

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**Inteligência emocional e sua relação com as variáveis profissionais estresse no trabalho,
adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional**

Isabela Sbravatti Ferrari

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**Inteligência emocional e sua relação com as variáveis profissionais estresse no trabalho,
adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional**

Isabela Sbravatti Ferrari

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Psicologia do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Comportamento social e processos cognitivos.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Monalisa Muniz

São Carlos
2020



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Folha de Aprovação

Defesa de Dissertação de Mestrado da candidata Isabela Sbravatti Ferrari, realizada em 28/08/2020.

Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Monalisa Muniz Nascimento (UFSCar)

Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham (UFSCar)

Prof. Dr. Fabiano Koich Miguel (UEL)

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Agradecimentos

A Deus, que me capacitou para trabalhar e continuar trabalhando ao longo de todo este tempo no mestrado. Sobretudo, em meio a tantos acontecimentos, mudanças e sentimentos no meio do processo. Que me ama e me ajuda apesar das imperfeições.

Aos meus pais, que sempre sonharam e batalharam para que eu tivesse o melhor. E que somente por seus esforços e sacrifícios me possibilitaram concluir mais esta etapa – assim como tantas outras. Por saberem da minha capacidade e acreditarem nela mesmo quando parecia que a conclusão se tornava difícil. Espero que a graduação e título de mestre numa universidade de tanto peso como a UFSCar seja uma retribuição, para além do meu amor, enquanto outras conquistas ainda não chegam.

Ao meu noivo, que esteve ao meu lado durante todo o processo, mesmo longe. Pela racionalidade que sempre me auxiliava a respirar fundo e retomar ao foco, independentemente das oscilações que um mestrado traz. Por me lembrar constantemente que eu tinha capacidade para ir até o final, e sempre mais longe. Pela imparcialidade, pela justiça e pelo acolhimento.

À minha orientadora, e a todos os professores que me influenciaram desde a saída da escola. Por serem fundamentais ao ensinar e ao contribuir com a construção humana de todos os meus saberes, até mesmo os científicos. Pela paciência quando o caminho parecia se desviar um pouco.

Aos amigos de perto e de longe, que de uma maneira ou de outra, acolhendo meus desabafos e momentos difíceis; ou favorecendo momentos de distração onde o tão importante descanso mental acontecia. Por serem tão importantes para a motivação até concluir o trabalho.

Ao programa CAPES/PROEX, que com seu apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSCar, possibilita que cada vez mais cientistas possam fazer suas pesquisas e colaborar com a ciência. Por fim, agradeço aos participantes que cederam parte de seu tempo para

responder com atenção a todos os instrumentos, tornando esta pesquisa possível e contribuindo para o saber científico.

Ferrari, I. S. (2020). *Inteligência emocional e sua relação com as variáveis profissionais estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. 97 pp.

RESUMO: A Inteligência Emocional (IE) corresponde à capacidade de perceber, facilitar o pensamento, compreender e gerenciar as emoções e vem sendo relacionada com diversos fatores da vida – como, por exemplo, o trabalho. Esta pesquisa objetivou verificar relações entre IE e variáveis profissionais: estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional de adultos inseridos no mercado de trabalho, a partir da coleta dos dados utilizando os instrumentos Bateria de Inteligência Emocional (BIE), Escala de Estresse no Trabalho (EET), Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO) e Questionário Socioeconômico. A amostra foi composta por 62 participantes, com idades entre 20 e 65 anos ($M=31,8$; $DP=9,67$; $Md=29,5$), de ambos os sexos com ligeira predominância de homens (51,6%; $n=32$), funcionários públicos (11,3%, $n=7$), privados (51,6%, $n=32$), prestadores de serviços (27,4%, $n=17$) ou trabalhadores informais/temporários (9,7%, $n=6$). Para a amostra deste estudo, foi possível observar que a inteligência emocional geral não se relacionou com as variáveis estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional. O primeiro fator de percepção das emoções em si se correlacionou de forma negativa e forte com o estresse no trabalho, se correlacionou também de forma positiva e moderada com os fatores 2 (controle), 4 (confiança) e geral de adaptabilidade de carreira. O segundo fator de Compreensão das Emoções – referente à compreensão das transições emocionais, a pontuação total do teste de Compreensão das Emoções e o segundo fator de Regulação das Emoções – referente à utilização de estratégias ineficazes – se correlacionaram com o fator 1 (preocupação) de adaptabilidade de carreira, sendo as duas primeiras positivas e moderadas e a última

negativa e moderada. Nenhum fator de IE se correlacionou com a autoeficácia ocupacional. Embora nenhuma das hipóteses correlacionais propostas nesta pesquisa – entre inteligência emocional (e seus fatores) e estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional – tenha sido verificada, com apenas as correlações enumeradas para a amostra total, uma exploração adicional dos dados demonstra que algumas variáveis da IE se correlacionaram com as variáveis profissionais para populações específicas. A análise de regressão múltipla mostrou, por sua vez, que estresse no trabalho e idade dos participantes apareceram negativamente, e o fator controle da adaptabilidade de carreira (EAC), positivamente, como preditores da percepção das emoções em si. Idade e situação profissional foram preditores negativo e positivo, respectivamente, do desempenho em compreensão emocional, enquanto os fatores preocupação (F1), controle (F2) e curiosidade (F3) da EAC previram a regulação emocional dos participantes – de maneira negativa o EAC-F1 e de maneira positiva tanto o EAC-F2 quanto o EAC-F3. Assim, entende-se que diferentes contextos e outras variáveis podem desempenhar algum papel nas possíveis relações entre IE e as três variáveis profissionais aqui investigadas.

Palavras-chave: inteligência emocional, estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira, autoeficácia ocupacional.

ABSTRACT: Emotional Intelligence (EI) corresponds to the ability to perceive, facilitate thought, understand and manage emotions and has been related to several factors in life - such as work. This research aimed to verify relations between EI and professional variables: work stress, career adaptability and occupational self-efficacy of adults in the labor market, using the Emotional Intelligence Battery, Work Stress Scale, Career Adaptability Scale, Occupational Self-Efficacy Scale and a Socioeconomic Questionnaire. The sample consisted of 62 participants, aged between 20 and 65 years old (average=31,8; sd=9,67; median=29,5), of both sexes with slight predominance of men (51,6%; $n=32$), civil servants (11,3%, $n=7$), private workers (51,6%, $n=32$), service providers (27,4%, $n=17$) or informal/temporary workers (9,7%, $n=6$). For the sample of this study, it was possible to observe that the general emotional intelligence was not related to the variables work stress, career adaptability and occupational self-efficacy. The first factor of perception of emotions itself was negatively and strongly correlated with work stress, it was also positively and moderately correlated with factors 2 (control), 4 (confidence) and general of career adaptability. The second factor of Understanding Emotions – referring to the understanding of emotional transitions, the total score of the Understanding Emotions test and the second factor of Regulation of Emotions – referring to the use of ineffective strategies – correlated with factor 1 (concern) of career adaptability, the first two being positive and moderate and the last negative and moderate. No EI factor correlated with occupational self-efficacy. Although none of the correlational hypotheses proposed in this research - between emotional intelligence (and its factors) and stress at work, career adaptability and occupational self-efficacy - has been verified, with only the listed correlations for the total sample, further exploration of the data shows that some EI variables correlated with professional variables for specific populations. The multiple regression analysis showed, in addition, that work stress and participants' age appeared negatively, and the career-adaptability (CA) control factor, positively, as predictors of perceiving

own emotions. Age and professional situation were negative and positive predictors, respectively, of the performance in understanding emotions, while the CA factors concern (F1), control (F2) and curiosity (F3) predicted the emotional regulation of the participants - negatively the CA- F1 and positively both CA-F2 and CA-F3. Thus, different contexts and other variables may play some role in the possible relationships between EI and the three professional variables investigated here.

Key words: emotional intelligence, work stress, career adaptability, occupational self-efficacy.

SUMÁRIO

Resumo.....	6
Abstract.....	8
Introdução.....	11
Inteligência Emocional (IE).....	11
Inteligência Emocional no contexto de trabalho e sua relação com estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional.....	20
Hipóteses.....	32
Objetivo geral.....	33
Objetivos específicos.....	33
Método.....	33
Participantes.....	33
Materiais.....	36
Procedimento.....	40
Análise de Dados.....	42
Resultados.....	45
Estatística descritiva.....	45
Hipótese 1.....	48
Hipótese 2.....	50
Hipótese 2.1.....	51
Hipótese 2.2.....	59
Hipótese 3.....	60
Discussão.....	62
Conclusão.....	78
Referências.....	80
Anexos.....	92
Questionário Socioeconômico.....	92
Aprovação do CEP.....	95

Introdução

Inteligência e Inteligência Emocional (IE)

As pessoas crescem, muitas vezes, ouvindo que No senso comum, entende-se que a maior diferença entre os animais e os seres humanos reside na capacidade de raciocínio do último. Chamados de 'seres racionais', poderia ser facilmente previsível o interesse de estudiosos da mente humana sobre este diferencial. Inserida na definição de racionalidade e naquilo que diferencia os humanos de outros animais, pode-se admitir a inteligência a inteligência é passível de ser compreendida como um dos seus fatores mais característicos (Afonso, 2007).

A inteligência humana pode, então, ser compreendida de diferentes formas por diferentes pessoas, de acordo com crenças individuais e culturais. De acordo com o dicionário, a inteligência tem seu principal significado ancorado nas faculdades de entendimento, pensamento, raciocínio e interpretação (Michaelis On-Line, n. d.).

A Psicologia, como tradição, dedicou-se com afinco, por meio de vários pesquisadores, ao estudo da inteligência. Para Amorim (2007), a essência de tais estudos tinha seu foco em especificidades da inteligência humana como seu surgimento e suas modificações, além do entendimento e avaliação da mesma.

Spearman (1904) defendeu que a inteligência consistia em algo geral (fator G), mas também constituída por fatores específicos. Em sua teoria, a ideia principal poderia ser explicada como um tipo geral de inteligência que se manifestava através de cada ação, gerando os constituintes específicos da inteligência. Thurnstone (1938) propôs, por sua vez, que não há um “geral” para a inteligência, mas sim múltiplos fatores gerais nos quais

ela se subdivide (capacidade espacial, memória, velocidade de percepção, fluência verbal, capacidade numérica, raciocínio e capacidade verbal) e, a partir de tais fatores, surgiriam as aptidões específicas/secundárias.

Neste sentido, em que a inteligência é definida como um construto subdividido em partes complementares entre si, Gardner (1983) postulou a Teoria das Inteligências Múltiplas. Nela, defendeu-se que a inteligência é formada por capacidades distintas, variadas e interdependentes entre si, a saber: as inteligências linguística, lógico-matemática, musical, espacial, cinestésica corporal, naturalista, social e pessoal.

De acordo com a publicação de Gardner, em 1983, as inteligências múltiplas trouxeram tipos diferenciados de inteligência. Pensando nas habilidades de compreensão social e pessoal, o aspecto interpessoal presente em toda a vida humana ganhou notoriedade como passível de maior ou menor habilidade para relacionamentos com terceiros e até consigo mesmo. Ainda em 1920, o psicólogo Edward Thorndike defendeu a existência de três diferentes tipos de inteligência: a abstrata, relacionada a representações simbólicas; a mecânica, relacionada ao uso de máquinas; e a social, relacionada às interações entre pessoas.

No ano de 1990, Salovey e Mayer publicaram originalmente o conceito de Inteligência Emocional (IE). No texto, conceituaram a IE como uma habilidade que envolve duas capacidades, a saber: perceber as emoções e sentimentos próprios ou alheios corretamente; e utilizar tais informações como um guia para seus pensamentos e ações. A IE, para os próprios autores, era derivada da teoria já existente de Inteligência Social (Thorndike, 1920).

Na mesma publicação de Salovey e Mayer (1990), estendendo a definição do

construto inteligência emocional, os autores trouxeram a conceituação prévia das emoções conceituaram as emoções. Explicadas como respostas complexas (organizadas, multideterminadas) que envolvem diversos subsistemas psíquicos, as emoções são, portanto, integrantes simultâneas dos sistemas fisiológico, psicológico, motivacional e de experiências. Também, as emoções surgem como respostas a eventos externos ou internos que afetam positiva ou negativamente os indivíduos. Matthews *et al.* (2002) corroboraram a importância de definir, antes, as emoções para então conceituar-se uma inteligência que as envolve.

Não há, todavia, somente o conceito de emoção quando se pensa neste tipo de resposta global – correlacionado ao construto de IE. Fez-se necessário diferenciar dois conceitos semelhantes e muito próximos em significado: emoção e humor. O primeiro substantivo refere-se a um tipo de resposta mais pontual e volátil, enquanto o segundo refere-se a um tipo mais duradouro (Salovey & Mayer, 1990).

Já em 1997, Mayer & Salovey aprimoraram a definição do construto. Depois de sete anos da primeira publicação do conceito, classificada então pelos próprios autores como preliminar e carente de melhorias (Salovey & Mayer, 1990), a definição da IE enquanto capacidade cognitiva foi atualizada.

“A inteligência emocional envolve a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções; a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.” (Mayer & Salovey, 1997, p. 15).

Em referência mais recente, Mayer, Salovey e Caruso (2016) revisitaram a

definição da inteligência emocional e atualizaram a definição de suas quatro facetas. Embora as definições tenham sido atualizadas pelos autores, vale a menção de que a IE ainda é argumentada como uma habilidade mensurável por desempenho em tarefas e abrangente de aspectos cognitivos tal qual sua denominação enquanto uma inteligência propõe. Assim, o construto IE corresponde a uma gama de capacidades de raciocinar sobre informações emocionais (Mayer, Salovey & Caruso, 2016). As quatro facetas desta habilidade – a saber: percepção das emoções, facilitação do pensamento, compreensão das emoções e gerenciamento das emoções – não foram modificadas, mas sim complementadas na publicação, mantendo o caráter hierárquico. Suas definições já complementadas pelos três autores estão nos parágrafos seguintes.

Percepção das emoções: compreende identificar emoções alheias a partir de seus estados físicos, sentimentos e pensamentos; além de perceber as emoções a partir de pistas verbais, linguagem, comportamento e expressões faciais; percebendo conteúdo emocional no ambiente e tendo a capacidade de expressar acuradamente expressões pretendidas em si mesmo. Envolve, adicionalmente, a compreensão de como as emoções são influenciadas pelo contexto, pela cultura, e a identificação de emoções expressas de maneira não acurada, simulada/enganosa ou desonesta.

Facilitação do pensamento: gerar e utilizar emoções como auxílio para processos de memorização, julgamento, identificação com experiências e estados emocionais alheios. Valer-se do sentimento atual para direcionar a própria atenção de forma a priorizar o raciocínio, estimular mudanças de humor para a geração de diferentes perspectivas cognitivas, além de realizar a seleção de problemas com base no próprio estado emocional para que a cognição seja facilitada.

Compreensão das emoções: nomear adequadamente emoções e reconhecer as relações entre elas, compreendendo seus antecedentes e consequências e tendo ciência de quais situações podem eliciar determinadas emoções - o que pode se resumir na capacidade de previsão afetiva. O indivíduo deve ser capaz de diferenciar entre humor e emoção, além de compreender emoções complexas e mistas, passando pela noção de encadeamento mais provável entre emoções sem ignorar o efeito da cultura sobre as mesmas.

Gerenciamento das emoções: ter abertura aos sentimentos em geral, agradáveis ou não, se comprometendo com as que são mais agradáveis de acordo com a necessidade. Esta faceta envolve, também, o monitoramento de reações emocionais para determinar o quão razoáveis podem ser, para utilizar e avaliar estratégias para reduzir, manter ou aumentar a potência destas reações de forma a gerenciar as emoções próprias e alheias para atingir determinado objetivo.

Com o surgimento deste construto de Inteligência Emocional, surgiu também a necessidade de instrumentos adequados para sua avaliação. Salovey & Mayer apresentaram, no artigo de 1990, alguns instrumentos pioneiros de autorrelato e de identificação das emoções por estímulo, mas para sua conceituação da Inteligência Emocional necessitavam de avaliação por desempenho em tarefas, conforme instrumentos avaliativos de inteligência (Mayer & Salovey, 1997). Sob este prisma, Salovey e Mayer seguiram tentando refinar um instrumento que medisse a IE como habilidade. Em 2002, Mayer, Salovey e Caruso publicaram o MSCEIT – *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (em port. Teste de Inteligência Emocional de Mayer-Salovey-Caruso).

Posteriormente ao que foi trazido pelos próprios Salovey e Mayer (1990), há também os modelos mistos, nos quais a IE está relacionada a características da

personalidade. Para estes modelos, os instrumentos pioneiros foram o Emotional Quotient Inventory – EQ-i (Bar-On, 1997) e o Self Report Emotional Intelligence Test - SREIT (Schutte et al., 1998) – sendo este último utilizado com elevada frequência até a atualidade (Vieira-Santos et al., 2018). Petrides e Furnham (2001) propuseram o modelo do traço inteligência emocional: a IE, abrangendo percepções e disposições do próprio indivíduo no tocante às capacidades emocionais e seu desenvolvimento, seria determinada por traços de personalidade individuais. De fato, ao longo dos anos, muitas pesquisas têm mensurado a inteligência emocional utilizando instrumentos de autorrelato – uma maneira de avaliar o construto mais ligada aos fatores de personalidade do que à sua compreensão enquanto uma capacidade cognitiva (Costa & Faria, 2014; Woyciekoski & Hutz, 2010).

Diferentemente, o modelo de capacidade cognitiva busca medir a IE de maneira objetiva, por desempenho, como em outros testes de inteligência. Não se tratando, neste caso, de como o respondente vê suas habilidades emocionais. Trata-se do desempenho, passível de correção, que ele consegue mostrar em instrumentos como o MSCEIT (2002). Para que a IE fosse considerada uma inteligência, ela precisava apresentar dados similares aos observados em outros tipos de inteligência: ter crescimento ascendente até a juventude e descendente conforme o avanço da idade (devido à perda de habilidades cognitivas por danos cerebrais, ocasionados por abuso de substâncias, lesões ou transtornos neurológicos) e se correlacionar positivamente com outras medidas de inteligência por desempenho (Mayer, Salovey, & Caruso, 1999; Mestre et al., 2016).

Alguns estudos demonstraram que a IE atingia os critérios supracitados. Por meio de tarefas de desempenho, a IE apresentou correlações positivas mais fortes com inteligência que com traços de personalidade (MacCann, 2010; Di Fabio & Saklofske, 2014; MacCann et al., 2014; Lanciano & Curci, 2014; Evans, Hughes & Steptoe-Warren,

2019) e que a IE mostrou crescimento até a idade adulta, constituindo ali uma espécie de pico no qual se estabiliza e então começa a decair conforme a idade avança (Moreira, Abreu, & Rique Neto, 2012; Fernández-Berrocal, Cabello, Castillo & Extremera, 2012; Cabello, Bravo, Latorre & Fernández-Berrocal, 2014; Oliveira, Huzz, Zuanazzi & Miguel, 2015).

