

UNIVERSIDADE DO VALE DO PARAÍBA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E COMUNICAÇÃO

ANA GABRIELA FRANÇOSO DE MEDEIROS

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:**

A COMPETÊNCIA PARA ALCANÇAR O SUCESSO

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS – SP

2018

ANA GABRIELA FRANÇOSO DE MEDEIROS

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:**

**A COMPETÊNCIA PARA ALCANÇAR O SUCESSO**

Trabalho Final de Curso apresentado à disciplina de Projetos, como requisito parcial do Curso de Jornalismo da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicada e Comunicação - Univap.

Orientador: Vânia Braz de Oliveira

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS – SP

2018

Ana Gabriela Françoso de Medeiros

## **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: A COMPETÊNCIA PARA ALCANÇAR O SUCESSO**

Relatório apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Comunicação – FCSAC, da Universidade do Vale do Paraíba – Univap, como exigência da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Comunicação Social, com habilitação em Jornalismo.

Orientação: Vânia Braz de Oliveira

Banca examinadora:

---

Examinador (a)

---

Examinador (a)

---

Examinador (a)

São José dos Campos - SP

2018

## **AGRADECIMENTOS**

Dar vida a este projeto foi como experimentar a parte mais nobre desta profissão. Ouvir histórias, presenciar superações e compreender o impacto do autoconhecimento na vida das pessoas, foi algo que apenas uma faculdade de jornalismo poderia me proporcionar.

Foi pouco mais de um ano estudando sobre desenvolvimento humano ao lado de especialistas, psicólogos, psicoterapeutas e treinadores, onde cada parágrafo escrito, teve por trás as palavras destes como embasamento.

Agradeço, primeiramente, às pessoas que abriram suas histórias e também aquelas que me inspiraram a escrever este projeto. Agradeço também aos amigos Renata Del Vecchio, Daniela Borges e Plínio Teodoro, por todos os ensinamentos e os conselhos. Obrigada, Bento Augusto, por me oferecer oportunidades incríveis e únicas, além de compartilhar o seu conhecimento.

A minha orientadora, Vânia Braz de Oliveira, por toda a paciência, profissionalismo e por me inspirar como profissional. Aos meus professores, minha eterna gratidão por todos os aprendizados, devo a vocês cada conquista. Obrigada pelo apoio e por acreditarem em mim.

À minha família, Deus e meus amigos, obrigada por tudo. Aos amigos e colegas de profissão que fiz durante esses quatro anos na UNIVAP, gratidão por toda a parceria e pelos momentos que ficarão eternamente em minha memória.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico esse projeto à minha prima, Elen Pereira, com a certeza de que um dia vamos nos reencontrar.

“A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará ao seu tamanho original.”

**Albert Einstein**

## RESUMO

Este trabalho descreve a importância da inteligência emocional para atingir objetivos profissionais. O uso correto das emoções é algo que reflete diretamente no comportamento humano e é uma habilidade cada vez mais necessária para quem deseja atingir objetivos e obter sucesso em suas áreas de atuação. O equilíbrio das emoções e a capacidade de lidar com o outro é um diferencial que proporciona maior produtividade, resiliência, empatia e flexibilidade no ambiente organizacional. Quem possui estas características, chamadas de quociente emocional (QE) junto com as competências técnicas, o QI, é provavelmente o líder de uma instituição, ou o futuro líder. Com as mudanças do mercado de trabalho e o choque entre as gerações, as pessoas que irão permanecer e obter êxito, não serão as com maiores habilidades técnicas, e sim, as mais capacitadas emocionalmente. Diante dos resultados obtidos através das pesquisas de fontes primária e secundária, foi possível identificar a inteligência emocional como uma habilidade que tem o poder de transformar vidas e potencializar carreiras.

Palavras-chave: Inteligência emocional, autoconhecimento, liderança, inteligência emocional no trabalho.

## **ABSTRACT**

This paper describes the importance of emotional intelligence to achieve professional goals. Correct use of emotions is something that directly reflects on human behavior and is an increasingly necessary skill for those who want to achieve goals and succeed in their areas of expertise. The balance of emotions and the ability to deal with the other is a differential that provides greater productivity, resilience, empathy and flexibility in the organizational environment. Whoever has these characteristics, called emotional quotient (EQ) along with technical skills, IQ, is probably the leader of an institution, or the future leader. With the changes in the job market and the clash between generations, the people who will stay and succeed will not be the ones with the greatest technical skills but the most emotionally empowered. Given the results obtained through primary and secondary source research, it was possible to identify emotional intelligence as an ability that has the power to transform lives and potentiate careers.

*Keywords: Emotional intelligence, self-knowledge, leadership, emotional intelligence at work.*

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1 – Geração Baby Boomer</b>	22
<b>Figura 2 – Geração X</b>	24
<b>Figura 3 – Geração Y</b>	26
<b>Figura 4 – Geração Z</b>	27
<b>Figura 5 – Atuação</b>	35
<b>Figura 6 – Resultados</b>	35
<b>Figura 7 - Conhecimento</b>	36
<b>Figura 8 – Opinião</b>	36
<b>Figura 9 – Mudanças</b>	37
<b>Figura 10 - Recomendações</b>	37
<b>Figura 11 – Evolução</b>	38
<b>Figura 12 - Continuação</b>	38
<b>Figura 13 – Justificativa</b>	39

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1 – Gastos com a produção</b>	<b>45</b>
<b>Tabela 2 – Cronograma de atividades</b>	<b>46</b>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1 TEMA</b> .....	8
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	9
2.1 Objetivo Geral .....	9
2.2 Objetivos Específicos .....	9
<b>3 PROBLEMA</b> .....	10
<b>4 JUSTIFICATIVA</b> .....	11
<b>5 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	13
5.1 Inteligência Emocional .....	13
5.2 Os cinco pilares da Inteligência Emocional .....	15
5.3 Mercado de trabalho: o choque das gerações .....	21
5.4 A Inteligência Emocional no processo de seleção .....	28
5.5 Autoconhecimento .....	29
5.6 Inteligência Social .....	30
5.7 Programação Neurolinguística .....	30
5.8 Perfil dos novos líderes .....	32
5.9 Competências essenciais e distintivas .....	32
<b>6 PRODUTO</b> .....	34
<b>6.1 Pré-produção</b> .....	34
6.1.1 BENTO AUGUSTO .....	40
6.1.2 DANIELLE RIBEIRO .....	40
6.1.3 FLÁVIA DE OLIVEIRA .....	41
6.1.4 JANINI JANERI .....	41
6.1.5 MÁRCIA CAMACHO .....	42
6.1.6 ROSANA OLIVEIRA .....	42
6.1.7 WILLIAN ANTUNES .....	42
<b>6.2 Produção</b> .....	43
<b>6.3 Pós-produção</b> .....	44
<b>7 FINANCEIRO</b> .....	45
<b>8 CRONOGRAMA</b> .....	46
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	47
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	48
<b>APÊNDICES</b> .....	52



## INTRODUÇÃO

Há vagas. Para preenchê-las, o conhecimento técnico não é o mais importante. Hoje, duas competências fazem toda a diferença no momento da contratação: facilidade de relacionamento e inteligência emocional. Diante do nivelamento do conhecimento técnico, a capacidade de lidar com situações desafiadoras determina a escolha de candidatos nas empresas.

Lidar com as emoções é uma tarefa desafiadora em muitos momentos e requer estabilidade psicológica para conseguir. As respostas aos sentimentos costumam ser imediatas e a questão é: como estamos lidando com as nossas emoções? Como reagimos aos acontecimentos?

A inteligência emocional possui cinco componentes: autoconhecimento, que é lidar com as emoções, motivação para manter o foco em objetivos, habilidades sociais para lidar consigo e com o próximo, empatia, para se colocar no lugar do outro e autocontrole, que é lidar com os desafios de maneira positiva.

Embora o QI ainda seja importante, ele deixou de ser a melhor medida para avaliar as capacidades de um indivíduo há muito tempo, pois sem inteligência emocional, apenas as capacitações técnicas não são capazes de manter um emprego ou conquistar uma promoção.

O objetivo desse trabalho é compreender a importância da inteligência emocional para obter sucesso profissional. Por meio de uma grande reportagem impressa, com depoimentos de especialistas no assunto e relatos de grandes transformações, é perceptível o quanto as habilidades emocionais podem fazer a diferença na vida profissional e pessoal de qualquer pessoa.

**1 TEMA**

A inteligência emocional como diferencial de carreira em todas as áreas de atuação profissional no Vale do Paraíba.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

O objetivo deste trabalho é relatar, por meio de uma grande reportagem impressa, a importância da inteligência emocional para ter uma postura assertiva e se destacar no mercado de trabalho.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Definir o conceito de inteligência emocional.
- Identificar o papel da inteligência emocional como desenvolvimento de carreira.
- Apontar as principais diferenças das gerações que se cruzam no mercado de trabalho.
- Mostrar a importância do desenvolvimento das relações interpessoais e do autoconhecimento para atuar com excelência no mercado de trabalho.

### **3 QUESTÃO DO PROBLEMA**

Atualmente, os profissionais estão cada vez mais tecnicamente capacitados, porém, apenas essa habilidade é suficiente para alcançar o sucesso no mercado de trabalho?

## 4 JUSTIFICATIVA

A inteligência emocional (IE) está se tornando um fator cada vez mais necessário para obter o sucesso profissional e a razão para as empresas estarem exigindo e investindo no desenvolvimento desta habilidade em seus funcionários, se deve ao fato de que, pessoas que possuem a IE tem mais facilidade para atingir o seus objetivos profissionais, pois conseguem controlar suas emoções e tomar decisões assertivas.

Para Cury (2008) gerenciar nossas próprias emoções é essencial para lidar com as emoções das pessoas que nos cercam. Já Weisinger (2001, p.14) afirma que a inteligência emocional é usar as emoções de maneira inteligente, para potencializar resultados. Um líder, por exemplo, que possui esta habilidade, é capaz de enxergar os pontos fortes e fracos de sua equipe, auxiliando todos em sua evolução profissional, entregando os resultados desejados e superando desafios, por meio de um trabalho desenvolvido com empatia, motivação e respeito.

As habilidades gerenciais provaram serem mais importantes do que todos os outros fatores combinados para o sucesso das empresas, e gerentes bem-sucedidos parecem ter em geral maior habilidade para lidar com pessoas do que os outros. Podemos dizer que estes gerentes possuem maior nível de inteligência emocional e, conseqüentemente, mais chances de alcançar o sucesso nas organizações. (VALLE, 2006, p.29)

Grande parte de profissionais que são contratados apenas por conta de suas capacidades técnicas, acabam perdendo o emprego, pois a deficiência de habilidades emocionais reflete em suas relações, em sua postura profissional e nos resultados da empresa.

No livro “O melhor de Peter Drucker”, o autor afirma que quanto mais nos dedicamos para aperfeiçoar resultados, mais fácil será chegar no objetivo. Ou seja, se pararmos de exigir de nós mesmos, mais no modo automático viveremos. Muitas vezes, quando algo sai da rotina ou somos obrigados a fazer algo que não está na nossa zona de conforto, reagimos de maneira negativa. As pessoas vivem no automático o tempo todo e muitas vezes, sem se dar conta, o que pode ser um fator prejudicial no mercado de trabalho, por exemplo, pois demonstra o quanto somos resistentes a zona de esforço.

As pessoas em geral, e os profissionais de conhecimento em particular, crescem de acordo com as exigências que fazem de si mesmos. Crescem de acordo com o que consideram ser a realização e o talento. Se exigirem pouco de si mesmas, ficarão atrofiadas. Se exigirem muito de si, atingirão uma estatura gigantesca sem mais esforço do que aquele despendido pelos não realizadores. (DRUCKER, 2002, p. 74)

A justificativa para a realização deste trabalho consiste na contribuição do conhecimento de pessoas que desejam obter sucesso em sua vida pessoal e profissional, com uma comunicação assertiva e emoções controladas. Os resultados de toda a pesquisa que está sendo realizada em cima deste tema, servirão de base para quem deseja tomar consciência do que o impede de evoluir e adquirir os resultados desejados, oferecendo a oportunidade de alterar a sua postura a fim de atuar com excelência no mercado de trabalho.

Se detectarmos incoerências em nossas crenças, atitudes ou comportamentos, sofreremos de um intenso sentimento de desassossego (dissonância cognitiva), e este funcionará como um impulso para mudar o que estivermos fazendo de modo a restaurar a coerência. (DE FLEUR E BALL-ROKACH, 1989, p. 295)

Uma vez que identificamos comportamentos indesejados, desenvolvemos conscientemente recursos para mudar a nossa postura diante dos acontecimentos e assim, influenciar positivamente as relações intra e interpessoais.

## 5 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão abordados as origens, explicações e funcionamentos da modalidade e tema escolhidos, a grande reportagem e a Inteligência Emocional.

### 5.1 Inteligência Emocional

A Inteligência Emocional surgiu na década de 80 e ganhou espaço em 1990, por meio de um artigo de Peter Salovey e John Mayer, publicado em uma revista acadêmica, apresentando um novo conceito do assunto. Segundo os autores, a inteligência emocional é:

Monitoramento dos sentimentos e emoções em si mesmo e nos outros, na discriminação entre ambos e na utilização desta informação para guiar o pensamento e as ações. (SALOVEY, MAYER, 1990, p.189).

O ápice ocorreu em 1995, por meio do best-seller “Emotional Intelligence” de Daniel Goleman, ampliando descobertas científicas e mudando padrões estabelecidos por empresas, que até então, baseavam suas contratações e desempenho de funcionários apenas através do QI de cada um.

