

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**



**PERCEPÇÕES DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA MINERAÇÃO:  
UM ESTUDO SOB A ÓTICA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO**

**SABRINA DE MELO SILVA**

**MARIANA**

**2025**

**SABRINA DE MELO SILVA**

**PERCEPÇÕES DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA MINERAÇÃO:  
UM ESTUDO SOB A ÓTICA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado Universidade Federal de Ouro  
Preto como requisito parcial para a obtenção  
do título de Bacharel em Administração.

**Orientador: Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava**

**MARIANA**

**2025**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S586p Silva, Sabrina De Melo.  
Percepções de inteligência emocional na mineração [manuscrito]: um estudo sob a ótica das relações de gênero. / Sabrina De Melo Silva. - 2025.  
39 f.: il.: , tab..

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Companhias de mineração. 2. Identidade de gênero. 3. Indústria mineral. 4. Inteligência Emocional. I. Boava, Fernanda Maria Felício Macedo. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 305

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Sabrina de Melo Silva

### Percepções de inteligência emocional na mineração: um estudo sob a ótica das relações de gênero

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Aprovada em 09 de (nove) maio de 2025

#### Membros da banca

Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Dr. Raoni de Oliveira Inácio - Universidade Federal de Ouro Preto  
Dr. Harisson Bachion Ceribeli - Universidade Federal de Ouro Preto

Fernanda Maria Felício Macedo Boava, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 15/04/2025.



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Maria Felício Macedo Boava, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 09/04/2025, às 18:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0893614** e o código CRC **E0B4146F**.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela dádiva da vida e por me fortalecer em cada etapa desta jornada.

À minha família, meu porto seguro, que esteve ao meu lado desde o início, oferecendo apoio incondicional, amor e incentivo.

À minha orientadora, Prof. Dra. Fernanda Maria Felício Boava, minha profunda gratidão pelos ensinamentos, pela dedicação incansável e pelas valiosas contribuições. Seu incentivo e confiança no meu potencial foram fundamentais para que eu pudesse alcançar este objetivo.

Aos demais professores, que, com seu conhecimento e comprometimento, me prepararam para os desafios acadêmicos e profissionais, expresse meu sincero reconhecimento e gratidão.

Aos amigos que estiveram comigo ao longo desta caminhada, compartilhando desafios, angústias e conquistas, meu muito obrigado. O apoio e a companhia de vocês tornaram essa trajetória mais leve e significativa.

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a todos que acreditaram em mim, mesmo nos momentos em que eu  
mesma duvidei.*

## RESUMO

Este estudo analisa as percepções de inteligência emocional no setor minerador sob a perspectiva de gênero. A pesquisa, de natureza aplicada, foi estruturada em uma abordagem qualitativa descritiva, que buscou investigar as percepções sobre a aplicação da inteligência emocional nas organizações mineradoras, à luz das dinâmicas de gênero. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, utilizando as técnicas de definição dos sujeitos de pesquisa por bola de neve e saturação, sendo os dados analisados via análise de conteúdo. Dessa forma, foram entrevistados 8 mulheres e 8 homens atuantes no contexto minerador. Os resultados apontam que aspectos como comunicação, desafios emocionais e liderança são fundamentais na experiência dos trabalhadores, revelando diferenças significativas entre as vivências de homens e mulheres. Conclui-se que é necessário a implementação de capacitação e políticas organizacionais voltadas para o fortalecimento da inteligência emocional, visando a criação de um ambiente de trabalho mais representativo e inclusivo para as mulheres.

**Palavras-chave:** Inteligência Emocional, Gênero, Mineração.

## ABSTRACT

This study analyzes perceptions of emotional intelligence in the mining sector from a gender perspective. The research, applied in nature, was structured using a qualitative descriptive approach to investigate perceptions of the application of emotional intelligence in mining organizations in light of gender dynamics. To achieve this, semi-structured interviews were conducted, utilizing the snowball sampling technique and saturation criteria for participant selection, with data analyzed through content analysis. A total of eight women and eight men working in the mining sector were interviewed. The results indicate that aspects such as communication, emotional challenges, and leadership play a fundamental role in workers' experiences, revealing significant differences between the experiences of men and women. The study concludes that the implementation of training programs and organizational policies aimed at strengthening emotional intelligence is necessary to create a more representative and inclusive work environment for women.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Gender, Mining.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Relações de Gênero.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Inteligência Emocional.....</b>	<b>12</b>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Delineamento.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Processo de Coleta de Dados.....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Processo de Análise de Dados.....</b>	<b>17</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1. Categorias de Análise.....</b>	<b>18</b>
<b>4.2. Matriz de relacionamento entre gênero e inteligência emocional.....</b>	<b>29</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>36</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Inteligência emocional refere-se à capacidade de compreender e expressar emoções de maneira a facilitar o pensamento e a compreensão em diversos contextos da vida pessoal e social, incluindo a habilidade de utilizar emoções para aprimorar a comunicação. Esses princípios são observáveis na prática profissional e na vida de indivíduos que demonstram elevado grau de satisfação e realização, características, frequentemente, correlacionadas ao sucesso tanto profissional quanto pessoal (Kalaki, 2021).

Desse modo, a aplicação da inteligência emocional no ambiente de trabalho pode ser capaz de promover um ambiente mais produtivo. O autoconhecimento e o controle emocional são igualmente fundamentais para lidar com conflitos e, quando necessário, buscar soluções de forma pacífica, equilibrada, racional e habilidosa para o próprio indivíduo (Xavier, Nunes, 2023).

Tendo isto estabelecido, tem-se que o emprego da inteligência emocional no ambiente organizacional pode ser considerado um fator crítico de sucesso. Dessa forma, torna-se relevante estudá-lo considerando sua possibilidade de interfaces com outras temáticas. Assim, levando em consideração o sistema patriarcal que prevalece no mercado de trabalho, pretende-se estudar inteligência emocional à luz das relações de gênero, considerando as percepções de mulheres e homens.

Diante disso, tem-se que as mulheres têm alcançado progressos significativos no mercado de trabalho em função de suas lutas. Contudo, as desigualdades de gênero persistem, particularmente, na ocupação de cargos de liderança, nos quais as mulheres ainda possuem sub-representação (Cembranel, Floriano, Cardoso, 2020).

Nesse sentido, as oportunidades para a mulher que busca se inserir no mercado de trabalho e a igualdade de gênero ainda precisam ser discutidas (Braga, Santos, 2024). Tem-se ainda que a postergação na consecução dos direitos das mulheres tem ocasionado gerações que se encontram em maior estado de vulnerabilidade, expostas a uma dominância masculina.

Este cenário tem exercido um efeito adverso na autonomia feminina, estabelecendo obstáculos substanciais ao seu crescimento pessoal e contribuindo para a manutenção de um ambiente de desigualdade duradoura (Durand et al., 2021).

Segundo Camargo (2021), em seu estudo, observou-se que as lideranças femininas apresentam dificuldades em confiar em suas habilidades e competências gerenciais, um fenômeno influenciado por construções sociais.

Diante desse contexto, tem-se a seguinte problemática de investigação: Quais as percepções de mulheres e homens sobre inteligência emocional na mineração realizada na Região dos Inconfidentes-MG?

Para isso, propõe-se o desenvolvimento de uma pesquisa de caráter qualitativo, com a realização de entrevistas semiestruturadas com mulheres e homens atuantes na área da mineração, já que o estudo se baseia nas relações de gênero. Os dados coletados serão analisados via técnica de análise de conteúdo. A delimitação da área de investigação na Região dos Inconfidentes-MG se deve a acessibilidade por parte do pesquisador as mineradoras atuantes nessas localidades.

Com base nessa indagação, este estudo se propõe, assim, compreender a interação entre a aplicação da inteligência emocional e as disparidades de gênero que permeiam organizações no setor de mineração. As barreiras para a inserção, permanência e progressão profissional das mulheres em setores tradicionalmente masculinos, como a indústria minerária, frequentemente resultam em um processo de “masculinização” estereotipada. Esse fenômeno ocorre para que as mulheres sejam percebidas como competentes e aptas, o que compromete a individualidade e a subjetividade feminina (Coelho, Silva, Bonfim, 2021).

Portanto, esse trabalho pode fornecer uma fundamentação teórica e empírica para futuras pesquisas e intervenções que promovam maior compreensão acerca das dinâmicas de gênero e inteligência emocional. Além disso, a investigação pode aprofundar o entendimento sobre a inteligência emocional nas relações de gênero, identificando possíveis áreas para intervenção e aprimoramento das práticas organizacionais.

## **1. REFERENCIAL TEÓRICO**

Inicialmente, é importante destacar que os dois temas centrais deste trabalho, gênero e inteligência emocional, são fatores que, direta ou indiretamente, influenciam a natureza das pessoas ao longo da história, desde suas origens até os tempos contemporâneos. Assim, este referencial teórico visa explorar brevemente essas duas temáticas sob a perspectiva da organizacional, abordando suas origens, definições, características e possíveis aplicações.

## 2.1 Relações de Gênero

Para Nicholson (2000), o termo "gênero" é utilizado nos estudos feministas de duas formas principais, que podem parecer contraditórias. Na primeira, ele é entendido como uma construção social, distinta do "sexo", que seria biologicamente determinado. Aqui, gênero se refere a comportamentos e identidades, enquanto o sexo se restringe às características corporais. Na segunda, o gênero abrange todas as construções sociais ligadas à distinção entre masculino e feminino, incluindo a própria percepção dos corpos. Isso implica que o "sexo" não é independente do "gênero", mas sim interpretado por meio dele.

Atualmente, o protagonismo feminino é resultado de um processo histórico marcado por lutas constantes dentro de uma sociedade estruturada pelo patriarcado. Esse movimento, que busca igualdade e transformação social, frequentemente encontra resistência, especialmente no âmbito doméstico, onde pode se manifestar em formas de violência. Nesse contexto, a construção da liberdade e o desenvolvimento do senso crítico assumem um papel revolucionário, posicionando-se como elementos centrais na contestação da autoridade patriarcal e na promoção de mudanças estruturais (Aguiar, Pelá, 2020).