Adicionalmente, duas revisões bibliográficas com artigos internacionais (Fernández-Berrocal et al., 2012; Vieira-Santos et al., 2018) demonstraram que o instrumento mais frequentemente utilizado para medir a inteligência emocional foi o MSCEIT. Tal fato demonstra que a vertente compreensiva da IE enquanto capacidade cognitiva vem sendo investigada, fornecendo subsídios para o modelo de desempenho da inteligência emocional. O presente trabalho será guiado por este modelo compreensivo da IE, buscando avaliá-la por desempenho enquanto capacidade (Mayer, Salovey e Caruso, 2016).

Ainda como resultado das pesquisas sobre o modelo da IE capacidade, alguns autores propuseram a redução das quatro facetas do modelo para apenas três. Ao observar os resultados psicométricos de seus trabalhos, estes pesquisadores encontraram que a faceta da Facilitação do Pensamento – através da utilização das emoções – geralmente aparece dentro das outras três facetas sem uma distinção suficiente para que emerja como fator (Legree et al., 2014; McCann et al., 2014; McCann et al., 2020). Mayer, Salovey e Caruso (2016) argumentam que as evidências empíricas demonstram a falta de validade estrutural apoiando o modelo com quatro fatores, o que dificulta refutar a proposta do modelo hierárquico da IE com somente três facetas. Porém, estes autores preferem manter a faceta Facilitação devido à sua importância teórica para o entendimento do construto (Mayer, Salovey & Caruso, 2016). No entanto, este trabalho seguirá o caminho das pesquisas mais

recentes que apontam para o modelo de três facetas da IE, a saber: perceber, compreender e gerenciar emoções (Legree et al., 2014; McCann et al., 2014; McCann et al., 2020).

As investigações empíricas acerca deste modelo de inteligência emocional dão conta não somente de sua validade como uma inteligência e como um modelo de capacidade (Evans et al., 2019; Mayer, Salovey & Caruso, 2016; McCann et al., 2020), mas também de sua relevância no contexto profissional – tão importante na vida humana contemporânea (Ballone, 2005). Algumas pesquisas demonstraram a importância da IE no contexto profissional.

Foram encontradas relações entre inteligência emocional e diferentes variáveis profissionais. Tanto a IE *geral* (Carmeli, 2003; Chen, Xu & Philip, 2019; Leban & Zulauf, 2004; Schlegel & Mortirallo, 2018; Weinzimmer et al., 2017; Wong & Law, 2002) quanto as facetas *percepção* (Wong & Law, 2002), *facilitação* (Wong & Law, 2002), *compreensão* (Cobêro, Primi & Muniz, 2006) e *regulação* emocionais (Cobêro, Primi & Muniz, 2006; Wong & Law, 2002) se correlacionaram com o desempenho profissional de participantes. A faceta de *compreensão das emoções* também mostrou se relacionar com maiores ganhos em negociações – sendo estes ganhos para duplas de participantes, e individuais para os parceiros dos participantes com melhor compreensão (Schlegel et al., 2018).

O *score geral* de IE se relacionou ao bem-estar ocupacional e à satisfação no trabalho em alguns estudos (Abraham, 2000; Carmeli, 2003; Miao, Humphrey & Qian, 2017; Wong & Law, 2002). A IE *geral* (Jordan, Ashkanasy, Hartel & Hooper, 2002) e as facetas de *percepção* (Rezvani, Barret & Khosravi, 2019) e de *regulação* (Jordan & Troth, 2004) emocionais se relacionaram à produtividade em grupos. Estas mesmas facetas, *percepção* (Rezvani, Barret & Khosravi, 2019) e *regulação* (Jordan & Troth, 2004) das emoções se correlacionaram com resolução de conflitos em grupos de participantes, ao

passo que a IE *geral* se mostrou relacionada à maior influência interpessoal de participantes (Schlegel & Mortirallo, 2018) e à influência positiva no papel de liderança (Edelman & Knippenberg, 2018).

Enquanto todos os construtos ocupacionais enumerados foram avaliados por instrumentos de autorrelato, a inteligência emocional foi mensurada por autorrelato na maior parte destas pesquisas (Abraham, 2000; Carmeli, 2003; Chen, Xu & Philip, 2019; Jordan, Ashkanasy, Hartel & Hooper, 2002; Jordan & Troth, 2004; Miao, Humphrey & Qian, 2017; Rezvani, Barret & Khosravi, 2019; Weinzimmer et al., 2017; Wong & Law, 2002) e por desempenho em outras (Cobêro, Primi & Muniz, 2006; Edelman & Knippenberg, 2018; Leban & Zulauf, 2004; Lyons & Schneider, 2005; Schlegel et al., 2018; Schlegel & Mortirallo, 2018).

A Inteligência Emocional, enquanto capacidade cognitiva, tem sido demonstrada como relevante à carreira e à vida profissional. Essa compreensão pode ser estendida, ainda, para momentos de crise econômica como o que o Brasil se encontra (Barbosa Filho, 2017; Di Fabio e Sklofske, 2014). Cenários de crise trazem uma menor segurança profissional e financeira, com maiores níveis de desemprego e, conseqüentemente, dificuldades emocionais de lidar com um cenário tão instável (Van Hal, 2015; Wahlbeck & McDaid, 2012).

Diante das evidências da relevância da IE em contextos profissionais e deste cenário de crise econômica, com mudanças no trabalho e todas as principais conseqüências elencadas, a inteligência emocional poderia se relacionar especificamente com as variáveis profissionais de estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional. Um indivíduo com IE melhor desenvolvida pode apresentar menores níveis de estresse ocupacional, maiores níveis de adaptabilidade em sua carreira e também maior autoeficácia

em sua ocupação – já que, ao perceber, compreender e gerenciar emoções de maneira inteligente, estaria teoricamente apto a experimentar menos emoções desagradáveis e mais emoções agradáveis.

Partindo da noção de maiores níveis de IE, este indivíduo seria mais capaz de ressignificar situações – seu entendimento e a maneira como é afetado por elas – além de compreender melhor as manifestações emocionais indicativas de necessidades dos outros, aprimorando suas interações sociais. Ademais, nas relações teoricamente hipotetizadas entre a IE e as variáveis profissionais de interesse desta pesquisa, o indivíduo poderia conseguir diferenciar condições financeiras indesejáveis como resultantes do contexto e, portanto, evitar uma sensação de culpa.

Poderia, ainda, buscar novos caminhos para ganhos, estabilidade e segurança financeiros, passando por um processo de mudança de identidade profissional e até mesmo de sonhos. Seria menos difícil para o indivíduo em questão analisar e admitir suas próprias dificuldades, permanecendo aberto para críticas e sugestões de terceiros – favorecendo ainda mais mudanças e adaptações para alcançar diferentes resultados. Supõe-se, assim, que níveis maiores de IE poderiam trazer um provável maior equilíbrio emocional ao indivíduo que se encontra no contexto profissional-econômico atual.

Inteligência Emocional e sua relação com estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira, e autoeficácia ocupacional

Dejours (1992) já argumentava que o trabalho pode não trazer satisfação ou realização pessoal e atualmente, algumas profissões mostram-se mais exigentes que outras, causando adoecimento emocional mais frequente e intenso - como a Síndrome de Burnout nas áreas de assistência e serviços (Borges et al., 2002; Galindo et al., 2012). Apesar disso,

todo e qualquer trabalho trará suas próprias exigências ocupacionais (Marques et al., 2018) podendo levar os trabalhadores a emoções desagradáveis variando da insatisfação à exaustão – e tendo como uma das consequências destas demandas o estresse ocupacional (Carvalho & Magalhães, 2014).

O uso do termo estresse ocupacional foi observado como inconsistente pelos pesquisadores Paschoal e Tamayo (2004). Em seu trabalho de validação de Escala de Estresse no Trabalho (EET), estes mesmos autores definem o termo de estresse ocupacional como um processo no qual um indivíduo perceberia demandas profissionais como provocadores de reações negativas em si, à medida em que tais demandas superassem as habilidades individuais de enfrentamento com respostas adaptativas (Paschoal & Tamayo, 2004). Ainda em 1998, Jex ilustrou três aspectos nos quais a definição do estresse ocupacional se dividia: estímulos estressores no trabalho que demandariam respostas adaptativas, respostas fisiológicas, cognitivas e comportamentais dos indivíduos ao estresse no trabalho e o processo geral entre estímulo estressor do trabalho – percepção – e a resposta cognitiva e comportamental.

Como resposta à uma demanda física, psicológica ou emocional – percebida como ameaça na ausência de recursos cognitivos e comportamentais para supri-la – surge o estresse (Ballone, 2004). Nas últimas décadas, um mapeamento mostrou que de 50 a 75% das consultas médicas no Brasil estavam associadas à experiência do estresse em algum nível, fato que parece ser justificado pelo cenário de mudanças constantes que acabam por exigir uma grande capacidade de adaptação física, social e mental dos indivíduos – frequentemente expostos a sentimentos de ansiedade, angústia, conflito e dificuldades emocionais para além do próprio estresse (Ballone, 2008). Seria possível imaginar, partindo de tais definições, que o o estresse ocupacional constituiria a resposta mais rápida

dos trabalhadores às exigências ocupacionais. Buscando por adaptação, poderiam sentir estresse no trabalho ao passo que buscassem um bom desempenho – evitando, assim, colocar em risco seus ganhos ou até mesmo sua estabilidade financeira e consequente necessidades básicas à sobrevivência.

Se um indivíduo, então, possuir uma capacidade cognitiva – maior ou menor – de perceber, compreender e gerenciar emoções; seria possível imaginar que suas habilidades emocionais de enfrentamento a estímulos estressores do trabalho seguiriam em sentido diretamente proporcional. Suas respostas fisiológicas, cognitivas e também comportamentais poderiam estar relacionadas ao nível de inteligência emocional individual. Desta forma, espera-se que a inteligência emocional se relacionará com o estresse percebido no trabalho por determinado(a) trabalhador(a).

Com o objetivo de encontrar pesquisas que investigaram a relação entre IE e estresse no trabalho, foi realizada uma revisão sistemática da literatura. A revisão sistemática foi realizada em seis bases de dados, a saber: Periódicos/CAPES, Google Scholar, Scielo, BVS-Psi, Pepsico e Lillacs; sem restrição temporal (não foi definido um ano inicial nem um final); aceitando trabalhos nos idiomas português, espanhol e inglês. Em todas as bases de dados, foi utilizado o mesmo par de palavras-chave em português e inglês - inteligência emocional e estresse no trabalho; *emotional intelligence and job stress*. Foram incluídos apenas os estudos revisados que tiveram objetivos correlacionais entre estas variáveis. Um total de 12 artigos se encaixaram neste critério, todos empíricos e datando entre 2005 e 2018.

Oginska-Bulik (2005) encontrou uma correlação negativa fraca ($r=-0,23$; $p<0,001$) entre inteligência emocional geral autorrelatada e a percepção de estresse ocupacional geral em 330 assistentes sociais, além de uma correlação negativa moderada entre IE geral e os

sintomas de depressão ($r=-0,28$; $p<0,001$). Estes dados poderiam indicar um efeito positivo da IE geral autorrelatada na prevenção de consequências prejudiciais à saúde destes profissionais, de forma que naquele estudo, os profissionais com melhor capacidade de lidar eficientemente com emoções e informações emocionais no local de trabalho parecem conseguir enfrentar melhor o estresse ocupacional.

Na pesquisa de Muniz, Primi e Miguel (2007), o estresse percebido avaliado pelo Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) em 24 guardas municipais pareceu associado a algumas tarefas do MSCEIT. O grupo de guardas que apresentou estresse no trabalho, por meio de autorrelato, obteve médias maiores nas tarefas de Sensação (área Experiencial) e de Relações Emocionais (área Estratégia). Já o grupo de guardas que não apresentou estresse no trabalho obteve médias maiores nas tarefas Faces, Figuras, Transição e Mistura (Percepção e Conhecimento Emocional) e na tarefa Administração (Gerenciamento das Emoções). Assim, neste trabalho, a IE por desempenho pareceu associar-se aos níveis de estresse no trabalho na sensibilidade às emoções e na capacidade de atribuir sentido a elas, para os guardas municipais que participaram.

Também investigando a relação entre IE e estresse, Miguel e Noronha (2009) encontraram correlações entre Inteligência Emocional compreendida como habilidade, mensurada por desempenho (MSCEIT), e estresse no trabalho mensurado por instrumentos de autorrelato (ISSL e EVENT) de 108 trabalhadores de um órgão legislativo estadual e de um hospital público. A pesquisa revelou quatro correlações positivas moderadas entre compreensão de emoções e estresse para participantes da área da saúde pública: uma entre a compreensão emocional e a pontuação geral de sintomas de estresse ($r=0,32$; $p<0,05$) e três para fatores que mediam sintomas físicos ($r=0,31$; $p<0,05$) ($r=0,33$; $p<0,05$) e psicológicos do estresse ($r=0,31$; $p<0,05$). Neste mesmo estudo, foi encontrada uma única

correlação negativa moderada ($r=-0,27$; $p<0,05$) entre gerenciamento das emoções e o estresse no trabalho, especificamente para o fator de falta de suporte organizacional dos participantes provenientes do órgão legislativo. Para os autores, os resultados obtidos sugerem a influência de outros fatores na relação entre inteligência emocional e estresse no trabalho, dependendo do local de trabalho.

Piñero-Fraga (2013) encontraram que a inteligência emocional geral de 52 profissionais da saúde (21 enfermeiros e 31 auxiliares de enfermagem) relacionou-se com o estresse ocupacional destes, sendo ambas as variáveis mensuradas por autorrelato, de maneira que maiores níveis de IE tinham relação com menores níveis de estresse ocupacional percebido. Em outro trabalho levantado (Luque-Reca, Augusto-Landa, & Pulido-Martos, 2014), os níveis de Inteligência Emocional autorrelatada se associaram positivamente aos níveis de saúde mental e negativamente com os de estresse percebido no trabalho numa amostra de 110 participantes com algum papel de liderança em suas ocupações. Neste mesmo estudo, o estresse percebido no trabalho teve um papel de mediação nas relações entre saúde mental e a) clareza emocional e b) reparação emocional; exemplificando melhor o papel preditor da IE – enquanto negativamente relacionada ao estresse no trabalho – para os níveis saúde mental.

Millán, García-Alvaréz, e D'Aubeterre López (2014) puderam encontrar, por sua vez, que a inteligência emocional mensurada por instrumento de autorrelato, aplicado em 199 docentes universitários, constituía um fator protetivo contra o estresse laboral, promovendo o bem-estar psicológico de trabalhadores. Karimi *et al.* (2014), ao avaliarem 312 enfermeiras comunitárias, encontraram que a inteligência emocional por autorrelato (geral) em regressão padronizada influenciou positivamente o bem-estar destas enfermeiras ($\beta=0,29$; $p<0,01$) e negativamente com o estresse percebido no trabalho ($\beta=-$

0,12; $p < 0,05$). Para os autores, a IE parece ter um papel moderador na experiência do estresse no trabalho: maiores níveis de IE geral (autorrelatada) trariam às enfermeiras menores níveis de estresse percebido no trabalho, indicando percepção, compreensão e regulação emocionais mais inteligentes. Similarmente, Oginska-Bulik (2005) encontrou que o enfrentamento do estresse ocupacional se mostra melhor e mais saudável em profissionais com níveis mais elevados de IE.

No estudo de Hong e Lee (2016), os pesquisadores encontraram que a inteligência emocional geral – mensurada por autorrelato – apresentou um efeito de diminuição na intenção de turnover (rotatividade) de enfermeiros devido a burnout. A IE também apresentou um papel mediador entre a relação dos efeitos emocionais do trabalho e o burnout: provavelmente, um aumento na IE causaria diminuição na intenção de rotatividade profissional de enfermeiros através da redução dos efeitos emocionais negativos do trabalho em contextos de burnout.

Em direção semelhante, no mesmo ano, Pulido-Martos *et al.* (2016) puderam obter para uma amostra de 250 professores de ensino regular, uma correlação negativa moderada entre os níveis de atenção emocional e de saúde mental ($r = -0,30$; $p < 0,001$), e duas correlações positivas fracas entre clareza emocional e a) papel das emoções ($r = 0,14$; $p < 0,05$), e b) funcionamento social ($r = 0,15$; $p < 0,05$). Os autores concluíram que a inteligência emocional geral percebida (autorrelatada) pareceu constituir um moderador importante do estresse ocupacional dos professores, na relação entre IE e saúde mental, uma vez que sua pontuação geral favorece esta última e desfavorece a percepção de estresse ocupacional.

Ainda no mesmo ano, Santos (2016) investigou qual efeito da inteligência emocional no estresse no trabalho de 357 trabalhadores. A partir de instrumentos de

autorrelato aplicado nos participantes com ocupações profissionais diversas, a autora pôde verificar uma correlação significativa negativa fraca entre a IE global e o estresse geral no trabalho. Seus resultados indicaram que quanto mais elevados os níveis de inteligência emocional dentro da amostra, menores seriam os níveis de estresse no trabalho.

No ano seguinte, os pesquisadores Lawal e Idemudia (2017) encontraram efeito de dimensões da Inteligência Emocional por autorrelato no estresse relacionado ao trabalho de 228 enfermeiros. Assim, as dimensões de julgamento de emoções dos outros e de uso acurado de emoções (IE) por estes enfermeiros, e a percepção de suporte oferecido pelo local de trabalho, se relacionaram de maneira inversamente proporcional: quanto maior a pontuação destas duas dimensões, menor a pontuação do estresse percebido no trabalho.

Kheirkhah *et al.* (2018) encontraram uma correlação significativa negativa moderada entre inteligência emocional autorrelatada geral e níveis de estresse percebido ($r=-0,27$; $p=0,0001$) de parteiras de centros de saúde, enquanto não puderam encontrar nenhuma correlação significativa entre traços de personalidade das participantes e seus níveis de estresse no trabalho. Assim, os autores puderam concluir que a IE constituía um construto capaz de reduzir o estresse ocupacional percebido – ao menos, para as parteiras analisadas.

Ao analisar a literatura ainda escassa acerca da relação entre IE e estresse no trabalho, foi possível notar que do total de 12 estudos, apenas 2 mediram a IE segundo o modelo de capacidade cognitiva por instrumentos de desempenho. Adicionalmente, cada um do total de 12 estudos utilizou um instrumento diferente para mensurar a IE, com medidas gerais e fatoriais distintas. Esta diferença entre os instrumentos utilizados dificulta a comparação dos resultados verificados, ou seja, se a medida não é a mesma, os dados coletados podem ser diferentes e restringem conclusões mais objetivas.

Apesar destas características, todavia, os estudos compatíveis com os critérios de inclusão anteriormente explicitados encontraram seus resultados, majoritariamente, para a IE geral (apenas um trabalho analisou as correlações por fatores ou tarefas). Neste sentido, observa-se que os níveis gerais de IE parecem se relacionar com os níveis de estresse ocupacional, bem como os níveis das facetas da IE. É importante, portanto, que sejam realizadas mais pesquisas que investiguem essa relação partindo dos escores geral e fatoriais (facetas) da IE, como é o caso da presente pesquisa.