[...] no princípio da década de 80, Reuven Bar-On, psicólogo israelense, foi o pioneiro na proposição de um modelo de inteligência emocional em 15 habilidades chaves situadas em cinco conjuntos gerais; em 1983, Howard Gardner, psicólogo de Harvard, propôs um modelo de inteligência múltipla que apontava a distinção entre capacidades intelectuais e emocionais; já em 1990, dois psicólogos, John Mayer e Peter Salovey formularam um novo conceito em um artigo publicado em uma pequena revista acadêmica denominada “Emotional Intelligence” (OLIVEIRA 2011 p.7).

A Inteligência Emocional é simplesmente o uso inteligente das emoções – isto é, fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem a seu favor, usando-as como uma ajuda para ditar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a aperfeiçoar seus resultados. (WEISINGER, 2001, p. 14)

Segundo Cury (2008), pessoas que sabem controlar emoções, são mais resilientes, solidários, maleáveis, sensíveis, compassíveis, entre outros.

No livro “Inteligência Emocional”, Goleman (1995), destaca que as emoções são fonte de forte influência no desenvolvimento da inteligência do indivíduo e que não ter controle sobre essas, pode tornar sua vida complicada. O autor também afirma que parte dos problemas da humanidade se deve ao fato de que, a sociedade passou muito tempo dando valor ao intelecto e deixou emoções de lado, o que tornou seres humanos mais infelizes e incapazes de sentimentos como empatia.

Com o desenvolvimento de estudos e pesquisas, foi descoberto que existiam diferentes fatores que poderiam determinar o sucesso de uma pessoa e assim, chegaram ao QE (Quociente Emocional). O QE é o que indica habilidades como autoconhecimento, autodisciplina, persistência e empatia.

Goleman (1995), afirma que temos dois tipos de inteligência: QI e QE, sendo assim, o QI contribui para que um indivíduo consiga um emprego, mas o QE é quem influencia nas promoções, desempenho e reconhecimento dentro de uma organização. Por essa razão, existem pessoas com pouco conhecimento acadêmico e intelectual que conseguem obter grandes resultados em suas áreas de atuação. É como se o QI influenciasse no planejamento de boas ideias e o QE colocasse tudo em prática.

O controle das emoções é uma habilidade que pode diferenciar bons funcionários, bons líderes e até determinar o nível de consciência de uma pessoa. Para o autor:

Inteligência Emocional é a capacidade de criar motivações para si próprio e de persistir num objetivo apesar dos percalços; de controlar impulsos e saber aguardar pela satisfação dos seus desejos; de se manter em bom estado de espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; de ser empático e autoconfiante (GOLEMAN, 2007, p. 58).

Milhares de empresas já adotaram meios de identificar competências emocionais antes de uma contratação, sendo fator cada vez mais relevante. Segundo um estudo do Fórum Econômico Mundial sobre o futuro do mercado de trabalho realizado em 2016, Inteligência Emocional está em 6º lugar no top 10 das habilidades mais requeridas até 2020.

O estudo ainda destaca que, segundo uma estimativa de Karl Fisch e Scott McLeod, 65% das crianças que estão iniciando a educação primária, trabalharão em profissões que ainda não existem. Isso significa que dentro de alguns anos, a concorrência será ainda maior pois, além de todo o conhecimento profissional, essas crianças ainda terão uma vantagem: o desenvolvimento inconsciente da IE e de seus cinco pilares, pois quanto mais essa habilidade se torna necessária no mercado de trabalho, mais estimulados a desenvolvê-la, serão.

## **5.2 Os cinco pilares da Inteligência Emocional**

No livro “Inteligência Emocional” o autor afirma que essa habilidade possui cinco pilares:

### **Conhecer as próprias emoções – Autoconsciência**

Permitir o controle de sentimentos e emoções que, muitas vezes só são reconhecidos após o indivíduo ter atitudes no qual se arrependa posteriormente. Este processo provoca a tomada de consciência, onde emoções ignoradas anteriormente passam a ser percebidas, desenvolvendo, assim, o autocontrole.

É comum que muitas pessoas se lembrem de uma infância na qual era adquirido muito conhecimento, mas nenhuma lição de como gerenciar emoções. Segundo Goleman, essas habilidades podem ser desenvolvidas e aprendidas em qualquer fase da vida, visto que, somos estimulados a tomarmos decisões durante toda a existência, e que em alguns casos, exigem muito de controle emocional.

Essas decisões não podem ser bem tomadas apenas através do uso da razão; exigem intuição e a sabedoria emocional que acumulamos de experiências passadas. (GOLEMAN, 1995, p. 66)

As pessoas mais seguras acerca de seus próprios sentimentos são melhores pilotos de suas vidas, tendo uma consciência maior de como se sentem em relação a decisões pessoais, desde com quem se casar a que emprego aceitar. (GOLEMAN, 2007, p. 66 - 67)

Já no ambiente corporativo, esta habilidade faz com que indivíduos estejam sempre em busca de mudança, procurando a excelência em sua conduta,

reconhecendo pontos fracos, conscientes de onde estão canalizando energias e qual imagem estão passando de si para o outro.

Segundo a PNL (Programação Neurolinguística), todas as informações e emoções são processadas através dos sentidos, onde 7% da comunicação se dá por meio das palavras, 38% ao tom, volume e ritmo da voz e 55% por meio da linguagem corporal.

À medida que o indivíduo toma consciência dessas informações, passa a dar mais atenção aos sinais do corpo, transformando corpo e mente em um só sistema que trabalham juntos – um pressuposto da PNL (Programação Neurolinguística).

Reconhecer reações, pensamentos e sentimentos é essencial para o desenvolvimento da IE e segundo Mayer (1995), autoconsciência significa estar “consciente ao mesmo tempo de nosso estado de espírito e de nossos pensamentos sobre esse estado de espírito.”

### **Lidar com emoções – Autocontrole**

As pessoas reagem de maneiras diferentes diante de situações. Até as que foram criadas de forma muito parecida, têm personalidades distintas. Muitas coisas que acontecem ao longo da vida, não podem ser controladas, mas as nossas emoções sim. Por quanto tempo elas permanecerão, se serão ou não alimentadas, depende apenas do indivíduo. No livro “Leis da Conexão”, o autor Bento Augusto diz que:

Aprendemos desde muito cedo que o conflito inevitavelmente gera sofrimento. E é este o principal motivo de barrarmos o fluxo da vida. Isso em parte, é verdade, mas não o tempo todo. Doenças se desenvolvem, trilhamos caminhos indesejados, amigos e familiares morrem. Estar na vida é inevitavelmente ser tocado pelo sofrimento. E nós nunca sabemos quando isso vai acontecer. Lembre-se que 10% inevitavelmente irão acontecer e que os outros 90% são como me comporto. (Augusto, 2008, p. 141)

Portanto, insistir em pensamentos negativos podem afetar a nossa saúde mental. A autoconsciência e o autocontrole são habilidades fundamentais para administrar emoções indesejadas. Sabemos que, cada ser possui o seu acervo de crenças e valores, desenvolvidos de acordo com o meio em que vive, é por essa razão

que duas pessoas podem ter visões completamente distintas em relação ao mesmo acontecimento.

Em situações de nervoso, estresse ou tristeza, é importante dissociar do acontecimento, que nada mais é do que esfriar a cabeça e enxergar aquela situação como alguém que está por fora do assunto, onde pode racionalizar e obter conclusões assertivas.

Para isto é preciso não se deixar dominar por sentimentos hostis ou que possam nos levar à desmotivação, mas entender a mensagem que este sentimento quer transmitir e agir positivamente para o alcance dos objetivos, ou seja, é preciso ser responsável pelos sentimentos, pensamentos e atitudes para sentir-se também responsável para a mudança.

Sendo assim, é necessário que a pessoa fique atenta aos pensamentos, sentimentos, comportamentos e às reações do corpo, pois ambos se influenciam, ou seja, se o corpo estiver relaxado, este influenciará nas sensações, e se os pensamentos forem bons, estes trarão alívio para o corpo, formando assim um todo interligado que precisa ser trabalhado com a mesma intensidade. Com estas observações conscientes, as pessoas aproveitam melhor suas energias e canalizam as emoções para algo produtivo. Quando temos uma meta, algo que nos motiva a trabalhar, isso nos ajuda a manter o foco e controlar nossos impulsos.

### **Motivar-se – Automotivação**

Pessoas motivadas são capazes de desempenhar com excelência suas atividades e manter o foco durante a produção das mesmas. Valorizada pelas organizações, a automotivação não é uma habilidade fácil, Goleman (1995), destaca que a grande dificuldade é se manter motivado diante de situações desafiadoras que aparecem durante a vida e que pessoas com essa característica não deixam as emoções influenciar e tomar conta de seus pensamentos, conseguem se manter centradas diante de um objetivo.

Pôr as emoções a serviço de uma meta é essencial para centrar a atenção, para automotivação e o controle, e para a criatividade. O autocontrole

emocional - saber adiar a satisfação e conter a impulsividade - está por trás de qualquer tipo de realização. E a capacidade de entrar em estado de “fluxo” possibilita excepcionais desempenhos. As pessoas que têm essa capacidade tendem a ser mais produtivas e eficazes em qualquer atividade que exerçam. (GOLEMAN, 2007, p. 67)

Quando essa habilidade não existe, o indivíduo pode desenvolver diversos problemas como ansiedade, estresse, depressão, entre outros. Portanto, pessoas motivadas são capazes de insistir e são confiantes o suficiente para aprender com os erros que são cometidos no caminho, mantendo o entusiasmo. Em alguns casos, pessoas que parecem insatisfeitas o tempo todo, podem estar desanimados e com dificuldade para enxergar evolução ou algum sentido em suas vidas. A partir do momento em que o indivíduo toma consciência de seu estado mental, pode desenvolver habilidades assertivas para mudar o ciclo vicioso em que vive, pois como afirma o autor, ninguém está fadado ao fracasso por viver a vida toda de determinado modo, mas é preciso analisar suas atitudes e realizar mudanças para que grandes mudanças aconteçam a longo prazo.

Outro ponto que vale destacar, é que essa habilidade auxilia pessoas a se manterem tranquilas em relação a recompensas ou reconhecimentos, pois estão sempre focadas em seus projetos e não esperando algo em troca.

### **Reconhecer emoções nos outros – Empatia**

A empatia está diretamente ligada com o amor ao próximo. É a capacidade de se colocar no lugar do outro, compreendendo a sua essência e suas dificuldades. Ao praticar a empatia, temos uma visão mais ampla do que, muitas vezes, era ignorado por nós – enxergamos alguém como ele realmente é – suas motivações, dificuldades, percepções, comportamentos e inseguranças. Assim, ao longo do tempo, desenvolvemos a empatia, consciente ou inconscientemente.

Seja no trabalho, nas relações afetivas, pessoais e familiares, adquirimos a habilidade de aceitar, entender e conviver com a diversidade de forma positiva, fortalecendo a comunicação com o próximo. Muitas empresas já reconhecem a importância da empatia e procuram desenvolver em seus líderes e colaboradores, que

se sentem compreendidos e motivados, o que resulta em um trabalho mais alinhado e conseqüentemente, gera mais resultados.

As pessoas empáticas estão mais sintonizadas com os sutis sinais do mundo externo que indicam o que os outros precisam ou o que querem. Isso as torna bons profissionais no campo assistencial, no ensino, vendas e administração. (GOLEMAN, 2007, p. 66)

No livro *Inteligência Emocional*, página 125, o autor ressalta uma pesquisa realizada em macacos Rhesus, que foram treinados para sentirem medo de um determinado som, do qual ouviam sempre que recebiam um choque. Depois, os animais aprenderam a evitar o choque, empurrando uma alavanca quando ouviam o som. Em seguida, separaram pares de macacos em jaulas, tendo como única comunicação entre si um circuito fechado de TV, que lhes permitia ver as feições um do outro. Apenas o primeiro macaco ouvia o som, que trazia uma expressão de pânico à sua cara. Nesse momento, o segundo macaco, vendo o medo na fisionomia do primeiro, empurrava a alavanca que impedia o choque — um ato de empatia, senão de altruísmo.

### **Lidar com relacionamentos – Viver em sociedade**

Por meio de uma linguagem corporal adequada e uma comunicação assertiva, é possível conduzir pessoas a realizarem um objetivo desejado, seja no mercado de trabalho ou na vida pessoal, quanto mais capacidade temos de lidar com os outros, mais temos inteligência emocional e conseqüentemente, mais sucesso.

A arte de se relacionar é em grande parte, a aptidão de lidar com as emoções dos outros. São as aptidões que determinam a popularidade, a liderança e a eficiência interpessoal. (GOLEMAN, 2007, p. 66)

Pessoas com estas características, costumam ser aquelas que os amigos buscam em qualquer situação, desde as mais felizes até as mais desafiadoras, pois procuram por alguém que os façam compreender suas emoções e se sentirem felizes

consigo mesmos. No livro “Trabalhando com Inteligência Emocional”, Daniel Goleman afirma que:

### **5.2.1 Como se aplica no ambiente profissional**

O mercado de trabalho está sempre em busca de novos talentos, a fim de sobreviver as mudanças e à concorrência, que cresce cada vez mais. Atualmente, com habilidades como a Inteligência Emocional, é possível realizar contratações assertivas, desenvolver estratégias e solucionar conflitos com facilidade. Quando conseguimos equilibrar o lado emocional e racional do cérebro, neutralizamos emoções negativas e potencializamos emoções positivas para obter resultados desejados. Daniel Goleman afirma que:

Os parâmetros do mercado de trabalho estão mudando. Estamos sendo avaliados por novos critérios. Já não importa o quanto somos inteligentes, nem a nossa formação ou nosso grau de especialização, mas também a maneira como lidamos com nós mesmos e com os outros. Este é o critério de avaliação que, cada vez mais, vem sendo utilizado para se decidir quem será contratado ou quem não será, quem será dispensado ou mantido na empresa, quem ficará para trás e quem será promovido. (GOLEMAN, 1999, p. 15)

Ao compreender o nosso estado emocional e canalizarmos situações negativas, temos facilidade para lidar com os problemas dos outros. Profissionais com pouca inteligência emocional têm dificuldades de criar redes de contato positivas pois dificilmente reconhecem seus pontos fracos para desenvolvê-los.

