pós-*Workshop* expressa aspiração profissional elevada, mesmo que os valores não tenham sido significativamente alterados em relação ao pré-*Workshop*.

Os itens de aspiração profissional que registraram menores médias no pré-*Workshop* foram 3 (M= 2,12; DP= 1,14) e 2 (M= 3,5; DP= 0,96), que correspondem às afirmativas: “Eu ficaria satisfeita em simplesmente fazer meu trabalho numa carreira em que me interessa” e “Quando eu estiver estabilizada na minha carreira, eu gostaria de gerenciar outros funcionários”. As duas afirmativas são relacionadas a certa estabilidade na carreira, que parecem não ser aspectos tão presentes nas participantes. Porém, após o *Workshop*, as menores médias obtidas nas respostas foram dos itens 3 (M= 2,12; DP= 1,21) e 5 (M= 3,43; DP= 1,26). As afirmativas são: “Eu ficaria satisfeita em simplesmente fazer meu trabalho numa carreira em que me interessa” e “Eu espero ascender hierarquicamente em qualquer organização ou negócio no qual eu trabalhe”, a última indicando baixa aspiração à liderança por parte das mulheres participantes.

Em relação à autoeficácia profissional, este parece ser o aspecto que, em geral, sofreu mais alterações de média antes e depois do *Workshop*. As maiores médias obtidas antes foram correspondentes aos itens 6 (M= 3,93; DP= 1,06); 5 (M= 3,62; DP= 1,40) e 2 (M= 3,56; DP= 1,03), com as afirmativas: “Eu me considero uma pessoa competente na minha profissão”; “Eu confio plenamente na minha capacidade profissional” e “Eu me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas à minha profissão”. Pode-se dizer que em relação à percepção de capacidade profissional, as participantes deram respostas mais altas do que, por exemplo, as afirmativas relacionadas à segurança para realizar o trabalho. Após o *Workshop*, as maiores médias são relativas aos mesmos itens – 6 (M=4,25; DP= 0,57); 2 (M= 4,00; DP= 0,89) e 5 (M=3,93; DP= 1,12). Todas as médias de autoeficácia tiveram notáveis aumentos, principalmente o item 2, “Eu me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas à minha profissão”, que subiu aproximadamente 0,5 pontos (10%).

Ainda em relação a autoeficácia, a menor média obtida foi no item 4, “Sinto que terei dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional”, tanto antes (M=2,81; DP= 0,96) quanto depois (M=3,00; DP= 1,26) do *Workshop*. Esse aumento pode ter relação com o conteúdo do evento, que ressaltou várias barreiras enfrentadas por mulheres em profissões predominantemente masculinas. Isto pode ter feito com que as participantes percebessem mais dificuldades no desempenho do papel profissional do que antes, uma vez que foram estimuladas a tomar consciência e falar de barreiras.

Em relação ao grupo controle, que não participou da intervenção, foram analisadas as médias gerais das respostas de cada escala também em dois momentos (C1 e C2). As médias das respostas, juntamente com as médias gerais do grupo experimental, estão representadas na Tabela 3.

Tabela 3

Médias gerais do grupo experimental e grupo controle, antes e após o Workshop

Variáveis	W1	W2	C1	C2
Suporte (1-5)	3,15 (DP= 0,59)	3,19 (DP= 0,69)	2,75 (DP= 0,58)	2,54 (DP= 0,62)
Aspiração Profissional (1-5)	3,25 (DP= 0,57)	3,26 (DP= 0,38)	3,20 (DP= 0,29)	2,88 (DP=0,49)
Autoeficácia (1-5)	3,43 (DP= 0,41)	3,88 (DP= 0,74)	3,57 (DP= 0,70)	3,16 (DP= 0,78)
Barreiras (Percepção) (1-7)	3,45 (DP= 1,22)	3,53 (DP= 1,57)	3,66 (DP= 1,52)	4,02 (DP= 1,03)
Barreiras (Possibilidade de superar) (1-7)	4,37 (DP= 1,57)	4,68 (DP= 1,37)	3,96 (DP=1,30)	3,95 (DP= 1,26)

Nota: W1= Médias obtidas pelo grupo experimental antes do *Workshop*; W2= Médias obtidas pelo grupo experimental após o *Workshop*; C1= Médias obtidas pelo grupo controle antes do *Workshop*; C2= Médias obtidas pelo grupo controle após o *Workshop*; DP= Desvio Padrão.

