



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**Programa de Pós-graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde**

**IDENTIFICAÇÃO E PROMOÇÃO DO TALENTO FEMININO:  
CONHECENDO TRAJETÓRIAS E DESPERTANDO POTENCIAIS**

**RENATA MUNIZ PRADO BASTO**

**Brasília, fevereiro de 2018**



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**Programa de Pós-graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde**

**IDENTIFICAÇÃO E PROMOÇÃO DO TALENTO FEMININO:  
CONHECENDO TRAJETÓRIAS E DESPERTANDO POTENCIAIS**

**Renata Muniz Prado Basto**

Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, área de concentração Desenvolvimento Humano e Educação.

**ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. DENISE DE SOUZA FLEITH**

**Brasília, fevereiro de 2018**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente, com  
os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Muniz Prado Basto, Renata  
Mi IDENTIFICAÇÃO E PROMOÇÃO DO TALENTO FEMININO: CONHECENDO  
TRAJETÓRIAS E DESPERTANDO POTENCIAIS / Renata Muniz Prado  
Basto; orientador Denise de Souza Fleith. -- Brasília, 2018.  
191 p.

Tese (Doutorado - Doutorado em Processos de Desenvolvimento  
Humano e Saúde) -- Universidade de Brasília, 2018.

1. Talento. 2. Talento Feminino. 3. Psicologia. 4.  
Trajetória Profissional. 5. Intervenção. I. Fleith, Denise  
de Souza, orient. II. Título.

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

TESE DE DOUTORADO APROVADA PELA SEGUINTE BANCA  
EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Denise de Souza Fleith - Presidente  
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

---

Profa. Dra. Eunice Maria Lima Soriano de Alencar - Membro  
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

---

Profa. Dra. Jane Farias Chagas Ferreira - Membro  
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

---

Profa. Dra. Liliane Bernardes Carneiro - Membro  
Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal - SEEDF

---

Profa. Dra. Regina Lúcia Sucupira Pedroza - Suplente  
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

Brasília, fevereiro de 2018

A minha mãe e meu pai, fonte de amor incondicional, presença e parceria.

Aos meus dois amores, Rafael e Lucas,

que iluminam meus dias e fazem todo meu esforço valer a pena.

E, em especial, ao meu *amôre*, que com sua serenidade e cumplicidade

tornou esse momento leve e possível.

## AGRADECIMENTOS

Não sei...  
se a vida é curta ou longa demais para nós,  
mas sei que nada do que vivemos tem sentido se não tocarmos o coração das pessoas.  
Muitas vezes basta ser: braço que envolve, palavra que conforta,  
silêncio que respeita, alegria que contagia...  
E isso não é coisa de outro mundo, é o que dá sentido à vida.  
É o que faz com que ela não seja nem curta, nem longa demais,  
mas que seja intensa, verdadeira, pura... enquanto durar.  
Cora Coralina

Quatro anos intensos, verdadeiros e dedicados à realização de um sonho. Sozinha nada disso seria possível. Minha gratidão a todos que "tocaram meu coração" acreditaram e estiveram ao meu lado, essa relação e a presença de cada um de vocês deu um significado especial e sentido à concretização do meu doutorado.

Agradeço à minha família, pelo suporte e amor que foram a fundação desse projeto. Mamis, Papis e Irmã, o apoio e compreensão de vocês possibilitou que esse sonho se tornasse realidade, obrigada! Em especial, meu *amôre*, companheiro de vida, na alegria e na tristeza, na saúde e na doença, obrigada por viver comigo os anos mais enriquecedores das nossas vidas. Sem a "família inteira junta", você, Rafael e Lucas, a experiência do doutorado não seria tão prazerosa e feliz.

Gostaria de expressar minha reverência e principal agradecimento à pessoa mais importante nesse processo. Desde 2004, me acolheu na Universidade de Brasília, onde fiz o meu primeiro estágio na área de superdotação. Acreditou em mim, e me mostrou o caminho da excelência, que um dia espero alcançar. Mais do que mestre, ou orientadora, um modelo de pessoa e profissional, ética, amiga e encorajadora. Sempre nos incentivando a ser a nossa melhor versão. Denise, me sinto honrada em ser sua orientanda, obrigada por todo apoio e dedicação, serei sempre grata!

Um agradecimento especial, ao professor Steven Pfeiffer, professor do Programa de *Counseling Psychology* da Florida State University, meu orientador durante o doutorado-sanduíche e hoje um amigo querido e mentor. Me ensinou a reconhecer e valorizar a importância das "forças do coração" e do bem-estar em uma trajetória de sucesso.

Também agradeço à Dra Rena Subotnik, diretora da *American Psychological Association*, professor Nielsen Pereira da *Purdue University*, professoras Janet Lenz e Debra Osborn, do *Career Center* da FSU, e aos professores Joseph Renzulli e Sally Reis, da *University of Connecticut*. O acolhimento e aprendizagem oferecidos por esses profissionais me fizeram amar ainda mais a minha área e me sentir comprometida a fazer a diferença no meu país.

Certamente, a minha experiência nos Estados Unidos enriqueceu o meu doutorado, mas não posso deixar de reconhecer os professores, além da minha orientadora, que constituíram a base da minha carreira e me impulsionaram a alcançar novos voos e conhecer outros horizontes.

Minha eterna gratidão e admiração à querida professora Eunice Alencar, modelo de profissionalismo e ser humano. Sempre gentil, sábia e amiga, uma grande alegria e aprendizagem trabalhar ao seu lado.

À professora Jane Chagas, exemplo de coragem e disposição para a concretização de seus sonhos, muito obrigada pela parceria e oportunidades dadas nesses anos. É um prazer fazer parte dos seus projetos, conte sempre comigo.

À professora Claisy Marinho pelos ensinamentos e motivação, nos inspirando e mostrando a responsabilidade que o psicólogo tem para a transformação da educação brasileira promovendo uma cultura de sucesso, que desenvolve e acredita no potencial humano.

À professora Liliane Bernardes, pelo amizade e apoio desde o início do doutorado, pelas trocas e pelo entusiasmo em desenvolver a área da superdotação no Distrito Federal. Em especial, por se disponibilizar a integrar a banca e colaborar com o meu trabalho.

Registro também meus sinceros agradecimentos à professora Regina Pedroza, a qual respeito e admiro sua dedicação à Psicologia Escolar brasileira. Acompanho seus ensinamentos desde a graduação, e suas palestras contribuíram para minhas reflexões como profissional e como mãe com filhos em idade escolar.

Às colegas e amigas do mestrado e doutorado da Universidade de Brasília, e do Grupo de Pesquisa Criatividade, Superdotação e Desenvolvimento Humano. O apoio e parceria de vocês foram fundamentais, muito obrigada. Em especial, Daniela Rezende, pela amizade, companheirismo e disposição em compartilhar seus conhecimentos.

Gostaria de agradecer, especialmente, às participantes dessa pesquisa pela colaboração, motivação em ajudar e por disponibilizarem seu tempo, serei eternamente grata.

Por fim à CAPES, CNPq e FAPDF pelo apoio financeiro concedido para que diversos projetos além desta tese fossem concretizados.

## RESUMO

O conhecimento limitado acerca do processo de desenvolvimento do talento, especialmente em mulheres, tem se refletido no despreparo de profissionais e na escassez de serviços em prol do fortalecimento desse grupo. Este trabalho buscou avançar nessa direção por meio da realização de dois estudos. O primeiro, de natureza qualitativa e baseado na Teoria Fundamentada nos Dados, teve como objetivo investigar a trajetória de mulheres talentosas e eminentes de acordo com o Mega-Modelo de Desenvolvimento de Talentos concebido por Subotnik, Olszewski-Kubilius e Worrell (2011), e analisar a relação existente entre as dimensões individuais, contextuais e interpessoais no seu percurso profissional. Foram realizadas entrevistas (duas face a face, uma a distância e duas por correio eletrônico) com as cinco participantes do estudo. Independente da área em que atuam e de diferenças encontradas em relação à idade, formação educacional e estrutura familiar, alguns fatores, como resistência a estereótipos de gênero, trabalho como fonte de transformação social, presença de mentores, otimismo e resiliência, foram considerados decisivos para a expressão e desenvolvimento de seus potenciais. Esses fatores foram classificados como facilitadores e variáveis de proteção frente às adversidades encontradas. O segundo estudo desta pesquisa, constituiu na elaboração, implementação e avaliação de um programa online de desenvolvimento de talentos para mulheres brasileiras, por meio de uma pesquisa-intervenção. O estudo analisou a percepção das participantes acerca da influência do programa na identificação de suas potencialidades e dos aspectos internos e externos associados ao desenvolvimento dessas potencialidades. O programa pareceu atender positivamente às expectativas das integrantes, o que contribuiu para o alto nível de satisfação informado ao final da intervenção. O autoconhecimento, a interação entre

elas por meio do programa e o espaço para compartilhar experiências foram fatores considerados significativos em seus processos de florescimento de talentos. Esse resultado evidenciou a importância da rede social de apoio, mas também sugere que as interações por meio digital podem oferecer benefícios e constituem potencial recurso para o autoconhecimento e promoção do talento em alta escala. Este estudo buscou integrar teoria, pesquisa e prática, ampliar a compreensão do processo de desenvolvimento do talento feminino, bem como oferecer subsídios para o planejamento de ações inovadoras com vistas à promoção de condições favoráveis à identificação e expressão de seus potenciais. Os resultados poderão ainda dar visibilidade à área do talento, superdotação e eminência como campo legítimo de pesquisa e prática em psicologia.

**Palavras-chave:** talento, talento feminino, trajetória profissional, psicologia, intervenção, desenvolvimento do talento.

## ABSTRACT

The limited knowledge about the process of talent development, especially in women, has been reflected in the lack of preparation of professionals and in the lack of services that may favor the strengthening of this group. This investigation sought to advance in this direction through the accomplishment of two studies. The first, a qualitative Grounded Theory research, aimed to investigate the trajectory of talented and eminent women according to the Mega-Model of Talent Development conceived by Subotnik, Olszewski-Kubilius and Worrell (2011), and also aimed to analyze the relationship between individual, contextual and interpersonal dimensions in these women professional career. Interviews (two face-to-face, one remote and two by e-mail) were conducted with the five participants. Regardless of the area in which they work and the differences found in relation to age, educational background and family structure, some factors, such as resistance to gender stereotypes, work as a source of social transformation, presence of mentors, optimism and resilience were considered decisive for the expression and development of their potentials. These factors were classified as facilitators and variables of protection against the adversities encountered. The second study, consisted in the design, implementation and evaluation of an online talent development program for Brazilian women through an intervention-research. The study analyzed the participants' perception about the influence of the program in the identification of its potentialities and the internal and external aspects associated with talent development. The program seemed to positively meet the expectations of the members which contributed to the high level of satisfaction informed in the end. Self-knowledge, the interaction between the participants during the program and having a space to share experiences were factors considered significant in their talent

development processes. This result evidenced the importance of the social support network, but also suggests that digital interactions can offer benefits and are a potential resource for self-knowledge and the promotion of talent on a broad scale. This research sought to integrate theory, research and practice and to broaden the understanding of the process of female talent development, as well as offer subsidies to innovative projects and actions that offer conditions to identify and express their potential. The results will also give visibility to the area of talent, giftedness and eminence as a legitimate field of research and practice in psychology.

**Keywords:** talent, feminine talent, professional trajectory, psychology, intervention, talent development.

## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS .....	vi
RESUMO .....	ix
ABSTRACT .....	xi
LISTA DE TABELAS .....	xvi
LISTA DE FIGURAS .....	xvii

## CAPÍTULOS

1 - INTRODUÇÃO .....	1
2 - REVISÃO DE LITERATURA .....	7
Talento Humano .....	7
Talento, Criatividade, Eminência ou Excelência? .....	9
Perspectivas Teóricas, Modelos e Pesquisas sobre o Talento Humano .....	11
Mega-Modelo de Desenvolvimento do Talento .....	16
Fatores Associados ao Desenvolvimento do Talento .....	18
Adultos Talentosos: Definição, Características e Determinantes .....	23
Talento Feminino: Concepções, Características e Desenvolvimento .....	26
Características Psicossociais Associadas ao Talento Feminino .....	30
Fatores Socioculturais Associados ao Desenvolvimento do Talento Feminino ..	34
Mulheres Talentosas: Desafios na Sociedade Contemporânea .....	40
Propostas de Intervenções para o Desenvolvimento do Talento .....	47
Aconselhamento Psicológico e Desenvolvimento do Talento .....	54
3 - DEFINIÇÃO DO PROBLEMA .....	60
4 - MÉTODO .....	64
Estudo 1 .....	64

Delineamento .....	64
Participantes .....	64
Instrumentos .....	66
Procedimentos .....	68
Análise de Dados .....	69
Estudo 2 .....	71
Delineamento .....	71
Participantes .....	72
Instrumentos .....	75
Procedimentos .....	76
Programa Desenvolvimento do Talento Feminino .....	77
Análise de Dados .....	89
5 - RESULTADOS .....	90
Questão de Pesquisa 1 .....	90
Questão de Pesquisa 2 .....	96
Questão de Pesquisa 3 .....	101
Questão de Pesquisa 4 .....	109
Questão de Pesquisa 5 .....	116
Questão de Pesquisa 6 .....	119
6 - DISCUSSÃO .....	121
Discussão Estudo 1 .....	121
Discussão Estudo 2 .....	128
7 - CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES DO ESTUDO .....	135
Implicações Práticas .....	138
Implicações para Futuras Pesquisas .....	140

REFERÊNCIAS .....	142
ANEXOS .....	169
Anexo 1 - Roteiro de Entrevista .....	169
Anexo 2 - Questionário Inicial .....	171
Anexo 3 - Questionário Final .....	175

**LISTA DE TABELAS**

1. Idade, estado civil, filhos, posição na família de origem, área de formação das participantes do Programa Desenvolvimento do Talento Feminino .....	74
2. Lista de palavras indicadas .....	110
3. Média e desvio padrão dos adjetivos que caracterizam as participantes do estudo .....	112
4. Frequência de respostas aos itens sobre percepção do próprio talento .....	113
5. Itens do questionário de avaliação do programa: Média e desvio padrão das respostas .....	118

**LISTA DE FIGURAS**

1. Plataforma Thinkific .....	80
2. Capa da página do grupo de discussão .....	80
3. Print do vídeo de boas-vindas .....	82
4. Postagem informativa sobre a publicação da gravação da sessão online ....	83
5. Postagem motivacional .....	84
6. Recortes dos relatos sobre as mulheres inspiradoras .....	85
7. Convite da sessão ao vivo .....	86
8. Postagem do plano de ação .....	87
9. Postagem de agradecimento .....	88
10. Modelo de intervenção para o talento feminino .....	140

## CAPÍTULO 1

### INTRODUÇÃO

O talento é um fenômeno complexo e dinâmico que sofre influência de múltiplos fatores contextuais e personológicos. Não existe um perfil único de indivíduo talentoso, pois é preciso considerar diferenças culturais, econômicas, raciais e de gênero. As mulheres talentosas, em especial, representam um grupo negligenciado. Tal fato pode ser constatado em dados estatísticos e estudos sobre a representação feminina em diversas áreas e postos de liderança (Abrão, 2009; Antunes & Almeida, 2008; Bean, Farmer, & Kerr, 2015; Eagly & Chin, 2010; Mundim, Wechsler, & Nakano, 2013; Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2016; Prado, 2010; Zauli, Torres, & Galinkin, 2012).

Conforme o Relatório de Desigualdade de Gênero elaborado pelo Fórum Econômico Mundial em 2016, apesar dos avanços na política, educação e saúde, houve uma desaceleração em direção à paridade econômica entre homens e mulheres no Brasil. A diferença salarial e a participação na força de trabalho foram consideradas as principais causas. As mulheres são mais escolarizadas e representam a maioria da frequência universitária, mas ainda recebem os menores salários, e a sua baixa presença em altos cargos persiste. Esse cenário coloca em risco o crescimento de uma nação, bem como indica um mal-uso de seus talentos (*World Economic Forum – WEF, 2016*).

O Brasil é o país com a quinta maior população e a sétima maior economia do mundo. As mulheres representam mais de 51% da população brasileira e, de acordo com dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM, 2015), a população feminina cresce à medida que aumenta a faixa etária, o que indica uma feminização da população idosa. Observa-se também uma

diminuição da taxa de fecundidade, com valores abaixo do índice de reposição populacional. Em 2012, as mulheres eram responsáveis por 38% dos domicílios, sendo 42,7% monoparentais, com filhos, mas sem cônjuge, ao passo que, das famílias em que o homem era referido como responsável pelo domicílio, apenas 3,5% eram monoparentais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2014).

A autonomia econômica da mulher está relacionada com a sua inserção no mercado de trabalho, e também com a distribuição equitativa das responsabilidades familiares. Os dados apontados no parágrafo anterior indicam que a divisão sexual do trabalho sobrecarrega a mulher brasileira com a falta de equilíbrio no compartilhamento das tarefas domésticas, o que constitui um importante desafio a ser superado não só para sua permanência no trabalho como para sua ascensão profissional.

Em relação ao acesso à educação, as mulheres são predominantes em todos os níveis de ensino. Os indicadores sobre a concessão de bolsas de formação e fomento à pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) revelam, no entanto, que a presença feminina tende a diminuir à medida que o grupo é mais qualificado, o que demonstra que a participação de mulheres na atividade acadêmica e científica não acompanhou na mesma proporção a sua crescente inserção no universo acadêmico (Prado & Fleith, 2012).

As jovens mulheres contemporâneas, empoderadas pelos direitos conquistados em gerações anteriores, aparentam estar em vantagem, pois são mais escolarizadas, postergaram a maternidade e possuem menos responsabilidades domésticas, o que poderia favorecer maior dedicação profissional e busca de autorrealização. Dados do IBGE (2014) apontam, contudo, que as jovens entre 15 e 29 anos, apesar do melhor desempenho acadêmico em relação aos rapazes, o que poderia representar participação mais qualificada na vida social e profissional, enfrentam maiores riscos de desemprego

e vivenciam pior condição salarial (Camarano, 2006; Lobato, 2014; OIT, 2016; Venturi & Torini, 2014).

Esse cenário influencia o processo de autonomia e transição para a vida adulta e resulta no prolongamento da condição juvenil, ou no fenômeno da adulez emergente (Arnett & Eisenberg, 2007). Esse processo caracteriza-se por (a) sentimento de ambivalência entre adolescência e a vida adulta, (b) instabilidade nas vivências profissionais, educacionais e afetivas, (c) alta expectativa quanto ao futuro, e (d) foco em si mesmo e na realização de seus desejos (Carneiro & Sampaio, 2015; Dutra-Thomé & Koller, 2014).

As mulheres brasileiras, comparativamente aos homens, apresentam maior índice de escolaridade e expectativa de vida, além de representarem significativa parcela da população economicamente ativa do país. Todavia, recebem os menores salários, têm menos oportunidades de ascensão profissional, e respondem majoritariamente pelas tarefas domésticas e responsabilidades familiares. Essa desproporção indica que as mulheres enfrentam mais dificuldades que os homens no percurso do desenvolvimento de suas potencialidades. Os tradicionais papéis de gênero, a divisão sexual do trabalho, a estrutura e ideologia política são algumas das explicações sugeridas por estudiosos da área para esse cenário (Biasoli-Alves, 2000; IBGE, 2014; Mourão & Galinkin, 2008; Mundim, 2015; OIT, 2016; Ramos, 2014; Rocha-Coutinho & Coutinho, 2011; SPM, 2015; Viana, Diniz, Costa, & Zanello, 2012).

Para o bem das gerações presentes e futuras, devemos estimular e desenvolver toda a inteligência e as capacidades coletivas dos seres humanos. ... a participação plena e igualitária das mulheres não é mais uma opção, mas uma necessidade urgente se quisermos alcançar transformações estruturais rumo ao

desenvolvimento sustentável, que precisa acontecer em todos os níveis e esferas da sociedade. (Bachelet citada em ONU Mulheres, 2012).

A questão de gênero é um tema contemporâneo e transversal, que tem preocupado estudiosos de diversas áreas, não apenas econômica, política ou educacional. É nítido que vivemos um período de transformação, resultado da globalização e desenvolvimento tecnológico, que tem gerado mudanças na dinâmica e estrutura de diferentes instâncias sociais, como, por exemplo, a família e o mundo do trabalho (Ayman & Korabik, 2010; Biasoli-Alves, 2000; Diniz & Feres-Carneiro, 2012; Lobato, 2014; Rocha-Coutinho, 2004).

A ciência psicológica exerce função essencial diante dessa realidade, não só para identificar e compreender o sujeito frente a esse novo contexto, como para preparar e intervir para que os desafios dessa transição não impeçam o pleno desenvolvimento do indivíduo no seu ciclo de vida. O conhecimento limitado acerca do processo de desenvolvimento do talento em mulheres, especialmente no Brasil, tem se refletido no despreparo de profissionais e na ausência de serviços em prol do fortalecimento desse grupo.

As desigualdades de gênero relacionam-se ao impacto dos estereótipos no processo de constituição da subjetividade feminina, e geram bloqueios e barreiras no desenvolvimento e na expressão de suas habilidades e potenciais. Entende-se que o papel social desempenhado pela mulher e os padrões de desenvolvimento e expressão de suas habilidades e talentos são promovidos ou inibidos essencialmente por fatores relacionados ao contexto em que vivem. Estudos indicam que as características de personalidade e as necessidades singulares das mulheres também precisam ser focalizadas para a promoção de um desenvolvimento sadio, capaz de favorecer seu bem-estar emocional e saúde mental (Baer & Kaufman, 2008; Kerr & Mckay, 2014;

Noble, Subotnik, & Arnold, 1999; Reis & Sullivan, 2009; Tweedale & Kronborg, 2015; Zanello & Andrade, 2014).

Subotnik, Olszewski-Kubilius e Worrell (2011) revelam que há uma grande preocupação com a identificação do talento, mas poucos são os esforços para a sua promoção. Como os indivíduos talentosos são instruídos, orientados, incentivados, e que suporte têm ao longo de toda sua vida? Para os autores, esse esforço é deixado ao acaso, ao sabor das oportunidades que surgem na vida dessas pessoas, sem que haja um esforço estratégico nessa direção.

A reflexão apresentada anteriormente aponta a articulação entre teoria, pesquisa e prática como essencial à promoção do talento. Poucos teóricos enfatizam essa interação. Um exemplo é o trabalho desenvolvido pelo pesquisador norte-americano Joseph Renzulli (1978, 2002, 2005, 2012, 2016), cujas propostas de intervenção – Modelo Triádico de Enriquecimento e Operação *Houndstooth* –, destacam-se nessa direção, pois foram desenvolvidos como aplicações práticas da sua concepção teórica, o Modelo dos Três Anéis. Verifica-se, contudo, que a maioria dos estudos e intervenções na área de talento se concentram no âmbito da educação ou das organizações, o que indica uma lacuna no âmbito da psicologia.

O impacto de intervenções fundamentadas na ciência psicológica no processo de desenvolvimento do talento, de forma geral ou do talento de grupos sub-representados como as mulheres, é um aspecto a ser considerado ao propor estudos que possam fundamentar ou beneficiar a prática profissional, ou auxiliar a elaboração de programas ou serviços de atendimento às jovens talentosas. Portanto, esta pesquisa foi desenvolvida com o intuito de integrar teoria, pesquisa e prática na compreensão do talento feminino, e para isso foram desenvolvidos dois estudos.

O primeiro, de natureza qualitativa e baseado na Teoria Fundamentada nos Dados, teve como objetivo investigar a trajetória de mulheres talentosas e eminentes de acordo com o Mega-Modelo de Desenvolvimento de Talentos concebido por Subotnik et al. (2011), e analisar a relação existente entre as dimensões individuais, contextuais e interpessoais no seu percurso profissional. O segundo estudo constituiu na elaboração, implementação e avaliação de um programa online de desenvolvimento de talentos para mulheres brasileiras, por meio de uma pesquisa-intervenção. O estudo analisou a percepção das participantes acerca da influência do programa na identificação de suas potencialidades e dos aspectos internos e externos associados ao desenvolvimento dessas potencialidades. Ressalta-se, ainda, que este estudo não é apenas “sobre” mulheres, mas também “para” mulheres, e, assim, pretende-se contribuir para o avanço do conhecimento na área, além de oferecer diretrizes para o planejamento de ações inovadoras com vistas à promoção de condições favoráveis à identificação e expressão de seus potenciais.

## **CAPÍTULO 2**

### **REVISÃO DE LITERATURA**

Neste capítulo são apresentados estudos teóricos e empíricos que embasam esta investigação. Três eixos temáticos compõem a estrutura do capítulo. O primeiro, sobre o talento humano, aborda modelos teóricos e pesquisas sobre o fenômeno, bem como os múltiplos aspectos que influenciam a manifestação e o desenvolvimento do talento, com destaque para o talento adulto. O segundo, acerca do talento feminino, examina o construto a partir de uma perspectiva de gênero. Considerações sobre a atuação feminina na sociedade contemporânea e as implicações para a vida pessoal, familiar e profissional da mulher também são apresentados. Finaliza-se o capítulo com uma seção sobre intervenções e práticas baseadas em evidências, direcionadas ao desenvolvimento das potencialidades do indivíduo e promotoras do talento e empoderamento feminino, com destaque para a modalidade de *counseling psychology* ou aconselhamento psicológico.

#### **Talento Humano**

O crescente interesse pelo estudo do talento e sua relação com a promoção de uma sociedade calcada em princípios éticos e de direitos humanos que ofereça melhores condições à realização pessoal e social de todos os cidadãos, independente de classe social, raça ou sexo, tem sido destacado por diversos autores contemporâneos. Verifica-se que a preocupação dos estudiosos da área não é apenas com o desperdício de potencial humano, mas é também a de encontrar maneiras de maximizar oportunidades para todos, valorizando e respeitando suas diferenças com o objetivo fundamental de incentivar uma sociedade melhor (Dai & Chen, 2013; Fleith, 2009; Gardner,

Csikszentmihalyi, & Damon, 2004; Novaes, 2003; Pfeiffer, 2016; Plucker & Callahan, 2014; Renzulli, 2012; Sternberg, Jarvin, & Grigorenko, 2010).

Há um consenso acerca da complexidade e heterogeneidade na manifestação do talento. Múltiplos aspectos influenciam a sua expressão, a saber: traços de personalidade, habilidades e estilos cognitivos, condições ambientais, além de características da área em que está inserido (Alencar & Fleith, 2001; Almeida, Fleith, & Oliveira, 2013; Friedman-Nimz & Skyba, 2009; Moltzen, 2009; Olszewski-Kubilius & Thomson, 2015; Pfeiffer, 2013; Renzulli, 2012; Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2012; Winner, 2014). As pessoas demonstram ou têm potencial para demonstrar sua singularidade de várias formas; algumas são mais criativas; outras apresentam excelência em habilidades de liderança, ou nas relações interpessoais; há também as que possuem uma habilidade específica em um domínio da atividade humana ou uma predisposição para alcançar níveis superiores de proficiência em diversas áreas. “O desenvolvimento de suas habilidades, a qualidade de vida e o seu sucesso ou a autorrealização dependem de um conjunto complexo de variáveis individuais e ambientais” (Chagas & Fleith, 2011, p. 386).

A compreensão do talento como um fenômeno complexo, dinâmico, multifacetado, e que se manifesta de diferentes formas ao longo da vida, favoreceu a elaboração de várias definições e modelos teóricos propostos com o objetivo de melhor esclarecê-lo (Shavinina, 2009; Sternberg & Davidson, 2005). Todavia, essa complexidade configura-se em muitos desafios para a área, um deles se refere à escolha do termo apropriado para designar esse fenômeno.

### **Talento, Criatividade, Eminência ou Excelência?**

Superdotação, talento, eminência, excelência, alta performance e até produção criativa são usados por alguns teóricos como sinônimos, já outros fazem distinção entre esses termos (Almeida & Wechsler, 2015; Gagné, 2005; Renzulli, 2005; 2014; Rinn & Bishop, 2015; Winner, 2014). O que essas palavras têm em comum? De maneira geral, referem-se à pessoa que se destaca entre seus pares, ou da maioria da população. Apesar da existência das diferenças individuais, percebe-se uma relação implícita entre o potencial revelado e o reconhecimento social dessa habilidade.

Diferentemente do “gênio”, ou quem deixou um legado à humanidade devido a suas contribuições originais, superdotado é o termo mais adequado para descrever aquele que apresenta alto potencial ou habilidade significativamente superior em uma ou mais áreas, comparado aos seus pares (Alencar, 2007a). Vale destacar que uma predisposição cognitiva, psicológica ou física para uma área dificilmente irá se manifestar em um ambiente pouco estimulador. Potencial é, portanto, diferente de desempenho, e o fato de pessoas exibirem altas habilidades no início do ciclo de vida não garante que serão adultos produtivos, com uma performance de excelência, pois outros fatores além de habilidades superiores influenciarão esse processo.

Alguns autores criticam o uso do termo superdotado pela conotação negativa advinda do prefixo “super”, o qual destaca o estereótipo de gênio, de habilidades “sobrenaturais” e herdadas. O uso do termo contribui ainda para gerar expectativas excessivas e muitas vezes reforça a ideia de que fatores internos, ou pessoais, são suficientes para o desenvolvimento do fenômeno (Antipoff & Campos, 2010; Guenther & Rondini, 2012).

Outros autores, apesar de concordarem com a carga pejorativa associada ao termo superdotado, preferem utilizá-lo como sinônimo de talento e muitas vezes

intercalam essas terminologias, conforme o Conselho Mundial para Crianças Superdotadas e Talentosas (Alencar & Fleith, 2001; Renzulli, 2005). O termo talento também é muito utilizado para enfatizar o aspecto processual do fenômeno ou a presença de habilidades superiores na área artística ou esportiva (Gagné, 2005, 2010; Silva & Fleith, 2008, Subotnik et al., 2011, 2012).

De acordo com Trost (citado em Almeida & Wechsler, 2015), a excelência refere-se ao desempenho notoriamente superior em uma determinada área de atuação ou domínio de conhecimento. Sem desmerecer a relevância do ambiente, o conhecimento acumulado e competências decorrentes de extensa experiência na área interagem com variáveis psicológicas em direção ao alcance e manutenção da excelência. O termo é comum em contextos profissionais e alguns autores relacionam a presença de características da personalidade criativa à excelência, como autonomia, independência e inconformismo para superar padrões e propor soluções inovadoras (Araújo, Cruz & Almeida, 2011).

A produtividade criativa tem sido reconhecida como principal riqueza de uma sociedade. Vivemos na era da informação e do conhecimento compartilhado, e, mais do que o acúmulo do saber, as instituições e organizações têm valorizado o uso desse saber em prol do bem social (Alencar & Formiga-Sobrinho, 2017). Em suma, a pessoa produtiva-criativa destaca-se, pois é capaz de produzir conhecimento, resolver problemas de forma criativa e autorrealizar-se nesse processo. De acordo com Renzulli (2012, 2014, 2016), o propósito de uma sociedade preocupada com o desenvolvimento de seus talentos humanos deveria estar calcado no desenvolvimento de competências para uma liderança focada na produção criativa para um mundo melhor. Poderíamos inferir que o indivíduo com essas características receberá alto reconhecimento social pelo seu desempenho produtivo e criativo, e será capaz de promover uma mudança na

área em que atua, impactando diversas pessoas. Tais indivíduos são definidos como eminentes em seu campo ou domínio.

O reconhecimento social é o critério mais utilizado na definição desses termos, mesmo diante da constatação da multidimensionalidade do talento humano. Habilidade acima da média, potencial superior, alta produtividade ou performance, e desempenho excepcional são critérios fundamentais para conceber o talento, mas não suficientes. Isso pode indicar que outros aspectos associados a esse fenômeno são menos privilegiados, como motivação e traços de personalidade. Além disso, as abordagens e concepções teóricas acabam priorizando grupos socialmente incluídos em detrimento de outros menos visíveis, como os *underachievers*, as mulheres ou aqueles provenientes de classes socioeconômica desfavorecidas.

Diante dessa problemática, verifica-se entre os estudiosos da área, uma tendência em atualizar e refinar as perspectivas teóricas vigentes, principalmente devido ao processo de identificação do indivíduo talentoso estar diretamente associado à sua concepção (Gagné, 2005, 2010; Renzulli, 2005, 2014; Sternberg, 1986, 2005a; Subotnik et al., 2011, 2012). Apresentaremos algumas abordagens, modelos teóricos e pesquisas que influenciaram essa área de estudo. Os fatores associados ao desenvolvimento do talento e contribuições recentes da literatura psicológica serão ressaltados.

### **Perspectivas Teóricas, Modelos e Pesquisas sobre o Talento Humano**

O clássico estudo longitudinal realizado por Lewis Terman, com estudantes de alto QI, foi pioneiro e influenciou significativamente a área. Participaram cerca de 1.500 crianças em idade escolar que foram acompanhadas ao longo de toda a sua vida. Os participantes destacavam-se não apenas no âmbito cognitivo, mas também no social e físico, contradizendo o estereótipo, ainda vigente nos dias de hoje, de que pessoas com

alto QI possuem dificuldade de interação social, são menos desenvolvidas fisicamente e instáveis emocionalmente. Os resultados encontrados indicaram que esses indivíduos apresentavam um desenvolvimento precoce desde a infância, andavam e liam antes da média; demonstravam alta curiosidade, o que por sua vez os direcionavam a buscar o aprendizado por si mesmo, revelando uma tendência ao autodidatismo, motivação e gosto por desafios; também apreciavam a convivência social, geralmente com pessoas mais velhas, indicando um bom ajustamento social (Duggan & Friedman, 2014; Winner, 1998, 2014).

Havia, por outro lado, uma presença desproporcional de meninos, o que pode ter reforçado a ideia de que os meninos são mais inteligentes que as meninas. Destaca-se, também, o critério de escolha dos estudantes mediante o uso do teste de inteligência Stanford-Binet que refletia a compreensão do fenômeno à época, geralmente associado ao desempenho cognitivo, ou resultados em teste de QI (Winner 1998).

Essa pesquisa ajudou a esclarecer a relação existente entre alto QI na infância e eminência na idade adulta. No estudo não houve diferença no desempenho ao comparar os 26 participantes com QI acima de 180 a outros 26 escolhidos aleatoriamente. No entanto, ao comparar os mais e menos bem-sucedidos profissionalmente, verificou-se uma diferença significativa relacionada ao empenho e energia desses indivíduos. Terman notou que “os níveis de habilidade desempenham um papel menos importante do que fatores de personalidade e motivação” (Winner, 1998, p. 224).

Os estudos de Terman apontaram uma prevalência de especialistas e profissionais bem-sucedidos, mas não houve entre os participantes um “gênio criativo” ou alguém que tenha revolucionado um domínio de conhecimento. Esse dado indicou que outros fatores, além do QI, estão envolvidos em uma performance altamente criativa.

Prevaleceu, por muito tempo, a associação entre alto desempenho em testes de inteligência e potencial humano superior. Novas concepções de inteligência ampliaram a compreensão desse fenômeno para além do quociente intelectual (QI). Um exemplo é a Teoria das Inteligências Múltiplas, concebida por Howard Gardner (1995).

Gardner (2010) desenvolveu um conceito de inteligência relacionado ao “potencial biopsicológico de processar informações de determinadas maneiras para resolver problemas ou criar produtos que sejam valorizados por, pelo menos, uma cultura ou comunidade” (p. 18). Essa visão destacou a pluralidade das diferenças individuais associadas ao componente cultural como indicadores da multidimensionalidade da inteligência, o que favoreceu o desenvolvimento da Teoria das Inteligências Múltiplas.

Apesar de diferentes, as inteligências abordadas na teoria de Gardner interagem entre si e podem se manifestar em diferentes níveis. São elas: inteligência linguística, inteligência lógico-matemática, inteligência musical, inteligência viso-espacial, inteligência corporal-cinestésica, inteligência interpessoal, inteligência intrapessoal, inteligência naturalística e inteligência existencial. Essa perspectiva possibilita uma visão mais inclusiva e democrática do talento humano, já que pode ocorrer em diversas áreas e em maior abrangência entre as pessoas.

O modelo desenvolvido por Robert Sternberg (2005a) denominado WICS (*Wisdom, Intelligence, Creativity, Synthesized*) constitui outra contribuição para a área. O autor defende que, na atualidade, a sabedoria é considerada tão essencial quanto a inteligência e a criatividade para se alcançar a eminência.

Sternberg (2005a) define sabedoria como a aplicação desses atributos mediada por valores morais e harmonia entre interesses intra e interpessoais. A inteligência, nesse modelo, é definida como “habilidade de alcançar objetivos na vida, em

determinado contexto sociocultural, utilizando recursos próprios, como superação de fraquezas e dificuldades, para se adaptar, modificar ou até selecionar ambientes, e aprender a partir das experiências de vida” (p. 328). Esse tipo de inteligência é denominado pelo autor de inteligência prática ou contextual (Sternberg, 1986). Já a criatividade, de acordo com o modelo, envolve habilidades e atitudes necessárias para a geração de ideias ou produtos qualitativamente novos e apropriados. Tanto Gardner quanto Sternberg enfatizaram a interação da pessoa com o ambiente na manifestação de um potencial.