É possível dizer que, desde muito cedo, as mulheres enfrentam dificuldades para entrar no mercado de trabalho devido à falta de escolaridade e conhecimento, uma vez que a realidade de muitas estava restrita ao cuidado do lar e dos filhos, conformando-se às normas estabelecidas pelo esposo. Além disso, a busca da mulher por uma ocupação profissional era percebida como uma ameaça pelos homens, que viam essa iniciativa como um ato de competição em um domínio tradicionalmente considerado como exclusivo deles (Rocha, Paula, 2020).

Após estabelecer isto, pode-se dizer que a inserção das mulheres no mercado de trabalho apresenta desigualdades evidentes, com disparidades salariais mesmo quando possuem níveis educacionais equivalentes aos dos homens. Essa discrepância é mais acentuada em setores com menor feminização, geralmente associados a remunerações mais baixas. Ademais, a limitada participação feminina no mercado é amplamente influenciada pela rigidez estrutural na demanda por mão de obra feminina, refletindo barreiras de gênero no acesso e permanência no ambiente profissional (Moraes da Costa, Soares, 2023).

Pode-se observar, então, que as mulheres enfrentam barreiras resultantes de um machismo estrutural que consolida a subalternidade feminina, dificulta a ascensão profissional e perpetua a segregação vertical em diversas organizações.

Mesmo sob discursos democráticos, essas práticas reforçam a cultura patriarcal e reduzem a representatividade das mulheres em posições de liderança, destacando a importância das políticas da Organização Internacional do Trabalho na promoção da equidade de gênero (Julião, Dib, Oliveira, 2021).

De acordo com Almeida e Silva (2021), que ao longo das últimas décadas, as mulheres têm conquistado espaços que antes eram dominados pelos homens, incluindo os âmbitos sociais, profissionais, culturais e políticos. Essa mudança reflete a transformação do estereótipo feminino, com as mulheres entrando no mercado de trabalho.

Segundo os estudos de Machado e Shiota (2024) até em casos onde atuem em uma carreira de elevado prestígio social e com significativa compensação financeira, as mulheres enfrentam barreiras no planejamento familiar, dado que a maternidade e a constituição de uma família interferem tanto na preparação para o ingresso na carreira quanto no seu exercício profissional.

Essas dificuldades remetem a divisão sexual do trabalho um conceito sociológico que se refere à maneira como as atividades produtivas e reprodutivas são distribuídas entre homens e mulheres com base em construções sociais e culturais, e não apenas em diferenças biológicas. A divisão sexual do trabalho parte como referência o trabalho, já as relações sociais de sexo atuam de maneira interconectada a todos os campos do social (Hirata, 2002).

Nesse sentido, essa divisão sexual do trabalho extrapola o ambiente doméstico quando a mulher adentra no mercado de trabalho, criando cargos ocupados por um perfil feminino e outros masculinos. Hirata (2002) alerta que a divisão sexual do trabalho designa aos homens a execução de trabalhos nobres e, às mulheres, o desempenho de tarefas periféricas. A divisão sexual do trabalho está, então, no cerne das relações de gênero (Kergoat, 1996),

Diante disso, áreas de trabalho consideradas ligadas à força física são significadas como ligadas ao domínio masculino, como exemplo da mineração, siderurgia, energia, cimento e agricultura (Souza, et.al., 2017). Assim, se torna pertinente investigar as relações de gênero presentes nestes ambientes de trabalho significados como masculinos.

## 2.2 Inteligência Emocional

O conceito de inteligência emocional foi desenvolvido ao longo das últimas décadas, tendo sido formalmente introduzido em 1990 por Peter Salovey e John D. Mayer. Esses pesquisadores revisitaram e expandiram as ideias das inteligências pessoais propostas por Howard Gardner, sistematizando a maneira de integrar a cognição às emoções, resultando na formulação do conceito de inteligência emocional (Nunes-Valente, Monteiro, 2016).

Segundo Mora et al. (2024), os estudos sobre inteligência têm se centrado em três questões fundamentais e interdependentes. A primeira refere-se à sua natureza, questionando se é inata e hereditária ou se resulta da educação e da influência do ambiente sociocultural. A segunda trata de sua estrutura, investigando se a inteligência é uma única capacidade geral ou um conjunto de habilidades distintas. A terceira diz respeito à sua avaliação, com foco na validade e precisão dos testes de inteligência. A maneira como a inteligência é conceituada impacta diretamente os métodos de mensuração adotados e as abordagens utilizadas para identificação, seleção e desenvolvimento cognitivo, influenciando práticas educacionais e organizacionais.

Em resumo, ao longo do tempo, inúmeros pesquisadores propuseram definições para o conceito de inteligência, o que resultou em uma evolução tanto desse conceito quanto do comportamento inteligente. A inteligência emocional é formalizada como a habilidade de gerenciar as emoções próprias e as dos outros (Ponte, 2022).

Essa competência é essencial no ambiente de trabalho, pois permite ao profissional equilibrar adequadamente a razão e a emoção, o que pode aumentar significativamente suas chances de sucesso dentro da organização. Um aspecto central da Inteligência Emocional é a empatia, que envolve a habilidade de se colocar na perspectiva do outro (Souza, 2020).

A inteligência emocional (IE), inicialmente conceituada por Salovey e Mayer como uma habilidade inata relacionada à regulação emocional, tem se tornado um constructo multidimensional amplamente estudado. Ela é vista em três modelos principais: o modelo de habilidade, que a define como capacidades de percepção, avaliação e regulação das emoções; o modelo de traço, que a conceitua como um padrão persistente de comportamento associado a traços de personalidade e crenças de autoeficácia; e o modelo misto, que integra traços, competências e habilidades. Entre os modelos mistos, o de Bar-On destaca a IE como um conjunto de habilidades não cognitivas que favorecem o enfrentamento de demandas ambientais, enquanto o de Goleman enfoca competências emocionais e sociais que contribuem para o desempenho gerencial e liderança (Bru-Luna, et al. 2021).

Dessa forma, a inteligência emocional é fortemente demanda por organizações do setor privado como um diferencial competitivo e sua relevância permanece subestimada em outros casos, como processos seletivos do setor público (Santana, Souza, David, 2023).

Todavia, com as transformações contemporâneas, o mercado de trabalho exige a aquisição de novas competências. Enquanto a inteligência cognitiva era anteriormente predominante, atualmente destaca-se a importância das habilidades interpessoais. O profissional ideal integra competências técnicas e socioemocionais, devido ao impacto direto que estas exercem no ambiente organizacional. Nesse contexto, intensificam-se os estudos acerca do papel das emoções e da resiliência nos relacionamentos interpessoais, bem como das estratégias para o desenvolvimento e aprimoramento da inteligência emocional, visando benefícios tanto no nível individual quanto no organizacional (Ferri 2024).

Nesse ambiente complexo, onde a eficiência operacional se entrelaça com a qualidade das interações humanas, a inteligência emocional emerge como um construto fundamental para a liderança atual (Vieira, 2024).

O desenvolvimento da inteligência emocional permite, assim, a identificação e análise de pontos fortes e limitações emocionais, tanto em nível intrapessoal quanto interpessoal, possibilitando uma melhor gestão das interações e do desempenho coletivo. Indivíduos que possuem essa habilidade são capazes de implementar estratégias mais eficazes para otimizar a produtividade e promover um clima organizacional favorável. Considerando que as emoções afetam diretamente o comportamento e o desempenho no trabalho, a aplicação desse conhecimento é essencial para aprimorar a qualidade das atividades profissionais e das relações interpessoais no contexto organizacional (Rezendes, et al. 2021).

Portanto, é possível perceber que, no campo da administração, há uma interconexão entre gênero e inteligência emocional. As discussões sobre desigualdade de gênero ressaltam as constantes adaptações que as mulheres precisam fazer para garantir sua presença e eficácia no ambiente organizacional. Essas adaptações frequentemente envolvem o desenvolvimento da inteligência emocional, permitindo que elas gerenciem e regulem suas emoções em situações adversas. Esse aprimoramento contínuo de habilidades emocionais torna-se uma ferramenta para enfrentar os desafios impostos pelas dinâmicas de gênero no ambiente corporativo, promovendo não apenas a sobrevivência, mas também a maximização de sua atuação profissional.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Delineamento**

O presente estudo tem como objetivo realizar uma pesquisa de natureza aplicada, com foco em uma análise qualitativa descritiva das percepções de inteligência emocional aplicada ao trabalho em organizações mineradoras, à luz das relações de gênero.

Segundo Fleury e Werlang (2016), a pesquisa aplicada é projetada para resolver problemas práticos e atender a múltiplos grupos de interesse. Ela exige rigor na definição do problema, no desenho, na metodologia e na análise dos resultados, além da relevância das repercussões e efeitos produzidos. A dimensão ética é fundamental, e a pesquisa aplicada pode empregar diversos métodos, gerando efeitos que vão além da mera divulgação acadêmica.

Já em relação a abordagem, a pesquisa qualitativa é indicada para estudo das percepções dos sujeitos. De acordo com Flick (2009), a pesquisa qualitativa que já não é definida apenas em contraste com a pesquisa quantitativa, desenvolveu múltiplas identidades próprias. Apesar da diversidade de abordagens, compartilha certas características, como a investigação de fenômenos sociais em contextos naturais, fora de ambientes controlados como laboratórios. O foco recai na compreensão dos fenômenos "de dentro", por meio da análise de experiências individuais ou coletivas, interações sociais e documentos, incluindo textos, imagens, filmes ou outros traços culturais e comunicativos.

Como mencionado antes, a pesquisa se trata ainda de um estudo descritivo. Segundo Triviños (1987) os estudos descritivos demandam que o pesquisador reúna um conjunto abrangente de informações acerca do objeto de investigação. O objetivo desse tipo de estudo é fornecer uma descrição precisa e detalhada dos fatos e fenômenos observados em uma determinada realidade.

Em adição, segundo Nunes, Nascimento e Alencar (2016) o processo descritivo tem como objetivo identificar, registrar e analisar as características, fatores ou variáveis associadas ao fenômeno ou processo em estudo. A principal contribuição da pesquisa descritiva é fornecer novas perspectivas e compreensões sobre uma realidade previamente conhecida.

Logo, considerando esse delineamento de pesquisa, busca-se investigar as percepções sobre inteligência emocional nas interações cotidianas entre diversos colaboradores que atuam em organizações mineradoras, com ênfase nas relações de gênero e seus desdobramentos no ambiente de trabalho.