Dos resultados obtidos na Tabela 3, destaca-se a percepção de barreiras, que é o dado mais sobressalente do grupo controle. Observa-se que componentes do grupo controle registraram maior percepção de barreiras no segundo contato com o questionário, que pode ter funcionado como um disparador de questionamentos sobre a temática nesse tempo. Além da percepção de barreiras, as médias da possibilidade de superação dessas barreiras também merecem menção, já que a média geral praticamente não sofreu alteração, em contraste com o que acontece no grupo experimental, que atinge maior média na coleta após o evento. Esse resultado pode ser compreendido pelo fato de que as mulheres que não participaram do *Workshop* não tiveram contato com seus eixos temáticos e dinâmicas, não alterando sua percepção sobre a possibilidade de superar as barreiras que encontram na carreira. As estratégias de superação das barreiras foram bastante debatidas nos dias de evento, o que pode ter influenciado a percepção das componentes do grupo experimental.

Além disso, a variável autoeficácia, que no grupo experimental registra aumentos no pós-*Workshop*, não melhora na segunda coleta do grupo controle, atingindo valor ainda mais

baixo. Tal resultado pode estar relacionado com o fato de que o grupo experimental teve acesso a conversas sobre estratégias de enfrentamento de barreiras, com exemplos de outras mulheres que passaram por situações semelhantes (na mesa redonda, por exemplo), que podem ter melhorado a forma como percebem sua capacidade de superar os problemas, enquanto o grupo controle não passou por esse tipo de intervenção.

Após a análise qualitativa das médias, foram realizadas correlações de Spearman e Teste de Mann-Whitney entre as médias gerais das variáveis, de maneira a observar se as diferenças entre as médias de antes e depois nos grupos experimental e controle apresentam diferenças significativas estatisticamente. Os resultados de ambas as análises indicaram que não há diferenças estatisticamente significativas para ambos os grupos. Entretanto, pressupõe-se que o tamanho reduzido das amostras possa ter contribuído para tal, uma vez que os valores de p se aproximaram da significância (ex.: 0,06, 0,09, 0,1).

4. Discussão

Tendo em vista a baixa participação de mulheres no mercado de trabalho em comparação com os homens (OIT, 2018) e retomando os conceitos de “teto de vidro”, “cano que pinga” e “efeito tesoura”, característico das mulheres nas áreas STEM, fica evidente a necessidade de intervenções que contribuam para promover maior equidade no mercado de trabalho. A autopercepção sobre a capacidade de superar barreiras, somada ao conceito de autoeficácia, com o qual possui grande relação, formam aspectos que contribuem notavelmente na permanência e ascensão na carreira. Fica evidente que o gênero deve ser levado em consideração em propostas interventivas, já que estudos anteriores indicam que o sentimento de inadequação é experimentado em menor grau por homens, que quando tornam-se pais de família, por exemplo, são frequentemente vistos como mais confiáveis e estáveis, contribuindo para a ascensão profissional e a permanência no emprego (Windsor &

Auyeung, 2006). Além disso, esses resultados estão de acordo com os estudos de Raiff (2004), que coloca o gênero como influência importante na percepção de barreiras para as mulheres, principalmente no que diz respeito a discriminação sexual, planejamento de trabalho, equilíbrio familiar e falta de apoio, que são percebidas por mulheres, predominantemente.

As participantes não atingiram médias altas quanto a sentirem-se aceitas por colegas de trabalho, e as pesquisas de Deziel, Olawo, Truchon & Golab (2013) se relacionam com esses resultados, pois trazem que barreiras como competitividade e necessidade de provar suas competências diariamente levam as mulheres em STEM a experimentar sentimentos de solidão mais frequentemente. Por outro lado, a mudança nas respostas relativas a autoeficácia trazem expectativas positivas quanto ao impacto da intervenção na carreira das mulheres participantes. A pesquisa de Araújo, Leal e Oliveira-Silva (2019), por exemplo, evidencia que a autoeficácia influencia positivamente no planejamento de carreira. Além disso, a autoeficácia tem relação clara com as escolhas na carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994). Desta forma, pode-se dizer que após a participação no *Workshop*, as participantes demonstraram maior percepção de autoeficácia do que logo antes do mesmo.