Ao longo de quatro décadas de investimento na área, Joseph Renzulli (1978, 2002, 2005, 2012, 2016) propôs uma teoria geral de desenvolvimento do potencial humano composta por quatro subteorias inter-relacionadas: a Teoria dos Três Anéis, o Modelo Triádico de Enriquecimento, a Operação *Houndstooth* e a Liderança para um Mundo em Transformação. A concepção de superdotação, proposta na Teoria dos Três Anéis, considera esse fenômeno como resultado da interação dinâmica de três fatores - habilidade acima da média, criatividade e envolvimento com a tarefa. Renzulli não descarta a influência do ambiente e incluiu em sua representação gráfica um fundo denominado *houndstooth* que se refere à interação entre a personalidade e o contexto da pessoa.

Renzulli (2012) defende que não é necessário a presença homogênea desses três componentes. Eles devem interagir em algum grau para que um alto nível de produtividade criativa possa emergir. De acordo com essa abordagem, a superdotação é um fenômeno a ser desenvolvido em algumas pessoas, em determinado tempo e sob circunstâncias específicas. Vale destacar que não há diferenciação entre os termos talento e superdotação na teoria proposta.

A Teoria dos Três Anéis oferece contribuições para a identificação e avaliação, bem como para a organização de medidas educativas promotoras de condições adequadas ao desenvolvimento do potencial de todas as pessoas. O Modelo Triádico de Enriquecimento (Renzulli, 2012) é um exemplo bem-sucedido, nessa direção. A principal finalidade do modelo é apresentar estratégias de enriquecimento curricular que possibilitem experiências de aprendizagem significativas para a emergência da produtividade criativa de estudantes, tanto na sala de aula regular quanto em programas de atendimento a superdotados.

Renzulli (2002, 2012; Renzulli, Koehler & Fogarty, 2006), em constante atualização e revisão dos seus pressupostos teóricos, propôs uma teoria de intervenção denominada Operação *Houndstooth*, que versa sobre a promoção de capital social, ou seja, estimular em alunos com alto potencial habilidades que beneficiem a sociedade, tais como empatia, sabedoria, otimismo e liderança. A liderança, por exemplo, é considerada uma condição necessária para a criação de capital social e para a transformação do mundo, e por isso deve ser desenvolvida. A abordagem teórica apresentada por Renzulli tem um caráter educacional e destaca-se por oferecer, além da compreensão do fenômeno do talento, possibilidades de atuação para o desenvolvimento pleno do potencial humano em direção a um mundo melhor.

A possibilidade de expressar o talento ou a chance de desenvolver habilidades, além de resultar em alto nível de satisfação pessoal ou autorrealização, pode também favorecer uma contribuição científica, estética, entre outros benefícios práticos para a sociedade. Essa afirmação foi feita por Subotnik et al. (2011, 2012) ao apresentarem um modelo de talento sob a perspectiva da ciência psicológica. Descreveremos o modelo a seguir visto que é a concepção de talento adotada neste estudo.

**Mega-Modelo de Desenvolvimento do Talento.** A proposta teórica defendida por Rena Subotnik, Paula Olszewski-Kubilius e Frank Worrell foi publicada em 2011 com o intuito de ressaltar a influência da literatura psicológica nos estudos em superdotação, legitimar esse campo como tópico de interesse da psicologia e integrar as diversas teorias e modelos existentes. Os autores não fazem distinção entre os termos superdotação e talento e sugerem uma definição compreensiva do fenômeno.

Subotnik et al. (2011) consideram que a superdotação ocorre de forma distinta entre duas categorias de pessoas talentosas, a performática e a produtora. Para os autores, a superdotação é um construto em desenvolvimento com diferentes estágios em que variáveis se destacam em cada um deles. O potencial é o fator chave no início do processo, o desempenho é a medida no estágio seguinte, e o alcance da eminência é o ponto culminante do processo de desenvolvimento de talento.

Cada fase da trajetória de vida tem suas especificidades e impactam a expressão do talento. Outro aspecto a considerar é as diferenças existentes entre os campos de conhecimento. Determinadas áreas exigem habilidades e tempo diferenciado nesse processo, como por exemplo a superdotação em áreas esportivas versus acadêmica. No entanto, o ingrediente que perpassa todo o processo, desde o potencial latente à performance de sucesso em uma área, diz respeito a variáveis psicossociais associadas ao esforço, ao acesso a oportunidades, e a como as pessoas respondem às chances que lhes são apresentadas.

A partir dessa compreensão os autores delinearão o modelo fundamentado em cinco princípios: (a) habilidades, gerais ou específicas, são importantes e podem ser desenvolvidas; (b) cada área ou domínio do talento tem diferentes trajetórias de desenvolvimento; (c) em cada fase do processo de desenvolvimento do talento, oportunidades devem ser fornecidas, bem como aproveitadas e comprometidas pelo

indivíduo talentoso; (d) variáveis psicossociais são fatores determinantes no desenvolvimento bem-sucedido de talentos; (e) eminência é o resultado esperado da educação do superdotado.

O talento, nessa perspectiva, é entendido como processo e pode ser identificado e promovido de acordo com as etapas do desenvolvimento humano. A infância é associada à identificação dos interesses e, possivelmente, de potenciais. Nesse estágio, a ênfase do processo de desenvolvimento do talento é na exposição a atividades diversas, tanto no ensino formal quanto extracurricular, como esportes, ciências ou artes, o que pode favorecer a identificação da “paixão” por uma área ou tópico. Essa é a fase de exploração e a família possui papel fundamental. Já na adolescência, percebe-se maior engajamento em uma área específica. Nessa fase deve-se investir no potencial manifestado e interesses apresentados, além de oferecer desafios e recompensas pelo desempenho resultante da dedicação. Mas é durante a fase adulta que a produtividade criativa e de excelência poderá emergir.

Em adultos, os autores destacam a presença de grande bagagem de conhecimento, maior habilidade em um domínio específico, alta capacidade de aprender e assimilar novas informações. A compreensão do talento na trajetória de vida também deve enfatizar como esses indivíduos são instruídos, orientados, incentivados, e que suporte têm ao longo do tempo (Olszewski-Kubilius & Thomson, 2015; Subotnik et al., 2011).

As continuidades e mudanças progressivas ocorridas a partir de interações estabelecidas em múltiplos contextos, desde processos biológicos até mudanças sócio-históricas, caracterizam o desenvolvimento da pessoa ao longo do seu curso de vida. O desafio desse novo paradigma encontra-se em compreender esse processo a partir da integração dos distintos sistemas que influenciam e são influenciados pela pessoa, bem

como de que modo esses sistemas preservam as condições de saúde e as funções adaptativas dos organismos, facilitando ou dificultando a manifestação do seu potencial (Chagas & Fleith, 2011; Dai & Chen, 2013; Horowitz, Subotnik, & Matthews, 2009; Moltzen, 2009; Subotnik et al., 2011, 2012). Serão destacados seguir os diversos aspectos que podem interferir na expressão, ou não, de um potencial.

### **Fatores Associados ao Desenvolvimento do Talento**

Verifica-se uma tendência dos estudiosos da área em ressaltar o impacto de fatores ambientais, sociais e emocionais na expressão de habilidades superiores. Variáveis como motivação, engajamento, emoções positivas, gosto por desafios, busca de autorrealização, resiliência, gênero, presença de mentores, ambiente enriquecido, chance, oportunidade e introspecção são consideradas tão essenciais quanto atributos intelectuais ou cognitivos (Csikszentmihalyi, 1996, 2004; Fleith, 2007; Neihart, Pfeiffer, & Cross, 2016; Pfeiffer, 2015; Plucker & Barab, 2005).

De acordo com Almeida, Fleith e Oliveira (2013), as características psicológicas do superdotado estão associadas ao seu processo de aprendizagem, desempenho acadêmico e profissional, e podem ser organizadas em quatro dimensões: cognitiva, aprendizagem/rendimento, motivação e personalidade. A dimensão cognitiva diz respeito ao pensamento lógico-dedutivo, de tipo convergente e associado ao quociente intelectual – QI, e ao pensamento criativo ou divergente. O conhecimento das próprias funções cognitivas e das estratégias mais adequadas para sua implementação ao realizar tarefas ou solucionar problemas refere-se ao papel da autorregulação e metacognição em indivíduos superdotados e que certamente impactará seu processo de aprendizagem e rendimento. A terceira dimensão indicada pelos autores trata da motivação, em especial a intrínseca. Esse tipo de motivação pode resultar em alto nível de entusiasmo,

perfeccionismo devido ao envolvimento e paixão pela área, preocupações pouco convencionais, aspirações profissionais elevadas, e diversidades de interesses e projetos. Certas características de personalidade associadas às dimensões cognitiva, de aprendizagem e motivação, em um contexto favorável, seguramente promoverá o desenvolvimento do talento.

O foco na compreensão dos fatores de personalidade associados ao desenvolvimento da superdotação ou talento foi destacado por Friedman-Nimz e Skyba (2009). Para essas autoras, desde o clássico estudo de Terman, a personalidade foi evidenciada como significativa para o alto desempenho, especificamente em relação à persistência, foco nos objetivos (ou desejo de ser bem-sucedido), autoconfiança e ausência de sentimentos de inferioridade. A motivação possui um papel de destaque entre um potencial latente e a sua expressão, por esse motivo essa variável foi incluída em diversos modelos de superdotação, apresentados na subseção anterior. Engajamento com a tarefa, perseverança, paixão e entusiasmo são habilidades não-cognitivas associadas à motivação e que conduzem ao envolvimento de longo prazo em uma área, favorecendo a alta performance ou desempenho posterior.

Por outro lado, alguns fatores foram apontados como mais propícios a impactar negativamente o processo de desenvolvimento do talento por se associarem à depressão, ansiedade, isolamento social ou baixa autoestima (Alencar, 2014). O desenvolvimento assincrônico é um exemplo. Refere-se à discrepância entre o avanço intelectual e o ritmo de desenvolvimento em outras áreas como a psicomotora, linguística ou afetiva-emocional. O alto potencial cognitivo pode gerar expectativas de maior maturidade emocional, mesmo que o comportamento esteja adequado à etapa de vida do indivíduo. Essa falta de sintonia promove conflitos intra e interpessoais, influencia o processo de

ajustamento psicossocial e pode traduzir-se em instabilidade emocional (Almeida, Fleith, & Oliveira, 2013).

A tendência dos indivíduos com altas habilidades reagirem com elevada sensibilidade e intensidade emocional nas áreas: sensorial, psicomotora, intelectual, imaginativa e emocional foi abordada por Dabrowski (citado em Oliveira, Barbosa, & Alencar, 2017) ao evidenciar essa relação em seus estudos sobre personalidade que resultaram na Teoria da Desintegração Positiva. O termo sobre-excitabilidade foi utilizado para definir esse comportamento e, além de ser considerado um indicador de superdotação, representa um construto importante para a promoção de intervenções com foco nas características de personalidade e emocionais do superdotado.

Apesar de não ter sido desenvolvida com esse fim, essa teoria contribui para a compreensão da superdotação, especialmente no que tange ao desenvolvimento emocional. Essa abordagem defende que o ser humano desenvolve-se em um processo de desintegração e reintegração, de um nível mais básico como o egocentrismo, a níveis superiores, como o altruísmo. A desintegração proposta na teoria não se refere a algo negativo, pois o autor aponta que não existe um modelo universal e definido do que é saudável, ou não saudável (Oliveira et al., 2017).

Nota-se um aumento de estudos que tratam da relação entre desenvolvimento socioemocional e superdotação, inclusive no Brasil (Alencar, 2006, 2007b, 2014; Chagas-Ferreira, 2014a; Fleith, 2007; Neihart, Pfeiffer, & Cross, 2016; Peterson, 2014; Piske, Machado, Bahia, & Stoltz, 2014; Prado & Fleith, 2016). Essa preocupação demonstra a mudança de paradigma na área que passa a considerar a importância dessa dimensão no desenvolvimento do talento. Os estudos também apontam que os riscos de desajuste psicossocial podem estar mais associados ao contexto do que às características

intrínsecas desses indivíduos. Contudo, negligenciar suas necessidades socioemocionais pode não ser a melhor estratégia para a expressão do potencial.

Traços de personalidade, ambiente apropriado e habilidades cognitivas interagem nesse processo, porém a paixão por desenvolver-se, o gosto por desafios e, principalmente, a opinião que os indivíduos têm de si acerca da sua capacidade de mudança e evolução, são, de acordo com Carol Dweck (2006), o marco distintivo das pessoas de sucesso. Esses atributos são responsáveis pela persistência e foco, mesmo em condições de extrema adversidade.

A autora defende que apesar das diferenças existentes entre os indivíduos, esse tipo de mentalidade, *growth mindset*, ou “código mental construtivo”, refere-se à convicção de que é possível desenvolver-se por meio do esforço e da experiência. Afinal “não se pode prever o que alguém é capaz de realizar com anos de paixão, esforço e treinamento” (Dweck, 2006, p. 7). Portanto, para a autora, uma atmosfera de formação e desenvolvimento do talento inclui oferecer estratégias orientadas para isso, como focalizar o processo de aprendizagem, oferecer *feedback* ou críticas construtivas, e valorizar o esforço ao invés das habilidades.

A relação entre características genéticas e ambientais na alta produção criativa de pessoas eminentes, como Thomas Edison, Beethoven, Einstein e Darwin, foi pesquisada por Simonton (1988, 1997, 2014) em mais de duas décadas de estudo. Muitos dos “gênios” investigados não foram crianças prodígio ou identificadas como superdotadas na infância, mas apresentaram algumas semelhanças em relação ao tempo de treino profissional, posição da criança na família (geralmente primogênitos), perda parental, nível socioeconômico, diversidade cultural, fragmentação política ou guerras. O autor afirma que traços hereditários podem contribuir para o desenvolvimento de determinadas habilidades, como a altura do jogador de basquete, contudo fatores do

contexto cultural, social, político e histórico são tão importantes quanto os fatores intrapessoais.

Benjamim Bloom (1985) defende a influência do ambiente e do treino intensivo no desenvolvimento do talento. No seu estudo com 120 indivíduos reconhecidos por uma performance de destaque em áreas como artes, esportes e ciências, todos reconhecidos nacional ou mundialmente pelo seu desempenho de altíssimo nível, o autor e sua equipe verificaram que o talento se desenvolve em estágios de aprendizagem, com demandas diferenciadas em cada um. A fase inicial pode ser caracterizada como o período de experimentação em que o papel do ambiente familiar é definitivo. Já na fase intermediária, observa-se uma prática mais intensa, muitas vezes resultado da alta motivação e realização em determinada atividade. Os recursos oferecidos pelos pais ou professores exercem função significativa nesse estágio. A fase final, segundo Bloom, pode ser estressante pois há um alto nível de cobrança interna e externa, devido à participação em competições, busca por sucesso e perfeição. Nesse estágio, a presença de suporte afetivo e emocional é essencial para se alcançar uma performance de destaque (Bloom, 1985; Silva & Fleith, 2008; Winner, 1998, 2014).

Rinn e Bishop (2015) realizaram uma revisão de literatura sobre adultos talentosos, e verificaram, em relação à infância, uma predominância de famílias pequenas, com filhos únicos, ou apenas um irmão; os pais possuíam bom nível educacional e financeiro, e ao menos um dos pais era superdotado. O efeito da escolarização precoce ou aceleração foi positivo, e, apesar de não identificarem nos estudos analisados uma relação direta entre superdotação na infância e eminência na idade adulta, os interesses vocacionais que se manifestaram na infância ou adolescência permaneceram estáveis ao longo das suas trajetórias de vida.

Reforçamos que o processo de desenvolvimento do talento possui diferentes trajetórias; as demandas são diferenciadas em cada etapa de vida, e divergem a depender da área ou domínio de conhecimento; a interação de condições individuais e ambientais pode favorecer, ou não, a sua manifestação. Nesse sentido, o estudo das características, experiências e necessidades de adultos talentosos ampliará a compreensão desse processo em crianças, e por sua vez auxiliará na elaboração de recursos favoráveis à sua expressão (Almeida & Wechsler, 2015; Nakamura & Fajans, 2014; Rinn & Bishop, 2015; Winner, 1998, 2014).

A literatura atual também aponta a necessidade de mais estudos que possam esclarecer a influência de fatores socioculturais nas experiências de mulheres talentosas adultas, sobretudo devido às experiências vividas pelos homens e mulheres serem diferentes e as relações de gênero impactam esse processo (Kerr & McKay, 2014; Noble et al., 1999; Reis, 2005; Rimm, 2006). Assim, apresentaremos a seguir o processo de desenvolvimento do talento em adultos e, na seção seguinte, destacaremos esse construto por uma perspectiva de gênero, com ênfase no talento feminino.

### **Adultos Talentosos: Definição, Características e Determinantes**

Os estudos sobre desenvolvimento de talentos enfatizam a população infanto-juvenil e, em sua maioria, buscam compreender o fenômeno para melhor atender a criança ou adolescente superdotada, principalmente em um contexto educacional. Percebe-se uma lacuna na área quanto à bibliografia que focalize nos adultos.

Chagas-Ferreira (2016) apresenta seis hipóteses para esse cenário que refletem a prevalência de ideias errôneas sobre o construto do talento, indicando a urgência de mais estudos e divulgação da área. São elas: (a) associação do talento com níveis raros de desempenho, performance ou genialidade; (b) disseminação de teorias de

desenvolvimento restritas às fases da infância e adolescência; (c) pouca interlocução entre as áreas de desenvolvimento humano e de desenvolvimento de talentos; (d) entendimento da idade adulta como fase de conservação e declínio, com possibilidade mínima de transformação intelectual; (e) percepção de traços intraindividuais associados a eventos normativos de desenvolvimento; (f) dependência exclusiva de fatores externos ao indivíduo para a expressão do seu talento.

Afinal, o que define um adulto talentoso? Quais são suas características e principais fatores similares e singulares relacionados ao seu talento? A tendência atual da área é compreender o talento como um processo de desenvolvimento que diverge ao longo do ciclo de vida, sendo influenciado por múltiplos aspectos, como características de personalidade, acesso a oportunidades, especificidades da área de habilidade e domínio. Não podemos inferir a existência de uma trajetória natural, linear e comum para pessoas reconhecidas como talentosas na adultez.

Como já foi apresentado neste capítulo, as concepções de talento apresentam uma dimensão de reconhecimento social, fato que pode excluir a identificação de potenciais em fase latente, e também pessoas que integram grupos sociais menos visíveis. Portanto, é sempre válido atentar-se às influências sociais e de estereótipos ao reconhecer e identificar um talento.

A diversidade de terminologias e características encontradas em adultos talentosos também estão presentes nos estudos sobre o tema. Em relação ao termo, não é comum encontrar referências a adultos superdotados. Conforme Garcia-Santos, Almeida e Cruz (2012), o termo altas habilidades é mais utilizado para se referir a indivíduos nas idades escolares da infância e adolescência, e excelência aos jovens-adultos ou adultos. Os autores diferenciam os fatores determinantes em cada caso. Nas altas habilidades, as dimensões psicológicas intrapessoais prevaleceriam, ao passo que

na excelência as variáveis relacionadas ao contexto de formação, treino e desempenho destacar-se-iam.

Expert é outro termo utilizado para se referir ao adulto que se destaca por um desempenho superior. Está relacionado a uma bagagem de conhecimento e prática deliberada por um período mínimo de 10 anos, ou 10 mil horas de dedicação a uma área específica, e que confere um domínio de especialização diferenciado entre seus pares (Ericson, 2014). Conforme Galvão, Perfeito e Macedo (2017), a aprendizagem expert é influenciada por um tipo de envolvimento emocional com o produto a ser aprendido, o que pode justificar o engajamento de longo prazo. Ericsson, Krampe e Tesch-Romer (1993) identificaram outros fatores que contribuem para a expertise ou uma performance de elite, independente da área de domínio, e que estão presentes em ambientes de aprendizagem expert; tarefas bem definidas com um nível de dificuldade apropriado ao indivíduo em treinamento; presença de feedbacks e oportunidades para repetição e correção dos erros.

O Mega-Modelo de Desenvolvimento do Talento (Subotnik et al., 2011) refere-se à fase adulta como o processo de transição entre competência e expertise, ou seja, as pessoas nessa etapa demonstram pelo seu desempenho atual que têm a possibilidade de passar para o próximo nível, e se tornarem eminentes em sua área. Alguns fatores contribuem para o processo como acesso a oportunidades educacionais – programas de mentoria ou enriquecimento escolar, por exemplo – e suporte psicossocial de pessoas significativas. Por outro lado, também é necessário verificar a presença de barreiras nessa transição, como dificuldade de acesso a oportunidades de aprendizagem enriquecidas, mentalidade fixa que dificulta lidar com frustrações e perdas, e pouca motivação.

### **Talento Feminino: Concepções, Características e Desenvolvimento**

Diversos estudos ressaltaram o processo diferenciado do desenvolvimento do talento entre homens e mulheres (Bean, Farmer, & Kerr, 2015; Freeman & Garces-Bacsal, 2016; Hollinger & Fleming, 1984; Kronborg, 2010; Lippa, Martin, & Friedman, 2000; Lubinski & Benbow, 1992; Olszewski-Kubilius & Turner, 2002; Silverman, 2005). Algumas pesquisadoras da área foram além, e propuseram modelos teóricos com vistas a explicar e descrever esse fenômeno por uma perspectiva de gênero. Assim, romperam com a hegemonia masculina das concepções de talento à época, bem como incluíram uma visão menos androcêntrica do fenômeno (Kerr & McKay, 2014; Kronborg, 2010; Noble et al., 1999; Reis, 1998, 2005). As principais contribuições dos modelos teóricos de talento feminino serão apresentadas a seguir.

A heterogeneidade de mulheres talentosas foi ressaltada na Teoria do Desenvolvimento do Talento Feminino, concebida por Reis (1998, 2005; Reis & Sullivan, 2009). Após a realização de múltiplos estudos de caso, de natureza qualitativa e caráter longitudinal, a pesquisadora identificou características psicológicas, fatores favoráveis e desfavoráveis ao desenvolvimento das habilidades, percepção de satisfação com a vida, formas que exerciam seus talentos, bem como interesses profissionais e de carreira em mulheres talentosas. A pesquisa de Reis, além de fazer um recorte de gênero, também faz de geração e posição social, pois enfatizou mulheres adultas e eminentes. A ausência de um padrão em direção ao sucesso, as divergências na expressão do talento ao longo do curso de vida, e a diferença nas experiências acumuladas e contextuais em relação aos homens foram algumas das principais conclusões. Com base nesse estudo, a autora propôs um modelo de realização do talento feminino, que posteriormente foi atualizado e tornou-se a teoria citada (Reis & Sullivan, 2009).

O desenvolvimento do talento feminino ocorre quando mulheres com alta habilidade, ou potencial intelectual, criativo, artístico ou de liderança se destacam em áreas de sua própria escolha, e contribuem para a sociedade da forma que consideram significativa. Essas contribuições são enriquecidas com a existência de relacionamentos satisfatórios. (Reis, 2005, p. 217)

O destaque dessa concepção refere-se à centralização das preferências das mulheres na expressão, ou não, do seu talento. A autora faz uma crítica ao “desperdício do talento”, argumento muito utilizado por teóricos da área quando se referem ao sub-rendimento, ou sub-representação feminina em diversas áreas e posições de destaque social. Reis afirma que não há desperdício de talento feminino se a realização de um potencial ocorreu a partir de uma escolha, ou em um âmbito privado e não passível de reconhecimento social, como por exemplo, abrir mão da vida profissional para dedicar-se à maternidade.

Apesar da importância dada à liberdade de escolha individual, não há como desconsiderar a influência cultural nas escolhas das mulheres, principalmente no quesito profissional. A falta de estrutura nas organizações de trabalho para que as mulheres possam, de fato, escolher desenvolver seu potencial é uma barreira bastante discutida nos estudos atuais acerca das diferenças de gênero, especialmente em cargos de liderança (Ayman & Korabik, 2010; Cheung & Halpern, 2010; Eagly & Chin, 2010; Prado & Fleith, no prelo). Por outro lado, a importância dada aos relacionamentos como fator promotor do talento e característica feminina ressalta a ética do cuidado, em que cabe às mulheres as responsabilidades domésticas e de afeto, constituindo uma visão tendenciosa de afastar os homens dessa tarefa.

Os desafios vivenciados pelas mulheres em direção à expressão de um talento e os recursos utilizados para superá-los foram evidenciados nos estudos de Noble et al.

(1999). A percepção da distância dos privilégios, ou entre sua condição atual e onde almeja chegar, e o papel da resiliência nesse processo foram importantes contribuições do estudo e que impactam o autoconceito da mulher e a manifestação do talento. A pesquisa foi realizada com mulheres talentosas de diversas áreas e origens, e buscou identificar a natureza do talento feminino, bem como as estratégias presentes na superação de barreiras culturais, profissionais e pessoais e como usar esse conhecimento para auxiliar a identificação e desenvolvimento do potencial feminino. Os resultados dessa investigação foram sintetizados no Modelo de Desenvolvimento do Talento Feminino.

Os elementos que compõem o modelo são denominados fundação, filtro e campo (ou esfera de influência). A base de todo o processo constitui a fundação, e nela estão presentes fatores demográficos como aspectos socioeconômicos e culturais, além de fatores individuais como traços de personalidade e histórico familiar. Essas variáveis individuais ou internas funcionam como fatores de proteção, tal como o potencial de resiliência. Os filtros ou catalisadores são as habilidades do indivíduo em interação com as oportunidades oferecidas pelo ambiente. O campo, ou esfera de influência, legitima a expressão ou contribuição criativa do indivíduo, podendo ocorrer de diversas formas: na esfera pública, por exemplo, ao exercer uma liderança comunitária em um grupo de poucos recursos econômicos, ou na esfera privada, ao educar de maneira eficaz e amorosa seus filhos.

Aproximadamente duas décadas depois, Kerr e McKay (2014) propuseram o refinamento e ampliação do modelo anterior e apresentaram um novo Modelo de Desenvolvimento de Talento para Mulheres e Meninas, que consta das seguintes dimensões:

1. Fundação: a percepção de distância do privilégio continua sendo uma variável significativa presente nos fatores demográficos, mas o grau das dificuldades, ou nível das barreiras superadas no percurso de desenvolvimento do potencial também é considerado uma medida de talento. Aos fatores individuais foi acrescentada a influência dos valores e da paixão por uma ideia. Como a maioria dos modelos, a interação de habilidades superiores e determinados traços de personalidade podem indicar um potencial ou talento, mas, para as autoras, essas duas variáveis não são suficientes e ressaltam que os valores direcionam as escolhas de carreira, além de embasarem as paixões, ou motivações por determinadas áreas. A paixão por uma ideia é explicada como um processo presente no curso de vida, associado à autorrealização e à busca pela vocação ou *calling in life*, é o sentimento que sustenta a busca por desenvolvimento em diversos âmbitos (pessoal, profissional, social). Essa paixão, inicialmente, se apresenta como excesso de curiosidade e, gradualmente, desenvolve-se em interesses específicos nos quais surgem estados de *flow*, e muitas vezes são aprofundados nas escolhas profissionais.

2. Filtros: esse elemento trata da interação indivíduo/ambiente ressaltando as barreiras e oportunidades presentes no desenvolvimento de um potencial. O modelo de Noble et al. (1999) evidenciava os aspectos intrapessoais, como motivação, autoconfiança e coragem para arriscar-se, em relação com as diferentes áreas de domínio na expressão do talento. Por sua vez, o Novo Modelo de Talento destaca a influência de fatores socioculturais nessa interação e na formação das identidades, papéis e relações de gênero na sociedade. Kerr e McKay (2014) justificam que, apesar da emergência dos movimentos políticos de gênero e dos novos direitos alcançados pelas mulheres exercerem influência

significativa na sua trajetória profissional, as influências culturais continuam determinantes. Contudo, alguns recursos podem ser oferecidos para minimizar as barreiras advindas da socialização, como a presença de modelos, ou *role models*, acesso a oportunidades educacionais e de carreira, programas de aconselhamento e mentorias voltados às mulheres.

3. Campo ou esfera de influência: esse elemento se refere ao âmbito de expressão do talento, público ou privado. O Novo Modelo de Talento representa graficamente essas duas dimensões em interação, como a interseção entre dois círculos, e que no caso das mulheres pode ocorrer ao equilibrar as escolhas profissionais em paralelo às pessoais. Para as autoras, a consequência dessa interação é o desenvolvimento ótimo e autorrealização. A eminência, ou reconhecimento público de um talento, é consequência natural desse processo e da conexão com o propósito de vida, mas não seu objetivo final.

Em síntese, o Novo Modelo de Talento privilegia o processo de autorrealização, e ressalta ser esse o eixo central do desenvolvimento do talento, sugere também que o sucesso, ou eminência, deve ser entendido como um conceito objetivo ou subjetivo. O sucesso objetivo ocorre quando um produto ou talento é expresso e passível de reconhecimento social, já o sucesso subjetivo enfatiza a busca de autorrealização no processo de desenvolvimento ótimo do indivíduo, em especial das mulheres.

### **Características Psicossociais Associadas ao Talento Feminino**

A evolução dos conceitos e concepções acerca do talento influenciam o reconhecimento das características associadas ao indivíduo talentoso. A tendência atual é considerar a interação de atributos pessoais e condições favoráveis do contexto ao

longo do curso de vida (Dai & Chen, 2013; Olszewski-Kubilius & Thomson, 2015; Pfeiffer, 2015; Plucker & Barab, 2005; Reis, 2016; Renzulli, 2012, 2014; Subotnik et al., 2011). A compreensão do processo dinâmico e multifacetado da emergência do talento não exclui a prevalência de alguns fatores que podem inclusive divergir, a depender do domínio, da cultura ou etapa de vida. O desafio torna-se ainda maior ao considerar as especificidades de gênero, ou efeitos da socialização na identificação das características da mulher talentosa (Kerr & Multon, 2015).

De acordo com Kerr e Multon (2015), as pessoas com potencialidades acima da média e características de superdotação, ou talento, possuem comportamentos mais associados ao sexo oposto ou a pessoas mais velhas. As meninas tendem a apresentar interesses e aspirações semelhantes ao que a sociedade considera próprio dos meninos, no entanto, os meninos em determinada fase do ciclo de vida evitam a integração de meninas aos seus grupos. Um exemplo disso são meninas em idade escolar interessadas em matemática ou robótica. Esse fato pode gerar alguns conflitos na formação da identidade, sentimentos de ambivalência e sensação de não pertencimento.

A adolescência é considerada um período de risco para jovens talentosas, pois, além do impacto das mudanças decorrentes do desenvolvimento puberal e transformações psicossociais da identidade, há um decréscimo no autoconceito geral e acadêmico. As meninas são mais valorizadas e reconhecidas pelos seus relacionamentos do que pelo desempenho acadêmico. A justificativa para isso decorre do aumento da pressão de grupo para voltarem-se a interesses próprios do grupo e à adequação social. As meninas são beneficiadas quando nessa fase o envolvimento sexual é tardio (Csikszentmihalyi, 1996; Kerr & Multon, 2015; Reis, 1998; Silverman, 2005).

Um estudo de caso realizado no Brasil investigou a trajetória de vida de uma jovem superdotada. O objetivo era compreender fatores internos e externos associados

ao desenvolvimento de suas potencialidades. Foram realizadas entrevistas com a jovem e seus familiares, e identificados aspectos significativos relacionados à pressão para um ajustamento social, tanto por parte de familiares quanto de colegas (Chagas, 2013). A forma encontrada de resistência foi o isolamento social e a tentativa de suicídio, o que corrobora estudos na área que salientam maior predisposição ao desajustamento socioemocional no período da adolescência (Campos, Del Prette, & Del Prette, 2014; Cross & Andersen, 2016; Ribeiro, Santos, Freitas, Correia, & Rubin, 2015; Senna & Dessen, 2012).

Embora se note uma prevalência de estudos indicando maior ajustamento socioemocional de pessoas com altas habilidades, observa-se também que os superdotados experimentam o mundo em uma perspectiva distinta dos seus pares, além de envolver maiores níveis de intensidade emocional. Essas características associadas à ausência de suporte ambiental (familiar ou escolar, especialmente) geram dificuldades na interação social com pares da mesma idade, o que não acontece ao se relacionar com pessoas mais velhas (Chagas, 2013; Cross & Andersen, 2016; Cross & Cross, 2015; Hyatt, 2010).

A preferência pelo isolamento social em crianças e adolescentes com alto potencial foi sinalizada em outros resultados de pesquisa (Chagas & Fleith, 2011; Csikszentmihalyi, 1996; Kerr & McKay, 2014; Reis, 1998). Contudo, essa característica foi destacada como fator protetor de meninas talentosas em relação a riscos de exposição excessiva à indústria da beleza, cultura de romance, gravidez precoce e outras decorrentes de pressão de grupo. Kerr e McKay (2014) apontam a introspecção – uma das possíveis causas do isolamento social – como ingrediente importante para a criatividade e produtividade. Apreciar momentos de solidão não é sinônimo de timidez ou transtorno social. Pessoas introvertidas são mais reflexivas, perfeccionistas,

autossuficientes, e desenvolvem competências necessárias a tomadas de decisão e resolução de problemas complexos. Além disso, a introversão favorece o tempo de dedicação às áreas de interesse, possibilitando o desenvolvimento dos talentos e habilidades.

A satisfação e o prazer decorrentes da total imersão em atividade dos seus interesses é o que Csikszentmihalyi (1996) denomina *flow*. Esse estado paradoxal de entropia, concentração, senso de desafio, envolvimento intenso com a tarefa realizada, aliado a uma profunda sensação de bem-estar, é uma das características presente em todas as pessoas eminentes investigadas por esse autor, independente de serem do sexo masculino ou feminino. Contudo, Csikszentmihalyi verificou que as mulheres do seu estudo que postergaram o casamento, a maternidade ou a dedicação aos relacionamentos afetivos, e se entregaram por um período prolongado às suas áreas de interesse (ou vocação), pareciam mais realizadas e satisfeitas com suas vidas.

De acordo com Kerr e McKay (2014), as mulheres apreciam desafiar sua capacidade intelectual. Nesse sentido, consideram que, tanto para o sexo masculino quanto feminino, o alcance de um bom desempenho em determinada área está diretamente relacionado aos objetivos e metas pessoais, desde que sejam significativas para si mesmo. Autonomia e independência são fatores essenciais para a autorrealização feminina. As mulheres talentosas que se destacam pelo seu trabalho são apaixonadas por suas ideias e acreditam que a sua atividade profissional é uma vocação. Essa relação afetiva com o trabalho, segundo as autoras, funciona como um mecanismo de proteção psíquica frente a dificuldades sociais como discriminação e pressão social.

Já o perfeccionismo refere-se a uma combinação de pensamentos e comportamentos relacionados a altos padrões ou expectativas que dizem respeito ao próprio desempenho, e podem variar entre um nível saudável, ou funcional, ao não

saudável, ou neurótico. Esse atributo caracteriza-se como benéfico quando associado à organização ou preocupação com a qualidade do trabalho, mas tende a ser prejudicial, ou se constituir uma barreira, quando o nível de exigência de si e do outro torna-se alto, desencadeando um comportamento rígido e controlador. Alguns estudos verificaram a presença do perfeccionismo saudável em mulheres talentosas. Essa característica, em uma gradação normal, constitui uma influência positiva para sua realização pessoal (Alencar, 2007b; Neumeister, 2004; Prado & Fleith, 2012).

A multipotencialidade presente nos indivíduos talentosos diz respeito à habilidade para obter êxito em diferentes áreas. Esse interesse amplo e diversificado pode ser desfavorável em momentos de tomada de decisões e diante da escolha profissional (Fleith, 2007; Almeida et al., 2013). As escolhas realizadas durante a trajetória profissional da mulher podem ser impactadas pelos sentimentos de ambivalência ou conflitos vivenciados diante da percepção ou desejo de desenvolver um potencial e a pressão social de seguir papéis femininos. Por isso, será ressaltado o impacto dos fatores socioculturais no desenvolvimento do talento feminino na próxima seção.

### **Fatores Socioculturais Associados ao Desenvolvimento do Talento Feminino**

Os estudos de Terman foram pioneiros na constatação da desproporção de crianças superdotadas identificadas, considerando o gênero, já que em sua amostra prevaleciam meninos. Mas foi Leta Stetter Hollingworth, sua assistente, quem introduziu a discussão sobre desigualdade na educação desse grupo. Seu principal questionamento, denominado *the woman question*, tratava da influência dos papéis sociais na realização do potencial feminino (Silverman & Miller, 2009).

Em seu clássico livro *Gifted Children: Their Nature and Nurture*, Hollingworth (citada em Silverman & Miller, 2009) aponta a educação e o acesso a oportunidades como determinantes da eminência e atribui a pouca representação feminina em atividades intelectuais e de poder:

Se as irmãs de homens eminentes não alcançam esse patamar, é necessário outra explicação além da hereditariedade... O que uma pessoa é capaz de fazer pode depender de fatores hereditários, mas o que ela de fato faz dependerá, provavelmente, de oportunidades. (p. 102)

Annemarie Roeper (1978/2003), influenciada pelos movimentos de direitos civis na década de 70, defendeu os direitos das meninas e mulheres talentosas no artigo *The Young Gifted Girl: A Contemporary View* ao postular que elas também têm o direito de se desenvolverem integralmente e se autorrealizarem, sendo necessário para isso suporte, oportunidades e modelos. Assim, a autora adverte os pesquisadores da área acerca da ênfase demasiada em uma educação para o sucesso sem se atentar que o sucesso é produto de uma educação que se concentra no desenvolvimento do self, e também lança luz sobre a influência do florescimento de um talento na autorrealização (Ambrose, Sriraman, & Cross, 2013).