### 3.2 Processo de Coleta de Dados

Em relação aos dados necessários para a elaboração do trabalho foi realizada uma pesquisa baseada na coleta de dados por investigação *in loco*. Segundo Lakatos e Marconi (2017), pode se dizer que a fase de coleta de dados corresponde ao momento da pesquisa em que se implementam os instrumentos desenvolvidos e as técnicas previamente selecionadas, com o propósito de obter os dados estabelecidos no planejamento do estudo.

Como previamente mencionado a pesquisa possui natureza qualitativa. Seguindo esse recorte qualitativo, o processo de coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas e gravadas, no qual foram entrevistados homens e mulheres que atuam na mineração, especificamente na área da Região dos Inconfidentes- MG.

De acordo com Lakatos e Marconi (2017) a entrevista é um método de coleta de dados que envolve um diálogo estruturado entre duas pessoas sobre um tópico específico. Utilizada amplamente na investigação social, ela serve tanto para a coleta de informações quanto para o diagnóstico e tratamento de questões sociais.

Para identificação dos sujeitos de pesquisa empregou-se a bola de neve, que é uma técnica não probabilística que usa redes de referência, onde os participantes indicam novos sujeitos. É ideal para pesquisas com grupos difíceis de acessar ou temas sensíveis (Bockorni, Gomez, 2021).

A pesquisa foi realizada com homens e mulheres que possuem experiência no setor da mineração e que aceitaram, em caráter de anonimato, compartilhar suas vivências na área, quando se trata de sua inteligência emocional, com pontuações e exemplos que fortaleçam o estudo.

Para facilitar a apresentação dos sujeitos entrevistados para a realização da pesquisa, a seguir tem-se uma tabela seguindo seus cargos em ordem cronológica de realização das entrevistas, os sujeitos foram codificados como: F1; F2; F3; F4; F5; F6; F7; F8, para pessoas que se identificam com o gênero feminino e M1; M2; M3; M4; M5; M6; M7; M8, para o gênero masculino.

Dessa forma, a seguir, apresenta-se os cargos ocupados pelas oito mulheres e oito homens participantes desta pesquisa, nas organizações de mineração atuantes na Região dos Inconfidentes-MG.

**Quadro 1** - Cargos ocupados pelos sujeitos de pesquisa

<b>Feminino</b>	<b>Idade</b>	<b>Masculino</b>	<b>Idade</b>
Técnica de Segurança	43	Técnico de segurança	47
Auxiliar Técnico	19	Engenheiro	32
Auxiliar financeira	19	Encarregado de frotas	50
Auxiliar administrativo	32	Técnico no processo de lavras	29
Funcionária na Área Financeira	40	Auxiliar administrativo	22
Auxiliar de Telecomunicações	22	Supervisor	38
Auxiliar Administrativo	19	Auxiliar administrativo	24
Auxiliar de Eletromecânica	23	Auxiliar de RH	32

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Para indicação do momento de encerramento da coleta empregou-se a técnica de saturação, sendo essa técnica utilizada para determinar ou definir o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a inclusão de novos participantes quando os dados coletados indicam repetição de conteúdo (Fontanella, Ricas, Turato, 2008).

A seguir, apresentam-se o roteiro semiestruturado utilizado no desenvolvimento das entrevistas:

1 - Como você se identifica em relação ao gênero?
2 - Qual é sua função na empresa e quais são as principais responsabilidades associadas a ela?
3 - Como você percebe a importância da inteligência emocional para o desempenho no trabalho no setor minerador?
4 - Na sua experiência, homens e mulheres demonstram inteligência emocional de formas diferentes no ambiente corporativo? Você pode dar exemplos?
5 - Quais competências de inteligência emocional você considera mais relevantes para o setor minerador e por quê?
6 - Você já observou diferenças no tratamento dado a homens e mulheres em situações de alta pressão emocional no trabalho? Pode relatar alguma experiência?
7 - A empresa onde você trabalha oferece algum treinamento ou política relacionada à inteligência emocional? Como isso impacta o ambiente de trabalho?
8 - Na sua opinião, os líderes da sua empresa utilizam inteligência emocional de forma eficaz? Pode dar exemplos?
9 - Você acha que líderes do gênero feminino enfrentam desafios específicos relacionados à inteligência emocional no setor minerador? Pode compartilhar alguma experiência que exemplifique isso?
10 - Como você acredita que a inteligência emocional poderia ser melhor aplicada no setor minerador para promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo?

**Quadro 2** – Roteiro de Entrevista Semiestruturado.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

As entrevistas tiveram uma duração média de aproximadamente 15 minutos e foram realizadas durante o mês de janeiro e fevereiro de 2025. Aos sujeitos de pesquisa foram esclarecidos os objetivos da investigação e assegurado o anonimato na divulgação do estudo.

Dessa forma, a utilização dessas ferramentas permitiu a orientação da trajetória do processo de coleta de dados. Isso contribuiu diretamente para análises mais precisas e resultados mais consistentes, essenciais para o sucesso do estudo científico.

### **3.3 Processo de Análise de Dados**

A análise de dados é o processo de atribuição de significado aos dados, realizado por meio da consolidação, delimitação e interpretação das informações obtidas a partir de depoimentos, observações e leituras do pesquisador. Trata-se de um processo complexo que envolve iterações entre dados empíricos e construções conceituais abstratas, bem como a aplicação de raciocínios indutivos e dedutivos, alternando entre descrição e interpretação (Barth, 2003).

Desse modo, seguindo o escopo da abordagem qualitativa pretende-se empregar a análise de conteúdo como técnica para estudo dos dados. Segundo Silva e Fossá (2015), pesquisas qualitativas têm adquirido crescente relevância no campo da administração ao longo das últimas décadas. Dentro desse contexto, a aplicação da técnica de análise de conteúdo tem se tornado cada vez mais proeminente, refletindo seu papel essencial na interpretação e sistematização dos dados qualitativos.

A análise de conteúdo, enquanto método de pesquisa, permite a exploração profunda e a categorização das informações, facilitando a compreensão de padrões e temas emergentes nas investigações qualitativas.

Tem-se ainda que, sobre esse tipo de análise pode-se afirmar que, de acordo com Moraes (1999), a análise de conteúdo é uma metodologia de pesquisa empregada para descrever e interpretar o conteúdo de diversos documentos e textos. Por meio de descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, essa abordagem permite uma compreensão aprofundada das mensagens e dos significados que transcendem uma leitura superficial. Este método não se limita a uma técnica de análise de dados, mas configura-se como uma abordagem metodológica com características e potencialidades distintas, especialmente relevante no contexto das investigações sociais.

Por fim, segundo Bardin (2016) as fases da análise de conteúdo, semelhante a outras metodologias de pesquisa como o inquérito sociológico ou a experimentação, organizam-se em torno de três etapas principais:

- Pré-análise: Esta fase organiza o estudo. O foco é estruturar ideias iniciais e criar um plano claro para as próximas etapas. Também se define um programa de análise que deve ser flexível, mas preciso.

- Exploração do material: Depois da pré-análise, essa fase aplica as decisões tomadas. As tarefas, feitas manualmente ou por software, são realizadas de forma mecânica, envolvendo codificação e contagem conforme regras estabelecidas. É uma etapa longa e detalhada.

- Tratamento dos resultados e interpretação: Os dados brutos são processados para se tornarem significativos.

Esse processo visa garantir que os resultados obtidos na análise de conteúdo sejam confiáveis e úteis para a compreensão dos dados coletados.

## **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS**

### **4.1 Categorias de Análise**

As temáticas apresentadas foram formadas por frases que constituem sentido para esta pesquisa, estas categorias de análise tornaram-se pertinentes no decorrer da coleta de dados e provocaram atenção do pesquisador. Estas unidades categorizadas foram retiradas dos relatos apresentados pelos sujeitos de pesquisa, em primeiro momento de maneira individualizada e, após isto, sendo relacionados a temáticas chaves para a realização desta análise.

A análise de conteúdo dos dados coletados revelou a presença de cinco categorias para as entrevistas com as mulheres e cinco com os homens, apresentadas a seguir:

1)"Se não souber comunicar..." – Comunicação como ferramenta essencial; 2) "Saber que o caos sempre existe" – Inteligência emocional para lidar com desafios; 3) "Não somos ouvidas ou consideradas" – Diferença entre homens e mulheres no ambiente corporativo ;4) "A Carga que nós Carregamos" – Pressão e carga emocional no setor; 5) "É preciso investir" - Quais ações devem ser tomadas.

Dentre as entrevistas com os homens foram identificadas outras 5 categorias: 6)"A segurança de estar bem" – Controle emocional e segurança no trabalho; 7) "O impacto e a diferença feminina" – Diferença na abordagem emocional entre homens e mulheres; 8) "A relação com resultado" – produtividade no setor minerador; 9)"O 70% e o 30%" – Inteligência emocional na liderança; 10) "Reconhecendo as dificuldades" - Os desafios das mulheres.

Diante disso, tem-se a seguir tem-se, para as entrevistadas mulheres, a primeira unidade categorizada "Se não souber comunicar..." – Comunicação como ferramenta essencial:

<b>"Se não souber comunicar..." – Comunicação como ferramenta essencial</b>	
Frases	Entrevistada
"Na minha profissão, principalmente a comunicação. Porque se a gente não soubesse comunicar bem, a gente não vai atingir o objetivo que é a conscientização."	F1
"São diversas pessoas com diversos pensamentos diferentes. E se você não souber lidar com a forma que as pessoas falam com você, minha filha, nossa..."	F2
"Compreensão, de entender as vezes que o outro não tá tendo um dia bom, saber comunicar. Mas também ser uma pessoa bem racional, porque é complicado."	F3
"Eu acho que a questão da rede de apoio, igual, por exemplo, na minha equipe, como eu falei, que a nossa gerente, ela tinha mais essa sensibilidade contra o domínio e todo mundo tinha muita abertura pra falar algum problema que tinha também."	F6
"Acho que a comunicação, se você souber como você quer falar e como você vai se instruir nesse meio, acho que é um fator importante sim."	F8

**Quadro 3** - Unidade Categorizada 1 – "Se não souber comunicar..." – Comunicação como ferramenta essencial  
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A comunicação se apresenta como uma ferramenta fundamental para a inserção e permanência das mulheres no ambiente corporativo, especialmente, em setores desafiadores como a mineração, área masculinizada. A habilidade de expressar-se de maneira clara e objetiva possibilita a construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo, além de garantir que as demandas sejam devidamente compreendidas, isso pode ser corroborado por Ponte (2022) que afirma que no contexto profissional, dentre as muitas competências da inteligência emocional a comunicação é altamente valorizada.

