

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

ISAÍAS PEIXOTO

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: RELAÇÃO COM INTELIGÊNCIA,
HABILIDADES SOCIAIS, VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E
PROFISSIONAIS**

São Carlos – SP

Dezembro, 2018

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

ISAÍAS PEIXOTO

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: RELAÇÃO COM INTELIGÊNCIA,
HABILIDADES SOCIAIS, VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E
PROFISSIONAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em 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

Dezembro, 2018



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMISSÃO JULGADORA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Isaías Peixoto dos Santos Nascimento

São Carlos, 17/12/2018

Prof.ª Dr.ª Monalisa Muniz Nascimento (Orientadora e Presidente)
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Prof. Dr. Fabiano Koich Miguel
Universidade Estadual de Londrina / UEL

Prof.ª Dr.ª Zilda Aparecida Pereira Del Prette
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Certifico que a sessão de defesa foi realizada com a participação à distância do **Prof. Dr. Fabiano Koich Miguel** e, depois das arguições e deliberações realizadas, o participante à distância está de acordo com o conteúdo do parecer da comissão examinadora redigido no relatório de defesa do aluno Isaías Peixoto dos Santos Nascimento.

Prof.ª Dr.ª Monalisa Muniz Nascimento

Submetida à defesa em sessão pública
realizada às 14h00 no dia 17/12/2018.

Comissão Julgadora:
Prof.ª Dr.ª Monalisa Muniz Nascimento
Prof.ª Dr.ª Fabiano Koich Miguel
Prof.ª Dr.ª Zilda Aparecida Pereira Del Prette

Homologada pela CPG-PPGpsi na
_____ª Reunião no dia ____/____/____

Prof.ª Dr.ª Débora Hollanda de Souza
Coordenadora do PPGpsi

Apoio Financeiro:

Programa de Excelência Acadêmica (PROEX) da Coordenação de Aperfeiçoamento de
Pessoal de Nível Superior (CAPES), conforme Portaria CAPES n° 206/2018.

Agradecimentos

Inicialmente agradeço a Deus, pelo dom da vida e pelas incontáveis bênçãos e ensinamentos não só nesses dois anos de mestrado, mas em todos os momentos da minha vida.

Ao meu amor, Daiany, por toda paciência, companheirismo, pelos incentivos e principalmente pelo carinho. Se você não tivesse me incentivado a fazer a primeira prova do processo seletivo e acreditado em mim como acreditou, não sei se teria prestado. Obrigado por entender as muitas madrugadas que precisei acordar mais cedo de fininho para estudar e pelos finais de semana que não pude ficar com você por causa dos estudos. Por isso, sem você essa conquista e outros sonhos jamais seriam(ão) alcançados!

Minha primeira educadora, minha mãe, Silvia. Foram os seus incentivos ao estudo e o seu lindo exemplo de mãe, desde criança, que me fizeram almejar esses horizontes. Obrigado por todas as batalhas enfrentadas por mim.

A minha orientadora, Profa. Dra. Monalisa Muniz, pelo aceite em me orientar, pela paciência, dedicação, muita compreensão das minhas condições de trabalho, apoio e empenho na orientação. Considero a senhora um excelente exemplo de orientadora e a experiência de ter sua orientação tem sido muito gratificante, um presente. Espero que possamos trabalhar juntos por muito tempo.

Agradeço aos meus familiares e amigos, que fizeram e fazem parte da minha trajetória. Distantes ou próximos, sei que sempre estarão torcendo e orando por mim e pelo meu sucesso.

Também expresso meus agradecimentos ao Dr. Fabiano Koich Miguel, a Dra. Zilda A. P. Del Prette, ao Dr. José Maurício Haas Bueno e a Dra. Patrícia Waltz Schelini, por aceitarem compor a minha banca de defesa desta dissertação de mestrado. A escolha por cada um de vocês foi pensada no quanto podem agregar e contribuir com a melhoria deste trabalho, de acordo com a competência de cada um. Tenho certeza que a contribuição de vocês será muito proveitosa e importante. Agradeço ainda a Dra. Daniele Carolina Lopes e a Dra. Zilda

novamente, por comporem a minha banca da qualificação, as recomendações de vocês foram muito relevantes!

Este trabalho não teria sido possível sem a contribuição de cada participante, por isso, agradeço a todos que, de bom grado, aceitaram participar da pesquisa.

Aos(as) professores(as) do programa, que sem nominar terão os meus sinceros agradecimentos, aos colegas que fiz nestes dois anos e a Marinéia, sempre muito solícita e educada conosco.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	IX
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	XI
RESUMO	XIII
ABSTRACT.....	XV
INTRODUÇÃO GERAL.....	1
Referências.....	8
Texto 1: Inteligência Emocional: Relação com Inteligência, variáveis sociodemográficas e Habilidades Sociais.....	13
INTRODUÇÃO	13
MÉTODO	19
Participantes	19
Instrumentos	20
Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP).....	20
Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP).....	20
Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE)	21
Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5)	22
Inventário de Habilidades Sociais 2 – IHS2-Del-Prette	23
Procedimentos	24
Análise de Dados.....	25
RESULTADOS.....	27
DISCUSSÃO	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
Referências.....	43

Texto 2: Inteligência Emocional, Inteligência, Habilidades Sociais, áreas de trabalho e liderança.....	50
INTRODUÇÃO	50
MÉTODO	55
Participantes	55
Instrumentos	56
Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP).....	56
Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP).....	56
Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE)	56
Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5)	57
Inventário de Habilidades Sociais 2 – IHS2-Del-Prette	58
Procedimentos	58
Análise de Dados.....	60
RESULTADOS.....	61
DISCUSSÃO	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
Referências.....	84
CONSIDERAÇÕES GERAIS DA PESQUISA	89
APÊNDICES.....	91
Apêndice 1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	92
ANEXO.....	96
Anexo 1. Parecer do Comitê de Ética	97
Anexo 2: Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional	101

LISTA DE TABELAS

Texto 1: Inteligência Emocional: Relação com Inteligência, variáveis sociodemográficas e Habilidades Sociais.....	13
Tabela 1. Teste não paramétrico de Kolmogorov-Smirnov (N=120)	26
Tabela 2. Estatística Descritiva dos instrumentos e análise de diferença de mediana.....	28
Tabela 3. Valores do coeficiente de correlação de Spearman entre os escores dos testes TCE e PEP (IE), testes RV e RA (G), idade, escolaridade, renda e o teste IHS2-Del-Prette. (N=120).	30
Tabela 4. Análise de diferença de mediana da pontuação do TCE e PEP entre os sexos...	32
Tabela 5: Análise de regressão para o PEP e TCE.....	33
Texto 2: Inteligência Emocional, Inteligência, Habilidades Sociais, áreas de trabalho e liderança.....	50
Tabela 1 - Teste não paramétrico de Kolmogorov-Smirnov (N=120).....	60
Tabela 2. Estatística Descritiva dos instrumentos de IE e G, por área e posição de liderança e análise de diferença de mediana (Wilcoxon)	62
Tabela 3. Estatística Descritiva das HS, por sexo e faixa etária e análise de diferença de mediana (Wilcoxon).....	64
Tabela 3 (continuação). Estatística Descritiva das HS, por sexo e faixa etária e análise de diferença de mediana (Wilcoxon).	65
Tabela 4. Estatística Descritiva do instrumento de HS, por posição de liderança e análise de diferença de mediana.....	67
Tabela 5. Análise de diferença de mediana da pontuação do PEP, TCE, RA, RV, e IHS2-Del-Prette, entre áreas	70
Tabela 5 (continuação). Análise de diferença de mediana da pontuação do PEP, TCE, RA, RV, e IHS2-Del-Prette, entre áreas	71

Tabela 6. Análise de diferença de mediana da pontuação do IHS2-Del-Prette (F2 e F5) e RA, por áreas..... 72

Tabela 7. Análise de diferença de mediana da pontuação do IHS2-Del-Prette, PEP, CE, RA e RV entre líderes e não líderes 74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPR-5: Bateria de Provas de Raciocínio

DP: Desvio Padrão

EG: Escore Geral (IHS2-Del-Prette)

G: Inteligência

F1: Fator 1 (IHS2-Del-Prette) - Conversação assertiva

F2: Fator 2 (IHS2-Del-Prette) - Abordagem afetivo-sexual

F3: Fator 3 (IHS2-Del-Prette) - Expressão de sentimento positivo

F4: Fator 4 (IHS2-Del-Prette) - Autocontrole/Enfrentamento

F5: Fator 5 (IHS2-Del-Prette) - Desenvoltura social

H1: Hipótese 1; H2: Hipótese 2; H3: Hipótese 3 e conseqüentemente

HS: Habilidades Sociais

IE: Inteligência Emocional

IHS-Del-Prette: Inventário de Habilidades Sociais

IHS2-Del-Prette: Inventário de Habilidades Sociais 2

M: Média

Md: Mediana

Md norm.: Mediana da amostra normativa

N: Número de participantes

p: Significância

PEP: Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias

QSCP: Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional

RA: Raciocínio Abstrato da BPR-5

RV: Raciocínio Verbal da BPR-5

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

TCE: Teste Informatizado de Compreensão Emocional

TCLE: Termo de Consentimento Livre Esclarecido

Peixoto, I. (2018). *Inteligência emocional: relação com inteligência, habilidades sociais, variáveis sociodemográficas e profissionais*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. 103 pp.

RESUMO

A Inteligência Emocional (IE) é um construto psicológico que foi amplamente divulgado nas últimas duas décadas, principalmente fora do ambiente acadêmico. Diversos estudos foram realizados sobre IE, mas ainda se faz necessário um arcabouço maior de pesquisas científicas que contribuam para solidificar a IE como sendo uma capacidade da inteligência e para demonstrar sua relação com outros construtos psicológicos e com variáveis do cotidiano. A IE pode ser relacionada com a Inteligência (G), Habilidades Sociais (HS), sexo, idade, escolaridade, renda familiar e características do ambiente organizacional. Portanto, pretendeu-se investigar a relação de IE com G, HS, variáveis sociodemográficas e também como IE, G e HS se apresentam em trabalhadores de diferentes áreas das organizações e em líderes e não líderes. Para isso a pesquisa foi dividida em dois estudos. O primeiro teve por objetivo analisar a relação de IE com G, variáveis sociodemográficas de idade, sexo, renda familiar, escolaridade e HS e o segundo verificou o nível de IE, G e HS em profissionais de diferentes áreas e em cargos de liderança que trabalham no contexto organizacional. Para ambos estudos, participaram 120 pessoas adultas, com média de idade de 32,16 anos ($DP = 8,82$, $Md = 31$), sendo 84 (70%) do sexo masculino e 36 (30%) do sexo feminino, trabalhadores de 24 empresas do interior do estado de SP, que responderam ao Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP) e ao Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE) para medir a IE, as provas de raciocínio abstrato e verbal da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) para verificar o nível de G, ao Inventário de Habilidades Sociais 2 (IHS2-Del-Prete) e ao Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP). Os principais resultados do primeiro estudo indicaram correlação positiva de fraca a moderada

entre os testes de IE e os de G, correlação negativa e moderada entre idade e a percepção emocional, correlação fraca e positiva entre a compreensão emocional e a escolaridade e nenhuma correlação significativa entre IE e as variáveis de HS (geral e fatores) e renda. Ainda, não houve diferença significativa entre os resultados de homens e mulheres para IE e, após análise de regressão linear, a idade e o raciocínio abstrato foram preditores de percepção emocional, o raciocínio verbal e raciocínio abstrato preditores de compreensão emocional. Os resultados do segundo estudo apontaram diferença significativa entre as áreas apenas para o raciocínio abstrato da BPR-5, para a abordagem afetivo-sexual e a desenvoltura social, fatores do IHS2-DEL-PRETTE com os profissionais da área Técnica/Engenharia apresentando os melhores escores. Houve diferença significância entre os índices de IE dos líderes e não líderes, mas profissionais que não ocupavam cargo de liderança tiveram melhores escores que os líderes, diferente do resultado encontrado para a conversação assertiva, fator do IHS2-Del-Prette, na qual os líderes foram melhores. Os resultados desta pesquisa contribuíram para implementar ainda mais a validade da IE na pesquisa aplicada, uma vez que proporcionou dados para um melhor entendimento de como IE está relacionada com as HS, qual a relação entre renda familiar e IE e ao investigar como IE, HS e G se apresentam e quais as diferenças significativas entre líderes e não líderes e entre profissionais de diferentes áreas do trabalho.

Palavras-chave: Inteligência Emocional, Psicologia Organizacional, Inteligência, Habilidades Sociais, Emoções.

Peixoto, I. (2018). *Emotional intelligence: relationship with intelligence, social skills, sociodemographic and professional variables*. Master's thesis. Graduate Program in Psychology, Federal University of São Carlos, São Carlos, SP, 103 pp.

ABSTRACT

Emotional Intelligence (EI) is a psychological construct widely broadcasted in the last two decades, especially outside the academic environment. Several studies have been conducted regarding EI, but a larger scientific research framework is needed to consolidate EI as a capacity of intelligence and to demonstrate its relationship with other psychological constructs and variables from daily life. EI may be related to Intelligence (G), Social Skills (HS), gender, age, education, family income and characteristics of the organization environment. Hence, the goal of this research was twofold: first, to study the relationship between EI and G, HS and sociodemographic variables. Second, to investigate EI, G and HS as present in workers in different areas of the organization and in both leaders and non-leaders. As such, the research was divided in two separate studies. The goal of the first study was to analyze the relationship between EI and G, EI and the sociodemographic variables of age, gender, family income, education and EI and HS; the second verified the level of EI, G and HS presented by professionals in different areas and leadership roles in the organizational context. Both studies had the participation of 120 adults, aged 32.16 years in average ($SD = 8.82$, $Md = 31$), 84 (70%) men and 36 (30%) women, working in 24 companies in the countryside of the state of São Paulo. They took the Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP) and the Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE) to measure EI; the abstract reasoning and linguistic intelligence modules of the Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) to check G levels; the Inventário de Habilidades Sociais 2 (IHS2-Del-Prette) and the Sociodemographic and Career Path Survey (Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional – QSCP). The main results of the first study indicate a weak to positive and

moderate correlation between EI and G testing; a moderate and negative correlation between age and emotional perception; a weak and positive correlation between emotional understanding and education and no significant correlation between EI and the HS variables and income. There was also no significant difference between EI scores for men and women. After a linear regression analysis, age and abstract reasoning were shown to be predictors of emotional perception and linguistic intelligence and abstract reasoning were shown to be predictors of emotional understanding. Results from the second study only showed significant differences between professional areas for abstract reasoning in BPR-5 scores; the affective-sexual approach and social resourcefulness, both IHS2-Del-Prette, factors; engineers/technical professionals had the best scores. There was a significant difference between EI scores from leaders and non-leaders. However, professionals in non-leadership jobs had higher scores than leaders, unlike the results found for assertive conversation, a factor in IHS2-Del-Prette in which leaders did better. Research results contributed to show the validity of EI in applied research, since it provided data for a better understanding of how EI is related to HS, how family income is related to EI, and how EI, HS and G are present and how they differ between leaders and non-leaders and among professionals in different work areas.

Key words: Emotional Intelligence, Organizational Psychology, Intelligence, Social Skills, Emotions.

INTRODUÇÃO GERAL

A Inteligência Emocional (IE) foi proposta inicialmente por Salovey e Mayer em 1990 e após revisões ficou definida como: “a capacidade de perceber emoções, a capacidade de acessar e gerar emoções de tal forma a ajudar os processos de pensamento, a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional, e a capacidade de regular as emoções para promover o crescimento emocional e intelectual” (Mayer, Salovey, & Caruso, 2002a, p. 17). Desta forma, é composta por quatro facetas: a) percepção, avaliação e expressão das emoções; b) a emoção como facilitadora do pensamento; c) a compreensão e análise de emoções e d) o gerenciamento reflexivo das emoções (Mayer, Caruso, & Salovey, 2016).

A percepção, avaliação e expressão das emoções está relacionada aos fatores experienciais e envolve as habilidades mais simples da IE, sendo a capacidade de perceber emoções em outras pessoas por meio de suas pistas vocais, expressão facial, linguagem e comportamento, a identificação das emoções em si mesmo, por meio dos estados físicos, sentimentos e pensamentos e a percepção do conteúdo emocional no ambiente, artes visuais e na música. Essa habilidade também se refere a identificação de expressões emocionais enganosas ou desonestas, a discriminação entre expressões emocionais precisas e imprecisas e a compreensão de como as emoções são exibidas dependendo do contexto e da cultura (Mayer *et al.*, 2016). Por exemplo, no cotidiano, o indivíduo que tenha essa capacidade acurada, provavelmente conseguirá perceber quando estiver emitindo algum tipo de emoção que não é tão adequada em um encontro familiar ou em uma reunião com seus líderes no trabalho e terá a habilidade de se atentar quando uma pessoa com quem esteja se relacionando estiver emitindo alguma emoção enganosa como recurso para se beneficiar de alguma forma.

A emoção como facilitadora do pensamento se relaciona ao uso da emoção para alavancar uma mudança de humor a fim de gerar diferentes perspectivas cognitivas, ao direcionamento da atenção de acordo com o sentimento presente e como meio de se relacionar

com experiências de outras pessoas e a geração de emoção para ajudar nos processos cognitivos de julgamento e memória (Mayer *et al.*, 2016). Neste sentido, o sujeito com essa habilidade aprimorada, entre outras características, pode valer-se de emoções para lembrar das situações que ocorreram em determinado período da sua vida para trazer mais fatos e dados à uma discussão. Portanto, essa faceta está atrelada às características experienciais da IE (Mayer & Salovey, 1997).

A compreensão e análise de emoções está envolvida nos aspectos estratégicos da IE e diz respeito a capacidade de reconhecer diferenças culturais na avaliação das emoções, a compreensão das emoções complexas e mistas, ao reconhecimento das transições prováveis entre as emoções e a projeção das emoções de acordo com o ambiente (Mayer *et al.*, 2016). Com essa capacidade, a pessoa terá a habilidade para nomear a emoção que está sentindo e a partir desse reconhecimento saber que poderá evoluir para uma outra emoção, por exemplo, uma tristeza a depender de como está sendo vivenciada pode virar raiva e isso ajuda o indivíduo a gerenciar a tristeza para não se transformar em raiva ou caso ocorra, que ele identifique e tente administrar.

O gerenciamento reflexivo das emoções se refere à habilidade de estar aberto aos sentimentos agradáveis e desagradáveis, mediante a necessidade, e as informações que são transmitidas deles, ao gerenciamento efetivo das emoções dos outros e de si mesmo, a avaliação das estratégias para manter, reduzir ou intensificar uma resposta emocional e à capacidade de envolver-se com emoções úteis e descartar emoções que não são (Mayer *et al.*, 2016). Assim sendo, é provável que um trabalhador com essa capacidade acurada conseguirá averiguar a razoabilidade das suas reações emocionais no ambiente organizacional, além de avaliar estratégias que visem intensificar as emoções mais adequadas diante do estresse no trabalho.