De acordo com Hollinger e Fleming (1984, 1992), a aquisição de papéis sexuais decorrentes da socialização configuram-se barreiras à realização do potencial feminino. As autoras identificaram um padrão consistente de redução dos níveis de aspiração, confiança e declínio na busca por autorrealização em jovens mulheres. Para elas, a falta de assertividade, a proteção da autoimagem feminina, o medo do sucesso e da rejeição social constituem obstáculos internalizados, e que dificultam até mesmo a percepção do próprio potencial.

Também Reis (1998, 2005; Reis & Sullivan, 2009) aponta a identificação com os papéis de gênero como fator limitador da crença no próprio potencial, o que favorece uma condição *underachievement*, ou seja, discrepância entre potencial, ou habilidade, e performance. Esse fenômeno ocorre de formas distintas na trajetória de vida de mulheres. Na idade escolar, observa-se alto rendimento e desempenho, no entanto, esse padrão não se reproduz na trajetória profissional de mulheres adultas. As diferenças entre homens e mulheres na performance profissional são percebidas mesmo em áreas consideradas femininas. Reis (1998, 2005) alerta que a condição *underachievement* feminina não é refletida nos resultados em testes ou notas escolares, mas na percepção do seu potencial, do que poderia alcançar ou realizar na vida.

Em recente publicação sobre mulheres inteligentes no século 21, Kerr e McKay (2014) fizeram uma reflexão acerca da influência social na identificação e expressão da inteligência. Apesar desse construto ter uma parcela significativa de importância no desenvolvimento de um potencial, ele sozinho, não garante um desempenho expressivo, sucesso ou realização pessoal. Para as mulheres, a realização de um potencial torna-se mais difícil devido à presença de estereótipos e expectativas de adequação a papéis de gênero.

As autoras defendem que ser inteligente vai além de obter excelentes notas na escola, passar em concursos, ou trabalhar em empresas de prestígio, mas envolve pensar por si mesmo, criar seu estilo de vida e, principalmente, desenvolver argumentos convincentes para aqueles que tentarem frustrar seu progresso. Desse modo, afirmam que, independente da escolha que as mulheres façam, haverá uma parcela da sociedade condenando-as. Assim, Kerr e McKay (2014) aconselham a promoção do desenvolvimento de habilidades sociais, como a assertividade feminina.

Uma pesquisa realizada no Distrito Federal investigou os critérios de identificação e encaminhamento para o Programa de Atendimento ao Aluno com Altas Habilidades/Superdotação, por meio de entrevistas com profissionais que atuavam no programa, no ensino regular e responsáveis pela indicação de alunos, e do preenchimento de um formulário acerca das características dessas crianças. A análise revelou que o processo de seleção de alunos refletia os estereótipos de gênero e evidenciava a invisibilidade feminina, como indivíduo com potencial superior à média (Reis & Gomes, 2011). Camargo, Freitas e Silveira (2013) apontam que as representações sociais de gênero interferem na identificação de alunos superdotados, favorecendo estudantes do sexo masculino.

A análise do perfil dos alunos superdotados de uma sala de recursos do atendimento educacional especializado do Distrito Federal, entre 1999 e 2013, foi realizada por Lôbo (2016). Em um total de 259 participantes, 94 eram do sexo feminino (36,3%). Além dessa diferença verificou-se que as meninas, em sua maioria, eram encaminhadas para as áreas de Artes Cênicas e Humanidades, e os meninos, para áreas de Exatas e Artes Plásticas. Esse resultado indica que a influência dos estereótipos de gênero persiste no Brasil.

Resultado semelhante foi encontrado em um estudo realizado nos Estados Unidos, por Bean, Farmer e Kerr (2015), sobre a representação feminina em um evento *Maker* de tecnologia e inovação. Apesar de constituírem minoria (33% de participação feminina), as meninas mostraram-se motivadas e confortáveis naquele ambiente, pois além de se sentirem estimuladas a desenvolver a criatividade, a possibilidade de se dedicar aos seus projetos se tornava um alívio frente às responsabilidades familiares. Elas também negaram a existência de barreiras relacionadas ao gênero, mesmo em um ambiente predominantemente masculino, e se mostraram otimistas acerca do futuro das

mulheres em áreas de tecnologia. As autoras indicaram algumas estratégias para aumentar a presença feminina nesses eventos, como incluir centros de cuidado para crianças; realizar eventos centrados na participação de toda família; tornar o ambiente mais organizado e convidativo, esteticamente, às mulheres; e promover a interação por meio de encontros mensais exclusivos para mulheres *Makers* ou interessadas na área.

Uma investigação realizada com 111 mulheres brasileiras de destaque na área acadêmica e científica (Prado, 2010) verificou que fatores inibidores, como estereótipos de gênero, se sobrepõem, nas suas trajetórias profissionais, aos fatores promotores. Pode-se dizer que o prazer que sentiam ao realizar seu trabalho entrava em conflito com o compromisso e satisfação na realização das tarefas familiares. Muitas postergaram sua carreira e só se sentiram livres para se dedicar com afinco à vida profissional quando os filhos já estavam independentes. A pesquisadora destaca que a conscientização dos estereótipos de gênero deve ser o primeiro passo em direção à eliminação das barreiras enfrentadas pelas mulheres. No entanto, uma formação educacional de excelência, a presença de modelos, a parceria do cônjuge e uma rede social de apoio no início da trajetória profissional constituíram fatores externos facilitadores do alto desempenho profissional das participantes.

Para além de fatores personológicos, como habilidades, motivação, resiliência, autodisciplina e paixão por uma área, Tweedale e Kronborg (2015) verificaram que a presença de aliados (ou rede social de apoio) e oportunidades são fatores significativos no desenvolvimento do talento feminino. As autoras realizaram uma pesquisa qualitativa com adolescentes, de 17 a 20 anos, identificadas como superdotadas, com o intuito de examinar os aspectos favoráveis e desfavoráveis à promoção do talento nessas mulheres. As expectativas parentais positivas, a dedicação e compromisso dos professores e a interação com pares com interesses semelhantes foram apontados como

condição promotora do florescimento do talento das participantes. Esse resultado coadunou-se com uma investigação sobre mulheres eminentes, realizada por Kronborg (2010).

A rede social de apoio, ou a presença de aliados, é considerada um sistema de suporte instrumental e emocional às pessoas em suas diversas necessidades, pois além de facilitar o desenvolvimento de habilidades e competências, estimula o bem-estar diante de situações estressantes e períodos de transição, fortalece a autoestima e o desenvolvimento de vínculos afetivos. Diversos estudos salientam a rede social de apoio como promotora da qualidade de vida da mulher e favorecedora do seu processo de desenvolvimento de talento (Araujo & Aiello, 2013; Dessen & Braz, 2000; Kronborg, 2010; Prado & Fleith, 2012).

Outro fator considerado promotor do talento é o acesso às oportunidades e a percepção de quão distante encontra-se do poder, ou dos privilégios. A percepção da distância de um ideal, considerando aspectos socioeconômicos, geográficos ou educacionais, pode influenciar o grau de motivação e persistência que um indivíduo terá em direção a um objetivo (Kerr et al., 2012). A análise da percepção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na ocupação de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados foi realizada por Zauli, Torres e Galinkin (2012). Participaram 1.320 servidores, que responderam uma escala para essa finalidade, sendo 50,31% do sexo feminino. Observou-se que as mulheres percebem as relações sociais como hierarquizadas e ratificam a importância de considerar o mérito na escolha de ocupantes em postos de comando.

Os estudos citados, tanto internacionais como nacionais, evidenciam fatores externos e internos relacionados ao desenvolvimento do talento feminino, sendo a internalização de papéis de gênero, determinados pela socialização, central nesse

processo. Para compreender esse fenômeno na contemporaneidade abordaremos, a seguir, contribuições teóricas e empíricas sobre a condição atual da mulher e os principais desafios encontrados.

### **Mulheres Talentosas: Desafios na Sociedade Contemporânea**

A condição de vida das mulheres tem passado por transformações decorrentes de mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas. O envelhecimento da população, a redução da taxa de fecundidade, a consolidação feminina no mercado de trabalho, a conquista de novos direitos, o aumento da escolarização e anos de estudo são alguns exemplos da realidade de mulheres em países ocidentais. Tais avanços repercutem em crenças e valores e geram adaptações aos novos papéis e demandas sociais (Diniz & Feres-Carneiro, 2012; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2017; Petrucci, Borsa, & Koller, 2015; Viana et al., 2012).

Os progressos alcançados pelas mulheres nas últimas décadas, principalmente no contexto educacional, ainda não repercutiram em conquistas significativas no âmbito profissional. Muitos obstáculos persistem na contemporaneidade e refletem na baixa representatividade feminina em diversas áreas, como engenharias e tecnologias; nas diferenças salariais e na desigual distribuição das tarefas domésticas entre homens e mulheres (OIT, 2016).

Percebe-se mesmo em ações para a promoção da emancipação feminina, ou em prol do seu empoderamento, resquícios da valorização de atributos e comportamentos que favorecem a permanência da condição de desigualdade. Um exemplo é a naturalização da “diferença” entre homens e mulheres, atribuindo ao sexo feminino, como aspectos intrínsecos do indivíduo, habilidades e comportamentos idealizados de gênero que foram construídos socialmente desde a infância, como, por exemplo,

sensibilidade, fragilidade, e passividade feminina. Para Eagly e Chin (2010), há uma tendência social em preservar crenças que estão profundamente arraigadas em uma cultura, o que favorece a persistência da sub-representação.

Reis (2005) argumenta que a promoção do talento feminino requer esforço, escolhas conscientes e pautadas na realidade da condição feminina. A autora chama a atenção para o papel da sociedade na desconstrução de estereótipos de gênero, que afetam todos e não apenas as mulheres, e, para isso, é necessário além de conhecer as barreiras culturais, oferecer modelos de mulheres que superaram essas barreiras.

Um exemplo nessa direção foi o estudo realizado por Oliveira e Nakano (2014) que identificou indicadores de resiliência e criatividade na trajetória de vida da eminente psiquiatra brasileira, Nise da Silveira, conhecida pelo notável desempenho mesmo diante de situações adversas à expressão do seu potencial. Características associadas ao talento feminino foram apresentadas desde a infância, como interesse por leituras complexas demonstrando precocidade, alta sensibilidade, motivação, persistência, relação afetiva com o trabalho, suporte ambiental e presença de mentores. Verificou-se que a existência de aspectos relacionados a ambos os construtos na sua trajetória de vida foi decisiva para seu desenvolvimento saudável e florescimento do seu talento.

Charyton, Elliott, Rahman, Woodard e Dedios (2011) realizaram um estudo comparativo entre homens e mulheres agraciados com o Prêmio Nobel em Física, Química e Medicina entre 1901 e 2006. Os resultados indicaram que as mulheres não diferem dos homens em competência e capacidade, mas vivenciam mais obstáculos de ordem ambiental e cultural, o que as levam a publicarem menos trabalhos e estarem sub-representadas em suas áreas de atuação.

De acordo com Lagarde (2011), a condição feminina é resultado de um processo histórico e social, não é inato ou determinado pela natureza biológica do sexo feminino.

O modo como a mulher é educada favorece essa relação antagônica entre homens e mulheres. A autora enfatiza que ser mulher não é oposto a ser homem, e que, por meio da análise das estruturas de poder da sociedade, é possível uma reflexão crítica e mudança cultural. A posição de subordinação da mulher está presente em todas as classes sociais e nas diversas dimensões que a constituem (tais como, profissional, familiar, educacional, política), nas diferenças salariais, na sub-representação em cargos de alta hierarquia, no conflito existencial ao administrar carreira e vida doméstica ainda presente nas mulheres do século 21.

Para Butler (1988), as pessoas são construídas socialmente, mas também constroem a si própria, somos “em sendo”. Por isso define gênero como uma performance e a desconstrução dos processos sociais e culturais dominantes deve ocorrer por atos conscientes e subversivos. Por exemplo, a entrada das mulheres no mundo do trabalho no período de guerra desestabilizou, à época, o modelo patriarcal de sociedade. Por outro lado, é importante ressaltar que “as sociedades jamais poderiam ter vivido, ter-se reproduzido e desenvolvido sem o trabalho doméstico das mulheres, que é invisível” (Perrot, 2012, p. 109).

Tanto para Butler (1998), quanto para Lagarde (2011) e Perrot (2012), o empoderamento feminino ocorreu por muito tempo no espaço privado, o casamento era condição de sobrevivência econômica das mulheres, e a maternidade condição de feminilidade. Ao se colocar em uma posição de escolha entre deixar, ou não, o lar, e se dedicar a uma carreira profissional, surge um conflito existencial, pois a mulher se subjetivou no dispositivo materno, amoroso e relacional. As autoras sugerem que, ao dar visibilidade à história das mulheres como sujeitos ativos nesse processo de emancipação, e oferecer outros modelos de empoderamento feminino, a exemplo das

mulheres líderes ou que ocuparam posições de poder antes dominadas por homens, pode-se favorecer a redução desses conflitos.

A ascendente participação feminina em postos de liderança é uma realidade no cenário mundial. Contudo, ao se analisar o topo de diversas carreiras, verifica-se que o avanço ocorrido ainda não foi suficiente para impulsionar, de forma equânime, o crescimento profissional das mulheres a níveis hierárquicos de maior responsabilidade, poder e prestígio (Charyton et al., 2011; Mourão & Galinkin, 2008; Mundim et al., 2013; Nogueira, 2006; Prado & Fleith, no prelo).

No estudo realizado por Cheung e Halpern (2010), com mulheres que ocupavam cargos de alto nível hierárquico, foi verificado que essas líderes desenvolveram estilos diferenciados e bem-sucedidos de gerenciar suas funções profissionais paralelamente às funções familiares. As autoras denominaram esse fenômeno de *dually successful*, ou seja, duplamente bem-sucedidas. Os principais fatores que possibilitaram o sucesso nesses dois âmbitos foram a estrutura flexível de trabalho e a presença de uma rede social de apoio. Diante disso propuseram um modelo de liderança embasado em três fatores: traços de liderança orientados para o relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e construção de consenso, e uma interface eficaz entre responsabilidades familiares e profissionais.

Abrão (2009) realizou uma pesquisa com mulheres candidatas a cargos do legislativo municipal e verificou um modo feminino e masculino de fazer política. A mulher foi apontada como mais sensível, íntegra e zelosa, o que poderia ser chamado de um modelo afetivo de exercício político. Essa crença pode se configurar em risco para a mulher, visto que muitas vezes reforçam estereótipos ao associar características da maternidade ao papel profissional, principalmente em ambientes nos quais atributos masculinos são mais valorizados.

Resultado semelhante foi encontrado por Ramos (2014), que buscou compreender a influência dos papéis de gênero na inserção política de mulheres e entrevistou homens e mulheres de classe média e popular no Distrito Federal. Os resultados indicaram que a participação política das mulheres é influenciada pelos estereótipos associados à maternidade, e que características de feminilidade podem impedir a ascensão da mulher na carreira política. Para Ayman e Korabik (2010), os comportamentos de liderança não são universais e neutros, sofrem o impacto da cultura e do gênero, o que afeta a identificação com determinados estilos de liderança que muitas vezes carregam estereótipos implícitos, como os tradicionais papéis de gênero. O conhecimento da cultura torna-se fundamental para a compreensão do fenômeno.

Um estudo de revisão de literatura realizado no Brasil sobre liderança feminina buscou analisar a produção científica sobre esse tema no país (Mundim et al., 2013). Foram analisados 118 estudos, em distintas áreas de conhecimento e verificou-se um aumento das publicações na última década, o que pode estar relacionado à ascensão de mulheres em cargos de liderança. No entanto, as autoras destacam que a compreensão desse fenômeno deve ocorrer de forma distinta à masculina, ressaltando o processo diferenciado, entre homens e mulheres, que ocupam posições de poder. Além disso, enfatizam a necessidade de estudar o construto da liderança feminina nos diversos contextos em que ocorre, como o comunitário, religioso, científico, esportivo, organizacional ou político.

Um dos indicadores de qualidade de vida é o uso do tempo, ou seja, a forma como as pessoas distribuem o seu tempo entre as diversas atividades cotidianas. Estudos recentes verificaram que a divisão sexual de trabalho é responsável pela desigualdade de gênero também nessa medida, o que impacta no bem-estar e saúde da mulher (Bandeira & Preturlan, 2013; OIT, 2016; SPM, 2015). O tempo de dedicação às tarefas

domésticas, educacionais, de lazer e à vida social não é aferível de medição da mesma forma que o tempo despendido no exercício do trabalho formal ou remunerado. No entanto, há uma relação direta entre eles, já que quanto mais tempo dedicado ao trabalho remunerado, menor o tempo alocado às outras atividades. Os pesquisadores desse indicador revelam a importância de averiguar o uso do tempo por uma perspectiva de gênero para subsidiar políticas públicas e práticas sociais que contribuam para a promoção de uma sociedade mais igualitária e com maior qualidade de vida (Fontoura, Pinheiro, Galiza, & Vasconcelos, 2010; Ramos, 2009).

A família é um sistema complexo e também se apresenta em desenvolvimento. Novas interações e arranjos familiares são consequências das mudanças sociais e das intensas transformações no papel feminino. Precisamos destacar que essas modificações não ocorreram de forma homogênea em todas as famílias, sendo diferenciadas pelas condições socioeconômicas e políticas de cada região. O declínio da fecundidade, maternidade tardia, famílias monoparentais feminina, hierarquia familiar flexível, maior presença paterna nas funções de cuidado, entre outros, caracterizam o novo panorama familiar desse milênio (Biroli, 2014; Dessen, 2007; Diniz & Feres-Carneiro, 2012; Wagner, Tronco, & Armani, 2011).

Independente das novas configurações e dinâmicas familiares, o seu papel na constituição e desenvolvimento do indivíduo continua em evidência. A compreensão do funcionamento da família em interação com as novas demandas contemporâneas é imprescindível para identificação de fatores promotores ou inibidores de um potencial, bem como para subsidiar a escolha de estratégias de intervenção favoráveis à promoção de bem-estar e qualidade das interações no contexto familiar (Aspesi, 2007; Chagas & Fleith, 2011; Dessen, 2007; Olszewski-Kubilius, Lee, & Thomson, 2014; Silva & Fleith, 2008).

Um exemplo é a relação entre casamento e aumento de divórcios. Verifica-se uma diferença no modo como homens e mulheres concebem o casamento, para os homens é uma constituição de família, já para as mulheres é uma relação amorosa. Se essa relação não vai bem, é inevitável o desejo da separação ou a busca por alternativas para o processo de dissolução do laço conjugal (Féres-Carneiro, 2003, 2014).

A maternidade tardia é uma das consequências de mudanças socioculturais e tecnológicas do mundo atual. O mercado profissional competitivo, as exigências de qualificações, o prolongamento de anos de estudo, os novos arranjos conjugais e parentais, as novas técnicas de reprodução assistida, o aumento da expectativa de vida, entre outros fatores contribuem para essa decisão. Observa-se que a escolha do adiamento da maternidade para depois dos 35 anos gera experiências de contradição mais intensas, principalmente em relação ao impasse acerca do tempo para o desenvolvimento da carreira e a fase biologicamente apropriada para engravidar (Travassos-Rodriguez & Feres-Carneiro, 2013).

Travassos-Rodriguez e Feres-Carneiro (2013) realizaram uma revisão de literatura sobre a conexão entre a maternidade tardia e os sentimentos ambivalentes e constataram que na sociedade atual diversos fatores favorecem essa conexão e predis põem inclusive à depressão pós-parto. São alguns exemplos: alta expectativa parental, maior risco gestacional, visão idealizada da mãe perfeita e profissional bem-sucedida muitas vezes incompatível com a vivência real da maternidade e da realidade laboral, dificuldades em conciliar uma vida já estruturada com as novas funções familiares, além da tensão diante da grande satisfação com o novo papel e necessidade de retorno ao trabalho.

As autoras salientam que essa transição em uma idade mais avançada carece de atenção especializada e alertam para fatores de risco, como rede social de apoio

empobrecida, nível elevado de exigência e autocrítica, e maior resistência à mudança. Por outro lado, estudos apontam o surgimento de uma nova paternidade, não mais vinculada ao papel do homem disciplinador e provedor. Os pais estão mais presentes e participativos, preocupados, inclusive, em acolher as necessidades emocionais dos filhos, o que constitui um aspecto favorável ao desenvolvimento da mulher em diversas dimensões e não apenas profissional (Diniz & Feres-Carneiro, 2012; Féres-Carneiro, Ziviani, Magalhães, & Ponciano, 2013).

As transformações sociais afetam não só as dinâmicas familiares e relações profissionais, mas também as teorias e pesquisas psicológicas e por sua vez a prática profissional. A compreensão dos novos papéis e processos sociais na constituição da subjetividade feminina e relacionamentos interpessoais contribuem para a necessidade de novos modelos de identificação e atendimentos que possam se adequar ao sujeito contemporâneo em desenvolvimento.

No entanto, a maioria das pesquisas focalizam as dificuldades e barreiras, como pode ser verificado nesta revisão. Mas sabemos que existem muitas mulheres que tiveram a oportunidade de desenvolver e expressar seus talentos, e conseqüentemente se autorrealizar. O conhecimento dos fatores que interferem no desenvolvimento do talento é fundamental para a promoção de práticas promotoras desse fenômeno. A seguir apresentaremos algumas propostas de intervenções associadas ao desenvolvimento do talento.

### **Propostas de Intervenções para o Desenvolvimento do Talento**

Verifica-se uma profusão de programas e propostas de intervenções com vistas a favorecer o desenvolvimento e expressão do talento ou das potencialidades do indivíduo (Alencar & Fleith, 2001; Carneiro, 2015; Delou, 2014; Olszewski-Kubilius &

Clarenbach, 2014; Subotnik, 2015). Distintas modalidades de programas estão em vigor em diversos países, inclusive no Brasil, e, em sua maioria, focalizam o atendimento educacional de alunos superdotados ou com potencial acima da média. Os programas de aceleração, enriquecimento e agrupamento são os mais frequentes nos sistemas educacionais (Almeida et al., 2013).

O Modelo de Enriquecimento para toda a Escola (SEM) é um programa concebido por Joseph Renzulli (2005, 2012, 2014, 2016; Reis, 2016) para ser aplicado no ensino regular e especial com o objetivo de desenvolver os pontos fortes e talentos de todos os alunos. Fundamenta-se no Modelo Triádico de Enriquecimento e busca estimular alto nível de engajamento, entusiasmo e o uso de experiências de aprendizagem desafiadoras, respeitando os interesses, estilos de aprendizagem e modos de expressão dos estudantes. As atividades do programa são denominadas enriquecimento do tipo I, II e III, e se relacionam às atividades exploratórias gerais, de treinamento em áreas de interesse, e a aplicação do conhecimento adquirido para solucionar um problema real ou desenvolver um produto.

O programa citado anteriormente é um exemplo de proposta de intervenção educativa exitosa para um público geral de crianças e adolescentes. Porém, mesmo em contextos de aprendizagem, outras demandas foram evidenciadas para o desenvolvimento do talento, como, por exemplo, a influência de fatores socioemocionais, do contexto, da área de domínio, e da etapa de vida (Dai & Chen, 2013; França-Freitas, Del Prette, & Del Prette, 2014; Pfeiffer, 2016; Renzulli, 2012; Sisk, 2001, 2005; Subotnik et al., 2011). Após quatro décadas de investimentos na área, Renzulli, salienta que “um dos desafios enfrentados pelo nosso campo é dedicar recursos para o desenvolvimento de comportamentos não-cognitivos tal como focamos por tanto tempo nos fatores cognitivos” (Renzulli & D’Souza, 2014, p. 344).

A Psicologia Positiva é um campo de estudo e pesquisa que enfatiza a compreensão das qualidades e virtudes humanas, considerado promissor devido aos resultados satisfatórios no incremento do desempenho e das potencialidades dos indivíduos (Csikszentmihalyi, 2011; Paludo & Koller, 2007; Seligmann & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009). Essa nova abordagem psicológica, além de analisar as condições que favorecem o desenvolvimento ótimo de pessoas, grupos e instituições, preocupa-se em estabelecer uma prática sustentada cientificamente e direcionada ao desenvolvimento humano positivo ou do bem-estar, que seriam pessoas mais felizes, saudáveis e produtivas. Esse movimento tem embasado diversos programas e propostas de intervenções favoráveis ao talento, como o que será apresentado a seguir.

A Teoria de Intervenção em Fatores Co-cognitivos denominada Operação *Houndstooth* foi concebida por Joseph Renzulli e colaboradores com o objetivo de promover no ambiente escolar atributos associados à produção de capital social: otimismo, coragem, romance com um tema ou disciplina, sensibilidade às preocupações humanas, energia física e mental, visão ou senso de destino (Renzulli, 2002, 2014; Renzulli, Koehler, & Fogarty, 2006). A teoria, inspirada na Psicologia Positiva e nos resultados de pesquisas do *Renzulli Center for Creativity, Gifted Education and Talent Development*, da Universidade de Connecticut, nos Estados Unidos, propõe uma intervenção organizada em diferentes níveis de envolvimento da comunidade escolar.

Por meio da experiência ativa e participativa dos estudantes sugere-se a realização de campanhas ou slogans sobre valores e virtudes; reforço ou premiação de estudantes com comportamentos pró-sociais; realização de debates ou discussão de filmes e leituras de biografias; simulações, dramatizações e uso do método de incidentes críticos para tomadas de decisão e resolução de problemas; realização de trabalhos

voluntários e desenvolvimento de projetos sociais voltados à internalização de comportamentos positivos; e sensibilização de todos os jovens para o desenvolvimento moral e pró-social. Defende-se que esse tipo de intervenção favorece o desenvolvimento de habilidades associadas a uma liderança ativa e comprometida socialmente (Renzulli, 2012).

Um modelo de programa brasileiro com ênfase em uma formação global do aluno, é o Programa de Educação Tutorial – PET. Criado em 1979 pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES para apoiar grupos de alunos que apresentam potencial, interesse e habilidades destacadas nos cursos de graduação das Instituições de Ensino Superior, do Brasil (Ministério da Educação, 2006).

Fundamentado nos princípios filosóficos da educação tutorial, o programa oferece atividades de enriquecimento não apenas no âmbito acadêmico e profissional, mas voltadas à cidadania e responsabilidade social. As atividades são organizadas em pequenos grupos de alunos sob orientação de um professor tutor e busca-se oferecer oportunidades para tornarem os alunos profissionais altamente qualificados, além de desenvolver competências relacionadas ao trabalho em equipe, visão interdisciplinar, criatividade e fortalecimento de parcerias com a sociedade, sendo um serviço significativo na transição entre a graduação e o mercado de trabalho (Fleith, Costa Jr., & Alencar, 2012).

Já o Programa de Desenvolvimento de Habilidades Sociais para Jovens Talentos é um projeto de extensão, da Universidade de Brasília, que foi concebido em 2013, para intervir na aprendizagem de habilidades socioemocionais de egressos do Programa de Atendimento ao Aluno Superdotado, da Secretaria de Educação Especial do Distrito Federal. As habilidades selecionadas a serem trabalhadas são relacionadas à comunicação verbal e não verbal, expressividade emocional, assertividade, empatia e

resolução de conflitos interpessoais. As intervenções para o treino das habilidades têm um formato grupal, com participantes de 16 a 30 anos, e são organizadas em 13 encontros semanais (Chagas, Vilarinho-Rezende, & Prado, 2015).

A literatura revela um crescimento de três tipos de intervenções com ênfase no desenvolvimento do talento, alcance de metas e preparação para o futuro, seja no âmbito educacional, profissional ou pessoal, são elas: mentoria, coaching e counseling ou aconselhamento. Esses termos são utilizados, muitas vezes, como sinônimos e por isso geram dúvidas acerca dos seus objetivos, contexto e formas de atuação, bem como das competências necessárias aos profissionais que atuam nesse campo (Burton, 2016; Nakamura, Shernoff, & Hooker, 2009; Pfeiffer, 2013; 2015; Subotnik et al., 2012; Zorman, Rachmel, & Bashan, 2016).

A mentoria diz respeito a um tipo de intervenção em que uma pessoa com competências mais avançadas em uma área se propõe a orientar alguém com aspirações a desenvolver-se nessa área. A mentoria muitas vezes ocorre em forma de troca de conhecimento, experiência, insight e perspectiva entre o mentor e mentorado. Observa-se como uma das singularidades do processo o estabelecimento de uma relação entre expert e iniciante que confere benefícios a ambos: para o mentor, o desenvolvimento de habilidades de liderança, habilidade de expressar críticas construtivas, sentimento de generosidade e estabelecimento de parceria; para o mentorado, a convivência com modelos, a oportunidade de aprendizagem direta com profissionais renomados ou pessoas mais experientes, a segurança para assumir riscos e novos comportamentos são as principais vantagens. Os benefícios da mentoria para o desenvolvimento do talento foram destacados em diversos estudos, tanto no contexto escolar, por meio de programas de aprendizagem intergeracional, quanto profissional (Besnoy & McDaniel, 2016; Nakamura et al., 2009; Silva & Freire, 2014; Zorman et al., 2016).

Coach é o termo inglês atribuído ao preparador técnico de atletas e equipes esportivas, e desse conceito deriva a estratégia de intervenção denominada coaching. Essa abordagem é muito utilizada no contexto organizacional como ferramenta para a maximização do potencial do profissional. Nesse caso, qualquer profissional pode exercer a função de coach, já que não se caracteriza em um trabalho de cunho psicológico, e sim direcionados à orientação de carreira (Marques, Dimas, & Lourenço, 2014; Moraes, 2007; Silva, 2010).

Recentemente, Subotnik et al. (2012) apresentaram o conceito de coaching psicossocial na educação de superdotados. Os autores realçam a importância das variáveis psicológicas no processo de desenvolvimento de talentos e por isso elas devem ser “treinadas” no percurso de vida. Controlar a ansiedade, lidar com frustrações, administrar a expectativa alheia em relação ao próprio desempenho e desenvolver autoconfiança são algumas habilidades que necessitam ser transformadas em competência. Ademais, alguns períodos são críticos no desenvolvimento de talentos, como a escolha profissional ou entrada no mercado de trabalho. Por isso, os autores defendem que são necessárias pesquisas para esclarecer quais demandas e tipos de coaching psicossocial seriam mais propícios a cada estágio de vida.

O aconselhamento difere da mentoria, mas se assemelha à proposta de Subotnik et al. (2012) de coaching psicossocial, já que ambos buscam otimizar os recursos pessoais dos indivíduos, por meio do autoconhecimento, e promover uma adaptação satisfatória à situação ou momento em que se encontra (Trindade & Teixeira, 2000). Geralmente aqueles que buscam um processo de aconselhamento encontram-se em períodos críticos da vida, buscam solucionar problemas, lidar com novas circunstâncias de vida, e seu objetivo final seria alcançar o bem-estar.

Para Colangelo e Wood (2015), esse tipo de serviço é vital para identificar e nutrir o talento, e, apesar de não ser tão comum quanto os programas educacionais, é um tipo de intervenção que tem exercido papel fundamental no atendimento das demandas socioemocionais do indivíduo e na promoção de um ambiente de suporte, orientação e desenvolvimento de habilidades. O psicólogo exerce uma função importante na implementação de técnicas de aconselhamento e de estratégias de intervenção favoráveis ao desenvolvimento do talento em diversos campos de atuação: escolar, familiar, profissional, bem como no atendimento de especificidades como a dupla-excepcionalidade ou *underachievement*.

Verifica-se no cenário internacional da Psicologia uma tendência em integrar ciência e prática profissional ao ressaltar a base científica da conduta do psicólogo, definida como prática baseada em evidências. Apesar das controvérsias acerca do que são e como são produzidas as evidências a embasar tal conduta, não podemos negar a importância de fundamentar as intervenções psicológicas, seja no contexto clínico, educacional ou organizacional, na melhor evidência empírica disponível e de traduzir esse conhecimento em ações (Goodheart, Kazdin & Sternberg, 2006; Leonardi & Meyer, 2015; Norcross, Beutler & Levant, 2006).

A prática baseada em evidências em Psicologia surge de demandas científica, social, política e econômica por comprovar a qualidade e resultados dos serviços prestados pela categoria, que tradicionalmente tem sido associado à experiência profissional e afinidade por determinada técnica ou abordagem teórica. A *APA Presidential Task Force on Evidence-Based Practice (2006)*, grupo de trabalho sobre prática baseada em evidências, vinculado à Associação Americana de Psicologia, defende a presença de três componentes para uma prática baseada em evidências no contexto da Psicologia: (1) pesquisa científica disponível, e sua identificação com base

no grau de compatibilidade e confiabilidade; (2) competência profissional, interação das habilidades e conhecimentos do profissional com a melhor evidência encontrada; (3) contexto, cultura e preferências da população, a valorização desse terceiro componente é fator determinante na escolha do procedimento ou intervenção psicológica baseada em evidências empíricas.

Segundo Pfeiffer (2012, 2013; Pfeiffer & Burko, 2016; Yeo & Pfeiffer, 2016), as intervenções fundamentadas nesse “tripé” são propícias a mudanças positivas no desenvolvimento do indivíduo talentoso e à prevenção de condições disfuncionais em sua trajetória. Apresentamos a seguir as características do aconselhamento psicológico, modalidade de intervenção que é o foco desse trabalho, bem como seus benefícios para o desenvolvimento do talento e para as necessidades de determinados grupos, como as mulheres.

### **Aconselhamento Psicológico e Desenvolvimento de Talentos**

Consideramos necessário destacar que o aconselhamento psicológico difere da psicoterapia tendo em vista seu caráter preventivo, situacional e focado no presente. Esse campo de pesquisa e prática psicológica ocorre na interface entre a psicologia e educação e distingue-se da atuação clínica pois centra-se na resolução de problemas, tomada de decisão e orientação para a ação, além de facilitar a adaptação mais satisfatória do sujeito à situação em que se encontra e desenvolver seus recursos pessoais em termos de autoconhecimento e autonomia. Outra característica que distingue o aconselhamento da psicoterapia é o tempo de intervenção, já que é um processo de curta duração e não visa mudanças na estrutura de personalidade. O aconselhamento é reconhecido por facilitar a mudança de comportamentos, melhoria das relações interpessoais, além de promover bem-estar psicológico (Moratto, 1999;

Pupo & Ayres, 2013; Scorsolini-Comin, 2014, 2015; Silva, 2010; Trindade & Teixeira, 2000).

Apesar das distintas concepções de ser humano, do seu processo de desenvolvimento, mudança e aprendizagem contribuírem para a existência de uma variedade de definições para o aconselhamento, há um consenso de que se trata de uma prática instrumental e estruturada nas seguintes etapas:

(a) identificação e análise de problemas e circunstâncias específicas da vida; (b) aumento do discernimento, conhecimento e consciência dos diferentes elementos envolvidos nestas situações; (c) avaliação das condições, recursos (pessoais e sociais), estratégias, alianças e obstáculos existentes para manejá-las; (d) definição do potencial de mudança dessas condições e atitudes pessoais; (e) escolha e experimentação de ações específicas, consideradas factíveis e convenientes para a transformação da realidade em questão. (Pupo & Ayres, 2013, p. 1091)

A despeito da proposta conceitual sugerir uma estrutura comum, os serviços de aconselhamento podem ter finalidades variadas e serem implementados em diversos contextos. Uma pesquisa realizada por Moon, Kelly e Feldhusen (1997) para identificar os tipos de serviços de aconselhamento que seriam mais adequados ao desenvolvimento de jovens talentosos indicou que essa população tem necessidades sociais, emocionais, familiares e profissionais que podem ser melhor atendidas por serviços de aconselhamento diferenciados.

Foley-Nicpon e Assouline (2015) defendem que um processo de aconselhamento eficaz e adaptado a grupos específicos, como indivíduos talentosos ou com dupla-excepcionalidade, deve iniciar com uma identificação acurada e focada nas potencialidades e áreas a serem desenvolvidas. Mas para isso ocorrer é imperativo ter

conhecimento prévio acerca de desenvolvimento de talentos e das demandas dos indivíduos talentosos. No entanto, essa é uma lacuna na formação de profissionais que atuam com essa população, além da limitação de estudos empíricos que embasam estratégias diferenciadas de aconselhamento (Peterson, 2015).

Dentre as principais demandas apresentadas pelos jovens que buscam esses serviços estão perfeccionismo, medo do fracasso, ambivalência a respeito de si mesmo, desvio das normas impostas pela família e pelo grupo de mesma idade, desenvolvimento assincrônico, dupla-excepcionalidade, além do isolamento social. Outro problema enfrentado por esses jovens é o conflito e a ansiedade quanto à escolha da carreira diante de pressões familiares e sociais para que sigam ocupações de maior prestígio, ao invés de escolherem as que tenham maior interesse e aptidão. Um programa de aconselhamento com ênfase em desenvolvimento de carreira pode auxiliar o jovem a assumir um papel ativo na construção de seus projetos de futuro, identificação de suas potencialidades e também o desenvolvimento de outras, como criatividade, liderança e habilidades psicossociais (Colangelo & Wood, 2015; Cross & Cross, 2015; Greene, 2003; Olszewski-Kubilius, Subotnik, & Worrell, 2015; Pfeiffer & Prado, no prelo; Silverman, 1993; Yoo & Moon, 2006).