A investigação correlacional entre IE geral e suas facetas com variáveis profissionais, da qual esta pesquisa se encarrega, engloba também o construto de adaptabilidade de carreira. Compreendendo o mercado de trabalho como mutável rápida e imprevisivelmente mesmo em momentos favoráveis à economia (Savickas et al., 2009), adaptar-se tanto a potenciais estressores ocupacionais quanto a alterações mais significativas e permanentes na trajetória profissional faz-se necessário. A adaptabilidade de carreira tem, como um de seus preceitos conceituais, a capacidade de um indivíduo se adaptar aos variados contextos profissionais nos quais ele(a) se encontra. Portanto, assim como observada a relação entre as variáveis IE e estresse no trabalho, supõem-se possíveis relações entre inteligência emocional e adaptabilidade de carreira. Ao se debruçar sobre o construto da adaptabilidade, é possível encontrar elementos que corroboram esta suposição.

Savickas (1997) expandiu o termo 'adaptabilidade de carreira', frente à necessidade crescente de flexibilidade e adaptação ocupacionais, para todas as idades e tipos de mudanças na vida profissional (Audibert & Teixeira, 2015). O conceito de adaptabilidade de carreira era, até então, ligado à vida adulta e resultante das transições

profissionais que ocorriam após a maturidade vocacional ser atingida (Ambiel, 2014; Super et al., 1996). A adaptabilidade de carreira passou, então, a ser definida mais amplamente como a capacidade individual de lidar com as mudanças de carreira, além da disponibilidade e utilização de recursos para lidar, também, com o próprio desenvolvimento vocacional, passando por traumas pessoais e pela resolução de problemas (Audibert & Teixeira, 2015; Savickas et al, 2009).

À luz desta definição mais atualizada, que abrange capacidades individuais de lidar com mudanças e recursos pessoais disponíveis e utilizados na trajetória profissional; perceber, compreender e gerenciar emoções inteligentemente constituem uma habilidade cognitiva que seria teoricamente capaz de desempenhar um papel importante. Uma pessoa que, por exemplo, decida mudar de empresa irá passar por vários processos pessoais e profissionais permeados pelas emoções. Tristeza, raiva, frustração, ansiedade e alegria são algumas das emoções que podem estar envolvidas no processo de despedida de um local de trabalho e início em outro.

Em busca de fundamentação teórica para esta possível relação entre ambas as variáveis, realizou-se uma revisão sistemática da literatura incluindo apenas estudos que tiveram por objetivo investigar correlações entre IE e adaptabilidade de carreira. A revisão foi conduzida em seis bases de dados (Periódicos/CAPES, Google Scholar, Scielo, BVS-Psi, Pepsico e Lillacs) sem restrição temporal (sem definir ano inicial nem final); e nos idiomas português, espanhol e inglês. Nestas bases de dados, utilizou-se o mesmo par de palavras-chave em português e inglês: inteligência emocional e adaptabilidade de carreira; emotional intelligence and career adaptability. Houve apenas um resultado válido para estes critérios, sendo um estudo empírico do ano de 2015.

O único trabalho identificado na revisão foi o de Harry (2015), no qual não foram

encontradas correlações significativas entre facetas da IE, mensurada por autorrelato (percepção das emoções, gerenciamento das próprias emoções, utilização das emoções e gerenciamento das emoções alheias) com o construto de adaptabilidade de carreira. No entanto, a autora encontrou que a faceta de gerenciamento das próprias emoções (IE) pareceu explicar uma variação significativa no fator controle (Adaptabilidade de Carreira), sem especificar o valor estatístico dessa variação. Partindo destes resultados ainda incipientes, infere-se que o construto da inteligência emocional pode se relacionar de alguma maneira com as capacidades envolvidas no conceito da adaptabilidade de carreira.

Assim, a literatura parece sinalizar a relevância não só da inteligência emocional em contextos profissionais, mas também do seu papel relacional com outras variáveis do trabalho também relevantes. Por fim, a terceira variável estudada no presente trabalho e cuja relação com IE se pressupõe teoricamente é a autoeficácia ocupacional.

O conceito de autoeficácia ocupacional refere-se às crenças individuais nas próprias habilidades de planejar e persistir em ações que podem levar à realização dos objetivos e aos resultados desejados no ambiente de trabalho. É importante citar que este conceito, de autoeficácia ocupacional, não é restrito ao crescimento na própria carreira e abrange objetivos menores como finalização de tarefas, projetos, conquistar autorização da liderança para atuar da maneira que o trabalhador enxerga como apropriada (Bandura, 1997; Chen, Gully, & Eden, 2001; Freitas et al., 2016).

A partir deste conceito, é viável hipotetizar que quanto mais o indivíduo se perceber eficaz em sua ocupação, menos a incerteza profissional proveniente de mudanças profissionais ou mesmo de crises econômicas irá afetá-lo emocionalmente. Um indivíduo que se percebe como mais eficaz em sua ocupação profissional (maior autoeficácia ocupacional) teria menor impacto de dificuldades profissionais em suas emoções e,

consequentemente níveis diferenciados de percepção, compreensão e gerenciamento emocionais. Ter a inteligência emocional melhor desenvolvida poderia teoricamente se relacionar a níveis mais elevados de autoeficácia no trabalho: portanto, quanto mais cognitivamente capaz de perceber, compreender e gerenciar emoções; mais autoeficaz seria o indivíduo.

Recorreu-se à literatura para investigar se esta relação teórica já teria sido verificada empiricamente. Para isso foi realizada uma revisão sistemática para elencar trabalhos que buscaram estudar a relação entre IE e autoeficácia ocupacional. Seis bases de dados foram utilizadas: Periódicos/CAPES, Google Scholar, Scielo, BVS-Psi, Pepsico e Lillacs; sem nenhuma restrição temporal e aceitando trabalhos em português, espanhol e inglês. Nas bases de dados, foi empregado o mesmo par de palavras-chave em português e inglês: inteligência emocional e autoeficácia ocupacional; emotional intelligence and occupational self-efficacy. Para o interesse da presente pesquisa, foram incluídos pós revisão somente os estudos que tiveram por objetivo investigar correlações entre ambas variáveis. Apenas dois estudos levantados, sendo um empírico (Andonian, 2013) e um teórico (Joseph et al, 2014) se enquadraram neste critério.

O trabalho empírico não teve trabalhadores como participantes, e investigou a autoeficácia de estudantes universitários em seus estágios (nos quais são desenvolvidas as práticas das profissões às quais os universitários serão formados). Andonian (2013) pôde verificar que 199 estudantes estagiários de Terapia Ocupacional nos Estados Unidos apresentaram relações mais fortes entre os níveis gerais de Inteligência Emocional (mensurados pelo MSCEIT - Mayer, Salovey & Caruso Emotional Intelligence Test) e autoeficácia (pelo Questionário de Autoconfiança do Estudantes) do que entre autoeficácia (Questionário de Autoconfiança do Estudantes) e relatórios de desempenho

nos estágios (feitos pelos supervisores). Os níveis gerais de IE também se mostraram associados ao desempenho dos estudantes no estágio; enquanto a autoeficácia ocupacional dos estudantes, na verdade, não atingiu níveis de significância nas correlações com o desempenho no trabalho de campo. Andonian (2013) pôde encontrar correlações positivas também entre: a) poder de escolha na configuração do trabalho de campo e experiência profissional em contextos relacionados, e b) escores de desempenho no trabalho de campo, chegando à conclusão de que melhorar os níveis de IE e capacidades/habilidades relacionadas ao trabalho poderia ser capaz de influenciar positivamente o sucesso dos alunos no trabalho de campo.

Joseph, Jin, Newman, e O'Boyle (2014), num estudo meta-analítico de outros estudos que correlacionavam IE mista (competências pessoais que influenciam as habilidades emocionais individuais, usualmente mensurada por autorrelato e avaliação de terceiros) com outras variáveis diversas, encontraram apenas uma correlação significativa positiva moderada entre a IE mista e o desempenho no trabalho (avaliado pelo supervisor) ($\rho=0,29$). Correlação esta que se tornou nula ($\beta=-0,02$) ao controlar variáveis como IE (habilidade), autoeficácia ocupacional, traços diferentes de personalidade e desempenho auto-avaliado. A partir desses resultados encontrados, os autores Joseph *et al.* (2014) concluíram que a correlação entre IE mista e desempenho profissional é altamente influenciada pelas variáveis IE habilidade (mensurada por desempenho), autoeficácia ocupacional, autoavaliação de desempenho profissional e outros traços de personalidade.

Mesmo que a revisão sistemática de literatura não tenha retornado nenhum estudo empírico ou teórico que investigasse uma possível relação entre inteligência emocional e autoeficácia ocupacional, ambos os estudos encontrados podem sinalizar uma direção para novas pesquisas. A suposição teórica de uma relação entre estas duas variáveis, baseada

em suas respectivas definições, pode compor uma motivação a mais para este tipo de investigação.

A despeito da baixa frequência de pesquisas com objetivos correlacionais englobando as variáveis IE e estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional e mesmo partindo de magnitudes fracas e moderadas nas correlações encontradas, e ainda considerando as amostras passíveis de melhor representatividade estatística, os resultados obtidos nos estudos indicam a existência de relações entre estas variáveis. Sob este prisma, a presente pesquisa pretendeu investigar correlações entre inteligência emocional e a) estresse no trabalho, b) adaptabilidade de carreira, e c) autoeficácia ocupacional de adultos brasileiros inseridos no mercado de trabalho formal ou informal.

Hipóteses

1. Serão observadas correlações significativas, negativas e com magnitudes fracas e moderadas entre inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), e estresse percebido no trabalho.
2. Serão observadas correlações significativas, com polaridade positiva e magnitude entre fraca e moderada entre:
 - 2.1. Inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), e adaptabilidade de carreira;
 - 2.2. Inteligência Emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), e autoeficácia

ocupacional.

3. Os níveis de Inteligência Emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções) terão como preditores as outras variáveis investigadas (características socioeconômicas, estresse percebido no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional).

Objetivo geral

Verificar a relação entre inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), e outras variáveis relativas ao trabalho: estresse percebido no trabalho, adaptabilidade de carreira, e autoeficácia ocupacional.

Objetivos específicos

Verificar a pontuação da amostra em cada instrumento utilizado;

Verificar a relação entre IE e estresse no trabalho;

Verificar a relação entre IE e adaptabilidade de carreira;

Verificar a relação entre IE e autoeficácia ocupacional;

Verificar a explicabilidade dos níveis de IE pelas variáveis de interesse.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 62 pessoas, com idade média de 31,8 anos ($dp = 9,67$), entre 20 e 65 anos. A caracterização sociodemográfica da amostra está demonstrada na Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica da amostra

Idade		N	%
Média	31,8 (<i>dp=9,67</i>)	-	-
Mínima	20	1	1,6
Máxima	65	1	1,6
Faixa etária 1 (20 a 30 anos)		35	56,5
Faixa etária 2 (31 a 65 anos)		27	43,5
Sexo biológico		N	%
Feminino		30	48,4
Masculino		32	51,6
Escolaridade		N	%
Médio		12	19,4
Superior		29	46,8
Pós-graduação		21	33,9
Situação profissional		N	%
Sem carteira assinada		23	37,1
Com carteira assinada		39	62,9
Renda mensal		N	%
Menor ou igual a 5 salários		39	62,9
Maior que 5 salários		23	37,1

De acordo com esta amostra, puderam ser criados dois grupos de faixa etária para propósitos estatísticos nos resultados: dos 20 aos 30 anos (56,5%) e dos 31 aos 65 anos (43,5%),

mantendo uma quantidade aproximada à metade ($n=31$) do total de participantes em cada. A distribuição de idade por participante está demonstrada na tabela 1, sendo mais frequente a idade de 26 anos (12,9%). Considerando décadas como intervalos de idade, a faixa dos 20 aos 29 totalizou 31 participantes (50%); dos 30 aos 39, 20 (32,3%); dos 40 aos 49, 6 (9,7%); dos 50 aos 59, 4 (6,4%); e dos 60 aos 69, 1 participante (1,6%). A idade com maior frequência na amostra neste estudo foi 26 anos, com $n=8$ (12,9%).

O sexo masculino equivaleu a 51,6% da amostra, sinalizando uma quantidade ligeiramente maior de participantes homens enquanto 48,4% da amostra correspondia ao sexo feminino. Do total, 46,8% dos participantes estavam cursando ou já tinham concluído o nível superior, 33,9% tinha nível de pós-graduação (cursando ou finalizado), e 19,4% tinha nível médio de escolaridade.

Quanto à renda mensal familiar - ou seja, o participante devia responder a quantia de dinheiro recebida no mês de todos os moradores de sua casa - o intervalo mais frequente foi de 3 a 5 salários mínimos (45,2%); assumindo-se como valor de referência o salário mínimo de 2019 (R\$ 998,00). Em ordem decrescente de frequência de renda, vieram os seguintes intervalos: de 6 a 8 salários (21%), até 2 salários (17,7%), de 9 a 12 salários (12,9%) e acima de 12 salários (3,2%). Dos 62 participantes, 83,9% situou-se entre 1 e 5 salários mínimos de renda mensal familiar.

Referente ao padrão de vida, 72,6% dos participantes relataram um padrão confortável (dinheiro mensal suficiente para contas fixas, tendo dificuldades financeiras somente com gastos não planejados). Para o padrão relativamente confortável (com dificuldades financeiras com as contas fixas do mês), a frequência foi de 16,1% da amostra. Com as opções extremas: padrão extremamente confortável (nenhum tipo de dificuldade financeira) e pouco confortável (renda mensal insuficiente para suprir gastos básicos), 8,1% e 3,2% se identificaram, respectivamente.

De toda a amostra, 51,6% correspondeu a trabalhadores com emprego fixo e carteira assinada, 27,4% a prestadores de serviço com razoável estabilidade nos ganhos mensais, 11,3% a

servidores públicos e 9,7% a trabalhadores de caráter temporário sem estabilidade nos ganhos mensais. Assim, 64,5% relatou instituições privadas como local de trabalho, 22,6% instituições públicas e 12,9% relatou outro tipo de instituição (como não ser vinculado a alguma organização, ou receber bolsa para pesquisa). Em relação ao tempo de trabalho na situação e local atuais de cada participante; 41,9% registrou tempo menor que dois anos, 29% de dois a 10 anos, 21% de 11 a 30 anos e 8,1% acima de 30 anos.

Crerios de inclusão e exclusão

Foram incluídos nesta pesquisa os participantes que: possuíam idade igual ou maior que 18 anos; sabiam ler e escrever; que tivessem minimamente nível médio de ensino; que estivessem empregados (em instituições privadas ou públicas) ou não; que tivessem a possibilidade de coleta presencial de dados; e que concordassem com e assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Nenhum dos participantes desta pesquisa precisou ser excluído por não atender aos critérios. Seriam excluídos, se necessário, aqueles que: possuíam idade menor que 18 anos; não sabiam ler e escrever; não tivessem concluído o ensino médio; que não estivessem buscando um trabalho nem inseridos formal ou informalmente no mercado de trabalho; que tivessem a possibilidade de coleta presencial de dados; que não concordassem com e não assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; e que não concluíssem todos os instrumentos utilizados de maneira voluntária ou involuntária.

Materiais

Questionário socioeconômico

Este questionário, elaborado pela pesquisadora especificamente para esta pesquisa, é constituído por nove questões fechadas sobre: idade, nível de escolaridade, local específico de residência,

situação profissional atual, local de trabalho atual (se houver), renda individual, renda familiar e número de familiares que ocupam a mesma residência. A elaboração e utilização deste instrumento teve por objetivo obter informações socioeconômicas dos participantes que constituíram a amostra. O instrumento está inserido como anexo.

Bateria de Inteligência Emocional - BIE (Correia e Bueno, 2013; Oliveira & Bueno, 2013; Lira e Bueno, 2020).

Esta bateria é composta por três facetas da inteligência emocional: percepção, compreensão e regulação das emoções. Tais facetas são mensuradas por desempenho e estão dentre as quatro postuladas por Salovey e Mayer (2002).

1. Teste de Percepção de Emoções (Correia & Bueno, 2013)

Este teste busca mensurar a percepção de emoções dos respondentes e é dividido em duas partes – Percepção das Emoções em Si (PESI) e Percepção das Emoções no Outro (PEOU). Ambas as divisões apresentam figuras e pedem que o sujeito classifique, entre 1 (menos intensa) e 5 (mais intensa), a intensidade das cinco emoções apresentadas para cada item. Tanto a parte 1 (PESI) quanto a parte 2 (PEOU) possuem 12 itens cada, totalizando 24 itens. Este teste é corrigido por concordância, ou seja, a pontuação correta é aquela para a qual a maioria da população da pesquisa concordou.

A divisão fatorial consiste em três: o Percepção das Emoções em Si é bifatorial, sendo seu primeiro fator (PESI-Fator1) abrangente das emoções medo e nojo e seu segundo (PESI-Fator2), abrangente das emoções raiva e tristeza; o Percepção das Emoções no Outro é unifatorial. O registro das respostas é o mesmo para todos os fatores: cinco opções de resposta variando de 1 (emoção percebida menos intensamente) a 5 (emoção percebida mais intensamente) a cada item item.

2. Teste de Compreensão de Emoções (Oliveira & Bueno, 2013)

O teste avalia a compreensão de emoções através de dois blocos (A e B). O bloco A possui 18 questões e o B, 12. Cada questão é apresentada com enunciado referente às emoções – através de breves narrativas ou metáforas – e cinco opções de resposta, de maneira que o respondente deve escolher a que melhor responde cada enunciado. Ao todo, este instrumento possui 30 itens de múltipla escolha.

Este teste é subdividido em três fatores para análise, codificados com as seguintes siglas no comando de correção dos itens: B1 (referente ao Bloco A, abrange a compreensão de transições emocionais), B2 (referente ao Bloco B e que engloba a compreensão de misturas emocionais), e pontuação geral que se refere aos 30 itens, abarcando a compreensão das transições e das misturas emocionais. Este teste é corrigido por erro e acerto, sendo que para cada resposta correta é computado 1 ponto e para cada resposta errada, zero ponto é computado.

3. Teste de Regulação de Emoções (Lira & Bueno, 2020)

Com oito histórias sobre pessoas em diversas situações, este instrumento avalia por desempenho a regulação de emoções dos sujeitos. A avaliação se dá pela apresentação de três estratégias possíveis para lidar com a emoção envolvida em cada história e a classificação – por parte do respondente – destas estratégias vai de 1 a 5, em que 1 = muito ineficaz e 5 = muito eficaz. Cada um dos três números respondidos para cada história é computado sem nenhum tipo de alteração numérica, variando entre 1 (estratégia de lidar com a emoção muito ineficaz) e 5 (estratégia de lidar com a emoção muito eficaz). A correção deste teste acontece por concordância com a maioria, ao comparar a resposta dos participantes com as respostas obtidas por consenso da amostra deste trabalho.