Pesquisas sobre IE têm se tornado cada vez mais importantes, principalmente pelos resultados de estudos recentes, apresentando dados significativos com diversas variáveis e

contextos. Uma revisão de Fernández-Berrocal e Extremera (2016), indicou haver correlação negativa e significativa entre escores de IE e depressão e correlação positiva e significativa entre IE e bem-estar. Outros estudiosos indicaram relação positiva e significativa entre IE e felicidade ($r = 0,7$) (Furnham & Petrides, 2003), satisfação com a vida ($r = 0,16$), bem-estar subjetivo ($r = 0,14$) (Ruiz-Aranda, Extremera, & Pineda-Galán, 2013), saúde mental (Davis & Humphrey, 2012; Martins, Ramalho, & Morin, 2010), autoestima ($r = 0,39$) (Fernández-Berrocal, Alcaide, Extremera, & Pizarro, 2006), relação negativa e significativa com depressão ($r = -0,43$), ansiedade ($r = -0,56$) (Fernández-Berrocal *et al.*, 2006) e estresse percebido ($r = -0,13$) (Ruiz-Aranda *et al.*, 2013).

Além disso, na literatura científica da IE os resultados apontam que as mulheres são mais inteligentes emocionalmente que os homens (Castro-Schilo & Kee, 2010; Farrelly & Austin, 2007; Goldenberg, Matheson, & Mantler Jr., 2006; McIntyre, 2010; Perdomo, Pérez-Olmos, & Pinilla, 2011), mas são conflitantes os resultados sobre quais facetas da IE isso ocorre de forma significativa. Ainda, há variáveis sociodemográficas importantes de serem investigadas com IE, como é o caso da renda familiar e escolaridade, contribuindo assim para um entendimento mais contextualizado culturalmente do construto, como pode ser verificado nos estudos de Çoban, Karademir, Açak e Devecioglu (2010) e Noor e Hanafi (2016).

Como a IE foi proposta para ser uma capacidade da inteligência, o primeiro ponto a ser demonstrado é sua relação com medidas da Inteligência (G) (Mayer *et al.*, 2002a) e que se desenvolva ao longo da vida da pessoa. O principal modelo de Inteligência estudado na atualidade é o Cattell-Horn-Carroll das habilidades cognitivas (CHC) ou “modelo de três estratos” (McGrew, 2009; Primi, 2003).

O modelo CHC foi criado a partir do levantamento de mais de 60 anos das principais teorias e pesquisa da Inteligência, entre elas os estudos sobre a teoria de Spearman (1914), que abordava a atividade intelectual como um fator geral (g), a Teoria das Aptidões Primárias de

Thurstone (1938), que argumentava não existir um fator geral, mas um conjunto de capacidades básicas primárias, e a Teoria *Gf-Gc* (Inteligência Fluida e Cristalizada), um modelo mais integrado e hierárquico (Catell, 1943; Horn, 1991). Nesta teoria, baseada em análises fatoriais de como as habilidades mentais estão relacionadas umas com as outras, o *g* está localizado na parte de cima da hierarquia, tendo no seu segundo estrato outros tipos de inteligências amplas.

Dentre as inteligências do segundo estrato, Schneider e McGrew (2012) incluem a Inteligência Fluida (*Gf*), Inteligência Cristalizada (compreensão de conhecimento) (*Gc*), Memória de Curto Prazo (*Gsm*), Armazenamento e Recuperação de Longo Prazo (*Glr*), Velocidade de Processamento (*Gs*), Velocidade de Reação e Decisões (*Gt*), Velocidade Psicomotora (*Gps*), Conhecimento Específico de Domínio (*Gkn*), Leitura e Escrita (*Grw*), Conhecimento Quantitativo (*Gq*), Processamento Visual (*Gv*), Processamento Auditivo (*Ga*), Habilidades Olfativas (*Go*), Habilidades Táteis (*Gh*), Habilidades Cinestésicas (*Gk*) e Habilidades Psicomotoras (*Gp*). Mayer e colaboradores (2016) argumentam que a IE é uma inteligência ampla e que está associada ao processamento de informações quentes, que são aquelas que lidam com conhecimento relativamente pessoais e que são importantes para o indivíduo, como o gerenciamento dos seus sentimentos de aceitação, identificação e bem-estar emocional. Ainda conforme os autores, a IE se enquadra nessa categoria porque as emoções são respostas que envolvem mudanças físicas, experiências sensoriais, cognições e planos de ação.

MacCann, Joseph, Newman e Roberts, realizaram um estudo em 2014 e encontraram resultados que corroboram a associação da IE ao modelo CHC de inteligências. Conforme os autores, a IE avaliada por meio do Teste de Inteligência Emocional Mayer, Salovey e Caruso (MSCEIT, Mayer, Salovey, & Caruso, 2002b), atingiu os três critérios para ser considerada uma inteligência ampla do segundo estrato do modelo CHC, sendo os requisitos: as habilidades mentais do MSCEIT, percepção, compreensão e gerenciamento emocional, formam um

construto coerente; estar relacionada a todos os fatores tradicionais de inteligência; e também parece representar um fator distinto de G. No Brasil, Miguel, Ogaki, Inaba e Ribeiro (2013) também encontraram resultados que sugerem a coerência da associação da percepção emocional, a primeira faceta de IE, com o modelo CHC.

Devido ao aspecto social e as interações interpessoais que remetem da IE, quando, por exemplo, o indivíduo percebe sua própria emoção e a do outro e passa a gerenciá-las, buscando uma relação interpessoal mais inteligente e adequada, pode-se supor que haja uma relação significativa entre a IE e as Habilidades Sociais (HS), que são os “comportamentos sociais valorizados em determinada cultura que aumentam a probabilidade de resultados favoráveis para o indivíduo, seu grupo e comunidade e podem contribuir para um desempenho socialmente competente em tarefas interpessoais” (Del Prette & Del Prette, 2017, p. 67).

Além de um alto repertório de HS, é necessário que o sujeito apresente também a Competência Social no seu comportamento efetuado. A Competência Social é “um constructo avaliativo das características e resultados imediatos e mediatos do desempenho de habilidade sociais em tarefas sociais, requerendo do indivíduo a capacidade de organizar pensamentos, sentimentos e ações em função de seus objetivos e das demandas da situação de modo a produzir aqueles resultados” (Del Prette & Del Prette, 2001, p. 31).

Neste sentido, a Competência Social contribuirá para a análise dos resultados imediatos e mediatos da utilização das HS no comportamento da pessoa. Portanto, o indivíduo pode possuir em seu repertório comportamental as HS altamente desenvolvidas, mas não apresentar um comportamento socialmente competente. Vale destacar, que segundo Del Prette e Del Prette (2018), as HS também são: situacionais, ou seja, uma determinada pessoa, pode se comportar com muita habilidade social em uma situação específica, mas em outra não; culturais, na qual a competência social, que tem o caráter avaliativo, dependerá dos valores e

normas da cultura devida; e aprendidas, sem uma sistematização prévia na maioria das vezes, nos diversos contextos de episódios interativos do cotidiano da pessoa.

Outrossim, em 1999, Del Prette e Del Prette, citando Goleman (1995), autor do livro *Inteligência Emocional*, que contribuiu para a popularização da IE, já argumentavam que tanto HS quanto IE estudam as relações sociais. Em um livro de 2014, os autores citam que além das HS, duas novas áreas científicas têm investigado as relações interpessoais: a teoria das inteligências múltiplas e a IE. Argumentam, que a IE também contribuiu para o aumento do interesse e da compreensão das pessoas pelas relações interpessoais, uma vez que destaca a relação das emoções com a cognição e comportamento. Mesmo com essa relação presente na literatura, não existem estudos empíricos que investiguem a relação entre IE e HS no Brasil.

Além dessas relações a serem estudadas para uma melhor compreensão do conceito da IE é importante que também se investigue o papel e a contribuição da IE em diversos contextos, como no organizacional, no qual a popularização da IE contribuiu para que crescesse o número de palestras, treinamentos, consultorias, seminários e outras ferramentas para dar instruções sobre o desempenho da IE nos profissionais, pois se supunha que pessoas com maior escore de IE são aquelas que tem um melhor desempenho profissional (Roberts, Flores-Mendonza, & Nascimento, 2002).

Atualmente os estudos que apresentam essa relação vêm aumentando internacionalmente, bem como as variáveis relacionadas ao construto (Lopes, 2016). Na literatura científica são encontrados trabalhos que investigam IE e liderança nas organizações (Côté, Lopes, Salovey, & Miners, 2010), satisfação no emprego (Brackett *et al.*, 2010), desempenho profissional (Joseph & Newman, 2010), sucesso nas relações com os colegas da equipe (Lopes, Côté, & Salovey, 2006), entre outros.

De acordo com a revisão de Mayer, Roberts e Barsade (2008), as investigações científicas sobre IE têm demonstrado que as pessoas mais inteligentes emocionalmente

possuem melhores relações sociais no trabalho e no cotidiano, são mais empáticas, têm melhor desempenho acadêmico e mais sucesso profissional. Contudo, os dados encontrados indicam algumas inconsistências, uma vez que em alguns estudos, índices mais altos de IE previram bom desempenho no trabalho, mas em outros não (Mayer *et al.*, 2008), expondo a necessidade de novos estudos neste contexto, com outras populações, instrumentos e variáveis, para analisar como a IE se apresenta neste cenário.

No Brasil, apesar da escassez de estudos empíricos de IE no contexto organizacional, trabalhos como o de Muniz e Primi (2007), destacam a existência de correlação positiva entre facetas da IE e desempenho no trabalho. Contudo, IE pode ser uma das variáveis que leva o indivíduo a ter um bom desempenho, mas não é fundamental ao sucesso no trabalho, uma vez que para alguns profissionais essa capacidade pode colaborar mais e para outros não (Mayer & Salovey, 1997).

Diante das informações apresentadas, julgam-se pertinentes novos estudos que possam contribuir para um melhor entendimento da IE enquanto conceito e importância para diversas temáticas e contextos. Essas pesquisas são relevantes para incrementar ainda mais a validade da IE na pesquisa aplicada (Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002). Portanto, pretende-se neste estudo investigar a relação de IE com G, HS e variáveis sociodemográficas e também como a IE se apresenta, em comparação com HS e G, em trabalhadores de diferentes áreas das organizações e em líderes e não líderes. Para isso, dois textos foram desenvolvidos e serão apresentados a seguir de forma independentes.

Referências

- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa, J., Reyes, M., & Salovey, P. (2010). Emotion regulation ability, job satisfaction, and burnout among British secondary school teachers. *Psychology in the Schools, 47*, 406–417.
- Cattell, R. B. (1943). The measurement of adult intelligence. *Psychological Bulletin, 40*, 153–193. <http://dx.doi.org/10.1037/h0059973>.
- Castro-Schilo, L., & Kee, D. W. (2010). Gender differences in the relationship between emotional intelligence and right-hemisphere lateralization for facial processing. *Brain and Cognition, 73*, 62-67. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bandc.2010.03.003>.
- Côté, S., Lopes, P. N., Salovey, P., & Miners, C. T. H. (2010). Emotional intelligence and leadership emergence in small groups. *Leadership Quarterly, 21*, 496–508.
- Çoban, B., Karademir, T., Acak, M., & Devecioglu, S. (2010). The emotional intelligence of students who are sitting a special-ability examination. *Social Behavior and Personality: An international journal, 38*, 1123-1134. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2010.38.8.1123>.
- Davis, S. K., & Humphrey, N. (2012). The influence of emotional intelligence (EI) on coping and mental health in adolescence: Divergent roles for trait and ability EI. *Journal of Adolescence, 35*, 1369-1379. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.05.007>.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (1999). Teoria das inteligências múltiplas e treinamento de habilidades sociais. *Doxa Revista Paulista de Psicologia e Educação, 5*(1), p. 51-63.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2001). *Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette): Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2014). *Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo*. (11a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2017). *Competência social e habilidades sociais: manual teórico-prático*. Petrópolis; Vozes.

- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2018). *Inventário de Habilidades Sociais 2 (IHS2-Del-Prette): Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Pearson Clinical Brasil.
- Fernández-Berrocal, P., Alcaide, R., Extremera, N., & Pizarro, D. (2006). The role of emotional intelligence in anxiety and depression among adolescents. *Individual Differences Research*, 4(1), 16–27.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability Emotional Intelligence, Depression, and Well-Being. *Emotion Review*, 8(4), 311–315. <http://dx.doi.org/10.1177/1754073916650494>.
- Furnham, A. & Petrides, K. V. (2003). Trait Emotional Intelligence and Happiness. *Social Behavior and Personality*, 31(3), 815-824. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2003.31.8.815>.
- Farrelly, D., & Austin, E. (2007). Ability EI as an intelligence? Associations of the MSCEIT with performance on emotion processing and social tasks and with cognitive ability. *Cognition and Emotion*, 21, 1043-1063.
- Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The assessment of emotional intelligence: a comparison of performance- the assessment of emotional intelligence: a comparison of performance-based and self-report methodologies. *Journal of Personality Assessment*. 86, 33–45. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa8601_05.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência emocional: a teoria revolucionaria que redefine o que é ser inteligente*. (M. Santarrita, Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva.
- Horn, J. H. (1991). Measurement of intellectual capabilities: A review of theory. In: K. S. McGrew, J. K. Werder, & R. W. Woodcock (Eds.), *WJ-R Technical Manual* (pp. 197-245) Allen, TX: DLM.

- Joseph, D. L. & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54–78. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017286>.
- Lopes, P. N. (2016). Emotional Intelligence in Organizations: Bridging Research and Practice. *Emotion Review*, 8(4), 316–321. <http://dx.doi.org/10.1177/1754073916650496>.
- Lopes, P. N., Côté, S., & Salovey, P. (2006). An ability model of emotional intelligence: Implications for assessment and training. In V. Druskat, F. Sala & G. Mount (Eds.), *Linking Emotional Intelligence and Performance at Work* (pp. 53–80). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- MacCann, 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, 358–374.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <http://dx.doi.org/10.1177/1754073916639667>.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human Abilities: Emotional Intelligence. *Annual Review of Psychology*. vol. 59, p. 507-536.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso D. R. (2002a). Inteligência Emocional como zeitgeist, como personalidade e como aptidão mental. In: R. Bar-On & J. D. A. Parker. *Manual de IE: teoria, desenvolvimento, avaliação e aplicação em casa, na escola e no local de trabalho* (pp. 81-98). Porto Alegre: Artmed Editora.

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002b). *Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user’s manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between Emotional Intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49, 554-564.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- McGrew, K. S. (2009). CHC theory and the Human Cognitive Abilities Project: Standing on the shoulders of the giants of psychometric intelligence research. *Intelligence*, 37(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intell.2008.08.004>.
- McIntyre, M. H. (2010). Gender differences in the nature and linkage of higher-order personality factors to trait and ability emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 48, 617-622. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2009.12.019>.
- Miguel, F. K., Ogaki, H. A., Inaba, C. M., & Ribeiro, D. O. (2013, janeiro-julho). Percepção emocional e inteligência: contribuições para o modelo CHC. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 1 (1), 36-47.
- Muniz, M. & Primi, R. (2007, janeiro-junho). Inteligência emocional e desempenho em policiais militares: validade de critério do MSCEIT. *Aletheia*, 25, 66-81.
- Noor, F. & Hanafi, Z. (2016). Relationship between Demographic Factors and Emotional Intelligence: An Empirical Evidence from Pakistan. *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, 4(5), 69-74.
- Perdomo, D. M. C., Pérez-Olmos, I., & Pinilla, M. I. (2011). Inteligencia emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá. *Revista Colombiana e Psiquiatria*, 40 (1), 49-64.

- Primi, R. (2003). Inteligência: Avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. *Avaliação Psicológica*, 2(1), 67-77.
- Roberts, R. D., Flores-Mendonza, C. E. & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um construto científico? *Paidéia*, 12 (33), 77-92.
- Rode, J. L. (2015). The Role of Emotional Intelligence in Predicting Postpartum Depression. *Western Journal of Nursing Research*, 38(4), 427–440. <http://dx.doi.org/10.1177/0193945915590690>.
- Ruiz-Aranda, D., Extremera, N., & Pineda-Galán (2014). Emotional intelligence, life satisfaction and subjective happiness in female student health professionals: the mediating effect of perceived stress. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(2), 106-113.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Schneider, W. J., & McGrew, K. S. (2012). The Cattell-Horn-Carroll model of intelligence. In D. P. Flanagan & P. L. Harrison (Eds.), *Contemporary intellectual assessment: Theories, tests, and issues* (pp. 99-144). New York, NY, US: Guilford Press.
- Spearman, C. (1914). The theory of two factors. *Psychological Review*, 21, 101–115. <http://dx.doi.org/10.1037/h0070799>.
- Thurstone, L. L. (1938). Primary mental abilities. Chicago, IL: University of Chicago Press.

TEXTO 1: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: RELAÇÃO COM INTELIGÊNCIA, VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E HABILIDADES SOCIAIS.

INTRODUÇÃO

A Inteligência (G) possibilita uma melhor aprendizagem a partir das vivências, permitindo maior adaptação ao meio (Sternberg, 2008) e ao longo do tempo é uma área de grande potencial de estudos, tornando-se um dos conceitos mais pesquisados da Psicologia (Primi & Flores-Mendonza, 2006). Portanto, no decorrer da história o construto inteligência foi sendo compreendido a partir de diversas teorias (por exemplo, Carrol, 1993, 1997; Horn & Cattell, 1966; Spearman, 1927; Thurstone, 1934) e abordagens (Almeida, 1988), tendo também como proposta a relação da inteligência com a emoção, pressupondo a existência da capacidade da Inteligência Emocional (IE) (Salovey & Mayer, 1990).

A IE é conceituada por intermédio de dois modelos: de habilidades (Mayer, Salovey & Caruso, 2002), que considera IE enquanto um conjunto de capacidades relativas as emoções e processamento de informações emocionais, com avaliação por meio de testes que medem o desempenho do participante com respostas certas e erradas (Mayer & Salovey, 1997); e autopercepção das capacidades de IE (Petrides & Furnham, 2000, 2001), que tem demonstrado relação com personalidade e geralmente é mensurado por instrumentos de autorrelato. Para a avaliação da IE, nesta pesquisa será utilizado o modelo de habilidades, inicialmente proposto por Salovey e Mayer (1990) como a capacidade de monitorar os sentimento e emoções próprias e dos outros, discriminar entre elas e utilizar essa informação para gerir o pensamento e as ações.

Após revisões, a IE foi definida como: “a capacidade de perceber emoções, a capacidade de acessar e gerar emoções de tal forma a ajudar os processos de pensamento, a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional, e a capacidade de regular as emoções

para promover o crescimento emocional e intelectual” (Mayer *et al.*, 2002, p. 17). Sendo assim, esse construto é composto por quatro facetas nas quais as duas primeiras possuem aspectos experienciais e as duas últimas características estratégicas (Mayer, Caruso, & Salovey, 2016): a) percepção, avaliação e expressão das emoções; b) a emoção como facilitadora do pensamento; c) a compreensão e análise de emoções; e d) o gerenciamento das emoções.