Por fim, em relação à ausência de resultados estatisticamente significativos, é comum na literatura que amostras pequenas funcionem como possível explicação para resultados pouco expressivos, principalmente quando se trata de experimentos sociais não controlados. Como reconhecido pela maioria dos pesquisadores, pequenas amostras tendem a ter poder estatístico muito limitado para detectar diferenças populacionais (por exemplo, entre grupos) e relações (ou seja, entre variáveis) de interesse. Ou seja, mesmo que exista uma diferença ou relação bastante substancial, pequenas amostras frequentemente não conseguem obter uma diferença ou relação estatisticamente significativa (Leppink, Winston & O'Sullivan, 2016).

Entretanto, a ausência de significância apenas indica que não é possível concluir algo sobre uma hipótese, e não necessariamente que a relação não existe. Outros aspectos, como a natureza dos instrumentos, a não-linearidade das relações e o número de variáveis também podem influenciar os resultados. Além disso, deve-se considerar que o tempo da intervenção talvez seja curto e insuficiente para apontar diferenças logo em seguida. Alguns dos conteúdos discutidos relacionados a esses temas podem precisar de certo tempo de maturação, o que não foi possível em apenas dois dias de evento.

Na verdade, "perder o que realmente estava lá" é um problema comumente relatado em pesquisas de intervenção, nas quais resultados não significativos são contrariados por uma análise qualitativa positiva com os participantes do estudo (Rearick et al., 2011). Sendo assim, devemos julgar os resultados de um estudo não apenas por sua significância estatística, mas em termos de seus danos e benefícios relativos, uma vez que a ausência de resultados estatisticamente significativos não necessariamente indica que não haja vantagens (Hewitt, Mitchell & Torgerson, 2008).

5. Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto de um *Workshop* de Carreira nas percepções de suporte na carreira, percepção de barreiras, autoeficácia profissional e aspirações profissionais de mulheres. Compreende-se que o objetivo foi atingido, uma vez que os resultados da pesquisa mostraram que as mulheres que participaram do evento registram diferentes médias de autoeficácia e capacidade de superação de barreiras, as quais aumentaram após a capacitação, enquanto as que não participaram não apresentam alterações relevantes.

O resultado evidencia a importância de intervenções como a relatada no que se refere à incentivos de permanência e ascensão profissional de mulheres. Tendo em vista que talentos

femininos são desperdiçados quando em contato com o elevado número de barreiras e baixo suporte social, principalmente em áreas majoritariamente ocupadas por homens, os resultados encontrados podem estimular mais iniciativas de intervenção voltadas para essas mulheres, buscando evitar a desistência e diminuir a desmotivação para ascensão profissional.

Extrapolando muros de organizações, a Psicologia Organizacional e do Trabalho possui compromisso social para com os trabalhadores e seu bem estar. O presente trabalho se baseia nesse compromisso para com a carreira de mulheres em profissões predominantemente masculinas e aposta em intervenções práticas, que visem promover a discussão e reflexão de mulheres sobre suas carreiras. A partir disto, ressalta-se que a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho, principalmente acerca da temática carreira e gênero, ainda tem muito espaço a conquistar com mulheres em áreas majoritariamente masculinas. Na literatura científica nacional e nas pesquisas de Psicologia Organizacional e do Trabalho, pouco se encontra sobre gênero e, principalmente, sobre intervenções realizadas com mulheres, revelando o caráter precursor do presente estudo. Acredita-se que os resultados encontrados possuem relevância para que se formem novas possibilidades de incentivo e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho.

Contudo, uma das limitações da pesquisa é o curto período em que a intervenção se realizou - 2 dias -, possivelmente prejudicando a maturação dos assuntos tratados pelas participantes, já que a segunda coleta de respostas, no grupo experimental, aconteceu logo após o evento. Outra limitação foi o baixo número de componentes do grupo controle, prejudicando uma comparação mais fiel com o grupo experimental. Além disso, a amostra pequena é considerada limitação para as análises estatísticas de caráter inferencial e preditivo.