As entrevistas evidenciam que a comunicação não se restringe apenas à transmissão de informações, mas envolve também a capacidade de lidar com diferentes perfis e compreender as particularidades de cada indivíduo. Além disso, destaca-se a importância da criação de redes de apoio dentro das equipes, proporcionando um espaço seguro para que as mulheres possam expressar suas dificuldades e buscar soluções de forma conjunta.

Dando continuidade, tem-se a segunda unidade categorizada "Saber que o caos sempre existe" – Inteligência emocional para lidar com desafios:

<b>"Saber que o caos sempre existe" – Inteligência emocional para lidar com desafios</b>	
Frases	Entrevistada
“A gente trabalhar com o ser humano é muito difícil, né?”	F1
“Então, assim, um erro seu acaba que ele gera uma... Uma bomba, assim, sabe? Um erro mínimo, que às vezes a gente pensa que é mínimo, ele gera tantos... Sabe? É tudo muito delicado, né? Isso.”	F2
“Então eu acredito que eu tive que usar bastante inteligência emocional. Não, assim, foi um momento também que eu aprendi muito, foi um momento de aprendizado, então... Eu nem vou te falar assim, ah, é horrível.”	F4
“Então, principalmente com relação a isso, eu identifico que é preciso a gente ter inteligência emocional muito forte para saber, entender que o caos sempre vai existir, que não é, às vezes, para levar ansiedade, assim, é claro que vai acontecer independente da gente preencher muitas vezes, né? De saber, assim, que o ambiente vai ter esse tipo de comportamento e que a gente sabe lidar da melhor forma possível.”	F6
“E para a gente que está ali tendo contato direto, eu acho de extrema importância a inteligência emocional, porque qualquer coisinha a gente desaba.”	F7
“É importante sim, acho que principalmente por essa questão de ser mulher na mineração, a gente enfrenta muitos desafios, se não tiver um psicológico bom, você acaba se impactando muito com certas realidades ali.”	F8

**Quadro 4** - Unidade Categorizada 2 – "Saber que o caos sempre existe" – Inteligência emocional para lidar com desafios

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A inteligência emocional desponta como um fator determinante para a resiliência das mulheres no setor minerador, um ambiente marcado por alta exigência emocional. Segundo os estudos de Ferri (2024) pode-se afirmar que habilidades técnicas são insuficientes para o sucesso; a inteligência emocional é essencial para evitar impactos negativos na carreira e no bem-estar coletivo.

O relato das entrevistadas demonstra que o equilíbrio psicológico é essencial para lidar com situações de pressão, imprevistos e a necessidade de tomar decisões assertivas em cenários de alta complexidade. Observa-se que, no contexto da mineração, pequenos erros podem gerar grandes consequências, o que demanda um controle emocional significativo. Além disso, a manutenção da estabilidade emocional permite que as profissionais enfrentem o machismo estrutural presente no setor, evitando que situações adversas impactem negativamente sua atuação e bem-estar.

Após isso, a próxima categoria aborda o tema "Não somos ouvidas ou consideradas" – Diferença entre homens e mulheres no ambiente corporativo:

<b>"Não somos ouvidas ou consideradas" – Diferença entre homens e mulheres no ambiente corporativo</b>	
Frases	Entrevistada
“Com certeza! Com certeza! Tem algumas profissões, alguns setores que falam assim, ah, vão contratar. A quem que vai contratar? Vai contratar homem. Aí por quê? Deixa a mulher de lado e muda pra homem.”	F1
“O homem eu já considero que é mais explosivo, que ele é mais, assim, de momento, de ação. E a mulher não. A mulher já pensa. Ele pensa menos antes de agir.”	F1
“E se as mulheres que estão nessa posição de liderança não serem fortes e souberem manter a palavra firme, elas simplesmente não são ouvidas.”	F2
“Às vezes pode ser que ele se sinta um pouco ofendido por estar recebendo ordens da mulher, então ela tem que saber lidar também com essa questão.”	F3
“Primeiro que fisiologicamente é diferente, homem e mulher, né? A gente não consegue comparar. Eu penso assim, tá?”	F4
“Ah, eu acho que sim, porque mulher tem a hormônio, né? A hormônio da... tem a fase que vai menstruar, tem a fase da sensibilidade. Eu já vi muito homem gritando pra mulheres lá dentro, mulheres chorando.”	F5
"Pelo que vivi, era muito mais fácil para um homem dar uma opinião e ser acatada do que para uma mulher."	F8

**Quadro 5** - Unidade Categorizada 3 - "Não somos ouvidas ou consideradas" – Diferença entre homens e mulheres no ambiente corporativo  
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Os depoimentos coletados reforçam que as mulheres ainda enfrentam barreiras para serem ouvidas e respeitadas no ambiente corporativo. Há uma percepção generalizada de que as opiniões masculinas são mais prontamente aceitas, enquanto as contribuições femininas necessitam de maior esforço para serem validadas.

Essa desigualdade reflete um padrão estrutural de machismo, no qual a liderança feminina ainda enfrenta resistência, especialmente quando subordinados homens não aceitam ordens de uma mulher, tal como apontado por Almeida e Silva (2021) em seus estudos, padrões e atitudes patriarcais que desvalorizam a condição feminina como estas permanecem presentes ao redor do mundo. Adicionalmente, aspectos emocionais e fisiológicos das mulheres, como oscilações hormonais, são frequentemente utilizados para justificar a suposta fragilidade feminina no ambiente de trabalho, reforçando estereótipos que dificultam sua ascensão profissional.

A próxima unidade categorizada apresenta o tema "A Carga que Nós Carregamos" – Pressão e carga emocional no setor:

<b>"A Carga que Nós Carregamos" – Pressão e carga emocional no setor</b>	
Frases	Entrevistada
“Mas eu acho que falta muito respeito do homem com a mulher pra chegar da forma igualitária. Pra ficar ali igualmente. Então eu acho que com certeza tem. E eu acho que não só na mineração. Em muitos outros ambientes de trabalho, infelizmente é um problema geral.”	F1
“Se você conversa com outras pessoas de mineradoras diferentes, você vê que o ambiente sempre é muito... Como é uma palavra que eu posso descrever? Você acha que é hostil? É realmente hostil.”	F2
“Todas as demandas do DPRH no contrato de mais ou menos 300 pessoas que eu tive que ficar sozinha, então assim, foi bem desafiador.”	F4
“Então assim, elas saem chorando, elas vão pro banheiro, elas ficam muito nervosas. Ou elas, tem uma que vai embora pra casa, no meio do dia, assim. Ela fala, não aguento mais isso.”	F5
“Então, às vezes, pode ser que ocorra de ter muita demanda, muita coisa que era para ontem, uma coisa que até que seja resolvida. Então, essa questão do sentir sobrecarregado, acho que é um impacto muito recorrente. Aí, o emocional, às vezes, tende a pegar mais com a ansiedade, do burnout, desse tipo de situação.”	F6
“É vários desafios que a gente enfrenta, né? Porque os colaboradores vêm para a gente não somente com demandas do trabalho, mas também, na maioria das vezes, com demandas pessoais.”	F7

**Quadro 6** - Unidade Categorizada 4 – "A Carga que Nós Carregamos" – Pressão e carga emocional no setor  
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A pressão e a carga emocional no setor da mineração são aspectos que impactam diretamente as mulheres, que frequentemente relatam episódios de estresse, exaustão emocional e, até mesmo, crises de choro durante o expediente. A ausência de um ambiente de trabalho acolhedor e a falta de respeito por parte de colegas do sexo masculino agravam esse quadro, tornando o setor particularmente hostil para as profissionais do gênero feminino. Dentro disso pode-se voltar às palavras de Souza (2020) que afirma que a inteligência emocional está ligada à capacidade do indivíduo controlar suas emoções, sendo algo essencial para um trabalho no setor da mineração.

Além disso, o fato de algumas mulheres se sentirem compelidas a abandonar temporariamente suas funções devido ao desgaste emocional reforça a necessidade de uma abordagem mais humanizada na gestão de pessoas, promovendo práticas organizacionais que mitiguem os impactos psicológicos da alta demanda do setor.

E, por fim, das entrevistas envolvendo as funcionárias do gênero feminino, tem-se a categoria “É preciso investir” - Quais ações devem ser tomadas:

<b>“É preciso investir” - Quais ações devem ser tomadas</b>	
Frases	Entrevistada
“Eu acho que não utiliza e eu acho que a maioria dos líderes da sua empresa da liderança hoje, não vou dizer que todas, mas tem liderança que é 100% nessa parte e as empresas deveriam investir mais na capacitação da liderança voltada pra inteligência emocional.”	F1
“Porque, assim, tem muitos métodos, né? Como falar em palestras com psicólogos. Mas, assim, o pessoal só quer produção.”	F2
“Eu acho que ela precisa ser melhor aplicada”.	F3
“Acho que só, assim, treinamentos talvez mais focados em inteligência emocional. Mas que sejam, não só online, não sei, um modelo presencial. Não sei”	F4
“Não oferece nenhuma. Nossa senhora. Não oferece nenhuma, não dá palestra, não tem nada [...] É a mesma coisa você enviar um feedback e ele nunca voltar pra você. “	F5
“Como que eu acho? Por ser uma questão cultural, eu acho que o buraco é o mais embaixo. Mas, uma ação assim... Eu acho que essas rodas de conversa mesmo que existem, tá acontecendo sempre à tona. Ter uma rede de apoio forte dentro da empresa, ter com quem contar em casos que a pessoa se sentir... para agilizar emocionalmente de alguma forma, eu acho importante.”	F6
“É uma empresa que ela é muito tranquila de se trabalhar, e muito próspera também, porque ele pensa muito no colaborador. Eu acho que isso é uma coisa muito interessante dela, que eu não tinha visto em outras empresas, mesmo que não mineradoras, mas que eu não tinha visto ainda.”	F7
“Acho que talvez instruir, tipo, palestras, né? Ou mesmo dar mais credibilidade para esses treinamentos, que também tinha essa questão, acho que ajudaria. E, não sei, talvez trazer exemplos.”	F8

**Quadro 7** - Unidade Categorizada 5 - “É preciso investir” - Quais ações devem ser tomadas  
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A análise dos relatos evidencia a carência de ações efetivas por parte das empresas para promover a equidade de gênero e oferecer suporte às profissionais do setor. Entre as iniciativas sugeridas pelas entrevistadas, destacam-se a implementação de treinamentos voltados à inteligência emocional, a realização de palestras sobre a importância da diversidade e a criação de espaços de escuta ativa dentro das organizações, pessoas que consideram que se encontram em uma empresa com boa aplicação da inteligência emocional ainda reconhecem que não identificavam isto em outras organizações.