Outra habilidade importante é a capacidade de lidar com imprevistos. Muitas vezes, não estamos preparados para os desafios que surgem, mas quando aprendemos a lidar com diferentes situações, solucionamos qualquer conflito com excelência.

Atualmente, muito se questiona sobre pessoas que não possuem grande formação acadêmica e estão em importantes cargos, uma das razões para isso, podem ser as habilidades emocionais, que são um destaque na postura do colaborador.

### **5.3 Mercado de trabalho: o choque das gerações**

Atualmente, quatro gerações fazem parte do mercado de trabalho, aqui faremos uma breve descrição sobre suas principais características e diferenças.

#### **Geração Baby Boomer (1945 – 1964)**

A Geração Baby Boomer surgiu após o fim da Segunda Guerra Mundial e ganhou esse nome por conta dos soldados, que com o fim da guerra, puderam voltar as suas casas e criar suas famílias, com a crença em um futuro pacífico e próspero. De acordo com um relatório publicado por Caroline Lemes de Castro, é uma geração marcada por fatos importantes, como a ida do homem à lua, o capitalismo, o consumismo, movimentos pela paz, entre outros. Uma geração marcada por lutar por seus direitos.

Também é uma geração que valoriza bens materiais como imóveis, carros e costuma ser formada por funcionários que criam vínculos com seus locais de trabalho, permanecendo por anos acomodados no mesmo local.

Nos dias atuais, os Baby Boomers estão em fase de mudança, revendo suas carreiras e pensando no seu pós-carreira. A grande revolução desta fase é que estão vivendo mais e não estão interessados em “relaxar”, ao contrário, querem continuar produzindo já que são pessoas saudáveis e bem-dispostas. O conhecimento acumulado e a experiência que tal geração detém devem ser compartilhados e não podem ser desperdiçados. As empresas buscam aproveitar toda essa disposição e experiência em sua gestão do conhecimento, transformando o que ainda é tácito em explícito. (CASTRO, CAROLINE, 2011)

Figura 1 - Principais características da Geração Baby Boomer



Fonte: Portal do Marketing, 2010.

Já a Geração X, os filhos dos Baby Boomers, nasceram na era do consumo, junto com a televisão e outras tecnologias. Para Oliveira:

Com comportamento mais contestador e irreverente, o jovem Baby Boomer criou famílias menos hierarquizadas e não fez tanta questão de sustentar o mesmo nível de rigidez de seus pais. Também permitiu que os filhos participassem de parte das decisões da casa, abrindo espaço para pequenas reivindicações infantis. (OLIVEIRA, 2012, p. 43)

### Geração X (1965 – 1984)

O termo, “Geração X” foi inventado pelo fotógrafo Robert Capa, ainda em 1950, com a intenção de usar alguns anos mais tarde, em um ensaio sobre jovens que cresceram imediatamente após a Segunda Guerra e embora o “X” representasse apenas algo desconhecido, tomou proporções inesperadas.

Para o escritor John Ulrich, “Geração X” sempre significou um grupo de jovens, aparentemente sem identidade, a enfrentar um incerto, mal definido, talvez hostil, futuro. Aparições posteriores do termo, em meados dos anos 1960 e meados de 1970, mudaram sua abrangência de geração global, atribuída por Capa, para conjuntos específicos de subculturas da juventude britânica, constituídos principalmente de homens brancos da classe trabalhadora.

Conhecidos como *Workaholics* (pessoas viciadas em trabalho), foram crianças criadas com a crença de que, para conseguir algo, era necessário batalhar. Por essa razão, sempre buscaram desde muito jovens a independência e ingressaram muito cedo no mercado de trabalho. Além disso, foi nesta geração em que as mulheres começaram a trabalhar e contribuir na renda familiar. No artigo “Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro” os autores afirmam que:

A geração X foi marcada, de um lado, pelos movimentos hippies e pela revolução sexual, e de outro lado, pela experiência do desenvolvimentismo, das ditaduras, da crise econômico-energética e seu consequente desemprego. Crescendo em culturas já completamente afetadas pelos meios de massa, não conseguiu libertar-se completamente da noção de trabalho/emprego que herdou dos pais, mas foi profundamente influenciada pelas lutas por liberdade, reconhecimento das minorias, paz e independência do dinheiro, o que, sem dúvidas, gerou tensões e angústias permanentes. (FRANCO; NETO, 2010)

A Geração X também sofreu grande influência de meios como a televisão, mas cresceram em um período onde parte da tecnologia ainda estava em fase de aperfeiçoamento.

Figura 2 - Principais características da Geração X



Fonte: Portal do Marketing, 2010.

Marcada também pelo comprometimento, é uma geração que valoriza o trabalho em equipe e procura conciliar vida pessoal e profissional, porém, estão dispostos a sacrificar momentos importantes em família, lazer e qualidade de vida para corresponder às expectativas de seus empregos. Além de facilidade para lidar com regras, é uma geração mais retraída e acostumada a respeitar hierarquias estabelecidas sem necessidade de questionamentos.

### **Geração Y (1985 – 1999)**

Conhecidos também como Geração Millennials, iGeração e Geração da Internet, o nome, segundo Oliveira (2010), surgiu por conta da União Soviética, que escolhia a primeira letra do nome dos bebês em países comunistas e na época, a letra Y foi definida.

Essa geração é privilegiada, pois comparada as suas anteriores, tem acesso total a qualquer tecnologia lançada no mercado e pode-se dizer que foi a primeira geração a realmente nascer neste meio. Também é uma geração ousada, que dispensa formalidades para lidar com seus superiores, tratando-os muitas vezes de igual para igual.

Esta geração possui outro conceito de trabalho, baseado em um contato psicológico diferente do que foi estabelecido pelos seus antecessores. Identifica o trabalho como uma fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma fonte de renda. Isso favorece que os conceitos de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos relativos à vida organizacional bastantes valorizados pelas gerações anteriores, passem a ser analisados sobre novas perspectivas. (APRIGIO, 2013)

A Geração Y busca o desenvolvimento intelectual a fim de entrar no mercado de trabalho em cargos importantes, o que os leva a ingressar cada vez mais tarde em suas áreas de atuação. Diante de todo o conforto oferecido pelos pais, são jovens que tem pressa na busca por seus objetivos e querem ser reconhecidos o mais breve possível no mercado de trabalho, por conta de sua excelente formação.

As frustrações da Geração Y também são evidentes porque as pessoas dessa geração querem viver a vida agora, não quando se aposentarem. A Geração Y valoriza o tempo livre, a energia e a saúde no trabalho, que deve ser parte da vida, não a própria vida. Nisso reside o contraste de valores que está fazendo o mundo corporativo balançar hoje em dia. (LIPKIN, PERRYMORE, 2010, p. 3)

A característica mais marcante desta geração é a facilidade de se adaptar as novas tecnologias e o que os diferem de seus pais, a Geração X, é que para eles o reconhecimento e a ascensão na carreira precisam chegar com certa facilidade, por conta de sua ambição.

Figura 3 - Principais características da Geração Y



Fonte: Portal do Marketing, 2010.

### Geração Z (1999 – 2010)

A Geração Z nasceu acompanhada de muita tecnologia. O termo “Z” vem de zapear, pois os jovens tem as mais variadas opções para navegar, como tv a cabo, vídeo game, smartphone, entre outros. Desde pequenos, estão acostumados a manusear aparelhos e possuem facilidade em se adaptar a qualquer tecnologia.

Garotas e garotos da Geração Z, em sua maioria, nunca conceberam o planeta sem computador, chats, telefone celular. Por isso, são menos deslumbrados que os da Geração Y com chips e joysticks. Sua maneira de pensar foi influenciada desde o berço pelo mundo complexo e veloz que a tecnologia engendrou. Diferentemente de seus pais, sentem-se à vontade quando ligam ao mesmo tempo a televisão, o rádio, o telefone, música e internet. Outra característica essencial dessa geração é o conceito de mundo que possui, desapegado das fronteiras geográficas. Para eles, a globalização não foi um valor adquirido no meio da vida a um custo elevado. Aprenderam a conviver com ela já na infância. Como informação não lhes falta, estão um

passo à frente dos mais velhos, concentrados em adaptar-se aos novos tempos. (VEJA, 2017)

O perfil de profissional desta geração também é fácil de adivinhar: estão sempre em busca de novidades. Por um lado, é algo positivo pois buscam permanecer longe da zona de conforto, por outro, é algo que ainda causa certo desconforto em empresas, devido ao alto investimento e as expectativas que muitas depositam em seus funcionários.

Outro ponto é que os jovens dessa geração são determinados, não gostam de hierarquias e priorizam empregos flexíveis. Segundo uma pesquisa da Randstad, publicada no site do El País, em 2017, os jovens nascidos nesta época não querem abrir mão do seu tempo livre e não acreditam que trabalhar horas depois do fim do expediente seja algo positivo. Eles preferem trabalhar em casa. A pesquisa ainda aponta que oito em cada dez pessoas da Geração Z exigem condições de trabalho flexíveis, diferente das anteriores.

*Figura 4 - Principais características da Geração Z*



*Fonte: Sucesso Jovem, 2015*

## **Geração Alpha**

O termo “Alpha” tem origem no alfabeto grego e foi usado pela primeira vez por Mark McCrindle, um sociólogo australiano. Embora ainda não seja possível listar as características e o perfil profissional da Geração Alpha, uma coisa é fato: as tecnologias e a educação nunca foram tão acessíveis quanto atualmente. Dentro de alguns anos, o mercado de trabalho terá que se adaptar mais uma vez aos novos profissionais, que terão habilidades únicas e um perfil provavelmente potencializado de seus antecedentes.

Diante de todas essas gerações que se chocam no mercado de trabalho, uma coisa é certa: não importa de qual época você seja, há espaço no mercado de trabalho para quem atua com excelência em sua profissão. A diferença, talvez, seja que há alguns anos, ter habilidades como inteligência emocional não era tão valorizado para passar em um processo seletivo, como é atualmente.

### **5.4 A Inteligência Emocional no processo de seleção**

A IE influencia de muitas maneiras em um processo de seleção. Diante dos desafios do atual mercado de trabalho, as empresas buscam cada vez mais pessoas que saibam solucionar conflitos e tenham habilidades suficientes para trabalhar sob pressão, por exemplo.

Grande parte da população não consegue solucionar problemas pois se deixa levar por sentimentos pessimistas e sabotadores, afirmam para si mesmas que não serão capazes de solucionar aquele problema, fogem de situações ou até mesmo, desenvolvem doenças emocionais e passam a vida inteira tomando remédios para auxiliar no controle das emoções.

Pessoas com o emocional preparado, conseguem raciocinar e reagir bem diante de momentos delicados. Utilizam seu tempo com o que realmente importa: a solução. Trabalham incansavelmente até encontrar a melhor saída e solucionar algo que para muitos, parecia impossível.

Diretores de RH devidamente preparados, muitas vezes já identificam se a pessoa serve ou não para alguns cargos antes mesmo de iniciar a entrevista. Após selecionar os currículos, o processo de seleção começa a partir do momento em que o candidato senta na sala de espera. Tudo é analisado, desde a linguagem corporal, até as micro expressões faciais.

No atual mercado de trabalho, tempo é dinheiro. E isso basta para que a contratação seja assertiva. Ninguém quer contratar um funcionário que diante de certa situação trava, não consegue colaborar com equipe. Por essa razão, cursos de desenvolvimento humano estão sendo cada vez mais valorizados, pois é o que ajuda a manter o emprego e para as empresas, os colaboradores.

O estudo do Fórum Econômico Mundial afirma que as competências mais valorizadas no mercado de trabalho até 2020 serão: resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, gestão de pessoas, coordenação, inteligência emocional, capacidade de julgamento e tomada de decisões, orientação para servir, negociação e flexibilidade cognitiva.

## **5.5 Autoconhecimento**

Tudo começa no autoconhecimento. Grande parte dos conflitos internos de um indivíduo são desconhecidos por ele mesmo e quando não somos bem resolvidos conosco, dificilmente seremos com os outros. O autoconhecimento promove um encontro com a nossa essência, com quem realmente somos. Ao reconhecer nossos pontos fracos e nossas limitações, passamos a respeitar o outro como ele realmente é.

Quando tomamos consciência sobre nós, aprendemos a questionar sentimentos, emoções e comportamentos que nos limitam. Por essa razão, muitas empresas investem no autoconhecimento de seus funcionários, que muitas vezes estão acostumados a viver no modo automático, desmotivados e acomodados na zona de conforto. O autoconhecimento é o primeiro passo para evoluir como ser humano e alcançar a excelência pessoal e profissional.

## 5.6 Inteligência Social

No livro “Inteligência social a nova ciência do sucesso” Goleman afirma que existem dois tipos de inteligências: a emocional e a social. Segundo o autor, foi por conta da inteligência social que ganhamos destaque entre todos os animais e deve ser considerada uma “irmã” da inteligência emocional. Já o autor Howard Gardner, do livro “A Teoria das Inteligências Múltiplas” classifica quatro aptidões que compõem a inteligência social:

- Organizar grupos: habilidade natural de líderes, que possuem facilidade em conduzir pessoas para realizar determinado trabalho.
- Negociar soluções: comum em pessoas que são pacíficas e evitam conflitos ao máximo. Geralmente, estão sempre tentando amenizar situações. Esta é uma característica muito importante em negociadores.
- Ligação pessoal: habilidade de pessoas que possuem empatia e conseguem estabelecer ligações emocionais facilmente com outras pessoas. É uma virtude que auxilia em relacionamentos, pois são pessoas que estão constantemente se colocando no lugar do outro.
- Análise social: característica comum em profissionais como terapeutas, por exemplo, é a habilidade de prever emoções no outro.