Ainda que existam limitações, o estudo contribui com alguns indícios que encorajam intervenções no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho com mulheres, principalmente as que atuam em profissões predominantemente masculinas. Sugere-se, para

futuras pesquisas, a realização de mais uma coleta de respostas, porém alguns meses após a intervenção, quando, possivelmente, o impacto dos temas trabalhados podem ser melhor identificados. Por fim, deve-se investir em outras intervenções que estimulem o desenvolvimento profissional de mulheres, tais como programas de orientação de carreira e mentoria.

6. Referências

- Abbad, G., Zerbini, T., & Borges-Ferreira, M. F. (2012). Medidas de reação a cursos presenciais. In *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para Escolha Profissional: Teoria, Pesquisas e Avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(2), 171-178. doi: 10.5327/Z1982-12472012000200010
- Andrade, S. R. (2010). “Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso!”: trajetórias, identidades e representações de mulheres executivas. In *X Encontro Nacional de História Oral UFPE*, Recife, PE.
- Araújo, T. S., Leal, E. A., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Planejamento de carreira, autoeficácia e realização profissional de docentes em contabilidade. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16 (39), 113–133. Doi: 10.5007/2175-8069.2019v16n39p113.
- Araújo, T. S. (2018). Planejamento de carreira e realização profissional dos docentes de Ciências Contábeis. 123 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.te.2018.200>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191- 215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bastos, A. V. B., Yamamoto, O. H., Rodrigues, A. C. A., (2013). Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: Borges & Mourão (Orgs.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 25-52). Porto Alegre, RS: Artmed.

- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher: Princípios e Diretrizes/Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – 1. ed., 2. reimpr. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2011. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_mulher_principios_diretrizes.pdf
- Brito, C., Pavani, D., & Lima Jr., P. (2015). Meninas na ciência: atraindo jovens mulheres para carreiras de ciência e tecnologia. *Revista Gênero*, 16(1), 33-50. Doi: <https://doi.org/10.22409/rg.v16i1.744>
- Carli, L. L. & Eagly, A. H. (2012). Leadership and gender. In Day, D. D. & Antoniakis, J. (Orgs.), *The nature of leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Cavazotte, F. S. C. N. & Oliveira, L. B. (2018). Na corda bamba: paradoxos da liderança feminina no mundo corporativo. In Carvalho Neto, A. C. & Versiani, F. (Orgs.), *Mulheres profissionais: quem é o sexo frágil?*. (pp. 243-265). Belo Horizonte, MG: Editora PUC Minas.
- Collins, A., Lewis, I., Stracke, E., & Vanderheide, R. (2014). Talking career across disciplines: Peer group mentoring for women academics. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 12 (92). 92-108.
- Davey, F. H., & Stoppard, J. M. (1993). Some factors affecting the occupational expectations of female adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, (43), 235-250. Doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1993.1045>
- Davidson, M.J. & Burke, R.J. (2004), *Women in Management Worldwide: Facts, Figures and Analysis*, London: Ashgate.

- Deziel, M.; Olawo, D.; Truchon, L., & Golab, L. (2013). Analyzing the Mental Health of Engineering Students using Classification and Regression. In *Educational Data Mining 2013*.
- Duher, E. E., & Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: Are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology*, 59(4), 815–846. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00055.x>
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*. 85(9). 62-71.
- Forrest, L. (2006). A critical feminist approach to career counseling with women. In: Walsh, W. B. & Heppner, M. J. (Eds.), *Contemporary topics in vocational psychology. Handbook of career counseling for women* (pp. 167-192). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. doi: 10.13140/2.1.2470.4640.
- Fort, I., & Murariu, A. (2018). The Paths Between Gender, Barriers, Social Support, Coping Efficacy, and Educational Goals. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 68-76. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072716679924>
- Garcia, P. T. (2009). Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais nas aspirações de carreira. (Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/2067/1/Tese.pdf>
- Glina, D. M. R., Rocha, L. E., Batista, M. L., & Mendonça, M. G. V. (2001). Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexó com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Cadernos de Saúde Pública*, 17 (3), 607-616. doi: 10.1590/S0102-311X2001000300015.
- Greenwald, A.; Banaji, M. (1995). Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review*. 102 (1), 4-27.