Sendo bifatorial, o primeiro fator do teste de Regulação das Emoções (Reg1) corresponde a estratégias eficazes utilizadas como resposta para as situações e o segundo fator (Reg2), a estratégias utilizadas que são ineficazes para a regulação. Também analisou-se a pontuação geral do teste (Reg_TT).

Escala de Estresse no Trabalho - EET, versão reduzida (Paschoal & Tamayo, 2004)

Esta escala unifatorial visa avaliar o nível de estresse geral no trabalho através de autorrelato, como no exemplo dos primeiros itens do instrumento: “A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso(a)”; “A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.”. As opções de resposta variam de 1 a 5, a saber: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo, 3 = concordo em parte, 4 = concordo, e 5 = concordo totalmente para o total de 13 itens. De acordo com as possibilidades de resposta, a somatória de pontos desta versão da escala pode variar entre 13 e 65. O instrumento pode ser aplicado presencialmente (lápis-e-papel) – de forma individual ou coletiva. O alfa de Cronbach foi 0,798.

Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC (Audibert & Teixeira, 2015)

O instrumento utiliza o autorrelato como forma de coleta e busca investigar uso de recursos psicológicos cognitivos, comportamentais e sociais diferentes na construção de carreira dos indivíduos. Uma escala contendo 24 itens divididos em quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. São exemplos de itens, por dimensão, respectivamente: “Pensar sobre como será o meu futuro”; “Assumir responsabilidade pelos meus atos”; “Procurar por oportunidades de crescimento pessoal”; “Superar obstáculos”. Cada dimensão possui seis itens, com respostas em escala tipo Likert e que devem ser

respondidos de acordo com opções de 1 a 5 (onde: 1 = muito pouco, 2 = pouco, 3 = medianamente, 4 = bastante, e 5 = plenamente).

As dimensões desta escala constituem seus quatro fatores (EAC-F1, EAC-F2, EAC-F3 e EAC-F4), além da pontuação geral da EAC. Para a EAC, o alfa de Cronbach foi 0,865. Sendo 0,783 para EAC-F1 (preocupação); 0,775 para EAC-F2 (controle); 0,731 para EAC-F3 (curiosidade); e 0,750 para EAC-F4 (confiança). A escala pode ser aplicada presencialmente (lápis- e-papel) – de forma individual ou coletiva – e online, através de sites especializados para tal, como o Survey Monkey.

Escala de Autoeficácia Ocupacional - Versão Reduzida (Damásio, Freitas & Koller, 2014).

Trata-se de um instrumento de autorrelato que objetiva mensurar o quão eficiente na vida profissional o respondente se vê. A escala é unidimensional e unifatorial na versão brasileira e possui seis itens (como, por exemplo, “Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com minhas habilidades”), a serem respondidos de acordo com uma escala Likert de 1 a 5 (em que 1 = discordo totalmente, 2 = discordo um pouco, 3 = nem discordo, nem concordo, 4= concordo um pouco, e 5 = concordo totalmente). A EAO apresentou alfa de Cronbach no valor de 0,701 neste estudo. Também pode ser aplicada presencialmente (lápis-e-papel) – de forma individual ou coletiva – e online, através de sites especializados para tal (como o Survey Monkey). O único estudo com a versão reduzida da Escala, que demonstra a validade dos seis itens e fator, foi utilizado como referência do instrumento.

Procedimento

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos da

UFSCar com número CAAE 97995018.8.0000.5504. Utilizando-se de amostra por conveniência, os participantes foram convidados por uma das duas seguintes maneiras: contato direto e individual com pessoas enquadradas nos critérios de inclusão e contato com instituições que puderam ceder trabalhadores que se enquadrassem nos critérios de inclusão. A divulgação do convite para participação voluntária foi feita de maneira verbal e escrita - na segunda, utilizando meios eletrônicos como emails corporativos e redes sociais populares. Com os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) devidamente explicados e assinados, a coleta de dados foi iniciada em outubro de 2018 e terminou em novembro de 2019.

A aplicação dos instrumentos foi conduzida tanto de maneira individual quanto coletiva, com local, dia e horário acordados previamente entre a aluna pesquisadora e participantes e, quando necessário, com o local de trabalho da amostra. Os dados foram coletados em a) no local de trabalho dos participantes, com autorização prévia, b) na sala do consultório particular, na qual a pesquisadora realiza os atendimentos clínicos, ou c) em cafeterias com ambiente tranquilo. A coleta aconteceu nestes espaços com respeito às seguintes características: privacidade para responder (aspecto reservado), mesmo na aplicação com mais de uma pessoa na sala; ausência de estímulos que pudessem promover distrações auditivas ou visuais; ventilação adequada; e condições estruturais propiciadoras de conforto (como mesa e cadeira) e iluminação adequada.

A cada participante foi dado um papel com número aleatório, mas sem repetições dentro da amostra. Explicou-se que este código deveria ser colocado em todos os instrumentos respondidos, pois somente assim os instrumentos poderiam ser relacionados ao mesmo respondente de maneira a garantir o anonimato. Ainda mais, os participantes receberam a instrução de guardar o código recebido para solicitar sua devolutiva a partir

do final do primeiro semestre de 2020.

A ordem de aplicação dos instrumentos foi a seguinte: 1) questionário socioeconômico, 2) Bateria de Inteligência Emocional (BIE), 3) Escala de Estresse no Trabalho (EET) – Versão Reduzida, 4) Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO) – Versão Reduzida e 5) Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC). A duração total para o encontro com cada um dos participantes oscilou entre 40 a 70 minutos, sendo este tempo comunicado antes da assinatura do TCLE e sendo garantido a todos o direito de solicitar pausas e desistir da participação a qualquer momento. Alguns participantes solicitaram completar a coleta em dois ou três encontros de menor duração.

Análise de Dados

Com o delineamento quanti-quali desta pesquisa, os dados obtidos foram analisados segundo testes não paramétricos, uma vez que majoritariamente não apresentaram uma distribuição normal para a amostra de 62 participantes. Os resultados da análise de normalidade estão na Tabela 2.

Tabela 2. Teste de normalidade.

	Shapiro-Wilk	
	Estatística	Sig.
PESI-Fator1	0,952	0,016
PESI-Fator2	0,985	0,637
PEOU	0,941	0,005
B1	0,786	0,000
B2	0,874	0,000
B_TT	0,812	0,000
REG1	0,959	0,037
REG2	0,959	0,038

REG_TT	0,959	0,037
EET	0,973	0,180
EAC	0,979	0,378
EAC-F1	0,978	0,341
EAC-F2	0,965	0,075
EAC-F3	0,975	0,236
EAC-F4	0,978	0,330
EAO	0,928	0,001

Na Bateria de Inteligência Emocional, apenas PESI-Fator2 atingiu a normalidade dos dados para amostra ($SW=0,985$; $p=0,637$). A Escala de Estresse no Trabalho (EET), também atingiu a normalidade ($SW=0,973$; $p=0,180$). A Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) ($SW=0,979$; $p=0,378$), juntamente com três de seus fatores: EAC-F1 ($SW=0,978$; $p=0,341$), EAC-F3 ($SW=0,975$; $p=0,236$) e EAC-F4 ($SW=0,978$; $p=0,330$), apresentaram distribuição normal. Apesar disto, no total de fatores submetidos às análises, a ausência de normalidade é predominante – justificando, portanto, a utilização de estatística não-paramétrica.

A partir da estatística descritiva, foram explorados os valores de mínimo, máximo, média simples, desvio-padrão e mediana de categorias da caracterização socioeconômica dos participantes. Para as hipóteses 1 e 2, empregou-se o teste de Spearman para as correlações não-paramétricas entre a inteligência emocional e as variáveis estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional. Os níveis de magnitudes das correlações foram considerados como: fraca ao redor de 0,10 (0,10 - 0,25); moderada ao redor de 0,30 (0,26 - 0,40); forte ao redor de 0,50 (0,41 ou acima) (Cohen, 1992; Hemphill, 2003; Vacha-Haase & Thompson, 2004). Considerou-se como estatisticamente significativas as correlações menores ou iguais a $p \leq 0,05$ para todos os testes de correlação

(Dancey & Reidy, 2018).

Adicionalmente, foram realizadas análises correlacionais em diferentes grupos para exploração dos dados obtidos. Os grupos passíveis de receber estas análises foram os seguintes: mulheres ($n=30$), homens ($n=32$), idade entre 20 e 30 anos ($n=31$), idade entre 31 e 65 anos ($n=31$), situação profissional formal com carteira assinada ($n=39$), situação profissional informal sem carteira assinada ($n=23$), renda familiar mensal até cinco salários mínimos ($n=39$) e renda superior a cinco salários ($n=23$). Ressalta-se que a exploração adicional dos dados foi executada ao considerar a amostra total pequena que, portanto, não poderia garantir uma representatividade da população.

Assim, ao constituir os grupos, foram selecionadas as características socioeconômicas cuja divisão em duas categorias se aproximasse do valor de 50% da amostra, que corresponderia a 31 participantes em cada uma. O teste de Spearman foi rodado em busca de alterações nos resultados correlacionais entre inteligência emocional e cada uma das variáveis estresse percebido no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional em cada um destes grupos, quando comparados aos resultados correlacionais das mesmas variáveis na amostra total – conforme investigado para as hipóteses 1 e 2.

Para verificar a hipótese 3 deste estudo, realizou-se análises estatísticas de regressão linear múltipla. Os resultados obtidos para todos os testes da Bateria de Inteligência Emocional e seus fatores foram as variáveis dependentes (VD) na primeira regressão múltipla, sendo as variáveis independentes (VI): faixa etária, renda familiar mensal, situação profissional (formalidade do trabalho); além das variáveis profissionais investigadas – estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional.

Foram combinados os fatores: Percepção das Emoções em Si 1, Percepção das Emoções em Si 2, Percepção das Emoções no Outro, Compreensão das Emoções 1, Compreensão das Emoções 2, Pontuação total de Compreensão das Emoções, Regulação das Emoções 1, Regulação das Emoções 2, Pontuação total de Regulação das Emoções – todos VD – com as VI supracitadas. O intervalo de confiança utilizado em todas as regressões realizadas foi de 95%.

Resultados

As análises estatísticas descritivas são exibidas nas Tabelas 3 e 4. Na Tabela 3, estão os resultados de média, mediana, desvio-padrão, mínimo e máximo para cada um dos fatores da Bateria de Inteligência Emocional (BIE) da amostra total ($n=62$). Também estão na Tabela 3 os níveis de precisão de cada teste e subteste da BIE.

Tabela 3. Estatística descritiva e precisão dos testes e subtestes que compõem a Bateria de Inteligência Emocional.

<i>Teste de Percepção das Emoções</i>						
	Média	Mediana	Dp	Mín	Máx	α
PESI-Fator1	39,499	40,979	8,982	11,83	53,68	0,834
PESI-Fator2	28,191	28,235	4,638	15,86	38,83	0,573
PEOU	36,807	37,332	5,067	17,84	45,52	0,782
<i>Teste de Compreensão das Emoções</i>						
	Média	Mediana	Dp	Mín	Máx	α
B1	15,725	16,000	2,334	6,00	18,00	0,753
B2	9,854	10,000	1,628	4,00	12,00	0,584
Geral	24,647	26,000	3,673	10,00	30,00	0,826
<i>Teste de Regulação das Emoções</i>						
	Média	Mediana	Dp	Mín	Máx	α
REG1	37,754	39,222	9,553	6,87	54,03	0,495
REG2	46,492	47,639	8,825	23,66	60,89	0,621
Geral	38,890	39,670	6,158	19,91	49,27	0,598

As análises descritivas mostram que a média da amostra, para todos os fatores da BIE, ficaram mais próximas da pontuação máxima do que da pontuação mínima em todos os testes desta bateria. No tocante à confiabilidade de cada um dos fatores que compõem os testes da BIE, apenas seis deles obtiveram níveis de confiabilidade igual ou superior a 0,6, apontado como confiável pela Resolução 09/2018 do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2018): o fator 1 da Percepção das Emoções em Si ($\alpha=0,834$), o fator único da Percepção das Emoções no Outro ($\alpha=0,782$), o fator 1 de Compreensão das Emoções ($\alpha=0,753$), a pontuação geral do teste de Compreensão das Emoções ($\alpha=0,826$), o fator 2 de Regulação ($\alpha=0,621$) e a pontuação geral do teste de Regulação ($\alpha=0,598$). O fator 2 de Percepção das Emoções em Si ($\alpha=0,573$), o fator 2 de Compreensão das Emoções ($\alpha=0,584$), eo fator 1 de Regulação das Emoções ($\alpha=0,495$) não atingiram um alfa de Cronbach confiável para o padrão nacional de confiabilidade (CFP, 2018).

Já na Tabela 4, estão os resultados de média, mediana, desvio-padrão, mínimo e máximo para os demais instrumentos utilizados (Escala de Estresse no Trabalho, Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala de Autoeficácia Ocupacional) na amostra total ($n=62$). A precisão de cada um destes instrumentos, assim como para cada fator da EAC, que é o único instrumento que se configura em pontuações fatoriais e geral. também é apresentada na Tabela 4.

Tabela 4. Estatística descritiva e precisão dos testes e subtestes que compõem as Escalas de Estresse no Trabalho, de Adaptabilidade de Carreira, e de Autoeficácia Ocupacional.

<i>Escala de Estresse no Trabalho (EET)</i>						
	Média	Mediana	Dp	Mín	Máx	α
EET-Geral	27,806	27,000	7,787	13,00	52,00	0,797
<i>Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC)</i>						
	Média	Mediana	Dp	Mín	Máx	α
EAC-F1	3,207	3,166	0,683	1,83	4,67	0,783
EAC-F2	3,822	3,833	0,699	2,17	5,00	0,775
EAC-F3	3,465	3,416	0,674	1,83	4,67	0,731
EAC-F4	3,892	3,916	0,563	2,50	5,00	0,750
EAC-Geral	3,596	3,645	0,482	2,58	4,54	0,865

<i>Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO)</i>						
	Média	Mediana	Dp	Mín	Máx	α
EAO-Geral	23,725	24,000	3,567	14,00	29,00	0,701

As escalas EET, EAC e EAO, que avaliaram as variáveis profissionais de interesse nesta pesquisa, não possuem amostras normativas para comparação, de maneira que os resultados foram corrigidos e comparados com os próprios participantes do estudo (Audibert & Teixeira, 2015; Damásio et al., 2014; Paschoal & Tamayo, 2004). Com a pontuação média (27,8) mais próxima da pontuação mínima (13,00) na Escala de Estresse no Trabalho (EET), os participantes deste estudo demonstram níveis baixos de estresse percebido no trabalho não só em comparação com a própria amostra, mas também em comparação com a menor medida possível de estresse no trabalho. Os itens deste instrumento unifatorial são pontuados sem inversão, de maneira que quanto maior a pontuação de resposta, maior o nível de estresse percebido no trabalho. A pontuação mínima para o instrumento verificada para esta amostra foi de 13 pontos, o que coincide também com a pontuação mínima desta escala: contando com 13 itens cuja opção de resposta varia entre 1 e 5, o mínimo que qualquer respondente poderia apresentar na EET seria este mesmo valor. Já o máximo de pontos possíveis na EET é de 65, o que fica muito distante da média e também consideravelmente distante da pontuação máxima observadas na amostra deste estudo.

Na estatística descritiva de todos os quatro fatores e da pontuação geral da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), as pontuações médias se aproximaram mais da pontuação máxima em cada um deles, sinalizando que os participantes demonstraram níveis altos de adaptabilidade de carreira. A correção dos itens é feita sem inversão, de maneira que quanto maior a pontuação, maior o nível de cada um dos fatores e dos níveis gerais da variável adaptabilidade de carreira. Dos quatro fatores e pontuação geral da EAC, a amostra atingiu a máxima pontuação

possível nos fatores 2 (controle) e 4 (confiança), sendo esta igual a 5. As pontuações máximas, dessa amostra, dos fatores 1 (preocupação), 3 (curiosidade) e pontuação geral da escala também se mantiveram próximas do máximo possível de 5 pontos.. Enquanto as pontuações mínimas observadas em todos os fatores e na pontuação para os participantes deste estudo tiveram aproximadamente um ponto de distância do mínimo possível (1 ponto) da EAC.

Com a Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO), a pontuação média também se aproximou mais da máxima possível para o instrumento, indicando níveis altos da amostra também na variável de autoeficácia ocupacional. Com uma correção sem inversão de itens, o mínimo possível para a EAO seria de 6 pontos e o máximo possível, de 30 pontos. O mínimo que os participantes deste estudo apresentaram era superior ao dobro da mínima pontuação possível, enquanto o máximo encontrado nesta pesquisa ficou a apenas um ponto de distância da máxima pontuação possível da escala.

Em termos de confiabilidade de instrumento, as três escalas e todos os fatores atingiram níveis mínimos para o padrão nacional apontado pelo CFP de 0,6 (CFP, 2018). Desta forma, a EET, a EAC e seus quatro fatores, e a EAO atingiram alfas de Cronbach confiáveis.

Para fins de melhor compreensão, os resultados das análises correlacionais não paramétricas foram divididos de acordo com as hipóteses levantadas. A exibição e descrição dos mesmos está a seguir.

Hipótese 1: Serão observadas correlações significativas, com polaridade negativa e magnitude entre fraca e moderada entre inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (percepção, compreensão e regulação emocionais) e estresse percebido no trabalho.

O teste de correlação de Spearman foi o procedimento estatístico realizado para verificar a hipótese 1, executado entre as pontuações dos fatores da BIE (Bateria de Inteligência Emocional) e a EET (Escala de Estresse no Trabalho). Os resultados da análise correlacional, para

a amostra total, estão na Tabela 5. Nesta tabela, também estão as correlações encontradas entre IE e Estresse no Trabalho em grupos (sexo, idade, estabilidade profissional, renda) dentro da amostra, resultantes de exploração adicional dos dados obtidos.

Tabela 5. Correlações entre Inteligência Emocional e Estresse no Trabalho.