Essas aptidões são fundamentais para pessoas que desejam desenvolver a inteligência social, pois juntas, formam pessoas com habilidades distintivas e com grandes chances de alcançar o sucesso no mercado de trabalho.

## 5.7 Programação Neurolinguística

Conhecida como a “arte da excelência humana”, Programação Neurolinguística é um estudo de como podemos programar as nossas atitudes (programação) através da linguagem (linguística) que utilizamos para enviar informações para o cérebro (neuro).

A PNL é o estudo de como representamos a realidade em nossas mentes e de como podemos perceber, descobrir e alterar esta representação para atingirmos resultados desejados. (BARNASQUE, 1996, p.1)

Com a PNL é possível tomar consciência de atitudes e pensamentos sabotadores e harmonizar a relação entre a mente consciente e inconsciente. O poder das palavras vai muito além do que se imagina. Elas geram sentimentos, que geram emoções e por fim, resultados. Quando a mente é reprogramada por meio das palavras, é capaz de influenciar tanto de maneira positiva, potencializando a autoestima e autoconfiança, quanto de maneira negativa, por meio de queixas e reclamações. Para a PNL, até mesmo a postura corporal pode influenciar diretamente nas emoções.

A avaliação de relações interpessoais, bem como a produção experimental de interação social nunca foram tratados com seriedade. O que resta a ser investigado em uma sociedade, se os próprios indivíduos que a compõe e seus relacionamentos forem considerados de modo fragmentado ou por atacado? Para expressar isto de modo mais positivo, os próprios indivíduos e sua inter-relações devem ser tratados como estrutura nuclear de toda situação social. (MORENO, 1994, p. 157)

Com o tempo, desenvolvemos pensamentos e crenças que limitam nossas ações, nossa comunicação, nossos comportamentos e relacionamentos. Com isso, passamos a acreditar que somos incapazes de agir, de realizar, de fazer e de ser. As crenças limitantes são hábitos mentais enraizados que impedem as pessoas de se desenvolverem.

Hoje a PNL é a essência de muitas abordagens para a comunicação e para a mudança. Popularizada por Anthony Robbins, John Brandshaw e outros, partículas de PNL se inseriram nos treinamentos de vendas, seminários sobre comunicação, salas de aula e conversas. Quando alguém fala de modelagem da excelência humana, ficar em forma, criar rapport, criar um futuro atraente, está usando conceitos da PNL. (ANDREAS & FAULKNER, 1997, p. 32)

Para a PNL, todos nós temos recursos internos ou então podemos criá-los para alcançar aquilo que desejamos. Somos tudo aquilo que acreditamos ser. Desde que possamos acessar todos os nossos recursos possibilitadores. Esse aprendizado faz com que seja possível vencer bloqueios e obter mais resultados positivos, além de preparar novos talentos e habilidades.

## 5.8 Perfil dos novos líderes

Conforme esses estudos de inteligência emocional, PNL, entre outros, ganham visibilidade e importância, o mercado de trabalho vai se tornando cada vez mais cauteloso no processo de seleção para cargos de liderança, pois não existe mais espaço para aquele modelo de gestão em que chefes transformavam o ambiente profissional em um terror psicológico. Atualmente, habilidades técnicas para exercer uma liderança são tão importantes quanto habilidades emocionais.

Liderar é conquistar a confiança e o respeito das pessoas, é trazê-los cada vez mais para perto de si. Bons líderes são pessoas que conseguem descrever inúmeras características de seus funcionários, tanto profissionais quanto pessoais, como o time do coração, por exemplo. Liderança está diretamente ligada a relacionamentos, pois é desta maneira que o trabalho é conduzido.

Liderar é estimular as pessoas a serem grandes realizadoras. Isso inclui motivar e se comunicar com funcionários, individualmente e em grupos. Liderar envolve o contato próximo com as pessoas, ajudá-las a monitorar tarefas e inspirá-las para que alcancem as metas da equipe e da organização. (BATEMAN E SNELL, 2007, p.17)

É um trabalho que vai além de conduzir pessoas a realizarem tarefas. São feedbacks diários, dicas, suporte e cumplicidade, preparando todos para que também tenham a oportunidade de se tornarem líderes um dia.

## 5.9 Competências essenciais e distintivas

No livro trabalhando com a Inteligência Emocional, Goleman ressalta que existem dois níveis e dois modelos de competência no mercado de trabalho. O primeiro avalia competências básicas que todo profissional precisa ter para determinado cargo e o segundo, as habilidades que o diferenciam dos outros. O autor explica:

Qualquer pessoa atuando em tecnologia da informação necessita de um alto grau de conhecimento técnico especializado simplesmente para fazer seu trabalho. Esse conhecimento especializado é uma competência básica. Entretanto, as duas competências que têm mais peso para fazer com que alguém se destaque nesse campo são um impulso para melhorar e a habilidade de persuasão e influência, que são competências emocionais. (GOLEMAN, 1999, p.339)

Portanto, para conseguir destaque em uma área de atuação, é necessário ir em busca daquilo que os outros ainda não tem. Provavelmente, em um setor administrativo, muitos terão graduação, pós-graduação, fluência em determinado idioma, mas o que te diferenciara dos demais?

## **6 PRODUTO**

O capítulo aborda todo o processo de estruturação, desenvolvimento e conclusão do produto.

### **6.1 Pré-produção**

O trabalho teve início por meio da Pesquisa Bibliográfica, que com base na definição, é desenvolvida por meio de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos (GIL, 2008). Com isso, este projeto teve como base os seguintes métodos de pesquisa: livros, pesquisas documentais, artigos, documentários, filmes e trabalhos de graduação de fontes secundárias.

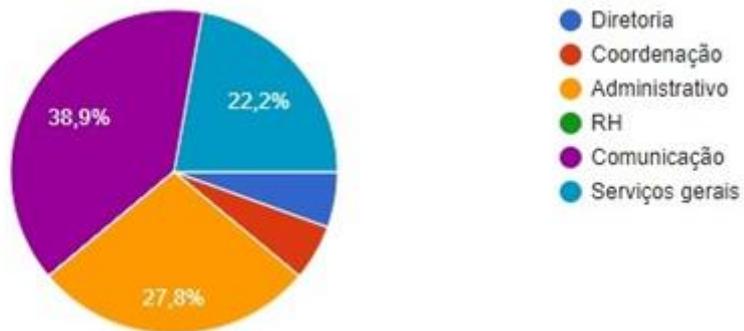
Outro método muito importante, foram as pesquisas de campo de fonte primária e as entrevistas realizadas com fontes, como especialistas, professores, treinadores, líderes, pessoas físicas e conversas informais. A partir deste levantamento de dados, foi realizada a pesquisa descritiva, com o objetivo de identificar pessoas e empresas que se enquadram na proposta do projeto.

Definido o tema, foi aplicada uma pesquisa em 19 funcionários de diferentes empresas, por meio da plataforma do Google, que já fizeram cursos e treinamentos de desenvolvimento humano. O objetivo da pesquisa foi saber em que esses métodos auxiliaram e se os indivíduos conseguiram obter resultados desejados. O número, foi suficiente para dar início ao projeto, uma vez que, as respostas tenham sido conclusivas. Confira os resultados abaixo.

Introdução:

- Qual a sua área de atuação?

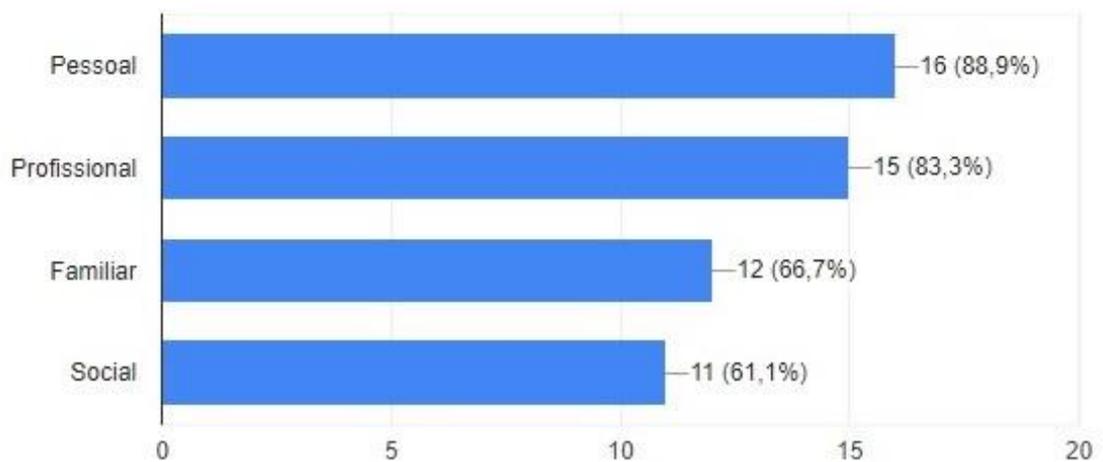
**Figura 5 - atuação**



Fonte: Própria (2018)

- Por meio destes cursos e treinamentos, você obteve resultados em quais áreas?

**Figura 6 – resultados**



Fonte: Própria (2018)

*Sobre Inteligência Emocional:*

- Você acredita que Inteligência Emocional auxilia na conquista de objetivos?

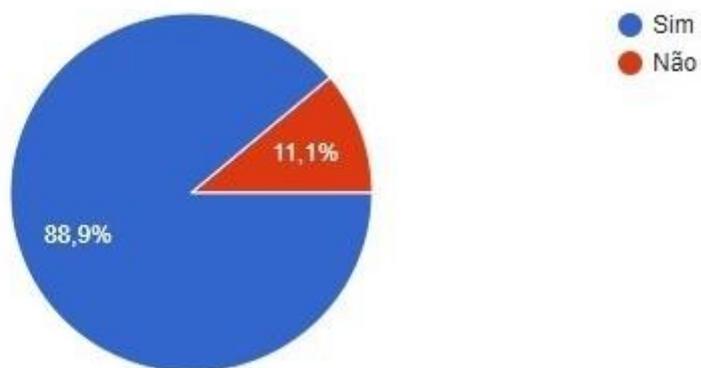
**Figura 7 – Conhecimento**



Fonte: Própria (2018)

- Na sua opinião, é algo essencial para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

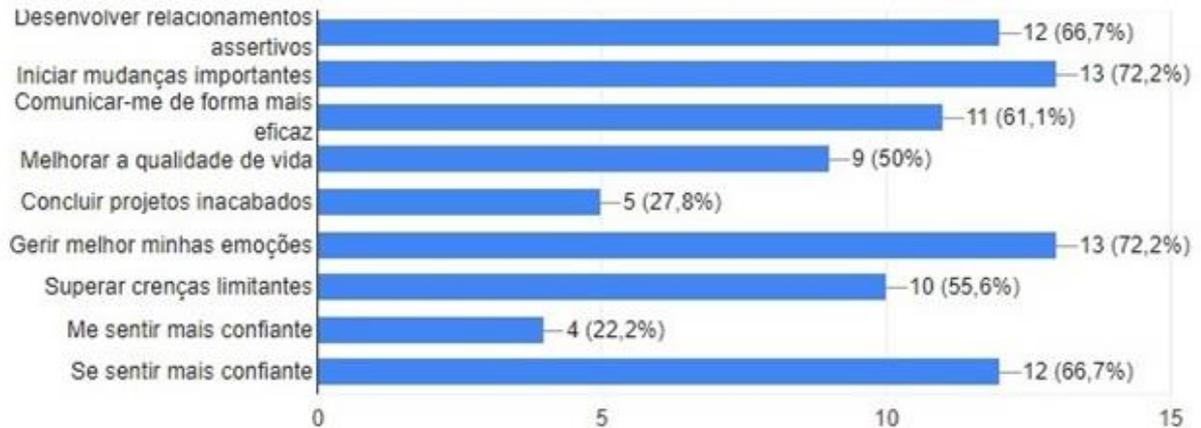
**Figura 8 - Opinião**



Fonte: Própria (2018)

- Por meio dos cursos e treinamentos que a empresa proporciona, você tem conseguido:

**Figura 9 - Mudanças**



Fonte: Própria (2018)

- Você recomendaria cursos voltados para o autoconhecimento, autodesenvolvimento e Inteligência Emocional?

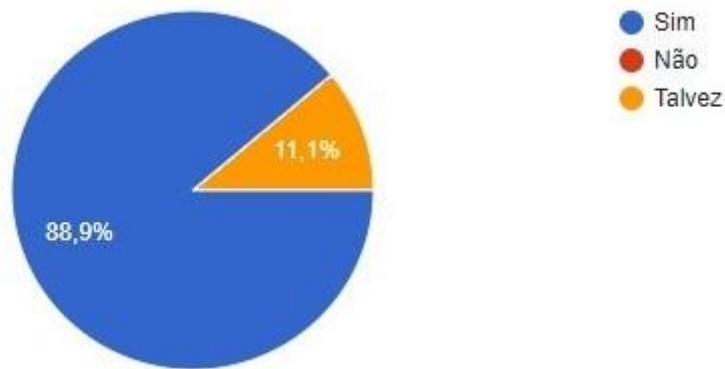
**Figura 10 – Recomendações**



Fonte: Própria (2018)

- Você percebeu muitas mudanças desde que começou a participar desses cursos?