- Hewitt, C. E., Mitchell, N., & Torgerson, D. J. (2008). Listen to the data when results are not significant. *BMJ (Clinical research ed.)*, 336(7634), 23–25.
<https://doi.org/10.1136/bmj.39379.359560.AD>
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2015). Censo da Educação Superior 2015. Disponível em:
<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484154/Resumo+T%C3%A9cnico+Censo+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+Superior+2015/dd2d280c-f644-4776-95ae-28029c928e20?version=1.4>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, (47), 36-49.
 Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Batra Chopra, S., Alexander, M. S., Suthakaran, V., & Chai, C. M. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, (60), 61-72. Doi: [10.1037//0022-0167.47.1.36](https://doi.org/10.1037//0022-0167.47.1.36)
- Leppink, J., O'Sullivan, P., Winston, K. (2016). Effect size - large, medium, and small. *Perspect Med Educ*. 5(6):347-349. doi: [10.1007/s40037-016-0308-y](https://doi.org/10.1007/s40037-016-0308-y).

- Lima, M. C. C. (2019). *Saúde mental de mulheres em carreiras predominantemente masculinas*. (Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia). Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/26292>
- Miller, W., Kerr, B., Reid, M. (1999). A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: persistence of glass walls? *Public Administration Review*. 59 (3). 218-230.
- Moreira, M. I. C. (2018). Mulheres e o trabalho no mundo contemporâneo. In Carvalho Neto, A. C. & Versiani, F. (Orgs.), *Mulheres profissionais: quem é o sexo frágil?*. (pp. 17-28). Belo Horizonte, MG: Editora PUC Minas.
- Mota-Santos, C. M., Carvalho Neto, A., Versiani, F, Caeiro, M, Martins, M. (2018). Glass Walls: empreendedoras quebrando as paredes de vidro. In Carvalho Neto, A. C. & Versiani, F. (Orgs.), *Mulheres profissionais: quem é o sexo frágil?*. (pp. 267-285). Belo Horizonte, MG: Editora PUC Minas.
- Nadler, L. (1984). *The handbook of human resources development*. New York: Wiley.
- O'Brien, K.M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257—274.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva.
- ONU Mulheres Brasil & United Nations Global Compact. (2016). Princípios de empoderamento das mulheres. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf
- Ornelas, J. (1994). Suporte Social: Origens, Conceitos e Áreas de Investigação. *Análise Psicológica*, 2-3(XII), 333-339.

- Perrot, M. (2005). *As mulheres e os silêncios da história*. São Paulo: Edusc.
- Phillips, S. D., & Imhoff, A. R. (1997). Women and Career Development: A Decade of Research. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 31–59. doi:10.1146/annurev.psych.48.1.31
- Polkowska, D. (2013). Women Scientists in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialisation of Scientific Knowledge by Women. *Journal of Technology Management & Innovation*, 8(2), 156-165. doi: 10.4067/S0718-27242013000200013.
- Polkowska, D. (2013). Women Scientists in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialisation of Scientific Knowledge by Women. *Journal of Technology Management & Innovation*, 8(2), 156-165. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242013000200013>
- Raiff, G. W. (2004). *The influence of perceived career barriers on college women's career planning* (Doctoral dissertation, University Of North Texas). Disponível em: https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc4685/m2/1/high_res_d/dissertation.pdf
- Rearick, D., Prakash, A., McSweeny, A., Shepard, S. S., & Fedorova, L. (2011). Critical association of ncRNA with introns. *Nucleic Acids Res.* (39), 2357–2366.
- Rosemberg, M. J. (2001). *E-learning; strategies for delivering knowledge in the digital age*. New York: McGraw-Hill.
- Ryan, C., Cagney, G., Krogan, N, Cunningham, P., & Greene, D. (2011). Imputing and predicting quantitative genetic interactions in epistatic MAPs. *Methods Mol Biol* 781:353-361.
- Scott, J. (1990). Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Educação e Realidade*. 16 (2). 5-22.
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*. 32 (3). 62-69.