De acordo com Burton (2016), preparar jovens talentosos para a vida profissional não está restrito à identificação das habilidades e ao planejamento vocacional, mas à promoção da satisfação e autorrealização na tomada de decisões de carreira. Para isso é necessário enfatizar sua individualidade e ajudá-los a traçar seus próprios planos, concentrando-se mais em valores, busca de realização pessoal e contribuição significativa para a sociedade. Para o jovem talentoso, esse momento é permeado por barreiras internas e externas pois tendem a possuir multipotencialidades, serem perfeccionistas, além de sofrerem pressões externas de familiares, professores ou

colegas. Aqueles que possuem potencial elevado em mais de um domínio são capazes de atuar com sucesso em diversas profissões, o que gera dúvidas, escolhas equivocadas e predisposição a frequentes mudanças de ocupações (Chen & Wong, 2013; Greene, 2003; Jung, 2012; Yoo & Moon, 2006).

Os desafios encontrados pelos jovens talentosos ao longo da trajetória profissional e do ciclo de vida, em especial no momento da escolha do curso de graduação, impulsionaram Muratori e Smith (2015) a desenvolverem um modelo teórico de aconselhamento de carreira - *Theory-Informed Career Counseling Framework for Precollege Gifted Students* - voltado às peculiaridades desse grupo. As autoras delimitaram quatro categorias de intervenção que podem auxiliar na redução de riscos associados ao processo de desenvolvimento ótimo do talento, nessa etapa de vida. São elas, otimização da aprendizagem por meio de desafios acadêmicos; otimização das experiências por meio da exposição a diferentes áreas, atividades extracurriculares, envolvimento com a comunidade, voluntariado, acampamentos de verão; otimização de *insights* ou visão de futuro, por meio do autoconhecimento e reconhecimento de suas habilidades, interesses, objetivos pessoais e valores; otimização do autoinvestimento, favorecendo a identificação de limitações e oferecendo recursos para superá-las, como a orientação para elaboração de currículo ou apresentação em uma entrevista, ou treinamento de habilidades sociais.

Outra proposta de aconselhamento que impacta positivamente o desenvolvimento do talento envolve intervenção junto aos familiares. Os valores e crenças compartilhadas entre os membros da família podem influenciar no atendimento das necessidades do indivíduo por meio das práticas parentais que prevalecem nesse contexto (Aspesi, 2007; Bloom, 1985; Silva & Fleith, 2008). Alguns estudos indicam que as famílias se sentem confusas acerca do seu papel na promoção das

potencialidades dos seus filhos e destacam a importância de intervir nesse âmbito. A inclusão do sistema familiar no atendimento ao superdotado favorece a diminuição da ansiedade dos pais, o esclarecimento do fenômeno, e a criação de uma rede social de apoio (Fleith & Guimarães, 2006; Pfeiffer, 2013).

Diversos autores enfatizam a importância de intervenções específicas para mulheres, não apenas para atender suas próprias demandas, mas devido ao impacto da socialização e cultura na identidade, papéis e relações de gênero, o que afeta significativamente a expressão do potencial feminino (Hollinger & Fleming, 1984; Kerr & Multon, 2015; Kopala & Keitel, 2003; Reis, 1998). Embora muitos estudos apontem as relações de gênero como principal determinante do *underachievement* em mulheres, pouco tem sido feito na desconstrução desse fenômeno.

Para Kerr e Multon (2015), a educação acerca das diferenças de oportunidades, fruto da relação direta entre desigualdade nas relações sociais, e realização do talento nos diversos âmbitos (acadêmico, profissional, político, familiar) é um caminho promissor para a mudança. Nessa direção, Viana e Diniz (2014) salientam que a problematização dos mecanismos instauradores das desigualdades de gênero e o apontamento crítico e reflexivo das suas consequências para a sociedade são formas de resistência e subversão, além de denunciar o impacto das relações desiguais entre homens e mulheres na sua identidade e saúde mental.

Os benefícios do uso de biografias de mulheres de destaque, ou leituras orientadas, como estratégia de aconselhamento favorável ao desenvolvimento socioemocional de jovens talentosas foi recomendado por alguns autores. Para Hébert, Long e Neumeister (2001), a leitura e discussão de casos sobre personalidades eminentes, muitas vezes com histórias semelhantes às suas, favorece um processo de identificação e aprendizagem vicária. As experiências vividas, obstáculos superados e

recursos utilizados na trajetória dessas pessoas são modelos e fontes de informação sobre o processo de desenvolvimento ótimo do talento.

Por meio de biografias pode-se ter acesso à multidimensionalidade e complexidade do florescimento do talento e especificidades vividas pelas mulheres, já que as trajetórias analisadas provavelmente possuem distintas realidades culturais, socioeconômicas, políticas, além das diferenças de personalidade. As vantagens desse recurso vivenciado em grupo de aconselhamento estão associadas ao reconhecimento da universalidade, ou seja, desconstrói a sensação de ser a única com características e emoções típicas da jovem talentosa, possibilita o compartilhamento de experiências, amplia a aprendizagem de si (autoconhecimento) por meio da observação de outros comportamentos, possibilita a identificação de novas estratégias para lidar com as adversidades, e aumenta a percepção de otimismo sobre seu próprio potencial.

Buscar estratégias para o desenvolvimento do potencial feminino, portanto, envolve a sincronia não só entre o conteúdo e a abordagem, mas também entre o momento histórico, as oportunidades e o perfil dessa mulher em dado momento de sua trajetória de vida.

### **CAPÍTULO 3**

#### **DEFINIÇÃO DO PROBLEMA**

O fenômeno do talento humano, entre outros termos utilizados para designar a expressão e o reconhecimento social de um potencial, tem despertado o interesse não apenas de pesquisadores e profissionais de diversas áreas, mas também de governantes e legisladores. O capital humano passa a ser o bem mais precioso e, neste sentido, preparar as pessoas para um mundo de incertezas e diversidades torna-se indispensável (Avolio, Walumbra, & Weber, 2009; Crooke, Csikszentmihalyi, & Bikel, 2015; Day, Zaccaro, & Halpin, 2004; Fonseca, Porto, & Borges-Andrade, 2015; Gardner, 2008, 2010; Novaes, 2003; Sisk, 2001; Sternberg, 2005b).

Além disso, poderíamos presumir que em sociedades democráticas, que preconizam a igualdade, a possibilidade de desenvolver um potencial ou competência deveria estar acessível a todos os indivíduos. Todavia estudos vêm indicando que, apesar das diferenças individuais que podem favorecer, ou não, o despertar de um talento latente, as influências sociais e culturais constituem os principais bloqueadores ao florescer humano (Alencar & Fleith, 2001; Prado, 2010). Não há desenvolvimento humano à parte de um contexto, e, em qualquer nível de análise, essa interação precisa ser considerada (Dessen & Bisinoto, 2014).

Algumas medidas de compensação com vistas a equilibrar a igualdade de oportunidades entre os cidadãos já foram implementadas no Brasil. As políticas afirmativas, como a lei de reserva de vagas para deficientes, em concurso público; para alunos provenientes de escola pública, em seleção para ingresso em universidades; e cotas de vagas por gênero, em candidaturas eleitorais, são exemplos atuais (Piovesan, 2005). No entanto, observa-se que novos paradigmas e políticas públicas ainda não

foram suficientes para se avançar de maneira significativa em prol da equanimidade em diversas áreas e posições sociais. A condição atual das mulheres, ao longo de sua trajetória profissional, é um exemplo significativo dessa realidade (Kerr & Mckay, 2014; Mundim, 2015; Prado, 2010; Stevens, Oliveira, & Zanello, 2014).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2016), nas duas últimas décadas, os progressos alcançados pelas mulheres na educação não refletiram em melhorias na sua situação no trabalho. As mulheres jovens são mais propensas ao desemprego, levam mais anos para alcançarem o topo das suas carreiras, além de despenderem mais tempo em tarefas de cuidado. Assim, deparam-se com mais desafios para se dedicarem às suas carreiras e menos oportunidades para desenvolverem seus talentos.

Diversas pesquisas destacam os efeitos dos papéis sociais das mulheres e das estruturas de trabalho na carreira e produtividade feminina (Diniz & Feres-Carneiro, 2012; Leta, 2014; Lima & Costa, 2016; Prado, Alencar, & Fleith, 2016; Zauli, Torres, & Galinkin, 2012). Outros estudos ressaltam o sentimento de ambivalência das mulheres em idade reprodutiva em relação à tomada de decisão sobre a carreira (Kerr & Multon, 2015; Petrucci, Borsa, & Koller, 2015; Reis & Sullivan, 2009; Travassos-Rodriguez & Feres-Carneiro, 2013; Tweedale & Kronberg, 2015). Mais recentemente, pesquisadores têm enfatizado o efeito diferenciado da sobrecarga de trabalho (visível e invisível) na qualidade de vida e saúde das mulheres (Bandeira & Preturlan, 2013; Fontoura et al., 2010).

As mulheres constituem um grupo de risco, principalmente ao considerar o desenvolvimento de seus potenciais ao longo da trajetória profissional. A disparidade de gênero é, ainda, uma realidade (IBGE, 2014; IPEA, 2017; ONU Mulheres, 2012; OIT, 2016) e urge-se assegurar a inclusão dos talentos, habilidades, experiência e energia das

mulheres em prol da sustentabilidade do planeta e principalmente do bem-estar e autorrealização feminina.

É imperativo, portanto, no contexto atual, o estímulo ao empoderamento feminino. No entanto, precisamos ir além da identificação das características, experiências e necessidades das mulheres talentosas que já se encontram em um patamar de eminência social e profissional. É urgente, conhecer estratégias e mobilizar recursos que possam promover o enfrentamento dessa condição de desigualdade, impulsionado o florescimento do potencial feminino.

Portanto, esse trabalho buscou integrar teoria, pesquisa e prática em direção ao desenvolvimento do talento feminino. Foram realizados dois estudos com o objetivo de ampliar a compreensão desse fenômeno e propor ações para sua promoção. O primeiro estudo teve como ênfase investigar a trajetória de mulheres talentosas e eminentes, identificando as dimensões individuais, contextuais e interpessoais nesse processo. O segundo estudo consistiu na elaboração, implementação e avaliação de um programa online de desenvolvimento de talentos para mulheres estudantes de pós-graduação.

As mulheres representam 58% dos universitários no Brasil, e apesar da sua participação ter aumentado, tanto em nível de graduação quanto de pós-graduação, ainda são sub-representadas no sistema científico e tecnológico em determinadas áreas do conhecimento e em postos de prestígio, mesmo em carreiras femininas (CNPq, 2017; IBGE, 2014; Leta, 2014; Lima, 2017; ONU Mulheres, 2012). Houve muitos avanços, mas ainda há muito a ser feito.

Entende-se nesse estudo que o processo de desenvolvimento do talento feminino encontra diversas barreiras resultantes de fatores externos, como a socialização diferenciada devido ao gênero, o menor acesso a oportunidades, e as estruturas de trabalho que dificultam a ascensão feminina. Contudo, os fatores internos,

especialmente o elevado nível de motivação intrínseca ao se dedicarem a uma área de vocação e a percepção de senso de destino ou missão atuam como propulsores do talento e protetores das adversidades encontradas. O grande desafio do estudo foi promover a conscientização das participantes de que a identificação dos seus valores e paixão constituem fatores significativos em uma trajetória de desenvolvimento ótimo do talento. As questões de pesquisa que nortearam a investigação foram:

1. Quais as características pessoais atribuídas ao desenvolvimento do talento, segundo mulheres eminentes?
2. Como mulheres eminentes avaliam o papel do ambiente familiar no desenvolvimento do talento?
3. Durante a trajetória profissional, que fatores facilitaram e/ou dificultaram o desenvolvimento do talento em mulheres eminentes?
4. Quais as características individuais, percepção do próprio talento e expectativas das participantes em relação ao programa de desenvolvimento de talentos antes da sua implementação?
5. Qual a percepção das participantes acerca da satisfação em relação ao programa de desenvolvimento de talentos na identificação e florescimento de suas potencialidades e talentos?
6. Quais recursos e/ou estratégias do programa foram considerados relevantes pelas participantes para o desenvolvimento do talento?

## **CAPÍTULO 4**

### **MÉTODO**

Este capítulo está organizado conforme os dois estudos desta pesquisa. Cada seção inclui as respectivas subseções referentes a cada um dos estudos: delineamento, participantes, instrumentos, procedimentos e análise de dados.

#### **Estudo 1**

##### **Delineamento**

O Estudo 1 tem delineamento descritivo e exploratório, de natureza qualitativa, baseado na Teoria Fundamentada nos Dados (Strauss & Corbin, 2008). Envolveu a investigação da trajetória de mulheres talentosas e eminentes e respondeu às questões de pesquisa 1 a 3.

##### **Participantes**

A amostra foi constituída por cinco mulheres talentosas e eminentes em suas áreas de atuação. Os critérios de inclusão foram: (a) estar em atividade profissional; (b) exercer uma posição de liderança no local ou área em que trabalha; e (c) ser reconhecida por pares por meio do recebimento de prêmios ou títulos nacionais e/ou internacionais, e/ou socialmente, por meio de citações em jornais ou revistas de grande circulação e alcance social. As participantes foram identificadas nesse trabalho pela letra P e pela numeração 1, 2, 3, 4 e 5. Vale ressaltar que todas são brasileiras, encontram-se no topo das suas carreiras, reconhecidas nacionalmente por apresentarem um desempenho profissional de excelência.

**Participante 1 (P1).** Formação em Letras e atuação na área de educação. Profissional altamente premiada e reconhecida em âmbito nacional e internacional, sendo a única brasileira finalista em diversas premiações. Tem 43 anos de idade, é casada e tem um filho. Oriunda de uma família de condição socioeconômica de extrema pobreza, mas que valorizava muito a educação e os valores humanos. Atualmente tem se destacado no país, sendo convidada por importantes instituições e redes de comunicação para ministrar palestras e workshops sobre o projeto que desenvolveu com o apoio do governo federal e diversas organizações internacionais sobre equidade de gênero.

**Participante 2 (P2).** Formação em Psicologia e atuação na área de comunicação, incluindo televisão e jornalismo. Destaca-se nacionalmente entre os pares por seu protagonismo para além do seu campo de inserção profissional. Por ser uma pessoa reconhecida e admirada no país, busca usufruir desse status para promover transformação social, atuando em campanhas de políticas públicas e em organizações não governamentais. Possui 46 anos, dois filhos e está no seu terceiro casamento. É a caçula de quatro irmãos, oriunda de uma família de alto nível socioeconômico e considerada tradicional.

**Participante 3 (P3).** Formação em Psicologia e atuação na área de Recursos Humanos. Apesar de ser considerada referência em seu campo, atuou com destaque em assessoramento estratégico de instituições nacionais e internacionais. Entre os trabalhos realizados foi pioneira na implementação da educação a distância em uma importante instituição pública brasileira. Tem 59 anos de idade, é casada e possui filhos.

**Participante 4 (P4).** Formação em Publicidade. Tem atuação de destaque em sua área – direção de criação. Busca administrar com sucesso a alta performance profissional com a maternidade. É casada, tem 39 anos e uma filha.

**Participante 5 (P5).** Mestre em Literatura Brasileira, escritora com dezenas de livros publicados, entre romances, novelas, crônicas, contos e poemas, para o público adulto e infanto-juvenil. Seus livros são recomendados em revistas e catálogos no Brasil e internacionalmente. Além de escritora atuou como desenhista, cantora e atriz, e vêm conduzindo oficinas que incentivam a leitura e escrita, por todo o país. Recebeu diversas premiações importantes, entre elas o Prêmio Jabuti por quatro vezes. Tem 66 anos, foi casada duas vezes, possui três filhos e atualmente mora sozinha.

### **Instrumentos**

Entrevista semiestruturada de caráter exploratório foi utilizada como principal instrumento de coleta de dados. O roteiro foi elaborado com base nos estudos de Csikszentmihalyi (1996), Araújo, Cruz e Almeida (2010), e Nakamura e Fajans (2014) e submetido para apreciação de juízes, especialistas da área, integrantes do grupo de pesquisa Criatividade, Superdotação e Desenvolvimento Humano do CNPq<sup>1</sup>. Houve a realização de um estudo piloto com a finalidade de verificar a adequação do roteiro aos objetivos e tempo de entrevista proposto. Algumas questões foram reformuladas e a versão final constou de 28 questões distribuídas entre cinco eixos temáticos, descritos a seguir. O roteiro encontra-se no Anexo 1.

1. Características Pessoais: questões relativas à identificação de características de personalidade, como perfeccionismo, independência, autonomia, motivação, determinação, foco, autorregulação.

---

<sup>1</sup> O CNPq é uma agência do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, no Brasil, que tem como atribuição principal fomentar a pesquisa científica e tecnológica e incentivar a formação de pesquisadores brasileiros. Para consulta aos grupos de pesquisa do CNPq acessar [www.dgp.cnpq.br](http://www.dgp.cnpq.br).

2. Contexto Familiar: questões relativas à estrutura e relacionamento familiar, presença de modelos familiares, rede social de apoio, estratégias de equilíbrio entre família e carreira, impacto na família.
3. Percurso Profissional: questões relacionadas às experiências significativas ao longo do percurso profissional, identificação de fatores favorecedores e inibidores, estratégias e recursos utilizados para a superação de barreiras ou desafios, e o sentido dado à carreira, talento e posição profissional em que se encontra.
4. Presença de Mentores e Figuras de Influência: questões relacionadas à identificação de pessoas significativas no percurso profissional e que contribuíram para o desenvolvimento do seu talento ou potencial.
5. Fatores Associados à Autorrealização e Bem-Estar: questões relativas à concepção das participantes acerca de bem-estar e autorrealização, e à percepção pessoal em relação a esses construtos e sua relação com aspirações futuras.

A investigação do talento tem sido beneficiada pelo uso de entrevistas, pois configura-se como um instrumento privilegiado de coleta de informações e produção de conteúdos fornecidos diretamente pelo indivíduo ou grupo investigado. Entre as vantagens da entrevista nesse tipo de investigação, os autores têm destacado a possibilidade de identificar as singularidades do indivíduo, principalmente em uma amostra reduzida (Araújo, Cruz, & Almeida, 2011; Csikszentmihalyi, 1996; Nakamura & Fajans, 2014).

Diante da dificuldade da realização de estudos longitudinais e da impossibilidade da predição na infância da eminência adulta, as entrevistas tornam-se instrumentos bastante utilizados, em estudos retroativos, para a compreensão do

processo de desenvolvimento do talento. “Mais do que conhecer ‘o que fazem’ os excelentes, importa sobretudo compreender ‘como fazem’, ou ‘como são’ esses indivíduos” (Araújo et al., 2011, p. 256).

Por outro lado, pessoas que ocupam uma posição de destaque apresentam menor disponibilidade de tempo, o que seria um fator impeditivo para a realização de entrevistas longas e em profundidade. Nesse caso, foi oferecido à participante a possibilidade de realizar a entrevista por meios eletrônicos como e-mail ou Skype. Nicolaci-da-Costa, Romão e Luccio (2009), apontam que entrevistas online são desejáveis quando é o único meio de alcançar o entrevistado e quando os mesmos sugerem essa formatação.

É importante ressaltar que o uso da entrevista não traz benefícios apenas para a pesquisa, mas também para a participante. De acordo com Duarte (2004), a realização da entrevista é uma oportunidade para o interlocutor refletir sobre si mesmo, fazer seu percurso biográfico e autoavaliar-se. Muitas vezes, proporciona-se nova organização da própria trajetória, fato que talvez não ocorresse em outras circunstâncias.

## **Procedimentos**

A partir dos critérios de elegibilidade estabelecidos, foi realizada uma análise em sítios eletrônicos, e também foi solicitado aos membros do grupo de pesquisa Criatividade, Superdotação e Desenvolvimento Humano que indicassem participantes. Após a identificação e indicação de mulheres que atendessem os critérios da pesquisa, uma carta-convite foi enviada por correio eletrônico, consultando-as sobre o interesse e disponibilidade em contribuir com o estudo. Cinco aceitaram participar.

Em seguida, foi proposto um agendamento para realização da entrevista. Duas participantes solicitaram responder às perguntas do roteiro por escrito, via correio

eletrônico, uma por Skype, e as demais, presencialmente. Previamente às entrevistas, foi realizada uma análise de informações públicas em sítios eletrônicos sobre as participantes. Em relação às entrevistas presenciais, uma foi realizada na casa da participante e a outra em seu local de trabalho. Tanto as entrevistas presenciais quanto por Skype tiveram a duração de aproximadamente duas horas, foram gravadas com o consentimento das participantes, transcritas e analisadas em conjunto com as demais entrevistas.

### **Análise de Dados**

A análise de dados desse estudo foi baseada na Teoria Fundamentada nos Dados (*Grounded Theory*, Strauss & Corbin, 2008). Essa é uma abordagem qualitativa que envolve um processo não-matemático de interpretação dos dados coletados para descobrir conceitos e relações entre eles, organizados em um esquema explanatório teórico. Esse procedimento favorece a construção de bases conceituais sobre o fenômeno investigado tornando-se importante para o desenvolvimento de um campo de conhecimento.

Essa abordagem é apropriada quando o estudo das interações ou experiências das pessoas tem como objetivo explicar um processo, não testar ou verificar uma teoria existente. O pesquisador pode iniciar os estudos com uma teoria preconcebida, se o objetivo for elaborar e estender a teoria existente; ou iniciar com uma área de estudo que permita o surgimento da teoria a partir de dados, sistematicamente reunidos e analisados por meio do processo de pesquisa.

De acordo com Strauss e Corbin (2008), flexibilidade, abertura e criatividade são características associadas aos pesquisadores que utilizam essa metodologia e que pretendem tornar-se teóricos de base. Em sua maioria, os pesquisadores esperam que o

trabalho tenha relevância tanto para o público acadêmico como não-acadêmico. Busca-se um equilíbrio entre ciência e arte, ou seja, balancear o rigor metodológico, ao fundamentar a análise em dados e garantir uma padronização, bem como evitar o comportamento dogmático que dificulte a construção de novas teorias.

O primeiro passo na construção de teoria é a conceituação. A descrição incorpora conceitos e é fundamental para a interpretação de dados mais abstratos e para o desenvolvimento de teoria. O conceito, ou nomeação de um fenômeno, é a representação abstrata de fatos, objetos ou acontecimentos. Neste estudo, os fatos ou acontecimentos foram descritos e ordenados conceitualmente segundo suas propriedades e dimensões, ou seja, se compartilharem características comuns ou significados relacionados, mesmo que fossem elementos distintos, foram agrupados em uma mesma categoria.

O processo descrito no parágrafo anterior se refere à codificação aberta. Agrupar conceitos em categorias reduz o número de dados, ou unidades trabalhadas, e auxilia na explicação do fenômeno. A análise exige uma interação entre pesquisador e dados e pode ser feita de diversas formas, como a análise linha por linha, a análise de frase ou parágrafo, e a análise do documento inteiro. Este estudo utilizou a análise de frase ou parágrafo, em que após a leitura atenta de cada um, fez-se a reflexão sobre a ideia principal e atribuiu-se uma palavra ou expressão, formando-se códigos preliminares e, posteriormente, agrupando-os em categorias.

A codificação axial foi a etapa seguinte conduzida neste estudo. Esse procedimento se refere ao reagrupamento dos dados (códigos), ou seja, relaciona-se às categorias oriundas da etapa anterior às suas subcategorias para gerar explicações mais precisas e completas sobre o fenômeno. Esses passos não ocorrem em uma sequência analítica determinada, pois a reorganização dos códigos se dá em nível de maior

abstração, ou conceituação. Algumas perguntas facilitaram esse “movimento circular” dos dados nas quais se relacionam as categorias e subcategorias em torno de um eixo central: quando ocorre, onde ocorre, por que ocorre, quem provoca, quais são as consequências?

O processo final dessa análise de dados ocorreu na codificação seletiva, quando as categorias foram integradas e organizadas em torno de um conceito explanatório central. Com o intuito de clarificar todo o processo segue uma síntese, conforme Strauss e Corbin (2008):

Na codificação aberta, o analista está preocupado em gerar categorias e suas propriedades e depois tentar determinar como as categorias variam dimensionalmente. Na codificação axial, as categorias são sistematicamente desenvolvidas e associadas às subcategorias. Porém, somente depois que as categorias são finalmente integradas para formar um esquema teórico maior é que os resultados da pesquisa assumem a forma de *teoria*. Codificação seletiva é o processo de integrar e de refinar categorias. (p. 143)

## **Estudo 2**

### **Delineamento**

O segundo estudo buscou responder às questões 4, 5 e 6 por meio de uma pesquisa-intervenção. Rocha e Aguiar (2003) ressaltam que esse tipo de investigação deve ser comprometida com a transformação social, integrar teoria e prática, além de envolver pesquisador e participantes na produção de conhecimento. Essas autoras defendem que a pesquisa-intervenção redimensiona a formação acadêmica dos profissionais de Psicologia ao construir novas bases para sua prática e impulsionar uma mudança social.

De acordo com Fraser e Galinsky (2010), essa modalidade de pesquisa surgiu devido à necessidade de elaboração e implementação de programas, técnicas ou estratégias de atuação em áreas sociais, baseadas em evidências científicas. O avanço dos delineamentos de pesquisa, o desejo de melhorias nas práticas profissionais, bem como o questionamento da informalidade de técnicas e recursos concebidos em escolas de pensamento e teoria sem a análise científica da sua aplicação prática, favoreceram os estudos e implementação da pesquisa-intervenção. Esse tipo de pesquisa enfatiza o conhecimento da melhor prática disponível, e tem sido considerado uma excelente opção aos estudos que buscam aperfeiçoar ou desenvolver práticas profissionais fundamentadas em evidências empíricas.

Os autores a definem como o estudo sistemático de estratégias intencionais de mudança que envolve tanto o desenho quanto o desenvolvimento e avaliação da intervenção. Dessa forma, este estudo consistiu de quatro etapas: a primeira incidiu no planejamento do programa de desenvolvimento do talento feminino, a segunda etapa constou do envio do convite e questionário inicial que teve por finalidade a caracterização das participantes do programa, a terceira etapa se deu com a condução do programa, e a última etapa envolveu o levantamento de dados sobre a percepção das participantes acerca do programa.

### **Participantes**

Este estudo enfatizou o processo de reconhecimento e desenvolvimento do próprio talento por meio da participação em um programa online concebido para esse fim. Os critérios de inclusão no estudo foram (a) ser maior de 18 anos, (b) estar matriculada em um curso de pós-graduação, e (c) responder o questionário inicial em que continha o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Essa foi uma amostra de

conveniência, visto que não houve um critério estatístico de recrutamento, além de priorizar a acessibilidade e disponibilidade da população convidada. Esses dois últimos fatores justificaram a escolha desse grupo, mulheres na pós-graduação, mas, também, por possivelmente pelo fato delas se encontrarem em uma etapa de vida em que buscam desenvolver seus talentos e potenciais, o que poderia indicar maior interesse e motivação para participar da pesquisa.

O questionário inicial foi respondido por 47 mulheres. A idade variou entre 24 e 59 anos, sendo a idade média de 32,52 anos ( $DP=7,27$ ). A maioria era solteira ( $n= 29$ ; 61,7%) e não possuía filhos ( $n=40$ ; 85,1%). Havia 15 (31,9%) participantes casadas e três (6,4%) divorciadas. Foi investigada a posição na família de origem e houve pouca diferença entre caçula ( $n= 16$ ; 34%) e primogênita ( $n= 15$ ; 31,9%). As demais eram filha do meio ( $n= 7$ ; 14,9%), filha única ( $n= 6$ ; 12,8%) e outra posição ( $n= 3$ , 6,4%).

Em relação às áreas de formação, Ciências Humanas prevaleceu, com 19 participantes (40,4%), seguida por Ciências Sociais Aplicadas ( $n= 6$ ; 12,8%). Houve o mesmo número de participantes nas áreas de Linguística, Letras e Artes ( $n= 5$ ; 10,6%), Ciências Biológicas ( $n= 5$ ; 10,6%), e Ciências da Saúde ( $n= 5$ ; 10,6%). Ciências Exatas ( $n= 4$ ; 8,5%) e Engenharias ( $n= 3$ ; 6,4%) tiveram a menor representação. Destaca-se que as áreas foram escolhidas conforme a classificação do CNPq (2017).

Após os dados coletados relativos ao questionário inicial, foi encaminhado um e-mail para as 47 respondentes convidando-as a inscreverem-se na plataforma educacional em que o programa foi implementado, bem como no grupo de discussão do *Facebook*, criado especialmente para o programa. Vinte e cinco mulheres fizeram o registro e integraram a amostra da terceira e quarta etapa, referente à condução e avaliação do programa. Segue a Tabela 1 com a caracterização destas participantes.

Tabela 1

*Idade, Estado Civil, Filhos, Posição na Família de Origem, Área de Formação Conforme Participantes do Programa Desenvolvimento do Talento Feminino*

Participantes	Idade	Estado Civil	Filhos	Posição na Família de Origem	Área de Formação
P1	24	Solteira	Não	Caçula	Ciências Sociais Aplicadas
P2	24	Solteira	Não	Filha única	Linguística, Letras e Artes
P3	26	Solteira	Não	Filha do meio	Ciências Biológicas
P4	26	Casada	Não	Primogênita	Ciências Humanas
P5	26	Solteira	Não	Caçula	Ciências Sociais Aplicadas
P6	26	Casada	Não	Primogênita	Engenharias
P7	27	Solteira	Não	Caçula	Ciências Exatas e da Terra
P8	28	Solteira	Não	Primogênita	Ciências da Saúde
P9	28	Solteira	Não	Outro	Ciências Humanas
P10	28	Solteira	Não	Primogênita	Linguística, Letras e Artes
P11	29	Casada	Não	Filha única	Ciências Biológicas
P12	29	Solteira	Não	Filha única	Ciências Biológicas
P13	29	Casada	Não	Filha única	Ciências Humanas
P14	30	Casada	Não	Caçula	Ciências da Saúde
P15	30	Solteira	Não	Caçula	Ciências da Saúde
P16	32	Solteira	Não	Filha única	Ciências Humanas
P17	32	Solteira	Não	Caçula	Ciências Sociais Aplicadas
P18	33	Solteira	Não	Caçula	Ciências Biológicas
P19	33	Casada	Não	Primogênita	Ciências Humanas
P20	34	Casada	Não	Filha do meio	Ciências Humanas
P21	34	Casada	Não	Filha do meio	Ciências Sociais Aplicadas
P22	36	Solteira	Não	Primogênita	Ciências Exatas e da Terra
P23	40	Solteira	Não	Primogênita	Linguística, Letras e Artes
P24	44	Solteira	Não	Filha do meio	Ciências Humanas
P25	45	Solteira	Não	Caçula	Linguística, Letras e Artes

## **Instrumentos**

Foram elaborados dois questionários com perguntas fechadas, abertas e de múltipla escolha. De acordo com Gunther (2003), a elaboração de um questionário deve estar coadunada aos objetivos da pesquisa e população-alvo, bem como ter uma relação recíproca entre os construtos investigados e os itens do instrumento. Dessa forma, o questionário inicial buscou mapear características psicossociais, educacionais e profissionais, bem como aquelas associadas à personalidade, ao talento e à satisfação com a vida (ou autorrealização), além de investigar as expectativas da amostra acerca da participação no programa.

A elaboração dos itens e estrutura do questionário buscou maximizar a participação ao torná-lo interessante, de forma que não reflita em alto custo às respondentes. Gunther (2003) aponta algumas ações que um pesquisador deve fazer e que foram seguidas ao construir o instrumento em questão: (a) fazer com que a tarefa pareça breve, (b) eliminar possibilidade de desconforto, (c) oferecer apreciação verbal usando uma abordagem consultiva, (d) eliminar qualquer implicação de subordinação, (e) apresentar instruções claras, (g) manter o nível de interesse e atenção do respondente o mais alto possível. O questionário inicial foi respondido no momento da inscrição no programa (ver Anexo 2).

Já o questionário final foi respondido no último encontro, e, além de investigar as impressões pessoais e nível de satisfação com o programa, verificou se a participação no programa influenciou os seguintes aspectos: (a) identificação de potencialidades, ou talentos; (b) identificação dos fatores favoráveis e barreiras ao desenvolvimento das potencialidades, ou talentos; (c) percepção de bem-estar e satisfação com a vida (ver Anexo 3).

Os dois questionários foram elaborados após um exaustivo exame da literatura sobre aspectos relacionados ao talento feminino adulto, características de personalidade dessa população, fatores promotores e inibidores, e também sobre autorrealização. Houve avaliação dos instrumentos por quatro juízas, pesquisadoras da área, o que levou a uma reformulação de alguns itens e exclusão de outros. Também foi realizado um estudo piloto para verificação da compreensão dos itens e tempo de aplicação dos questionários.

### **Procedimentos**

Este estudo ocorreu em quatro etapas. Após a construção dos instrumentos de coleta de dados, da estrutura do programa e discussão do seu conteúdo com especialistas da área de talentos, aconselhamento e uso da tecnologia, o programa foi revisado e os ajustes necessários foram realizados. Assim, constituiu-se a primeira etapa do estudo.

Em seguida, foi encaminhado um convite por mensagem eletrônica para grupos de pós-graduação, e também postado no *Facebook* em grupos com mesmo perfil. No convite havia um *link* para ser clicado pelas pessoas interessadas e que as direcionavam ao questionário inicial. Nele constava a explicação dos objetivos do programa, descrição dos critérios de inclusão das participantes, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os itens do questionário. A efetivação da inscrição no programa e inclusão na amostra ocorreu após o aceite do TCLE e preenchido o questionário.

Na terceira etapa, referente à condução da intervenção, foi encaminhado às respondentes, por correio eletrônico, as instruções de acesso à plataforma educacional na qual o programa foi desenvolvido e o convite para integrarem o grupo de discussão no *Facebook*. Os comentários sobre os temas abordados nas sessões e discutidos no grupo foram registrados por escrito pela pesquisadora. A quarta etapa consistiu do

encaminhamento por e-mail, às participantes, do *link* do formulário do *Google*, no qual o questionário foi desenvolvido, bem como da publicação deste *link* no grupo do *Facebook*.

### **Programa Desenvolvimento do Talento Feminino**

O investimento em pesquisas e programas para o desenvolvimento do talento é um movimento recente no Brasil, especialmente em uma perspectiva de gênero. De acordo com Lamas e Barbosa (2015), “mais pesquisas precisam ser realizadas no contexto brasileiro uma vez que estudos de outros países podem ter validade externa limitada devido a variáveis socioculturais” (p. 46).

Verifica-se um consenso entre estudiosos do talento feminino sobre a necessidade de desenvolver intervenções que atendam às necessidades específicas das mulheres em seu curso de vida. Características de multipotencialidade, perfeccionismo, dificuldade em conciliar os múltiplos papéis e expectativas sociais, identificação com estereótipos de gênero, motivação para desenvolver seu potencial, percepção de distância do privilégio e preferência por atividades solitárias são fatores que podem influenciar positivamente ou negativamente o desenvolvimento do talento em mulheres (Freeman & Garces-Bacsal, 2016; Noble et al., 1999; Reis, 2005; Rimm, 2006; Silverman, 2005).

O programa ocorreu em um formato online. De acordo com Lemos (2007), a virada do século XX para o XXI potencializou o estabelecimento de novas formas de interação humana, com ênfase na mediação tecnológica. As pessoas encontram-se mais livres para produzirem, conectarem-se e remodelarem o que circula pelas redes, vivenciando novos tipos de interação social. As vantagens de uma comunicação síncrona (ou comunicação em tempo real) é a “quase presença” dos participantes que,

por estarem trocando informações em tempo simultâneo, são capazes de criar um clima social de interação. Por outro lado, a comunicação assíncrona (comunicação em que a emissão e recebimento da mensagem não ocorre em tempo simultâneo para ambos) permite que cada participante seja gestor do seu tempo, encontrando a melhor forma de interagir com o conteúdo proposto.

Muitos benefícios são apontados em uma intervenção online: (a) a autonomia em escolher o melhor horário para participar do programa, (b) a possibilidade de interagir com mulheres de diversas regiões do país, (c) a amplitude de ferramentas que podem ser utilizadas, a partir da combinação de texto, som e imagem, (d) a rápida atualização dos conteúdos, que podem ser inseridos em tempo real, (e) a redução de custos, já que as plataformas são, em grande parte, gratuitas e intuitivas (Goss, Anthony, Stretch, & Nagel, 2016). Conforme Seligman (2011) “a tecnologia da informação está em posição privilegiada para assessorar as pessoas em seu florescimento de uma forma eficaz, crescente e eticamente responsável” (Capítulo 5, seção 7, para. 4).

**Objetivo do programa.** O programa foi desenvolvido com o intuito de mobilizar e conscientizar as participantes para a percepção e expressão do seu potencial, além de favorecer uma interação entre pares e espaço para compartilhar dúvidas e experiências bem-sucedidas. Ademais, buscou-se promover a disseminação do conhecimento científico sobre o fenômeno do desenvolvimento de talentos.

**Estrutura do programa.** O programa foi composto por sete sessões semanais e ocorreu em um ambiente virtual de aprendizagem no qual foi desenvolvida uma página personalizada e específica dentro de uma plataforma educacional (ver Figura 1). Assim, por meio da tecnologia foi possível compartilhar conteúdos de forma segura e interagir com participantes em diferentes localidades geográficas. Também foi criado um grupo de discussão no *Facebook* que funcionou como fórum, e espaço de interação entre as

participantes. Esse grupo de discussão foi administrado pela pesquisadora, se caracterizou por ser uma página eletrônica privada e sigilosa, na qual somente os membros do programa tiveram acesso (ver Figura 2).