A percepção, avaliação e expressão das emoções, abrange a capacidade de identificar emoções acuradamente, em si próprio, em outras pessoas e em objetos ou figuras, de expressar sentimentos de forma clara e precisa e de discriminar entre sentimentos precisos e imprecisos (Salovey, Kokkonen, Lopes, & Mayer, 2004; Mayer & Salovey, 1997; Mayer, Salovey, & Caruso, 2008). A pessoa com essa habilidade mais desenvolvida terá maior acurácia na percepção da emoção em si e nos outros e também na expressão emocional ante a demanda (Mayer *et al.*, 2016).

A emoção como facilitadora do pensamento, está associada à utilização da emoção como sendo um sistema de alerta sobre os eventos mais importantes do indivíduo, sejam internos ou externos. Além disso, também pode auxiliar na tomada de decisão, mais efetividade na resolução de problemas e melhor capacidade de raciocínio (Salovey *et al.*, 2004).

A compreensão e análise de emoções, diz respeito a aptidão de compreender: as emoções, tanto as mais simples quanto as mais complexas; as relações entre as várias emoções; suas causas e consequências; sentimentos contraditórios (*e.g.*, amar e odiar uma mesma pessoa) e as transições entre as emoções (Mayer & Salovey, 1997; Salovey *et al.*, 2004). Essa compreensão emocional potencializa as chances do indivíduo se comportar da maneira mais adequada à emoção do momento (Mayer & Salovey, 1997).

O gerenciamento reflexivo das emoções refere-se à habilidade de controlar e regular as reações emocionais, monitorar, refletir e gerir as emoções (em si mesmo e nos outros). O controle das emoções permite tolerar as vivências sentimentais mais acentuadas e a criação de

estratégias para a modificação dessas emoções (Mayer & Salovey, 1997; Mayer, Salovey, & Caruso *et al.*, 2008). Para o presente estudo, a IE será avaliada por meio da faceta de percepção, relacionada aos aspectos experienciais e da compreensão emocional, associada as características estratégicas do construto.

Portanto, a IE é concebida como uma inteligência e por isso, é preciso que se relacione a medidas de G e que se desenvolva com a idade, como alguns trabalhos já demonstraram (Bueno & Primi, 2003; Cobêro, Primi, & Muniz, 2006; Di Fabio & Saklofske, 2014; Jesus Jr. & Noronha, 2007; Mayer *et al.*, 2002; Miguel, Ogaki, Inaba, & Ribeiro, 2013; Moreira, Abreu, & Rique Neto, 2012; Primi, Bueno, & Muniz, 2006; Rivers, Brackett, & Salovey, 2008).

Sobre a relação entre IE e G, MacCann, Joseph, Newman e Roberts (2014) realizaram um experimento com 688 participantes, de 17 a 59 anos, com o intuito de examinar onde IE se enquadrava dentro da estrutura de capacidades cognitivas de Cattell-Horn-Carroll (CHC) (McGrew, 2009). Todos os participantes tiveram que responder a um teste de desempenho de IE que avaliava as facetas de compreensão, percepção e gerenciamento emocional, e outros quinze testes de G, sendo três para cada tipo de inteligência mensurada: inteligência fluida, inteligência cristalizada, memória e recuperação de curto prazo, raciocínio quantitativo e visual. Os resultados foram muito satisfatórios, corroborando à ideia de que a EI está relacionada a G, inclusive atendendo aos critérios para ser considerada um fator adicional do modelo de inteligência de CHC. Ao final, os autores propõem uma possível expansão da teoria de CHC para incluir IE nos fatores.

Um estudo com o objetivo de verificar a correlação entre idade e IE, amostra de 12.198 espanhóis, com idade entre 17 e 76 anos (Cabello *et al.*, 2016), indicou que a faixa etária era o principal preditor para a capacidade de compreensão das emoções e gerenciamento emocional, bem como predizia percepção emocional e o escore total de IE. Nesta pesquisa, os participantes foram divididos em 3 faixas etárias, os mais jovens (de 17 a 31 anos), os participantes de meia

idade (de 32 a 44 anos) e os mais velhos (de 45 a 76 anos). Os resultados apontaram que os mais jovens tiveram melhores desempenhos médios na faceta de percepção das emoções e no escore total de IE relacionado as outras faixas etárias. Contudo, de acordo com Cabello e colaboradores (2016), a idade exerce um efeito de U invertido para o escore total de IE, ou seja, aumenta com o passar do tempo, até por volta dos 40 anos e depois a relação começa a diminuir. Já para as facetas de compreensão e percepção das emoções ocorre um declínio mais linear de IE em relação a idade.

No entanto, os estudos envolvendo a idade e IE apresentam resultados diversos, uma vez que algumas pesquisas encontraram correlação positiva entre as variáveis ($r = 0,20$) (Extremera, Fernández-Berrocal, & Salovey, 2006), outras diferentemente, não encontraram relações significativas (Farrelly & Austin, 2007), ou encontraram efeitos negativos lineares ($r = -0,20$) (Cabello, Bravo, Latorre, & Fernández-Berrocal, 2014). Destas pesquisas, com exceção do Farelly & Austin (2007), que não apresentou idade mínima e máxima, a abrangência de idade variou entre 16 a 58 anos (Extremera *et al.*, 2006) e entre 17 a 76 anos (Cabello *et al.*, 2014). O experimento de Cabello e colaboradores (2014) contou com o maior número de participantes ($N = 12.198$) e o de Farelly e Austin (2007) com o menor ($N = 99$). Assim, novos trabalhos podem contribuir para o entendimento da relevância da idade para o desenvolvimento e evolução de IE (Fernández-Berrocal, Cabello, Castillo, & Extremera, 2012).

Além da relação com idade e G, na literatura da IE também é apontada a diferença entre os sexos biológicos, sendo que geralmente as pessoas do sexo feminino têm melhores desempenhos. Em uma meta-análise envolvendo 30.077 participantes, que responderam a um teste de habilidade da IE, as mulheres apresentaram maior aptidão em todas as facetas de IE e também na capacidade total, com tamanho de efeito de 0,29 a 0,49 (Joseph & Newman, 2010), semelhante ao trabalho de Bueno, Santana, Zerbini e Ramalho (2006). Entretanto, outros

estudos chegaram a resultados diferentes, nos quais as mulheres demonstraram maiores pontuações que os homens apenas nas facetas de percepção e facilitação emocional, que estão mais envolvidas com aspectos experienciais de IE (Castro-Schilo & Kee, 2010), ou indicaram que as mulheres tem maior habilidade em compreender e gerenciar emoções, que está mais associado aos aspectos estratégicos (Farrelly & Austin, 2007), além de escores mistos (Goldenberg, Matheson, & Mantler Jr., 2006; McIntyre, 2010; Perdomo, Pérez-Olmos, & Pinilla, 2011). Dessa forma, apesar das mulheres terem melhores desempenhos em IE, os dados sobre em quais dimensões e facetas elas têm maior capacidade, ainda são conflitantes.

Variáveis sociodemográficas também são importantes de serem investigadas com IE, como renda familiar e escolaridade, que contribuem para um entendimento mais contextualizado culturalmente sobre o construto. Uma família tende a desfrutar de satisfação de vida e ambiente mais saudável com a ajuda de mais recursos financeiros e isso pode levar ao desenvolvimento de habilidades emocionais, bem como o estresse advindo de necessidades financeiras podem contribuir para que os mais pobres se atentem, percebam e compreendam com menor acurácia as suas emoções e dos outros (Noor e Hanafi, 2016; Rauf, Tarmidi, Omar, Yaaziz, & Zubir, 2013). Neste sentido, estudos sobre IE e o status sociodemográfico poderão contribuir para um melhor entendimento das características sociais da população, auxiliar a prática terapêutica dos profissionais de psicologia, dando mais informações e dados sobre as características de cada grupo, além de contribuir para uma melhor compreensão do construto em relação a estas características.

Entretanto, investigações relacionando IE e renda familiar são escassas e as informações encontradas são divergentes. Por exemplo, estudos como o de Çoban, Karademir, Açağ e Devecioglu (2010), com 170 estudantes turcos de pós-graduação em educação física, não identificaram relação significativa entre renda e IE, mas o de Noor e Hanafi (2016), com 200 participantes paquistaneses, encontrou relação significativa e positiva ($r = 0,31$) entre IE e

renda familiar, indicando que as dificuldades ou facilidades financeiras familiares afetam o nível de IE. Um ponto importante, e que merece ser mais bem investigado, é que nenhum deles foi realizado com testes que avaliassem a IE por meio de desempenho, com respostas certas e erradas.

Relacionando IE à escolaridade, Goldenberg e colaboradores (2006) realizaram um estudo com 223 adultos, utilizando teste que avaliavam as capacidades de IE e encontraram resultados que demonstraram haver uma relação significativa e positiva ($r = 0,19$) para o escore total de IE e para as facetas de compreensão e gerenciamento emocional em relação ao nível de escolaridade dos participantes. Os achados de Cabello e colaboradores (2014), com uma amostra de 310 participantes, evidenciaram que todas as facetas e o escore total de IE ($r = 0,30$) estão correlacionados significativa e positivamente à escolaridade. Todavia, o foco maior dos trabalhos científicos tem sido em fornecer dados convincentes sobre o nível de escolaridade relacionado à G e pouco se tem estudado a associação entre escolaridade e IE (Cabello *et al.*, 2014).

De maneira geral, as facetas da IE remetem a situações de contexto social e relações interpessoais, ao buscar entre outros aspectos, perceber, conhecer e analisar as emoções dos outros a fim de uma interação mais inteligente e adequada. Neste sentido, pode haver uma relação entre os construtos da IE e das Habilidades Sociais (HS), que são os “comportamentos sociais valorizados em determinada cultura que aumentam a probabilidade de resultados favoráveis para o indivíduo, seu grupo e comunidade e podem contribuir para um desempenho socialmente competente em tarefas interpessoais” (Del Prette & Del Prette, 2017, p. 67). Além disso, Del Prette e Del Prette (1999; 2014), citando Goleman (1995), escritor do livro *Emotional Intelligence*, que divulgou amplamente a IE fora do meio acadêmico, argumentam que tanto HS quanto IE estudam as relações sociais.

Trabalhos internacionais, têm encontrado relação positiva entre IE e qualidade das relações interpessoais e competência social (Brackett, Rivers, Shiffman, Lerner, & Salovey, 2006; Lopes *et al.*, 2004), entre HS e IE com r de 0,25 (Nikooyeh, Zarani, & Fathabadi, 2017) e entre IE e fatores relacionados as HS como iniciar relações ($r = 0,31$), afirmações negativas ($r = 0,30$), divulgar informações pessoais ($r = 0,42$), oferecer suporte emocional ($r = 0,44$) e gestão de conflitos interpessoais ($r = 0,35$) (Salavera, Usán, & Jarie, 2017). Contudo, não foram encontradas pesquisas empíricas, no Brasil, relacionando os construtos IE e HS. Portanto, estudos que investiguem a relação entre IE e HS por meio de aplicação de instrumentos, poderão contribuir para um melhor entendimento da interação entre os construtos na população brasileira.

Dessa forma, neste trabalho serão investigadas mais evidências para o construto IE, as quais também auxiliarão para a melhor compreensão desse construto e da sua importância. Portanto, o objetivo do trabalho será analisar a relação de IE com G, variáveis sociodemográficas de idade, sexo, renda familiar, escolaridade e HS.

Referente aos dados sobre IE, espera-se que os resultados indiquem: correlação positiva, fraca e significativa com a G, uma vez que se pressupõe correspondência entre IE e a G (hipótese 1 (H1)); declínio dos escores de IE com o aumento da idade (hipótese 2 (H2)); correlação positiva, fraca e significativa com a renda familiar e escolaridade (hipótese 3 (H3)); correlação positiva e significativa com HS (hipótese 4 (H4)); que as mulheres apresentem melhor desempenho que os homens (hipótese 5 (H5)); e que a idade é preditora do desempenho em IE (hipótese 6 (H6)).

MÉTODO

Participantes

Participaram desta pesquisa 120 adultos, com média de idade de 32,16 anos ($DP = 8,82$), mínimo de 18 e máximo de 61 anos. Foram 84 (70%) participantes do sexo masculino e

36 (30%) do sexo feminino. No que diz respeito à escolaridade, 32,5% relatou ter concluído o ensino médio, 24,2% cursa o ensino superior, 30% concluiu pelo menos uma graduação e 13,3% cursou ou cursa pós-graduação. A renda dos participantes está distribuída da seguinte forma: 11,67% tem renda familiar de até 2 salários mínimos por pessoa; 54,7% tem renda de 3 a 5 salários mínimos; 23,33% recebe de 6 a 8 salários mínimos; 7,5% de 9 a 12 salários mínimos; e 3,33% acima de 12 salários mínimos.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP)

O Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP), elaborado pelos pesquisadores deste estudo, possibilita a coleta de dados pertinentes as informações sociodemográficas e de carreira dos participantes de forma padronizada, otimizando a categorização. Para o levantamento dos dados demográficos dos participantes, foram respondidas questões sobre: idade (questão 1.1), escolaridade (questão 1.2), renda familiar (questão 1.3) e sexo biológico (questão 1.4).

Os participantes responderam o QSCP, em uma folha de papel, com canetas disponibilizadas pelos pesquisadores. Não houve limite de tempo para responder ao questionário, mas os participantes o fizeram em aproximadamente 10 minutos.

Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP)

O PEP é composto por 38 vídeos de pessoas expressando emoções, sendo que os três primeiros são exemplos com instruções sobre como responder o teste. Os vídeos foram construídos a partir de filmagens de pessoas enquanto assistiam apresentações de imagens e cenas de filmes (Miguel & Primi, 2014a). Para cada item, deve-se clicar no botão que executa

o vídeo com duração entre três e oito segundos. A execução de cada vídeo pode ser feita pelo participante quantas vezes forem necessárias.

A aplicação do teste é individualizada, não tem tempo máximo de duração, embora os participantes desta pesquisa responderam em 18 minutos, em média, e pode ser respondido por adolescentes e adultos. O participante deve identificar e clicar em uma ou mais emoções, que represente a determinada expressão emocional e também assinalar se aquela expressão é autêntica ou falseada (Miguel & Primi, 2014b). Ao todo são oito expressões emocionais (alegria, amor, medo, surpresa, tristeza, nojo, raiva e curiosidade). O teste já foi utilizado em várias pesquisas, como instrumento de avaliação da IE relacionando a: G (Miguel *et al.*, 2013; Miguel & Primi, 2014b); personalidade (Miguel, Finoto, & Miras, 2013; Miguel & Pessoto, 2016); e sexo dos participantes (Miguel & Primi, 2014b). A precisão do PEP para a amostra, pela análise de Alfa de Cronbach, foi de 0,64.

Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE)

O Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE) é composto por 30 itens, com cinco alternativas cada uma, podendo ser respondido por adolescentes e adultos e está dividido em dois blocos: Bloco A, possuindo 18 itens sobre a transição das emoções e Bloco B, contendo 12 itens referentes a mistura das emoções. A aplicação pode ser coletiva ou individual e o participante não tem um tempo limite para responder ao teste. Cada questão contém um enunciado ou questão problema. Recomenda-se que o participante leia atentamente os enunciados das questões e responda escolhendo apenas uma alternativa. Um estudo realizado com participantes de nível superior (90%) de Pernambuco, indicou consistência interna de 0,67, medida pelo coeficiente de Kuder-Richardson (Oliveira, 2013). Os testes de precisão para os participantes da presente pesquisa indicaram resultado de 0,74, pelo Alfa de Cronbach.

Um exemplo de item do Bloco A é “Pedro acordou um pouco surpreso, porém logo depois aconteceu algo que a deixou com medo. O que pode ter acontecido para que houvesse tal mudança?”. Neste caso, o participante deverá escolher uma em cinco alternativas que, melhor representasse uma situação onde Pedro transitasse de tristeza para surpresa. Um exemplo do Bloco B é “Como se fosse em uma prova de matemática, na sentença “Raiva = $X+Y$ ”, o medo poderia ser entendido como resultante das emoções:”, logo em seguida o respondente deverá observar as cinco alternativas e escolher uma que mais represente a mistura de emoções, que somadas, representarão a emoção “Medo”.

Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5)

A BPR-5 é um instrumento de avaliação psicológica que oferece estimativas do funcionamento cognitivo geral do respondente em cinco áreas específicas, divididos em cinco subtestes distintos, são eles: prova de raciocínio verbal (RV), abstrato (RA), mecânico (RM), espacial (RE) e numérico (RN). Foram utilizados nesta pesquisa os subtestes das áreas RA e RV, compostos de 25 itens cada. No primeiro subteste (RA), deve-se indicar a relação existente entre as três primeiras figuras geométricas e, a partir da quarta figura, identificar a mesma correspondência com uma das cinco alternativas dadas. O segundo (RV) tem o mesmo funcionamento, mas utilizando analogias entre palavras. A forma B, utilizada nesta pesquisa é indicada para pessoas com ensino médio completo.

A BPR-5 fundamenta-se na teoria psicométrica, pois avalia o fator geral comum de toda atividade mental, definida pelas operações de dedução de relações e generalização, de apreensão da informação, bem como dos fatores específicos associados a tarefas individualizadas. Além disso, também se fundamenta na teoria cognitiva, pois está relacionado ao raciocínio indutivo, em que se deve analisar as informações dadas para se inferir regras gerais e aplicá-las na produção da resposta ideal. As provas RA e RV se associam com a

inteligência fluida (Gf), capacidade de raciocinar em situações novas, criar conceitos e compreender implicações, além disso, RV também se relaciona com a inteligência cristalizada (Gc), por meio da extensão e profundidade do conhecimento verbal vocabular e capacidade de utilizar conceitos previamente aprendidos (Primi & Almeida, 2000). A análise da precisão do teste, pelo Alfa de Cronbach, para a presente pesquisa foi de 0,79 para a prova RA e 0,73 para a prova RV.

*Inventário de Habilidades Sociais 2 – IHS2-Del-Prette*¹

O IHS2-Del-Prette (Del Prette & Del Prette, 2018), é composto por um Caderno de Aplicação e uma Folha de Resposta. A aplicação pode ser individual ou coletiva, para esta análise os dois métodos de aplicação foram utilizados, de acordo com a disponibilidade dos participantes. O Caderno de Aplicação possui uma folha de rosto com as instruções, e em sua parte interna, há os itens que descrevem situações de episódios interativos.

Nas instruções é solicitado que o respondente faça uma estimativa de frequência de como se dá a sua reação para cada uma das 30 situações apresentadas no teste, considerando: Nunca ou raramente (em cada 10 situações desse tipo, reajo dessa forma no máximo 2 vezes); Com pouca frequência (em cada 10 situações desse tipo, reajo dessa forma 3 a 4 vezes); Com regular frequência (em cada 10 situações desse tipo, reajo dessa forma 5 a 6 vezes); Muito frequentemente (em cada 10 situações desse tipo, reajo dessa forma 7 a 8 vezes); e Sempre ou quase sempre (em cada 10 situações desse tipo, reajo dessa forma 9 a 10 vezes).