- Surmani, J. S., Tortato, C. S. B., Silva, S. R., & Baptistella, R. (2020). Do mito de Métis aos conceitos de “teto de vidro” e “labirinto de cristal”: análises de assimetrias de gênero com enfoque CTS. *Revista Mundi Sociais e Humanidades*. 5 (1), 82-100.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, (38), 92-106.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334. doi:10.1590/S0102-37722005000300009
- Torres, C. V., & Pérez-Nebra, A. F. (2014) Diversidade e inclusão nas organizações. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 526–546.
- Unesco (2014, Março, 05). Somente 30% dos pesquisadores do mundo são mulheres [Notícia de Portal Eletrônico]. Disponível em: http://www.unesco.org/new/pt/brasil/about-this-office/single-view/news/just_30_of_the_worlds_researchers_are_women_whats_the/
- Vargas, M.R.M., & Abbad, G.S. (2006). Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In J.E. Borges-Andrade, G. Abbad, & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. (pp. 137–158). Porto Alegre: Artmed.
- World Bank Group. (2018). *Women, Business and the Law 2018 (Mulheres, Empresas e o Direito 2018)*. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Org.).

Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. (pp. 466-491). Porto Alegre, RS:
Artmed.

7. Anexos

7.1. Anexo 1

Escala de Reação ao Curso

Cara participante,

Este questionário tem o objetivo de colher informações acerca de diferentes aspectos do treinamento que acaba de ser ministrado, visando ao contínuo aperfeiçoamento dos treinamentos oferecidos pelo grupo Trabalhando com as Marias. Procure responder de forma mais precisa possível às questões que se seguem. Desde já agradecemos sua colaboração.

Ao lado de cada indicador há uma escala com seis conceitos de julgamento (Ótimo, Muito Bom, Bom, Regular, Ruim). Leia cada indicador cuidadosamente, escolha o ponto da escala que melhor descreve sua opinião acerca do módulo e assinale dentro do espaço correspondendo ao seu julgamento.

Quanto à programação	Ótimo	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim
1. Compatibilidade dos objetivos do <i>Workshop</i> com suas necessidades.					
2. Carga horária das atividades teóricas.					
3. Ordenação do conteúdo programático.					
4. Carga horária das atividades práticas.					
5. Adequação do conteúdo programático aos objetivos do <i>Workshop</i> .					
Aplicabilidade e utilidade do Treinamento					
6. Utilidade dos conhecimentos e					

habilidades enfatizadas no treinamento para a resolução de problemas de trabalho.					
7. Possibilidade de aplicação, em curto prazo, dos conhecimentos adquiridos na execução de suas tarefas no trabalho.					
8. Conveniência da disseminação do treinamento para o seu trabalho.					
Desempenho didático das apresentadoras					
9. Transmissão dos objetivos do treinamento.					
10. Nível de organização da apresentação da sequência dos temas.					
11. Nível de profundidade com que os temas e assuntos foram abordados, tendo em vista os objetivos do <i>Workshop</i> .					
12. Ritmo de apresentação dos tópicos.					
13. Uso de estratégias para motivar as participantes em relação aos temas abordados no módulo.					
14. Qualidade da apresentação dos conteúdos e da exemplificação.					
15. Uso de estratégias instrucionais (estudos de caso, exposições orais, discussão em grupo e similares) em relação à apreensão dos conteúdos.					
16. Uso de recursos instrucionais (quadro de giz, quadro branco) em relação à apreensão do conteúdo.					
Domínio do conteúdo pelas apresentadoras					

17. Conhecimentos dos temas abordados no treinamento.					
18. Segurança na transmissão dos conteúdos do treinamento.					
Entrosamento entre as participantes					
19. Disposição para esclarecer dúvidas.					
20. Respeito às ideias manifestadas pelas participantes acerca dos temas abordados no treinamento.					
21. Estímulo dado às participantes para manifestarem suas ideias.					

7.2. Anexo 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “O impacto de um *Workshop* de Carreira para mulheres em profissões predominantemente masculinas”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Lígia Carolina Oliveira Silva e Laura Gonçalves Alves.

Nesta pesquisa nós estamos buscando entender qual o impacto que um *Workshop* pode ter na carreira de mulheres. 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 na pesquisa. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

O desenho da pesquisa traz praticamente nenhum risco para o bem-estar de seus participantes, uma vez que eles apenas serão solicitados que respondam um questionário, sem se identificar. Nenhum tipo de estratégia adicional, como o engano ou teste de capacidade mental, será utilizada. Os benefícios serão a contribuição com informações a respeito de possíveis variáveis que afetam a relação entre o indivíduo e sua carreira, permitindo pensar maneiras de aumentar sua realização.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Laura Gonçalves Alves e Lígia Carolina Oliveira Silva na Universidade Federal de Uberlândia: Av. Pará, nº 1720, bloco 2C, sala 2C23, Campus Umuarama – Uberlândia-MG, CEP: 38400-902, fone: (34) 9 9642-3938, *email*: lauragalves20@gmail.com. Poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e

dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

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

Uberlândia, _____ de _____ de 2019.