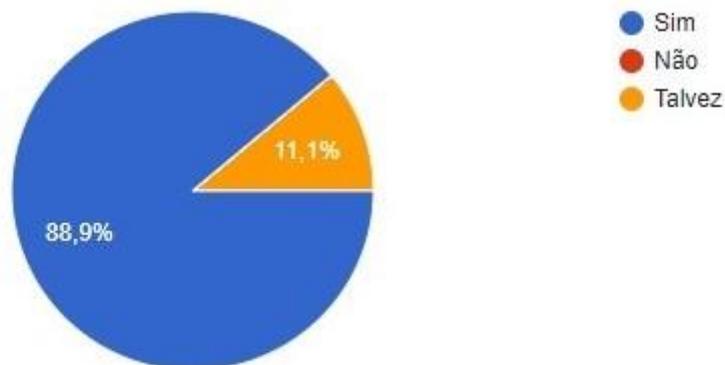
**Figura 11 – Evolução**



**Fonte: Própria (2018)**

- Você deseja continuar aprimorando habilidades como autoconhecimento, Inteligência Emocional, entre outros?

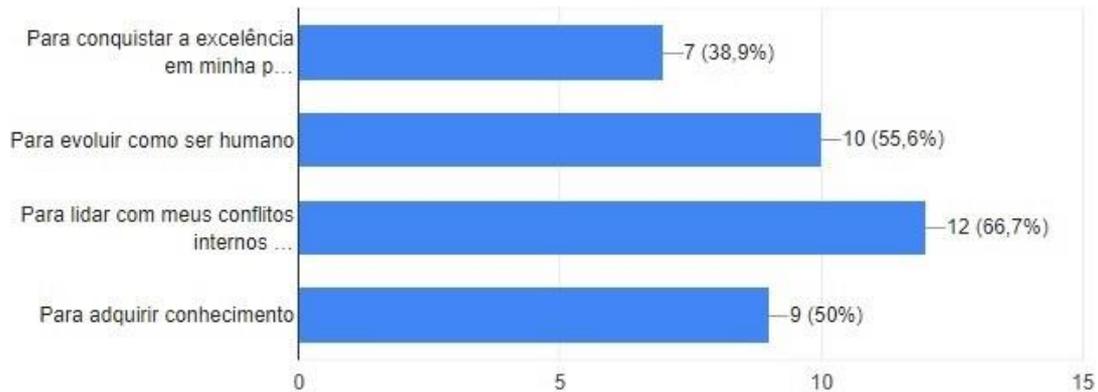
**Figura 12 – Continuação**



**Fonte: Própria (2018)**

- Na sua opinião, por qual motivo desenvolver essas habilidades é algo importante?

**Figura 13 – Justificativa**



**Fonte: Própria (2018)**

O questionário possibilitou compreender a relevância dessa habilidade na vida das pessoas e auxiliou a definir o que será abordado e o modelo que será inspiração para a grande reportagem, que será a revista VOCÊ S/A, pois é direcionada a todos que desejam obter o sucesso profissional e para quem está sempre à procura de oportunidades de aperfeiçoar conhecimentos.

A linguagem, conforme a utilizada na revista, coloquial e jornalística e o público-alvo, todo o estado de São Paulo. Segundo dados obtidos através do mídia kit da revista, o público alvo geral no Brasil são: 60% homens e 40% mulheres, 48,5% de 30 a 39 anos e 61% classe B.

Após concluir a estrutura básica e formato da matéria, foram selecionados os entrevistados, que no total, seriam aproximadamente 12 pessoas. Após contatados, obteve-se retorno sete que aceitaram dar entrevista. Sendo elas, Bento Augusto, Danielle Ribeiro, Flávia Oliveira, Janini Janeri, Márcia Camacho, Rosana Oliveira e Willian Antunes. A forma utilizada para as entrevistas foi via e-mail e pessoalmente.

Para a estruturação da grande reportagem, foram divididas de maneira estratégica, visando uma sequência de raciocínio. Três histórias são de superação, duas entrevistas são com especialistas em RH, uma entrevista com um especialista em PNL e comportamento humano e por fim, uma entrevistada que utilizou a inteligência emocional como um impulso para mudar sua área de atuação.

#### 6.1.1 BENTO AUGUSTO

A primeira entrevista, com Bento Augusto, aconteceu no dia 24 de setembro, em seu escritório, com duração de 50 minutos.

Bento tem 39 anos e atua na área de desenvolvimento humano desde 1996, após perder o pai em um acidente de carro, Bento foi o único sobrevivente da tragédia. Foi estudando os processos neurológicos, a linguagem e os padrões de comportamento que superou a dor, a revolta e a depressão, tornando-se uma das principais autoridades no estudo do comportamento humano.

Fundador do Instituto Você e da AICIS, é autor de oito livros, presidente da Associação Mundial de Constelação e já impactou a vida de mais de 1 milhão de pessoas com suas metodologias exclusivas.

A entrevista foi como estar em uma sala de aula novamente e o método utilizado foi o gravador do próprio celular.

#### 6.1.2 DANIELLE RIBEIRO

A entrevista com a Danielle foi pelo celular, no dia 12 de setembro com duração de 40 minutos.

Danielle, contou todos os detalhes de sua busca por autoconhecimento e o quanto a falta de Inteligência Emocional estava a prejudicando no dia a dia. O bate-papo foi com o objetivo de compreender quais mudanças profissionais são obtidas após o desenvolvimento desta habilidade e quais são os resultados palpáveis.

Ao desligar o telefone, recebi uma mensagem me agradecendo por tê-la feito relembrar toda a sua história e sentir orgulho de sua evolução.

### 6.1.3 FLÁVIA DE OLIVEIRA

A entrevista com a Flávia aconteceu no dia 07 de junho, via e-mail e o primeiro contato, no fim do mês de maio, onde foram enviadas as perguntas.

A professora, que também é graduada em comunicação social, possui cinco cursos de pós-graduação, é mestranda em Recursos Humanos, especialista em grafologia, neuropiscopedagoga e carrega mais de 18 anos de experiência em gestão de pessoas.

Com a experiência profissional, as perguntas, que se encontram nos apêndices, foram direcionadas para os profissionais que o mercado procura, os modelos de gestão e a importância da inteligência emocional em um ambiente corporativo.

### 6.1.4 JANINI JANERI

O tipo de entrevista que foi por telefone e que adoraria se tivesse sido pessoalmente. Com duração de 30 minutos, Janini dividiu comigo, no dia 13 de setembro, a razão pela qual decidiu dar uma reviravolta em sua área de atuação profissional.

Determinada e confiante, atualmente ela é fotógrafa, coach de saúde e emagrecimento e feliz, muito feliz com as escolhas que fez após ir em busca de autoconhecimento e Inteligência Emocional.

#### 6.1.5 MÁRCIA CAMACHO

Márcia é formada em administração de empresas e pós-graduada em gestão de pessoas. A entrevista foi realizada na casa dela, no dia 04 de outubro, com duração de aproximadamente 25 minutos.

Ela compartilhou sua experiência no mercado de trabalho, a postura de colaboradores e um pouco do que já viu durante esses 20 anos de atuação profissional, sendo boa parte deste tempo trabalhando em indústrias, muitas vezes, inflexíveis. O mais interessante e inspirador foi compreender qual o modelo de gestão que ela utiliza e como lida com os problemas do dia a dia.

#### 6.1.6 ROSANA OLIVEIRA

A entrevista com a Rosana, foi pessoalmente, ao finalizar um curso de formação em PNL que decidi fazer para adquirir mais conhecimento na área. Durante os dias 29 de setembro a 06 de outubro, com duração de 20 minutos.

Rosana foi quem ministrou o curso de formação, durante oito dias. Ela é médica, com pós-graduação em Medicina do Exército, Hipnoterapeuta e certificada internacionalmente em Constelações Sistêmicas.

As perguntas para Rosana foram só sobre Programação Neurolinguística, pois embora já me sentisse preparada para desenvolver um infográfico explicando o que é, quis ter como base a opinião de um especialista.

#### 6.1.7 WILLIAN ANTUNES

Com duração de 40 minutos, no dia 25 de outubro foi uma das entrevistas mais impactantes que fiz. Primeiro, porque falar sobre depressão, ansiedade, entre outras, é sempre algo difícil para quem já enfrentou.

Willian atualmente é empresário, coach e fisiculturista e além de ter auxiliado ele a superar todas as adversidades, a Inteligência Emocional também é incorporada em sua academia, onde ele auxilia os alunos a conquistarem o que desejam. O caso mais famoso é o de uma aluna que também era depressiva e com a ajuda de Willian, emagreceu 50kg em um ano de dedicação.

## 6.2 Produção

A produção foi, sem dúvidas, a parte mais desafiadora do projeto. Minha preocupação com o tema era para que não se tornasse algo cansativo de ler. Portanto, reescrevi dezenas de vezes até a leitura fluir de uma maneira natural.

Demorei muito para definir o título e o primeiro parágrafo, pois não conseguia pensar em nada bom o bastante.

Ligar as entrevistas, os infográficos e as imagens, deu um pouco de trabalho, porém, nada perto da alegria de ver o projeto sendo diagramado e ficando da maneira como eu imaginava.

Quem cuidou da diagramação foi uma designer. Especifiquei tudo o que estava na minha cabeça, para que pudesse me identificar com o projeto depois de finalizado.

Em relação ao layout, o tamanho foi escolhido um pouco maior que A5, mas menor que A4, para caber em bolsas e ser fácil de manusear e transportar. As cores da capa e contracapa são escuras, destacando mais o título, e levando em consideração que todo o projeto foi feito para ser sofisticado, diferenciado, descontraído e inovador, sem tirar a seriedade do tema.

O layout das páginas, teve sua criação pensada para ser dinâmico, fugir do "quadrado", quebrando padrões em alguns momentos e reorganizando, mantendo sempre uma ordem de pensamento para o leitor seguir.

As cores foram escolhidas para se destacarem, e a página tem um leve tom creme que não deixa a vista cansar, podendo manter a leitura por mais tempo. Sofisticado e também moderno.

As imagens foram sendo definidas ao longo da edição, de acordo com o texto, já os infográficos foram pensados para seguir uma linha inovadora, assim como o tema, e visualmente chamativos.

A parte textual, em alguns momentos, aparece com um pouco mais de espaçamento, porém, isso aconteceu por conta da posição das imagens, que optamos por não alterar.

Especificações técnicas: 4 cores; capa: papel couché 250g/m<sup>2</sup>, laminação fosca; miolo: papel couché 150g/m<sup>2</sup>; dois grampos; 17x24,5cm (fechado).

### **6.3 Pós-produção**

O produto final contém 32 páginas, que variam entre infográficos, imagens dos entrevistados, imagens de banco de imagens e frases em destaque. A foto da capa, embora simples, é muito expressiva e representa o tema escolhido. Já as de início, foram colocadas em um formato mais descontraído para combinar com a modernidade dos infográficos e do restante da matéria. O infográfico sobre PNL, se fez necessário uma vez que, o assunto foi citado na reportagem. As outras páginas foram variando entre textos, cores no tom mais azulado e fotos em diferentes formatos.

Os infográficos, em diferentes cores, foram utilizados para quebrar um pouco a seriedade e tonar a matéria mais interativa. As informações para desenvolvê-los, foram retiradas do referencial teórico.

## 7 FINANCEIRO

Os gastos relacionados à pesquisa bibliográfica e produção da grande reportagem envolvem os seguintes itens:

***Tabela 1 - Gastos com a produção***

<b>Item</b>	<b>Título</b>	<b>Preço (R\$)</b>
Livro	Inteligência Emocional	R\$ 50,90
Livro	Trabalhando com a Inteligência Emocional	R\$ 69,90
Livro	Inteligência Social	R\$ 89,00
Livro	Liderança: A Inteligência emocional	R\$ 30,90
Uber	Gastos utilizados para realizar entrevistas	R\$ 60,00
Relatório	Impressão de três vias	R\$ 100,00
Banda larga	Utilizada para as pesquisas online	R\$ 200,00
Designer Gráfico	Para a diagramação	R\$ 650
Impressão	Impressão da reportagem e dos relatórios	R\$ 700,00
Stand	Montagem e decoração do stand	R\$ 700,00
	<b>Total</b>	<b>R\$ 2.650,70</b>

Fonte: Própria (2018)

## 8 CRONOGRAMA

Tabela 2 – Cronograma de atividades

	2018										
Atividade	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV
Escolha do tema											
Início do projeto											
Pesquisas bibliográficas											
Produção de questionário											
Aplicação do questionário											
Agendamento de entrevistas											
Entrega do pré-projeto e Pré-banca											
Entrevistas											
Finalização de projeto											
Edição de material											
Revisão final											
Apresentação à banca											

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos do projeto foram alcançados ao longo de seu desenvolvimento, onde o maior objetivo, era provar a importância da Inteligência Emocional para conseguir uma carreira de sucesso.

Com o embasamento da pesquisa bibliográfica, foi possível identificar as fontes certas para conseguir as entrevistas e a medida em que as histórias foram sendo compartilhadas, foi possível alcançar os objetivos específicos, comprovando na prática os efeitos profissionais dessa habilidade.

Com o referencial teórico e a metodologia estipulada, o processo de produção ocorreu de maneira mais natural e com um melhor direcionamento. O maior desafio foi conseguir uma entrevista, devido a agenda do entrevistado e também, construir uma matéria interativa e ao mesmo tempo, com a seriedade do tema.

Para o jornalismo, o projeto contribui para uma comunicação mais assertiva, com o uso correto da linguagem e ampliação de vocabulário. Além do exercício da empatia e não-julgamento, ou seja, a aceitação das diferenças.

Atualmente, um dos maiores desafios para as organizações é contratar colaboradores que saibam lidar com as mais variadas situações e principalmente, com pessoas. Além de auxiliar no autoconhecimento, a inteligência emocional influencia diretamente na postura profissional, em se adaptar e se relacionar.

Quanto maior as habilidades emocionais, mais produtivos seremos e, como consequência, mais importante para os processos profissionais dos quais nos envolvermos. Isso significa se destacar para as oportunidades.