¹ Foi realizada a aplicação do teste IHS-Del-Prette (Del Prette & Del Prette, 2016), em 2017, uma vez que a versão atualizada do instrumento (IHS2-Del-Prette), ainda não estava disponível. Como o manual do IHS2-Del-Prette foi publicado em 2018 (Del Prette & Del Prette, 2018), optou-se por utilizar a correção e interpretação dos resultados por meio deste manual, uma vez que somente houve a diminuição dos itens, mas nenhum foi modificado em relação ao IHS-Del-Prette.

No IHS2-Del-Prette (Del Prette & Del Prette, 2018), o Escore Geral (EG) e os Escores Fatoriais (de F1 a F5) são determinados pela posição, em termos de percentis, em relação ao subgrupo de referência e de sexo biológico. A análise da precisão do teste, pelo Alfa de Cronbach, para a presente pesquisa foi de 0,82 para o EG.

Procedimentos

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos (CAAE: 70079817.6.0000.5504). Após aprovação, foi feito o convite para os participantes via grupos específicos nas mídias sociais e pessoalmente, por conveniência. Posteriormente, iniciou-se a coleta de dados, que foi realizada em duas sessões coletivas ou individuais, de acordo com a disponibilidade dos participantes. Visto que os instrumentos informatizados eram autoaplicáveis, foram respondidos em locais que dispuseram das seguintes características: privacidade para responder, mesmo na aplicação com mais de uma pessoa na sala/cômodo, ausência de estímulos que pudessem promover distrações visuais e auditivas, condições estruturais propiciadoras de conforto (como mesa e cadeira), iluminação adequada, salas reservadas e computadores. A aplicação dos testes ocorreu restritamente após o participante ter lido, informar ter entendido, concordado e devidamente ter assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Foi entregue uma numeração confidencial para cada participante, a qual deveria ser utilizada para preencher todos os instrumentos de avaliação da pesquisa e o Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP). Desta forma, foi possível saber que o mesmo indivíduo respondeu todos os instrumentos, sem perder a equivalência, visando proximidade de anonimato, sendo que seus dados pessoais de identificação foram colocados apenas no TCLE, tornando os dados de autopreenchimento mais confiáveis.

Com exceção do QSCP e do IHS2-Del-Prette, que foram respondidos em papel com caneta, todos os demais testes utilizados – Provas de Raciocínio Abstrato (RA) e Verbal (RV)

da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5), o Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP) e o Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE) –, foram respondidos *online*, por meio de um computador que era disponibilizado pelo pesquisador, seguindo as normas internacionais sobre a execução de investigações informatizadas em Psicologia (ITC, 2005), como por exemplo: aplicação controlada, onde não há necessidade de supervisão humana, mas o testando deve criar um usuário e senha de acesso às pesquisas; e informação ao final do teste de que o desempenho pode ser afetado por contextos socioculturais e ecológicos das populações.

O participante, utilizando-se de um computador com teclado e mouse, acessava um *software online* que continha os instrumentos. Para isso, após ler e concordar com o TCLE, criava inicialmente, um usuário e senha própria. Posteriormente, acessava os testes informatizados. Não existiu tempo limite para responder aos testes informatizados. Em se tratando de testes *online*, o resultado foi mostrado ao participante depois de ter respondido aos testes.

Os respondentes tiveram acesso ao *software online* com os instrumentos informatizados, apenas no dia da coleta. Sendo que o banco de dados dos testes informatizados foi elaborado por meio das respostas dos participantes e alocado em um domínio específico. As respostas foram obtidas de setembro a dezembro de 2017.

Análise de Dados

Os dados foram analisados estatisticamente por meio do *software* SPSS, versão 21.0. Para TCE, RV e RA, utilizando-se das pontuações totais brutas de cada teste, para o PEP os resultados em *score-z* e para o IHS2-Del-Prette *scores* padronizados no manual do teste. A média da amostra normativa foi identificada via população global que respondeu aos testes informatizados PEP, TCE, RA e RV, na qual a informação também ficou inserida em um banco de dados de domínio específico. A mediana da amostra normativa do teste de HS foi obtida por

meio do manual do teste e é exibida separada por sexo, o que também será feito nesta pesquisa. Sobre a precisão dos instrumentos para a amostra da pesquisa foi seguido o que determina a Resolução 009/2018 do Conselho Federal de Psicologia, na qual o teste precisa ter pelo menos 0,60 de fidedignidade para ser considerado como tendo uma precisão satisfatória.

Logo após, foi investigada a distribuição da amostra e o resultado indicou dados assimétricos em variáveis como: escolaridade, renda, os escores de TCE, RA e os fatores do IHS2-Del-Prette. A Tabela 1 mostra a análise de normalidade da amostra, por meio do teste estatístico de Kolmogorov-Smirnov. Ou seja, os dados não têm uma distribuição normal e por isso foram analisados de acordo com testes de estatística não-paramétrica.

Tabela 1. Teste não paramétrico de Kolmogorov-Smirnov (N=120)

	Z	p
TCE	1,571	0,014*
RA	1,532	0,018*
Escolaridade	2,254	<0,001*
Renda	3,454	<0,001*
F1	0,127	<0,001*
F2	0,138	<0,001*
F3	0,094	0,010*
F4	0,103	0,003*
F5	0,092	0,014*

* $p \leq 0,05$

Nota: F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social.

Para as estatísticas descritivas dos testes foram utilizadas: média, desvio padrão e mediana. A estatística inferencial, necessária para a comparação das variáveis foi verificada utilizando-se da correlação de Spearman, com níveis de magnitude fraca (de 0,1 a 0,3), moderada (0,4 a 0,6), forte (0,7 a 0,9) e perfeita (1), para testar as hipóteses 1, 2, 3 e 4 e Mann-

Whitney para testar a H5, considerando o nível de significância de $p \leq 0,05$ (Dancey & Reidy, 2006). Para testar a H6 foi realizada análise de regressão.

RESULTADOS

Inicialmente serão apresentadas as estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados. A Tabela 2 expõe a estatística descritiva dos resultados obtidos nos testes de IE (PEP e TCE), nos testes de G (RV e RA) e de HS (IHS2-Del-Prette).

Tabela 2. Estatística Descritiva dos instrumentos e análise de diferença de mediana.

	<i>N</i>	Sexo	Idade	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Md</i>	<i>Md</i> norm.	<i>p</i>	Precisão
PEP	120			-0,59	1,067	-0,45	0,02	<0,001*	0,64
TCE				24,07	3,949	25	25	0,056	0,74
RA	120			18,44	4,095	19	19	0,574	0,79
RV				16,75	3,778	17	18	0,001*	0,73
EG	63	M		97,65	14,404	98,0	85,0	<0,001*	0,82
	31	F		89,48	12,928	89,0	82,0	0,007*	
F1	63	M		36,52	8,020	38,0	38,0	0,418	0,81
	31	F		32,68	8,776	35,0	37,0	0,021*	
F2	63	M		6,78	1,971	7,0	7,0	0,577	0,41
	31	F	de 18	4,65	2,402	5,0	4,0	0,201	
F3	63	M	a 38	25,76	3,644	26,0	27,0	0,016*	0,62
	31	F		25,68	3,682	25,0	27,0	0,138	
F4	63	M		12,35	3,534	13,0	13,0	0,206	0,50
	31	F		12,16	2,464	12,0	12,0	0,520	
F5	63	M		16,24	3,532	16,0	16,0	0,560	0,49
	31	F		14,32	3,092	14,0	15,0	0,196	
EG	21	M		88,10	14,335	92,0	87,0	0,487	0,82
	5	F		97,60	16,441	99,0	78,0	0,068*	
F1	21	M		33,48	9,207	36,0	39,0	0,007*	0,81
	5	F		37,20	8,106	36,0	33,0	0,416	
F2	21	M		5,52	2,040	6,0	7,0	0,004*	0,41
	5	F	> 38	6,00	3,536	5,0	5,0	0,581	
F3	21	M		23,62	4,832	24,0	28,0	0,001*	0,62
	5	F		28,20	2,775	29,0	29,0	0,581	
F4	21	M		11,10	3,032	11,0	13,0	0,013*	0,50
	5	F		11,40	1,817	12,0	13,0	0,109	
F5	21	M		14,38	3,232	15,0	17,0	0,002*	0,49
	5	F		14,80	4,025	17,0	16,0	0,684	

* $p \leq 0,05$ - Nota: EG - Escore Geral do IHS2-Del-Prette, F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social. F = Feminino; M = Masculino. *Md* = mediana, *Md* norm. = mediana normativa

Mediante análise descritiva dos instrumentos, observa-se que o EG do IHS2-Del-Prette, está significativamente acima da mediana normativa do teste para ambos os sexos, com idade até 38 anos e nas mulheres acima de 38 anos, porém em relação aos fatores, as mulheres da presente amostra, de 18 a 38 anos de idade, tiveram menores resultados significativos apenas no F1 (conversa o assertiva), enquanto os homens acima de 38 anos tiveram resultados menores que os da amostra normativa nos cinco fatores. Em rela o aos testes de inteligência, o resultado de RV está abaixo da mediana normativa significativamente, dado semelhante ao encontrado no PEP. Referente   consistência interna dos instrumentos, os testes de IE e G atingiram precisão satisfatória. Já no IHS2-Del-Prette, apenas o EG, o F1 (conversa o assertiva) e o F3 (expressão de sentimento positivo), apresentaram precisões satisfatórias (CFP, 2018).

A seguir serão reproduzidos os resultados para cada uma das hipóteses propostas no trabalho. As hipóteses (H1, H2, H3 e H4) que relacionam IE a G, HS, idade, renda e escolaridade foram verificadas através da correla o de Spearman. Os dados estão presentes na Tabela 3.

Tabela 3. Valores do coeficiente de correlação de Spearman entre os escores dos testes TCE e PEP (IE), testes RV e RA (G), idade, escolaridade, renda e o teste IHS2-Del-Prette. (N=120).

	PEP	TCE	Idade	Escol.	Renda	RA	RV	EG	F1	F2	F3	F4
TCE	0,21*											
Idade	-0,40**	-0,02										
Escolaridade	0,09	0,23*	0,15									
Renda	0,02	0,04	0,19*	0,30**								
RA	0,20*	0,45**	0,01	0,15	0,12							
RV	0,19*	0,54**	-0,03	0,28**	-0,02	0,46**						
EG	0,06	0,06	0,01	0,12	-0,02	-0,05	0,11					
F1	0,06	0,02	-0,01	0,12	0,04	-0,11	0,01	0,82**				
F2	0,08	0,11	0,01	0,12	0,05	0,05	0,18	0,51**	0,30**			
F3	0,03	0,01	-0,06	0,03	-0,17	-0,07	0,11	0,64**	0,35**	0,28**		
F4	-0,06	0,14	0,02	0,07	-0,11	0,06	0,21	0,41**	0,07**	0,27**	0,22*	
F5	0,07	-0,12	-0,06	0,02	-0,07	-0,05	0,02	0,82**	0,61**	0,37**	0,49**	0,30**

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

Nota: EG - Escore Geral do IHS2-Del-Prette, F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social.

A H1 sugere haver uma correlação positiva, fraca e significativa entre IE e G e como o esperado, ao correlacionar o teste PEP, que avalia a percepção da emoção, com os testes de G (RA e RV), ocorreu correlação positiva, fraca e significativa, sendo que houve maior correlação entre PEP e raciocínio abstrato. Contudo, ao investigar a correlação entre o TCE, que avalia a compreensão das emoções, com RA e RV foi encontrada correlação positiva, significativa e moderada entre os construtos (Dancey & Reidy, 2006).

Como os dados apontam, é possível observar que a H2, que propôs haver declínio dos escores de IE com a idade é confirmada apenas para a correlação entre idade e o teste PEP, existindo assim uma correlação negativa, moderada e significativa. Entretanto, não houve correlação significativa entre idade e o outro teste de avaliação de IE, o TCE.

Era esperado, na H3, que existisse uma correlação de IE positiva, fraca e significativa com a escolaridade e renda familiar. Porém, houve correlação positiva, significativa e fraca apenas entre TCE e escolaridade. Os índices de correlação entre IE e renda estão bem próximos de zero, o que indica não haver uma correlação entre essas variáveis.

Na H4, sugeria-se que houvesse uma correlação positiva, fraca e significativa entre IE e HS. No entanto, o índice de correlação entre os testes PEP e TCE e o EG do IHS2-Del-Prette é quase nulo (0,06 para ambos). Observando os fatores, nenhuma correlação foi encontrada. Portanto, não houve correlação entre IE e HS.

Também foram investigadas as pontuações do TCE e PEP entre mulheres e homens, para verificar a H5, que indicava as mulheres com melhores desempenhos em IE que os homens. A Tabela 4 exprime esta análise. Como os dados são assimétricos, o teste estatístico apropriado para esta análise foi o Mann-Whitney.

Tabela 4. Análise de diferença de mediana da pontuação do TCE e PEP entre os sexos

	Sexo	<i>N</i>	Posto Médio	<i>U</i> de Mann-Whitney	<i>Z</i>	<i>p</i>
PEP	Masculino	84	60,49	1511,0	-0,006	0,995
	Feminino	36	60,53			
TCE	Masculino	84	59,84	1456,5	-0,319	0,749
	Feminino	36	62,04			

* $p \leq 0,05$

Os resultados das análises que investigavam se existem diferenças significativas para IE entre as mulheres e homens indicou que não houve diferença de mediana significativa entre os sexos, não confirmando assim a H5. A título de investigação foram feitas as mesmas análises diferenciando sexo para as variáveis de G e HS, os resultados foram os seguintes: Prova de Raciocínio Abstrato ($U = 1353,50$, $Z = -0,912$, $p = 0,36$), Raciocínio Verbal ($U = 1365,5$, $Z = -0,843$, $p = 0,40$) e Escore Geral do IHS2-Del-Prette ($U = 1201,50$, $Z = -1,779$, $p = 0,07$), ou seja, também não houve diferença significativa para o sexo considerando os demais construtos.

A fim de verificar a H6, que afirmava a idade como a variável mais preditora de IE, uma análise de regressão múltipla foi realizada com o objetivo de determinar quais delas poderiam ser consideradas preditoras da IE entre os adultos pesquisados. A Tabela 5 apresenta o resultado da análise de regressão para o PEP e TCE.

Tabela 5: Análise de regressão para o PEP e TCE

	Modelo	Variáveis preditoras	B	Erro-Padrão	β	t	p	F	R ²
PEP	1	(Constante)	0,96	0,34		2,80	0,01	21,96	0,16
		Idade	-0,05	0,01	-0,40	-4,69	<0,01		
	2	(Constante)	-0,10	0,53		-0,20	0,84	14,93	0,20
		Idade	-0,05	0,01	-0,39	-4,73	<0,01		
		RA	0,06	0,02	0,22	2,61	0,01		
	TCE	1	(Constante)	16,42	1,49		11,05	<0,01	27,78
		RV	0,46	0,09	0,44	5,27	<0,01		
2		(Constante)	13,98	1,70		8,21	<0,01	18,38	0,24
		RV	0,34	0,09	0,33	3,61	<0,01		
		RA	0,24	0,09	0,25	2,73	0,07		

Observa-se que apenas duas variáveis mostraram ser preditoras de IE no teste PEP (idade e o teste RA) e duas no teste TCE (os testes RA e RV). Tal procedimento forneceu um coeficiente de variância explicada (R²) de 0,20 para o teste PEP e 0,24 para o teste TCE, o que determina que essas variáveis preditoras explicam mais de 20% da IE dos participantes.

No que se refere ao teste PEP, notou-se que as variáveis preditoras são idade, confirmando a H6 apenas para a capacidade de percepção emocional da IE, e o RA. A idade apresentou um coeficiente $\beta = -0,39$ e $p < 0,01$, demonstrando ser preditora do PEP, tendo um coeficiente de regressão padronizado de -0,39, pode ser deduzido que quando a idade aumenta em um desvio padrão, a percepção da emoção diminuirá 0,39 desvio padrão. O valor t é -4,72 com uma probabilidade associada menor que 0,01, então é improvável que tal coeficiente de regressão tenha ocorrido por erro amostral.

O raciocínio abstrato apresentou coeficiente de regressão de $\beta = 0,21$, diferente da idade, que teve coeficiente negativo. Sendo assim, sugere-se que quando o PEP aumenta em um desvio padrão a habilidade de raciocínio abstrato aumenta em 0,21 desvio padrão, com valor

de t em 2,61 e probabilidade associada de 0,01, demonstrando ser também improvável, que o resultado tenha sido encontrado por erro amostral.

Em relação ao TCE, as variáveis preditoras foram RV e RA. O RV tem um peso padrão de 0,32 no segundo modelo da regressão e 0,44 no primeiro modelo, significando que, quando o desempenho em raciocinar verbalmente aumenta um desvio padrão, a capacidade de compreensão das emoções aumenta em 0,32 e 0,44 desvio padrão, respectivamente. Assim como na análise de regressão do PEP os índices de probabilidade associada estão abaixo de 0,02, indicando que a probabilidade de tal resultado ter ocorrido por erro amostral é de menos de 2 em 100. Percebeu-se também, que o teste RA é preditor de ambos os testes de IE.

DISCUSSÃO

O principal objetivo deste estudo foi analisar a relação entre IE (PEP e TCE) e as variáveis G (RA e RV), idade, sexo, renda familiar, escolaridade e HS (IHS2-Del-Prette) em adultos. Esperava-se encontrar resultados indicando: correlação positiva, fraca e significativa com a G (H1); diminuição da IE com o aumento da idade (H2); correlação positiva, fraca e significativa com a renda familiar e escolaridade (H3); correlação positiva e significativa com HS (H4); que as mulheres tivessem melhor desempenho que os homens para IE (H5); e que a idade seria preditora do desempenho em IE (H6).

Os dados apontaram correlações fracas e significativas entre PEP e as provas RA e RV, como esperado na H1 e moderada entre TCE e as provas RA e RV. Dados similares foram encontrados em outros trabalhos, mostrando que existe correlação entre IE e outras medidas de G (Cobêro *et al.*, 2006; Di Fabio & Saklofske, 2014; MacCann *et al.*, 2014; Rivers *et al.*, 2008). Dessa forma, para a amostra do presente trabalho existe correlação entre os construtos de IE e G. Sugere-se, por intermédio dessas informações que os testes de IE e G desse estudo podem estar avaliando construtos relacionados, não sendo testes semelhantes, pois a correlação foi no

máximo moderada (entre TCE e RV), mas também não se trata de construtos discrepantes ou não relacionados, dada a significância considerável dos dados encontrados.

Os achados também indicaram que a relação entre TCE e os testes de G tem maior magnitude e melhor significância em comparação ao PEP. Isso pode ter ocorrido, pois o TCE, assim como o RA e RV, pressupõe a capacidade de inteligência fluida, fazendo com que a relação entre os construtos aumente nesta análise. Além de que, o fato de tanto TCE quanto RV serem compostos de grafemas e frases pode contribuir para uma maior relação entre os construtos.