Cada sessão buscou proporcionar uma reflexão sobre a temática em questão com a vivência cotidiana das participantes no âmbito profissional, pessoal, familiar ou social. Também foram divulgadas referências bibliográficas para aprofundar alguns dos conteúdos abordados, quando necessário. Houve três interações coletivas síncronas, por meio de transmissão ao vivo, e quatro assíncronas, em que foram disponibilizados vídeos, textos e sugestões de atividades práticas sobre o tema trabalhado em cada sessão. Conforme exposto, a comunicação assíncrona possui vantagens como possibilitar maior flexibilidade e gestão do tempo, oferecer outra opção para pessoas mais tímidas na interação em tempo real, além de permitir mais tempo para refletir sobre o tema. O período entre a inscrição, ou preenchimento do TCLE, o questionário inicial e o encerramento, ou preenchimento do questionário final, foi de sete semanas.

É necessário enfatizar que o programa não teve caráter psicoterapêutico, mas um espaço de promoção de conhecimento sobre o talento feminino que, além de sensibilizar as participantes para a percepção e expressão do seu próprio potencial, ofereceu um suporte para a construção de um planejamento de vida que as instrumentalize para lidarem positivamente com suas potencialidades, em direção à autorrealização e bem-estar.

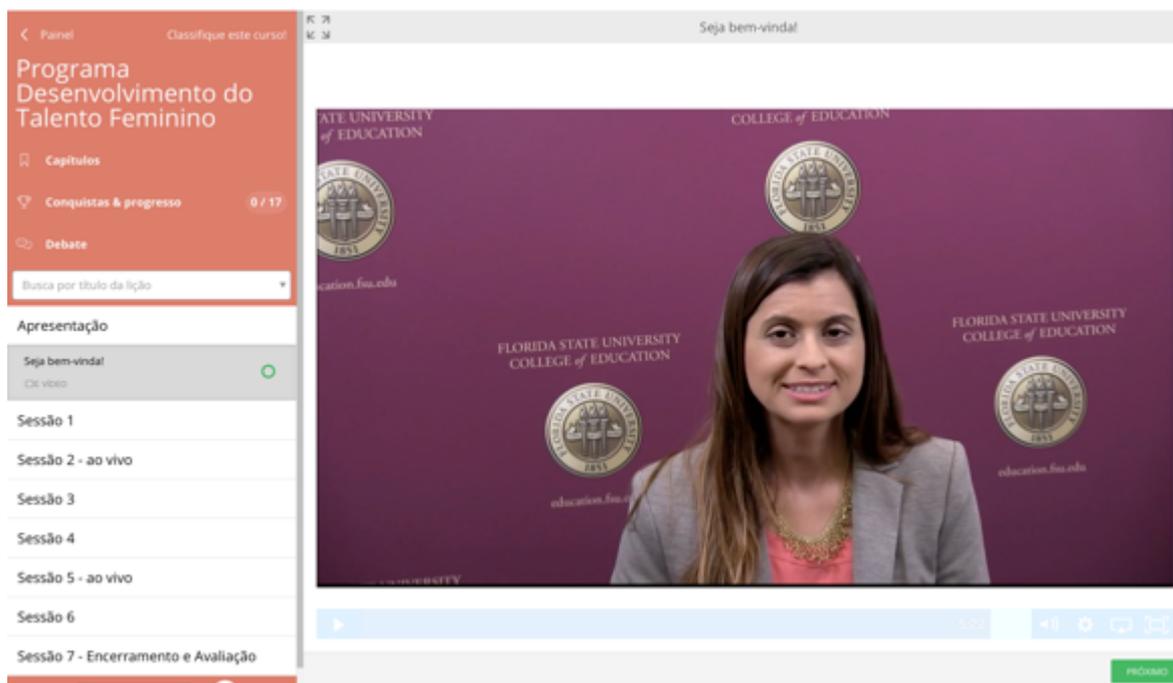


Figura 1. Plataforma Thinkific. Página online na qual as sessões foram postadas. Disponível em <https://talento-feminino.thinkific.com/courses/talentofeminino>.



Figura 2. Capa da página do grupo de discussão no Facebook.

**Metodologia do programa.** Após a análise de diversos estudos que ressaltam propostas de intervenção com ênfase no desenvolvimento do talento, carreira, e bem-estar, como pode ser constatado na revisão de literatura, bem como a análise dos resultados do Estudo 1, chegou-se à conclusão que a modalidade apropriada para alcançar o objetivo do Estudo 2 seria o aconselhamento psicológico. A escolha por esse tipo de procedimento deveu-se ao fato dele privilegiar a otimização dos recursos pessoais dos indivíduos por meio do autoconhecimento, além de promover um ambiente de suporte favorecedor ao bem-estar, e se caracterizar pela curta duração do seu processo, principalmente pelo seu caráter preventivo, focado e situacional (Pfeiffer & Prado, no prelo; Prado & Fleith, 2017; Yeo & Pfeiffer, 2016).

Destaca-se que as sessões foram elaboradas baseadas em evidências científicas, o que se configurou em uma prática fundamentada em dados empíricos, além de incluir os cinco fatores de eficácia em intervenções proposto por Brown et al. (2003): (a) inclusão de tarefas ou exercícios que auxiliem a reflexão sobre os objetivos do programa, alcance de metas e favoreça o engajamento ao longo de todo o processo, (b) fornecimento de feedback individualizado, (c) associação do conteúdo do programa a exemplos da realidade das participantes, (d) apresentação de modelos ou exemplos bem-sucedidos de pessoas que alcançaram o objetivo proposto no programa, (e) provisão de uma rede de suporte ou um ambiente seguro.

**Sessão1: Apresentação e Introdução.** Essa sessão ocorreu de forma assíncrona, e o objetivo foi apresentar o programa e os conceitos iniciais sobre talento. Foram apresentadas reflexões para sensibilizar as participantes acerca da mudança de paradigma que a ênfase no talento propõe ao focar no potencial e aspectos positivos do desenvolvimento. As questões propostas trataram de valores, interesses e habilidades, bem como o estabelecimento de metas e objetivos em participar do programa: (a) quais

qualidades você possui que adora expressar ou compartilhar com as pessoas? (b) de que forma você expressa essas qualidades? (c) quando foi a última vez em que se sentiu em total sintonia e satisfação com uma atividade a ponto de perder a noção do tempo? Sugeriu-se que as participantes tivessem um diário de bordo (caderno, blog, ou gravação de áudio) para registrar ideias ou insights durante o programa.

O grupo de discussão ocorreu em uma página sigilosa no *Facebook*. Durante a primeira semana as participantes foram encorajadas a se apresentarem no grupo e postarem as reflexões que surgiram sobre as questões propostas. Foi gravado um vídeo de boas-vindas e postado uma mensagem que buscou promover um clima de acolhimento e segurança ao ressaltar a importância de usar o espaço para compartilhar experiências positivas e apoio mútuo (ver Figura 3).



Figura 3. Print do vídeo de boas-vindas do grupo de discussão.

**Sessão 2: Compartilhando Experiências.** A sessão ocorreu de forma síncrona em uma plataforma de transmissão de vídeo em tempo real. A gravação foi disponibilizada posteriormente para as participantes que não puderam estar presentes na data agendada (ver Figura 4).

A sessão propôs um momento de interação entre a pesquisadora e participantes graças a uma funcionalidade da plataforma que dividia o grupo em grupos menores possibilitando que se conhecessem melhor. Também buscou-se esclarecer dúvidas e ouvir relatos do processo de conhecimento e conscientização do talento na trajetória das participantes e de reflexões que surgiram na semana anterior.

A atividade sugerida para a semana foi que refletissem sobre a influência do fator ambiental no desenvolvimento do talento, bem como qual seria o ambiente em que se sentem confortáveis para expressar suas potencialidades. Foi postado uma mensagem motivacional para incentivar a discussão no grupo.



Figura 4. Postagem informativa sobre a publicação da gravação da sessão online.

**Sessão 3: Fatores Associados ao Desenvolvimento do Talento Feminino.** A sessão ocorreu de forma assíncrona e enfatizou os fatores que facilitam ou bloqueiam o processo de desenvolvimento do talento feminino. Foi apresentado o atual cenário da mulher brasileira, conforme dados do IBGE (2014), ONU Mulheres (2012) e OIT (2016); e os desafios enfrentados pelas mulheres em diversos campos e ambientes (familiar, educacional, saúde e profissional). Também buscou-se conscientizar as participantes sobre o impacto que fatores socioculturais exercem na expressão do potencial feminino. Foi proposto às participantes que refletissem sobre as principais barreiras encontradas para a expressão de suas potencialidades e desenvolvimento de seus talentos (ver Figura 5).



*Figura 5.* Postagem motivacional para encorajar a discussão do tópico proposto na sessão da semana.

**Sessão 4: Mulheres Inspiradoras.** A sessão ocorreu de forma assíncrona e teve o objetivo de refletir sobre a trajetória de mulheres inspiradoras e os recursos que elas utilizaram para desenvolver seus talentos. O exercício prático foi pesquisar sobre a trajetória de vida (biografia) de mulheres que as participantes consideram modelos e postar no grupo para discussão das diferenças e semelhanças entre elas. Seguem alguns recortes dos comentários no grupo (ver Figura 6).

**#Quemmeinspira**, na minha área admiro a trajetória de alguns homens, mas mulher foi frustrante reconhecer que não tenho qualquer uma em memória. Quantas contemporâneas destes homens de destaque foram inibidas pelas circunstâncias tais como a distância do privilégio?  
Espero que mulheres como nós abram portas e precedentes para o desenvolvimento de muitas outras. 😊

**#quemmeinspira**

Olá meninas

Bem tenho várias pessoas que me inspiram: minha mãe me inspira muito pela sua persistência e dedicação independente do ambiente

**#QuemMeInspira #Sessão4**

É engraçado, pois minha inspiração na área acadêmica é a mesma desde a minha primeira aula na graduação, em 2010. Ela foi minha professora de Linguística I, supervisora em projetos de monitoria, pesquisa e extensão, madrinha de graduação, orientadora de Mestrado

**#quemmeinspira #atrasadinha**

Boa tarde, meninas!

Desculpem o super atraso, mas agora que consegui sentar para escrever sobre isso.

Acredito que existem 2 mulheres que foram e ainda são minha inspiração.

Figura 6. Recortes dos relatos sobre as mulheres que as inspiravam.

**Sessão 5: O Talento por uma Perspectiva de Gênero.** A sessão ocorreu de forma síncrona, ao vivo, e houve a participação de uma convidada, psicóloga especialista em saúde mental e gênero (ver Figura 7). Buscou-se enfatizar os diversos fatores que interferem no desenvolvimento do talento feminino e que podem impactar a saúde mental da mulher, bem como a importância de identificar estratégias de enfrentamento de situações desafiadoras como as redes sociais de apoio e mudança de mentalidade por meio da conscientização das influências socioculturais.



Figura 7. Convite da sessão ao vivo que foi postado no grupo de discussão.

**Sessão 6: Plano de Desenvolvimento do Talento.** A sessão foi assíncrona, e o objetivo foi sintetizar os pontos principais tratados no programa por meio da construção de uma matriz pessoal. Essa matriz indicou o panorama atual do processo de desenvolvimento do talento das participantes considerando-se quatro fatores: potenciais, desafios, barreiras e oportunidades. A partir dessa matriz elas foram orientadas a construir um plano de ação, organizado em objetivos de curto, médio e longo prazo. Cada objetivo deveria conter as atividades necessárias para alcançá-lo, os recursos internos que possuem e que poderiam contribuir para o alcance desses objetivos, os recursos externos que pretendiam utilizar e o tempo estimado para alcançar cada objetivo.

Foi realizado uma postagem no grupo de discussão para lembrar às participantes do desenvolvimento do plano e seu compartilhamento no grupo para ouvir a opinião dos membros (ver Figura 8).



Figura 8. Postagem do plano de ação.

**Sessão 7: Encerramento e Avaliação.** A sessão ocorreu em tempo real, síncrona, e também contou com a participação da orientadora deste estudo. Buscou-se estimular as participantes a compartilharem suas experiências durante o programa e de que forma ele foi benéfico em sua trajetória de desenvolvimento do talento. Ao final foi postada uma mensagem de agradecimento no grupo de discussão e encerrou-se o programa (ver Figura 9).



Figura 9. Postagem de agradecimento.

## **Análise de Dados**

Os dados provenientes das questões fechadas do questionário inicial e do questionário de avaliação foram analisados por meio de estatística descritiva, utilizando o pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e, os oriundos das questões abertas, por análise qualitativa conforme a Teoria Fundamentada nos Dados (Strauss & Corbin, 2008), já descrita no Estudo 1.

## **CAPÍTULO 5**

### **RESULTADOS**

Neste capítulo são apresentados os resultados desta pesquisa, cujo objetivo foi integrar teoria, pesquisa e prática na compreensão do talento feminino, por meio da realização de dois estudos. Portanto, o capítulo está estruturado em duas seções.

A primeira refere-se aos resultados do Estudo 1, que buscou responder às questões de pesquisa 1, 2 e 3. Esses resultados foram obtidos a partir de entrevistas semiestruturadas e análise qualitativa conforme a Teoria Fundamentada nos Dados (Strauss & Corbin, 2008). Os resultados do Estudo 2, que se caracterizou por ser uma pesquisa-intervenção, são apresentados na seção seguinte. As questões de pesquisa 4, 5 e 6 foram respondidas por meio de análise quantitativa e qualitativa dos dados provenientes dos questionários aplicados no início e ao final do programa de intervenção conduzido nesse estudo, bem como do registro dos comentários feitos pelas participantes sobre os temas abordados nas sessões e discutidos durante o programa.

#### **Estudo 1**

##### **Questão de Pesquisa 1: Quais as Características Pessoais Atribuídas ao Desenvolvimento do Talento, Segundo Mulheres Eminentemente?**

Os resultados provenientes das entrevistas foram organizados em duas categorias: Fatores Hereditários e Fatores Psicossociais. A primeira refere-se a características atribuídas como naturais ou herdadas, e a segunda trata de características associadas aos processos psicológicos relacionados à aprendizagem, como conhecimento, habilidades, motivação, ou uso de estratégias de autorregulação, bem

como características emocionais e de personalidade percebidas, pelas entrevistadas, como mediadoras do desenvolvimento do talento. A segunda categoria englobou quatro subcategorias: Compromisso, Esforço e Dedicção; Autorrealização e Propósito de Vida; Características Emocionais e de Personalidade Associadas ao Talento; e Otimismo e Resiliência.

**Fatores Hereditários.** Apenas uma participante relatou herança genética como característica pessoal que influenciou sua trajetória de sucesso. Todavia, mesmo ressaltando o fator genético, ele foi considerado a razão da sua elevada motivação para trabalhar, como pode ser verificado a seguir:

Deve ter alguma questão genética, pois eu sempre fui alegre, já acordo com um sorriso na cara, cheia de energia para fazer milhões de coisas. Eu nunca fiz nada para ser assim. Eu gosto de trabalhar, de acordar cedo e realizar tarefas o dia todo, nunca fui daquela que gosta de ficar deitada na piscina tomando sol. Na minha hora de folga vou ler um livro, fazer algo interessante, eu acho que isso contribuiu para meu sucesso. (P2)

**Fatores Psicossociais.** Todas as participantes indicaram alto comprometimento, engajamento e dedicação durante o percurso profissional como determinantes do seu talento. A referência ao estudo e esforço sobrepôs às habilidades ou características de personalidade. Esses dados foram agrupados na subcategoria Compromisso, Esforço e Dedicção conforme as falas a seguir.

Eu não me considero uma pessoa talentosa, fico muito surpresa com essa sua leitura, isso não é falsa modéstia, sempre tive muitas limitações em diversas áreas. Eu sempre fui muito questionadora, sempre perguntei porque estou aqui,

qual o sentido da minha existência, e acho que isso também me levou para o magistério .... Uma característica que eu sempre trouxe é a questão do compromisso, o que quer que eu fosse fazer eu tinha sempre muito compromisso. (P1)

Eu não me considero uma pessoa de destaque, de fama, mas sim de conhecimento, de boas práticas e resultados efetivos .... Eu não era a mais brilhante da turma de faculdade, depois eu vi que essas colegas não estavam tão bem profissionalmente quanto eu. (P3)

Não acredito que me destaco ... me considero mais esforçada que talentosa. Trabalho com pessoas igualmente ou até mais talentosas. ... Me sinto um pouco estranha respondendo sobre “meu” sucesso. Acredito que tenho uma carreira que me dedico bastante e que me traz muita alegria. (P4)

É interessante observar que entre as cinco participantes, três apresentaram incômodo ao se identificarem como mulheres talentosas. Também foi mencionado pelas participantes a satisfação por alcançar objetivos profissionais e sentirem-se realizadas nessa dimensão, bem como a percepção de que a atuação profissional tinha sentido e significado. Esses dados foram organizados na subcategoria Autorrealização e Propósito de Vida. Seguem algumas falas ilustrativas.

Ser professora para mim foi uma batalha, na época tinha magistério que era o ensino médio e tinha que fazer uma prova seletiva, mas eu queria tanto com tanta força, era um sonho tão forte que apesar de toda dificuldade e limitações eu não via barreiras. (P1)

Eu tenho consciência do meu propósito ... tenho uma preocupação social que sempre esteve presente na minha vida. (P2)

A minha prioridade era o trabalho, podia trazer um sacrifício pessoal significativo ... eu sinto meu atual trabalho como missão. (P3)

Acho que nunca pensei em missão. Mas tive desde muito cedo traçado na minha cabeça um plano do que gostaria de ser e dos passinhos que eram precisos para tentar chegar lá. (P4)

Eu sempre soube que seria escritora e foquei no meu projeto estético desde a adolescência. Publiquei meus primeiros poemas aos 19 anos, com o incentivo e apoio de um professor. (P5)

Características que favorecem a expressão do talento, como sensibilidade, alegria, autorresponsabilidade, honestidade, flexibilidade, adaptação, coragem, e paciência, constituíram a subcategoria Características Emocionais e de Personalidade Associadas ao Talento. Seguem algumas respostas das participantes ao serem perguntadas sobre as características pessoais associadas aos seus talentos.

Eu tenho uma sensibilidade acima da média. Os meus irmãos achavam engraçado que certas leituras da Bíblia me faziam chorar. Durante um tempo eu lutei contra isso e achava que era uma fraqueza, hoje eu vejo que não! Eu olho para isso como um tesouro, em um mundo que as pessoas estão embrutecendo tanto eu não posso perder a capacidade de ter sensibilidade, de olhar para meu aluno com compaixão. (P1)

A minha maior característica é alegria. Eu sou uma pessoa cheia de hormônios da disposição e da alegria, eu acho que eu tenho essa predisposição genética, mas também o cultivo disso, autorresponsabilidade, eu não sou aquela que fica apontando o dedo para os outros. (P2)

Honestidade intelectual, ter sempre ela em seu posicionamento, mas com ternura, não precisa agressivamente defender suas ideias. (P3)

Talvez este seja um ingrediente: nunca acreditar que chegamos lá (até porque não chegamos mesmo), continuar aprendendo, se rodear de pessoas talentosas e mais jovens que possam nos fazer estar sempre adaptando ao novo ... algumas características comuns são a dedicação constante, o aprimoramento, acompanhamento de tendências e flexibilidade para adaptação. (P4)

Talento, força de vontade, foco, determinação, coragem, ousadia, inteligência emocional, paciência, habilidade, esperança e trabalho, muito trabalho. .... Me orgulho de ter tido persistência, habilidade, criatividade e paciência. Sem essas características, poderia ter desanimado no início, quando tudo era muito complicado. Como disse alguém, “a sorte me encontrou trabalhando com afinco e paixão”, daí aos poucos deu tudo certo. (P5)

Observou-se, ainda, que nas falas acerca das características emocionais e de personalidade, destacou-se a referência a uma disposição para ver as situações por um aspecto positivo mesmo em situações desfavoráveis. Os dados nessa direção, foram agrupados na subcategoria Otimismo e Resiliência.

O que aconteceu comigo foi um processo de superação das limitações que eu tinha. ... Eu sofria horrores na escola, mas eu me resignava, pois, minha mãe dizia que a escola iria mudar minha história. Eu não sabia o que isso representava, mas me dava força para continuar. (P1)

Eu sou muito proativa, obstáculo para mim é incentivo, nenhum me traumatizou. O grande pulo do gato da minha carreira foi conseguir imprimir uma postura de uma mulher que é muito mais que um corpo e um rosto, consegui imprimir inteligência verdadeira. Eu acho que um obstáculo que as mulheres têm é a supervalorização do corpo, pois quando é muito jovem é favorável, mas ao longo do tempo isso vai virando uma questão difícil e nem todas lidam bem com isso, no meu caso foi um ótimo desafio, e eu lido muito bem com isso. (P2)

Eu já me senti realizada, mas hoje em dia não me sinto realizada, mas estou satisfeita. Cada dia que venho trabalhar eu encaro cada dificuldade como desafio. Eu fiz uma escolha. Frente às adversidades que eu encontrei, decidi não sofrer e trabalhar isso em mim. A forma que encontrei foi fazer o melhor possível, dar o melhor de mim. (P3)

Acabei de passar por um processo em que não fui escolhida para um determinado projeto. O primeiro momento é de raiva, frustração. Mas tenho tentado ser mais racional e dissecar o que pode ter causado para que eu não tenha conseguido o que pretendia. Pode ser que eu não era a profissional com as habilidades necessárias para o projeto. Neste caso eu preciso me aprimorar para preencher estas lacunas para estar mais completa em uma próxima oportunidade.

Mas não deixo esta busca do “onde falhei” me enlouquecer não. Tenho muita resiliência mas tenho resignação quando necessário. Não era para ser meu e ponto final. Tento também fugir de desculpas fáceis para o ocorrido como “Perdi porque eu sou mulher”. A boa da verdade é que existem milhares, bilhões na verdade, de pessoas muito melhores do que eu. O que faz estatisticamente a chance de falhar ser maior do que a de dar certo. (P4)

Em 2015 fui finalista de um prêmio e sonhava em ganhar a quinta estatueta. Não veio, infelizmente. Fiquei um pouco triste, mas não me abati. Continuei trabalhando com afinco. Mantenho a tarefa diária de escrever e ler muito. E não abro mão da boa qualidade literária. Costumo dizer para mim mesma: vamos que vamos! Me jogo no mundo mágico das palavras e reinvento a vida. (P5)

## **Questão de Pesquisa 2: Como Mulheres Eminentes Avaliam o Papel do Ambiente Familiar no Desenvolvimento do Talento?**

O contexto familiar foi investigado e buscou-se identificar a sua influência na trajetória de vida das participantes. As respostas foram organizadas em duas categorias: Ambiente Familiar de Origem e Ambiente Familiar Atual.

**Ambiente Familiar de Origem.** Foi solicitado às participantes que informassem como o *background* familiar favoreceu o desenvolvimento dos seus talentos. Estrutura Familiar, Influência Paterna e Suporte Materno foram as subcategorias geradas a partir dos relatos das entrevistadas. As características da Estrutura Familiar destacadas foram união, apoio emocional, estabelecimento de regras e expectativa moderada e alta quanto ao desempenho escolar e profissional.

Nós tínhamos muitas limitações, por conta da situação de pobreza, eu vivi a importância de saber adiar ... minha mãe dizia que iria valer a pena esperar. (P1)

Vir de um ambiente familiar tão consistente e coeso me ajudou muito. Apesar das diferenças, nós sempre fomos uma família muito unida. Eu dou valor a isso, ao que parecia difícil na época hoje eu acho bom. Moramos na mesma rua que meus pais. (P2)

Apesar de algumas participantes mencionarem a importância do pai no desenvolvimento de características que contribuíram para a atuação profissional ou na atenção dada aos interesses da filha (Influência Paterna), percebe-se nos relatos apresentados pelas entrevistadas, que a figura materna teve um impacto significativo nas suas trajetórias, principalmente por representar suporte afetivo e apoio emocional (Suporte Materno).

Meu pai era muito tradicional e mais autoritário, ele não me deixava fazer nada. Hoje eu vejo o quanto isso foi fundamental na minha carreira. (P2)

Tive a sorte de ser criada por um pai muito exigente, mas muito amoroso. Isto criou uma combinação única de autoconfiança e preparação para qualquer adversidade. Anos depois me deparava com chefes que faziam marmanjos encolher embaixo da mesa de medo. Minha infância me deu “casca” para tirar uma situação como esta de letra. (P4)

Meu pai, embora lesse pouco, fazia questão de comprar todos os livros que eu pedia quando criança e adolescente. Uma vez, comprou a coleção completa do Érico Veríssimo, gesto que me emocionou e me marcou para sempre. (P5)

Eu tive uma mãe muito presente e amorosa. Eu tinha uma relação extremamente afetiva ... Que bom que eu tive essa mãe que me amou tanto e sempre deixou isso tão claro. (P2)

Minha mãe também teve um papel fundamental. Sempre soube que para desenvolver na carreira seria fundamental me mudar para São Paulo. Em uma sexta-feira me formei e no domingo fomos de carro de mudança para São Paulo em busca de um estágio. Sem minha mãe me acompanhando nesta empreitada, não teria sido possível a mudança. (P4)

Minha mãe era uma grande leitora e contadora de histórias, atiçava a minha imaginação. (P5)

**Ambiente Familiar Atual.** As participantes desse estudo indicaram as famílias de origem como suporte instrumental e emocional essenciais ao alcance dos seus objetivos em sua trajetória profissional. Já a família atual foi destacada como contexto favorável apenas no relato das participantes 1, 3 e 4. A participante 2 não mencionou essa categoria e a participante 5 indicou diversas vezes que o sistema conjugal que vivia constituiu a principal barreira ao desenvolvimento de seus talentos e da sua carreira, o que a levou a decidir pela separação em dois casamentos.

Tentei um segundo casamento, mas também não deu certo, dessa vez devido às seguintes características do ex-marido: imaturidade, irresponsabilidade, transtorno mental e desonestidade. Foi bem dramática a separação, porque ele me ameaçava de agressão física e até morte. Minha família me ajudou muito nessa época e o fato de ser independente financeiramente foi decisivo. Arquei sozinha com despesas de divórcio do primeiro casamento e de dívidas deixadas pelo segundo marido. (P5)

As subcategorias *Parceria do Cônjuge*, *Maternidade como Fator Propulsor* e *Impacto Positivo da Carreira na Família* resultaram dos relatos das participantes 1, 3 e 4 ao serem indagadas sobre o contexto familiar atual.

***Parceria do Cônjuge.*** Três participantes destacaram a maior participação do cônjuge no compartilhamento das responsabilidades domésticas e familiares. Percebe-se em suas falas que o modelo de família tradicional tanto nas atividades de cuidado quando nas de sustento econômico não prevaleceu.

Meu esposo é uma pessoa extraordinária, um marido incrível! Eu não tenho preocupação alguma com casa. Ele (marido) é um “parceirasso”! Ele sabe o que eu vivo. Foi uma construção. (P1)

Atualmente meu marido é uma grande fonte de sabedoria, paciência e conselho. Somos muito parceiros e sei que posso contar com ele sempre. (P4)

***Maternidade como Fator Propulsor.*** Todas as participantes têm filhos, sendo que três delas postergaram a maternidade. Elas enfatizaram o papel de mãe não só como

fonte de realização, mas como aspecto propulsor das suas carreiras e do desenvolvimento dos seus talentos, como pode ser verificado nas falas a seguir.

Meu filho é um marco importante na minha vida! Eu tinha uma baixa autoestima tão grande que eu não tinha clareza do quanto era importante para mim ter uma família. Eu realmente achava que todas as mulheres do mundo iriam se casar, mas eu não. Eu fui namorar eu tinha 27 anos, casei com 34 e tive meu filho com 38. Isso me ressignificou e me deu uma consciência mais profunda do meu papel como educadora, tanto que as premiações vieram depois que eu fui mãe. (P1)

Investir na afetividade nas relações bem estruturadas na família me ajudou. Eu sou muito presente na criação dos meus filhos, acordo eles, tomamos café da manhã juntos todos os dias, e busco eles na escola todos os dias. Eu me organizo para que as minhas atividades coincidam com o horário que eles estão na escola. (P2)

***Impacto Positivo da Carreira na Família.*** A influência de mulheres talentosas e de destaque no contexto familiar foi um tema presente nas falas das participantes e relatado como fator positivo. Orgulho e admiração dos filhos pelo fato de serem modelos bem-sucedidas foi evidenciado nos relatos delas. A exceção foi a participante 5 que reforçou o impacto negativo da sua atuação profissional de destaque no relacionamento com o cônjuge, mas positivo com relação ao restante da família.

Eu acho que impactou positivamente, eles sentem orgulho de mim, o exemplo dentro de casa é fundamental, eu consigo fazer essa equação de uma forma positiva, mas existe o fascínio pela fama, o que tem o lado bom e ruim. Meus filhos gostam que as pessoas me abracem na rua e tirem fotos. (P2)

Se tivesse sido diferente, será que meus filhos seriam melhores do que são hoje? Hoje meus filhos são tão maravilhosos. Eu não voltava para casa sem um presentinho para eles. Um certo momento eu perguntei aos meus filhos se eu deveria ter feito diferente, e eles dizem que não, que sentem orgulho! (P3)

Meus pais e meu marido têm muito orgulho de todas as minhas conquistas. Guardam recortes de jornal, mostram para os amigos, ficam tão ou as vezes até mais felizes do que eu mesma com qualquer pequena vitória. (P4)

O único problema foi os ex-maridos. O restante da família se orgulha muito do meu trabalho e ajuda na divulgação. (P5)

### **Questão de Pesquisa 3: Durante a Trajetória Profissional, que Fatores Facilitaram e/ou Dificultaram o Desenvolvimento do Talento em Mulheres Eminentemente?**

Essa questão procurou explorar os aspectos favorecedores e inibidores que tiveram maior impacto durante o percurso profissional das participantes na expressão de suas potencialidades e desenvolvimento de seus talentos. O roteiro de entrevista continha questões relacionadas ao contexto de trabalho e experiências significativas nessa trajetória, relacionamentos interpessoais, e bem-estar subjetivo. Os resultados foram organizados em duas categorias Barreiras e Fatores Promotores.

**Barreiras.** Os fatores considerados pelas participantes como principais limitadores ou barreiras ao desenvolvimento do talento integraram as subcategorias:

Estrutura e Relações de Trabalho, e Crenças Negativas. Uma participante também enfatizou, em diversos momentos da entrevista, conflitos no relacionamento conjugal devido a dificuldade do cônjuge lidar com a sua dedicação e amor pela área profissional. Esse resultado constituiu a subcategoria Carreira e Conflitos Conjugais e refere-se às dificuldades encontradas na trajetória profissional da participante que foram resultantes de crises matrimoniais, ilustrado pelo relato a seguir.

Na noite do lançamento do primeiro livro, meu ex-marido disse que eu dera o primeiro passo para a nossa separação. Ele, rude e machista, não suportou a presença de tantos amigos, jornalistas, televisão etc. Era ignorante demais e não sabia lidar com a minha paixão pela literatura. Tinha ciúmes infundados e aos poucos percebi que seria impossível continuar casada. Decidi pela separação, porque a literatura estava em primeiro lugar. Eu pensava: se ele não consegue amar o que faço, não me ama de fato. Foi a melhor atitude que tomei! ... Vale a pena frisar que eu tive outros namorados, depois que me separei, e, infelizmente, não tive a sorte de encontrar nenhum homem que soubesse conviver com o meu trabalho, embora eu fosse fiel a cada um deles (nunca namorei dois ao mesmo tempo!), e jamais tivesse dado razão para ciúmes. Isso acontece com outras mulheres que conheço, infelizmente. (P5)

***Estrutura e Relações de Trabalho.*** Essa subcategoria inclui a organização do trabalho como fator limitador do desenvolvimento do potencial das participantes. Carga horária excessiva e estrutura precária foram alguns dos exemplos mencionados. Além disso, ainda considerando o ambiente profissional, algumas participantes apontaram dificuldades no relacionamento com pares e chefia especialmente em fases de ascensão

profissional em que o fato de ser mulher impôs ambiguidades nessa relação, como outras declararam não sofrer o impacto do gênero no seu ambiente de trabalho.

Eu sinto que fui trabalhar com uma concepção idealizada de sala de aula, com aquele sonho de menina que achava que iria transformar a vida das pessoas como aconteceu comigo. Em pouco tempo fui percebendo que não era como eu imaginava. A escola é um espaço de trabalho muito duro, os professores são submetidos a condições terríveis de trabalho. Quem dá 15 turmas com 40 alunos para um professor não espera que esse professor faça alguma coisa efetiva. Eu fui tomando consciência. (P1)

Não é fácil ser chefe, ser mulher e ter que tomar decisões que impactam. Temos que manter uma postura, não podemos ser autoritárias, mas também não podemos ser tão condescendentes. (P3)

Nunca me vi como um gênero. Sei que sou exceção, mas não sinto que fui prejudicada por ser mulher. Trabalho em um ambiente predominantemente masculino, mas sempre tive muito apoio dos meus pares e lideranças. (P4)

O fato de ser mulher não atrapalha em nada a área de atuação. O problema está no relacionamento com namorados e maridos. (P5)

***Crenças Negativas.*** Uma participante indicou como fator limitante ao longo da sua trajetória as percepções e pensamentos distorcidos sobre si mesma e sobre situações que vivenciou. Esse sistema de crenças disfuncionais perdurou muitos anos e foi uma

grande barreira a ser vencida. Esse resultado configurou a subcategoria Crenças Negativas, conforme ilustrado no relato a seguir.

Eu nunca via nada de positivo em mim, coisas boas não eram para mim. Eu fui chamada para assumir uma coordenação e não aceitei, mas quando fui chamada para uma função não gratificada na biblioteca, eu falei: então eu vou! Eu achava que não era nem capaz e nem digna de assumir uma função com reconhecimento e gratificação. (P1)

**Fatores Promotores.** As participantes deste estudo são mulheres bem-sucedidas e com uma trajetória profissional de destaque. Conforme relatado no tópico sobre barreiras, diversos obstáculos estiveram presentes no processo de desenvolvimento de suas potencialidades e expressão de seus talentos, mas os fatores promotores, em comparação às barreiras, foram mais mencionados pelas participantes. Os dados foram agrupados nas subcategorias: Resistência a Estereótipos de Gênero, Oportunidades, Trabalho como Fonte de Transformação Social, Paixão pela Área Profissional, e Presença de Modelos e Mentores. Dentre as cinco subcategorias identificadas, Resistência a Estereótipos de Gênero foi a que mais se destacou na fala das entrevistadas.

***Resistência a Estereótipos de Gênero.*** Essa subcategoria abarca características e comportamentos que contrastam com a crença generalizada do que se espera das mulheres. O impacto da indústria da beleza, cultura de romance e maternagem, ainda presentes na sociedade contemporânea, parece não ter afetado as participantes deste estudo. Outros aspectos como a valorização da individualidade e autonomia também foram identificados e integrados à essa subcategoria.