A nova demanda do mercado de trabalho atende a uma necessidade que ainda não se aprende nos bancos das escolas ou nos cursos de graduação. A gestão das emoções é o resultado de um profundo processo de autoconhecimento, onde tudo depende do quanto estamos dispostos a reconhecer as nossas limitações e transformá-las em recursos possibilitadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREAS, Connirae. **A Essencia da Mente**. São Paulo: SUMMUS, 1993. Acesso em: 20 abr. 2018.

APRIGIO, Bruna Tábata. GERAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO: Geração Y. Disponível em: <http://www.revista.unisal.br/sj/index.php/RevAdministracao/article/view/232>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

AUGUSTO, Bento. **Leis da Conexão**. São Paulo: Gente, 2018. Acesso em: 16 fev. 2018.

AUGUSTO, Bento. **PNL e VOCÊ: Desenvolva seu potencial**. São Paulo: Pampulha, 2015. Acesso em: 25 ago. 2018.

BARNASQUE, Getúlio. **Afinal, o que é PROGRAMAÇÃO NEUROLINGÜÍSTICA?** Golfinho, 1996. Acesso em: 22 abr. 2018.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott. **Administração: liderança e colaboração no mundo competitivo**. Rio de Janeiro: McGraw-Hill, 2007. Acesso em: 22 abr. 2018.

CASTELLS, Manuel. **A Era da Informação: economia, sociedade e cultura**, vol. 3, São Paulo: Paz e terra, 1999. Acesso em: 23 abr. 2018.

CURY, Augusto. **Oitavo código da inteligência: código do eu como gestor da emoção**. In: O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional. Rio de Janeiro: Thomas Nelson B/rasil/Ediouro, 2008. Acesso em: 23 abr. 2018.

DE FLEUR, Melvin, L. **Teorias de comunicação de massa**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968. Acesso em: 25 abr. 2018.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker**. São Paulo: Nobel, 2002. Acesso em: 26 abr. 2018.

ÉPOCA. **Pesquisa feita em 19 países mostra como as gerações X, Y e Z são diferentes**. 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/09/pesquisa-feita-em-19-paises-mostra-como-geracoes-x-y-e-z-sao-diferentes.html>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

EXAME. **10 competências que todo profissional vai precisar até 2020**. 2016. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/10-competencias-que-todo-profissional-vai-precisar-ate-2020/>>. Acesso em: 8 mai. 2018.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. Acesso em: 30 abr. 2018.

FRANKE, Ursula. **O rio nunca olha para trás**. São Paulo: Conexão Sistêmica, 2013. Acesso em: 28 mai. 2018.

GARDNER, HOWARD. **A Teoria das Inteligências Múltiplas**. Rio de Janeiro: Campus, 1985. Acesso em: 3 mai. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002. Acesso em: 8 fev. 2018.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Acesso em: 5 mai. 2018.

GOLEMAN, Daniel, ph.D. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007. Acesso em: 8 mai. 2018.

GOLEMAN, Daniel. **How to Be Emotionally Intelligent**. The New York Times, 2015. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2015/04/12/education/edlife/how-to-be-emotionally-intelligent.html?rref=collection%2Fbyline%2Fdaniel-goleman>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

GREGORY, Scott. **The Most Common Type of Incompetent Leader**. Harvard Business Review, 2018. Disponível em: <[https://hbr.org/2018/03/the-most-common-type-of-incompetent-leader?referral=03758&cm\\_vc=rritempage.top\\_right](https://hbr.org/2018/03/the-most-common-type-of-incompetent-leader?referral=03758&cm_vc=rritempage.top_right)>. Acesso em: 10 mai. 2018.

JORDÃO, Matheus Hoffmann. **A mudança de comportamento das gerações X,Y,Z e Alfa e suas implicações**. 2016. Disponível em: <[http://www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20162/SLC0631-1/geracoes\\_%20xyz\\_.pdf](http://www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20162/SLC0631-1/geracoes_%20xyz_.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2018.

LAWLEY, James; TOMPKINS, Penny. **Rapport – O ingrediente mágico**. Golfinho, 2007. Acesso em: 12 mai. 2018.

LIMA, Edvaldo Pereira. **Páginas Ampliadas**. São Paulo: Manole, 2009. Acesso em: 18 fev. 2018.

MORENO, J. L. **Psicoterapia de Grupo e Psicodrama**. São Paulo: Mestre Jou, 1974. Psicodrama. São Paulo: Cultrix, 1991. Acesso em: 9 mai. 2018.

PAULA, Ana, Teodoro, Plínio, Thomé, Theresa. **Uma abordagem transpessoal da comunicação social**. 2017. Acesso em: 3 mai. 2018.

PERICIA, André. Sita, Mauricio. **O segredo do sucesso pessoal**. São Paulo: Ser Mais. 2015. Acesso em: 10 abr. 2018.

LIPKIN e PERRYMORE, Nicole e April. **A geração y no trabalho: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa**; Rio de Janeiro: Autêntica Business. 2010. Acesso em: 15 abr. 2018.

SCALZO, Marília. **Jornalismo de Revista**. Contexto, 2009. Acesso em: 09 jun. 2018.  
SCHAWBEL, Dan. **Daniel Goleman on Leadership and The Power of Emotional Intelligence**. 2011. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/danschawbel/2011/09/15/daniel-goleman-on-leadership-and-the-power-of-emotional-intelligence/#21d603406d2f>>. Acesso em: 12 mai. 2018.

SERRANO, Daniel Portilho. **Geração Baby Boomer**. Portal do Marketing, 2010. Disponível em: <[http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Geracao\\_Baby\\_Boomer.htm](http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Geracao_Baby_Boomer.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SERRANO, Daniel Portilho. **Geração X**. Portal do Marketing, 2010. Disponível em: <[http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao\\_X.htm](http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_X.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SERRANO, Daniel Portilho. **Geração Y**. Portal do Marketing, 2010. Disponível em: <[http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao\\_Y.htm](http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Y.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SERRANO, Daniel Portilho. **Geração Z**. Portal do Marketing, 2010. Disponível em: <[http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao\\_Z.htm](http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Z.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SILVA, Eliane Wenderroschi. **Inteligência Emocional e sua importância nas lideranças e no trabalho**. 2016. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_M\\_045.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_045.pdf)>. Acesso em: 22 abr. 2018.

VALLE, Patrícia Barroso do. **Inteligência emocional no trabalho: um estudo exploratório**. 2006. 48 f. Dissertação - (Mestrado profissionalizante em administração) – Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006. Acesso em: 22 abr. 2018.

WEISINGER, Hendrie. **Inteligência Emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I.E. nas suas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Acesso em: 22 abr. 2018.

## APÊNDICES

### APÊNDICE 1 – Perguntas e Respostas Bento Augusto

AG: Bento, por favor, me conta a sua história.

BA: Então, eu nasci e fui criado na fazenda dos meus pais. Era fantástico porque cada semana estamos em um lugar, em exposições, campeonatos. Meu pai, era um dos responsáveis pela FAPIJA, não sei se você conhece, uma feira agropecuária que acontecia em Jacareí. Um dia, depois de ir embora do local, com meu pai e meu primo, estávamos voltando pela Dutra e um caminhão saiu e atravessou a pista. Exatamente nesse momento, meu pai estava ultrapassando e bateu a caminhonete que estávamos. O carro rodopiou e caiu a mais ou menos uns 30 metros de altura. Meu primo, consegui tirar mas não encontrei meu pai, me lembro que eu estava muito machucado e logo depois fui socorrido e levado direto para o hospital. Quando chegamos lá, pedi para ligar para minha mãe e contei o que aconteceu, falei que achava que meu primo estava morto mas que não sabia do meu pai.

Horas depois, meus amigos foram me buscar no hospital e no caminho para a fazenda, me disseram que os dois haviam morrido. Foi tudo muito rápido, então fui ao velório, me despedi e após chegar em casa, tinha um jornal que o acidente estava na manchete e ali dizia que meu pai havia morrido dentro do carro. Naquele momento me veio um sentimento terrível, de tristeza e principalmente de culpa, por não ter tirado meu pai de lá. Ficou como se fosse um disco arranhado passando na minha cabeça e alguns meses depois, eu já estava em depressão.

AG: E o que você fez para sair desta situação?

BA: Na realidade, eu não tinha a consciência de que aquilo estava me consumindo. Uma namorada na época me convidou para passar um fim de semana em um hotel, para descansar. Eu aceitei mas quando cheguei lá, descobri que ela havia me presenteado com um curso de renascimento e durante aqueles dias, eu pude lembrar de tudo com mais clareza e organizar os meus pensamentos, dar um novo sentido aquele sentimento de culpa em relação ao acidente. Ali, naquele momento, foi quando eu descobri o meu propósito de vida, percebi que as pessoas precisavam daquilo para superar algumas situações, assim como eu.

AG: Ok, e depois?

BA: Bom, foi uma caminhada longa, comecei a estudar profundamente a PNL e a inteligência emocional e em 1996, criei o treinamento VOCÊ, a primeira turma tinham 13 pessoas. Meu objetivo era e é até hoje, ajudar pessoas. Começamos aqui, em São José dos Campos e atualmente, mais de 230 mil pessoas já realizaram o treinamento, sendo mais de 20 turmas por fim de semana em todos os estados. Claro, depois fui me especializando em outras áreas, as coisas foram crescendo cada vez mais e nosso portfólio conta com mais de 20 cursos e treinamentos, voltados para a excelência pessoal e profissional, além dos corporativos e também dos nossos cursos de pós-graduação.

AG: O Instituto VOCÊ já impactou a vida de mais de um milhão de pessoas, está em todos os estados do Brasil, na Europa, nos EUA. Alguns famosos postam sobre vocês, o Léo Chaves já fez algumas palestras ao seu lado. Algum dia você imaginou todo esse sucesso?

BA: Não. Eu não criei pensando nisso. Tudo foi acontecendo e eu acredito muito naquilo que você faz com amor, com carinho -- e quando você faz com paixão -- cresce. Porque sua atenção está ali, seu foco também. Quanto mais eu olho pra mim, mais eu sei de mim mesmo. E mais oportunidades eu tenho de ser melhor, de me organizar para poder avançar. Se dê o presente para ser e fazer diferente. O que nós fazemos é promover um encontro seu com você mesmo. É a oportunidade de se fortalecer em suas dificuldades e aplicar aquilo que já é bom, tornando muito melhor. Muitas vezes, ao perder pessoas, passar por situações marcantes ou que exigem muito de você, acabam deixando marcas muito profundas e nós procuramos tirar esse band-aid e ajudar a cicatrizar de vez.

AG: O início da minha reportagem fala sobre a resistência daqueles garotos da Tailândia, que junto ao técnico, sobreviveram durante dias, superando o frio, a fome e o medo. Podemos dar esse crédito a inteligência emocional?

BA: Com certeza. Esse caso é um excelente exemplo. Quando aplicamos as técnicas que aprendemos com excelência, podemos colher resultados inimagináveis. A inteligência emocional faz a diferença em todos os momentos, quando estamos irritados, ou chateados, frustrados, nervosos, ansiosos...a inteligência emocional nos ajuda a manter o controle das situações, a não fazer escolhas de maneira impulsiva, em uma entrevista de emprego, falar em público, apresentar um projeto, reagir diante de situações desafiadoras...enfim, para tudo podemos utilizá-la.

AG: Na sua opinião, por qual motivo as empresas estão buscando e priorizando profissionais com competências emocionais?

BA: Na realidade, cada vez mais as empresas e corporações têm buscado pessoas com perfil integrativo e colaborativo. Geralmente, esses profissionais possuem características proativas, tornam o ambiente de trabalho harmonioso e agregador. Quando chamados à liderança, conduzem e inspiram a equipe. Envolvem o grupo com a sua motivação. Conduzem sem impor ordens e sem autoritarismo. Sabem ouvir e extrair o potencial de cada membro do time. E, tudo isso, chamamos de inteligência emocional, uma competência que todos podem desenvolver.

AG: Durante o meu trabalho, me baseei muito em livros do Daniel Goleman, considerado o pai da inteligência emocional. Você já usou algum desses livros como base?

BA: Tenho milhares de livros sobre comportamento humano e claro, muitos do Goleman. Ainda não tive a oportunidade de conhecê-lo mas com certeza é uma base excelente,

AG: Quais são seus planos profissionais??

BA: Na semana passada estive em Miami para ministrar uma palestra e essa semana estou indo para a Alemanha, finalizar algumas coisas relacionadas ao congresso mundial que iremos sediar no Brasil em 2019. Estou trabalhando em conjunto com os líderes da ICI (International Association of Coaching Institutes), da IANL (International Association for NLP) e também, na última vez que estive por lá, me tornei presidente da WSCO, organização mundial de Coaching e Constelação. Estamos em constante evolução.

AG: Na sua opinião, qual habilidade será mais valiosa no mercado de trabalho daqui alguns anos?

BA: Algumas habilidades, chamadas competências 4.0, relacionadas diretamente ao contexto da 4ª revolução industrial, ou revolução 4.0 (era digital), já são exigidas e muito valiosas para quaisquer profissionais, independentes da área em que atuam, em especial nos cargos de liderança: comunicação assertiva, visão sistêmica, pensamento estratégico, resiliência, flexibilidade, criatividade, empatia, foco em resultados, administração de conflitos e equilíbrio emocional.

AG: O que você diria sobre os benefícios da inteligência emocional?

BA: Bom, a inteligência emocional tem por base o desenvolvimento de competências que potencializam a nossa capacidade de lidar com as próprias emoções e sentimentos. Por este motivo, não traz apenas resultados internos, mas, sim, para as relações em geral, especialmente as que estão no âmbito profissional, uma vez que desenvolver competências socioemocionais se tornou requisito para o sucesso profissional de qualquer pessoa. Por falar nisso, aqui, um excelente livro.