Embora a variável idade não esteja significativamente relacionada ao teste TCE, está significativamente relacionada ao desempenho no PEP, demonstrando uma correlação negativa e moderada, assim sendo, a H2 foi confirmada apenas para a relação entre a percepção emocional e a idade. O que significa, que quanto maior a idade, menor será o desempenho na capacidade de perceber as emoções em si mesmo e nos outros. Essa associação da faceta de percepção das emoções e idade pode ser encontrada em outras literaturas (Cabello *et al.*, 2014). Contudo, na pesquisa de Cabello e colaboradores (2016) a faceta de compreensão das emoções também apresentou um declínio linear com o aumento da idade. Tal resultado pode estar relacionado aos aspectos culturais da amostra, uma vez que, vale destacar que a presente amostra foi composta por participantes com pelo menos 18 anos, sendo assim, não foi possível analisar a relação de IE para as crianças e adolescentes, na qual a idade poderia estar relacionada positivamente com IE. Esse declínio também pode ser interpretado não como perda da capacidade ao longo dos anos, mas como influência de diferenças geracionais, ou seja, a diminuição ao longo do tempo apontada nas pesquisas seria reflexo de gerações mais antigas terem desenvolvido menos a IE do que as mais recentes, uma vez que podem existir influências das condições socioculturais e geracionais na percepção das emoções no processo de envelhecimento (Atkins & Stough, 2005).

A H3 alegava haver correlação fraca e significativa entre IE, renda familiar e escolaridade. Mesmo assim, nenhuma correlação significativa foi encontrada ao relacionar IE e renda, semelhante ao encontrado por Çoban e colaboradores (2010), que realizou seu estudo na Turquia dividindo os participantes em baixa (19,4% dos participantes), média (79,4%) e alta (1,2%) renda, com mais de 90% da sua amostra acima de 18 anos e com 72,9% dos participantes do sexo masculino. Os resultados parecidos entre o presente estudo e o de Çoban e colaboradores (2010) podem se dar pelas características sociodemográficas de ambos, já que se assemelham em grande parte, por exemplo, na distribuição de renda a grande maioria dos participantes tinha remuneração na faixa média, eram adultos e 70% eram do sexo masculino. Além disso, dos estudos encontrados a Turquia é o país com distribuição de renda mais parecida com o Brasil (World Bank, 2018). Neste aspecto, o ambiente financeiro ou classe social não esteve diretamente relacionado aos melhores ou piores níveis de IE.

Contudo, o resultado foi divergente do encontrado por Noor e Hanafi (2016), que aplicou a pesquisa no Paquistão, com alunos adolescentes do ensino médio e encontrou relação significativa entre IE e renda. Destaca-se a relevância do presente trabalho, pois é o pioneiro no Brasil a investigar a relação de renda familiar e IE, contribuindo assim para uma melhor compreensão do construto e também em como ocorre a dinâmica relacional com variáveis econômicas na população brasileira. Ainda assim, serão necessários novos estudos para verificar a tendência desse resultado.

A variável escolaridade apontou correlação positiva fraca e significativa com TCE, o que indica que os participantes com melhor formação acadêmica tendem a ter melhor desempenho neste teste, resultados semelhantes aos da literatura (Cabello *et al.*, 2014; Goldenberg *et al.*, 2006). Apesar de todos os participantes terem concluído pelo menos o ensino médio, a correlação entre a variável e o construto pode estar relacionado ao fato do TCE ser um teste que envolve não somente a capacidade de IE, mas também as habilidades de leitura e

compreensão de textos, fazendo com que as pessoas com menos escolaridade possam ter menor desempenho nesse teste.

Essa também foi a primeira pesquisa brasileira que buscou correlacionar os construtos IE e HS com a realização de testes psicológicos, pois acredita-se que são construtos positivamente e significativamente relacionados, o que não foi confirmado nas análises correlacionais, uma vez que não houve correlação significativa entre nenhum fator, nem o EG do IHS2-Del-Prette em relação aos testes de IE, PEP e TCE. Tal ausência de correlação entre os construtos pode se dar pelas características dos próprios instrumentos utilizados. Os testes de IE mensuram por meio do desempenho dos participantes, sendo que existem respostas certas e erradas, já o IHS2-Del-Prette é de autorrelato, no qual a pessoa responde a partir da percepção do seu desempenho em determinado comportamento, sem existir uma resposta certa ou errada, mas sim a resposta típica do comportamento do respondente, podendo ser influenciado pela desejabilidade social do respondente ou baixo nível de autoconhecimento.

Alguns trabalhos que investigaram IE e HS encontraram relação significativa, diferente do presente estudo. Contudo, os resultados das pesquisas de Nikooyeh e colaboradores (2017) e Salavera e Jarie (2017) foram obtidos por meio de testes de IE respondidos por autorrelato, que não são os mais recomendados para analisar a IE entendida como construto cognitivo que processa as emoções. Mayer e colaboradores (2016), sugerem que a IE seja medida por instrumentos de desempenhos em tarefas relacionadas ao construto, pois assim poderia ser assegurada a validade discriminante em relação a personalidade, que geralmente é associada a IE quando medida por instrumentos de autorrelato, além de que mede mais diretamente a capacidade de raciocinar sobre ou a partir da emoção. Outrossim, as medidas de autorrelato de IE podem estar mais relacionadas a autopercepção emocional do que a habilidade de IE que o indivíduo realmente apresenta (Rooy & Viswesvaran, 2004).

Portanto, estudos posteriores poderiam ser realizados buscando investigar como seria a relação de IE e HS se ambas fossem medidas com instrumentos que avaliassem o desempenho do participante para cada um dos construtos, com respostas certas e erradas. Também poderia ser realizada uma abordagem multimétodo, com instrumentos variados, por exemplo aqueles que são respondidos por outras pessoas do convívio do participante, além dele próprio.

Outro argumento que poderia ser apresentado é o fato de que as HS sejam situacionais e tenham determinantes culturais envolvidos (Del Prette & Del Prette, 2017), sendo diferente da IE. As características situacionais das HS são consideradas pelo fato de uma pessoa apresentar uma classe de HS em uma situação e não apresentar a mesma classe em outra. Isso quer dizer que dentro de uma mesma cultura a apresentação de uma determinada classe de HS vai depender do contexto e situação. Por exemplo, uma pessoa pode estar apresentando certas HS na interação com seus amigos em uma roda de conversa e individualmente, no mesmo ambiente, apresentar outras HS para o seu namorado.

Ainda assim, apesar de aparentemente menos situacional que HS, a IE por envolver as capacidades de percepção, facilitação do pensamento, compreensão e gerenciamento emocional também não exclui o aspecto cultural, uma vez que a faceta de compreender as emoções envolve a capacidade de reconhecer diferenças culturais na avaliação de emoções e a demanda de percepção emocional considera como cada cultura expressa suas próprias emoções, sem contar que o gerenciamento emocional envolve a avaliação de estratégias para manter, reduzir ou intensificar uma resposta emocional e para isso é necessário saber agir adequadamente de acordo com a demanda emocional apresentada, que se relaciona aos aspectos situacionais (Mayer *et al.*, 2016)

A hipótese sobre os participantes do sexo feminino terem melhores desempenhos em IE que os participantes do sexo masculino (H5) não foi confirmada. Esse resultado é diferente da maioria dos outros estudos que correlacionavam IE e sexo (Bueno et al., 2006; Castro-Schilo

& Kee, 2010; Farrelly & Austin, 2007; Goldenberg, et al., 2006; McIntyre, 2010; Perdomo et al., 2011) e pode ter sido encontrado, pois hoje em dia parece que existe uma maior exigência de sensibilidade emocional dos homens do que antes, inclusive nos processos seletivos das empresas, onde os aspectos emocionais também são analisados e, em alguns casos, até requisitados. Alterações sociais como esta podem ocasionar modificações culturais nos homens e nas mulheres, fazendo com que as determinações culturais emocionais, para ambos, estejam mais semelhantes atualmente do que há tempos atrás.

Foram encontradas como variáveis preditoras de IE a idade e o raciocínio abstrato, no PEP, e no TCE o raciocínio abstrato e o raciocínio verbal, confirmando parcialmente a H6 que alegava que a idade seria preditora de IE. Dessa forma, é possível concluir que a variável de raciocínio abstrato é a que mais aparece como preditora de IE, uma vez que surgiu em ambos resultados da análise de regressão. Assim sendo, o RA por estar associado principalmente a inteligência fluida, que é mais determinada pelos aspectos biológicos e menos pelos culturais (Cattell, 1998), pode ser mais demandada também na IE. Além disso, assim como observado na correlação entre os testes de IE e G, esse resultado sugere que os instrumentos utilizados para avaliar tais variáveis neste trabalho investigaram construtos relacionados.

Na pesquisa de Cabello e colaboradores (2016) a idade dos participantes, que variava entre 17 e 76 anos, não muito diferente da presente pesquisa, também foi preditora de IE, mas em ambas facetas, sendo maior em compreensão emocional do que na percepção, podendo tal diferença, ser causada pelas características dos testes, pois os instrumentos utilizados para avaliação de IE foram informatizados, enquanto no estudo de Cabello e colaboradores (2016) eram respondidos em folha de papel. Ademais, o PEP apresentava vídeos de pessoas expressando emoções, o que pode demandar uma percepção ainda mais apurada.

Além disso, como o TCE é um teste que exige capacidade de leitura e interpretação de texto, com respostas mais abstratas e complexas que no PEP, o fato de mais de sessenta por

cento dos participantes já ter, pelo menos ingressado no ensino superior e nenhum deles deixou de se formar no ensino médio, a presente amostragem pode estar relacionada ao fato da idade não ser uma preditora para a compreensão emocional, uma vez que todos os participantes tenderiam a possuir níveis semelhantes de leitura e interpretação devido a escolaridade. Na pesquisa de Cabello e colaboradores (2016) não foi apresentado o grau de instrução. Esta mesma reflexão pode ser feita ao observar que o raciocínio verbal foi o maior preditor da compreensão emocional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados encontrados indicaram existir correlação de fraca a moderada entre os testes de IE e os de G, corroborando à H1. Houve também correlação negativa e moderada entre idade e a percepção emocional, mas não entre idade e compreensão emocional, estando apenas em parte de acordo com a H2. Uma correlação fraca e positiva entre a compreensão emocional e a escolaridade foi encontrada, diferente de IE e renda, na qual não houve correlação significativa, dessa forma, apenas o que era esperado para escolaridade foi confirmado em partes (H3).

Não houve correlação significativa entre IE e HS, nem para os seus fatores, sendo o resultado mais inesperado desta pesquisa, não estando conforme com a H4. Ainda, não houve diferença significativa entre os resultados de homens e mulheres para IE, diferente da H5, e após análise de regressão linear, a idade e o raciocínio abstrato se apresentaram preditores de percepção emocional e o raciocínio verbal e raciocínio abstrato para a compreensão emocional, confirmando apenas em parte a H6.

A amostra estudada, foi composta de 120 adultos, com ampla faixa etária, de 18 a 61 anos, boa distribuição de escolaridade e renda, mas mesmo assim, sugere-se que novas investigações científicas sejam realizadas com o intuito de estudar a relação entre os construtos avaliados nesta pesquisa em amostras com características ainda mais variadas e mais amplas,

se possível com pessoas de todas as regiões do país. Além disso, outro ponto a ser considerado é a importância de estudos semelhantes no Brasil que abordem as facetas de gerenciamento e facilitação emocional.

Essa pesquisa foi pioneira no Brasil ao investigar empiricamente a relação entre IE e HS, sendo que ambos construtos estudam ou se aplicam as relações interpessoais. Também foi a primeira no país a analisar a relação entre IE e renda familiar, contribuindo assim, para um melhor entendimento das características sociais da população em relação a IE, podendo auxiliar a prática terapêutica com o suporte de mais informações e características dos grupos, além de promover uma melhor compreensão do construto em relação a estes aspectos.

Neste sentido, por meio deste estudo, pode-se ter uma melhor compreensão de como os fatores demográficos podem se relacionar com IE. A idade, por exemplo, se apresenta relevante na capacidade de perceber as emoções nos outros, uma vez que quanto maior for, menor será a acurácia de percepção emocional. Os dados obtidos também indicaram que o nível educacional é uma variável muito importante para o desenvolvimento da compreensão emocional. Outrossim, o nível de IE dos adultos independe da renda familiar e do sexo biológico, sendo um provável indicativo de que as relações e demandas culturais de homens e mulheres, em relação as emoções, podem estar sendo cada vez mais semelhantes na cultura brasileira.

Com esta pesquisa também se contribuiu para um melhor entendimento da relação entre IE e HS, construtos que estudam as relações interpessoais, mas que provavelmente analisam aspectos diferentes dessas interações, uma vez que não houve correlação entre eles. Outro dado interessante foi a possibilidade de uma maior compreensão sobre a relação de IE com G, sendo construtos que se relacionam e avaliam as capacidades de raciocínio das pessoas, porém enquanto um atua na análise das operações mentais que englobam capacidades cognitivas verbais e abstratas, o outro analisa as habilidades cognitivas a partir e por meio das emoções.

Todos estes dados permitem um maior conhecimento sobre o conceito de IE, especificamente para as facetas estudadas neste trabalho, percepção e compreensão emocional, para a população brasileira, e instiga a continuidade de pesquisas que venham somar para a maior elucidação da IE tanto nos aspectos científicos quanto nos cotidianos da vida das pessoas.

Referências

- Almeida, L. S. (1988). *Teorias da Inteligência*. Porto: Edições Jornal de Psicologia.
- Atkins, P. & Stough, C. (2005, April). *Does emotional intelligence change with age?* Paper presented at the Society for Research in Adult Development annual conference, Atlanta, GA.
- Brackett, M. A., Rivers, S., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of performance and self-report measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 779-780.
- Bueno, J. M. H., Santana, P. R., Zerbini, J., & Ramalho, T. B. (2006). Inteligência Emocional em Estudantes Universitários. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 22* (3), 305-316. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000300007>.
- Cabello, R.; Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N.; Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and Gender Differences in Ability Emotional Intelligence in Adults: A Cross-Sectional Study. *Developmental Psychology, 52*(9), p.1486-1492.
- Cabello, R., Bravo, B. N., Latorre, J. M., & Fernández-Berrocal, P. (2014). Ability of university-level education to prevent age-related decline in emotional intelligence. *Frontiers in Aging Neuroscience, 6*, 37. <http://dx.doi.org/10.3389/fnagi.2014.00037>.
- Carrol, J. B. (1993). *Human Cognitive Abilities: A Survey of factor-Analytic Estudios*. New York: Cambrid University Press.
- Castro-Schilo, L., & Kee, D. W. (2010). Gender differences in the relationship between emotional intelligence and right-hemisphere lateralization for facial processing. *Brain and Cognition, 73*, 62-67. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bandc.2010.03.003>.
- Cattell, R. B. (1998). Where is intelligence? Some answers from the triadic theory. In J. J McArdle & R. W. Woodcock (Orgs.), *Human cognitive abilities in theory and practice* (pp. 29-38). New Jersey: Erlbaum.

- Executives. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8(1), 15–31.
<http://dx.doi.org/10.1080/15332840802274411>.
- Cobêro, C., Primi, R., & Muniz, M. (2006). Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 E 16PF. *Paidéia*, 16 (35), 337-348.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (2018). *Resolução n.º 009/2018 [Online]*. Disponível:
<http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>.
- Çoban, B., Karademir, T., Acak, M., & Devecioglu, S. (2010). The emotional intelligence of students who are sitting a special-ability examination. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 38, 1123-1134. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2010.38.8.1123>.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia* (Lori Vialli, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (1999). Teoria das inteligências múltiplas e treinamento de habilidades sociais. *Doxa Revista Paulista de Psicologia e Educação*, 5(1), p. 51-63.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2014). *Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo*. (11a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2016). *Inventário de habilidades sociais: Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2017). *Competência social e habilidades sociais: manual teórico-prático*. Petrópolis; Vozes.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2018). *Inventário de habilidades sociais 2 (IHS2-Del-Prette): Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Pearson Clinical Brasil.

- 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.02.024>.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., & Salovey, P. (2006). Spanish Version of the MayerSalovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Version 2.0: Reliabilities, Age, and Gender Differences. *Psicothema*, 18, 42-48.
- Farrelly, D., & Austin, E. (2007). Ability EI as an intelligence? Associations of the MSCEIT with performance on emotion processing and social tasks and with cognitive ability. *Cognition and Emotion*, 21, 1043-1063.
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral Psychology/Psicologia Conductual*, 20(1), pp. 77-89.
- Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The assessment of emotional intelligence: a comparison of performance- the assessment of emotional intelligence: a comparison of performance-based and self-report methodologies. *Journal of Personality Assessment*. 86, 33–45. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa8601_05.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência emocional: a teoria revolucionaria que redefine o que é ser inteligente*. (M. Santarrita, Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva.
- Horn, J. L. & Cattell, R. B. (1966) Refinement and test of the theory of fluid and crystalized general intelligences. *Journal of Educational Psychology*, 57(5), 253-270.
- ITC, International Test Commission. (2005). *International guidelines on computer-based and internet delivered testing*. Granada, Espanha: International Test Commission.
- Jesus Jr., A. G. & Noronha, A. P. P. (2007). Inteligência Emocional e Provas de Raciocínio: Um Estudo Correlacional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20 (3), 480-489.

- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schutz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018–1034.
- MacCann, 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. <http://dx.doi.org/10.1037/a0034755>.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <http://dx.doi.org/10.1177/1754073916639667>.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso D. R. (2002). Inteligência Emocional como zeitgeist, como personalidade e como aptidão mental. In: R. Bar-On & J. D. A. Parker. *Manual de IE: teoria, desenvolvimento, avaliação e aplicação em casa, na escola e no local de trabalho* (pp. 81-98). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>.
- McIntyre, M. H. (2010). Gender differences in the nature and linkage of higher-order personality factors to trait and ability emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 48, 617-622. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2009.12.019>.
- Miguel, F. K., Finoto, B. A. S., Miras, B. D. (2013). Percepção emocional e traços de personalidade: Estudo de validade divergente. *Encontro (Santo André)*, v. 16, p. 107-120.

- Miguel, F. K., Ogaki, H. A., Inaba, C. M., & Ribeiro, D. O. (2013, janeiro-julho). Percepção emocional e inteligência: contribuições para o modelo CHC. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 1 (1), 36-47.
- Miguel, F. K., & Pessotto, F. (2016). Projective aspects on cognitive performance: distortions in emotional perception correlate with personality. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 29, p. 17. <http://dx.doi.org/10.1186/s41155-016-0036-6>.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014a, janeiro-abril). Criação de vídeos de expressões emocionais por meio de estímulos multimídia. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 16(1), 155-168. <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v16n1p155-168>.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014b). Estudo psicométrico do Teste Informatizado de Percepção de Emoções Primárias. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 1-9.
- Moreira, P. L., Abreu, E. L., & Rique Neto, J. (2012). Influência da idade e do contexto socioeducacional na compreensão emocional de crianças. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29, 761-767. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2012000500012>.
- Nikooyeh, E., Zarani, F., & Fathabadi, J. (2017). The mediating role of social skills and sensation seeking in the relationship between trait emotional intelligence and school adjustment in adolescents. *Journal of Adolescence*, 59, 45–50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.05.012>.
- Noor, F. & Hanafi, Z. (2016). Relationship between Demographic Factors and Emotional Intelligence: An Empirical Evidence from Pakistan. *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, 4(5), 69-74.
- 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.

- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology, 95*, 54–78. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017286>.
- Perdomo, D. M. C., Pérez-Olmos, I., & Pinilla, M. I. (2011). Inteligencia emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá. *Revista Colombiana e Psiquiatria, 40* (1), 49-64.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29*, 313–320.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*, 425–428.
- Primi, R. & Almeida, L. S. (2000). *BPR-5: Bateria de Provas de Raciocínio. Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., Bueno, J. M. H., & Muniz, M. (2006). IE: validade convergente e discriminante do MSCEIT com a BPR-5 e o 16PF. *Psicologia Ciência e Profissão, 26* (1), 26-45. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932006000100004>.
- Roberts, R. D., Flores-Mendonza, C. E. & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um construto científico? *Paidéia, 12* (33), 77-92.
- Rauf, F. H. A., Tarmidi, M., Omar, M., Yaaziz, N. N. R., & Zubir, N. I. D. M. (2013). Personal, family and academic factors towards emotional intelligence: A case study. *International Journal of Applied Psychology, 3*(1), 1-6.
- Rivers, S. E., Brackett, M. A., & Salovey, P. (2008). Measuring emotional intelligence as a mental ability in adults and children. Em G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Orgs.), *The Sage handbook of personality theory and assessment: Vol. 2, Personality measurement and testing* (pp. 440-460). Los Angeles: Sage.

- Rooy, D. L. V. & Viswesvaran, C. (2004). Emotional Intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.
- Salavera, C., Usán, P., & Jarie, L. (2017). Emotional intelligence and social skills on self-efficacy in Secondary Education students. Are there gender differences? *Journal of Adolescence*, 60, 39–46. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.07.009>.
- Salovey, P., Kokkonen, M., Lopes, P. N., & Mayer, J.D. (2004). Emotional intelligence: What do we know? In A. S. R. Manstead, N. H. Frijda & A. H. Fischer (Eds.), *Feelings and emotions: The Amsterdam Symposium* (pp. 319-338). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, p. 185-211.
- Spearman, C. (1927). *Las Habilidades del Hombre Su Natureza y Medición*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Sternberg, R. J. (2008). *Psicologia cognitiva*. (4a ed.). (R. C. Costa, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Thurstone, L. L. (1934). The Vectors of Mind. *Psychological Review*, 41, 1-32.
- World Bank (2018-novembro). Data for High income, Pakistan, Turkey, Brazil, Low & middle income. Disponível em <<https://data.worldbank.org/?locations=XD-PK-TR-BR-XO>>. Acesso em 10 nov. 2018.

TEXTO 2: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, INTELIGÊNCIA, HABILIDADES SOCIAIS, ÁREAS DE TRABALHO E LIDERANÇA

INTRODUÇÃO

A partir da década de 1970, houve uma flexibilização das relações de trabalho e por isso as organizações passaram a demandar não somente profissionais que dominem as técnicas, que sejam hábeis às suas tarefas rotineiras e que consigam solucionar problemas voltados ao trabalho, mas também trabalhadores que lidem de forma adequada com as características sociais (Muniz & Medeiros, 2015) e emocionais do ambiente corporativo (Ortega & Araújo, 2011), além de líderes aptos para manejar as inúmeras situações que emergem neste contexto, sejam complicações técnicas, emocionais ou sociais.

Segundo Chiavenato (2014), a inteligência é a característica mais utilizada pelos profissionais no ambiente de trabalho, no entanto, nos dias de hoje é fundamental que as empresas englobem e possibilitem, interna e externamente, o desenvolvimento da emoção das pessoas. Logo, ter boa capacidade de Inteligência Emocional (IE), Inteligência (G) e ter bem desenvolvido o repertório de Habilidades Sociais (HS) são alguns dos principais requisitos exigidos dos profissionais contemporâneos. No decorrer desse estudo, esses três construtos (IE, HS e G) serão abordados e analisados como têm se apresentado em pessoas que desenvolvem suas atividades no contexto organizacional.

O conceito “Inteligência Emocional” (IE), apesar de popularizado pela obra de Daniel Goleman (1995), foi inicialmente proposto por Salovey e Mayer (1990), como uma subclasse da Inteligência Social, envolvendo a habilidade de monitorar os sentimentos e emoções próprias e dos outros, discriminar entre elas e utilizar essa informação para gerir o pensamento e as ações. Sendo assim, a IE seria um tipo de inteligência composta de alguns recursos intelectuais relacionados ao processamento cognitivo de informações emocionais ou afetivas.

Posteriormente, após revisões, foi definida como: “a capacidade de perceber emoções, a capacidade de acessar e gerar emoções de tal forma a ajudar os processos de pensamento, a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional, e a capacidade de regular as emoções para promover o crescimento emocional e intelectual” (Mayer, Salovey & Caruso, 2002, p. 17).

Portanto, a IE é composta por quatro facetas (Mayer, Caruso, & Salovey, 2016): a) *percepção, avaliação e expressão das emoções*, enquanto a capacidade de demonstrar emoções de forma precisa e clara e de diferenciar emoções precisas e imprecisas; b) *a emoção como facilitadora do pensamento*, associada à utilização do sentimento como fator discriminador de situações mais importantes do indivíduo, sejam internas ou externas, podendo auxiliar na tomada de decisão, melhor capacidade de raciocínio e resolução de problemas de forma mais efetiva; c) *a compreensão e análise de emoções*, habilidade de compreender as emoções, simples ou complexas, as relações entre elas, suas causas e consequências, as emoções contraditórias (*e.g.*, ficar triste e alegre na mesma situação) e as mudanças entre as emoções; e d) *o gerenciamento reflexivo das emoções*, capacidade de regular as reações emocionais, monitorar, refletir e gerir as emoções (em si mesmo e nos outros). Nesta pesquisa, a IE será analisada utilizando-se da faceta de percepção, relacionada aos aspectos experienciais e da compreensão emocional, associada às características estratégicas do construto.

De acordo com Salovey e Mayer (1990), no mundo do trabalho a IE é necessária, pois quanto mais profissionais emocionalmente inteligentes mais empático e solidário será o contexto social do trabalhador, uma vez que a habilidade de reconhecimento hábil das reações emocionais dos outros e respostas empáticas a eles permitem ao indivíduo uma avaliação acurada das respostas afetivas dos outros e se comportar adequadamente diante da situação social.

Uma meta-análise sobre IE e desempenho no trabalho realizada por O'Boyle e colaboradores (2010) indicou haver uma relação, significativa e positiva, entre tais variáveis. A IE pode também estar associada positivamente a satisfação no trabalho ($r = 0,26$), apoio social percebido no trabalho ($r = 0,21$) e realização pessoal ($r = 0,25$) (Brackett *et al.*, 2010). Além de que, pode influenciar o sucesso na interação com os colegas de trabalho, o gerenciamento de conflitos e o desempenho geral no trabalho (Lopes, Côté & Salovey, 2006). Já no Brasil, Cobêro, Primi e Muniz (2006) e Muniz e Primi (2007), também destacaram a existência de correlação positiva entre IE e desempenho profissional, com relações de no máximo $r = 0,45$, sendo assim, a IE pode ser uma das variáveis que podem levar o indivíduo a ter bom desempenho.

Neste sentido, embora se sugira que as pessoas emocionalmente inteligentes têm melhor desempenho do que os colegas de trabalho menos inteligentes emocionalmente, ou que teorizem que a IE contribui para a capacidade das pessoas trabalharem eficazmente em equipe ou gerenciar grupos, existe uma carência de estudos que relacionem a IE e o contexto organizacional (Lopes, Côté & Salovey, 2006) ou que investiguem diferenças de IE entre as áreas organizacionais, ou posição de liderança e não liderança (Siegling, Nielsen, Petrides, 2014). O que torna necessário a realização de novos estudos, a fim de melhor explicar a dinâmica entre as áreas de trabalho e também entre os líderes e não líderes, em relação a IE. Outrossim, investigações relacionando IE a novas variáveis e critérios, são fundamentais para incrementar ainda mais a validade da IE na pesquisa aplicada (Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002).

O fenômeno da liderança tem sido amplamente estudado (Day & Antonakis, 2012) e já foi apresentado com mais de 130 definições diferentes (Burns, 1978), por isso, para que haja uma maior compreensão, será utilizada neste trabalho a definição de Yukl (2006), que considera a liderança como um processo na qual um indivíduo influencia outras pessoas para

entender e concordar com o que precisa ser executado e como deve ser feito, além de promover a facilitação de esforços coletivos ou individuais para atingir objetivos do grupo.

Ainda sobre a IE, Côté, Lopes, Salovey e Miners (2010) indicaram em seu estudo que a IE geral ($r = 0,25$), as habilidades para perceber ($r = 0,22$) e compreender emoções ($r = 0,20$), medidas com teste de mede o desempenho do participante, com respostas certas e erradas, foram significativas e positivamente correlacionadas com a liderança. Além disso, entre as facetas da IE, a capacidade de compreensão das emoções foi mais consistentemente associada ao surgimento da liderança (Côté *et al*, 2010).

Outro fator sempre muito vinculado ao contexto do trabalho é G, entendida como a “capacidade de aprender a partir da experiência, usando processos metacognitivos para melhorar a aprendizagem e a capacidade de se adaptar ao ambiente” (Sternberg, 2008, p. 450). Essa variável se tornou importante neste ambiente ao longo da história, por intermédio de testes psicológicos utilizados em processos seletivos e nos recrutamentos das empresas desde o início do século XX (Sampaio, 1998). Em vista disso, muitos autores consideram o resultado dos testes de G determinantes ao nível ocupacional dos empregados (Baumgartl & Nascimento, 2004).

Um estudo realizado por Baumgartl e Nascimento (2004), indicou não haver diferença de média significativa entre os escores de G dos liderados e líderes. Partindo deste ponto, os autores argumentaram que esse desempenho poderia ser explicado pela própria característica da amostra, composta por profissionais da mesma área, demonstrando pouca variabilidade quanto a natureza do trabalho desempenhado. Consequentemente, investigações averiguando outras áreas e uma amostra maior de líderes e não líderes podem contribuir para melhor compreensão da estrutura e natureza da inteligência relacionada ao mundo do trabalho.

Além destas características, conforme afirmam Del Prette e Del Prette (2014), o ambiente organizacional também engloba o meio social e mediante os novos paradigmas de

valorização do ser humano as HS vêm ganhando amplitude nas organizações, sendo por vezes, disseminado através da IE, que conforme os autores, também é uma área de investigação científica voltada às relações interpessoais. Os mesmos autores argumentam que as organizações têm priorizado, cada vez mais, a natureza e qualidade das relações interpessoais, pois profissionais mais habilidosos socialmente poderão ter maior facilidade de adaptação e desempenho. Ademais, na literatura científica são encontradas muitas referências sobre o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, bem como, o quão tais relações são demandadas neste contexto (Davis & Newstrom, 1992; Del Prette & Del Prette, 2003; Del Prette & Del Prette, 2014; Kanaane, 1999; Lancman & Uchida, 2003; Lopes, Dascanio, Ferreira, Del Prette, & Del Prette, 2017; Lopes, Gerolamo, Del Prette, Musetti, & Del Prette, 2015; Pereira, 2006; Pereira, 2010; Pereira, Del Prette & Del Prette, 2004).

O termo “Habilidades Sociais” se aplica a diferentes classes e subclasses de comportamentos sociais do repertório de um indivíduo, que são valorizados pela cultura e que contribuem para o favorecimento de um relacionamento interpessoal saudável e produtivo, sendo situacionais e podendo ser aprendidas ao longo da vida (Del Prette & Del Prette, 2013; Del Prette & Del Prette, 2014; Gresham, 2013). No âmbito organizacional, Del Prette e Del Prette (2014) definem Habilidades Sociais Profissionais (HSP) enquanto “aquelas que atendem às diferentes demandas interpessoais do ambiente de trabalho objetivando o cumprimento de metas, a preservação do bem-estar da equipe e o respeito aos direitos de cada um” (p. 89).

Um estudo de Yang-Joong e Kyoung-Joo (2017), não encontrou diferenças significativas entre as HS de líderes e não líderes. Neste sentido, mesmo que muitos identifiquem as HS como uma das características pessoais mais importantes para o sucesso no trabalho (Ferris, Perrewé, & Douglas, 2002; Hochwarter, Kiewitz, Gunlach, & Stoner, 2004; Hochwarter, Witt, Treadway, & Ferris, 2006; Riggio, Riggio, Salinas e Cole, 2003), faltam estudos que examinem em que medida os aspectos do ambiente que a pessoa está inserida

afetam o repertório de HS (Hochwarter *et al.*, 2006). Dessa forma, são necessárias novas investigações que avaliem até que ponto as áreas de atuação dos trabalhadores afetam ou estão relacionadas ao seu repertório de HS.

Sendo assim, observa-se que IE, G e HS parecem ser características importantes no contexto do trabalho e são construtos demandados cotidianamente nas organizações. Faz-se então, interessante a averiguação de como cada uma dessas variáveis estão desenvolvidas em pessoas que trabalham nesse ambiente. Isto posto, o presente estudo tem por objetivo verificar o nível de tais variáveis em profissionais de diferentes áreas e em cargos de liderança, que trabalham no contexto organizacional. É esperado, conseqüentemente, que os dados indiquem: que a mediana obtido nos resultados da amostra nos instrumentos de IE, G e HS seja maior significativamente do que a mediana do resultado alcançado pelas amostras normativas desses construtos em relação a área de atuação e cargo de liderança (hipótese 1 (H1)); que não haja diferença significativa entre as áreas em relação aos construtos IE, G e HS (hipótese 2 (H2)); e que os líderes tenham melhores resultados significativos que os não líderes em IE, G e HS (hipótese 3 (H3)).

MÉTODO

Participantes

Participaram 120 trabalhadores de 24 empresas de uma cidade do interior do estado de São Paulo. A média de idade foi 32,16 anos ($DP = 8,82$) com mínimo de 18 e máximo de 61 anos, sendo 84 (70%) participantes do sexo masculino. No que diz respeito à escolaridade, 54,2% estava cursando ensino superior e concernente as áreas, 30% dos participantes trabalhavam na área Administrativa, 30% na área Técnica/Engenharia, 20% na área Comercial e 20% na Produção. Destes, 36,7% eram líderes e 63,3% nunca foram líderes.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP)

Os pesquisadores deste trabalho, desenvolveram o Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP), a fim de uma melhor padronização dos dados profissionais e sociodemográficos. O QSCP era composto de questões sobre área de trabalho e função de líder ou não.

Teste Informatizado de Percepção das Emoções Primárias (PEP)

O PEP é respondido por meio de um software online onde são apresentados 38 vídeos de 3 a 8 segundos de duração, na qual uma pessoa expressa uma ou mais emoções, sendo os três primeiros vídeos exemplos de como responder ao teste. O participante tem de pontuar qual ou quais das emoções a pessoa no vídeo está expressando e se a emoção é autêntica ou falseada. Os vídeos foram construídos a partir de filmagens de pessoas enquanto assistiam apresentações de imagens e cenas de filmes (Miguel & Primi, 2014a).

Ao todo são oito expressões emocionais (alegria, amor, medo, surpresa, tristeza, nojo, raiva e curiosidade). Estudos demonstram a validade do PEP, com precisão satisfatória, por meio do Rasch de 0,68 (Miguel & Primi, 2014b), relação moderada com outras medidas de G e baixa ou nula correspondência com traços de personalidade (Miguel, Finoto, & Miras, 2013). Os testes de precisão para os participantes da presente pesquisa indicaram resultado de 0,64, pelo Alfa de Cronbach.

Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE)

O Teste Informatizado de Compreensão Emocional (TCE) é dividido em dois blocos, sendo o Bloco A com 18 questões referentes a transição das emoções e o Bloco B, com 12 questões sobre a mistura das emoções, totalizando 30 itens com cinco alternativas cada um e

apenas uma resposta considerada correta. Nesta pesquisa, foi usada a versão informatizada deste instrumento e a precisão do TCE, pela análise de Alfa de Cronbach, foi de 0,74.

Um exemplo de item do Bloco A é “João fora demitido há um mês, mas seu chefe no dia da demissão falou que poderia voltar a contratá-lo (Situação 1). Ao receber uma ligação do celular do seu chefe informando que ele seria recontratado (Situação 2), João vai de qual a qual emoção?”. Neste caso, o participante deverá escolher uma em cinco alternativas que, melhor descreva de qual sentimento João partiu e para qual foi. Um exemplo do Bloco B é “Francisca é casada com Sebastião. Nesse relacionamento, a maior parte do tempo ela sente uma mistura de medo e tristeza. Tal mistura poderia receber o nome de:”, logo em seguida o respondente deve observar as cinco alternativas e escolher uma que mais representasse a mistura de emoções de Francisca.

Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5)

A Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) (Primi & Almeida, 2000) é composta de cinco Cadernos e cinco Folhas de Respostas específicas para cada prova: Raciocínio Espacial (Prova RE), Raciocínio Numérico (Prova RN), Raciocínio Mecânico (Prova RM), Raciocínio Verbal (RV) e Raciocínio Abstrato (RA). Entretanto, neste estudo somente foram utilizadas as versões informatizadas das Provas RV e RA e a aplicação do instrumento ocorreu individual e coletivamente, de acordo com a disponibilidade dos respondentes. A precisão do teste para a amostragem deste estudo foi de 0,79 para a prova RA e 0,73 para a prova RV, obtidos por meio da análise de Alfa de Cronbach.

A Prova de Raciocínio Abstrato (Prova RA) é composta por 25 itens, com figuras geométricas. Solicita-se que o respondente encontre a relação entre os dois primeiros termos e aplique ao terceiro para se identificar a quarta figura entre as cinco alternativas de respostas. A Prova de Raciocínio Verbal (Prova RV) contém 25 itens, com grafemas, nos quais o

respondente deve identificar a associação existente entre um primeiro par de palavras e aplicar à quarta palavra entre as cinco alternativas de respostas. Nesta pesquisa foi utilizada a forma B, destinada para pessoas que terminaram o ensino médio, pelo menos

Inventário de Habilidades Sociais 2 – IHS2-Del-Prette²

O IHS2-Del-Prette (Del Prette & Del Prette, 2018) consiste em um teste psicológico, composto por um caderno de aplicação, folha de respostas e manual. O caderno contém uma capa com instruções e 30 itens que compõem o teste, cada item descreve uma situação social e sua resposta a ela. O participante deve escolher a frequência com que se comporta daquela forma, assinalando em uma escala *Likert* de 5 pontos. O Escore Geral (EG) e os Escores Fatoriais (de F1 a F5) são determinados pela posição, em relação ao subgrupo de referência de sexo biológico e faixa etária. A precisão do teste para a amostragem deste estudo foi de 0,82, obtidos por meio da análise de Alfa de Cronbach.

Procedimentos

O projeto da presente pesquisa foi apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos e foi aprovado com o código CAAE: 70079817.6.0000.5504. Apenas após tal aprovação os testes foram aplicados nos participantes. Os convites foram feitos via grupos específicos nas mídias sociais e de visitas em empresas de uma cidade do interior do estado de SP, por conveniência.