Eu não era uma menina dentro dos padrões de beleza, a beleza nunca me trouxe alguma vantagem, pelo contrário, eu sempre era lembrada que não era bonita e não teria namorado. Sempre fui levada a acreditar que se alguma coisa acontecesse na minha vida seria pela formação escolar e acadêmica e não pela minha aparência. Hoje eu vejo que isso foi uma vantagem! ... O fato de me sentir feia me fazia nem pensar em casamento fez com que me dedicasse ao estudo. Eu demorei a descobrir que queria ser mãe. (P1)

Eu viajava duas, três vezes por mês. Eu nunca fui em uma reunião de escola. ... Eu saía de manhã e voltava dez horas da noite, nunca fui de dar muita bola para os “quereres” de meus filhos. (P3)

Na infância brincava muito de boneca. Fui meio “infantilóide”, criança mesmo. Mas isto foi bom, estiquei uma fase da vida e levo comigo um jeito leve, otimista, brincalhão de ver a vida. (P4)

Adoro morar sozinha e decidir tranquilamente sobre horários e compromissos, sem a intervenção de ninguém. Enquanto casada, era bem difícil e complicado, porque, por mais que eu me esforçasse, o ex-marido não achava que eu lhe dava a atenção merecida. (P5)

**Oportunidades.** A importância dada às experiências profissionais como fator de aprendizagem relevante em um percurso de desenvolvimento de talentos foi destacada pelas participantes. Nota-se que esse aspecto poderia ser confundido com privilégio ou

sorte, mas nesse estudo as participantes demonstraram fazer bom uso das oportunidades que surgiram, maximizando-as. O relato a seguir exemplifica essa subcategoria:

O mérito não é meu, mas muito mais das oportunidades que tive durante a minha carreira. Cada etapa foi um degrau, desde o estágio. Eu tive oportunidade de fazer assessoramento estratégico, fazer formações acadêmicas significativas, e trabalhar com pessoas de diversas áreas. Eu tive a oportunidade de aprender certo. Se a minha primeira experiência de trabalho fosse na segunda empresa que trabalhei, eu seria a pior profissional que existe. (P3)

***Trabalho como Fonte de Transformação Social.*** A consciência de seu ofício como fator de emancipação social e atuação intencional nessa direção foi mencionado pelas participantes 1 e 2, e constituiu a subcategoria em questão. Seguem dois exemplos:

Eu sempre olhei para a educação como um espaço de transformação. Como um lugar que deveria se prestar ao papel de transformar a vida das pessoas. (P1)

Eu trabalho com comunicação, um ponto que me difere dos meus pares, primeiro é o interesse pelo estudo, eu gosto de estudar, outra coisa é uma preocupação social que sempre esteve presente na minha vida, eu tenho esse interesse e vontade de ser uma força de transformação social. Eu acho que isso não é muito comum, a maioria dos meus pares estão mais focadas nas suas próprias carreiras. (P2)

***Paixão pela Área Profissional.*** Essa subcategoria se refere ao sentimento de satisfação, compromisso e experiências emocionais positivas que refletem em forte

vínculo afetivo com o trabalho realizado ou área de atuação. Essa característica estava presente na maioria das falas e pareceu contribuir para o alto envolvimento com a área o que por sua vez contribuiu para minimizar os efeitos dos obstáculos enfrentados. Verificam-se dois exemplos a seguir:

Eu sempre tive um olho curioso para o mundo, muito apaixonada pela leitura e pesquisa e isso me faz sentir viva. ... Eu sempre fui uma professora muito apaixonada pelo que fazia. Eu errei muito, mas por falta de conhecimento e não por não gostar da minha profissão. (P1)

Sozinha ou com amigos e familiares, eu adorava ouvir e contar histórias. Inventava-as na hora e percebi desde cedo que as pessoas gostavam de me ouvir. O detalhe mais importante é que eu amava as palavras. Às vezes, me encantava com alguma palavra em especial, sem saber o significado. O simples som da palavra, o significante, me encantava. Foi aí o começo do meu encantamento pelo mundo da literatura. (P5)

***Presença de Modelos ou Mentores.*** A relação de aprendizagem por meio de redes sociais de desenvolvimento em que pessoas mais experientes e/ou pessoas significativas atuam como modelos importantes na trajetória profissional foi mencionada pelas participantes. Percebe-se que o envolvimento afetivo foi determinante para que esses modelos ou mentores tivessem impacto na vida das entrevistadas. As falas a seguir ilustram a subcategoria apresentada:

Essa pessoa apareceu na minha vida aos 8 anos de idade, a professora “X”, comigo ela era só ternura. Eu acho que era uma criança muito fácil de ser amada pois era subserviente e calada. Ela percebeu minha quietude, me colocou no colo

e isso foi muito significativo para mim, representou acolhimento e aceitação. Eu me senti a criança mais importante do mundo. Ela acreditava que eu ia aprender, e vibrava com a minha aprendizagem. A professora “X” vinculou a aprendizagem à afetividade, e naquele momento ela ressignificou a minha relação com a escola, ela me fez perceber que eu podia ser amada .... No colo da professora eu descobri esse desejo de ser professora, pois ela se tornou alguém tão grande para mim que eu disse, gente não deve ter nada mais importante para fazer na vida do que ser professora. O simples fato dela me dar esse sonho já foi muito importante pois ela me deu um projeto de vida para eu agarrar. (P1)

Além da minha mãe e do meu pai, que me incentivavam e me davam apoio, foi o meu tio Joaquim a pessoa mais significativa. (P2)

Minha mentora é a minha mãe, uma grande leitora e contadora de casos. Meu mentor é o meu pai, que embora não lesse quase nada, era sensível à minha arte e sempre me estimulou. (P5)

## Estudo 2

### **Questão de Pesquisa 4: Quais as Características Individuais, Percepção do Próprio Talento e Expectativas das Participantes em Relação ao Programa de Desenvolvimento de Talentos antes da sua Implementação?**

**Características Individuais.** As características individuais foram investigadas por meio de questões sociodemográficas já apresentadas na subseção Participantes, como idade, estado civil, presença de filhos, posição na família de origem e área de formação. Também foi verificado se as participantes realizaram outros cursos de graduação e estavam trabalhando no momento da coleta de dados, bem como a distribuição do tempo em quatro áreas da vida (pessoal, familiar, profissional e social).

A maioria das participantes graduou-se em um curso ( $n= 21$ ; 84%). Duas participantes realizaram outro curso de graduação ( $n= 2$ ; 8%), e duas indicaram ter realizado, mas sem concluir ( $n= 2$ ; 8%). Em relação ao tempo de atuação profissional, a maioria não estava trabalhando no momento da pesquisa ( $n= 9$ ; 36%). Duas (8%) trabalhavam há menos de um ano, duas (8%) de um a dois anos, quatro (16%) de três a cinco anos, cinco (20%) de cinco a 10 anos, e três participantes indicaram trabalhar há mais de 10 anos (12%).

Foi possível verificar que o tempo de dedicação à área profissional referente à opção mais de 20h semanais foi a mais frequente ( $n= 11$ ; 44%). Já a distribuição das horas semanais dedicadas à vida pessoal variou de cinco a 10 horas ( $n= 8$ ; 32%); a dedicação à vida familiar, de duas a três horas ( $n= 6$ ; 24%); e à vida social, de cinco a 10 horas ( $n= 7$ ; 28%).

Ainda em relação às características individuais, foi solicitado às participantes que indicassem cinco palavras que melhor lhe descrevessem naquele momento de vida. Ao todo foram 121 palavras. Destaca-se a frequência com que palavras relacionadas à ansiedade foram mencionadas ( $n= 9$ ), seguida por amor ( $n= 5$ ), cansaço ( $n= 4$ ), determinação ( $n= 4$ ), e foco ( $n= 4$ ). A Tabela 2 apresenta o total de palavras indicadas.

Tabela 2

*Lista de Palavras Indicadas*

Palavras indicadas
Procrastinação, decisão, empolgação, desânimo, vontade
Dedicação, formação, desafios, foco, trabalho
Mestranda, fotografa, estressada, determinada, cansada
Consciente, amor, exploradora, sabedoria, cuidado
Carreira, educação, amor, construção, relacionamento
Trabalho, foco, aprendizados, amor, esforço
Crítica, forte, empática, curiosa, sincera
Estudo, investimento, dúvidas, projetos, ansiedade
Determinação, foco, ansiedade, preocupação, inquietude
Mudança, dedicação, desafio, esforço e superação
Feliz, esforçada, ansiosa, exausta, amorosa
Processo, maturidade, personalidade, feminino, ansiedade
Ocupada, feliz, sonhadora, estável, organizada
Sincera, corajosa, ansiosa, procrastinadora, perdida
Desânimo, ansiedade, medo
Doutorado, realização, dança, mudança, medo
Cansada, determinada, focada, agradecida, pacífica
Incerteza, possibilidades, fé, dedicação, comunicação
Ansiosa, cansada, otimista, esperançosa, vitoriosa
Desejo de mudança, ansiedade, insegurança, trabalho, companheirismo
Determinada, sobrecarregada, responsável
Expectativa, ansiedade, cansaço, sono, coragem
Doutorado, solidão, saudades, busca, distância
Transição, descoberta, inovação, desafio, resiliência
Paz, amor, autoconhecimento, reflexão, solidariedade

De maneira geral, apesar da palavra ansiosa ter aparecido com maior frequência, ( $n= 9$ ), as palavras que indicaram fatores afetivos e emocionais negativos não prevaleceram. Das 121 palavras, 33 (27,27%) foram mencionadas com essa conotação. Alguns exemplos foram: desânimo, cansada, exausta, medo, solidão, procrastinação. As demais palavras, como pode ser observado na tabela, estavam relacionadas a fatores emocionais positivos, processos motivacionais e de aprendizagem.

Além de solicitar que as participantes informassem, livremente, palavras que as descrevessem, pediu-se que respondessem a uma escala de resposta com cinco pontos, composta por 24 adjetivos, retirados da literatura e que indicavam características frequentes de mulheres talentosas. Quanto mais os adjetivos lhes descrevessem, mais próximo do número cinco deveriam assinalar. Seguem os itens que tiveram a maior pontuação e suas médias: determinada ( $M= 4,24$ ,  $DP= 0,14$ ), curiosa ( $M= 4,20$ ,  $DP= 0,19$ ), estudiosa ( $M= 4,20$ ,  $DP= 0,20$ ), corajosa ( $M= 4,00$ ,  $DP= 0,20$ ), e dedicada ( $M=4,00$ ,  $DP= 0,20$ ).

É interessante observar que os cinco adjetivos menos frequentes foram tímida ( $M= 2,32$ ,  $DP= 0,17$ ), medrosa ( $M= 2,56$ ,  $DP= 0,24$ ), autorrealizada ( $M= 2,84$ ,  $DP= 0,17$ ), introspectiva ( $M= 3,04$ ,  $DP= 0,29$ ) e otimista ( $M= 3,08$ ,  $DP= 0,16$ ). Esse dado poderia indicar que timidez, medo e introspecção, bem como otimismo e autorrealização não são características identificadas como principais descritores das participantes. A Tabela 3 apresenta esses resultados.

Tabela 3

*Média e Desvio Padrão dos Adjetivos que Caracterizam as Participantes do Estudo*

Adjetivos	<i>M</i>	<i>DP</i>
Determinada	4,24	0,14
Estudiosa	4,20	0,20
Curiosa	4,20	0,19
Corajosa	4,00	0,20
Dedicada	4,00	0,22
Sensível	3,92	0,19
Talentosa	3,84	0,18
Independente	3,80	0,20
Inteligente	3,76	0,21
Persistente	3,56	0,23
Perfeccionista	3,56	0,29
Divertida	3,52	0,18
Criativa	3,52	0,20
Resiliente	3,48	0,21
Flexível	3,36	0,20
Insegura	3,32	0,25
Sortuda	3,20	0,26
Motivada	3,12	0,16
Autoconfiante	3,12	0,17
Otimista	3,08	0,16
Introspectiva	3,04	0,29
Autorrealizada	2,84	0,17
Medrosa	2,56	0,24
Tímida	2,32	0,17

**Percepção do Próprio Talento.** A percepção do próprio talento das participantes foi investigada por meio de três perguntas do questionário inicial que continham: (a) indagação acerca do nível de satisfação em relação ao uso do próprio talento, (b) itens de autorrelato que abordavam percepções sobre o reconhecimento e expressão do talento, (c) itens de autorrelato relacionados à percepção de fatores internos e externos associados ao desenvolvimento do talento.

Os resultados da primeira pergunta sugeriram que o nível de satisfação em relação ao uso do talento foi positivo. A maioria das participantes indicou sete ( $n= 7$ ) em uma escala de 1 a 10. A média das respostas foi 6,56 ( $DP= 2,44$ ). A segunda pergunta, composta por sete itens de autorrelato, apontou uma contradição com o resultado anterior, pois, entre os itens indicados com maior frequência (ver Tabela 4), o que tratava da percepção de subaproveitamento do talento estava entre eles. Esse dado sugere que as respostas sobre o nível de satisfação poderiam conter um viés de desejabilidade social.

Tabela 4

*Frequência de Respostas aos Itens sobre Percepção do Próprio Talento*

Itens	n
Eu sinto que meu talento é subaproveitado	11
Eu já sei qual é o meu talento, estou satisfeita e quero aprimorá-lo	11
Eu tenho muitos talentos e não consigo focar	11
Eu tenho um grande interesse por uma área mas não sei se tenho talento para me desenvolver nela	7
Eu sei que tenho talento mas eles não são reconhecidos	6
Eu não tenho ideia de quais são os meus talentos	4
Todos dizem que tenho talento, mas eu não me interesso por ele	1

Percebe-se nas respostas que a existência de múltiplos talentos, ou multipotencialidades, e a dificuldade de focar são características presentes nesse grupo, bem como o reconhecimento dos próprios talentos e desejo de aprimorá-los. Vale destacar que as participantes representam um grupo de mulheres que estão realizando pós-graduação e esse fato já indica que estão em um período da vida associado ao desenvolvimento e aprimoramento de habilidades e competências.

A última questão proposta para fins de investigação da percepção do próprio talento foi uma escala de cinco pontos composta por 29 itens de autorrelato. Esses itens foram retirados da literatura e descreviam fatores associados ao desenvolvimento do talento. As participantes deveriam assinalar mais próximo de cinco, quanto mais concordassem com o item.

Os cinco itens com as maiores médias foram: “acredito que existe algum verdadeiro propósito na minha vida” ( $M= 4,40$ ,  $DP= 0,65$ ), “sinto-me inquieta quanto ao meu futuro” ( $M= 4,12$ ,  $DP= 1,01$ ), “considero-me uma pessoa com alto potencial” ( $M= 4,08$ ,  $DP= 0,70$ ), “estou sempre disposta a colocar toda a minha energia na realização dos meus sonhos” ( $M= 3,96$ ,  $DP= 0,89$ ), e “sonho alcançar o topo da minha carreira” ( $M= 3,96$ ,  $DP= 1,02$ ). A prevalência dos três últimos itens entre as participantes é um dado positivo acerca da autoconsciência das suas potencialidades, e que em conjunto com alta energia e ambição representam fatores psicossociais importantes em um processo de desenvolvimento de talento. A inquietude em relação ao futuro sugere a influência de fatores externos como, por exemplo, a situação econômica do país que tem afetado mulheres altamente qualificadas no início da carreira acadêmica.

As menores médias foram em relação aos itens: “me senti pressionada a escolher essa profissão/curso” ( $M= 1,32$ ,  $DP= 0,75$ ), “sinto-me mais sortuda do que

competente” ( $M= 2,48$ ,  $DP= 1,19$ ), “escolhi a minha profissão/curso pela perspectiva futura” ( $M= 2,68$ ,  $DP= 1,44$ ), “escolhi a minha profissão/curso pela oportunidade que tive” ( $M= 2,80$ ,  $DP= 1,29$ ), e “cargos de chefia e liderança não são para mim” ( $M= 2,84$ ,  $DP= 1,21$ ). Esse resultado apontou que a escolha profissional das participantes estava mais associada a fatores intrínsecos que extrínsecos, não apresentaram identificação com posições de liderança e nem relacionaram suas competências ao fator sorte. Esse último dado diverge da maioria dos estudos sobre mulheres que destacam a prevalência de influência externa, chance ou oportunidade no desenvolvimento profissional e de suas competências.

**Expectativas em Relação ao Programa de Desenvolvimento de Talentos.** As expectativas em relação ao programa de desenvolvimento de talentos e como ele poderia auxiliar as participantes foram investigadas antes da sua implementação por meio de duas perguntas abertas. As 47 respostas apresentadas pelas integrantes do estudo foram agrupadas em três categorias: (a) Autoconhecimento e Identificação de Talentos, (b) Identificação e Superação de Barreiras (c) Expectativas e Colaboração.

***Autoconhecimento e Identificação de Talentos.*** Essa categoria abarcou o maior número de respostas e indicou o desejo de participação no programa com a finalidade de conhecer melhor a si mesmo, investigar e distinguir suas próprias potencialidades, ter clareza de seus objetivos e propósitos de vida. Uma participante mencionou que o programa poderia auxiliá-la a pensar sobre suas escolhas, especialmente profissionais. Outra, destacou que gostaria de reconhecer suas características e aprimorar seus talentos. Também, houve menção à oportunidade de refletir sobre as próprias ações e a possibilidade de melhor direcioná-las. Notou-se entre as respostas que as participantes

apresentavam clareza de que o processo de autoconhecimento relacionado aos talentos ou potencialidades é uma etapa inicial necessária ao seu desenvolvimento.

***Identificação e Superação de Barreiras.*** Essa categoria integrou as respostas que se referiam à identificação dos fatores que inibiam o florescimento e expressão da potencialidade das participantes, como também a possibilidade de encontrar, por meio da participação no programa e compartilhamento de experiências com outras mulheres em situações semelhantes, estratégias de superação das barreiras ao talento. Descobrir como trabalhar os pontos fracos, compreender entraves atuais e lidar com expectativas e frustrações em relação ao próprio talento foram algumas respostas apresentadas.

***Expectativas e Colaboração.*** Esta categoria foi a menos frequente e incluiu os dados que indicaram expectativas positivas, ou desconhecimento acerca do que esperar em relação ao programa, alinhado ao desejo de contribuir para o desenvolvimento da pesquisa. Destaca-se o clima de colaboração e otimismo das participantes. Alguns exemplos de relatos nessa direção foram: “Não tenho ideia de como será o programa, de qualquer forma, minha expectativa é de que seja uma experiência positiva” e “São expectativas positivas para ajudar uma colega pesquisadora e aprender coisas novas”.

### **Questão de Pesquisa 5: Qual a Percepção das Participantes Acerca da Satisfação em relação ao Programa de Desenvolvimento de Talentos na Identificação e Florescimento de suas Potencialidades e Talentos?**

O questionário aplicado ao final do programa foi utilizado para responder as questões de pesquisa cinco e seis. O instrumento continha: (a) uma pergunta fechada para investigar o nível de satisfação das participantes com o programa; (b) uma escala de cinco pontos com itens de autorrelato que verificou a percepção das participantes, em

relação às potencialidades, talentos e barreiras, bem-estar e autorrealização, reconhecimento e expressão do talento, bem como capacitação e uso de recursos para desenvolver seus talentos; e (c) três perguntas abertas que buscaram avaliar como o programa foi benéfico às participantes, o que mais lhes agradou e solicitação de sugestões de melhoria. Das 25 participantes do Estudo 2, 14 (56%) responderam ao instrumento de avaliação final. Vale ressaltar que foram feitas várias tentativas para que um número maior de participantes respondesse ao instrumento.

Foi solicitado às participantes que indicassem uma nota de 1 a 10 sobre o grau de satisfação com o programa. Considerando o total de respondentes ( $n= 14$ ), a maioria indicou a nota máxima, ou seja, 10 ( $n= 8$ ; 57,14%). Duas participantes deram nota 9 (14,28%); duas, nota 8 (14,28%); uma, nota 7 (7,14%) e uma, nota 6 (7,14%). Em síntese, o programa pareceu atender positivamente as expectativas das integrantes, contribuindo para seu nível de satisfação.

Os resultados da escala, conforme apresentados na Tabela 5, sugerem que o programa contribuiu para o desenvolvimento de uma autopercepção mais positiva das participantes quanto aos seus talentos. Pode-se dizer que o programa alcançou seu objetivo, visto que impulsionou o processo de identificação das potencialidades e talentos das respondentes.

Tabela 5

*Itens do Questionário de Avaliação do Programa: Média e Desvio Padrão das Respostas*

Itens	<i>M</i>	<i>DP</i>
Consigo identificar as minhas habilidades.	4,36	0,74
Acredito que existe algum verdadeiro propósito na minha vida.	4,21	1,19
Sinto-me capacitada a desenvolver meu potencial.	4,07	0,83
Sinto-me realizada e satisfeita com a vida.	4,00	1,11
Sei quais são as barreiras para o desenvolvimento do meu potencial.	3,86	0,86
Tenho uma sensação de bem-estar a respeito do rumo que minha vida está tomando.	3,86	1,10
Tenho um plano para desenvolver meus talentos.	3,71	1,27
Sinto-me inquieta quanto ao meu futuro.	3,36	0,74
Sinto-me confusa diante de tantos talentos que possuo.	2,71	0,83
Sinto-me perdida em relação à minha carreira.	2,29	1,14
Identifico mais dificuldades do que possibilidades no alcance dos meus sonhos.	2,29	1,14
Sinto-me mais sortuda do que competente.	1,64	0,84

Quanto às perguntas abertas, inicialmente, investigou-se como o programa beneficiou as participantes. As respostas ressaltaram o quanto o programa foi significativo para a compreensão do talento, dos fatores associados ao seu desenvolvimento, além de promover um espaço de acolhimento e interação entre pares, aspecto que contribui para a superação de barreiras acerca da percepção do próprio potencial.

Uma participante mencionou que nunca havia parado para refletir sobre suas capacidades e dificuldades, tanto internas quanto externas, para desenvolver suas habilidades. Também foi relatado que as reflexões oriundas dos tópicos abordados

foram importantes na fase de vida em que estavam vivendo. As participantes refletiram sobre os próprios talentos e o papel deles em suas vidas. Nota-se que o autoconhecimento foi o resultado mais relatado e considerado mais significativo em um processo de florescimento de talentos.

### **Questão de Pesquisa 6: Quais Recursos e/ou Estratégias do Programa Foram Considerados Relevantes pelas Participantes para o Desenvolvimento do Talento?**

Essa pergunta de pesquisa foi respondida por meio de duas questões abertas do questionário aplicado ao final do programa. Uma investigou o que mais agradou às participantes, e a outra solicitou sugestões para melhoria do programa. Em relação ao que mais agradou às participantes, a interação entre elas e o espaço para trocar experiências foram os fatores mais abordados nas respostas ( $n= 9$ ). Seguem alguns exemplos de relatos ao serem inqueridas sobre o que mais gostaram no programa: “Amizades que pude construir em uma rede de apoio”, “As reuniões via *Zoom* e as trocas via *Facebook*. Adorei sentir que tem mulheres que podem me ajudar e que posso ajudar outras”, “Da interação, atenção e carinho da organizadora e das participantes. Conversar sobre o tema e partilhar nossas experiências ajuda a fortalecer e pensar melhor nas decisões acerca da nossa vida”.

Esse resultado evidencia a importância da rede social de apoio, mas também sugere que as interações por meio digital podem oferecer benefícios e constituem potencial recurso para o autoconhecimento e promoção do talento em alta escala. Mesmo em um ambiente remoto, com participantes em localidades geográficas distintas, foi possível desenvolver um clima de apoio e segurança entre as integrantes do programa, o que favoreceu a eficácia da intervenção. Outros fatores que agradaram as

participantes e foram mencionados foram: tempo para dedicar a si mesmo, vantagens da modalidade online como gestão do tempo, positividade da pesquisadora responsável, temas tratados.

As sugestões de melhoria sinalizaram o que não foi relevante ou poderia ser acrescido ao programa. A maioria das respostas ressaltou a continuidade do programa e aumento do número de sessões, o que indica que o programa foi positivo. Uma participante sugeriu a criação de um fórum permanente para trocar informações sobre o tema e compartilhar experiências. Também foi mencionado um acompanhamento individual, com feedbacks, acesso às respostas de cada uma e estabelecimento de metas ao longo do programa. Além disso, foi sugerido que as teorias que embasaram as discussões fossem disponibilizadas como referências, e que o horário das sessões online pudesse ser alternado para atender às diferentes necessidades e estabelecer um limite de tempo.

## **CAPÍTULO 6**

### **DISCUSSÃO**

Neste capítulo os resultados são discutidos em duas seções. A primeira refere-se ao Estudo 1, e a segunda ao Estudo 2.

#### **Discussão Estudo 1**

Este estudo investigou a trajetória de cinco mulheres brasileiras em posições profissionais de destaque, consideradas talentosas e eminentes em suas áreas de atuação. O Mega-Modelo de Desenvolvimento de Talento, fundamentou o estudo. Essa perspectiva teórica destaca a contribuição da ciência psicológica nesse processo. Portanto, para além de habilidades e estágios de desenvolvimento ou áreas de domínio, os aspectos psicossociais são determinantes em uma trajetória de sucesso, sendo a eminência o resultado esperado (Subotnik et al., 2011, 2012).

A forma como os indivíduos interagem com o ambiente, suas aspirações ou ambições, e como lidam com os desafios e problemas são exemplos de fatores psicossociais que devem ser considerados na compreensão do talento. Assim, o Estudo 1 investigou a trajetória de cinco mulheres brasileiras e eminentes, e analisou, a partir de suas percepções, a relação entre as dimensões individuais, contextuais e interpessoais em seus percursos profissionais.

Com relação aos resultados referentes às características pessoais, ou fatores individuais, atribuídos ao desenvolvimento do talento, percebeu-se uma prevalência dos aspectos psicossociais. Apenas uma participante mencionou a influência de herança genética na sua trajetória de sucesso. Esse dado aponta uma mudança de paradigma na área em que os aspectos inatos não são mais reconhecidos como única causa em um

processo de desenvolvimento humano e de talentos. Os estudos nacionais e internacionais estão em consenso diante da constatação de que o talento é um fenômeno complexo, multideterminado e fatores internos e externos estão em constante interação. Na última década, as características psicológicas e socioemocionais têm sido progressivamente evidenciadas como aspectos significativos nesse processo (Alencar, 2006, 2007b, 2014; Chagas-Ferreira, 2014a; Fleith, 2007; Neihart, Pfeiffer, & Cross, 2016; Peterson, 2014; Piske, Machado, Bahia, & Stoltz, 2014; Prado & Fleith, 2016).

Compromisso, esforço, dedicação, autorrealização, propósito de vida, sensibilidade, alegria, autorresponsabilidade, honestidade, flexibilidade, adaptação, coragem, paciência, otimismo e resiliência foram os fatores individuais relatados pelas participantes como fundamentais ao sucesso alcançado. É interessante ressaltar que não houve tendência de associar o alto desempenho à sorte ou às oportunidades, conforme estudos realizados anteriormente com mulheres (Noble, Subotnik, & Arnold, 1999; Clance & Imes, citado em Reis, 2005; Dweck, 2006). Contudo, a maioria das participantes demonstrou incômodo ao se reconhecerem como mulheres talentosas, justificando que alcançaram esse patamar com muito trabalho. Esse incômodo pode ser fruto do mito divulgado em nossa sociedade de que talento é um traço inato e imutável do indivíduo.

Observou-se que as participantes apresentavam uma crença positiva a respeito de si mesma e na possibilidade de melhoria da sua performance e desempenho por meio do esforço, dedicação, comprometimento e engajamento. Nessa direção, verifica-se nessas mulheres uma atitude mental de crescimento (*growth mindset*), que, conforme Dweck (2006, 2017), são características associadas à realização do potencial humano e a uma trajetória de sucesso. A autora defende que o desenvolvimento de talento é um processo de aprendizagem em que os fracassos e erros estão presentes, mas o que

diferencia as pessoas que desenvolvem seus potenciais e são bem-sucedidas das que não os desenvolvem é a mentalidade de crescimento. Essa crença mental não é fixa, pode ser aprendida e está diretamente relacionada à motivação e alto desempenho.

Outro aspecto concernente à dimensão individual, e que evidencia a influência de fatores psicossociais no talento, foi a importância dada pelas participantes à autorrealização na trajetória profissional alinhada ao propósito de vida. De acordo com Dweck (2017), o ser humano possui necessidades psicológicas que quando atendidas e estimuladas favorecem o desenvolvimento saudável do indivíduo, resultando em uma sensação de satisfação com a vida e realização pessoal. A autora cita alguns exemplos como senso de identidade e sentido ou propósito de vida.

Contudo, Baumeister (1991; Baumeister, Vohs, Aaker, & Garbinsky, 2013), argumenta que a identificação de valores e propósito de vida favorece uma vida com significado ou sentido (*meaningfulness*), o que pode indicar autorrealização, mas não necessariamente felicidade e bem-estar. Para o autor, uma vida focada em senso de propósito está mais propensa ao florescimento das potencialidades do indivíduo, todavia promove maior ansiedade, preocupação e estresse do que emoções positivas.

Em relação às emoções e atitudes positivas, apesar da heterogeneidade entre as características pessoais e contextuais das participantes, quatro mencionaram um vínculo afetivo com o trabalho e alegria por estarem realizando atividades profissionais alinhadas ao propósito de vida mesmo diante das barreiras encontradas ao longo do ciclo de vida. Essa postura otimista e positiva aponta alta capacidade de controlar emoções, lidar com problemas, resistir às pressões do ambiente (sociais ou profissionais), e aptidão para enfrentar estrategicamente as adversidades sem afetar a saúde mental e o desenvolvimento de suas potencialidades. Verifica-se que a resiliência observada é um fator a ser considerado no processo de desenvolvimento do talento

feminino, especialmente quando os fatores externos desfavoráveis prevalecem (fatores de risco).

Estudos recentes sugerem que alto nível de resiliência está associado a um pensamento mais realista e flexível sobre as situações vividas (Seligman, 2011). Pessoas resilientes são menos ansiosas, mais assertivas e lidam melhor com situações complexas e que exigem frequentes tomadas de decisão. Todavia, um comportamento resiliente não depende unicamente de fatores internos (características individuais). A presença de rede de apoio social e afetiva tem sido destacada pela literatura como fatores de proteção e promoção de resiliência (Carvalho, Morais, Koller, & Piccinini, 2007; Couto-Oliveira, 2007; Seligman, 2011).

Pode-se concluir que a construção de uma rede social de apoio, desenvolvimento da flexibilidade e atitudes positivas diante da vida constituem importantes estratégias de enfrentamento para mulheres. Essas estratégias podem ser aprendidas por meio de intervenções que ensinem estratégias de superação de eventos adversos e de promoção do desenvolvimento saudável e favorável ao florescimento das potencialidades e talentos do indivíduo (Couto-Oliveira, 2007).

O contexto social no qual o indivíduo está inserido e o tipo de relacionamentos que estabelece nesse ambiente pode favorecer ou inibir o desenvolvimento do talento (Dessen, 2007). Um exemplo é a família que exerce influência direta em todo o ciclo de vida. A influência do ambiente familiar, original e atual, foi investigada neste estudo com o intuito de compreender as dimensões contextuais e interpessoais no processo de desenvolvimento de talentos em mulheres eminentes. Os resultados oriundos das entrevistas que buscaram responder à segunda questão de pesquisa foram organizados em duas categorias, uma sobre ambiente familiar de origem e outra que tratou do atual.

Conforme Bloom (1985), o processo de desenvolvimento do talento ocorre ao longo de diferentes estágios do ciclo de vida que são caracterizados por envolvimento diferenciado dos familiares. A família de origem desempenha papel fundamental no desenvolvimento do talento, principalmente na infância e adolescência. Verificou-se que as famílias das participantes divergiram quanto à estrutura, nível socioeconômico e educacional dos genitores. No entanto, todas apresentaram o ambiente familiar como fonte de suporte emocional, valorização da educação, estabelecimento de regras, e expectativa de moderada a alta em relação ao desempenho das participantes. Esses fatores propiciaram a manifestação e desenvolvimento de suas potencialidades e corroboram o que a literatura tem evidenciado em diversos estudos (Aspesi, 2007; Chagas & Fleith, 2011; Dessen, 2007; Olszewski-Kubilius, Lee, & Thomson, 2014; Prado & Fleith, 2012; Silva & Fleith, 2008).

Quatro participantes ressaltaram em diversos momentos da entrevista sentimentos positivos, especialmente de gratidão e reverência ao apoio dado pelos familiares em sua trajetória profissional. É interessante observar que tanto os genitores maternos quanto paternos foram destacados nos relatos, mas influenciaram de forma diferenciada. A figura paterna foi mencionada como essencial ao desenvolvimento de competências relevantes para a atuação profissional e provisão de oportunidades e recursos associados aos interesses da filha. Já a figura materna foi significativa no âmbito afetivo e emocional. Percebe-se que tanto o suporte informativo quanto emocional estiveram presentes no contexto familiar.

De forma geral, independente das divergências encontradas, o estilo parental das famílias das participantes apresentou-se responsivo e focado no atendimento das suas demandas e necessidades. Também se mostrou coeso e encorajador diante de desafios ou riscos. Olszewski-Kubilius, Lee e Thomson (2014) defendem que o ambiente

familiar coeso e afetuoso é importante para o desenvolvimento de competências socioemocionais, autoestima, ajustamento psicossocial, entre outros aspectos necessários aos relacionamentos interpessoais bem-sucedidos.

Com relação à influência do ambiente familiar para a promoção do talento feminino, Prado (2010) investigou as características individuais e familiares de pesquisadoras brasileiras de destaque e obteve resultados semelhantes. Ambientes encorajadores e centrados nos filhos, alta expectativa com relação à performance e prevalência de apoio afetivo materno na escolha profissional e início da carreira, são alguns resultados significativos sobre as famílias de origem. No entanto, esse estudo também identificou que a importância dada à família atual foi superior à de origem no percurso profissional das pesquisadoras. Apesar da presente pesquisa não ter objetivado realizar tal comparação, as participantes destacaram o impacto das interações na família atual em sua trajetória profissional. Esse dado indica a relevância dada por essas mulheres à rede social de apoio e qualidade de relacionamento com o cônjuge para uma carreira profissional de sucesso.

No presente estudo, todas as mulheres entrevistadas optaram por constituir uma família, e esta exerceu função determinante no processo de desenvolvimento do talento, atuando em um caso como barreira e como fator promotor nos demais. Entre os aspectos relatados como favoráveis no ambiente familiar atual, destacou-se a parceria do cônjuge. Nota-se nos relatos das participantes o efeito das mudanças ocorridas devido à maior participação feminina no mercado de trabalho, como também configurações familiares em que as relações são mais igualitárias. A menor desigualdade entre os papéis masculinos e femininos implicou maior distribuição das tarefas entre os genitores e uma flexibilização da hierarquia familiar.

Rocha-Coutinho e Coutinho (2011) realizaram um estudo com 12 mulheres brasileiras em posições de liderança e investigou os desafios e avanços ainda existentes na liderança feminina contemporânea. Também, verificou-se a relação entre maternidade e impulso profissional e as executivas investigadas por esses autores mencionaram que após a maternidade passaram a “trabalhar mais duro”, se concentrar melhor no trabalho e nas atividades profissionais não só para conquistar a permanência no emprego, mas também como resultado do aumento do senso de responsabilidade advinda com o novo papel materno.

A maternidade foi um aspecto desejável e considerada fundamental visto que lhes proporcionava um sentido de completude, desde que tivesse como pré-requisito a possibilidade de investimento pessoal e independência financeira. Isso evidencia a mudança de perspectiva acerca dos papéis femininos atuais, ou seja, as mulheres que desejam a maternidade buscam se preparar para que não haja maior impacto na sua trajetória profissional e qualidade de vida. O presente estudo obteve resultados na mesma direção. Três participantes postergaram a maternidade, e se referiram a ela como um fator impulsionador do desenvolvimento de suas potencialidades e que beneficiou a sua carreira.

Embora as participantes não tenham se referido à postergação da maternidade como um aspecto positivo em sua trajetória profissional, alguns estudos revelam que tanto o declínio da fecundidade quanto a maternidade tardia podem ser fatores de proteção das mulheres a favor do desenvolvimento de seus talentos. Sendo assim, a resistência a estereótipos de gênero, ou a comportamentos que vão de encontro à crença ou expectativa social, minimiza o risco de exposição excessiva à indústria da beleza, cultura de romance, gravidez precoce e outras decorrentes de pressão de grupo,

principalmente durante a adolescência (Csikszentmihalyi, 1996; Kerr & McKay, 2014; Reis & Sullivan, 2009).

### **Discussão Estudo 2**

O segundo estudo buscou integrar teoria, pesquisa e prática por meio da elaboração, implementação e avaliação de um programa online de desenvolvimento do talento feminino. Os temas que emergiram no primeiro estudo contribuíram para o planejamento e organização das sessões do programa que ocorreu em um formato de aconselhamento psicológico por meio digital (*online counseling*). Essa intervenção se caracteriza pela curta duração do seu processo, pelo caráter preventivo, focado e situacional, e por otimizar os recursos pessoais dos indivíduos por meio do autoconhecimento. Ao total, foram sete sessões que visaram mobilizar e conscientizar as participantes para a percepção e expressão do seu potencial, além do grupo sigiloso do *Facebook* que favoreceu uma interação entre pares e espaço para compartilhar dúvidas e experiências bem-sucedidas.

Os resultados dos questionários aplicados no início e ao final do programa foram analisados e serão discutidos nessa seção. Inicialmente, há que se mencionar uma limitação deste estudo, uma vez que os relatos das participantes nas sessões ao vivo e no grupo do *Facebook* não foram analisados. Não foi possível fazer tal análise visto que não houve essa previsão no planejamento da pesquisa, e também por se tratar de um trabalho de doutorado com prazo definido. Todavia, os relatos enriqueceram a compreensão da pesquisadora sobre o fenômeno investigado e corroboraram a literatura sobre talento feminino e mulheres na pós-graduação, bem como pesquisas sobre mulheres em início de carreira. Temas como depressão, estereótipos de gênero, sobrecarga de trabalho, relacionamento com orientadores e colegas de pesquisa do sexo

masculino, e instabilidade profissional após o doutorado são alguns exemplos de tópicos que surgiram.

Participaram do programa 25 mulheres, entre 24 e 45 anos, a maioria solteira e todas sem filhos. Essa amostra representa uma geração de mulheres que tem vivido um período de desenvolvimento atual, típico de países industrializados, o qual tem influenciado os hábitos e experiências de vida, como por exemplo o adiamento de etapas do ciclo de vida que eram culturalmente esperados, como o matrimônio e a maternidade. De acordo com Dutra-Thomé e Koller (2014), a dificuldade de inserção no mercado de trabalho leva à postergação dos estudos em busca de melhor preparação, o que dificulta assumir novas responsabilidades e leva ao adiamento da saída da casa dos pais. Além disso, muitas priorizam a consolidação do emprego e independência financeira.

Documento recente da OIT (2016) aponta que as mulheres jovens são mais afetadas pelo desemprego que os homens jovens em quase todas as regiões do mundo, portanto encontram-se em situação de risco. Informalidade no emprego, falta de perspectiva laboral, sobrecarga das tarefas domésticas, violação de direitos são alguns fatores que geram insegurança acerca do futuro e da autonomia econômica e que impactam a qualidade de vida, bem-estar e saúde mental das mulheres. Apesar de todas as participantes do presente estudo estarem matriculadas em um curso de pós-graduação, já que esse era um critério de participação no programa, a maioria não estava trabalhando no momento da pesquisa.