## **APÊNDICE 2 – Perguntas e Respostas Danielle Ribeiro**

AG: O que ativou a sua tomada de consciência e te motivou a ir em busca do autoconhecimento?

D: Eu havia me separado a alguns anos e essa situação me levou a um estado emocional preocupante. Além disso eu me percebia uma pessoa sem sonhos, sem objetivos e sem conquistas profissionais importantes. Eu queria "ser alguém de verdade", com carreira, de sucesso, mas não sabia nem por onde começar. Fui em busca de conhecimento, pessoas q tivessem um pensamento mais desenvolvido e que pudessem me ajudar a sair desse looping destrutivo. Foi quando uma amiga me apresentou a PNL e me convidou. Veio em um momento oportuno. Eu estava em busca de desenvolvimento pessoal e não sabia.

AG: Você acredita que a inteligência emocional e a PNL foram fundamentais para a sua evolução profissional?

D: Acredito nisso com todas as minhas forças. Enxergar minhas limitações e trabalhá-las com certeza foi fundamental para o meu crescimento profissional.

AG: Quais foram os impactos do autoconhecimento na sua vida?

D: O primeiro impacto foi com as pessoas a minha volta. Imediatamente me afastei das "pessoas tóxicas", aqueles amigos que não agregam, te sugam, te criticam e impedem que você seja mais. Depois, com a minha família. Com toda a consciência que tive após os cursos de formação passei a respeitar e aceitar as diferentes personalidades dentro da minha própria casa. O convívio entre família ficou muito mais fácil. Em terceiro lugar, aprendi a lidar melhor com meus "monstros", a me respeitar, me aceitar, a controlar melhor a ansiedade e expectativas. Passei a lidar de

forma mais inteligente com meus próprios anseios e dúvidas e claro, passei a confiar mais em mim! Por último, depois de tudo melhor alinhado, passei a me sentir mais confiante para assumir maiores riscos dentro da empresa.

AG: Você acredita que atingiu algum objetivo profissional com a ajuda da inteligência emocional?

D: Sim. A inteligência emocional me preparou para os maiores resultados que eu jamais imaginei conquistar. Algumas pessoas já possuem uma inteligência emocional mais desenvolvida. Outras podem e devem se desenvolver para atingir resultados impressionantes mesmo que isso pareça impossível.

AG: Quais foram os resultados?

D: Alguns dos meus resultados, TODOS após o início dos estudos de inteligência emocional e PNL:

- Me tornei a única vendedora da minha empresa regional.
- Sou referência na área de relacionamento para meus clientes - que muitas vezes só se sentiam confortáveis comigo.
- Dupliquei meu salário e minha visibilidade na empresa (no Brasil todo) e no mercado.
- Como executiva de vendas ultrapassava todas as metas chegando muitas vezes a ser a melhor ou a segunda melhor vendedora de todos os canais da empresa no Brasil.
- Assumi a gerência do departamento de vendas da empresa em 2018.
- Fui convidada a me tornar sócia de uma das empresas de um novo projeto dos meus diretores, devido aos resultados obtidos nos últimos 3 anos (período em que fiz o primeiro treinamento de PNL).
- Fui convidada a fazer parte da equipe de treinamento do Instituto onde iniciei meus estudos.

### **APÊNDICE 3 – Perguntas e Respostas Flávia de Oliveira**

AG: Quando e por qual razão você decidiu trabalhar na área de desenvolvimento humano e gestão de pessoas?

F: Na verdade, não foi uma decisão direta e consciente. Eu comecei a trabalhar com Recursos Humanos e após participar de um curso de desenvolvimento pessoal, me interessei pelo tema, comecei a estudar a respeito e incorporar meus conhecimentos às minhas atividades de treinamento e desenvolvimento realizados nas empresas com as quais trabalhava, até que isso virou uma atividade profissional e passei a me especializar cada vez mais em desenvolvimento humano.

AG: De qual maneira a inteligência emocional pode auxiliar na excelência profissional?

F: A inteligência emocional, tem por base o desenvolvimento de competências que potencializem a nossa capacidade de lidar com nossas emoções e sentimentos de modo a promover resultados positivos tanto para nós mesmos, quanto para as pessoas com as quais nos relacionamos, deste modo, fica fácil a gente perceber que a inteligência emocional faz toda a diferença no âmbito profissional, uma vez que trata de desenvolver as competências socioemocionais fundamentais para o sucesso profissional de qualquer pessoa.

AG: Você poderia dar exemplos de funcionários que atingiram importantes resultados após realizarem cursos e treinamentos?

F: Os exemplos são inúmeros, trabalho há mais de 15 anos com treinamentos ligados a desenvolvimento humano e inteligência emocional e já vi mudanças profundas em muitos profissionais, seja no contexto de liderança, quando no desenvolvimento de competências e novas habilidades. Posso dar o exemplo de um gestor, como qual trabalhava, que era extremamente estressado e isso tornava o ambiente de trabalho péssimo, ele era muito exigente, mas sua exigência está relacionada a uma insegurança muito grande. Quando trabalhou a insegurança, como deficiência do seu perfil, conseguiu melhorar muito as posturas e comportamentos e com isso, o relacionamento com a equipe. Isto aconteceu há 14 anos, não trabalhamos mais juntos há muitos anos... e até hoje, conversamos a respeito. E quando ele percebe que está caindo em padrões negativos de comportamento, ele me liga e pede alguma indicação de curso, reciclagem ou atividade para autodesenvolvimento.

AG: Você também trabalha com treinamentos para crianças, no meu trabalho, faço comparações entre as gerações e cito a Geração Alpha. É possível ensinar crianças a desenvolverem habilidades como empatia, autoconhecimento, relações interpessoais e comunicação assertiva? Como?

F: Não é só possível, é fundamental. São as competências socioemocionais que farão as crianças desenvolverem melhores habilidades de trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, empatia e comunicação assertiva, para tanto, desde sempre as escolas devem inserir em suas grades curriculares uma disciplina voltada para Educação Psicológica e Inteligência Emocional e estimular os processos a elas relacionadas no ambiente escolar como um todo. Quanto mais cedo as pessoas aprenderem a lidar com suas emoções e sentimentos, menos sofreram com as dificuldades emocionais que experimentam durante a vida.

AG: Na sua opinião, qual é o tipo de profissional que o mercado de trabalho procura atualmente?

F: Profissionais aptos a mudanças constantes, resilientes, empáticos, dispostos a encarar desafios, criativos e que saibam onde buscar conhecimento... profissionais com alto nível de inteligência emocional, fazem mais diferença do que profissionais com alto nível de conhecimento específico e técnico, pois estas últimas competências são mais fáceis de "ensinar"...

AG: O que diferencia um bom líder dos demais?

F: A capacidade de perceber a equipe, compreende-la, conhecendo cada um de seus funcionários e seu potencial individual e em grupo. Podendo assim, desenvolvê-los e utilizar da melhor maneira possível seu potencial. Um líder atualmente precisa ser estratégico, ter visão sistêmica e capacidade de tomada de decisão a partir do conhecimento das competências de cada membro do seu grupo.

AG: Como se tornar um líder?

F: A liderança é uma competência que pode ser desenvolvida, para tanto é preciso querer aprender a ser líder, treinar habilidades, fazer auto gestão do seu potencial e do seu desenvolvimento, basear-se em princípios fortes na capacidade de olhar o outro com respeito e dignidade, valorizando cada indivíduo que faça parte da sua equipe e buscando desenvolvê-los continuamente. A liderança é intrínseca, precisa acontecer de dentro pra fora. Só ter um cargo de líder, não significa ser líder.

AG: Quais modelos de liderança você acredita que sejam viáveis atualmente?

F: Os modelos de liderança servem para conhecermos ferramentas e técnicas que permitem desenvolver uma equipe e processos ligados a ela... assim é sempre bom

conhecer novos modelos e experimentar novas ferramentas. Se eu pudesse sugerir um modelo, hoje escolheria a liderança coach.

AG: Por qual motivo as pessoas devem buscar cursos e treinamentos de desenvolvimento humano?

F: Primeiro para se conhecer melhor. Ter consciência de suas limitações e possibilidades. E a partir poder mudar comportamentos, hábitos, crenças e modelos mentais que são negativos para si próprias, prejudicando-as emocionalmente e impedindo seu crescimento e sucesso, em qualquer área de suas vidas.

#### **APÊNDICE 4 – Perguntas e Respostas Janini Janeri**

AG: Como cursos e treinamentos de inteligência emocional e autoconhecimento mudaram a sua vida?

J: Eu entendi que eu sou do jeito que sou, mas as vezes eu posso ser diferente. Treinando todos os dias, vendo coisas diferentes todos os dias. Crescemos e dificilmente tomamos consciência da quantidade de recursos que temos para ser alguém melhor. Passamos tanto tempo vivendo no modo automático que esquecemos do que realmente importa.

AG: Quais evidências/sentimentos te fizeram perceber que estava na hora de uma mudança de rota?

F: A vida inteira eu repeti padrões. Quando me dava por mim estava com atitudes iguais da minha mãe que é ansiosa demais e eu não queria mais ser assim. Eu senti que chegou a hora de ser diferente, mas sozinha não conseguia por este motivo fui buscar recursos. A maternidade me fez entender que eu sou responsável pela forma que trabalho a minha cabeça e também a dos meus filhos. Por isso, fui em busca de algo que fizesse sentido pra mim.

AG: Qual era a sua área de atuação antes e qual é atualmente? Você sente que fez a escolha certa?

J: Eu tenho certeza que fiz a melhor escolha. Eu era gerente de marketing em uma grande multinacional americana e apesar de gostar de trabalhar sempre me senti um peixe fora d'água. Hoje entendo o porquê. O que faz sentido para mim é transformar

vidas, hoje sou fotógrafa e coach de saúde e emagrecimento e ajudo muitas pessoas a serem mais felizes e saudáveis através de mudança de hábitos.

AG: Como foi a mudança?

J: Desafiadora. Somos criados dentro de um padrão e quando quebramos aquilo, é como se estivéssemos decepcionando todos ao nosso redor. Na época, não tive o apoio de ninguém. Basicamente, ninguém entendia por qual motivo alguém que tem um salário bom e uma boa colocação no mercado de trabalho vai abandonar tudo para ir em busca de algo sem garantias. Mas naquele momento eu sabia que estava infeliz e também já tinha ciência do que deveria ser feito para mudar, então, segui o meu coração.

AG: Muitas pessoas estão insatisfeitas em suas áreas de atuação e não têm coragem de mudar radicalmente sua vida profissional. Qual é o seu conselho?

J: O mundo muda quando você muda. Tudo que uma pessoa consegue a outra também consegue. Basta estar aberta e escutar o coração. Se continuar a fazer o que sempre fizemos teremos sempre os mesmos resultados. Toda mudança deve ser interna, portanto, se você tiver certeza do que quer, acredite em você.

## **APÊNDICE 5 – Márcia Camacho**

AG: Márcia, no meu primeiro contato com você, você já me explicou um pouco da sua experiência profissional. Você é uma líder e também já realizou diversos cursos voltados para o desenvolvimento humano. O que mudou na sua postura profissional após adquirir novos conhecimentos?

M: O primeiro ponto importante foi o desenvolvimento do perfil de liderança. Também ajudou muito a potencializar a minha inteligência emocional. O autoconhecimento, por sua vez, me fez perceber quais são as minhas limitações, abrindo espaço para trabalhá-las. E ao reconhecer em nós crenças limitadoras, passei a compreender melhor o outro, a aceitar, a me relacionar melhor. E isso refletiu no meu relacionamento interpessoal.

AG: Como você avalia o antes e depois de seus funcionários quando realizam algum curso ou treinamento?

M: Percebo uma melhora na comunicação, na autoestima, na confiança, no interesse em se envolver nos projetos, aumento da energia e, principalmente, da empatia. Os colaboradores passam a compreender, acolher e ajudar uns aos outros.

AG: Na sua opinião, o que é sucesso profissional?

M: É gostar do faz, ter um ambiente de trabalho criativo e produtivo, contar com uma equipe formada por pessoas positivas, confiáveis, amigáveis e companheiras. Ter reconhecimento e inteligência emocional para ressignificar os pontos negativos transformando-os em desafios a serem superados

AG: O que faz com que os funcionários fiquem desmotivados e acomodados?

M: Com certeza o retrabalho, a falta de reconhecimento e de liderança.

AG: Como a inteligência emocional pode auxiliar no desempenho profissional e em que momento ela é necessária?

M: Acredito que o conhecimento técnico seja responsável pela contratação das pessoas, mas é a inteligência emocional faz com que elas permaneçam no emprego. Hoje, falamos em inteligência relacional, que é a pessoa que possui grande habilidade para lidar com pessoas e isso faz toda a diferença no alcance dos resultados. Ter um grupo unido, focado, em que as pessoas se ajudam mutuamente transforma o ambiente de trabalho em um lugar produtivo.

A inteligência emocional também traz flexibilidade, resiliência, habilidade para gerenciar conflitos, trabalhar sob pressão e vencer o estresse.

AG: Por qual motivo atualmente as pessoas estão cada vez mais em busca de cursos de autoconhecimento, inteligência emocional, coaching, entre outros?

M: Nos dias de hoje, o mercado de trabalho tem valorizado profissionais com habilidades comportamentais. Portanto, na disputa por uma vaga, as pessoas que possuem inteligência emocional saem na frente, contam com esse diferencial frente à concorrência. Há ainda aqueles que encontram nessa área uma nova forma de atuação.

AG: Quando você realiza algum processo seletivo, esse tipo de habilidade conta na hora de tomar uma decisão?

M: Com certeza. É um diferencial cada vez mais valorizado e até exigido pelo mercado de trabalho.