EET BIE	<i>Escala de Estresse no Trabalho</i>								
	<i>Percepção das Emoções</i>			<i>Compreensão das Emoções</i>			<i>Regulação das Emoções</i>		
	PESI-Fator1	PESI-Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	-0,50**	0,13	-0,19	-0,22	-0,18	-0,21	-0,70	0,01	-0,06
20 a 30 anos	-0,53*	0,08	-0,23	-0,17	-0,11	-0,17	-0,02	0,18	0,04
31 a 65 anos	-0,51*	-0,06	-0,16	-0,26	-0,25	-0,27	-0,1	-0,17	-0,16
Mulheres	-0,52**	0,04	-0,38*	-0,48**	-0,21	-0,41*	-0,1	-0,07	-0,27
Homens	-0,48**	-0,06	-0,19	-0,08	-0,21	-0,12	-0,06	0,08	-0,001
S. carteira assinada	-0,56**	-0,14	-0,33	-0,05	-0,1	-0,1	-0,44*	0,05	-0,3
C. carteira assinada	-0,49**	0,14	-0,1	-0,33*	-0,24	-0,3	0,13	-0,001	0,07
Até 5 salários	-0,39*	-0,01	-0,15	-0,14	-0,23	-0,2	-0,08	0,03	-0,08
Acima de 5 salários	-0,65**	0,01	-0,18	-0,33	-0,17	-0,24	-0,07	0,02	-0,002

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Para a amostra total, correspondente à hipótese 1, a única correlação significativa encontrada foi negativa de magnitude forte entre o fator 1 do teste de Percepção das Emoções em Si e a EET ($\rho=-0,50$; $p=0,00$). Para mulheres ($n=30$), a BIE apresentou correlações significativas negativas com a EET, sendo uma correlação forte com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=-0,52$; $p=0,003$), uma correlação moderada com o teste de Percepção das Emoções no Outro ($\rho=-0,38$; $p=0,04$), uma correlação forte com o fator 1 de Compreensão das Emoções ($\rho=-0,48$; $p=0,007$), e uma correlação forte com a pontuação geral de Compreensão de Emoções ($\rho=-0,41$; $p=0,02$). Já para os homens ($n=32$), verificou-se uma correlação negativa forte entre o fator 1 de Percepção das Emoções em Si e a EET ($\rho=-0,48$; $p=0,006$).

Para os dois grupos de idade, 20 a 30 anos – 31 a 65 anos, o fator 1 de Percepção das Emoções em Si, da BIE, se correlacionou de forma significativa, negativa e forte com a EET, respectivamente ($\rho=-0,53$; $p=0,002$), e ($p=0,004$; $\rho=-0,51$). Foram encontradas duas correlações significativas entre IE e EET: uma negativa forte com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=-0,56$; $p=0,005$) e uma negativa forte com o fator 1 de Regulação das Emoções ($\rho=-0,44$; $p=0,04$) para o grupo de trabalhadores sem carteira assinada ($n=23$). Já para o grupo de trabalhadores com carteira assinada ($n=39$), também foram encontradas duas correlações significativas entre a IE e a EET: uma correlação negativa forte com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=-0,49$; $p=0,002$) e uma correlação negativa moderada com o fator 1 de Compreensão das Emoções ($\rho=-0,33$; $p=0,04$). Nos grupos com renda familiar mensal até cinco salários mínimos (ano base 2019) ($n=39$) e com renda maior que cinco salários ($n=23$), a IE se correlacionou de maneira significativa, negativa e moderada com a EET, por meio do fator 1 de Percepção das Emoções em Si, respectivamente ($\rho=-0,39$; $p=0,01$) e ($\rho=-0,65$; $p=0,001$).

Hipótese 2: Serão observadas correlações significativas, com polaridade positiva e magnitude

entre fraca e moderada entre: 1) inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (percepção, compreensão e regulação emocionais) e adaptabilidade de carreira; 2) inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (percepção, compreensão e regulação emocionais) e autoeficácia ocupacional.

Para a hipótese 2, os dados obtidos com a mesma Bateria de Inteligência Emocional (BIE) e seus fatores foram analisados em relação a duas escalas: a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e a Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO). A EAC foi analisada em seus quatro fatores (EAC-1, EAC-2, EAC-3 e EAC-4) e em sua pontuação geral, enquanto a EAO por não apresentar fatores, analisou-se somente a pontuação geral.

Hipótese 2.1: Serão observadas correlações significativas, com polaridade positiva e magnitude entre fraca e moderada entre Inteligência emocional (IE)) geral e suas facetas (percepção, compreensão e regulação emocionais) e adaptabilidade de carreira.

Na verificação da hipótese 2.1, o teste de Spearman apontou algumas correlações significativas entre as pontuações dos fatores da BIE (Bateria de Inteligência Emocional) e os fatores da EAC (Escala de Adaptabilidade de Carreira) referente à amostra total. Estas correlações estão demonstradas na Tabela 6. Nesta tabela, também estão as correlações significativas entre IE e Adaptabilidade de Carreira em grupos divididos por sexo, idade, estabilidade profissional, e renda dentro da amostra, configurando a exploração adicional dos dados obtidos.

Tabela 6. Correlações entre Inteligência Emocional e Adaptabilidade de Carreira.

EAC-F1		<i>Escala de Adaptabilidade de Carreira – Fator 1</i>		
BIE	<i>Percepção das Emoções</i>	<i>Compreensão das Emoções</i>	<i>Regulação das Emoções</i>	

	PESI-Fator1	PESI-Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	0,11	-0,24	0,05	0,19	0,28*	0,27*	0,1	-0,3*	-0,13
20 a 30 anos	0,35	0,01	0,17	0,02	0,14	0,11	0,38*	-0,57**	-0,19
31 a 65 anos	-0,06	-0,51**	-0,12	0,3	0,38*	0,4*	-0,1	0,06	-0,03
Mulheres	-0,01	-0,33	-0,01	0,33	0,34	0,33	0,18	-0,33	-0,17
Homens	0,17	-0,21	0,11	0,02	0,21	0,18	0,01	-0,26	-0,13
S. carteira assinada	0,09	-0,19	0,17	0,44*	0,42*	0,5*	0,21	-0,12	0,06
C. carteira assinada	0,1	-0,3	-0,05	0,05	0,19	0,14	0,04	-0,4*	-0,25
Até 5 salários	0,05	-0,22	-0,04	0,37*	0,51**	0,52**	0,07	-0,33*	-0,15
Acima de 5 salários	0,21	-0,28	0,17	-0,11	-0,06	-0,15	0,13	-0,27	-0,14
EAC-F2	<i>Escala de Adaptabilidade de Carreira – Fator 2</i>								
BIE	<i>Percepção das Emoções</i>			<i>Compreensão das Emoções</i>			<i>Regulação das Emoções</i>		
	PESI-Fator1	PESI-Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	0,4**	-0,1	0,03	0,09	0,23	0,15	0,2	0,08	0,23
20 a 30 anos	0,33	0,02	-0,11	0,12	0,14	0,15	0,02	0,03	0,16
31 a 65 anos	0,47**	-0,21	0,11	0,08	0,32	0,18	0,37*	0,11	0,29

Mulheres	0,17	-0,06	0,21	0,29	0,13	0,24	0,27	0,22	0,41*
Homens	0,48**	-0,05	0,01	0,01	0,3	0,13	0,26	-0,07	0,16
S. carteira assinada	0,2	-0,03	0,02	0,3	0,31	0,29	0,26	0,24	0,34
C. carteira assinada	0,54**	-0,1	0,08	-0,02	0,14	0,08	0,24	0,03	0,22
Até 5 salários	0,14	-0,07	-0,19	0,19	0,3	0,24	0,01	0,004	0,06
Acima de 5 salários	0,67**	-0,16	0,39	-0,05	0,15	0,05	0,52*	0,17	0,47*
EAC-F3 <i>Escala de Adaptabilidade de Carreira – Fator 3</i>									
BIE	<i>Percepção das Emoções</i>			<i>Compreensão das Emoções</i>			<i>Regulação das Emoções</i>		
	PESI-Fator1	PESI-Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	0,23	-0,17	0,1	0,18	0,09	0,14	-0,04	0,11	0,1
20 a 30 anos	0,28	-0,13	0,1	0,08	0,04	0,08	0,003	0,18	0,22
31 a 65 anos	0,23	-0,18	0,14	0,27	0,12	0,19	-0,09	0,12	-0,04
Mulheres	0,15	-0,15	0,25	0,3	0,1	0,21	0,1	0,16	0,27
Homens	0,23	-0,18	0,08	0,11	0,09	0,11	0,01	0,05	0,01
S. carteira assinada	-0,04	-0,1	0,02	0,1	-0,02	-0,01	0,18	0,12	0,14
C. carteira assinada	0,4*	-0,18	0,13	0,22	0,16	0,24	-0,13	0,09	0,06

Até 5 salários	0,04	-0,08	-0,03	0,22	0,14	0,19	-0,07	0,08	0,04
Acima de 5 salários	0,51*	-0,27	0,31	0,14	0,01	0,07	0,02	0,17	0,15
EAC-F4 <i>Escala de Adaptabilidade de Carreira – Fator 4</i>									
BIE	<i>Percepção das Emoções</i>			<i>Compreensão das Emoções</i>			<i>Regulação das Emoções</i>		
	PESI- Fator1	PESI- Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	0,32*	-0,01	0,01	0,18	-0,07	0,06	0,01	-0,1	-0,01
20 a 30 anos	0,3	0,03	-0,17	0,25	-0,12	0,07	0,14	-0,04	0,13
31 a 65 anos	0,32	-0,09	0,16	0,11	-0,03	0,07	-0,05	-0,21	-0,14
Mulheres	0,23	0,16	0,08	0,3	-0,12	0,12	0,07	0,07	0,21
Homens	0,3	-0,04	0,06	0,14	-0,03	0,05	-0,04	-0,27	-0,18
S. carteira assinada	0,1	0,11	-0,05	-0,13	-0,22	-0,24	0,27	0,04	0,23
C. carteira assinada	0,44**	-0,07	0,09	0,33	0,02	0,23	-0,09	-0,16	-0,13
Até 5 salários	0,13	0,05	-0,18	0,19	-0,06	0,06	0,02	-0,02	0,09
Acima de 5 salários	0,54**	-0,11	0,27	0,2	-0,04	0,09	0,05	-0,23	-0,14
EAC <i>Escala de Adaptabilidade de Carreira - Geral</i>									
BIE	<i>Percepção das Emoções</i>			<i>Compreensão das Emoções</i>			<i>Regulação das Emoções</i>		

	PESI- Fator1	PESI- Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	0,33*	-0,18	0,05	0,18	0,18	0,18	0,11	-0,06	0,08
20 a 30 anos	0,4	-0,03	0,02	0,1	0,06	0,09	0,16	-0,12	0,09
31 a 65 anos	0,28	-0,37*	0,08	0,21	0,25	0,25	0,09	0,05	0,08
Mulheres	0,18	-0,17	0,22	0,4	0,14	0,29	0,22	0,05	0,25
Homens	0,36	-0,13	0,09	0,06	0,17	0,12	0,13	-0,17	0,01
S. carteira assinada	0,09	-0,13	-0,04	0,23	0,21	0,19	0,28	0,15	0,25
C. carteira assinada	0,47**	-0,2	0,1	0,13	0,12	0,17	0,05	-0,15	-0,02
Até 5 salários	0,14	-0,11	-0,14	0,31	0,3	0,33*	0,01	-0,07	0,02
Acima de 5 salários	0,58**	-0,29	0,35	-0,03	-0,03	-0,07	0,26	-0,06	0,11

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

A Bateria de Inteligência Emocional apresentou três correlações significativas com o fator 1 (F1) da EAC, preocupação. Tais correlações se deram de maneira positiva moderada para o fator 2 de Compreensão das Emoções ($\rho=0,28$; $p=0,03$), de maneira também positiva moderada para a pontuação geral de Compreensão das Emoções ($\rho=0,27$; $p=0,03$), e de maneira negativa moderada para o fator 2 de Regulação das Emoções ($\rho=-0,30$; $p=0,02$).

Na exploração adicional dos dados obtidos, foram observadas duas correlações significativas para os participantes entre 20 e 30 anos ($n=31$), sendo uma correlação positiva com

magnitude moderada entre o fator 1 de Regulação das Emoções e o EAC-F1 ($\rho=0,38$; $p=0,03$) e uma negativa com magnitude forte entre o fator 2 de Regulação das Emoções e o EAC-F1 ($\rho=-0,57$; $p=0,001$). Para os participantes entre 31 e 65 anos ($n=31$), foram observadas três correlações significativas entre a IE e o fator preocupação da EAC (EAC-F1), por meio de uma correlação negativa forte para o fator 2 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=-0,51$; $p=0,003$), de uma correlação positiva moderada para o fator 2 de Compreensão de Emoções ($\rho=0,38$; $p=0,03$) e por meio de uma correlação positiva moderada para a pontuação geral de Compreensão de Emoções ($\rho=0,40$; $p=0,03$).

Em relação à situação profissional, para os trabalhadores temporários e prestadores de serviço (sem carteira assinada) ($n=23$) foram encontradas três correlações significativas, positivas e de magnitude forte entre todos os fatores do teste de Compreensão das Emoções e EAC-F1, sendo estas por meio do fator 1 de Compreensão das Emoções ($\rho=0,44$; $p=0,03$), do fator 2 de Compreensão das Emoções ($\rho=0,42$; $p=0,046$), e por meio da pontuação geral deste teste ($\rho=0,50$; $p=0,02$). Para os trabalhadores com carteira assinada ($n=39$), foi encontrada uma correlação negativa moderada entre o fator 2 de Regulação das Emoções e o EAC-F1 ($\rho=-0,40$; $p=0,01$).

No tocante à renda familiar mensal, foram observadas quatro correlações significativas entre IE e o EAC-F1 no grupo com ganhos até cinco salários ($n=39$): uma correlação positiva moderada para o fator 1 de Compreensão das Emoções ($\rho=0,37$; $p=0,02$), uma correlação positiva forte para o fator 2 de Compreensão das Emoções ($\rho=0,51$; $p=0,001$), uma correlação positiva forte para a pontuação geral de Compreensão de Emoções ($\rho=0,52$; $p=0,001$), e uma correlação negativa moderada para o fator 2 de Regulação das Emoções ($\rho=-0,33$; $p=0,04$).

Na análise de correlações para a amostra total, verificou-se uma correlação significativa

positiva moderada entre a BIE e o segundo fator (F2) da EAC, controle, por meio do fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,40$; $p=0,001$). Nas parcelas feminina ($n=30$) e masculina ($n=32$) da amostra, foi encontrada uma correlação significativa entre a IE e o EAC-F2 em cada, sendo uma correlação positiva forte com a pontuação geral do teste de Regulação das Emoções ($\rho=0,41$; $p=0,02$) para as mulheres e uma correlação também positiva forte com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,48$; $p=0,005$) para os homens.

Para os participantes na faixa dos 31 a 65 anos ($n=31$), houve duas correlações significativas entre a BIE e o EAC-F2, uma correlação positiva forte com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,47$; $p=0,008$), e uma correlação positiva moderada com o fator 1 de Regulação das Emoções ($\rho=0,37$; $p=0,04$). No grupo de trabalhadores com carteira assinada ($n=31$), houve somente uma correlação significativa, negativa e de magnitude forte entre o fator 1 de Percepção das Emoções em Si e o EAC-F2 ($\rho=-0,54$; $p=0,000$). Na parcela da amostra com renda mensal familiar acima de cinco salários ($n=23$) foram observadas três correlações significativas, positivas e fortes entre a BIE e o EAC-F2, por meio do fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,67$; $p=0,000$), do fator 1 de Regulação das Emoções ($\rho=0,52$; $p=0,01$), e da pontuação geral do teste de Regulação das Emoções ($\rho=0,47$; $p=0,02$).

Nas análises correlacionais entre IE e o fator 3 (curiosidade) da medida de Adaptabilidade de Carreira (EAC-F3), foi observada somente uma correlação significativa positiva tanto para a parcela da amostra com carteira assinada ($n=39$) quanto para a parcela da amostra com ganhos mensais superiores a cinco salários ($n=23$). Ambas as correlações foram com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si, sendo uma de magnitude moderada ($\rho=0,40$; $p=0,01$) para os trabalhadores com carteira assinada, e uma de magnitude forte ($\rho=0,51$; $p=0,01$) para os participantes com renda mensal maior que cinco salários.

Na amostra total, houve uma correlação significativa, positiva e moderada entre os fatores

da BIE e o EAC-F4 – confiança, sendo esta por meio do fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,32$; $p=0,01$). Já no grupo de participantes com carteira assinada ($n=39$), houve duas correlações significativas entre a IE e o EAC-F4: uma correlação positiva forte com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,44$; $p=0,005$); e uma correlação positiva moderada com o fator 1 de Compreensão das Emoções ($\rho=0,33$; $p=0,04$). No grupo com renda mensal acima dos cinco salários ($n=23$) houve, por sua vez, apenas uma correlação significativa, positiva e forte entre a IE e o EAC-F4 por meio do fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,54$; $p=0,008$).

Por fim, foi observada somente uma correlação significativa, positiva e moderada entre IE e a pontuação geral da EAC para a amostra total, sendo esta com o fator 1 de Percepção das Emoções em Si ($\rho=0,33$; $p=0,008$). Na parcela feminina da amostra ($n=30$), foi observada uma correlação positiva moderada entre o fator 1 de Compreensão das Emoções e a EAC-geral ($\rho=0,40$; $p=0,03$); e na parcela masculina ($n=32$), foi observada uma correlação significativa também positiva e moderada entre o fator 1 de Percepção das Emoções em Si e a EAC-geral ($\rho=0,36$; $p=0,04$).

Nas parcelas da amostra que compreendiam idade entre 20 e 30 anos ($n=31$) e entre 31 e 65 anos ($n=31$), houve apenas uma correlação significativa entre o o fator 1 de Percepção das Emoções em Si e EAC-geral cada uma: uma correlação positiva e moderada ($\rho=0,40$; $p=0,02$) nos participantes mais jovens e uma correlação negativa moderada nos participantes menos jovens ($\rho=-0,37$; $p=0,04$). Para os trabalhadores com carteira assinada ($n=39$) foi encontrada uma correlação positiva forte também entre o fator 1 de Percepção das Emoções em Si e EAC-geral ($\rho=0,47$; $p=0,02$). Tanto no grupo com renda menor que cinco salários ($n=39$), quanto no grupo com renda maior que cinco salários ($n=23$) houve uma correlação significativa em cada, sendo respectivamente uma correlação positiva moderada entre a pontuação geral de Compreensão de Emoções e EAC-geral ($\rho=0,33$; $p=0,04$), e uma correlação positiva forte entre o fator 1 de

Percepção das Emoções em Si e EAC-geral ($\rho=0,58$; $p=0,004$).

Hipótese 2.2: Serão observadas correlações significativas, com polaridade positiva e magnitude entre fraca e moderada entre inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (percepção, compreensão e regulação emocionais) e autoeficácia ocupacional.

Na hipótese 2.2, o teste de Spearman não apontou correlações significativas entre as pontuações dos fatores da BIE (Bateria de Inteligência Emocional) e a pontuação geral da EAO (Escala de Autoeficácia Ocupacional) para a amostra total. A exploração adicional dos dados obtidos, rodando análises de correlação não paramétricas para grupos divididos por sexo, idade, estabilidade profissional e renda dentro da amostra; contudo, apontou algumas correlações significativas. Todos estes resultados estão demonstrados na Tabela 7.