No entanto, observa-se que, em muitas empresas, tais iniciativas são negligenciadas, priorizando-se a produtividade em detrimento do bem-estar das funcionárias. Assim, torna-se essencial que as organizações compreendam que investir na capacitação de suas lideranças e

na construção de um ambiente corporativo mais inclusivo pode resultar em melhorias significativas na satisfação e no desempenho das equipes.

Somente ter uma força de trabalho diversa não é o suficiente para tornar-se um ambiente inclusivo e igualitário na questão do gênero (Almeida, Silva, 2021).

Já para os entrevistados homens tem-se a primeira a categoria "A segurança de estar bem" – Controle emocional e segurança no trabalho:

**Quadro 8** - Unidade Categorizada 6 – "A segurança de estar bem" – Controle emocional e segurança no trabalho

<b>"A segurança de estar bem" – Controle emocional e segurança no trabalho</b>	
Frases	Entrevistado
“Ó, voltada a minha função de segurança do trabalho, a inteligência emocional é muito bom, é muito necessária para a empresa.”	M1
“Então se ele não tiver uma comunicação assertiva e um trabalho emocional bacana, isso vai desgastar a pessoa e vai fazer com que a equipe toda entre em colapso.”	M2
“Isso aí é importante para que o funcionário também se sinta seguro, né? E ter a sua produtividade lá, trabalhando com segurança e o rendimento em seus trabalhos.”	M3
“Se a pessoa não está bem, automaticamente ela não tem um bom desempenho, colocando em risco a vida dela e de outras pessoas.”	M4
“Eu acho que você tem que sempre buscar estar bem emocionalmente para tomar alguma decisão que você precise tomar, que seja importante, da melhor forma possível.”	M5
“Então essa inteligência emocional tem que ser bem trabalhada para que as pessoas não percam a atividade ou até não tenham a condição de executar a atividade.”	M6

**Quadro 8** - Unidade Categorizada 6 – "A segurança de estar bem" – Controle emocional e segurança no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A inteligência emocional não é relevante apenas para o bem-estar individual dos trabalhadores, mas também desempenha um papel fundamental na segurança do ambiente de trabalho.

Os entrevistados do sexo masculino ressaltam que o equilíbrio emocional influencia diretamente a produtividade e a capacidade de tomar decisões seguras, reduzindo o risco de acidentes e promovendo um desempenho mais eficiente. Assim, nota-se que a inteligência emocional não deve ser tratada apenas como uma habilidade subjetiva, mas sim como um componente essencial para a gestão de segurança e para a sustentabilidade organizacional. Pode-se dizer que ter consciência de como reagir em relação a cada emoção é essencial para superar emoções ou sentimentos negativos. Esse processo mantém o equilíbrio emocional (Rezendes, et al. 2021) algo de grande importância para momentos que podem afetar o bem-estar de um indivíduo em situações arriscadas.

A próxima unidade categorizada "O impacto e a diferença feminina" – Diferença na abordagem emocional entre homens e mulheres:

<b>"O impacto e a diferença feminina" – Diferença na abordagem emocional entre homens e mulheres</b>	
Frases	Entrevistado
“Por exemplo, numa análise voltada a uma mesma situação, o homem mentiu, até que a gente provasse que ele estava mentindo, e ele foi demitido. E na mesma situação, a mulher falou verdade, sendo que ela teve uma tratativa diferente.”	M1
“A gente percebe que algumas mulheres tendem a ser mais dedicadas e são mais organizadas.”	M2
“Elas eram elogiadas devido aos cuidados, né? De higienização do equipamento, por exemplo. E os comportamentos também no meio de pessoas, porque o homem tem aquele instinto já masculino e às vezes ele usa com muito machismo, né? E sempre as mulheres destacavam muito nessa área.”	M3
“As mulheres são mais sensíveis, absorvem mais qualquer variação que tiver no ambiente, elas têm um impacto maior que os homens.”	M6
“A mulher é mais simpática, sabe?”	M7

**Quadro 9** - Unidade Categorizada 7 – "O impacto e a diferença feminina" – Diferença na abordagem emocional entre homens e mulheres

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A análise dos relatos masculinos revela percepções distintas sobre o impacto emocional entre os gêneros no ambiente corporativo, Apesar do avanço das mulheres na liderança, a desigualdade persiste devido à influência dos estereótipos de gênero no trabalho, na comunicação e nas relações interpessoais (Camargo, 2021). Os entrevistados reconhecem que as mulheres tendem a ser mais organizadas, empáticas e cuidadosas, especialmente, em atividades que exigem atenção aos detalhes.

No entanto, algumas falas demonstram que a cultura organizacional ainda está impregnada de estereótipos, como a crença de que as mulheres são mais sensíveis e absorvem com maior intensidade as variações do ambiente. Essas percepções reforçam a necessidade de uma abordagem mais equitativa na avaliação das competências profissionais, evitando associações genéricas entre gênero e desempenho no trabalho.

A seguir, a próxima categoria aborda o tema “A relação com resultado” – produtividade no setor minerador:

<b>"A relação com resultado" – produtividade no setor minerador</b>	
Frases	Entrevistado
“É o que eu falo, se nessas 600 pessoas que nós já treinamos, 4, né? 4, se ter essa inteligência, eles já vão passar para mais 4, mais 4, mais 4, só aí seria 16. Mais 16 passaria para mais 4, mais 4, mais 4, 32 e isso ia aumentar a produção.”	M1
“O fator racional é o fator mais crucial, e o psicológico é o fator que vai levar a pessoa a trazer alta produtividade ou baixa produtividade.”	M2
“Se comunicar e passar aquilo mesmo que a pessoa precisa para estar desenvolvendo um trabalho melhor e produzir mais.”	M3
“Eu acho que impacta muito. O colaborador, na maioria das vezes, ele se sente mais motivado a trabalhar, mais motivado em fazer o melhor para a empresa, quando ele percebe que é uma parceria de mão dupla, é uma via de mão dupla. É ele procurando atender bem a empresa, mas a empresa vem do outro lado procurando dar um suporte e ajudá-lo mais.”	M4
“É bom para você ter novos conhecimentos, saber como se portar, como ter essa inteligência emocional, afeta até os seus resultados né?”	M5
“A inteligência emocional é a principal que interfere em toda a atividade que as pessoas estão relacionadas e o quanto elas entregam.”	M6
“Com certeza, você está mentalmente saudável, faz com que o rendimento, ele seja, esqueci a palavra, mas ele seja maximizado.”	M7
“E eu acho que para mim, como era tudo muito novo, eu tinha que aprender e tinha que fazer e dar algum resultado. Eu não sou uma pessoa que gosta de dar meio resultado, pelo menos trabalhando, né?”	M8

**Quadro 10** - Unidade Categorizada 8 – "A relação com resultado" – produtividade no setor minerador  
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A relação entre inteligência emocional e produtividade no setor minerador é amplamente reconhecida pelos entrevistados. A capacidade de gerenciar emoções e manter uma comunicação eficaz são aspectos considerados fundamentais para o desempenho eficiente das equipes. Além disso, há um consenso de que quando os trabalhadores percebem que há uma relação de reciprocidade entre a empresa e seus colaboradores, a motivação tende a aumentar, resultando em maior comprometimento e melhores resultados.

Dessa forma, destaca-se a importância de um ambiente organizacional que valorize o bem-estar psicológico dos trabalhadores como estratégia para otimizar o desempenho produtivo. É importante lembrar que a Inteligência Emocional oferece oportunidades para a realização de processos que vão desde os mais simples até os mais complexos (Mora et al., 2024).

Após isto, tem-se como próxima unidade “O 70% e o 30%” – Inteligência emocional na liderança:

<b>"O 70% e o 30%" – Inteligência emocional na liderança</b>	
Frases	Entrevistado
“Acaba que os líderes mesmos não sabem nada.”	M1
“Eu creio que 70% conseguia usar a inteligência emocional eficaz e 30% não, não conseguia conduzir isso. Para ele, ele sabia, mas não conseguia passar isso adiante.”	M2
“Isso varia muito, né? Dependendo da pessoa, né? Porque às vezes o pessoal só fala para fazer, mas eles mesmos não fazem, né? Não cumprem a fila, né? Façam o que eu faço...”	M3
“Eu estava com quatro colaboradores doentes, e todo dia eu estava ali mandando mensagem, perguntando como é que estava, se estava precisando de alguma coisa, de alguma ajuda, e automaticamente, quando a turma retornou, eu percebi um carinho a mais, um esforço a mais do que já tinha depois desse tratamento.”	M4
“Então, através da inteligência emocional, de você tendo tempo, você conhecendo ele, você vê os pontos específicos que você tem que abordar para desenvolver essa pessoa, que é o papel do líder.”	M4
“Não, é... É questão deles terem muita empatia. Mas que é o principal atributo.”	M7
“A gente não tem medo de falar com... Isso é muito bom.”	M8

**Quadro 11** - Unidade Categorizada 9 – "O 70% e o 30%" – Inteligência emocional na liderança

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A análise dos depoimentos evidencia que a inteligência emocional na liderança é primordial pelo equilíbrio. Embora muitos gestores reconheçam sua importância, nem todos possuem a capacidade de aplicá-la de maneira efetiva no cotidiano profissional. Há uma discrepância entre o discurso e a prática, na qual alguns líderes têm dificuldade em transmitir segurança, empatia e suporte emocional para suas equipes.