7.3. Anexo 3

Suporte na carreira

Marque, em cada afirmativa, com qual frequência você se depara ou já se deparou com este tipo de suporte em sua carreira:

Nunca		Eventualmente		Sempre
1	2	3	4	5
	1. Sente-se aceita pelos seus colegas			
	2. Tem acesso a uma pessoa de referência na sua área (alguém que você admire e aprenda ao observar).			
	3. É capaz de arcar com os custos de treinamentos especializados na sua área.			
	4. Sente-se apoiada em sua decisão por pessoas importantes em sua vida (professores, pais, etc.).			
	5. Sente que existem pessoas “como você” na sua área.			
	6. Obtém assistência de um chefe ou um mentor, relacionada ao trabalho, se você sentir que precisa.			
	7. É encorajada por seus amigos em sua trajetória de carreira.			
	8. Obtém assistência de um orientador sobre como construir sua carreira.			
	9. Sente que sua família apoia suas decisões de carreira.			
	10. Tem suficiente dinheiro guardado para perseverar e se estabelecer na sua carreira.			
	11. Sente que amigos próximos ou familiares se sentem orgulhosos de você pela sua decisão de carreira.			
	12. Tem acesso a um mentor que pode oferecer encorajamento e conselhos.			
	13. Tem suficiente suporte financeiro da sua família para seguir nesta carreira, se você precisar.			
	14. Tem amigos ou familiares que podem vir a lhe ajudar com problemas relacionados à sua carreira.			

7.4. Anexo 4

Percepção de Barreiras na Carreira

Para cada uma dos itens listados abaixo, responda:

1. "Qual a frequência que você encontra ou poderia encontrar esta barreira ao longo da sua carreira/formação?"

Simultaneamente, analise e responda:

2. "Qual a probabilidade de superar esta barreira e seguir adiante com seus planos de carreira?"

Obs:

1 (Nunca), 4 (Eventualmente) e 7 (Sempre)

1 (Nada provável), 4 (Parcialmente provável), e 7 (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.		

7.5. Anexo 5

Aspirações profissionais

Responda os itens a seguir apontando o número que melhor lhe representa em relação à sua carreira futura.

Nada a ver comigo	Pouco a ver comigo	Parcialmente a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
1	2	3	4	5
	1. Espero me tornar uma líder na minha área de atuação/carreira.			
	2. Quando eu estiver estabilizada na minha carreira, eu gostaria de gerenciar outros funcionários.			
	3. Eu ficaria satisfeita em simplesmente fazer meu trabalho numa carreira em que me interessa.			
	4. Eu não pretendo me esforçar para ser promovida na empresa ou negócio no qual estou trabalhando.			
	5. Eu espero ascender hierarquicamente em qualquer organização ou negócio no qual eu trabalhe.			
	6. Uma vez que eu termine a escolaridade mínima necessária para um determinado emprego, não vejo motivos para continuar estudando.			
	7. Eu pretendo me tornar uma especialista na minha área de atuação/carreira.			
	8. Eu gostaria de fazer uma pós-graduação na área de atuação que me interessa.			
	9. Alcançar postos de liderança na minha carreira não é tão importante para mim.			

7.6. Anexo 6**Autoeficácia profissional**

Responda os itens a seguir escrevendo o número que melhor representa a sua opinião.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Em dúvida	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5
	1. Eu tenho as habilidades necessárias para exercer a minha profissão.			
	2. Eu me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas à minha profissão.			
	3. Eu me sinto segura para exercer a minha profissão.			
	4. Sinto que terei dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional.			
	5. Eu confio plenamente na minha capacidade profissional.			
	6. Eu me considero uma pessoa competente na minha profissão.			
	7. Não me sinto bem preparada para realizar minhas atividades profissionais.			