O regime de dedicação exclusiva posto aos estudantes de pós-graduação, quando se encontram na condição de bolsistas, culminam em uma situação de fragilidade e vulnerabilidade que é “invisível” à academia. O bolsista em sua maioria não possui vínculos empregatícios, e o recebimento da bolsa não confere benefícios ou direitos

mínimos assegurados a qualquer trabalhador brasileiro protegido pela Constituição Federal, como décimo terceiro, férias e aposentadoria. Ademais, o valor da bolsa não é suficiente para garantir a subsistência, principalmente em grandes centros do país, porém o bolsista é encorajado a participar de congressos e apresentar trabalhos e nem sempre há apoio das agências de fomento, necessitando usar recursos pessoais para isso. É acrescido a essa condição, a sensação de insegurança e incerteza quanto ao futuro profissional, principalmente no contexto atual de crise econômica. Essa situação pode ser desencadeadora de ansiedade e angústia.

Nota-se que ao solicitar às participantes da pesquisa que indicassem livremente até cinco palavras que as descrevessem, a palavra ansiedade/ansiosa teve maior frequência e aproximadamente um quarto do total de descritores expressavam fatores afetivos e emocionais negativos como desânimo, cansaço, medo, solidão, exaustão. Esse resultado, analisado isoladamente, poderia indicar que de maneira geral as participantes se percebem de maneira positiva nesse momento de vida, já que não houve prevalência das palavras associadas a fatores negativos. No entanto, os relatos durante as sessões ao vivo apontaram outra realidade conforme fala a seguir:

É um momento que todo mundo passa e que todo mundo vai passar, principalmente quem está nesse grupo, que é essa reta final (*momento final da pós-graduação*) que qualquer minutinho que você tenha para você, para pensar sobre você, sobre seu dia e interagir com outras pessoas é bom ... para mim está sendo muito bom, eu até reservo um tempo para ir no *Facebook* fazer isso (*referência ao grupo de discussão do Programa*)... mas o principal desafio que eu vejo hoje é o “psicológico”, a maioria dos meus colegas passam por esses problemas ... e isso é uma situação alarmante não só para os alunos, mas para as pesquisadoras da minha aérea também.

Esse dado merece atenção pois constitui barreira significativa ao desenvolvimento do talento. A saúde mental e bem-estar são variáveis negligenciadas na identificação e promoção do talento, especialmente em mulheres, e no caso do presente estudo, mulheres na pós-graduação. Conforme Cruz (2017), a saúde mental na pós-graduação é um tema pouco estudado no Brasil e tratado de forma “silenciosa”.

Esse pesquisador destaca que são inúmeras as dificuldades vivenciadas por pós-graduandos, alguns exemplos são: (a) transição brusca entre a graduação e a pós-graduação, o que exige novas habilidades e competências; (b) pós-graduação vista como um trabalho, o que gera uma discrepância entre a expectativa do pós-graduando e a concretude do seu cotidiano; (c) alto nível de estresse não apenas pelo aumento da exigência de produção pelas agências de fomento, mas devido ao senso diário de incompletude do dia, ou seja, a percepção de que as tarefas nunca são finalizadas, não há férias ou final de semana; (d) aumento da cobrança de produção e rigidez dos prazos; (e) resistência a identificar e assumir o sofrimento com a vida acadêmica.

Um processo de desenvolvimento de talento é multideterminado e certamente os fatores que impactam a saúde mental e bem-estar dos indivíduos afetarão o florescimento do potencial latente ou em desenvolvimento (Cross & Cross, 2015). Portanto, é importante destacar a importância de conhecer as variáveis associadas à saúde mental feminina. Isso não se restringe aos profissionais de saúde/bem-estar e gestores que pretendem maximizar seus talentos, mas também divulgar em alta escala para que as próprias mulheres possam ter consciência dos fatores que afetam o desenvolvimento de seus talentos.

Em relação à percepção acerca do próprio talento, observou-se no primeiro momento que as participantes estavam satisfeitas, mas os resultados seguintes apontaram que percebiam seus talentos subaproveitados. Essa ambiguidade pode ser

devido a essas mulheres perceberem que são bem qualificadas e possuem alto potencial, mas a situação atual econômica junto a estereótipos de gênero e expectativas sociais são barreiras externas nessa direção, geram crenças negativas, e afetam sua autoconfiança e motivação. Autoconfiança, ou a avaliação positiva a respeito de si mesmo, ou da própria capacidade de fazer ou realizar alguma coisa, é uma característica preditora de sucesso (Almeida & Wechsler, 2015; Garcia-Santos, Almeida, & Cruz, 2012; Pereira, Dutra-Thomé, & Koller, 2016).

Também foram investigadas as expectativas em relação ao programa antes do seu início, e verificou-se que a categoria autoconhecimento e identificação das potencialidades foram as respostas mais frequentes, seguido por identificação e superação de barreiras, e expectativas e colaboração. Ao final do programa, investigou-se a percepção das participantes acerca do efeito do programa na identificação e florescimento dos talentos e quais recursos mais contribuíram para isso.

O questionário final foi respondido por 14 participantes das 25 integrantes do programa. Esse dado representa um alto índice de não respondentes ( $n= 11$ ; 44%) na etapa final do estudo. Apesar disso, não podemos afirmar que esse dado representa uma taxa de evasão do programa visto que as participantes continuaram postando no grupo de discussão e acessando a plataforma *Thinkfic*. Uma das hipóteses para a ausência de mais respostas pode ser a indisponibilidade de tempo, que é algo relatado frequentemente por estudantes de pós-graduação. Outra explicação pode ser a desmotivação para responder o formulário, já que havia outras demandas do programa em paralelo, como a elaboração do plano de desenvolvimento de talentos.

Os resultados apontaram um nível de satisfação positivo e que a participação no programa foi significativa para o autoconhecimento e reflexão sobre os próprios talentos

e potencialidades. Pode-se dizer que a avaliação entre as respondentes foi favorável ao programa.

Importa destacar que os recursos utilizados no programa considerados mais relevantes foram o grupo de discussão no *Facebook* e a possibilidade de interação ao vivo nas sessões síncronas. Esse resultado é interessante pois revela que o pertencimento a um grupo e a troca de experiências entre pares não só é favorável ao desenvolvimento do talento feminino, corroborando achados de outros estudos (Bean, Farmer, & Kerr, 2015; Prado, 2010; Tweedale & Kronborg, 2015), mas também foi desejado e mencionado como estratégias do programa que mais agradaram às participantes.

Outro aspecto relevante, e considerado uma inovação deste estudo, foi o uso de novas ferramentas em prol do desenvolvimento de talentos, especialmente em mulheres. O programa online usufruiu de três tecnologias digitais de comunicação: (a) plataforma educacional em que os vídeos e atividades eram postadas, *Thinkific*, (b) plataforma para videoconferência, onde foram realizados os encontros síncronos, ou ao vivo, *Zoom*, (c) rede social virtual no qual ocorria o grupo de discussão e trocas de experiências entre as participantes, grupo sigiloso do *Facebook*.

Verificou-se que apesar do uso das novas tecnologias em programas de aconselhamento ser recente, especialmente no Brasil, isso não prejudicou a interação das participantes, nem o alcance do objetivo do programa. Ao contrário, os resultados indicaram que a tecnologia foi uma ferramenta eficaz ao desenvolvimento do talento por meio do “*online counseling*” pois, além de favorecer uma relação de parceria e cumplicidade entre as participantes, visto que elas apresentavam afinidade com o mundo digital, possibilitou a inclusão de mulheres em diferentes localidades geográficas e horários.

Conforme Chagas-Ferreira (2014b), a tecnologia está presente em todas as ações do cotidiano e potencializou o estabelecimento de novas formas de interação humana. Essa revolução vinculou as relações interpessoais aos meios tecnológicos, ou seja, os processos de desenvolvimento humano têm sido cada vez mais impactados e mediados por novas tecnologias. Portanto, é necessário compreender essa nova cultura, bem como os novos processos sociais, cognitivos e afetivos advindo dessa interação (Brusique & Ferreira, 2012; Costa, Duqueviz, & Pedroza, 2015; Terêncio & Soares, 2003; Vilarinho-Rezende, 2017).

## **CAPÍTULO 7**

### **CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES DO ESTUDO**

Dois estudos constaram nesta investigação e integraram teoria, pesquisa e prática no processo de produção de conhecimento desta tese. O primeiro analisou a relação existente entre as dimensões individuais, contextuais e interpessoais na trajetória profissional de cinco mulheres brasileiras, talentosas e eminentes. O segundo envolveu elaboração, implementação e avaliação de um programa online de desenvolvimento do talento feminino. As principais conclusões que emergiram da pesquisa foram:

1. Os fatores psicossociais foram considerados significativos para o desenvolvimento do talento.
2. Os fatores psicossociais prevaleceram aos fatores hereditários associados ao desenvolvimento do talento feminino.
3. A interação com o ambiente, as aspirações ou motivações, e como lidam com desafios e problemas mostraram-se relevantes no processo de desenvolvimento de talentos das participantes.
4. Características psicológicas e socioemocionais como esforço, dedicação, propósito de vida, otimismo, flexibilidade e coragem foram relatadas como significativas na trajetória de sucesso das participantes.
5. Crenças positivas sobre si mesmo favoreceu o desenvolvimento de talentos.
6. Atitude mental de crescimento, que é a crença em que a performance e desempenho podem ser melhorados por meio de esforço, dedicação e engajamento, foi associada à realização do potencial e desenvolvimento do talento.
7. Autorrealização foi relatado como fator importante na trajetória profissional.

8. A presença de vínculo afetivo com o trabalho (gostar do que faz) alinhado ao propósito de vida, exerceu função protetiva diante de barreiras encontradas ao longo da trajetória profissional.
9. Resiliência foi apontada como fator relevante para o desenvolvimento de talentos em ambientes desfavoráveis.
10. A presença de rede social de apoio foi significativa para o florescimento do talento feminino.
11. O ambiente familiar de origem foi mencionado como fonte de suporte emocional, valorização da educação, estabelecimento de regras, e expectativa de moderada a alta em relação ao desempenho das participantes, o que propiciou a manifestação e desenvolvimento de suas potencialidades.
12. As figuras maternas e paternas exerceram influência diferenciada no desenvolvimento do talento feminino.
13. A figura paterna foi mencionada como essencial ao desenvolvimento de competências relevantes para a atuação profissional e provisão de oportunidades e recursos associados aos interesses da filha.
14. A figura materna foi significativa no âmbito afetivo e emocional.
15. A família atual exerceu função determinante e favorável ao processo de desenvolvimento do talento feminino, em especial quando houve a parceria do cônjuge e maternidade tardia.
16. As configurações familiares favoráveis ao talento possuem relações mais igualitárias em que há maior distribuição de tarefas entre os genitores e maior flexibilização da hierarquia familiar.
17. A influência de mulheres talentosas e de destaque no contexto familiar foi positiva.

18. A organização do trabalho, em especial carga horária excessiva e estrutura precária, pode atuar como fator limitador do desenvolvimento do potencial feminino.
19. A resistência a estereótipos de gênero é favorável ao desenvolvimento do talento feminino.
20. O envolvimento afetivo foi determinante para que os modelos ou mentores tivessem impacto no desenvolvimento do talento feminino.
21. As participantes do segundo estudo percebem seus talentos como subaproveitados e sentem-se inquietas em relação ao futuro.
22. Fatores externos, como, por exemplo, a situação econômica do país afetam o desenvolvimento do potencial de mulheres no início da carreira.
23. A escolha profissional das participantes estava mais associada a fatores intrínsecos que extrínsecos.
24. O programa de desenvolvimento do talento feminino pareceu atender positivamente as expectativas das integrantes, contribuindo para seu nível de satisfação.
25. A interação e o espaço para trocar experiências foram os recursos que mais agradaram as participantes do programa.
26. O uso de novas tecnologias tem potencial para desenvolver intervenções psicológicas mais significativas e alinhadas à nova sociedade e cultura digital.

### **Implicações Práticas**

Conforma já exposto, o talento é um fenômeno complexo e multideterminado, podendo se expressar de formas diferenciadas a depender do campo em que se esta inserido, bem como do estágio de desenvolvimento. Um talento em crianças na área das ciências exatas, não é identificado e promovido da mesma forma que um talento na área artística em adultos.

O talento se apresenta em diversos estágios, latente, emergente e manifesto, e muitos fatores poderão contribuir para que um potencial em estágio latente aflore ou não. O talento em estágio latente inserido em ambientes desfavoráveis pode se tornar invisível e necessitar de intervenções assertivas nessa direção. Mulheres em áreas consideradas masculinas ou jovens com filhos em idade pré-escolar em busca de ascensão profissional são alguns exemplos.

O Estudo 1 apontou a contribuição dos fatores psicossociais em um processo de desenvolvimento de talentos. Muitas vezes, quando o ambiente é desfavorável, variáveis como resiliência e otimismo minimizam o efeito do ambiente no florescimento de um potencial. O Estudo 2 proporcionou um espaço de reflexão e desenvolvimento do talento. Sabe-se que a promoção do talento feminino requer esforço, escolhas conscientes e pautadas na realidade da condição feminina. Também é necessário realçar o papel da sociedade na desconstrução de estereótipos de gênero, que afetam todos e não apenas as mulheres, e, para isso, é necessário, além de conhecer as barreiras culturais, oferecer modelos de mulheres que superaram essas barreiras e criar espaços para que possam compartilhar suas experiências e expectativas.

O presente trabalho contribuiu tanto para a compreensão do processo de desenvolvimento do talento feminino, como para a sua promoção. O modelo de intervenção aqui apresentado é resultado da análise, discussão e reflexões teóricas

realizadas ao longo deste trabalho e se configura em uma proposta de intervenção para mulheres adultas, com ênfase na promoção do talento feminino.

O modelo de intervenção proposto neste estudo inclui cinco fases que foram sintetizadas nas seguintes palavras: identificar, conhecer, planejar, aplicar e avaliar. O primeiro momento se dá com o processo de identificação das características pessoais, valores, interesses e personalidade. Pode-se usar instrumentos psicológicos, escalas de autorelato para reflexões sobre si mesmo ou discussões em grupo. A seguir, o reconhecimento do ambiente em que está inserido e quais os fatores promotores ou inibidores do ambiente podem ser alinhados aos interesses e características identificadas na etapa anterior. É importante acionar variáveis emocionais e oferecer um ambiente seguro para que as participantes apresentem seus medos, dúvidas e compartilhem experiências, desenvolvam autorreflexão e autoconsciência.

O terceiro momento da intervenção destaca o desenvolvimento de autonomia e consciência do papel do indivíduo nesse processo. Habilidades de organização, planejamento e resolução de problemas podem ser eficazes nessa etapa e culminar com a elaboração de um plano de ação. A quarta etapa da proposta busca fortalecer a rede social de apoio, identificar ou propor mentorias, ou desenvolver novas competências alinhadas ao objetivo ou meta estabelecida no plano de ação. Ao final da intervenção a avaliação servirá para identificar a eficácia das etapas anteriores e novos aspectos a serem desenvolvidos ou excluídos do processo. A seguir, a Figura 10 ilustra o modelo.



*Figura 10.* Modelo de Intervenção para o Talento Feminino.

### **Implicações para Pesquisas Futuras**

Essa pesquisa, pioneira na área de desenvolvimento de talentos, apresentou contribuições significativas para esse campo de estudo nos âmbitos teórico-metodológico e prático, bem como buscou dar visibilidade à área do talento, superdotação e eminência como campo legítimo de estudo da psicologia. Entretanto, para ampliar a compreensão do fenômeno do talento feminino e complementar os resultados obtidos são necessárias outras pesquisas. Sendo assim, são sugeridas como possíveis pesquisas futuras:

1. Realizar pesquisas longitudinais em prol da compreensão das características do desenvolvimento do talento feminino ao longo do curso de vida.
2. Replicar o Estudo 1 com mulheres talentosas e eminentes em apenas um campo de atuação.
3. Realizar um estudo de caso com uma mulher eminente e talentosa e investigar os microsistemas, mesossistemas e macrossistemas associados ao desenvolvimento do talento.

4. Conduzir uma pesquisa quantitativa para investigar os fatores motivacionais presentes nas trajetórias de mulheres eminentes.
5. Comparar a trajetória profissional de mulheres e homens eminentes quanto às características pessoais, familiares e profissionais.
6. Investigar a percepção dos familiares e colegas de trabalho de mulheres eminentes acerca dos fatores promotores e inibidores do seu talento.
7. Conduzir estudos de revisão de literatura que busquem categorizar as características de mulheres eminentes e talentosas em diferentes estágios do ciclo de vida, como infância, adolescência e transição para vida adulta.
8. Utilizar as categorias das características de mulheres talentosas para realizar pesquisas empíricas que investiguem sua relação com motivação, liderança e criatividade.
9. Desenvolver um instrumento, a partir das categorias das características de mulheres talentosas, que possibilite a identificação de jovens talentosas no início da carreira.
10. Conduzir estudos de grupo focal com mulheres no topo da carreira com o objetivo de levantar soluções para aumentar a participação feminina em postos de liderança.
11. Analisar as condições de trabalho de mulheres eminentes e suas implicações para a sua saúde mental.
12. Redesenhar o Estudo 2 utilizando um delineamento qualitativo com o uso de entrevistas semiestruturadas.
13. Replicar o Estudo 2 com meninas adolescentes.

## REFERÊNCIAS

- Abrão, L. G. M. (2009). *A participação política da mulher: Uma análise do ponto de vista psicológico* (Tese de doutorado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Alencar, E. M. L. S. (2006). O papel do psicólogo escolar na prevenção de dificuldades socioemocionais do aluno com altas habilidades. In M. C. R. A. Joly & C. Vectore (Eds.), *Questões de pesquisa e práticas em Psicologia Escolar* (pp. 101-124). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Alencar, E. M. L. S. (2007a). Indivíduo com altas habilidades/superdotação: Clarificando conceitos, desfazendo ideias errôneas. In D. S. Fleith (Ed.), *A Construção de práticas educacionais para alunos com altas habilidades/superdotação. Orientação a professores* (pp. 13-23). Brasília: MEC/SEESP.
- Alencar, E. M. L. S. (2007b). Características sócioemocionais do superdotado: Questões atuais. *Psicologia em Estudo*, 12, 371-378.
- Alencar, E. M. L. S. (2014). Ajustamento emocional e social do superdotado: Fatores correlatos. In F. H. R. Piske, J. M. Machado, S. Bahia, & T. Stoltz, (Eds.), *Altas-habilidades/Superdotação (AH/SD): Criatividade e emoção* (pp. 149-162). Curitiba: Juruá Editora.
- Alencar, E. M. L. S., & Fleith, D. S. (2001). *Superdotados: Determinantes, educação e ajustamento*. São Paulo: EPU.
- Alencar, E. M. L. S., & Formiga-Sobrinho, A. B. (2017). *A gestão da criatividade: Cultivando a criatividade nas organizações*. Curitiba: Editora Prismas.

- Almeida, L. S., Fleith, D. S., & Oliveira, E. P. (2013). *Sobredotação: Respostas educativas*. Braga, Portugal: Associação para o Desenvolvimento da Investigação em Psicologia da Educação.
- Almeida, L. S., & Wechsler, S. M. (2015). Excelência profissional: A convergência necessária de variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia, 132*, 767-775.
- Ambrose, D., Sriraman, B., & Cross, T. L. (2013). *The Roeper school: A model for holistic development of high ability*. Boston: Sense Publishers.
- APA Presidential Task Force on Evidence-Based Practice (2006). Evidence-based practice in psychology. *American Psychologist, 61*, 271-285.
- Antipoff, C. A., & Campos, R. H. F. (2010). Superdotação e seus mitos. *Psicologia Escolar e Educacional, 14*, 301-309.
- Antunes, A., & Almeida, L. S. (2008). Variáveis pessoais e contextuais da excelência no feminino: Um estudo de caso. *Sobredotação, 9*, 63-75.
- Araujo, L. S., Cruz, J. F. A., & Almeida, L. S. (2011). A entrevista no estudo da excelência: Uma proposta. *Psychologica, 52*, 253-280.
- Araújo, G. M. S., & Aiello, A. L. R. (2013). Rede social de apoio de mães com deficiência intelectual. *Psicologia Reflexão e Crítica, 26*, 752-761.
- Arnett, J. J., & Eisenberg, N. (2007). Introduction to the special section: Emerging adulthood around the world. *Child Development Perspectives, 1*, 66-67.
- Aspesi, C. C. (2007). A família do aluno com altas habilidades/superdotação. In D. S. Fleith (Ed.), *A construção de práticas educacionais para alunos com altas habilidades/superdotação. O aluno e a família* (pp. 29-47). Brasília: Ministério da Educação, Secretária de Educação Especial.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *The Annual Review of Psychology, 60*, 421-449.

- Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *American Psychologist, 65*, 157-170.
- Baer, J., & Kaufman, J. C. (2008). Gender differences in creativity. *The Journal of Creative Behavior, 42*, 75-105.
- Bandeira, L., & Preturlan, R. (2013, Agosto). *As pesquisas sobre uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil*. Trabalho apresentado na Conferência IATUR, Rio de Janeiro.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Baumeister, R., Vohs, K., Aaker, J., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology, 8*, 505-516.
- Bean, V., Farmer, N. M., & Kerr, B. A. (2015). An exploration of women's engagement in Makerspaces. *Gifted and Talented International, 30*, 61-67.
- Besney, K. D., & McDaniel, S. C. (2016). Going up in dreams and esteem: Cross-age mentoring to promote leadership skills in high school-age gifted students. *Gifted Child Today, 39*, 18-30.
- Biasoli-Alves, Z. M. M. (2000). Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 16*, 233-239.
- Biroli, F. (2014). *Família: Novos conceitos*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Bloom, B.S. (1985). *Developing talent in young people*. New York: Ballantine.
- Brown, S. D., Krane, N. E. R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 411-428.

- Brusique, R. G., & Ferreira, M. C. (2012). Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 15*, 1-16.
- Burton, M. J. G. (2016). Career and life planning for gifted adolescents. In M. Neihart, S. Pfeiffer, & T. Cross (Eds.), *The social and emotional development of gifted children: What do we know?* (pp. 259-268). Texas: Prufrock Press.
- Butler, J. (1988). Performing acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. *Theater Journal, 40*, 519-531.
- Camarano, A. A. (2006). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: IPEA.
- Camargo, R. G., Freitas, S. N., & Silveira, S. T. (2013). Representações socioculturais: Relações entre gênero e altas habilidades/superdotação, sob o olhar da identificação. *Revista Sociais e Humanas, 26*, 478-488.
- Campos, J. R., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2014). Depressão na adolescência: habilidades sociais e variáveis sociodemográficas como fatores de risco/proteção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 14*, 408-428.
- Carneiro, L. B. (2015). *Características e avaliação de programas brasileiros de atendimento educacional ao superdotado*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Carneiro, V. T., & Sampaio, S. M. R. (2015). Adulter emergente: Um fenômeno normativo? *Revista Saúde e Ciência On line, 3*, 32-40.
- Carvalho, F. T., Morais, N. A., Koller, S. H., & Piccinini, C. A. (2007). Fatores de proteção relacionados à promoção de resiliência em pessoas que vivem com HIV/AIDS. *Cadernos de Saúde Pública, 23*, 2023-2033.

- Chagas, J. F. (2013). Hannah, uma trajetória de superação. In D. S. Fleith, & E. M. L. S. Alencar (Eds.), *Superdotados. Trajetórias de desenvolvimento e realizações*. (pp. 41-53). Curitiba: Juruá.
- Chagas-Ferreira, J. F. (2014a). As características socioemocionais do indivíduo talentoso e a importância do desenvolvimento de habilidades sociais. In A. M. R. Virgolim, & E. C. Konkiewitz (Eds.), *Altas habilidades/superdotação, inteligência e criatividade* (pp. 283-308). Campinas: Papirus.
- Chagas-Ferreira, J. F. (2014b). *Cibercultura e virtualidade: Desafios para o desenvolvimento humano*. Curitiba: Appris.
- Chagas-Ferreira, J. F. (2016). O desenvolvimento do talento numa perspectiva do curso de vida. In M. C. S. L. Oliveira, J. F. Chagas-Ferreira, G. M. M. Mieto, & R. Beraldo (Eds.), *Psicologia dos processos de desenvolvimento humano: Educação e cultura* (pp.117-136). Curitiba: Editora Alínea.
- Chagas, J. F., & Fleith, D. S. (2011). Perfil de adolescentes talentosos e estratégias para o seu desenvolvimento. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27, 385-392.
- Chagas, J. F., Vilarinho-Rezende, D., & Prado, R. M. (2015, August). *Developing social skills: A program for young talent youth*. Trabalho apresentado na 21<sup>st</sup> World Conference for Gifted and Talented Children, Odense.
- Charyton, C., Elliott, J. O., Rahman, M. A., Woodard, J. L., & Dedios, S. (2011). Gender and science: Women Nobel laureates. *The Journal of Creative Behavior*, 45, 203-214.
- Chen, C. P., & Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22, 121-129.

- Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work+family in a culture of gender. *American Psychologist, 65*, 182-193.
- Colangelo, N., & Wood, S. M. (2015). Counseling the gifted: Past, present, and future directions. *Journal of Counseling & Development, 93*, 133-142.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq. (2017, Março 17). Fazer ciência e ser mulher: Um desafio ainda real. Disponível em: [http://cnpq.br/web/guest/noticiasviews/-/journal\\_content/56\\_INSTANCE\\_a6MO/10157/5648344](http://cnpq.br/web/guest/noticiasviews/-/journal_content/56_INSTANCE_a6MO/10157/5648344)
- Costa, S. R. S., Duqueviz, B. C., & Pedroza, R. L. S. (2015). Tecnologias digitais como instrumentos mediadores de aprendizagem dos nativos digitais. *Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, 19*, 603-610.
- Couto-Oliveira, V. (2007). *Vida de mulher: Gênero, pobreza, saúde mental e resiliência*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Crooke, M., Csikszentmihalyi, M., & Bikel, R. (2015) Leadership in a complex world: How to manage “the tragedy of choice”. *Organizational Dynamics, 44*, 146-155.
- Cross, T. L. & Andersen, L. (2016). Depression and suicide among gifted children and adolescents. In S. Pfeiffer, M. Neihart, & T. Cross (Eds.), *The social and emotional development of gifted children: What do we know* (pp. 79-90) Texas: Prufrock Press.
- Cross, J. R., & Cross, T. L. (2015). Clinical and mental health issues in counseling the gifted individual. *Journal of Counseling & Development, 93*, 163-172.

Cruz, R. N. (2017, Maio 16). Pesquisador fala sobre a saúde mental dos pós-graduandos.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=a4sFIYZuQ3g>

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity. Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins.

Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão qualificada: A conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Artmed.

Csikszentmihalyi, M. (2011). Positive Psychology and a positive world-view: New hope for the future of the humankind. In S.I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura. *Applied Positive Psychology*. (pp.205-213). New York, NY: Psychology Press.

Dai, Y. D., & Chen, F. (2013). Three paradigms of gifted education: In search of conceptual clarity in research and practice. *Gifted Child Quarterly*, 57, 151-168.

Day, D. V., Zaccaro, S. J., & Halpin, S. M. (2004). *Leader development for transforming organizations: Growing leaders for tomorrow*. New York: Routledge.

Delou, C. M. C. (2014). O funcionamento do Programa de Atendimento a Alunos com Altas Habilidades/Superdotação (PAAAH/SD-RJ). *Revista Educação Especial*, 27, 675-688.

Dessen, M. A. (2007). A família como contexto de desenvolvimento. In D. S. Fleith (Ed.), *A construção de práticas educacionais para alunos com altas habilidades/superdotação. O aluno e a família* (pp. 13-27). Brasília: Ministério da Educação, Secretária de Educação Especial.

Dessen, M. A., & Bisinoto, C. (2014). Avanços conceituais e teóricos em desenvolvimento humano: As bases para o diálogo multidisciplinar. In M. A.

- Dessen & D. A. Maciel (Eds.), *A ciência do desenvolvimento humano. Desafios para a Psicologia e a Educação* (pp. 27-69). Curitiba: Juruá.
- Dessen, M. A., & Braz, M. P. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 16*, 221-231.
- Diniz, G., & Féres-Carneiro, T. (2012). Casamento e família: Uma reflexão sobre desafios da conjugalidade contemporânea. In T. Camargo Viana, G. Diniz, L. C. Fortunato, & V. Zanello (Eds.), *Psicologia Clínica e Cultura Contemporânea* (pp. 443- 462). Brasília: Liber Livro.
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar, 24*, 213-225.
- Duggan, K. A., & Friedman, H. S. (2014). Lifetime biopsychosocial trajectories of the Terman gifted children. In D. K. Simonton (Ed.), *Genius* (pp. 488-507). West Sussex, UK: Wiley.
- Duqueviz, B. C., & Pedroza, R. L. S. (2016). Concepções de estudantes sobre recursos tecnológicos na aula de espanhol. *Psicologia da Educação, 42*, 49-59.
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). Emerging adulthood in Brazilians of differing socioeconomic status: Transitions to adulthood. *Paidéia, 24*, 313-322.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Ballantine Books.
- Dweck, C. S. (2017). From needs to goals and representations: Foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review, 124*, 689-719.
- Eagly, A. H., & Chin, J. L. (2010). Diversity and leadership in a changing world. *American Psychologist, 65*, 216-224. *Educar, 24*, 213-225.
- Ericson, K. A. (2014). *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*. New York: Psychology Press.

- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, *100*, 363-406.
- Feres-Carneiro, T. (2003). *Família e casal: Arranjos e demandas contemporâneas*. São Paulo: Edições Loyola.
- Feres-Carneiro, T. (2014). Construindo saberes em Psicologia: O desafio de articular diferentes teorias e práticas. *Temas em Psicologia*, *22*, 953-964.
- Feres-Carneiro, T., Ziviani, C., Magalhães, A. S., & Ponciano, E. L. T. (2013). Ser pai(mãe), ser filho(a): A resolução de conflitos em famílias contemporâneas casadas. In T. Feres-Carneiro, *Casal e família: Transmissão, conflito e violência* (pp. 73-98). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Fleith, D. S. (2007). Altas habilidades e desenvolvimento socioemocional. In D. S. Fleith & E. M. L. S. Alencar (Eds.), *Desenvolvimento de talentos e altas habilidades: Orientação a pais e professores* (pp. 41-50). Porto Alegre: Artmed.
- Fleith, D. S. (2009). A contribuição do psicólogo escolar para o desenvolvimento das altas habilidades. In C. M. Marinho-Araujo (Ed.), *Psicologia Escolar: Novos Cenários e Contextos de Pesquisa, Formação e Prática* (pp. 245-264). Campinas: Editora Alínea.
- Fleith, D. S., Costa-Jr, A. L., & Alencar, E. M. L. S. (2012). The Tutorial Education Program: Na honor's program for Brazilian undergraduate students. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, *13*, 47-53.
- Fleith, D. S., & Guimaraes, T. G. (2006). Psychoeducational servisse for parentes of gifted and talented students: A Brazilian experience. *Gifted Education International*, *21*, 63-68.

- Foley-Nicpon, M., & Assouline, S. G. (2015). Counseling Considerations for the twice-exceptional client. *Journal of Counseling & Development, 93*, 202-211.
- Fonseca, A. M. O., Porto, J. B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Liderança: Um retrato da produção científica brasileira. *Revista de Administração Contemporânea, 19*, 290-310.
- Fontoura, N., Pinheiro, L., Galiza, M., & Vasconcelos, M. (2010). Pesquisas de uso do tempo no Brasil: Contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica, 12*, 11-46.
- França-Freitas, M. L. P., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2014). Social skills of gifted and talented children. *Estudos de Psicologia, 19*, 288-295.
- Fraser, M. W. & Galinsky, M. J. (2010). Steps in intervention research: Designing and developing social programs. *Research on Social Work Practice, 20*, 459-466.
- Freeman, J., & Garces-Bacsal, R. M. (2016). Gender differences in gifted children. In M. Neihart, S. Pfeiffer, & T. Cross (Eds.), *The Social and Emotional Development of Gifted Children: What do we Know?* (pp. 17-28) Texas: Prufrock Press.
- Friedman-Nimz, R., & Skyba, O. (2009). Personality qualities that help or hinder gifted and talented individuals. In L. V. Shavinina (Ed.), *International handbook of giftedness* (pp. 421-437). New York: Springer.
- Gagné, F. (2005). From gifts to talents: The DMGT as a developmental model. In R. J. Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 98-119). New York: Cambridge University Press.
- Gagné, F. (2010). Motivation within the DMGT 2.0 framework. *High Ability Studies, 2*, 81-99.

- Galvão, A., Perfeito, C., & Macedo, E. (2017). Desenvolvimento de expertise: Um estudo de caso. *Revista Diálogo Educacional*, *11*, 1015-1033.
- Garcia-Santos, S. C., Almeida, L. S., & Cruz, F. A. (2012) Avaliação psicológica nas altas habilidades e na excelência. *Psicologia, Educação e Cultura*, *16*, 64-78.
- Gardner, H., (1995). *Inteligências múltiplas: A teoria na prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Gardner, H. (2008). *Responsabilidade no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Gardner, H. (2010). O nascimento e a difusão de um “meme”. In H. Gardner, J. Q. Chen, & S. Moran, *Inteligências múltiplas ao redor do mundo* (pp. 16-30). Porto Alegre: Artmed.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2004). *Trabalho qualificado: Quando a excelência e a ética se encontram*. Porto Alegre: Artmed.
- Goodheart, C. D., Kazdin, A. E., & Sternberg, R. J. (2006). Evidence-based psychotherapy: Where practice and research meet. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greene, M. J. (2003). *Gifted adolescent social and emotional development: Teacher perceptions and practices*. (Tese de doutorado não publicada) University of Connecticut, Storrs.
- Goss, S., Anthony, K., Stretch, L. S., Nagel, D. M. (2016). *Technology in mental health: Applications in practice, supervision and training*. Springfield, IL: Charles C Thomas Publisher.
- Gunther, H. (2003). *Como elaborar um questionário*. *Série Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais*. Brasília: Universidade de Brasília. Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/lapsam/Texto\\_11\\_-\\_Como\\_elaborar\\_um\\_questionario.pdf](https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/lapsam/Texto_11_-_Como_elaborar_um_questionario.pdf)

- Guenther, Z. C., & Rondini, C. A. (2012). Capacidade, dotação, talento, habilidades: Uma sondagem da conceituação pelo ideário dos educadores. *Educação em Revista, 28*, 237-266.
- Hebert, T., Long, L. A., & Neumeister, K. L. (2001). Using biography to counsel gifted women. *Journal of Secondary Gifted Education, 12*, 62-79.
- Hollinger, C. L. & Fleming, E. S. (1984). Internal barriers to the realization of potencial: Correlates and interrelations among gifted and talented female adolescents. *Gifted Child Quarterly, 28*, 135-139.
- Hollinger, C. L., & Fleming, E. S. (1992). A longitudinal examination of life choices of gifted and talented young women 1. *Gifted Child Quarterly, 36*, 207-212.
- Horowitz, F. D., Subotnik, R. F., & Matthews, D. J. (2009). *The development of giftedness and talent across the life span*. Washington: American Psychological Association.
- Hyatt, L. (2010). A case study of the suicide of a gifted female adolescent: Implications for prediction and prevention. *Journal for the Education of the Gifted, 33*, 514-535.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2014). *Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. (2017). *Retrato das desigualdades de gênero e raça 1995-2015*. Brasília: Ipea.
- Jung, J. Y. (2012). Giftedness as a developmental construct that leads to eminence as adults: Ideas and implications from an occupational/career decision-making perspective. *Gifted Child Quarterly, 56*, 189-193.

- Kerr, B. A., & McKay, R. (2014). *Smart girls in the 21<sup>st</sup> century: Understanding talented girls and women*. Tucson, AZ: Great Potential Press.
- Kerr, B. A. & Multon, K. D. (2015). The development of gender identity, gender roles and gender relations in gifted students. *Journal of Counseling & Development*, 93, 183-191.
- Kerr, B. A., Multon, K. D., Syme, M. L., Fry, N. M., Owns, R., Hammond, M., & Robinson-Kurpius, S. (2012). Development of the distance from privilege measures: A tool for understanding the persistence of talented women in STEM. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 30, 88-102.
- Kopala, M. & Keitel, M. (2003). *Handbook of Counseling Women*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kronborg, L. (2010). What contributes to talent development in eminent women? *Gifted and Talented International*, 25, 11-27.
- Lagarde, M. (2011). *Los cativeros de las mujeres madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Madrid: San Cristobal.
- Lamas, K. C. A. & Barbosa, A. J. G. (2015). Características sociocognitivas de estudantes com dotação e talento: Estudo comparativo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16, 35-48.
- Lemos, A. (2007). *Cibercultura: Tecnologia e vida social na cultura contemporânea*. Porto Alegre: Sulina.
- Leonardi, J. L., & Meyer, S. B. (2015). Prática baseada em evidências em psicologia e a história da busca pelas provas empíricas da eficácia das psicoterapias. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 1139-1156.
- Leta, J. (2014). Mulheres na ciência brasileira: Desempenho inferior? *Revista Feminismos*, 2, 139-152.