Observa-se que líderes que demonstram um maior grau de preocupação com o bem-estar dos colaboradores conseguem estabelecer relações de confiança mais sólidas, impactando positivamente o desempenho e a motivação da equipe. Similar a isto, os estudos de Santana, Souza e David (2023) identificaram que uma falta de confiança entre colaboradores e líderes influenciava diretamente a qualidade dos relacionamentos interpessoais de uma equipe enquanto uma boa relação motivaria os funcionários.

Por fim, a última unidade categorizada entre os homens “Reconhecendo as dificuldades” - Os desafios das mulheres:

<b>“Reconhecendo as dificuldades” - Os desafios das mulheres</b>	
Frases	Entrevistado
“Enfrentam, porque a maioria na época que eu trabalhei, a gente ainda percebia que muitas mulheres tinham dificuldade para se integrar no meio da equipe, porque a equipe tinha um certo preconceito por ser mulher, mas o cara tinha que entender que ela estava ali, ela era gestora, então ela era responsável e tinha que ter um respeito e estar ali para fazer a função dele da melhor forma possível.”	M2
“Muitas das vezes eu já observei que tinha vezes que a cobrança... Claro, tem mulheres que conseguem absorver bem, mas tinha algumas cobranças que em homens era mais assertiva, em mulheres mais branda.”	M2
“Tinha mulheres só um pouco. O número de mulheres era bem menor no trabalho com a gente”	M3
“Não sendo machista, eu vejo que as mulheres ainda sofrem, entre aspas, um certo tipo de preconceito. Onde muitas das vezes é mais exigido dos homens do que das mulheres.”	M4
“Sim, geralmente por ser mulher, você enfrenta muito mais desafios do que os homens enfrentam.”	M5
“É um ambiente muito masculino, né? Então a mulher está conquistando o espaço dela.”	M6
“É, que a mulher tem até que se masculinizar pra se sentir aceita nesse ambiente, não é mesmo? Pra se sentir que ela mais... Encaixa mais no lugar.”	M7

**Quadro 12** - Unidade Categorizada 10 - “Reconhecendo as dificuldades” - Os desafios das mulheres  
 Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Apesar das mulheres terem a mesma capacidade e qualificação para desempenhar funções que os homens, o trabalho feminino segue sendo precarizado (Julião, Dib, Oliveira, 2021). Isso pode ser visto nos relatos dos entrevistados do sexo masculino que demonstram que, apesar do reconhecimento de que as mulheres enfrentam desafios no ambiente corporativo, ainda há percepções enraizadas que dificultam a mudança estrutural.

Alguns entrevistados afirmam que a cobrança sobre os homens é mais intensa do que sobre as mulheres, como se elas não fossem vistas como capazes, enquanto outros destacam a dificuldade de integração das profissionais do sexo feminino em equipes predominantemente masculinas. Logo, ainda é necessário um esforço contínuo para que essa compreensão se traduza em ações concretas dentro das organizações.

## 4.2 Matriz de relacionamento entre relações de gênero e inteligência emocional

A análise das entrevistas revela que as relações de gênero no ambiente corporativo, apresenta nuances em relações a inteligência emocional. Para melhor entendimento, mostra-se a tabela a frequência de extratos de entrevistas mencionadas em cada categoria temática:

Frequência de Unidades de Análise	
Unidade Categorizada	Entrevistados
Comunicação como ferramenta essencial	F1; F2; F3; F6; F8
Inteligência emocional para lidar com desafios	F1; F2; F4; F6; F7; F8
Diferença entre homens e mulheres no ambiente corporativo	F1; F2; F3; F4; F5; F8
Pressão e carga emocional no setor	F1; F2; F4; F5; F6; F7
Quais ações devem ser tomadas	F1; F2; F3; F4; F5; F6; F7; F8
Controle emocional e segurança no trabalho	M1; M2; M3; M4; M5; M6
Diferença na abordagem emocional entre homens e mulheres	M1; M2; M3; M6; M7
Produtividade no setor minerador	M1, M2; M3; M4; M5; M6; M7; M8
Inteligência emocional na liderança	M1; M2; M3; M4; M7; M8
Os desafios das mulheres	M2; M3; M4; M5; M6; M7

**Quadro 13** - Frequência de Unidades de Análise  
Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

Nesse contexto, a inteligência emocional emerge como fator interessante tanto para a adaptação das mulheres a esse cenário desafiador quanto para a melhoria da produtividade e da segurança no trabalho. Os dados indicam que as mulheres relataram enfrentar desafios emocionais decorrentes da desigualdade de gênero e da resistência de colegas e subordinados masculinos. A necessidade constante de reafirmação profissional gera pressão psicológica, frequentemente associada a episódios de exaustão emocional, reforçando a importância do suporte organizacional por meio de treinamentos e redes de apoio.

A comunicação, nesse contexto, aparece como um dos aspectos mais recorrentes entre as entrevistadas. Saber se expressar de forma clara e eficaz é um fator determinante para a conscientização dentro do ambiente corporativo, enquanto os homens associam a comunicação mais à produtividade e ao desempenho operacional. De maneira geral, a comunicação foi apontada como um diferencial na gestão de conflitos e no estabelecimento de redes de apoio, facilitando a criação de ambientes de trabalho mais colaborativos.

<b>"Se não souber comunicar..." – Comunicação como ferramenta essencial</b>	<b>Entrevistado(a)</b>
"Na minha profissão, principalmente a comunicação. Porque se a gente não souber comunicar bem, a gente não vai atingir o objetivo que é a conscientização."	F1
"São diversas pessoas com diversos pensamentos diferentes. E se você não souber lidar com a forma que as pessoas falam com você, minha filha, nossa..."	F2
"Se comunicar e passar aquilo mesmo que a pessoa precisa para estar desenvolvendo um trabalho melhor e produzir mais."	M3

**Quadro 14** - Comunicação como Ferramenta Essencial

Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

Por outro lado, os homens enfatizam a inteligência emocional como um fator para a segurança no trabalho e para a tomada de decisões eficazes. A relação entre bem-estar emocional e produtividade também é evidenciada, demonstrando que trabalhadores emocionalmente equilibrados tendem a ser mais eficientes. No entanto, observa-se uma discrepância entre o reconhecimento teórico da inteligência emocional e sua aplicação prática, especialmente em cargos de liderança, nos quais muitos gestores encontram dificuldades para implementar estratégias de suporte emocional eficazes. Os gestores que aplicam bem essa inteligência emocional são reconhecidos positivamente pelos seus colegas e subordinados.

O ambiente de trabalho na mineração foi descrito como altamente exigente e emocionalmente desgastante, especialmente para as mulheres, que frequentemente relataram episódios de estresse e exaustão. Algumas mencionaram que, diante da hostilidade do ambiente, desenvolveram estratégias para lidar com as dificuldades, o que exigiu um alto nível de resiliência. Os homens, por outro lado, ressaltaram que o controle emocional é útil para a segurança do trabalho, argumentando que um trabalhador emocionalmente abalado tem maior risco de cometer erros que podem comprometer sua própria integridade e a de seus colegas.

<b>"Saber que o caos sempre existe" – Inteligência emocional para lidar com desafios</b>	<b>Entrevistado(a)</b>
"Então eu acredito que eu tive que usar bastante inteligência emocional. Não, assim, foi um momento também que eu aprendi muito, foi um momento de aprendizado, então... Eu nem vou te falar assim, ah, é horrível."	F4
"É importante sim, acho que principalmente por essa questão de ser mulher na mineração, a gente enfrenta muitos desafios, se não tiver um psicológico bom, você acaba se impactando muito com certas realidades ali."	F8
"Se a pessoa não está bem, automaticamente ela não tem um bom desempenho, colocando em risco a vida dela e de outras pessoas."	M4

**Quadro 15** - Inteligência Emocional para Lidar com Desafios

Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

A percepção das diferenças de gênero também se reflete na avaliação das capacidades emocionais dos colegas. Enquanto os homens reconhecem a organização e a empatia das mulheres, ainda perpetuam estereótipos que associam a sensibilidade feminina à fragilidade emocional.

Por sua vez, as mulheres apontam a impulsividade e a menor reflexividade dos homens na tomada de decisão, sugerindo que o controle emocional é uma habilidade frequentemente negligenciada entre os trabalhadores do sexo masculino.

<b>"Não somos ouvidas ou consideradas" – Diferença entre homens e mulheres no ambiente corporativo</b>	<b>Entrevistado(a)</b>
"Pelo que vivi, era muito mais fácil para um homem dar uma opinião e ser acatada do que para uma mulher."	F8
"O homem eu já considero que é mais explosivo, que ele é mais, assim, de momento, de ação. E a mulher não. A mulher já pensa. Ele pensa menos antes de agir."	F1
"E se as mulheres que estão nessa posição de liderança não forem fortes e souberem manter a palavra firme, elas simplesmente não são ouvidas."	F2

**Quadro 16** - Diferença Entre Homens e Mulheres no Ambiente Corporativo  
Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

As mulheres percebem a necessidade constante de reafirmação profissional para obter reconhecimento, refletindo as barreiras que ainda enfrentam no ambiente corporativo. Em paralelo, os homens estão cientes dessas dificuldades e reconhecem os desafios enfrentados pelas mulheres.

No entanto, apesar dessa percepção, ainda existe uma lacuna entre o reconhecimento dessas desigualdades e a implementação de medidas concretas para superá-las. Assim, torna-se necessário que as organizações promovam iniciativas institucionais voltadas ao desenvolvimento da inteligência emocional e à equidade de gênero, por meio de treinamentos, mentorias e redes de apoio organizacional.