Tabela 7. Correlações entre Inteligência Emocional e Autoeficácia Ocupacional

EAO BIE	<i>Escala de Autoeficácia Ocupacional</i>								
	<i>Percepção das Emoções</i>			<i>Compreensão das Emoções</i>			<i>Regulação das Emoções</i>		
	PESI-Fator1	PESI-Fator2	PEOU	B1	B2	Geral	REG1	REG2	Geral
Amostra total	0,16	-0,1	-0,03	0,09	0,08	0,11	0,16	-0,07	0,07
20 a 30 anos	0,12	-0,04	0,02	0,12	0,18	0,18	0,4*	-0,11	0,23
31 a 65 anos	0,25	-0,11	-0,01	0,12	0,08	0,12	-0,03	-0,15	-0,1
Mulheres	0,13	0,03	0,08	0,21	0,06	0,17	0,43*	-0,01	0,25
Homens	0,13	-0,17	-0,09	0,02	0,11	0,08	0,01	-0,18	-0,08
S. carteira assinada	0,21	0,1	-0,04	0,09	0,13	0,1	0,36	-0,05	0,24

C. carteira assinada	0,12	-0,21	-0,03	0,07	0,06	0,11	0,11	-0,06	0,01
Até 5 salários	0,03	-0,03	-0,12	0,17	0,27	0,25	0,29	-0,19	0,12
Acima de 5 salários	0,51*	-0,21	0,2	-0,02	-0,24	-0,13	-0,08	0,16	0,01

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Na parcela feminina da amostra ($n=30$) houve uma correlação significativa positiva, com magnitude forte, entre o fator 1 de Regulação das Emoções e a Escala de Autoeficácia Ocupacional ($\rho=0,43$; $p=0,02$). No grupo de participantes entre 20 e 30 anos de idade ($n=31$), por sua vez, houve uma correlação significativa, positiva e moderada também com o fator 1 de Regulação das Emoções e a EAO ($\rho=0,40$; $p=0,03$). Já no grupo com renda mensal acima de cinco salários mínimos (ano-base 2019) ($n=23$), foi observada também apenas uma correlação significativa, sendo esta positiva e forte entre o fator 1 de Percepção das Emoções em Si e a EAO ($\rho=0,51$; $p=0,01$).

Hipótese 3: Os níveis de Inteligência Emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções) terão como preditores as outras variáveis investigadas (características socioeconômicas, estresse percebido no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional).

As análises de regressão linear múltipla, procedimento estatístico utilizado para verificar a terceira hipótese deste estudo, estão relatadas na tabela a seguir. Os resultados estão dispostos por fator da BIE (Bateria de Inteligência Emocional).

Tabela 8. Coeficientes de regressão linear múltipla para as facetas da BIE

	Percepção de Emoções			Compreensão de Emoções			Regulação das Emoções		
	PESi-1	PESi-2	PEOu	B1	B2	B_TT	Reg1	Reg2	Reg_TT
Idade	-0,06	-0,34*	0,01	-0,39**	-0,43**	-0,43**	-0,13	0,06	-0,08
Renda Familiar	-0,08	0,21	-0,11	-0,01	0,12	0,05	0,07	-0,00	0,06
Sit. Profissional	-0,16	-0,03	-0,01	0,33*	0,14	0,27*	-0,06	0,02	-0,03
EET	-0,51**	-0,08	-0,26	-0,08	-0,03	-0,06	-0,00	-0,06	-0,05
EAC-F1	-0,05	-0,27	0,02	0,06	0,11	0,08	0,02	-0,55**	-0,32*
EAC-F2	0,32*	-0,07	0,12	0,15	0,29	0,22	0,29	0,28	0,41*
EAC-F3	-0,01	-0,19	0,02	0,03	0,04	0,04	-0,07	0,34*	0,18
EAC-F4	0,09	0,11	-0,02	0,00	-0,28	-0,12	-0,12	-0,25	-0,25
EAO	-0,24	0,04	-0,23	-0,10	0,01	-0,06	0,05	-0,06	-0,02

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$. A pontuação total da EAC foi excluída de todas as análises pelo software estatístico.

O fator 1 de percepção das emoções em si (VD) teve como preditores a EET - Escala de Estresse no Trabalho ($\beta=-0,51$; $p<0,01$), em sentido negativo, e o segundo fator de adaptabilidade – controle ($\beta=0,31$; $p<0,05$) – em sentido positivo. Já o fator 2 do teste de percepção emocional em si mesmo teve como preditor, em sentido negativo, a VI de idade ($\beta=-0,34$; $p<0,01$).

No teste de compreensão emocional, o primeiro fator teve como preditores a idade ($\beta=-0,39$; $p<0,01$), em sentido negativo, e a situação profissional ($\beta=0,33$; $p<0,05$), positivamente. O segundo fator do mesmo teste teve a idade como preditor negativo ($\beta=-0,43$; $p<0,01$), enquanto a pontuação total de compreensão teve como preditores também a idade ($\beta=-0,43$; $p<0,01$) e a

situação profissional ($\beta=0,27$; $p<0,05$).

Para a regulação emocional, o segundo fator deste teste e sua pontuação total tiveram somente três fatores da EAC como preditores: os fatores 1 (preocupação), 2 (controle) e 3 (curiosidade) de adaptabilidade de carreira. Na regressão do segundo fator de regulação emocional (VD), o EAC-F1 (preocupação) foi preditor negativo ($\beta=-0,55$; $p<0,01$) e o EAC-F3 (curiosidade), preditor positivo ($\beta=0,34$; $p<0,05$). A regressão múltipla da pontuação total do teste de regulação das emoções, similarmente, trouxe o EAC-F1 (preocupação) como preditor negativo ($\beta=-0,32$; $p<0,05$) e o EAC-F2 como preditor positivo ($\beta=0,41$; $p<0,05$). Os fatores de Percepção das Emoções no Outro e o primeiro de Regulação das Emoções não apresentaram preditores significativos.

Pode-se concluir, portanto, que a hipótese 3 desta pesquisa também não foi confirmada em totalidade. Foram encontrados papéis de preditores para algumas variáveis, ainda assim: idade e situação profissional pareceram se repetir tanto em percepção quanto compreensão emocionais, e os fatores de preocupação e curiosidade da adaptabilidade de carreira, por sua vez, se repetiram em alguns escores da regulação emocional.

Discussão

As análises estatísticas descritivas apontaram médias de pontuação próximas às pontuações máximas de cada fator da Bateria de Inteligência Emocional (BIE), considerando as pontuações obtidas pela amostra total deste estudo para os testes de Percepção das Emoções e de Regulação das Emoções e a pontuação máxima de 30 acertos para 30 questões do teste de Compreensão das Emoções. As estatísticas descritivas indicam, adicionalmente, que os participantes desta pesquisa não fogem do observado em outra aplicação da BIE (Peixoto et al, 2019), especificamente o teste de Compreensão das Emoções (TCE). A compreensão emocional

da presente amostra, portanto, parece estar mais na faixa média que acima dela. Como referência, a média de pontuação do TCE foi de 25,66 no estudo de Peixoto et al. (2019).

Resultados próximos da média obtida em outra pesquisa com o mesmo instrumento e diferentes participantes podem indicar uma amostra representativa neste trabalho, apesar do *n* reduzido. Entendendo a IE como uma capacidade cognitiva, a amostra deste estudo atingiu um desempenho médio indicativo de melhores habilidades ao perceber, compreender e regular emoções. Este resultado pode se dever a características que influenciariam a IE de maneira similar a outros tipos de inteligência, como o nível educacional médio ou superior nos quais a amostra se encaixa (Mayer & Salovey, 2016).

Ainda mais, considerando que a maior parte dos participantes tinha ocupações com registro profissional em carteira – conferindo em teoria uma maior estabilidade ocupacional (62,9%) – e relatou um padrão de vida confortável (72,6%), supôs-se ser possível que estas características socioeconômicas tivessem algum papel nos níveis elevados de IE geral e de seus fatores. Como resposta à esta suposição, as análises de regressão múltipla revelaram que dentre estas variáveis, apenas a situação profissional – dividida em vínculo formal ou informal de trabalho – foi preditora positiva do desempenho especificamente na compreensão das emoções. Dada a divisão em dois grupos de situação profissional, o observado nestes resultados foi que a formalidade do vínculo no trabalho foi capaz de prever níveis maiores de compreensão emocional dos participantes.

Resultados foram obtidos em direção semelhante, de maneira bastante recente e incipiente: enquanto a renda anual se relacionou positivamente com os níveis de regulação emocional de profissionais, a formalidade de um emprego público, por sua vez, trouxe menores escores nas facetas de percepção e compreensão emocionais que participantes autônomos ou com empregos privados numa mesma pesquisa (Schlegel & Mortillaro, 2018). A suposição teórica

sobre o papel das variáveis socioeconômicas no desempenho em IE, portanto, não pôde ser confirmada, mas não deve ser descartada.

Investigando outras variáveis, tanto socioeconômicas quanto profissionais, foi possível notar que o estresse no trabalho prevê inversamente o desempenho em percepção das emoções em si, que os fatores preocupação, controle e curiosidade da adaptabilidade de carreira prevêm diretamente a regulação emocional dos participantes, e que a idade prevê inversamente percepção das emoções em si mesmo e compreensão emocional. O sentido do coeficiente da regressão da VI idade, para estes participantes, foi em sentido contrário à literatura – que postula sobre a evolução da IE de acordo com o avanço da idade, como uma das características que a conceituam como um tipo de inteligência (Mayer, Salovey, & Caruso, 1999). Esta diferença entre os resultados aqui encontrados e o que a literatura demonstra pode se dever à pouca representatividade da amostra, com uma quantidade pequena de participantes na pesquisa.

Novas pesquisas que investiguem essas variáveis e suas interações com o desempenho em tarefas de inteligência emocional seriam de suma importância, principalmente expandindo o tamanho da amostra. As suposições teóricas confirmadas e as não confirmadas poderiam ser verificadas com uma maior representatividade da população: de que maneira os níveis de IE se comportariam em trabalhadores com maiores estabilidade profissional e renda mensal, em trabalhadores com maior estresse no trabalho e maiores níveis de adaptabilidade de carreira, e em trabalhadores mais jovens constituiria objetivos de pesquisa.

De maneira bastante preliminar, um único estudo que investigasse tal relação foi encontrado na literatura (Santos, 2016), verificando em uma amostra maior que os níveis de IE autorrelatada eram de fato maiores nos participantes cujos cargo e renda eram melhores. As investigações futuras podem inclusive repetir as análises de regressão aqui realizadas, para verificar se os resultados apresentados irão se repetir, ou se serão encontrados dados na mesma

linha da fundamentação teórica apresentada.

Nas estatísticas descritivas da Escala de Estresse no Trabalho (EET), a amostra deste estudo apresentou pontuações médias mais próximas das pontuações mínimas. As pontuações mínimas consideradas, para a EET, corresponderam à menor pontuação possível de resposta do instrumento (13 pontos) quanto à menor pontuação observada para a amostra deste estudo. Retomando a inversão do valor total obtido na correção da EET, uma pontuação menor indicaria menores níveis de estresse no trabalho e, assim, os participantes demonstraram perceber níveis mais baixos de estresse em seus trabalhos.

Em direção similar ao observado no desempenho em inteligência emocional e suas relações com variáveis socioeconômicas, é possível imaginar que ocupações favorecedoras de uma maior renda mensal, um melhor padrão de vida e também uma maior estabilidade ocupacional – relatada pela maioria dos participantes – seriam capazes, pelo menos em teoria, de fornecer uma realidade profissional menos estressante. Fatores intrínsecos do trabalho (carga horária, turnos, salubridade), estressores na carreira (falta de crescimento, medo de demissão) e da interface trabalho-casa (dificuldades na relação familiar, e/ou na divisão de tarefas) poderiam abranger as características socioeconômicas supracitadas como facilitadoras do estresse ocupacional (Stacciarini & Tróccoli, 2001).

Assim como nas estatísticas descritivas apresentadas, a predominância de ocupações supostamente mais estáveis, de um padrão de vida confortável e maior renda mensal poderia ter influenciado nos resultados obtidos: a média da amostra se situou mais próxima da pontuação máxima possível, do que da mínima, nas escalas de Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia Ocupacional. Esta suposição pode se apoiar na definição do construto de adaptabilidade de carreira, que dá conta das capacidades de lidar com mudanças na trajetória profissional, voluntárias ou não, a partir da utilização de recursos cognitivos disponíveis individualmente

(Savickas et al., 2009). O próprio conceito da adaptabilidade é considerado também como a manifestação tanto das vontades quanto das habilidades de um indivíduo em relação à sua própria carreira (Audibert & Teixeira, 2015), de maneira que trabalhadores mais adaptáveis poderiam apresentar uma trajetória profissional que lhes fosse mais satisfatória.

Assim, é possível imaginar que para trabalhadores com maiores níveis de adaptabilidade de carreira, maior estabilidade ocupacional, renda mensal e melhor padrão de vida poderiam ser entendidos como os resultados satisfatórios da trajetória no trabalho para o senso comum. Outra possibilidade seria que as características socioeconômicas da maioria dos participantes desta pesquisa, como ocupações mais estáveis e maior renda, pudessem favorecer os fatores de preocupação, controle, curiosidade e confiança: num contexto de maior conforto, a metacognição acerca da própria carreira e suas mudanças talvez fosse facilitada.

Por sua vez, o construto de autoeficácia ocupacional que corresponde à autoimagem acerca das próprias habilidades de planejar ações e persistir nelas de maneira a alcançar objetivos profissionais de maior ou menor grandeza (Bandura, 1997; Freitas et al., 2016), tornaria possível supor que as características socioeconômicas predominantes na amostra seriam resultantes dos objetivos previamente estabelecidos e das ações empregadas para atingi-los. Assim, uma maior renda familiar mensal, maior estabilidade profissional e o padrão de vida confortável poderiam ser objetivos profissionais dos participantes desta pesquisa – considerando, principalmente, o senso comum da atualidade acerca do valor atribuído a estas características.

A hipótese 1 deste estudo, na qual apontava que seriam encontradas correlações significativas negativas com magnitudes fracas e moderadas entre inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), e estresse no trabalho não foi confirmada. Uma correlação significativa negativa e forte foi encontrada entre o primeiro fator do teste de Percepção das Emoções em Si e a Escala

de Estresse no Trabalho, mas ainda insuficiente para confirmar a hipótese 1. Entretanto, a polaridade negativa e magnitude forte desta única correlação encontrada na amostra total podem sinalizar que exista uma relação entre a percepção de emoções em si e os níveis de estresse no trabalho. Demonstrando assim que os participantes com maior percepção emocional tendem a apresentar menores níveis de estresse percebido no trabalho.

A relação entre o fator de percepção das emoções em si, avaliado por desempenho, e o estresse no trabalho autorrelatado – obtida como resultado nesta pesquisa – parece corroborar parte dos resultados obtidos no trabalho de Muniz, Primi e Miguel (2007). Entretanto, a relação entre IE no modelo de capacidade cognitiva e estresse ocupacional não teve outros indícios expressivos para esta pesquisa, contrastando com a literatura composta por testes de desempenho em inteligência ocupacional e estresse (Muniz, Primi & Miguel, 2007; Miguel & Noronha, 2009).

Enquanto a hipótese 1 – acerca da correlação entre as variáveis IE (geral e suas facetas) por desempenho e estresse ocupacional – não se confirmou para a amostra deste estudo, as outras pesquisas levantadas puderam verificar correlações mais consistentes ao utilizar medidas de autorrelato para ambas as variáveis (Oginska-Bullik, 2005; Piñero-Fraga, 2013; Luque-Reca et al., 2014; De Lange et al., 2014; Karimi et al., 2014; Santos, 2016; e Kheirkhah et al., 2018). Este dado permite supor que o próprio entendimento de um indivíduo sobre suas características, sentimentos e comportamentos parecem facilitar relações entre tais variáveis, talvez constituindo um viés no relato dos participantes. Outra possibilidade seria a diferença entre os tipos de medida aplicados nesta pesquisa interferirem de alguma maneira nos resultados observados.

Na exploração adicional dos dados obtidos, buscando um melhor aproveitamento da amostra deste estudo, o primeiro fator de Percepção das Emoções se correlacionou com a EET de forma negativa para todos os grupos socioeconômicos obtidos na amostra. A correlação entre este fator da BIE (Percepção das Emoções – Fator 1) e o estresse no trabalho teve magnitude forte

para mulheres, homens, participantes entre 20 e 30 anos e entre 31 e 65 anos, participantes com e sem carteira assinada e para participantes com renda familiar mensal superior a 5 salários mínimos (ano-base 2019). A correlação foi moderada, entre o mesmo fator e instrumento, para os participantes com renda familiar mensal inferior a 5 salários mínimos. Para este fator da BIE, tanto a correlação mais forte ($\rho=-0,65$) quanto a “mais fraca” ($\rho=-0,39$) – de magnitude moderada – foram observadas nos grupos com maior e menor renda mensal, respectivamente.

Enquanto o segundo fator de Percepção das Emoções não se correlacionou com a EET em nenhum dos grupos, o fator único de Percepção das Emoções no Outro se correlacionou negativa e moderadamente com o estresse no trabalho para participantes mulheres. O teste de Percepção das Emoções, portanto, foi a faceta da BIE que mais frequentemente se correlacionou ao estresse no trabalho. Todas as correlações do teste apresentaram polaridade negativa e magnitude moderada ou forte com a EET, indicando que os participantes desta pesquisa tendem a relatar menores níveis de estresse no trabalho quanto mais habilidosamente perceberem emoções em si mesmos e nos outros. Maiores médias nesta faceta da inteligência emocional, também investigada por instrumento de desempenho (percepção das emoções) pareceram associadas a menores níveis de estresse percebido em uma amostra de profissionais anteriormente (Muniz, Primi e Miguel, 2007).

O teste de Compreensão das Emoções, outra faceta da BIE, apresentou correlações negativas fortes e moderada com a EET para três grupos da amostra. O primeiro fator do teste se correlacionou com o estresse no trabalho de maneira negativa forte para as mulheres e de maneira negativa moderada para participantes com registro profissional em carteira; enquanto a pontuação geral do teste também se correlacionou negativa e fortemente com a EET para participantes mulheres.

Na análise de regressão múltipla, os únicos preditores significativos para a compreensão emocional foram: a VI idade, em sentido negativo; e a VI da situação profissional, em sentido

positivo. O vínculo formal de trabalho parece explicar este resultado nas correlações, e a influência da cultura na compreensão das emoções (Mayer et al., 2016) poderia, talvez, explicar as correlações notadas para participantes mulheres. Em uma cultura onde o senso comum reproduz ideias de que homens devem reprimir os próprios sentimentos e as mulheres devem ser “compreensivas”, esta característica cultural poderia ser responsável pelo desempenho feminino em IE aparecer superior ao masculino – principalmente, ao compreender as emoções. Entretanto, a ausência do sexo biológico como preditor significativo dos níveis obtidos neste teste da BIE enfraquece esta suposição.

Tais dados demonstram que, quanto mais jovem o(a) participante da pesquisa e com maior formalidade no vínculo de trabalho, mais habilidosamente compreenderá emoções em suas transições e misturas. Adicionalmente, quanto mais habilidoso(a) na compreensão emocional, menos estresse no trabalho participantes com carteira assinada e mulheres tendem a relatar. O trabalho de Muniz, Primi e Miguel (2007) observou que os trabalhadores participantes de sua pesquisa apresentaram médias maiores na faceta de compreensão emocional e, simultaneamente, menores níveis de estresse percebido: fortalecendo os indícios aqui encontrados de uma relação entre a compreensão e o estresse.