² Em 2018 foi lançado o manual técnico do IHS2-Del-Prette, com as diretrizes de aplicação, correção e interpretação atualizadas para o IHS-Del-Prette (Del Prette & Del Prette, 2016). Dessa forma, a versão atualizada foi usada para correção e interpretação do IHS-Del-Prette, que foi aplicado nos participantes em 2017. Isso só foi possível, pois na segunda versão os itens não foram modificados, sendo idênticos na sua escrita e aplicação, somente houve uma diminuição de 38 para 30 itens. Sendo assim, foram utilizados os trinta itens mantidos no IHS2-Del-Prette, bem como as normas de correção e interpretação mais atuais.

Com exceção do QSCP e do IHS2-Del-Prette, todos os demais testes utilizados nesta pesquisa foram respondidos *online*, seguindo as normas internacionais sobre a execução de pesquisas informatizadas em Psicologia (ITC, 2005). O participante, por meio de um computador, acessava o *software online* que continha os instrumentos. Para isso, após ler e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido disponível no software, criava um usuário com senha própria e em seguida já tinha acesso aos testes informatizados. Não existiu tempo limite para responder aos testes informatizados. Por se tratarem de testes *online*, os resultados foram apresentados ao participante logo após a resposta aos instrumentos.

Ao iniciar a coleta, primeiro foi solicitado aos participantes que respondessem com uso de caneta e papel ao QSCP, informando seus dados sociodemográficos e de carreira e ao IHS2-Del-Prette. No mesmo dia, os participantes acessavam o *software online* onde estavam localizados os testes informatizados e respondiam ao PEP. Para tal, eles tiveram acesso a um computador com monitor, teclado e mouse, que posteriormente também foi disponibilizado para que fizessem os demais testes no formato multimídia. Em outro dia, combinado previamente com o participante, foram aplicados os testes TCE e as provas RA e RV do teste BPR-5. Os instrumentos utilizados poderiam ser aplicados individual ou coletivamente, sendo aplicados das duas formas: individual, na casa do participante, e coletivamente, quando os participantes tinham a disponibilidade de responder juntos em um mesmo horário, com no máximo 10 pessoas por sessão de aplicação.

Para garantir o anonimato, uma numeração confidencial foi entregue para cada participante, que informava apenas este código no QSCP, IHS2-Del-Prette e para acessar aos testes informatizados. As respostas aos testes informatizados ficaram salvas em um banco de dados e foram inseridas em um domínio específico. Os participantes responderam aos testes de setembro a dezembro de 2017.

Análise de Dados

A análise dos dados foi feita por meio do *software* SPSS, versão 21.0. As pontuações brutas do TCE, RV e RA foram utilizadas, enquanto no PEP os resultados brutos foram convertidos em *escore-z* e no IHS2-Del-Prette os *escores* padronizados presentes no manual do teste. Inicialmente foi feito o teste estatístico Kolmogorov-Smirnov para verificar a normalidade da distribuição amostral e o resultado indicou que alguns dados eram assimétricos, como o TCE, RA, os fatores do IHS2-Del-Prette e a área. A Tabela 1 exibe a análise de normalidade da amostra.

Tabela 1 - Teste não paramétrico de Kolmogorov-Smirnov (N=120)

	Z	p
TCE	1,571	0,014*
RA	1,532	0,018*
Área	2,110	<0,001*
F1	0,127	<0,001*
F2	0,138	<0,001*
F3	0,094	0,010*
F4	0,103	0,003*
F5	0,092	0,014*

* $p \leq 0,05$

Nota: F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social.

Para identificar os dados da amostra normativa, foram consideradas as medianas da população global que respondeu aos testes informatizados PEP, TCE, RA e RV, enquanto a mediana do IHS2-Del-Prette estava apresentada no manual do teste, sendo separada por sexo e faixa etária. A precisão dos testes foi considerada satisfatória quando o Alfa de Cronbach foi maior que 0,60, conforme Resolução 009/2018 do Conselho Federal de Psicologia.

A média, desvio padrão e mediana foram utilizados para a estatística descritiva. Na estatística inferencial, para comparação entre as medianas da amostra normativa com a população deste trabalho (H1), foi realizado o teste de Wilcoxon, para análise das diferenças entre os grupos (áreas de atuação e liderança/não liderança) (H2 e H3) se fez uso do Kruskal Wallis e Mann-Whitney, considerando como significativo $p \leq 0,05$ (Dancey & Reidy, 2006).

RESULTADOS

Serão apresentadas a seguir as estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados e os dados da análise inferencial de diferença de mediana. A tabela 2 expõe a estatística descritiva dos desempenhos obtidos nos testes de IE (PEP e TCE) e nos testes de G (RV e RA), separados por áreas e posição de liderança, e a análise de diferença de mediana entre a amostra desta pesquisa e a normativa.

Tabela 2. Estatística Descritiva dos instrumentos de IE e G, por área e posição de liderança e análise de diferença de mediana (Wilcoxon)

	Área / Posição de liderança	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Md</i>	<i>Md</i> normativa	<i>p</i>	Precisão
PEP	Administrativa	36	-0,63	1,2	-0,56	0,02	0,004*	0,64
	Comercial	24	-0,46	0,7	-0,45		0,007*	
	Produção	24	-1	1,3	-1,12		0,002*	
	Técnica/Engenharia	36	-0,34	0,9	-0,22		0,038*	
	Não Líder	76	-0,37	1	-0,22		0,001*	
	Líder	44	-0,96	1,1	-0,91		<0,001*	
TCE	Administrativa	36	24,03	3,4	25	25	0,119	0,74
	Comercial	24	23,83	4,3	24,5		0,313	
	Produção	24	23,92	4,5	25,5		0,514	
	Técnica/Engenharia	36	24,36	3,8	25		0,515	
	Não Líder	76	24,59	3,8	25		0,898	
	Líder	44	23,16	4	24		0,005*	
RA	Administrativa	36	17,14	4,6	18	19	0,034*	0,79
	Comercial	24	19,42	3,1	20		0,472	
	Produção	24	17,67	4,3	18		0,349	
	Técnica/Engenharia	36	19,61	3,5	20,5		0,075	
	Não Líder	76	18,75	3,7	19		0,877	
	Líder	44	17,91	4,6	19,5		0,292	
RV	Administrativa	36	16,75	3,3	17	18	0,047*	0,73
	Comercial	24	17,08	3,5	19		0,311	
	Produção	24	16,67	3,7	17		0,075	
	Técnica/Engenharia	36	16,58	4,4	17,5		0,102	
	Não Líder	76	17,2	3,5	18		0,078	
	Líder	44	15,98	4,1	16,5		0,005*	

* $p \leq 0,05$

Os resultados do teste de percepção das emoções, demonstram que a população desta pesquisa está abaixo significativamente dos resultados normativos do PEP. Para o TCE, observa-se que apenas os escores dos líderes são menores significativamente que os da amostra

normativa, semelhante em partes ao resultado do RV, no qual os líderes e os profissionais da área Administrativa apresentam menores resultados que a amostra normativa do teste. O único resultado que não foi significativo para os líderes, sendo que também está abaixo da mediana do teste, foi para o raciocínio abstrato.

Os profissionais da área Administrativa apresentaram escores abaixo da mediana esperada para os dois testes de G, RV e RA. Os trabalhadores desta área só não apresentaram resultados significativos no TCE, nos outros três testes os escores foram significativamente menores que a amostra normativa.

Como o manual do teste IHS2-Del-Prette detalha os resultados da amostra normativa separados por sexo e faixa etária, foi necessária tal separação neste trabalho. Portanto, a Tabela 3 mostra a estatística descritiva dos participantes, por sexo e faixa etária, em relação ao teste IHS2-Del-Prette fragmentados por áreas, bem como a análise de diferença de mediana dos resultados normativos e os da presente amostra.

Tabela 3. Estatística Descritiva das HS, por sexo e faixa etária e análise de diferença de mediana (Wilcoxon).

	<i>Md</i>	Administrativa			Comercial			Produção			Técnica/Engenharia		
		<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i> <i>p</i>	
	norm.												
		Sexo (M), Idade (18 a 38), N=10			Sexo (M), Idade (18 a 38), N=8			Sexo (M), Idade (18 a 38), N=17			Sexo (M), Idade (18 a 38), N=28		
EG	85	93,7(14,77)	92	0,074	92(9,38)	93	0,058	101,41(13,65)	109	0,001*	98,39(15,68)	99	<0,001*
F1	38	36,1(7,03)	36	0,414	35,13(6,01)	38	0,351	37,76(6,53)	38	0,897	36,32(9,74)	38	0,946
F2	7	6,6(2,22)	6,5	0,670	6,13(2,03)	6	0,272	6,71(1,79)	7	0,526	7,07(2,02)	7	0,684
F3	27	25,1(4,04)	25	0,190	25,25(3,65)	25	0,231	26,35(3,72)	27	0,516	25,79(3,59)	27	0,114
F4	13	10,3(3,71)	11	0,049*	10,88(2,95)	12	0,072	13,82(3,15)	15	0,274	12,61(3,51)	14	0,647
F5	16	15,6(3,75)	16	0,735	14,63(2,56)	15	0,181	16,76(3,8)	17	0,420	16,61(3,53)	17	0,277
		Sexo (F), Idade (18 a 38), N=16			Sexo (F), Idade (18 a 38), N=12			Sexo (F), Idade (18 a 38), N=3					
EG	82	91,75(14,86)	91	0,024*	86,75(11,76)	90	0,182	88,33(1,15)	89	0,102			
F1	37	34,81(6,7)	36	0,279	29,83(11,44)	35	0,109	32,67(3,79)	31	0,180			
F2	4	5,06(2,02)	5	0,086	4,33(2,81)	4	0,796	3,67(3,06)	3	0,785			
F3	27	25,31(4,63)	26	0,298	26,42(2,5)	25	0,359	24,67(1,53)	25	0,109			
F4	12	12,06(2,69)	11	0,834	11,92(2,43)	12	0,918	13,67(0,58)	14	0,102			
F5	15	14,5(3,5)	15	0,440	14,25(2,83)	15	0,502	13,67(2,52)	14	0,414			

Tabela 3 (continuação). Estatística Descritiva das HS, por sexo e faixa etária e análise de diferença de mediana (Wilcoxon).

	Administrativa				Comercial			Produção			Técnica/Engenharia		
	<i>Md</i> norm.	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M(DP)</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>
	Sexo (M), Idade (>38), N=8				Sexo (M), Idade (>38), N=2			Sexo (M), Idade (>38), N=3			Sexo (M), Idade (>38), N=8		
EG	87	87,38(11,61)	92	0,483	93(1,41)	93	0,180	68,67(13,65)	75	0,109	94,88(13,3)	96	0,107
F1	39	33(10,78)	36	0,079	36(1,41)	36	0,180	29,33(11,5)	29	0,285	34,88(8,72)	36	0,106
F2	7	4,75(2,25)	5	0,024*	6,5(2,12)	6,5	0,655	3,67(0,58)	4	0,102	6,75(1,39)	7	0,739
F3	28	24,5(3,7)	26	0,026*	22,5(2,12)	23	0,180	18,67(5,51)	19	0,109	24,88(5,49)	25	0,161
F4	13	11(3,02)	12	0,089	12,5(3,54)	13	0,655	7,67(1,15)	7	0,102	12,13(2,85)	13	0,343
F5	17	14,13(2,23)	15	0,018*	15,5(0,71)	16	0,180	9,33(3,79)	11	0,109	16,25(2,31)	17	0,491
	Sexo (F), Idade (>38), N=2				Sexo (F), Idade (>38), N=2			Sexo (F), Idade (>38), N=1					
EG	78	99,5(21,92)	100	0,180	95(24,04)	95	0,317	99					
F1	33	37(9,9)	37	0,655	38(12,73)	38	0,655	36					
F2	5	7,5(4,95)	7,5	0,655	6,5(2,12)	6,5	0,317	2					
F3	29	28,5(2,12)	29	0,655	26,5(3,54)	27	0,317	31					
F4	13	12,5(0,71)	13	0,317	9,5(0,71)	9,5	0,180	13					
F5	16	14(4,24)	14	0,655	14,5(6,36)	15	0,655	17					

* $p \leq 0,05$. Nota: EG - Escore Geral do IHS2-Del-Prette, F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social. F = Feminino, M = Masculino. *Md* = Mediana, *Md* norm. = Mediana da amostra normativa.

Os dados da Tabela 3, indicaram que houve diferença significativa entre a mediana da amostra normativa com as pontuações dos participantes da área Administrativa do sexo masculino, com idade entre 18 e 38 anos, para o F4 (autocontrole/enfrentamento), sendo que os resultados foram mais baixos nesta pesquisa. Referente aos participantes do sexo feminino, da mesma área, idade e faixa etária, houve diferença significativa para o EG, com as mulheres desta amostra demonstrando resultados maiores.

Os participantes mais velhos, do sexo masculino, da área Administrativa, tiveram menores índices significativos para o F2 (abordagem afetivo-sexual), F3 (expressão de sentimento positivo) e no F5 (desenvoltura social). Não houve diferença significativa entre os participantes do sexo feminino maiores de 38 anos de idade.

Não houve diferença de mediana significativa para os participantes da área Comercial, de ambos os sexos e faixas etárias. Os dados encontrados indicaram haver uma diferença significativa entre estes achados e os resultados normativos apenas para o EG, para os participantes do sexo masculino, com idade entre 18 e 38 anos, para os trabalhadores da área de Produção e da área Técnica/Engenharia, na qual os participantes desta amostragem atingiram melhores resultados que a mediana normativa. Sobre o desempenho dos líderes e não líderes no IHS2-Del-Prette, a Tabela 4 expressa a estatística descritiva dos participantes, além da análise de diferença de mediana entre a presente amostra e a amostra normativa.

Tabela 4. Estatística Descritiva do instrumento de HS, por posição de liderança e análise de diferença de mediana

	<i>Md</i> norm.	Precisão	Não Líder				Líder			
			<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Md</i>	<i>p</i>
			Sexo (M), Idade (18 a 38), N=47				Sexo (M), Idade (18 a 38), N=16			
EG	85	0,82	96,4	15,47	96	<0,001*	101,31	10,23	101	0,001
F1	38	0,81	35,79	8,82	38	0,227	38,69	4,54	39,5	0,442
F2	7	0,41	6,64	1,95	7	0,287	7,19	2,04	7	0,472
F3	27	0,62	25,77	3,67	26	0,034*	25,75	3,7	26,5	0,326
F4	13	0,5	12,47	3,67	13	0,447	12	3,18	11,5	0,210
F5	16	0,49	15,74	3,49	16	0,642	17,69	3,34	17	0,058
			Sexo (F), Idade (18 a 38), N=20				Sexo (F), Idade (18 a 38), N=11			
EG	82	0,82	84,6	11,05	87,5	0,455	98,36	11,62	97	0,003*
F1	37	0,81	29,6	9,11	32,5	0,002*	38,27	4,47	40	0,357
F2	4	0,41	4,35	2,32	4	0,834	5,18	2,56	6	0,138
F3	27	0,62	25,15	3,65	25	0,849	26,64	3,72	26	0,858
F4	12	0,5	11,9	2,36	11	0,103	12,64	2,69	13	0,379
F5	15	0,49	13,6	2,33	14	0,022*	15,64	3,93	16	0,622
			Sexo (M), Idade (>38), N=7				Sexo (M), Idade (>38), N=14			
EG	87	0,82	85,57	16,55	92	0,735	89,36	13,59	92	0,490
F1	39	0,81	31,43	8,79	35	0,399	34,5	9,56	36	0,068
F2	7	0,41	6,43	1,51	7	0,336	5,07	2,16	5	0,008*
F3	28	0,62	22,43	5,09	21	0,046*	24,21	4,77	25	0,008*
F4	13	0,5	11,14	2,97	11	0,140	11,07	3,17	11,5	0,044*
F5	17	0,49	14,14	4,6	16	0,115	14,5	2,5	15	0,005*
			Sexo (F), Idade (>38), N=2				Sexo (F), Idade (>38), N=3			
EG	78	0,82	95	24,04	95	0,317	99,33	15,5	99	0,109
F1	33	0,81	38	12,73	38	0,655	36,67	7,02	36	0,414
F2	5	0,41	6,5	2,12	6,5	0,317	5,67	4,73	4	>0,99
F3	29	0,62	26,5	3,54	26,5	0,317	29,33	2,08	30	0,785
F4	13	0,5	9,5	0,71	9,5	0,180	12,67	0,58	13	0,317
F5	16	0,49	14,5	6,36	14,5	0,655	15	3,46	17	>0,99

* $p \leq 0,05$. Nota: EG - Escore Geral do IHS2-Del-Prette, F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social. F = Feminino, M = Masculino. *Md* = mediana, *Md* norm. = mediana da amostra normativa.

Comparando as medianas dos profissionais líderes e não líderes em relação a amostra normativa, observa-se que os homens não líderes, com até 38 anos de idade atingiram maiores índices significativos no EG e menores no F3 (expressão de sentimentos positivos) os mais velhos também tiveram menores escores no F3. As mulheres, mais novas, não líderes, apresentaram menores resultados no F1 (conversação assertiva) e no F5 (desenvoltura social), já as mulheres com idade acima de 38 anos, não apresentaram diferença significativa em comparação com os dados normativos.

Os líderes apresentaram diferenças significativas apenas para o EG, nas mulheres de até 38 anos, sendo as medianas obtidas neste trabalho maiores que as normativas. Somente os líderes do sexo masculino, com idade acima de 38 anos, apresentaram diferenças significativas, sendo que apenas o F1 não apresentou diferenças significativas, os demais fatores tiveram resultados abaixo do esperado.

A seguir, os resultados serão expostos de acordo com as hipóteses propostas no trabalho. A H1, sugeria que os resultados obtidos pelos participantes desta pesquisa seriam maiores significativamente dos alcançados pelas amostras normativas. Neste sentido, os resultados no PEP, para as áreas e posição de liderança, eram menores nos participantes da presente pesquisa. No TCE não houve diferença significativa entre as áreas, apenas para a posição de liderança, mas também com resultados menores para a amostra deste trabalho. Resultados semelhantes são encontrados na área Administrativa para RV e RA e nos líderes para RV. No teste de HS, a maioria dos resultados não apresentou diferença significativa, sendo que apenas para o EG, nos participantes do sexo masculino com idade entre 18 e 38 anos, que

trabalhavam na área de Produção e de Técnica/Engenharia os resultados foram maiores significativamente em comparação com a amostra normativa, nas demais áreas que apresentaram diferenças significativas, os resultados da presente população estudada eram menores que os da normativa. Os escores dos fatores do IHS2-Del-Prette para a presente amostra foram menores que os dados normativos, tanto para os líderes quanto para os não líderes, sendo que apenas o EG para as mulheres líderes, de até 38 anos e para os homens não líderes, com a mesma idade, apresentou melhores resultados nesta população. Portanto, os resultados são parcialmente diferentes do esperado na H1.