- Lima, B. S. (2017). *Políticas de equidade em gênero e ciências no Brasil: Avanços e desafios*. (Tese de Doutorado não publicada). Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Lima, B. S., & Costa, M. C. (2016). Gênero, ciências e tecnologias: Caminhos percorridos e novos desafios. *Cadernos Pagu*, 48, Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/18094449201600480005>
- Lippa, R., Martin, L., & Friedman, H. (2000). Gender-related individual differences and mortality in the Terman longitudinal study: Is masculinity hazardous to your health? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1560–1570.
- Lobato, A. L. (Ed.). (2014). *Jovens mulheres e políticas públicas*. Brasília: Presidência da República. Disponível em: [http://juventude.gov.br/juventude/imagens/jovens-mulheres-e-politicas-publicas.pdf#.V0h7\\_ZErLIU](http://juventude.gov.br/juventude/imagens/jovens-mulheres-e-politicas-publicas.pdf#.V0h7_ZErLIU)
- Lôbo, T. N. N. (2016). *Perfil do aluno superdotado: Análise de dossiês de alunos participantes de uma sala de recursos no período de 1999 a 2013* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Lubinski, D., & Benbow, C. P. (1992). Gender differences in abilities and preferences among the gifted. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 61–66.
- Marques, I. R., Dimas, I. D., Lourenço, P. R. (2014). Eficácia, emoções e conflitos grupais: A influência do coaching do líder e dos pares. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7, 67-81.
- Ministério da Educação (2006). *Programa de Educação Tutorial – PET: Manual de orientações básicas*. Brasília: MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pet/manual-de-orientacoes>
- Moltzen, R. (2009). Talent development across the lifespan. In L. V. Shavinina (Ed.), *International handbook of giftedness* (pp. 353 - 379). New York: Springer.

- Moon, S. M., Kelly, K. R., & Feldhusen, J. F. (1997). Specialized counseling services for gifted youth and their families: A needs assessment. *Gifted Child Quarterly*, 41, 16-23.
- Moraes, C. V. (2007). *A prática do desenvolvimento humano em empresas: Uma (re) significação do coaching pela atenção ao cuidar do ser*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Morato, H. T. P. (1999). *Aconselhamento Psicológico Centrado na Pessoa: Novos Desafios*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mourão, T. F., & Galinkin, A. L. (2008). Equipes gerenciadas por mulheres: Representações sociais sobre o gerenciamento feminino. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21, 91-99.
- Mundim, M. C. B. (2015). *Excelência criativa de mulheres brasileiras e portuguesas* (Tese de doutorado não publicada). PUC-Campinas, Campinas.
- Mundim, M. C. B., Wechsler, S., & Nakano, T. (2013). Liderança feminina: O estado da arte nas publicações. *Revista Latino-americana de Geografia e Gênero*, 4, 55-65.
- Muratori, M. C., & Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of Counseling & Development*, 93, 173-182.
- Nakamura, J. & Fajans, J. (2014). Interviewing highly eminent creators. In D. K. Simonton (Ed.), *The Wiley handbook of genius* (pp. 33-61). Chicester, England: Wiley.
- Nakamura, J., Shernoff, D. J., Hooke, C. H. (2009). *Good Mentoring: Fostering Excellent Practice in Higher Education*. San Francisco: Wiley.
- Neihart, M., Pfeiffer, S. I., & Cross, T. L. (Eds.). (2016). *The social and emotional development of gifted children: What do we know?* Waco, TX: Prufrock Press.

- Neumeister, K. L. (2004). Understanding the relationship between perfectionism and achievement motivation in gifted college students. *Gifted Child Quarterly*, 48, 219–231.
- Nicolaci-da-Costa, A. M., Romão-Dias, D., & Di Luccio, F. (2009). Uso de entrevistas online no método de explicitação do discurso subjacente (MEDS). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22, 36-43.
- Noble, K., Subotnik, R., & Arnold, K. (1999). To thine own self be true: A new model of female talent development. *Gifted Child Quarterly*, 43, 140-149.
- Nogueira, M. C. O. C. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9, 57-72.
- Norcross, J. C., Beutler, L. E., & Levant, R. F. (2006). *Evidence-based practices in mental health: Debate and dialogue on the fundamental questions*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Novaes, M. H. (2003). O que se espera de uma educação criativa no futuro. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7, 155-160.
- Oliveira, J. C., Barbosa, J. G., & Alencar, E. M. L. S. (2017). Contribuições da Teoria da Desintegração Positiva para a área de superdotação. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 33, 1-9.
- Oliveira, M. A., & Nakano, T. C. (2014). Criatividade e resiliência na vida de Nise da Silveira. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 14, 497-523.
- Olszewski-Kubilius, P., & Clarenbach, J. (2014). Closing the opportunity gap: Program factors contributing to academic success in culturally different youth. *Gifted Child Today*, 37, 103-110.
- Olszewski-Kubilius, P., Lee, S. Y., & Thomson, D. (2014). Family environment and social development in gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 58, 199-216.

- Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (2015). Conceptualizations of giftedness and development of talent: Implications for counselors. *Journal of Counseling & Development, 93*, 143-152.
- Olszewski-Kubilius, P., & Thomson, D. (2015). Talent development: What does it look like in practice? *Gifted Child Today, 38*, 5-6.
- Olszewski-Kubilius, P., & Turner, D. (2002). Gender differences among elementary school-aged gifted students in achievement, perceptions of ability, and subject preference. *Journal for the Education of the Gifted, 25*, 233–268.
- ONU Mulheres. (2012). *O Futuro que as mulheres querem: Uma visão do desenvolvimento sustentável para todos*. Brasil: ONU Mulheres. Disponível em [http://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom\\_onu/pdfs/futuro.pdf](http://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/futuro.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016). *Mulheres no trabalho: Tendências 2016*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em [http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_457096/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--pt/index.htm)
- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia, 17*, 9-20.
- Pereira, A. S., Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2016). Habilidades sociais e fatores de risco e proteção na adultez emergente. *Psico, 47*, 268-278.
- Perrot, M. (2012). *Minha história das mulheres*. São Paulo: Contexto.
- Peterson, J. (2014). Paying attention to the whole gifted child: Why, when, and how to focus on social and emotional development. In F. H. R. Piske, J. M. Machado, S. Bahia, & T. Stoltz, (Eds.), *Altas-habilidades/Superdotação (AH/SD): Criatividade e emoção* (pp. 45-66). Curitiba: Juruá Editora.
- Peterson, J. S. (2015). School counselors and gifted kids: Respecting both cognitive and affective. *Journal of Counseling & Development, 93*, 153-162.

- Petrucci, G. W., Borsa, J. C., & Koller, S. H. (2015). Understanding and contextualizing parenting in Brazil. In G. Nicolas, A. Bejarano, & D. L. Lee, (Eds.), *Contemporary parenting: A global perspective* (pp. 46-58). New York: Routledge.
- Pfeiffer, S. I. (2013). *Serving the Gifted: Evidence-Based Clinical and Psychoeducational Practice*. New York: Routledge.
- Pfeiffer, S. I. (2015). Tripartite model of giftedness and best practices in gifted assessment. *Revista de Educacion*, 368, 61-87.
- Pfeiffer, S. I. (2016). Success in the classroom and in life: Focusing on strengths of the head and strengths of the heart. *Gifted Education International*. Advance online publication. doi:10.1177/0261429416640337
- Pfeiffer, S. I., & Burko, J. (2016). Counseling the gifted. In M. Neihart, S. Pfeiffer, & T. Cross (Eds.), *The social and emotional development of gifted children: What do we know?* (pp. 243-258). Texas: Prufrock Press.
- Pfeiffer, S. I., & Prado, R. M. (no prelo). Counseling the gifted: Current status future prospects. In S. I. Pfeiffer (Ed.), *Handbook of Giftedness in children*. New York: Springer.
- Piovesan, F. (2005). Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, 35, 43-55.
- Piske, F. H. R., Machado, J. M., Bahia, S., & Stoltz, T. (Eds.). (2014)., *Altas-habilidades/Superdotação (AH/SD): Criatividade e emoção*. Curitiba: Juruá Editora.
- Plucker, J. A., & Barab, S. A. (2005). The importance of contexts in theories of giftedness: Learning to embrace the messy joys of subjectivity. In R. J.

- Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 201-216). New York: Cambridge University Press.
- Plucker, J. A., & Callahan, C. M. (2014). Research on giftedness and gifted education: Status of the field and considerations for the future. *Exceptional Children, 80*, 390-406.
- Prado, R. M. (2010). *O talento em uma perspectiva feminina: Características individuais e familiares de pesquisadoras de destaque* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Prado, R. M., Alencar, E. M. L. S., & Fleith, D. S. (2016). Diferenças de gênero em criatividade: Análise das pesquisas brasileiras. *Boletim de Psicologia, 66*, 113-124.
- Prado, R. M., & Fleith, D. S. (2012). Pesquisadoras brasileiras: Conciliando talento, ciência e família. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 64*, 19-34.
- Prado, R. M., & Fleith, D. S. (2016). O papel das variáveis psicossociais no desenvolvimento do talento. *Revista Amazônica, 18*, 176-189.
- Prado, R. M., & Fleith, D. S. (2017). O papel do aconselhamento psicológico no desenvolvimento afetivo do aluno superdotado. In F. H. R. Piske, C. L. B. Vestena, T. Stoltz, J. M. Machado, A. A. O. M. Barby, S. Bahia, & S. P. Freitas (Eds.), *Processos afetivos e cognitivos de superdotados e talentosos* (pp. 207-222). Curitiba: Editora Prismas
- Prado, R. M., & Fleith, D. S. (no prelo). The female leadership talent development: The Brazilian Context. *Avances en Psicologia Latinoamericana*.
- Pupo, L. R., & Ayres, J. R. C. M. (2013). Contribuições e limites do uso da abordagem centrada na pessoa para a fundamentação teórica do aconselhamento em DST/Aids. *Temas em Psicologia, 21*, 1089-1106.

- Ramos, D. P. (2009). Pesquisas de usos do tempo: Um instrumento para aferir as desigualdades de gênero. *Estudos Feministas*, 17, 861-870.
- Ramos, D. P. (2014). *Representações sobre gênero e política no Distrito Federal* (Tese de doutorado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Reis, A. P. P. Z. & Gomes, C. A. (2011). Práticas pedagógicas reprodutoras de desigualdades: A sub-representação de meninas entre alunos superdotados. *Revista Estudos Feministas*, 19, 503-519.
- Reis, S. M. (1998). *Work left undone: Choices and compromises of talented females*. Mansfiel Center, CT: Creative Learning Press.
- Reis, S. M. (2005). Feminist perspective on talent development: A research-based conception of giftedness in women. In R. J. Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 217-245). New York: Cambridge University Press.
- Reis, S. M. (Ed.). (2016). *Reflections on gifted education*. Waco, TX: Prufrock Press.
- Reis, S. M., & Sullivan, E. E. (2009). A theory of talent development in women of accomplishment. In L. V. Shavinina (Ed.), *International handbook of gifetdness* (pp. 487-504). New York: Springer.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Re-examining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 180- 184.
- Renzulli, J. S. (2002). Expanding the conception of giftedness to include co-cognitive traits and to promote social capital. *Phi Delta Kappan*, 84, 33-58.
- Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. In R. J. Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.

- Renzulli, J. S. (2012). Reexamining the role of gifted education and talent development for the 21<sup>st</sup> century: A four-part theoretical approach. *Gifted Child Quarterly*, 56, 150-159.
- Renzulli, J. S. (2014). A concepção de superdotação no modelo dos três anéis: Um modelo de desenvolvimento para a promoção da produtividade criativa. In A. M. R. Virgolim & E. C. Konkiewitz (Eds.), *Altas habilidades/superdotação, inteligência e criatividade* (pp. 219-264). Campinas: Papirus.
- Renzulli, J. S. (2016). Examining the challenges and caveats of change in gifted education. In S. M. Reis (Ed.), *Reflections on gifted education* (pp. 3-30). Waco, TX: Prufrock Press.
- Renzulli, J. S., & D'Souza, S. L. (2014). Intelligences outside the normal curve: Co-cognitive factors that contribute to the creation of social capital and leadership skills in young people. In J. A. Plucker & C. M. Callahan (Eds.), *Critical issues and practices in gifted education: What the research says* (pp. 343-361). Waco, Texas: Prufrock Press.
- Renzulli, J. S., Koehler, J. L., & Fogarty, E. A. (2006). Operation houndstooth intervention theory: Social capital in today's schools. *Gifted Child Today*, 29, 14-24.
- Ribeiro, O., Santos, A. J., Freitas, M., Correia, J. V., & Rubin, K. (2015). O retraimento social em adolescentes: Um estudo descritivo do seu ajustamento sócio-emocional segundo a perspectiva dos professores. *Temas em Psicologia*, 23, 255-267.
- Rimm, S. (2006). Winning girls, winning women. In B. Wallace & G. Eriksson (Eds.), *Diversity in gifted education: International perspectives on global issues* (pp. 189-196). New York: Routledge.

- Rinn, A. N., & Bishop, J. (2015). Gifted adults: A systematic review and analysis of the literature. *Gifted Child Quarterly*, 59, 1-23.
- Rocha, M. L., & Aguiar, K. F. (2003). Pesquisa-intervenção e a produção de novas análises. *Psicologia Ciência e Profissão*, 23, 64-73.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: Mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas em Psicologia*, 12, 2-17.
- Rocha-Coutinho, M. L. & Coutinho, R. R. (2011). Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. *Economia Global e Gestão*, 16, 61-79.
- Roeper, A. (2003). The young gifted girl: A contemporary view. *Roeper Review*, 25, 151-153. (Publicação original em 1978).
- Scorsolini-Comin, F. (2014). Aconselhamento psicológico e psicoterapia: Aproximações e distanciamentos. *Contextos Clínicos*, 7, 2-14.
- Scorsolini-Comin, F. (2015). Aconselhamento psicológico: Práticas e pesquisas nos contextos nacional e internacional. *Revista Subjetividades*, 15, 130-141.
- Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM. (2015). *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasil: Secretaria de Políticas para as Mulheres.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. (2011). *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Senna, S. R. C. M., & Dessen, M. A. (2012). Contribuições das teorias do desenvolvimento humano para a concepção da adolescência. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28, 101-108.

- Shavinina, L. V. (Ed.). (2009). *International handbook of giftedness*. New York: Springer.
- Silva, C. R. E. (2010). Orientação profissional, mentoring, coaching e counseling: Algumas singularidades e similaridades em práticas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 299-309.
- Silva, P. V. C. & Fleith, D. S. (2008). A influência da família no desenvolvimento da superdotação: a família e o indivíduo superdotado. *Psicologia Escolar e Educacional*, 12, 337-346.
- Silva, E., & Freire, T. (2014). Programas de mentoria e promoção do desenvolvimento positivo de adolescentes. *Revista Portuguesa de Educação*, 27, 157-176.
- Silverman, L. K. (1993). *Counseling the gifted and talented*. Denver, CO: Love.
- Silverman, L. K. (2005, Novembro). *Who cares if I'm smart, am I thin enough?* Trabalho apresentado no European Council of International Schools, Hague, Netherlands.
- Silverman, L. K., & Miller, N. B. (2009). A feminine perspective of giftedness. In L. V. Shavinina (Ed.), *International handbook of gifetdness* (pp. 99-127). New York: Springer.
- Simonton, D. K. (1988). Age and outstanding achievement: What do we know after a century of research? *Psychological Bulletin*, 104, 251-267.
- Simonton, D. K. (1997). Creative Productivity: A predictive and explanatory model of career trajectories and landmarks. *Psychological Review*, 104, 66-89.
- Simonton, D. K. (2014). *The Wiley handbook of genius*. West Sussex, UK: Wiley.
- Sisk, D. A. (2001). Creative leadership: A study of middle managers, senior level managers and CEOs. *Gifted Educational International*, 15, 281-290.

- Sisk, D. (2005). Psychosocial development of the gifted : Implications for a counseling intervention for gifted students. *Gifted Educational International*, 19, 213-225.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: Uma abordagem científica e práticas das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Sternberg, R. J. (1986). A triarchic theory of intellectual giftedness. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 223-246). New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2005a). The WICS model of giftedness. In R. J. Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 327-342). New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2005b). WICS: A model of positive educational leadership comprising wisdom, intelligence and creativity synthesized. *Educational Psychology Review*, 17, 191-262.
- Sternberg, R. J., & Davidson, J. E. (Eds.). (2005), *Conceptions of Giftedness*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Jarvin, L., & Grigorenko, E. L. (2010). *Explorations in giftedness*. New York: Cambridge University Press.
- Stevens, C., Oliveira, S. R., & Zanello, V. (2014). *Estudos feministas e de gênero*. Florianópolis: Editora Mulheres. Disponível em: [http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/16349/1/LIVRO\\_EstudosFeministasedeGeneroArticula%C3%A7%C3%B5es.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/16349/1/LIVRO_EstudosFeministasedeGeneroArticula%C3%A7%C3%B5es.pdf)
- Strauss, A., & Corbin, J. (2008). *Pesquisa qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. Porto Alegre: Artmed.
- Subotnik, R. F. (2015). Psychosocial strength training: The missing piece in talent development. *Gifted Child Today*, 38, 41-48.

- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education: A proposed direction forward based on psychological science. *Psychological Science, 12*, 3-54.
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2012). A proposed direction forward for gifted education based on psychological science. *Gifted Child Quarterly, 56*, 176-188.
- Terêncio, M. G., & Soares, D. H. P. (2003). A internet como ferramenta para o desenvolvimento da identidade profissional. *Psicologia em Estudo, 8*, 139-145.
- Travassos-Rodriguez, F., & Féres-Carneiro, T. (2013). Maternidade tardia e ambivalência: Algumas reflexões. *Tempo Psicanalítico, 45*, 111-121.
- Trindade, I., & Teixeira, J. A. C. (2000). Aconselhamento psicológico em contextos de saúde e doença: Intervenção privilegiada em psicologia da saúde. *Análise Psicológica, 1*, 3-14.
- Tweedale, C., & Kronborg, L. (2015). What contributes to gifted adolescent females' talent development at a high-achieving, secondary girls' school? *Gifted and Talented International, 30*, 6-18.
- Venturi, G., & Torini, D. (2014). *Transições da escola para o trabalho dos jovens homens e mulheres no Brasil*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Viana, C., & Diniz, G. S. (2014). Gênero, feminismos e saúde mental: Implicações para a prática e pesquisa em psicologia clínica. In V. Zanello & A. P. M. Andrade (Eds.), *Saúde mental e gênero: Diálogos, práticas e interdisciplinaridade* (pp. 81-106). Curitiba: Editora Appris.
- Viana; T. C., Diniz, G. S., Costa, L. F., & Zanello, V. (2012). *Psicologia Clínica e Cultura Contemporânea*. Brasília: Liber Livros.

- Vilarinho-Rezende, D. (2017). Uso criativo das tecnologias da informação e comunicação na educação superior: Atuação de professores e percepção de estudantes. (Tese de doutorado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Wagner, A., Tronco, C., & Armani, A. B. (2011). Os desafios da família contemporânea: Revisitando conceitos. In A. Wagner (Ed.), *Desafios Psicossociais da Família Contemporânea: Pesquisas e Reflexões* (pp. 19-38). Porto Alegre: Artmed.
- Winner, E. (1998). *Crianças superdotadas: Mitos e realidades*. Porto Alegre: Artmed.
- Winner, E. (2014). Child prodigies and adult genius. In D. K. Simonton (Ed.), *The Wiley handbook of genius* (pp. 297-320). Chicester, England: Wiley.
- World Economic Forum - WEF. (2016). *The Global Gender Gap Report 2016*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. Disponível em [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)
- Yeo, L. S., & Pfeiffer, S. I. (2016). Counseling gifted children in Singapore: Implications for evidence-based treatment with a multicultural population. Gifted Education International. Advance on line publication doi: 10.1177/0261429416642284
- Yoo, J. E., & Moon, S. M. (2006). Counseling needs of gifted students: An analysis of intake forms at a university-based counseling center. *Gifted Child Quarterly*, 50, 52-61.
- Zanello, V., & Andrade, A. P. M. (2014). *Saúde mental e gênero: Diálogos, práticas e interdisciplinaridade*. Curitiba: Editora Appris.

Zauli, A., Torres, C. V., & Galinkin, A. L. (2012). Câmara dos Deputados: Democracia e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens? *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, 15, 49-64.

Zorman, R., Rachmel, S., & Bashan, Z. (2016). The national mentoring program in Israel: Challenges and achievements. *Gifted Education International*, 32, 173-184.

## ANEXO 1

### Roteiro de Entrevista

#### Características Pessoais

1. O que considera serem os “ingredientes” para o seu sucesso?
2. Reconhecendo que a senhora se destaca em relação às colegas da mesma área, que características a diferenciam delas?
3. A senhora identifica a presença dessas características em outros contextos da sua vida, que não o profissional?
4. Se a senhora fosse escolher uma frase que lhe representasse, qual seria?
5. A senhora sabe claramente qual a sua missão enquanto profissional, ou nunca pensou sobre isso?

#### Contexto Familiar

6. De que maneira o seu *background* familiar favoreceu à senhora se tornar a pessoa que é hoje?
7. A senhora se lembra do que mais gostava de fazer na infância e adolescência? Era sozinha, com amigos, ou com familiares?
8. Algum familiar (pai, mãe, tios...) foi significativo para a sua escolha profissional? Por que?
9. Em relação à sua família atual, de que maneira ela favoreceu (ou não) seu percurso de carreira?
10. Que estratégias ou recursos utiliza para equilibrar as responsabilidades familiares com a atividade profissional?
11. De que forma o fato de ser uma mulher de destaque social impactou positivamente ou negativamente sua família de origem e atual?

#### Percurso Profissional

12. De que a senhora mais se orgulha no seu percurso profissional? A que atribui essa conquista (sorte, características de personalidade, influência de amigos...)?
13. A senhora poderia descrever uma situação em que estabeleceu um objetivo e o alcançou? Como fez para que o seu desempenho fosse eficaz?

14. Quando um objetivo não é alcançado como a senhora lida com isso? Poderia dar um exemplo?
15. Dos obstáculos que a senhora encontrou, qual foi o mais difícil de enfrentar? Como fez?
16. O que a levou a escolher essa área de atuação?
17. Se a senhora voltasse para o início da sua vida profissional, o que faria diferente? E o que faria igual?
18. O fato de ser mulher em uma posição de liderança impactou de alguma forma seu percurso profissional? E a sua área de atuação? E o relacionamento com pares?
19. A senhora poderia considerar que a sorte foi um fator importante para sua trajetória profissional?
20. A senhora considera-se talentosa?

#### **Presença de Mentores e Figuras de Influência**

21. Que pessoas tiveram um impacto significativo (positivo ou negativo) na sua vida?
22. Que características identifica nessas pessoas que a marcaram?
23. Qual principal lição fornecida por essa pessoa você utilizou?
24. A senhora considera-a um modelo, inspiração ou mentor em sua vida?
25. Se você fosse aconselhar jovens mulheres em início de carreira o que falaria?

#### **Fatores Associados à Autorrealização e Bem Estar**

26. O que é bem estar para a senhora? E autorrealização?
27. Que estratégias ou recursos a senhora utiliza para alcançá-los?
28. Como a senhora imagina sua vida daqui a 5 anos?

## ANEXO 2

## Questionário Inicial

**PROGRAMA TALENTO FEMININO**

Seja muito bem-vinda!

Eu sou Renata Muniz Prado e estou muito feliz por você ter aceitado o meu convite!

Esse programa é resultado de anos de pesquisa científica. Desde 2008, me dedico à investigação do talento feminino. Mulheres bem-sucedidas de diferentes áreas foram entrevistadas e suas trajetórias de vida investigadas. Identificamos as estratégias e recursos que foram essenciais à sua realização. Não me refiro apenas ao aspecto profissional, mas às outras dimensões que são tão importantes para um ser humano se sentir pleno e satisfeito com sua vida.

O primeiro passo para participar do programa é responder a este questionário. Não levará mais de 30 minutos e as suas respostas irão me auxiliar a adaptar o programa às suas necessidades. A etapa seguinte consta de sete encontros, cinco por vídeos e dois em tempo real, por webinar.

Nesses encontros, você irá conhecer o processo de desenvolvimento do talento, e entendê-lo por uma perspectiva feminina. Esse conhecimento será necessário para que você possa se localizar nesse processo, identificando barreiras e recursos que lhe auxiliem a maximizar o seu potencial. Finalizaremos o programa com a construção de um plano de desenvolvimento de talento ideal para você. Além disso, haverá um grupo fechado no Facebook, em que será possível trocar ideias, experiências e tirar dúvidas.

Gostaria de lhe informar que esse é um programa, vinculado a uma pesquisa de doutorado, supervisionado pela Professora Dra. Denise Fleith, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília. A sua participação é voluntária, não terá custo algum, nem lhe trará qualquer prejuízo, os seus dados serão mantidos em total sigilo.

Então, animada? Eu estou em contagem regressiva...

Vejo você em breve!

**\* Required**

**Email address \***

Your email

**PROGRAMA TALENTO FEMININO Questionário Inicial**

QUESTIONS RESPONSES 47

Section 5 of 8

Section title (optional)

Description (optional)

**Qual a sua área de graduação? \***

- Ciências Biológicas (Exs.: Zoologia, Farmacologia, Genética)
- Ciências Agrárias (Exs.: Agronomia, Engenharia Florestal, Medicina Veterinária)
- Ciências da Saúde (Exs.: Medicina, Odontologia, Enfermagem, Fonoaudiologia)
- Ciências Exatas e da Terra (Exs.: Matemática, Estatística, Oceanografia)
- Engenharias (Exs.: Engenharia Civil, Elétrica, Mecânica, Produção, Nuclear)
- Ciências Sociais Aplicadas (Exs.: Direito, Administração, Serviço Social)
- Ciências Humanas (Exs.: Filosofia, Sociologia, Antropologia, Psicologia, Educação)
- Linguística, Letras e Artes (Exs.: Letras, Artes, Teatro, Cinema)
- Outros

<https://goo.gl/forms/ntEmuZUxpndul9n23>

### DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Nome:

Email:

Idade (em anos):

Profissão ou curso de graduação:

Já realizou mais de um curso de graduação?

Sim

Não

Você está trabalhando? Se sim, há quanto tempo?

Menos de 1 ano

De 1 a 2 anos

De 3 a 5 anos

De 5 a 10 anos

Mais de 10 anos

Estado Civil:

Solteira

Casada/união estável

Divorciada

Viúva

Possui Quantos Filhos (as)?

Não possui

Um

Dois e/ou três

Acima de três

Se sim, moram com você?

Sim

Não

Qual a sua posição na família de origem?

Filha única

Primogênita

Caçula

Outro

Se pudesse distribuir por horas semanais (aproximadas), a dedicação a algumas áreas da sua vida, como seria? Pessoal ( ), Familiar (...), Profissional (...), Social (....)

Se você fosse escolher cinco palavras que lhe descrevem, quais seriam?

--	--	--	--	--

Gostaria de saber quais das palavras abaixo melhor descrevem você. Veja um exemplo: “Em uma escala de 1 a 5 eu me considero uma pessoa sensível”. Quanto mais você concordar, mais próximo de 5 deverá marcar, quanto menos concordar mais próximo de 1 deverá marcar.

1. Sensível	6. Divertida	12. Motivada	17. Sortuda	21. Dedicada
2. Corajosa	7. Criativa	13. Otimista	18. Perfeccionista	22. Resiliente
3. Estudiosa	8. Talentosa	14. Autoconfiante	19. Insegura	23. Flexível
4. Determinada	9. Autorrealizada	15. Introspectiva	20. Independente	24. Inteligente
5. Curiosa	10. Persistente	16. Tímida	21. Medrosa	

Agora gostaria de saber um pouco mais sobre você, ou como se sente neste momento. Essas informações irão me ajudar a direcionar o programa conforme as suas necessidades. Não há respostas certas ou erradas, mas é importante marcar com sinceridade a alternativa que melhor lhe descreve nesse momento de vida.

Quanto mais você concorda com a afirmação, mais perto do número 5 deve assinalar. Quanto menos você concorda, mais perto do número 1 deve assinalar.

1. Discordo totalmente
2. Discordo
3. Não concordo, nem discordo
4. Concordo
5. Concordo totalmente

1. Estou sempre disposta a colocar toda a minha energia na realização de meus sonhos	1	2	3	4	5
2. Quando não sei fazer algo que estou motivada não desisto até aprender					
3. Dizem que sou perfeccionista					
4. Consigo identificar as minhas habilidades					
5. Sinto-me perdida em relação à minha carreira					
6. Considero-me uma pessoa com alto potencial					
7. Identifico mais dificuldades do que possibilidades no alcance dos meus sonhos					
8. Sei quais são as barreiras para o desenvolvimento do meu potencial					
9. Geralmente me destaco entre meus colegas					
10. Obstáculos e infortúnios acionam minha criatividade para seguir adiante e encontrar uma saída para determinado problema					
11. Minha vontade de vencer, de mostrar que sou capaz, de construir algo que faça a diferença, é motivação poderosa para mim					
12. Sinto-me confusa diante de tantos interesses que possuo					
13. Sinto que tenho muita sorte e oportunidades					
14. Sinto-me diferente das outras pessoas					
15. As pessoas me consideram mais talentosa do que realmente sou					
16. Escolhi a minha profissão/curso pois sinto que é uma vocação					
17. Escolhi a minha profissão/curso pela oportunidade que tive					
18. Escolhi a minha profissão/curso pela perspectiva futura					
19. Me senti pressionada a escolher essa profissão/curso					
20. Participo de atividades sociais com frequência					
21. Prefiro atividades solitárias, pois adoro dedicar um tempo para mim					
22. Sou ambiciosa					
23. Sonho alcançar o topo da minha carreira					
24. Cargos de chefia e liderança não são para mim					
25. Sinto-me mais sortuda do que competente					
26. Sinto-me bastante realizada e satisfeita com a vida					
27. Sinto-me inquieta quanto ao meu futuro					
28. Acredito que existe algum verdadeiro propósito na minha vida					
29. Tenho uma sensação de bem-estar a respeito do rumo que minha vida está tomando					

De 0 a 10, que nota você daria para o seu nível de satisfação com relação ao uso dos seus talentos?

Quais são as suas expectativas em relação à participação no programa?

---



---

De que forma você acha que o programa poderá lhe auxiliar?

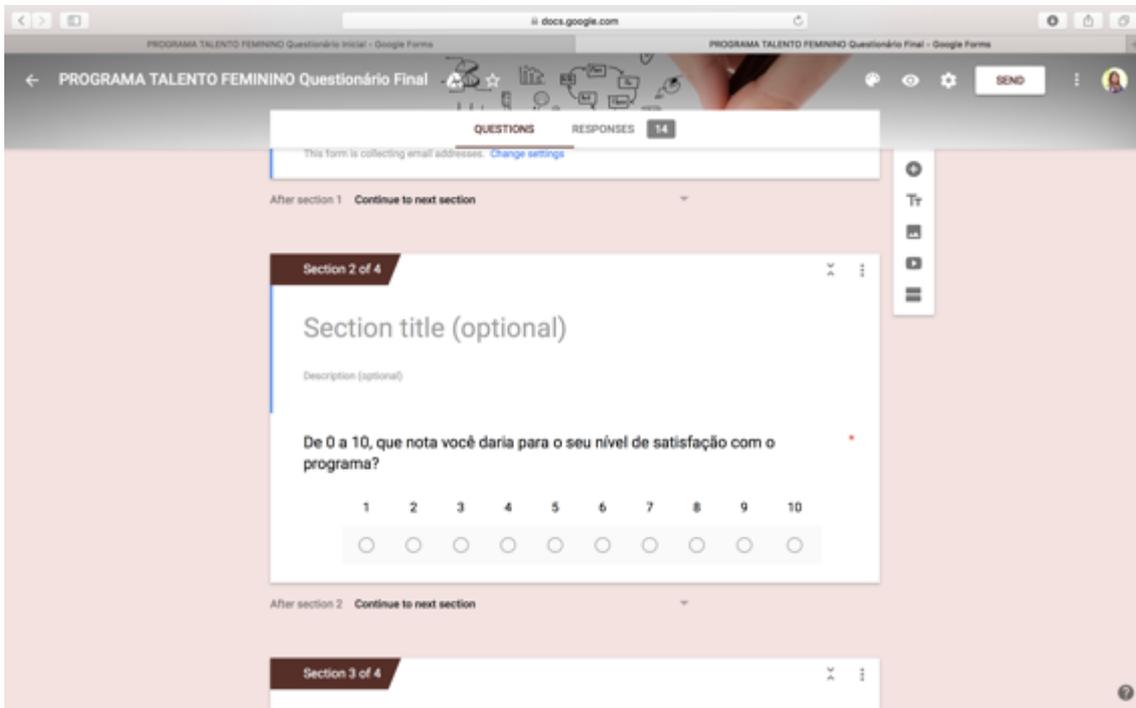
---



---

## ANEXO 3

### Questionário Final



PROGRAMA TALENTO FEMININO Questionário Final - Google Forms

← PROGRAMA TALENTO FEMININO Questionário Final

QUESTIONS RESPONSES 14

This form is collecting email addresses. [Change settings](#)

After section 1 Continue to next section

Section 2 of 4

Section title (optional)

Description (optional)

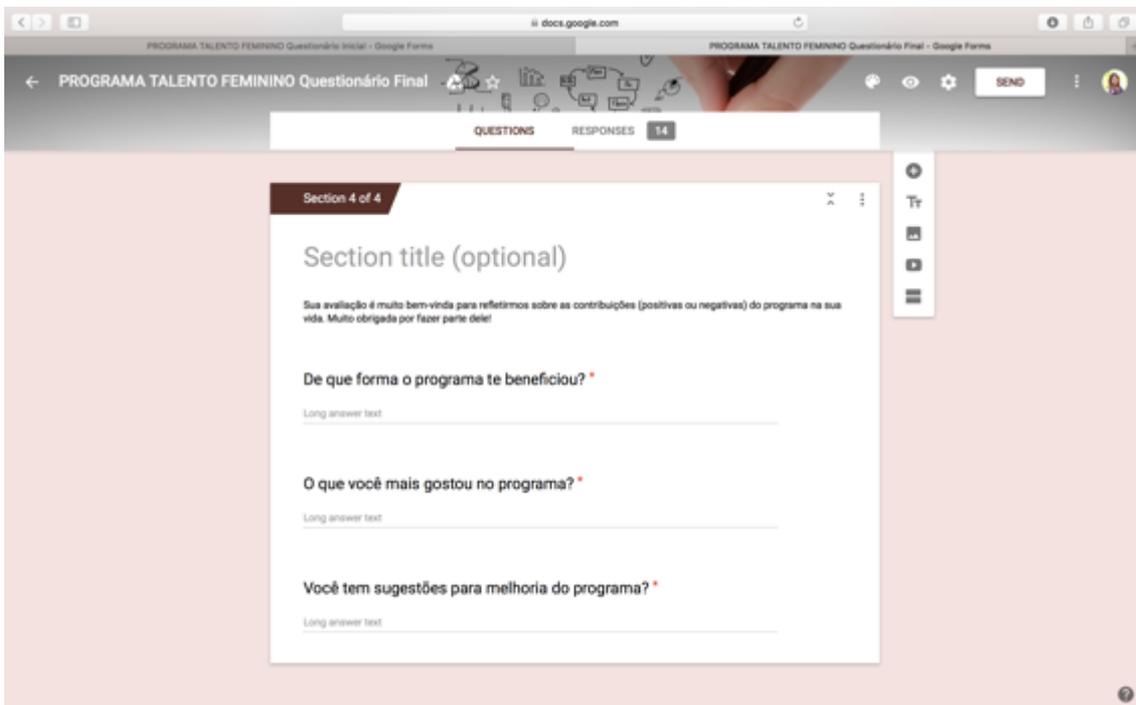
De 0 a 10, que nota você daria para o seu nível de satisfação com o programa?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

After section 2 Continue to next section

Section 3 of 4



PROGRAMA TALENTO FEMININO Questionário Final - Google Forms

← PROGRAMA TALENTO FEMININO Questionário Final

QUESTIONS RESPONSES 14

Section 4 of 4

Section title (optional)

Sua avaliação é muito bem-vinda para refletirmos sobre as contribuições (positivas ou negativas) do programa na sua vida. Muito obrigada por fazer parte dele!

De que forma o programa te beneficiou? \*

Long answer text

O que você mais gostou no programa? \*

Long answer text

Você tem sugestões para melhoria do programa? \*

Long answer text

<https://goo.gl/forms/66Zbowypcxnt2N2x2>

De 0 a 10, que nota você daria para o seu nível de satisfação com o programa?

As afirmações abaixo irão me ajudar a saber se, para você, o programa atendeu ao objetivo proposto. Não há respostas certas ou erradas, mas é importante marcar com sinceridade a opção que melhor lhe descreve neste momento de vida.

Quanto mais você concorda com a afirmação, mais perto do número 5 deve assinalar. Quanto menos você concorda, mais perto do número 1 deve assinalar.

1. Discordo totalmente
2. Discordo
3. Não concordo, nem discordo
4. Concordo
5. Concordo totalmente

	1	2	3	4	5
Consigo identificar as minhas habilidades.					
Sinto-me perdida em relação à minha carreira.					
Sinto-me mais sortuda do que competente.					
Sinto-me inquieta quanto ao meu futuro.					
Sinto-me confusa diante de tantos talentos que possuo.					
Acredito que existe algum verdadeiro propósito na minha vida.					
Sinto-me realizada e satisfeita com a vida.					
Identifico mais dificuldades do que possibilidades no alcance dos meus sonhos.					
Sei quais são as barreiras para o desenvolvimento do meu potencial.					
Tenho uma sensação de bem-estar a respeito do rumo que minha vida está tomando.					
Tenho um plano para desenvolver meus talentos.					
Sinto-me capacitada a desenvolver meu potencial.					

De que forma o programa te beneficiou?

O que você mais gostou no programa?

Você tem sugestões para melhoria do programa?