## **APÊNDICE 6 – Rosana Oliveira**

AG: Como a linguagem pode influenciar as pessoas de maneira inconsciente?

R: Bom, primeiramente, é preciso compreender como funciona o processo de comunicação que, em parte é consciente e em parte inconsciente.

Desde que nascemos, desenvolvemos um processo cognitivo, que é o processo de aprendizagem sobre o "eu" e as coisas do mundo. Isso se dá a partir da comunicação, da relação com o outro.

Por exemplo: uma criança bem pequenininha pode não saber o que é uma laranja. E como ela descobre isso? Alguém contando pra ela o que é uma laranja - então ela usa aí a audição - ou provando uma laranja - que envolve os cinco sentidos. Esta relação com a laranja vai criar uma referência interna, no inconsciente da pessoa. A partir de então, quando alguém falar "laranja", ela vai buscar, de forma inconsciente, a referência que ela tem dessa palavra.

Quando já temos uma referência, o processo continua só que a partir da aprendizagem sobre o que foi aprendido - o que é chamado de deuteroprendizagem. Depois de ter a referência da laranja em nosso inconsciente, vamos provando outros tipos, outras qualidades de laranja, que se somam àquela primeira experiência que formei na infância. Isso se dá com tudo que temos como referência interna, incluindo sentimentos, emoções, sensações etc.

A questão de influenciar nesse processo cognitivo está muito ligada à permissão que a pessoa dá para ser influenciada. Eu posso optar por não provar mais nenhuma laranja, fazendo com que meu registro primário não seja influenciado. O que é importante dizer é que a pessoa só é influenciada se ela se deixa ser influenciada. É uma escolha que se dá na maioria das vezes de forma inconsciente, pois agimos muito de acordo com nossas referências, nossos padrões já formados.

Por exemplo, uma pessoa que tem preconceito contra negros age dessa forma pela referência interna que ela traz - essa referência pode ter ocorrido na relação com os pais, por exemplo, que eram racistas. Quando ela se permite ampliar o seu conhecimento estando com negros ou com alguém que possa trazer mais informações sobre a relação com o negro, essa pessoa terá um aprendizado sobre o aprendizado que ela tinha e pode mudar sua opinião.

Chamamos isso de ampliação da consciência - ou ampliação de mapa mental. Quando uma pessoa, influenciada pela linguagem (verbal ou não verbal) deixa de agir a partir de um padrão (inconsciente) e muda seu comportamento (trazendo à

consciência o comportamento limitante). É quando ela, digamos, deixa-se influenciar por algo externo, algo que está no mundo.

AG: Qual a importância da PNL para o desenvolvimento pessoal?

R: A PNL, assim como outras técnicas e estudos do comportamento humano, atua justamente na ampliação do mapa mental do indivíduo, buscando melhorar a compreensão sobre si mesmo e da sua relação com o mundo. É um processo de autoconhecimento - de conhecer a si próprio, suas atitudes e padrões comportamentais - que permite ao indivíduo dar um novo significado e reprogramar atitudes indesejadas, que limitam sua vida tanto pessoal quanto profissional.

AG: Quais são os princípios da PNL?

R: A PNL trabalha com a premissa de que apenas uma pessoa é capaz de mudar a sua vida e essa pessoa é VOCÊ. É um processo de ampliação da compreensão sobre minha relação comigo mesmo e com o mundo.

AG: O que são crenças limitantes?

R: Crença é tudo aquilo que eu acredito, que eu defendo e que norteia meus passos. Por exemplo: uma pessoa que acredita que o mundo não consegue andar de bicicleta, ela vai se comportar de acordo com essa crença. Se ela acredita que não consegue andar de bicicleta, ela vai se limitar, por exemplo de sentir o vento no rosto que um passeio de bicicleta traz ou deixar de ir a um passeio ciclístico com os amigos.

Todos nossos comportamentos são direcionados pelas nossas crenças e são elas que criam limitações ou possibilidades em nossas vidas.

## **APÊNDICE 7 – Perguntas e Respostas Willian Antunes**

AG: Willian, eu quero que você me conte como você era antes.

W: Bom, sempre tive dificuldade para lidar com algumas situações da vida. Muitas vezes, acabava me entregando na primeira reprovação. Isso foi se agravando e há alguns anos, a depressão tomou conta da minha vida. É uma doença que te consome aos poucos, quando você se dá conta, já está no fundo do poço. Por mais que existam pessoas tentando te ajudar, é como se algo te prendesse ali. Sem esperança de dias melhores. Sou proprietário de uma academia, como você sabe, e na época, fui

deixando de me importar com o trabalho, depois, minha família, meus amigos, meu casamento. Nada me interessava, meu desejo era ficar o dia todo trancado em um quarto no escuro, de preferência.

AG: Ok, e como você conseguiu mudar isso?

W: Uma amiga que treinava na minha academia percebeu que havia algo errado e me falou sobre autoconhecimento em uma das poucas vezes que apareci lá, depois, falou de inteligência emocional e das transformações que aquilo pode proporcionar. Comecei a pesquisar, vi alguns depoimentos e ainda que sem muita esperança, fui em busca. Aos poucos, minha vida foi se transformando.

AG: Como?

W: Passei a compreender que algumas coisas, algumas limitações estavam apenas dentro de mim. Fui trabalhando questões do passado, fortalecendo o meu psicológico e as coisas foram ficando coloridas novamente. Meu relacionamento com as pessoas começou a fluir, meu casamento. Eu sentia vontade de ir trabalhar, de acordar, de ver o dia. Foi dia após dia e as coisas foram se transformando.

AG: E quais foram os resultados profissionais?

W: Bom, não só expandi minha academia, como me tornei fisiculturista, ganhei patrocinadores, amigos, realização profissional. Depois, decidi fazer coaching, pois estou nessa área e vejo muitas pessoas infelizes com seus corpos sem saber como mudar, por onde começar. Essa técnica me ajudou muito, assim, eu consigo auxiliar pessoas a atingirem seus objetivos.

AG: E tem algum caso muito grande de transformação que você auxiliou?

W: Tem vários. Acho que o mais famoso é o da Miriellen, que emagreceu 50kg em um ano. Ela não tinha motivação e as coisas foram assim como foi comigo, aos poucos. Conseguimos transformar primeiro o psicológico dela, de que, os resultados só dependiam dela. Depois, a transformação do corpo foi um reflexo da mente. Atualmente, ela é influenciadora digital e faz bastante sucesso no mundo fitness quando falamos de superação.

AG: Qual é o seu conselho para pessoas que estão passando por algum momento complicado?

W: Olha, eu nunca imaginei que um dia tudo o que vivi seria passado, mas agora é. Meu conselho para quem enfrenta a depressão é: não desista. Insista em você. Vá atrás do seu verdadeiro propósito, sempre existirão pessoas prontas para te ajudar. Procure lembrar que nada é para sempre. A inteligência emocional salvou a minha vida e tenho certeza que ainda salvará a de muitos.

## ANEXOS

## ANEXO 1 – Autorizações Bento Augusto



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) ARA GALVÃO DA SILVA FRANCISCO DE MOURAS, portador (a) do RG 41.848.522-7 e CPF 446.899.698-50, a utilizar minha imagem e voz, a ser veiculada, primariamente, no material em vídeo desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exposições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha minha imagem e voz, pela FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD-ROM ("compact disc" interativo), "home video", D, DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exposições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série audiovisual de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 24 de SETEMBRO, 2018.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: BENTO AUGUSTO DA CUNHA SANTOS

End.: R. BENEDITO OSWALDO LECQUES, 300 APTO 261, Jd. AQUARI

CPF: 254.289.718-27



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Ana Gabriela Branco de Medeiros, portador (a) do RG 41.848.500-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 24/09/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD ROM, CD-I ("compact-disc" interativo), "home video", DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 24 de SETEMBRO, 2018.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: BENTO AUGUSTO DA CUNHA SANTOS

End.: R. BENEDITO OSWALDO LECQUES, 300 APTO 261, JD. AQUARIVIS

CPF: 254.789.718-27

## ANEXO 2 – Autorizações Danielle Alves



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Cira Gabriela Franco de Medeiros, portador (a) do RG 41.848.522-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 12/09/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD ROM, CD-I ("compact-disc" interativo), "home video", DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 23 de outubro 2018.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: Danielle F. A. Alves

End.: R. Tereza, 834, Bg. Industrial, SJ-SP

CPF: 28.791.869-79



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Carla Galvazina Soares de Medeiros, portador (a) do RG 41.848.522-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha imagem e voz, a ser veiculada, primariamente, no material em vídeo desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha minha imagem e voz, pela FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD-ROM ("compact disc" interativo), "home video", D, DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série audiovisual de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 23 de outubro 2017.

Assinatura: [Assinatura]

Nome: Daniel F. A. Ribeiro

End.: R. Tereza, 834, B. Industrial, SJ-SP

CPF: 249.881.869-39

## ANEXO 3 – Autorização Flávia de Oliveira



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) ORA GALVÃO JUNIOR DE OLIVEIRA, portador (a) do RG 41.848.502-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 07/06/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD (“compact disc”), CD ROM, CD-I (“compact-disc” interativo), “home video”, DAT (“digital audio tape”), DVD (“digital video disc”), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 07 de JUNHO DE 2018.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: FLÁVIA DE OLIVEIRA

End.: RUA TIBÉRIAS, 55 - CENTRO JACAREÍ/SP

CPF: 215.938.328-77



## ANEXO 4 – Autorizações Janini Janeri



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Ana Gabriela Franco de Medeiros, portador (a) do RG 41.848.522-7 e CPF 446.892.698-50, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 13/09/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD ROM, CD-I ("compact-disc" interativo), "home video", DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 13 de Setembro 2018.

Assinatura: Janini Janeri

Nome: Janini Janeri

End.: Rua Pitagoras, 790, Jandiaí

CPF: 278.032.058-36



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Carla Gabriela Gonçalves de Medeiros, portador (a) do RG 41.848.522-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha imagem e voz, a ser veiculada, primariamente, no material em vídeo desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha minha imagem e voz, pela FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD-ROM ("compact disc" interativo), "home video", D, DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série audiovisual de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 13 de Setembro 2018.

Assinatura:

Nome:

End.:

CPF:

Jamiri Jamiri  
Jamiri Jamiri  
Rua Pitagóricos, 790, Jundiaí  
278.032.058-36

## ANEXO 5 – Autorização Márcia Camacho



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Carla Gabriela Sacramento de Medeiros, portador (a) do RG 41.898.522-7 e CPF 446.899.698-56, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 04/10/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD ROM, CD-I ("compact-disc" interativo), "home video", DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 04 de outubro 2018.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Márcia Camacho Medeiros

End.: \_\_\_\_\_

Alameda dos Alecrins, 658 - Mirante do Vale

CPF: \_\_\_\_\_

199.236.268-81



## ANEXO 6 – Autorização Rosana Oliveira



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Cara Gabriela Aragão de Medeiros, portador (a) do RG 91.848.512-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 25/10/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD ROM, CD-I ("compact-disc" interativo), "home video", DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 06 de Outubro de 2018.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

End.: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_



## ANEXO 7 – Autorizações Willian Antunes



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Ana Gabriela Arango de Medeiros, portador (a) do RG 41.848.512-7 e CPF 446.897.698-50, a utilizar minha entrevista, a ser veiculada, primariamente, no material em texto desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha a entrevista concedida no dia 25/10/2018, pelo aluno (a) e FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD ROM, CD-I ("compact-disc" interativo), "home video", DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 25 de outubro 2018.

Assinatura: Willian Antunes de Souza

Nome: Willian Antunes de Souza

End.: R. São Judas Tadeu 17B - U. Rica

CPF: 216.206.528-76



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu, abaixo firmado e identificado, autorizo, graciosamente, o aluno (a) Carla Gabriela Evangelina de Medeiros portador (a) do RG 41.848.522-7 e CPF 446.893.698-50, a utilizar minha imagem e voz, a ser veiculada, primariamente, no material em vídeo desenvolvido como Trabalho de Conclusão de Curso, ou ainda destinadas à inclusão em outros projetos educativos, organizados e/ou licenciados pela FVE/UNIVAP, sem limitação de tempo ou de número de exibições.

Esta autorização inclui o uso de todo o material criado que contenha minha imagem e voz, pela FVE/UNIVAP, da forma que melhor lhe aprouver, notadamente para toda e qualquer forma de comunicação ao público, tais como material impresso, CD ("compact disc"), CD-ROM ("compact disc" interativo), "home video", D, DAT ("digital audio tape"), DVD ("digital video disc"), rádio, radiodifusão, televisão aberta, fechada e por assinatura, bem como sua disseminação via Internet, independentemente do processo de transporte de sinal e suporte material que venha a ser utilizado para tais fins, sem limitação de tempo ou do número de utilizações/exibições, no Brasil e/ou no exterior, através de qualquer processo de transporte de sinal ou suporte material existente, ainda que não disponível em território nacional, sendo certo que o material criado destina-se à produção de obra intelectual organizada e de titularidade exclusiva da FVE/UNIVAP, conforme expresso na Lei 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Na condição de titular dos direitos patrimoniais de autor da série audiovisual de que trata o presente, o aluno (a) e a FVE/UNIVAP poderá dispor livremente da mesma, para toda e qualquer modalidade de utilização, por si ou por terceiros por ela autorizados para tais fins. Para tanto, poderá, a seu único e exclusivo critério, licenciar e/ou ceder a terceiros, no todo ou em parte, no Brasil e/ou no exterior, a título gratuito ou oneroso, seus direitos sobre a mesma, não cabendo a mim qualquer direito e/ou remuneração, a qualquer tempo e título.

São José dos Campos, 25 de Outubro 2018.

Assinatura: Willian Dutra de Souza

Nome: Willian Dutra de Souza

End.: R. São Judas Tadeu 178 - U. Rica