O primeiro fator de Regulação das Emoções apresentou uma única correlação, negativa e forte, com a EET para participantes sem registro profissional em carteira. Mesmo com a ausência de outras correlações neste teste de Regulação, este dado parece indicar que quanto mais eficazes as estratégias de regular as emoções dos participantes sem carteira assinada, menores os níveis relatados de estresse no trabalho nestes casos de ausência de registro profissional. A polaridade negativa em todas as correlações verificadas entre os fatores da BIE e a EET para todos os grupos adicionalmente explorados, com magnitudes variando entre moderada e forte, parece sinalizar que quanto melhor o desempenho nas tarefas de inteligência emocional, menor o estresse que

grupos específicos de participantes tendem a perceber em seu trabalho.

Esta relação corrobora a única correlação negativa encontrada por Miguel e Noronha (2009), entre a faceta de IE gerenciamento emocional – mensurada por desempenho – e estresse no trabalho autoerrelatado. Lawal e Idemudia (2017) também puderam verificar correlações negativas entre os fatores julgamento das emoções dos outros e uso acurado das emoções de IE, e estresse no trabalho, todos avaliados por instrumentos de autorrelato. Estes dados podem indicar um caminho para investigações futuras, principalmente ao observar a literatura: em teoria, perceber, compreender e regular emoções de maneira mais habilidosa reduziria os níveis de emoções desagradáveis como o estresse. Somado a este dado de que uma melhor percepção, compreensão e regulação emocionais contribuem para a percepção de menos estresse no trabalho, pesquisas apontaram a relação da inteligência emocional autorrelatada também com o bem-estar percebido no trabalho (Hong e Lee, 2016; e Pulido-Martos et al., 2016) – complementando a possibilidade de uma relação entre o par de variáveis da hipótese 1 (IE e estresse ocupacional) apesar dos resultados obtidos nesta pesquisa.

Conforme indicado pela revisão sistemática realizada neste estudo, a literatura de trabalhos correlacionais que investiguem IE e estresse no trabalho ainda é escassa. Alguns resultados parecem se corroborar, de acordo com o explicitado, mas ainda há uma grande carência de novos trabalhos cujo objetivo seja investigar essa relação. A variabilidade da amostra, em função do n pequeno, também fomenta a necessidade de novos estudos mais abrangentes em termos de população; para observar se os resultados se replicariam ou seriam diferentes.

A hipótese 2 dividia-se em duas, pressupondo correlações significativas, com polaridade positiva e magnitude fraca e/ou moderada entre Inteligência emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), e 1) adaptabilidade de carreira e 2) autoeficácia ocupacional. Assim, a hipótese 2.1 versava sobre uma

relação entre as variáveis IE e adaptabilidade de carreira; e a hipótese 2.2, uma relação entre as variáveis IE e autoeficácia ocupacional.

A hipótese 2.1, referente às correlações entre IE e adaptabilidade de carreira, também não pôde ser confirmada. A BIE (Bateria de Inteligência Emocional) apresentou somente uma correlação significativa, positiva e moderada, entre seu primeiro fator de Percepção das Emoções em Si e a pontuação geral da EAC (Escala de Adaptabilidade de Carreira) para a amostra total. O mesmo fator, primeiro de Percepção das Emoções em Si, se correlacionou positivamente com os fatores 2 (controle) e 4 (confiança) da EAC. Assim, parece que os participantes deste estudo, quanto melhor percebem emoções em si mesmos, melhor também se adaptam às condições de sua carreira. Aparentemente, uma maior habilidade dos participantes em perceber emoções em si mesmos traria uma tendência a melhores níveis de controle e confiança no contexto profissional.

Este dado corrobora uma expectativa teórica a respeito da percepção emocional acurada em si: um melhor controle que pode conduzir a ser mais confiante, numa ótica geral (Mayer & Salovey, 2016). A especificidade da correlação encontrada na carreira dos participantes estende tal expectativa, fornecendo algum subsídio empírico para ligá-la às características conceituais da adaptabilidade de carreira (Savickas et al., 2009), fomentando os objetivos desta pesquisa e de outras similares no futuro.

Retornando à amostra total, outras três correlações foram verificadas entre a BIE e o primeiro fator da EAC, preocupação: duas positivas e moderadas para o segundo fator e a pontuação geral de Compreensão das Emoções, e uma negativa moderada para o segundo fator de Regulação das Emoções. Este dado pode indicar uma tendência dos participantes de apresentar níveis maiores de preocupação com a carreira à medida que melhor compreendem e regulam suas emoções. A partir deste resultado, não parece haver uma relação entre o desempenho nas tarefas da BIE e a curiosidade referente à carreira (terceiro fator da EAC) para os participantes desta

pesquisa.

Torna-se possível afirmar, então, que as três facetas da inteligência emocional, percepção das emoções, compreensão das emoções e regulação emocional parecem se correlacionar aos fatores geral, preocupação, controle e confiança da adaptabilidade de carreira. A faceta de percepção emocional, observada mais frequentemente nas correlações, se destacou em praticamente todos os fatores da EAC, enquanto as facetas de compreensão e regulação emocionais foram observadas apenas nas correlações com o fator de preocupação com a carreira. A faceta de percepção das emoções em si, portanto, parece indicar que uma percepção mais habilidosa das próprias emoções estaria presente quando a adaptabilidade de carreira fosse maior, partindo do observado nos participantes nessa amostra.

Estes dados encontram apoio no único estudo correlacional entre IE e adaptabilidade de carreira disponível na literatura (Harry, 2015). Neste estudo, embora não tenha sido verificada nenhuma correlação entre as facetas de inteligência emocional autorrelatada (pertencentes do grupo de construtos relacionados ao bem-estar) e os fatores da adaptabilidade de carreira (pertencentes ao grupo de capacidades comportamentais relacionadas à resiliência), a autora encontrou que o gerenciamento de emoções pareceu explicar mais fortemente a variância do fator controle na carreira, de adaptabilidade. Tanto o trabalho de Harry (2015) quanto esta pesquisa não indicaram uma relação geral entre as variáveis IE e adaptabilidade de carreira, mas possíveis interações entre os fatores destas. Novas investigações poderiam se debruçar sobre estas possíveis interações e suas causas.

Explorando os dados obtidos de maneira adicional à hipótese 2.1, algumas correlações entre fatores da BIE e da EAC puderam ser verificadas. Na faceta de percepção das emoções, o primeiro fator de percepção das emoções em si se correlacionou positiva e fortemente com o fator controle na carreira para o grupo dos homens, para o grupo entre 31 e 65 anos de idade, para o

grupo com carteira assinada e para os participantes com renda mensal superior a 5 salários mínimos (ano-base 2019). O primeiro fator de percepção das emoções em si ainda se correlacionou de maneira positiva forte com os fatores: curiosidade e confiança na carreira, e com o fator geral de adaptabilidade de carreira: todas para os grupos com carteira assinada e com renda mensal superior a 5 salários.

Nenhuma destas variáveis (fatores 3, 4 e geral da adaptabilidade de carreira), formalidade de vínculo empregatício e renda familiar foram preditores significativos para o desempenho na percepção emocional em si mesmo(a). O estresse e o fator 2 da EAC (controle) foram os únicos preditores negativo e positivo, respectivamente, neste fator do teste. Os resultados obtidos, ao serem analisados conjuntamente, enfraquecem as correlações encontradas para estes grupos específicos – não constituindo indícios suficientes para uma conclusão aplicável à esta amostra. É possível, portanto, que estes fatores (IE, adaptabilidade, situação profissional e renda) não se correlacionem entre si. Outra possibilidade – anteriormente levantada e mais adequada conceitualmente – seria a de que condições como melhor renda e vínculo formal de emprego constituiriam fontes de menor estresse ocupacional e, conseqüentemente, desempenhariam um papel na relação entre os participantes perceberem suas próprias emoções e vivenciarem maior controle, curiosidade, confiança e adaptabilidade em suas carreiras.

Já o segundo fator de percepção das emoções em si se correlacionou negativa e fortemente tanto com o fator preocupação na carreira para participantes mulheres, quanto com o fator geral de adaptabilidade de carreira para participantes com idade entre 31 e 65 anos. Assim, estes dados sugerem que quanto mais habilidosa a percepção das emoções medo e nojo em si mesmos, mais os participantes (do sexo masculino, os com idade acima dos 30 anos, e principalmente os com carteira assinada e com renda mensal superior a 5 salários) parecem ser adaptáveis em suas carreiras, apresentando maiores níveis de preocupação, de curiosidade e confiança profissionais.

A faceta de Compreensão das Emoções se destacou nas correlações entre seus três fatores e o fator preocupação de adaptabilidade de carreira. O primeiro fator de Compreensão se relacionou positivamente com a preocupação na carreira para os grupos de participantes sem carteira assinada e com renda mensal inferior a 5 salários mínimos, com magnitudes forte e moderada, respectivamente. Tanto o segundo fator quanto a pontuação total de Compreensão se relacionaram de forma positiva e moderada com a preocupação na carreira para os participantes com idade entre 31 e 65 anos, e de forma positiva e forte para os participantes sem carteira assinada e também aqueles com renda mensal inferior a 5 salários. Uma correlação positiva moderada foi observada entre a pontuação total de Compreensão das Emoções e o fator geral da EAC, para o grupo com renda mensal inferior a 5 salários. Esta exploração parece demonstrar que participantes dos grupos com maior idade (31 a 65 anos), sem registro em carteira e com menor renda mensal, apresentam uma compreensão emocional mais habilidosa à medida em que são mais adaptáveis na carreira em geral, além de apresentar proporcionalmente níveis maiores de preocupação.

Já no teste de Regulação das Emoções, as correlações puderam ser observadas somente com os fatores 1 (preocupação) e 2 (controle) da EAC. O primeiro fator de Regulação se relacionou com preocupação na carreira de maneira positiva e moderada para o grupo com idade entre 20 e 30 anos, e com controle na carreira de maneiras positiva e moderada para o grupo com idade maior (31 a 65 anos) e positiva e forte para o grupo com renda mensal acima de 5 salários. O segundo fator de Regulação se correlacionou negativamente com preocupação na carreira, de maneira forte para o grupo com idade menor (20 a 30 anos) e de maneira moderada para os grupos com registro em carteira e com renda mensal inferior a 5 salários.

A pontuação total do teste de Regulação se relacionou com o fator controle na carreira, positiva e fortemente, para participantes mulheres e participantes com renda mensal acima dos 5

salários. Os participantes deste estudo, portanto, à medida em que regulam melhor as emoções e utilizam estratégias eficazes para tal, maiores preocupação e controle em suas carreiras apresentariam.

Estes dados exploratórios corroboraram a aparente interação entre a faceta de gerenciamento emocional e o fator controle na carreira encontrada por Harry (2015), num sentido possivelmente complementar. Enquanto a autora não verificou correlações entre estas variáveis (IE e adaptabilidade de carreira), esta pesquisa pôde encontrar relações entre as facetas da IE e fatores da EAC para grupos específicos dentro da amostra. Mesmo considerando o fato de que estes são dados adicionais, obtidos numa amostra pequena, a presente pesquisa colabora com a indicação de uma direção investigativa.

A ausência de outros estudos correlacionais sobre estes construtos revela uma área ainda pouco explorada e recente acerca de aspectos psicológicos de profissionais, principalmente sob uma ótica socioeconômica de investigação. A maneira como a inteligência emocional e suas facetas poderiam se relacionar ou mesmo interagir com fatores da adaptabilidade de carreira em grupos específicos constitui um terreno inexplorado, mesmo com – e talvez devido a – estes resultados ainda incipientes.

A hipótese 2.2, que versava sobre correlações significativas, com polaridade positiva e magnitude entre fraca e moderada entre Inteligência Emocional (IE) geral e suas facetas (Percepção das Emoções, Compreensão das Emoções e Regulação das Emoções), com a autoeficácia ocupacional, também não pôde ser confirmada. Não foram encontradas correlações entre a Bateria de Inteligência Emocional (BIE) e a Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO) para a amostra total.

Andonian (2013) e Joseph et al. (2014) encontraram evidências, em seus trabalhos, de que mesmo sem indícios de correlação entre inteligência emocional e autoeficácia ocupacional, esta

última variável surge como capaz de influenciar nas relações entre a primeira (IE) e outras variáveis profissionais como desempenho e satisfação no trabalho. Portanto, mesmo que a ausência de correlações entre as variáveis IE e autoeficácia ocupacional neste estudo corrobore os resultados de outros trabalhos (Andonian, 2013; Joseph et al., 2014), a literatura sinaliza um papel de relevância para a autoeficácia ocupacional em contextos nos quais a IE também é avaliada.

Para obter resultados complementares, os dados da amostra total foram explorados para grupos divididos por características socioeconômicas. Nestas análises adicionais, o primeiro fator de Percepção das Emoções em Si se correlacionou de maneira positiva forte com a EAO para os participantes com renda familiar mensal superior a cinco salários mínimos, indicando que quanto melhor perceberem emoções em si mesmos, maiores os níveis de autoeficácia ocupacional que estes participantes (com maior renda mensal) irão apresentar. O primeiro fator de Regulação das Emoções se relacionou à EAO de maneiras positiva moderada para o grupo com idade entre 20 e 30 anos, e positiva forte para o grupo das participantes mulheres, demonstrando que as parcelas feminina e abaixo dos 30 anos desta amostra provavelmente relatam maior autoeficácia ocupacional à medida em que melhor regulam suas emoções.

Estes resultados sinalizam que, referente à relação entre inteligência emocional e autoeficácia ocupacional, a faceta de regulação das emoções parece se destacar mais que a percepção das emoções em si mesmo em grupos socioeconômicos específicos. Assim, podem indicar um novo caminho para novas pesquisas que pretendam correlacionar ambas as variáveis: levar as características socioeconômicas em conta talvez proporcione resultados diferentes dos já observados na literatura.

Embora nenhuma das hipóteses correlacionais propostas nesta pesquisa – entre inteligência emocional (e todos os seus fatores) e estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira

e autoeficácia ocupacional – tenha sido verificada, a exploração adicional dos dados demonstra que estas variáveis se correlacionaram para populações específicas. Além deste dado, foi possível verificar que as facetas da IE apresentaram correlações com algumas das variáveis investigadas. Estes resultados podem indicar que, embora a inteligência emocional não se correlacione com estas três variáveis profissionais com todos os seus fatores, suas facetas estão correlacionadas de maneira específica às variáveis. A amostra reduzida pode também constituir um viés para os resultados observados, contudo, é possível que esta pesquisa sinalize a existência de interação entre os pares de variáveis estudados. Diferentes contextos e outras variáveis poderiam, adicionalmente, desempenhar algum papel nas possíveis relações entre IE e as três variáveis profissionais aqui investigadas.

A escassez de outras pesquisas correlacionais sobre os três pares de variáveis tornam necessário, adicionalmente, fornecer resultados mais significativos acerca da relação delas. Futuras pesquisas com objetivos similares a esta poderiam suprir esta escassez observada na literatura. De maneira geral, os fator de percepção das emoções em si mesmo teve destaque nas correlações encontradas para as hipóteses 1 (IE e estresse no trabalho) e 2.1 (IE e adaptabilidade de carreira), enquanto o fator de regulação emocional se destacou ligeiramente na exploração adicional dos dados para a hipótese 2.2 (IE e autoeficácia ocupacional).

Sob este prisma, reforça-se ainda mais a sugestão de novas pesquisas que consigam investigar melhor estas relações. Em futuros estudos, é interessante avaliar mais pessoas e também utilizar diferentes instrumentos, talvez saindo do autorrelato, para evidências mais consistentes. Seria interessante que a busca por medidas mais objetivas das variáveis listadas contemplasse instrumentos por desempenho para as variáveis profissionais (a exemplo da BIE selecionada neste estudo) e uma maior especificidade dos instrumentos de inteligência emocional.

Uma medida de capacidade da IE pode ser única e aplicada para várias áreas, mas novas

análises serão ainda mais adequadas se forem desenvolvidos instrumentos direcionados: medir a IE por desempenho em tarefas com exemplos de vida pessoal tende a revelar menos sobre a IE de um trabalhador em seu contexto ocupacional, do que um instrumento que trouxesse situações aplicadas do dia-a-dia do trabalho, a exemplo da EET, da EAC e da EAO. Se cumpridas estas sugestões, será possível entender melhor se inteligência emocional e a) estresse no trabalho, b) adaptabilidade de carreira e c) autoeficácia ocupacional se correlacionam ou não e de que maneira estas correlações ocorreriam.

Conclusão

Numa ótica geral, esta pesquisa demonstrou maior frequência de correlações significativas com o primeiro fator do teste de Percepção das Emoções em Si, para as três variáveis analisadas por meio das Escalas de Estresse no Trabalho (EET), de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e de Autoeficácia Ocupacional (EAO), destacando também a pontuação geral de Compreensão das Emoções e o primeiro fator de Regulação de Emoções. Dentre as variáveis de interesse, a adaptabilidade de carreira foi a que teve maior frequência de correlações significativas com fatores da inteligência emocional, sendo seguida pelo estresse no trabalho.

A variável profissional de adaptabilidade de carreira conta com mais fatores que as outras duas variáveis investigadas, de forma que o maior número de correlações entre IE e adaptabilidade era esperado. Com a menor frequência de correlações com IE, está a autoeficácia ocupacional. Por fim, para a amostra deste estudo, foi possível observar que a inteligência emocional, por meio do fator de percepção das emoções em si, pareceu mais relacionada à adaptabilidade de carreira e seus fatores, principalmente preocupação e pontuação geral e pareceu ligeiramente relacionada ao estresse no trabalho. As VIs estresse no trabalho e idade dos participantes apareceram negativamente, e o fator controle da adaptabilidade de carreira (EAC), positivamente, como

preditores da percepção das emoções em si. Idade e situação profissional foram preditores negativo e positivo, respectivamente, do desempenho em compreensão emocional, enquanto os fatores preocupação (F1), controle (F2) e curiosidade (F3) da EAC previram a regulação emocional dos participantes - de maneira negativa o EAC-F1 e de maneira positiva tanto o EAC-F2 quanto o EAC-F3.

Considerando que os dados obtidos na presente pesquisa não apresentaram uma distribuição normal, que a representatividade estatística da amostra não foi ideal, e que um fator da Bateria de Inteligência Emocional (BIE) apresentou baixa precisão, recomenda-se estudos correlacionais com uma amostra maior e mais representativa para melhor compreensão das interações entre as variáveis inteligência emocional e a) estresse no trabalho, b) adaptabilidade de carreira, e c) autoeficácia ocupacional. Talvez valha a pena se debruçar novamente sobre os testes da BIE para identificar melhorias necessárias, uma vez que o longo tempo de aplicação e a complexidade de algumas frases podem ter impactado a participação dos adultos e também a compreensão adequada dos itens.

Para compreender melhor o significado dos dados obtidos, principalmente os resultantes das análises exploratórias, e em posse dos poucos trabalhos que investigaram as mesmas variáveis da presente pesquisa, precisa-se de estudos com maior variabilidade de amostra, com outros instrumentos de medida destas variáveis e com a condução de outras análises estatísticas. Somente com investigação futura e mais extensa será possível esclarecer as relações entre variáveis e confirmar ou refutar cada uma das hipóteses.