**Quadro 16 - Pressão e Carga Emocional no Setor**

<b>"A Carga que Elas Carregam" – Pressão e carga emocional no setor</b>	<b>Entrevistado(a)</b>
"O ambiente sempre é muito... Como é uma palavra que posso descrever? Hostil."	F2
"Todas as demandas do DPRH no contrato de mais ou menos 300 pessoas que eu tive que ficar sozinha, então assim, foi bem desafiador."	F4
"Então se ele não tiver uma comunicação assertiva e um trabalho emocional bacana, isso vai desgastar a pessoa e vai fazer com que a equipe toda entre em colapso."	M2

**Quadro 17** - Pressão e Carga Emocional no Setor  
Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

Diante dessas questões, tanto homens quanto mulheres sugeriram ações para melhorar a inteligência emocional dentro das empresas. A implementação de treinamentos voltados para a gestão emocional foi uma das medidas mais citadas, assim como, a necessidade de se criar redes de apoio para funcionárias que enfrentam dificuldades no ambiente corporativo.

Algumas entrevistadas também sugeriram que a inteligência emocional fosse abordada de forma mais prática, por meio de rodas de conversa e palestras conduzidas por especialistas, enquanto os homens destacaram que as empresas deveriam investir mais na capacitação da liderança para garantir que a gestão fosse mais equilibrada e humanizada.

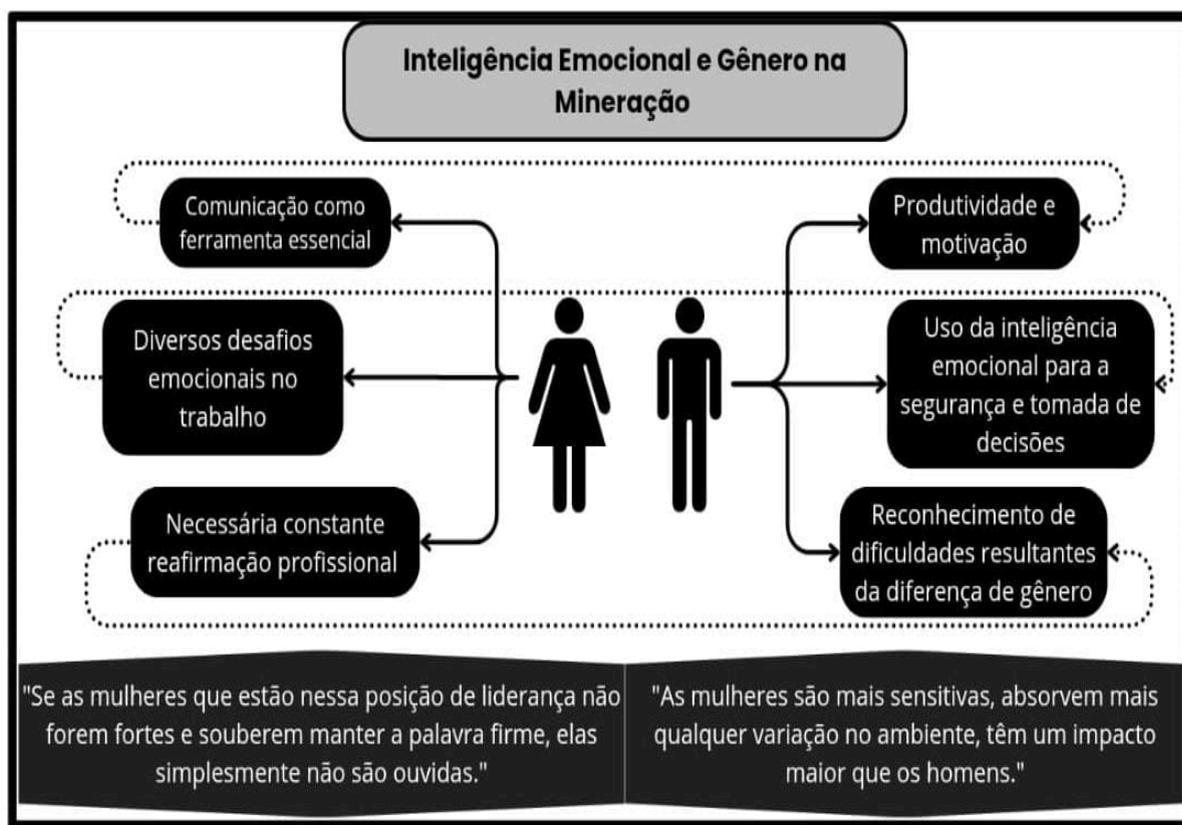
**Quadro 17 - Quais Ações Devem Ser Tomadas**

"É preciso investir" – Quais ações devem ser tomadas	Entrevistado(a)
"Acho que talvez instruir, tipo, palestras, né? Ou mesmo dar mais credibilidade para esses treinamentos, que também tinha essa questão, acho que ajudaria. E, não sei, talvez trazer exemplos."	F8
"E as empresas deveriam investir mais na capacitação da liderança voltada pra inteligência emocional."	F1
"Ter uma rede de apoio forte dentro da empresa, com quem contar nos momentos de dificuldade emocional, seria importante."	F6

**Quadro 18 - Quais Ações Devem Ser Tomadas**

Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

A análise dessas entrevistas reforça que, apesar dos avanços, ainda há desafios relacionados às questões de gênero e inteligência emocional no setor minerador. Diante disso, torna-se necessário que as empresas adotem políticas que não apenas incentivem a inteligência emocional entre os trabalhadores, mas que também promovam um ambiente mais assertivo. Portanto, a figura a seguir sintetiza as percepções sobre o tema:



**Figura 1** - Síntese da relação de inteligência emocional e relações de gênero nas empresas de mineração  
 Fonte: elaborado pela própria autora, 2025.

Logo, homens e mulheres vivenciam o ambiente de trabalho de formas distintas. As mulheres valorizam a comunicação para colaboração, enfrentam maior sobrecarga emocional e precisam constantemente provar sua competência na liderança. Já os homens veem a comunicação como ferramenta de eficiência, lidam com a pressão de manter o controle emocional e reconhecem barreiras à liderança feminina, mas sem muitas iniciativas para mudança.

Além disso, enquanto as mulheres são associadas à organização e empatia, ainda enfrentam preconceitos, e os homens, descritos como impulsivos, tomam decisões rápidas sem avaliar todas as variáveis. No suporte organizacional, as mulheres demandam mais treinamentos emocionais, enquanto os homens reconhecem a baixa adesão aos já existentes. Essas diferenças mostram a necessidade de ações para um ambiente de trabalho inteligente e racional na tomada de decisões e administração do cotidiano.

## 5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou compreender as percepções de homens e mulheres sobre a aplicabilidade da inteligência emocional no ambiente de trabalho em organizações mineradoras, considerando a influência das relações de gênero.

A partir da análise realizada, foi possível identificar que a inteligência emocional desempenha um papel relevante tanto na produtividade e segurança no trabalho quanto na gestão das relações interpessoais dentro desse setor altamente desafiador.

Os resultados indicam que, apesar dos avanços no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais e culturais que impactam seu desempenho e ascensão profissional na mineração. A dificuldade de serem ouvidas, a necessidade constante de reafirmação de suas competências e a pressão emocional vivenciada evidenciam a persistência de desigualdades de gênero nesse ambiente. Nesse sentido, a inteligência emocional se mostra uma ferramenta útil para a resiliência e a superação dos desafios enfrentados pelas profissionais do setor.

Por outro lado, os homens entrevistados destacaram a relevância da inteligência emocional para a segurança no trabalho, a produtividade e a liderança. No entanto, observou-se uma lacuna na implementação efetiva dessa competência na gestão organizacional, uma vez que muitos líderes não conseguem aplicá-la de maneira adequada para promover um ambiente de trabalho mais racional.

Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade de que as empresas invistam em políticas e treinamentos voltados ao desenvolvimento da inteligência emocional, tanto para os trabalhadores quanto para os gestores. A promoção de espaços de escuta, a valorização das diferenças individuais e a criação de mecanismos que incentivem a equidade de gênero são medidas essenciais para a construção de um ambiente corporativo aceitável.

Assim, esta pesquisa contribui para o entendimento da interseção entre inteligência emocional e gênero no contexto minerador, ressaltando a importância de aprofundar o debate sobre esse tema e implementar estratégias que favoreçam uma cultura organizacional mais humanizada. Espera-se que futuros estudos possam ampliar essa discussão, explorando outras variáveis que influenciam a dinâmica entre emoções, gênero e trabalho nas organizações.

## 6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Mauro Roberto Costa; SILVA, Rejane Félix Furtado da. A desigualdade de gêneros nas empresas: desafios e perspectivas. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, v. 12, n. 2, p. 37-58, 2021. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://iesfma.com.br/wp-content/uploads/2022/02/A-DESIGUALDADE-DE-GENEROS-NAS-EMPRESAS-desafios-e-perspectivas.-ALMEIDA-Mauro-Roberto-Costa-Almeida-SILVA-Rejane-Felix-Furtado-da.-2021.pdf&ved=2ahUKEwjOi\\_TI2rqMAxV2qJUCHZc\\_FhsQFnoECDUOAO&usg=AOvVaw2jZt4842gLoM2Q5RHuebe0](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://iesfma.com.br/wp-content/uploads/2022/02/A-DESIGUALDADE-DE-GENEROS-NAS-EMPRESAS-desafios-e-perspectivas.-ALMEIDA-Mauro-Roberto-Costa-Almeida-SILVA-Rejane-Felix-Furtado-da.-2021.pdf&ved=2ahUKEwjOi_TI2rqMAxV2qJUCHZc_FhsQFnoECDUOAO&usg=AOvVaw2jZt4842gLoM2Q5RHuebe0). Acesso em: 3 abr. 2025.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.
- BARTH, Enise Teixeira. A Análise de Dados na Pesquisa Científica. Importância e desafios em estudos organizacionais. *Desenvolvimento em questão*, Ijuí, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/84>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRAGA, Edilson Santos; DO NASCIMENTO SANTOS, Josielly. A Percepção da Mulher sobre Oportunidade e Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho em Rondonópolis (MT). *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, v. 17, n. 50, p. 653-678, 2024. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/3535>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BRU-LUNA, Lluna María et al. **Emotional intelligence measures: A systematic review**. In: *Healthcare*. MDPI, 2021. p. 1696. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2227-9032/9/12/1696>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiralva Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, [S. l.], v. 22, n. 1, 2021. DOI: 10.25110/receu.v22i1.8346. Disponível em: <https://unipar.openjournalsolutions.com.br/index.php/empresarial/article/view/8346>. Acesso em: 12 set. 2024.
- CAMARGO, Fernanda Cornelis. **A percepção sobre a importância e o uso da inteligência emocional para mulheres em posição de liderança**. Trabalho de Conclusão de Curso - Graduação (Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/237877>. Acesso em: 3 abr. 2025.
- CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; CARDOSO, Jéssica. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, [S. l.], v. 22, n. 57, 2021. DOI: 10.5007/2175-8077.2020.e78116. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116>. Acesso em: 3 abr. 2025.