Embora esta pesquisa não tenha verificado a confirmação das hipóteses propostas, ela permitiu concluir que mesmo as correlações insuficientes para confirmação de hipótese ainda podem sinalizar algum tipo de interação entre as variáveis investigadas. Tratando do par de variáveis com menor quantidade de estudos correlacionais disponíveis na literatura (IE e

adaptabilidade de carreira), o estudo contribuiu para esboçar uma melhor compreensão e direcionamento das correlações existentes entre ambas. Adicionalmente, a pesquisa contribuiu para identificar que ao menos alguns dos fatores da inteligência emocional, entendida como habilidade cognitiva, apresentaram correlações com todas as variáveis profissionais, em alguns casos apenas em grupos socioeconômicos específicos dentro da amostra. Este estudo pode servir para aumentar a literatura disponível na área, fomentar novas pesquisas com objetivos similares e para expandir um pouco a compreensão de como a IE e as variáveis profissionais se relacionam.

Referências bibliográficas

- Abraham, R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence – outcome relationships. *Journal of Psychology*, 134 (2), 169-184.
- Afonso, M. J. (2007). Paradigmas Diferencial e Sistêmico de Investigação da Inteligência Humana. Perspectivas sobre o lugar e o sentido do construto [*Dissertação de doutoramento não publicada*]. Universidade de Lisboa.
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-2.
- Amorim, C. (2007). *Revisitando o conceito de inteligência e apresentando a contribuição de Hans Eysenck*. Em Anais do VII Congresso Nacional de Educação (4448-4455). Curitiba: Pontífica Universidade Católica.
- Andonian L. (2013). Emotional intelligence, self-efficacy, and occupational therapy students' fieldwork performance. *Occup. Ther. Health Care*, 27, 201–215.

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Ballone, G. J. (2004). *Esgotamento físico e estresse*. Disponível em www.psiqweb.med.br.
- Ballone, G. J. (2005). *Estresse e Trabalho*. Disponível em www.psiqweb.med.br.
- Ballone, G. J. (2008). *Estresse - Introdução*. Disponível em www.psiqweb.med.br.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Barbosa Filho, Fernando de Holanda. (2017). A crise econômica de 2014/2017. *Estudos Avançados*, 31(89), 51-60.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence*. Toronto, ON: Multi-Health Systems Inc.
- Borges, L., Argolo, J.C.T., Pereira, A., Machado, A., & Silva, W. (2002). A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 15, 189-200.
- Cabello, R., Bravo, B. N., Latorre, J. M., & Fernandez-Berrocal, P. (2014). Ability of university-level education to prevent age-related decline in emotional intelligence. *Frontiers in Aging Neuroscience*, 6.
- Carmeli A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.

- Carvalho, C. G., & Magalhães, S. R. (2014). Inteligencia Emocional Como Estratégia De Prevenção Contra a Síndrome De Burnout. *Revista Da Universidade Vale Do Rio Verde*, 11(2), 540–550.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, H. & Xu, X. & Phillip, P. (2019). Emotional intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Cobêro, C., Primi, R., & Muniz, M. (2006). Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16PF. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 16(35), 337-348.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Correia, F. M. L., & Bueno, J. M. H. (2013). *Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um teste de percepção emocional*. In: XXI Congresso de Iniciação Científica da UFPE, Recife. XXI Congresso de Iniciação Científica da UFPE, Brasil.
- Costa, A. C. F., & Faria, L. M. S. (2014). Avaliação da inteligência emocional: a relação entre medidas de desempenho e de autorrelato. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 339-346.
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Adaptation and validation of the Brazilian Version of the Occupational Self-Efficacy Scale - Short form (OSS-SF). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2013). *Estatística sem matemática para psicologia*. (L. Viali, Trad.). 5ª Edição. Porto Alegre: Artmed.

- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5a ed.). São Paulo: Cortez - Oboré.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences, 64*, 174–178.
- Edelman, P. & Knippenberg, D. (2018). Emotional intelligence, management of subordinate's emotions, and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Evans, T., Hughes, D. & Steptoe-Warren, G. (2019). A conceptual replication of emotional intelligence as a second-stratum factor of intelligence. *Emotion, 20*(3), 507-512.
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R. y Extremera, N. (2012). Diferencias de sexo en inteligencia emocional: efecto de mediación de la edad. *Psicología conductual, 20* (1), 77-89.
- Freitas, C. P. P., Silva, C. S. C., Damásio, B. F., Koller, S. H., & Teixeira, M. A. P. (2016). Impact of Job-Related Well-Being on the Relationship of Self-Efficacy With Burnout. *Paidéia, 26*(63), 45-52.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Galindo, R. H., Feliciano, K. V. de O., Lima, R. A. dos S., & Souza, A. I. de. (2012). Síndrome de Burnout entre enfermeiros de um hospital geral da cidade do Recife. *Revista da Escola de Enfermagem da USP, 46*(2), 420-427.
- Harry, N. (2015). Constructing a psychological coping profile in the call centre environment:

- Wellness-related dispositions in relation to resiliency-related behavioural capacities. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 41(1), 1-11.
- Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychologist*, 58(1), 78–79.
- Hong, E. & Lee, Y. (2016). The mediating effect of emotional intelligence between emotional labour, job stress, burnout and nurses' turnover intention: Effects of emotional intelligence. *International Journal of Nursing Practice*, 22.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Londres: Sage.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M. & Ascough, K. W. (2007). Emotional intelligence in organizational behavior and industrial-organizational psychology. In G. Matthews, M. Zeidner, M., & R. D. Roberts (eds.), *The science of emotional intelligence: knowns and unknowns*, 356-375. Oxford: Oxford University Press.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing Emotions During Team Problem Solving: EI and Conflict Resolution. *Human Performance*, 17, 195-218.
- Joseph, D., Jin, J., Newman, D. & O'Boyle, E. (2014). Why Does Self-Reported Emotional Intelligence Predict Job Performance? A Meta-Analytic Investigation of Mixed EI. *The Journal of applied psychology*, 100.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Donohue, L., Farrell, G., and Couper, G. E. (2014). Emotional rescue:

- the role of emotional intelligence and emotional labour on wellbeing and job stress among community nurses. *J. Adv. Nurs.*, 70, 176–186.
- Kheirkhah, M., Shayegan, F., Haghani, H., & Jafar Jalal, E. (2018). The Relationship Between Job Stress, Personality Traits and the Emotional Intelligence of Midwives Working in Health Centers of Lorestan University of Medical Sciences in 2017. *Journal of medicine and life*, 11(4), 365–370.
- Lanciano, T., & Curci, A. (2014). Incremental validity of emotional intelligence ability in predicting academic achievement. *The American Journal of Psychology*, 127, 447–461.
- Lawal, A. M., & Idemudia, E. S. (2017). The role of emotional intelligence and organizational support on work stress of nurses in Ibadan, Nigeria. *Curations*, 40.
- Leban, W., & Zulauf, C. (2004). Linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (7/8), 554-564.
- Legree, P. J., Psozka, J., Robbins, J., Roberts, R. D., Putka, D. J., & Mullins, H. M. (2014). Profile similarity metrics as an alternate framework to score rating-based tests: MSCEIT reanalyses. *Intelligence*, 47, 159-174.
- Lira, C. L. O. B. & Bueno, J. M. H. (2020). Evidências de validade para o Teste de Regulação de Emoções. *Psico-USF*, 25(4).
- Luque-Reca, O., Augusto-Landa, J. M., & Pulido-Martos, M. (2014). La relación entre la inteligencia emocional percibida y la salud mental en directivos y mandos intermedios: El papel del estrés percibido como mediador. *Ansiedad y Estrés*, 20(1), 61–73.
- Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2005). The influence of emotional intelligence on performance.

Personality and Individual Differences, 39, 693-703.

- Marques, G. L. C., Carvalho, F. L., Fortes, S., Miranda Filho, H. R., & Alves, G. S. (2018). Síndrome de burnout entre médicos plantonistas de unidades de terapia intensiva. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 67(3), 186-193.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Boston: MIT Press.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3-34. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
- Mayer, J. D.; Caruso, D., & Salovey, P. (1999). *Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence*. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J. D.; Salovey, P., & Caruso, D. (2002a). *Mayer-Savoley-Caruso Emotional Intelligence Test: Users Manual*. Toronto, CA: Multi-Health Systems.
- Mayer, J. D.; Salovey, P., & Caruso, D. (2002b). *Mayer-Savoley-Caruso Emotional Intelligence Test*. Toronto, CA: Multi-Health Systems.
- McCann, C. (2010). Further examination of emotional intelligence as a standard intelligence: A latent variable analysis of fluid intelligence, crystallized intelligence, and emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 490–496.

- McCann, C., Joseph, D. L., Newman, D. A., & Roberts, R. D. (2014). Emotional intelligence is a second-stratum factor of intelligence: Evidence from hierarchical and bifactor models. *Emotion*, 14(2), 358–374.
- McCann, C., Jiang, Y., Brown, L., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 146(2), 150–186.
- Mestre, J. M., MacCann, C., Guil, R., & Roberts, R. D. (2016). Models of Cognitive Ability and Emotion Can Better Inform Contemporary Emotional Intelligence Frameworks. *Emotion Review*, 8(4), 322–330.
- Miao C., Humphrey R.H., Qian S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *J. Occup. Organ. Psychol*, 90, 177–202.
- Michaelis, Dicionário da Língua Portuguesa (2009). *Dicionário online Uol*. Editora Melhoramentos.
- Millán, A. C., García-Álvarez, D. J., & D'Aubeterre López, M. E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- Miguel, F. K., & Noronha, A. P. P. (2009). Estudo da relação entre inteligência emocional e estresse em ambientes de trabalho. *Avaliação Psicológica*, 8(2), 219-228.
- Moreira, P. de L., Abreu, E. L. de, & Rique Neto, J. (2012). Influência da idade e do contexto socioeducacional na compreensão emocional de crianças. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(Suppl. 1), 761-767.

- Muniz, M., Primi, R., & Miguel, F. K. (2007). Investigação da inteligência emocional como fator de controle do stress em guardas municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 9(1), 27-41.
- Ogińska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 18, 167-75.
- Oliveira, A. E. N. A. (2013). *A compreensão emocional: Construção e validação de um instrumento*. Relatório final para a Disciplina de Prática de Pesquisa II, Universidade Federal de Pernambuco, Recife-PE.
- Oliveira, T. V. S., Huss, E. Y., Zuanazzi, A. C., & Miguel, F. K. (2015). Comparação dos níveis de percepção emocional em diferentes faixas etárias. *Anais do Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*. São Paulo, SP, Brasil, 7.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 45-52.
- Peixoto I., Muniz M., Miguel F. K., & Bueno J. M. H (2019). Evidências de validade para o teste de compreensão emocional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia; Rio de Janeiro*, 71(3), 184-199.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273–289.
- Piñeiro-Fraga M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Glob.*, 12, 125–150.
- Pulido-Martos, M., Lopez-Zafra, E., Estévez-López, F., & Landa, J. (2016). The Moderator Role

of Perceived Emotional Intelligence in the Relationship between Sources of Stress and Mental Health in Teachers. *The Spanish Journal of Psychology*, 19(7).

Resolução CFP nº 009/2018. (2018). Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia. Recuperado em <http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>.

Rezvani, A., Barrett, R. & Khosravi, P. (2018). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-221.

Santos, D. F. M. da S. (2016). Inteligência Emocional enquanto fator protetor do job stress [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade de Coimbra.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167–177.

Schlegel, K., Mehu, M., Van Peer, J. & Scherer, K. (2018). Sense and sensibility: The role of

- cognitive and emotional intelligence in negotiation. *Journal of Research in Personality*, 74.
- Schlegel, K., & Mortillaro, M. (2019). The Geneva Emotional Competence Test (GECe): An ability measure of workplace emotional intelligence. *The Journal of applied psychology*, 104(4), 559–580.
- Spearman, C. (1904). 'General intelligence,' objectively determined and measured. *The American Journal of Psychology*, 15, 201–293.
- Stacciarini, J. M. R. & Troccoli, B. T. (2001). O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. *Rev. Latino-Am. Enfermagem [online]*, 9(2), 17-25.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., 121–178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Thurstone, L. L. (1938). *Primary mental abilities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.
- Vacha-Haase, T., & Thompson, B. (2004). How to Estimate and Interpret Various Effect Sizes. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 473–481.
- Van Hal, G. (2015). The true cost of the economic crisis on psychological well-being: a review. *Psychology Research and Behavior Management*, 8, 17–25.
- Vieira-Santos, J., Lima, D. C., Sartori, R. M., Schelini, P. W., & Muniz, M. (2018). Inteligência emocional: revisão internacional da literatura. *Estudos Interdisciplinares em*

Psicologia, 9(2), 78-99.

Wahlbeck, K., & McDaid, D. (2012). Actions to alleviate the mental health impact of the economic crisis. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 11(3), 139–145.

Weinzimmer, L., Baumann, H., Gullifor, D. & Koubova, V. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: The Mediating Role of Work-Family Balance. *The Journal of Social Psychology*.

Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2010). Inteligência emocional avaliada por autorrelato difere do construto personalidade?. *Psico-USF*, 15(2), 151-159.

ANEXOS

Anexo I

Questionário Socioeconômico

Número do Participante*: _____

*Previamente fornecido pela pesquisadora para garantir o anonimato

Orientações:

- Responda à **caneta**.
- Cada questão deve conter **apenas uma resposta assinalada**.
- Responda da forma mais sincera possível, este questionário não possui função de avaliação ou julgamento.

1. Eu tenho _____ anos.

2. Seu sexo biológico é:

- Feminino
- Masculino

3. Seu nível de escolaridade é:

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Cursando
- Graduação Completa ou Superior
- Cursando ou concluído Pós-graduação (MBA, Mestrado, Doutorado)

4. Qual a sua renda mensal familiar (total)?

- Até 2 salários mínimos
- De 3 a 5 salários mínimos
- De 6 a 8 salários mínimos
- De 9 a 12 salários mínimos
- Acima de 12 salários mínimos

5. Quantas pessoas vivem na sua casa atualmente?

- Somente eu
- Duas
- Três
- Quatro
- Cinco
- Mais que cinco. Quantidade (preenchimento opcional):

6. Considerando sua renda mensal e a renda total familiar mensal, classifique seu padrão de vida:

- Luxuoso e extremamente confortável, sem problemas com gastos de nenhum tipo
- Confortável, com alguns “apertos” financeiros, principalmente relacionado a gastos não planejados
- Relativamente confortável, com dificuldades financeiras com os próprios gastos fixos mensais
- Pouco conforto, o total recebido por mês é insuficiente para cobrir todas as contas e quase sempre entramos em dívida

7. A partir das opções abaixo, selecione a que você mais se identifica:

- Sou um **funcionário público** (municipal, estadual ou federal) concursado. Tenho estabilidade em meu emprego, além de salário fixo, férias, décimo-terceiro e outros benefícios.

Sou um **trabalhador com salário fixo e carteira assinada**. Tenho férias, ganho décimo-terceiro e na maioria das vezes sei o horário que entro e saio do trabalho. Sei que posso perder meu emprego, mas no geral sinto-me seguro.

Sou um trabalhador que, **embora não tenha carteira assinada, tenho certa estabilidade** nos meus ganhos porque **presto serviços para diversas pessoas ou empresas**. Tenho flexibilidade nos meus horários e dias de trabalho, mas tenho que batalhar para manter meu padrão de vida.

Sou um **trabalhador que vive de serviços temporários**. Às vezes as coisas vão muito bem, mas às vezes é difícil de aparecer serviço na minha área. Então, tenho que recorrer à “bicos” para poder pagar as contas.

8. Há quanto tempo você está na situação profissional assinalada no item 6?

Até 6 meses

De 6 meses a 2 anos

De 2 a 10 anos

De 6 a 10 anos

De 10 a 20 anos

De 20 a 30 anos

Acima de 30 anos

9. Você trabalha em uma instituição pública, privada ou tem outro tipo de trabalho?

Instituição privada

Instituição pública

Outro tipo. Qual?

ANEXOS

Anexo II

Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E SUA RELAÇÃO COM VARIÁVEIS DO CONTEXTO DE TRABALHO

Pesquisador: Isabela Sbravatti Ferrari

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 97995018.8.0000.5504

Instituição Proponente: CECH - Centro de Educação e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.956.316

Apresentação do Projeto:

Estudo de campo que tematiza a inteligência emocional (IE) no contexto do trabalho. Intenciona enquanto participantes adultos com 18 anos ou mais, ambos os sexos e: nível médio completo, inseridos no mercado de trabalho há, pelo menos, um ano ou buscando recolocação profissional por, no mínimo, seis meses. Prospecta o desenvolvimento do estudo junto a 150 participantes, de três grupos: 50 servidores públicos, 50 empregados em instituições privadas e 50 desempregados. A análise dos dados será desenvolvida à luz da estatística descritiva e inferencial.

Objetivo da Pesquisa:

Geral: verificar a relação entre inteligência emocional (IE) e outras variáveis relativas ao trabalho: tipo de ocupação, estresse percebido no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional.

Específicos: (1) verificar a relação entre IE e estresse no trabalho; (2) verificar a relação entre IE e adaptabilidade de carreira; (3) verificar a relação entre IE e conceito de autoeficácia; (4) verificar a diferença de média em IE nos grupos dos tipos de ocupação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Como benefícios apontam a contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico. Em relação aos riscos trazem o desconforto, quando garantem privacidade das informações, o caráter anônimo e o direito a interrupção de participação

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

UF: SP

Município: SAO CARLOS

CEP: 13.565-905

Telefone: (16)3351-9683

E-mail: cephumanos@ufscar.br

no estudo a qualquer momento, sem prejuízos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Para a obtenção dos dados empíricos utilizarão os seguintes instrumentos: questionário sócio econômico; Bateria de Inteligência Emocional - BIE; Escala de Estresse no Trabalho - EET, versão reduzida; Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC; Escala de Autoeficácia Ocupacional - Versão Reduzida

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão em concordância com as recomendações deste Comitê.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

O material apresentado está alinhado às recomendações aos estudos com seres humanos. Recomento aprovação.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1211461.pdf	31/08/2018 20:42:51		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle_umavia.pdf	31/08/2018 20:39:03	Isabela Sbravatti Ferrari	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoMestrado_Completo_UltimaVersaoParaSubmeter.pdf	31/08/2018 20:38:17	Isabela Sbravatti Ferrari	Aceito
Folha de Rosto	digitalizar0002.pdf	31/08/2018 20:36:12	Isabela Sbravatti Ferrari	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não



Continuação do Parecer: 2.956.316

SAO CARLOS, 10 de Outubro de 2018

Assinado por:
Priscilla Hortense
(Coordenador(a))

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA **CEP:** 13.565-905
UF: SP **Município:** SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9683 **E-mail:** cephumanos@ufscar.br