COELHO, Bianca Lemos; SILVA, Kyara Mariana Corgosinho; BOMFIM, Rainer. A divisão sexual do trabalho na mineração no quadrilátero ferrífero de Minas Gerais: apontamentos e questões introdutórias que (des) inviabilizam (novas) sujeitas que são exploradas na mineração. **Cadernos de Direito**, v. 20, n. 39, p. 5-22, 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/86503799/2595.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2025.

DALLABONA, Larissa Fernandes; DALLABONA, Lara Fabiana. Sugestões de pesquisas envolvendo inteligência emocional e liderança como antecedentes da rotatividade. In: Seminário de iniciação científica universidade do estado de Santa Catarina 33 SIC **Anais UDESC 2023**, 2023. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.udesc.br/arquivos/udesc/id\\_cpmenu/16940/SUGEST\\_ES\\_DE\\_PESQUISAS\\_ENVOLVENDO\\_INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL\\_E\\_LIDERAN\\_A\\_COMO\\_ANTECEDENTES\\_DA\\_ROTATIVIDADE\\_16948021021234\\_16940.pdf&ved=2ahUKEwiLu5zO3bqMAxW1r5UCHV\\_wMUEQFnoECBwQAO&usg=AOvVaw2HFsDnu5qzKJrCEwMP\\_sML](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.udesc.br/arquivos/udesc/id_cpmenu/16940/SUGEST_ES_DE_PESQUISAS_ENVOLVENDO_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_E_LIDERAN_A_COMO_ANTECEDENTES_DA_ROTATIVIDADE_16948021021234_16940.pdf&ved=2ahUKEwiLu5zO3bqMAxW1r5UCHV_wMUEQFnoECBwQAO&usg=AOvVaw2HFsDnu5qzKJrCEwMP_sML). Acesso em: 3 abr. 2025.

DIAS DA ROCHA, Luciana; KLOSOWSKI DE PAULA, Larissa. Questão de gênero nas organizações. **Monumenta - Revista Científica Multidisciplinar**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 142–153, 2020. Disponível em: <https://revistaunibf.emnuvens.com.br/monumenta/article/view/17>. Acesso em: 2 abr. 2025.

DE AGUIAR, Rodrigo Queiroz; PELÁ, Márcia Cristina Hizim. MISOGINIA E VIOLÊNCIA DE GÊNERO:: ORIGEM, FATORES E COTIDIANO. **Revista Sapiência: sociedade, saberes e práticas educacionais** (2238-3565), v. 9, n. 3, p. 68-84, 2020. Disponível em: <https://www.revista.ueg.br/index.php/sapiencia/article/view/10842>. Acesso em: 3 abr. 2025.

DURAND, Michelle Kuntz et al. Possibilidades e desafios para o empoderamento feminino: perspectivas de mulheres em vulnerabilidade social. **Escola Anna Nery**, v. 25, p. e20200524, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/KKfcDmSpk9NVBG9y3KpSTyr/>. Acesso em: 3 abr. 2025.

DUTRA, Mayara da Silva. **Inteligência emocional no processo de liderança**. 2023. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Graduação (Administração) - Universidade Estadual de Goiás, Silvânia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ueg.br/jspui/handle/riueg/3038>. Acesso em: 3 abr. 2025.

FERREIRA, Lucelena. **Mulheres na liderança**. Matrix, 2021. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=uXVEEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=FERREIRA,+Lucelena.+Mulheres+na+lideran%C3%A7a.+Matrix,+2021.&ots=8PWqCBIYsh&sig=ruBpwrCbpi6J-hz8f7-DNKiRaBI#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 3 abr. 2025.

FERRI, Alessandra. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES: O NOVO PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 7, 2024. ISSN: 2965-6672. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/inteligencia-emocional-no-contexto-das-organizacoes-o-novo-papel-da-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 3 abr. 2025.

FLEURY, Maria Tereza Leme; DA COSTA WERLANG, Sergio Ribeiro. Pesquisa aplicada: conceitos e abordagens. **Anuário de Pesquisa GVPesquisa**, 2016.

FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**: coleção pesquisa qualitativa. Bookman editora, 2009.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de saúde pública**, v. 24, p. 17-27, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Zbfsr8DcW5YNWVkyMvByhrN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 3 abr. 2025.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

JULIÃO, H. V.; DIB, A. M.; DE OLIVEIRA, L. T. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT / Gender inequality in the market and the ways of coping with the OIT. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 24482–24499, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n3-245. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26114>. Acesso em: 10 jan. 2025.

KALAKI, Rayanne Rodrigues. **A inteligência emocional no empreendedorismo feminino em tempos de pandemia**. 2021. Trabalho de conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) – Fatec São Carlos, São Carlos, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5933>. Acesso em: 3 abr. 2025.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta Julia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (Org.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina De Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. ISBN 978-85-970-10763.

MACHADO, Kamila; SHIOTA, Ricardo Ramos. Reflexões sobre a dominação masculina e a divisão sexual do trabalho: Um estudo de caso com cinco magistradas. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 11, n. 3, p. 25-56, 2024. Disponível em: <https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/843>. Acesso em: 3 abr. 2025.

MONTEIRO, A.; LIMA, F.; FERNANDES MESQUITA, R.; MENDES BOAVISTA DE CASTRO, M. Diversidade de gênero e inovação nas organizações. **Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social, Coimbra**, Portugal, v. 10, n. 1, p. 1–18, 2024. DOI: 10.31211/rpics.2024.10.1.339. Disponível em: <https://rpics.ismt.pt/index.php/ISMT/article/view/339>. Acesso em: 3 abr. 2025.

MORA, Ynedy et al. Explorando la influencia de la inteligencia emocional en la educación: perspectivas y desafíos. **Plural Episteme: Interdisciplinary Open Access Journal**, v. 2, n. 1, p. 36-42, 2024. Disponível em: <https://www.scilit.com/publications/e1fc6528a7d3541f59f15b14962c6bbe>. Acesso em: 3 abr. 2025.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MORAES DA COSTA, Marli Marlene; SOARES, Etyane. Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do século XXI. **Revista Videre**, [S. l.], v. 14, n. 30, p. 304–322, 2023. DOI: 10.30612/videre.v14i30.16306. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/16306>. Acesso em: 8 jan. 2025.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 9, 2000. DOI: 10.1590/%x. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917>. Acesso em: 3 abr. 2025.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; DE ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho. Pesquisa científica: conceitos básicos. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390>. Acesso em: 3 abr. 2025.

NUNES-VALENTE, Maria; MONTEIRO, Ana Paula. Inteligência emocional em contexto escolar. **Revista Eletrônica de Educação e Psicologia**, v. 7, n. 1-11, 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/315037489\\_Inteligencia\\_Emocional\\_em\\_Contexto\\_Escolar](https://www.researchgate.net/publication/315037489_Inteligencia_Emocional_em_Contexto_Escolar). Acesso em: 3 abr. 2025.

PONTE, Melissa Isabel Fita. **Influência da inteligência emocional no desempenho laboral e na satisfação profissional**. 2022. 103 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) – Universidade dos Açores, Ponta Delgada, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uac.pt/entities/publication/78858bf2-7263-44ff-86db-8ddb6d710c97>. Acesso em: 3 abr. 2025.

REZENDES, Evelyn Fagundes et al. **A importância da inteligência emocional para o desenvolvimento profissional: um estudo de caso**. Trabalho de Conclusão de Curso. (Curso Técnico em Administração) - ETEC José Martimiano da Silva, Ribeirão Preto, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/15598>. Acesso em: 3 abr. 2025.

SANTANA, A.; SOUZA, A. M.; ... DAVID, S.; A inteligência emocional como fator produtivo e motivacional no setor público: um estudo exploratório. **Revista Processando o Saber**, [s. l.], v. 15, n. 01, 164-178, 6 jun. 2023. Disponível em: <https://fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/311>. Acesso em: 7 jan. 2025.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas revista eletrônica**, v. 16, n. 1, p. 1-14, 2015. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.fepi.am.am.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/2113-7552-1-PB.pdf&ved=2ahUKewjDspCc4bqMAYXGrJUCHQyRLoAQFnoECCsQAO&usq=AOvVaw0g-gPXVvOAEfWhLJxNhqt3>. Acesso em: 3 abr. 2025.

SILVA VALADARES, Sabrina; Moreira de Carvalho NETO, Antônio; MARTINS DINIZ, Daniela. mulheres na mineração: carreira, equilíbrio trabalho-família e discriminação. **Revista Gestão Organizacional (RGO)**, v. 15, n. 1, 2022. Disponível em:

<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/6314>. Acesso em: 3 abr. 2025.

SOUZA, Pâmela Camila Ribeiro. **Inteligência emocional nas organizações**. Minas Gerais: DOCTUM, 2020. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/3896>. Acesso em: 3 abr. 2025.

SOUSA, Victor Rafael Salviano et al. Relações de gênero na indústria de cimento. **Caderno Espaço Feminino** - Uberlândia-MG - v. 30, n. 2 – Jul./Dez. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/ufop/Downloads/admin,+7.+Relacoes+de+genero+na+industria+de+cimento-1.pdf> Acesso em: 2 abr. 2025.

TRIVIÑIOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. A pesquisa, v. 133, 1987.

VIEIRA, Liliane. A inteligência emocional como pilar da liderança moderna: explorando impactos no comportamento organizacional e estratégias para gestão de pessoas. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 7, 2024. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/a-inteligencia-emocional-como-pilar-da-lideranca-moderna-explorando-impactos-no-comportamento-organizacional-e-estrategias-para-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 3 abr. 2025.

XAVIER, Scárlatti Silva; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Aplicação da Inteligência Emocional pelos Gestores no Ambiente Organizacional e Resultados. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 17, n. 65, p. 150-164, 2023. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3693>. Acesso em: 3 abr. 2025.