Dessa forma, observando as medianas atingidas pelos participantes em relação as áreas de atuação e cargos de liderança, parece haver alguma diferença entre essas características ambientais e os construtos de IE, G e HS. Portanto, a H2 sugere que não haja diferença significativa para os resultados obtidos entre as áreas de atuação nas variáveis IE, HS e G. Para que houvesse a verificação dessas diferenças, foi necessário realizar a análise inferencial de diferença de mediana entre resultados das áreas em cada instrumento. Diante disso, o teste estatístico Kruskal-Wallis foi utilizado para analisar as diferenças entre as áreas, pois as condições paramétricas não foram satisfeitas. A Tabela 5 informa os dados dessa análise.

Tabela 5. Análise de diferença de mediana da pontuação do PEP, TCE, RA, RV, e IHS2-Del-Prete, entre áreas

	Área	<i>N</i>	Posto Médio	<i>H</i> (<i>gl</i> = 3)	<i>p</i>
PEP	Administrativa	36	57,25	6,389	0,094
	Comercial	24	64,40		
	Produção	24	47,73		
	Técnica/Engenharia	36	69,67		
TCE	Administrativa	36	57,85	0,475	0,924
	Comercial	24	59,29		
	Produção	24	61,83		
	Técnica/Engenharia	36	63,07		
RA	Administrativa	36	49,93	8,398	0,038*
	Comercial	24	66,98		
	Produção	24	54,00		
	Técnica/Engenharia	36	71,08		
RV	Administrativa	36	59,94	0,386	0,943
	Comercial	24	63,81		
	Produção	24	57,71		
	Técnica/Engenharia	36	60,71		
EG	Administrativa	36	54,61	6,059	0,109
	Comercial	24	50,54		
	Produção	24	65,25		
	Técnica/Engenharia	36	69,86		
F1	Administrativa	36	58,22	2,690	0,442
	Comercial	24	52,44		
	Produção	24	62,67		
	Técnica/Engenharia	36	66,71		
F2	Administrativa	36	52,57	12,939	0,005*
	Comercial	24	49,75		
	Produção	24	57,96		
	Técnica/Engenharia	36	77,29		

Tabela 5 (continuação). Análise de diferença de mediana da pontuação do PEP, TCE, RA, RV, e IHS2-Del-Prette, entre áreas

F3	Administrativa	36	59,24	0,109	0,991
	Comercial	24	60,04		
	Produção	24	60,83		
	Técnica/Engenharia	36	61,85		
F4	Administrativa	36	53,81	5,297	0,151
	Comercial	24	53,06		
	Produção	24	70,92		
	Técnica/Engenharia	36	65,21		
F5	Administrativa	36	52,68	7,944	0,047*
	Comercial	24	52,27		
	Produção	24	61,65		
	Técnica/Engenharia	36	73,04		

* $p \leq 0,05$

Nota: EG - Escore Geral do IHS2-Del-Prette, F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social.

Como é possível observar, nos testes de IE não houve diferenças significativas em relação às áreas, já nos testes que avaliam G, apenas houve diferenças significativas para o teste RA ($H = 8,40$, $p = 0,038$), na qual os profissionais da área Técnica/Engenharia tiveram os melhores desempenhos. Nenhuma diferença significativa foi encontrada para o EG do IHS2-Del-Prette entre as áreas, apenas no F2 e F5, com $H = 12,939$ e $7,94$ e significância de $p = 0,005$ e $0,047$, respectivamente. Portanto, a H2 foi confirmada parcialmente, por isso, foi realizada uma análise de diferença de mediana entre cada área, para os fatores F2 e F5 do IHS2-Del-Prette e o RA, via teste estatístico não-paramétrico de Mann-Whitney, a fim de investigar entre quais áreas ocorreram as diferenças significativas. A Tabela 6 apresenta os resultados dessa análise.

Tabela 6. Análise de diferença de mediana da pontuação do IHS2-Del-Prette (F2 e F5) e RA, por áreas

		<i>N</i>	Posto Médio	<i>U</i> de Mann-Whitney	<i>Z</i>	<i>p</i>
RA	Administrativa	36	26,92	303	-1,955	0,051
	Comercial	24	35,88			
	Administrativa	36	29,6	399,5	-0,493	0,622
	Produção	24	31,85			
	Administrativa	36	30,42	429	-2,478	0,013*
	Técnica/Engenharia	36	42,58			
	Comercial	24	27,19	223,5	-1,341	0,18
	Produção	24	21,81			
	Comercial	24	28,92	394	-0,578	0,563
	Técnica/Engenharia	36	31,56			
	Produção	24	25,33	308	-1,885	0,059
	Técnica/Engenharia	36	33,94			
F2	Administrativa	36	31	414	-0,28	0,783
	Comercial	24	29,75			
	Administrativa	36	29,5	396	-0,55	0,583
	Produção	24	32			
	Administrativa	36	29,07	380,5	-3,045	0,002*
	Técnica/Engenharia	36	43,93			
	Comercial	24	22,75	246	-0,875	0,382
	Produção	24	26,25			
	Comercial	24	22,25	234	-3,026	0,002*
	Técnica/Engenharia	36	36			
	Produção	24	24,71	293	-2,151	0,032*
	Técnica/Engenharia	36	34,36			
F5	Administrativa	36	30,43	429,5	-0,038	0,97
	Comercial	24	30,6			
	Administrativa	36	28,93	375,5	-0,857	0,392
	Produção	24	32,85			

Tabela 6 (continuação). Análise de diferença de mediana da pontuação do IHS2-Del-Prette (F2 e F5) e RA, por áreas

		<i>N</i>	Posto Médio	<i>U</i> de Mann-Whitney	<i>Z</i>	<i>p</i>
F5	Administrativa	36	30,32	425,5	-2,521	0,012*
	Técnica/Engenharia	36	42,68			
	Comercial	24	22,75	246	-0,87	0,384
	Produção	24	26,25			
	Comercial	24	23,92	274	-2,399	0,016*
	Técnica/Engenharia	36	34,89			
	Produção	24	27,54	361	-1,077	0,282
	Técnica/Engenharia	36	32,47			

* $p \leq 0,05$, Nota: F2 – Abordagem afetivo-sexual, F5 – Desenvoltura social.

A partir dos dados da Tabela 6, nota-se que os profissionais da área Técnica/Engenharia, apresentaram maiores resultados que os profissionais da área Administrativa para o raciocínio abstrato ($U = 429,0$, $Z = -2,478$, $p = 0,013$), abordagem afetivo-sexual ($U = 380,5$, $Z = -3,045$, $p = 0,002$) e desenvoltura social ($U = 425,5$, $Z = -2,521$, $p = 0,012$). A análise da diferença de mediana entre a área Técnica/Engenharia e a área Comercial demonstrou diferença significativa para a abordagem afetivo-sexual ($U = 234,0$, $Z = -3,026$, $p = 0,002$) e desenvoltura social ($U = 274,0$, $Z = -2,399$, $p = 0,016$), enquanto a comparação entre os trabalhadores da área Técnica/Engenharia e Produção apresentou resultado significativo de diferença apenas no F2, abordagem afetivo-sexual ($U = 293,0$, $Z = -2,151$, $p = 0,032$), em ambos, os profissionais da área Técnica/Engenharia tiveram melhores resultados. Não houve diferenças significativas entre os profissionais das áreas Administrativa e Comercial, entre os trabalhadores das áreas Administrativa e Produção, bem como para os profissionais das áreas Comercial e Produção.

A fim de verificar a H3, ou seja, se os líderes tinham melhores resultados significativos que os não líderes em IE, G e HS, foi utilizado o Teste U de Mann-Whitney, do qual a Tabela 7 mostra as análises.

Tabela 7. Análise de diferença de mediana da pontuação do IHS2-Del-Prette, PEP, CE, RA e RV entre líderes e não líderes

	Líder	N	Posto médio	U de Mann-Whitney	p
PEP	Não	76	68,06	1097,5	0,002*
	Sim	44	47,44		
TCE	Não	76	65,88	1263,5	0,02*
	Sim	44	51,22		
RA	Não	76	62,44	1524,5	0,42
	Sim	44	57,15		
RV	Não	76	64,16	1394,0	0,13
	Sim	44	54,18		
EG	Não	76	56,52	1369,5	0,10
	Sim	44	67,38		
F1	Não	76	55,68	1306,0	0,05*
	Sim	44	68,82		
F2	Não	76	60,92	1640,0	0,86
	Sim	44	59,77		
F3	Não	76	58,65	1531,5	0,44
	Sim	44	63,69		
F4	Não	76	61,72	1579,5	0,61
	Sim	44	58,40		
F5	Não	76	56,70	1383,5	0,11
	Sim	44	67,06		

* $p \leq 0,05$

Nota: EG - Escore Geral do IHS2-Del-Prette, F1 – Conversação assertiva, F2 – Abordagem afetivo-sexual, F3 – Expressão de sentimento positivo, F4 – Autocontrole/Enfrentamento, F5 – Desenvoltura social.

Observando a Tabela 6 é possível verificar que houve diferença estatisticamente significativa entre os escores dos líderes e não líderes para as variáveis da IE, sendo que o PEP teve o U de Mann-Whitney de 1097,5 e significância de 0,002 e o TCE apresentou o U de Mann-Whitney de 1263,5 e significância de 0,02, indicando ser improvável que tal relação foi atingida por erro amostral. Dessa forma, considerando o resultado total dos testes de IE concernente à posição de liderança, pode-se concluir que os não líderes são mais inteligentes emocionalmente que os líderes. Outrossim, os escores dos não líderes são mais altos que os dos líderes, em alusão à G, porém não significativos.

Concernente as HS, os resultados indicam haver diferença de mediana significativa apenas para o F1 (conversação assertiva), os demais resultados, em maioria, apresentam os líderes com mais habilidades sociais que os não líderes. Todavia, embora haja essas diferenças entre líderes e não líderes, esses resultados não são significativos.

Com isso, a significância dos testes de IE não está de acordo com o esperado na H3 ou seja, que os líderes tivessem melhores resultados significativos que os não líderes em IE. A H3 foi confirmada apenas para o F1 (conversação assertiva), do IHS2-Del-Prette. Contudo, para G e grande parte das HS os resultados também não foram de acordo com o esperado, uma vez que não houve diferença significativa entre os grupos nos testes RA, RV, o EG do IHS2-Del-Prette e a maioria dos seus fatores.

DISCUSSÃO

Este estudo buscou verificar o nível das variáveis IE, G e HS em profissionais de diferentes áreas e em cargos de liderança que trabalham no contexto organizacional. Esperava-se encontrar resultados indicando: que a mediana obtida pela amostra nos instrumentos de IE, G e HS seria maior significativamente do que a mediana alcançada pelas amostras normativas desses construtos em relação a área de atuação e cargo de liderança (H1); nenhuma diferença

significativa entre as áreas em relação aos construtos IE, G e HS (H2); e que os líderes teriam melhores resultados significativos que os não líderes em IE, G e HS (H3).

As análises sobre a diferença de mediana comparando a população da presente pesquisa com a amostra normativa apresentou dados diferentes do esperado na H1, uma vez que houve diferença significativa em todos os testes, porém na posição contrária. Prosseguindo com as análises, observou-se que a pontuação da amostra desta pesquisa possui menor capacidade no PEP do que nos dados normativos. Para o teste RA e RV, os menores resultados, comparando com a amostra normativa, foram apenas significativos para os profissionais da área Administrativa e apenas em RV para os líderes.

A hipótese formulada em H1, que sugeria que os participantes deste estudo teriam medianas maiores para IE, G e HS em comparação a amostra normativa, vem ao encontro do que hoje é esperado e buscado pelas organizações nos profissionais, ou seja, que tenham altos desempenhos em IE e G e bom repertório de HS. No entanto, os resultados observados, que não corresponderam a H1, podem estar relacionados aos erros na seleção dos profissionais para trabalhar nas empresas, seja por falha no processo ou por falta de opção, sendo inesperados principalmente para G, que possui testes psicológicos que podem ser utilizados como recurso adicional na seleção dos trabalhadores. Portanto, acredita-se que testes de IE específicos para o trabalho, que pudessem ser aplicados por psicólogos no ambiente organizacional, poderiam também auxiliar os profissionais na seleção das pessoas mais inteligentes emocionalmente.

No campo das HS, foi necessária a divisão da amostra desta pesquisa entre faixa etária e sexo, conforme instruções do manual do teste IHS2-Del-Prette (Del Prette & Del Prette, 2018). Mesmo assim, os resultados sobre a diferença de mediana entre as áreas e para cada um dos fatores do instrumento, além do EG, apresentaram poucas diferenças de mediana. Assim sendo, os participantes desta pesquisa, embora com resultados menores em IE apresentaram

desempenho que, em sua maioria, estão significativamente semelhantes ao da amostra normativa do IHS2-Del-Prette em relação a divisão por áreas.

Os líderes apresentaram menores medianas significativas que as da amostra normativa, tanto para os testes de G quanto IE. No teste IHS2-Del-Prette e nos seus fatores, separados por faixa etária e sexo, os participantes líderes, homens e acima de 38 anos foram os que tiveram maiores diferenças significativas em comparação com a amostra normativa, sendo os resultados dos líderes menores que o esperado, as demais faixas etárias e sexos tiveram poucas variações. Tais resultados podem ser um indicativo de que, os líderes mais velhos, ao longo das suas carreiras foram aprendendo um estilo de liderança que demandasse menores proporções de IE e HS na sua gestão cotidiana.

Além disso, pode-se refletir na maneira como as empresas tem promovido as pessoas para cargos de liderança ou como tem contratado seus líderes, uma vez que IE, G e HS são mais demandadas nas corporações atualmente, mas foram maiores nos não líderes do que nos líderes desta pesquisa. Poderia ser analisado no futuro quais os principais requisitos que as organizações têm utilizado para promover seus profissionais e para contratá-los, ou até mesmo se essas variáveis são demandadas para todos os líderes, independente da área onde atuam e das pessoas que lidera, ou para alguns ela é mais requerida do que para outros, além de como tem sido investigado esses construtos em cada profissional.

Não era esperado que houvesse diferença significativa entre as áreas para os construtos IE, HS e G, o que foi confirmado, quase que em sua totalidade. Houve apenas diferenças significativas entre as áreas, quando relacionadas ao teste RA e os fatores F2 e F5 do IHS2-Del-Prette na qual os trabalhadores da área Técnica/Engenharia tiveram melhores escores.

Com isso, apesar de aparentemente algumas áreas demandarem maiores relações interpessoais e IE (*e.g.* a área Comercial no contato com clientes e pessoas diversas) e outras áreas supostamente exigirem menos dessas características (*e.g.* a área Técnica/Engenharia por

causa do menor contato com outras pessoas, além da sua equipe de trabalho e maior foco em procedimentos tecnicamente padronizados), os resultados não demonstram maiores diferenças significativas entre as áreas em relação a IE e o EG do IHS2-Del-Prette isto é, o fato, supostamente, de ter mais contato e maiores relações interpessoais no dia a dia não é sinônimo de alto repertório de IE e HS.

Quando foi analisada a diferença de mediana da pontuação dos fatores F2 e F5 do IHS2-Del-Prette comparando área por área, os resultados foram inesperados, uma vez que os trabalhadores da área Técnica/Engenharia, que tendem a ter um trabalho mais processual e técnico do que relacional, foram os que tiveram diferenças significativas mais altas do que as demais áreas. Apesar de aparentemente trabalharem mais processualmente do que em contato com os clientes, tais empregados podem ter dentro da própria equipe de trabalho boas relações interpessoais com os colegas do grupo e também serem hábeis no trabalho conjunto e devido a esta demanda, terem seu repertório de HS aumentado.

Além disso, por provavelmente terem maiores necessidades de trabalho em equipe nos profissionais da área Técnica/Engenharia, um repertório mais elaborado de HS pode ser mais visado no processo seletivo, fazendo com que estes trabalhadores tenham maiores níveis de HS. O oposto pode ocorrer em outras áreas, como na área Comercial, em que muitas vezes os profissionais têm o contato com os clientes apenas por telefone, com procedimentos e protocolos pré-fixados e na área Administrativa, na qual os profissionais podem ter seu trabalho mais solitário focando nos processos e documentações financeiras, além da pouca necessidade de trabalho em equipe, em alguns casos.

Os itens do F5, dentre eles abordar autoridade e discordar de autoridade podem indicar que os trabalhadores da área de Técnica/Engenharia têm mais autonomia para conversar e até mesmo discordar de seus gestores do que os profissionais de outras áreas. Ainda, os profissionais desta área também apresentaram melhores resultados significativos no F2,

embora os itens não parecem indicar comportamentos habituais do ambiente de trabalho, como abordar para relação sexual, declarar sentimento amoroso e o sentir desejo de conhecer alguém.

Os dados apresentados sobre a comparação entre as áreas para os construtos IE, G e HS, sugerem que a área em que cada trabalhador empenha suas atividades laborais parece, ao menos nesse estudo, não ser suficiente para determinar se o profissional é mais ou menos inteligente emocionalmente, ou que possui um repertório mais ou menos elaborado de HS ou G, apesar de algumas diferenças significativas, que confirmam apenas parcialmente a H2. Neste sentido, novos estudos que busquem investigar as diferenças entre os profissionais de cada área, para IE, G e HS poderão contribuir para os achados desta pesquisa.

Em relação a H3, as diferenças entre os desempenhos dos grupos de líderes e não líderes só foi significativa para IE, sendo que os não líderes são significativamente melhores que os líderes e no F1 do IHS2-Del-Prette (conversação assertiva), na qual os líderes tiveram melhores resultados que os não líderes. Os resultados das análises realizadas para verificar a H3 são semelhantes ao encontrado por Baumgartl e Nascimento (2004) a respeito dos líderes e liderados não terem diferenças significativas para G e também ao achado de Yang-Joong e Kyoung-Joo (2018) sobre a posição de liderança do trabalhador não apresentar diferenças significativas para HS. No entanto, os líderes terem pior desempenho médio significativo que os não líderes em IE foi inesperado, uma vez que é sugerido na literatura que os líderes são mais inteligentes emocionalmente que os não líderes ou até mesmo que a IE é um fator muito importante para o surgimento da liderança (Côté *et al.*, 2010).

Buscando uma melhor compreensão sobre o resultado do IHS2-Del-Prette os itens do F1 foram verificados. Observa-se que faz parte desse fator, itens como pedir mudança de conduta, abordar autoridade, encerrar conversação e falar a público desconhecido, que são indicativos de comportamentos que podem ter maior demanda para os líderes do que para os não líderes.

Embora a literatura aponte a IE como um dos fatores mais importantes para a liderança e também sugira que o líder mais inteligente emocionalmente saberá lidar melhor com a demanda emocional e social emanada no seu grupo, é provável que as empresas privadas tendem a ter métodos estratégicos de promoção próprios de seus empregados, por isso, mesmo com a orientação da literatura, as organizações privadas optam por não considerar a IE como um fator importante para contratar ou promover um novo líder, ou a falta de instrumentos que mensurem o construto pode dificultar a identificação adequada nos profissionais. Por exemplo, em empresas menores ou familiares, a tendência de se promover pessoas mais próximas da diretoria, independente da sua competência para a função é muito grande. Além disso, por estarem em uma posição hierarquicamente maior do que os demais trabalhadores os líderes podem não valorizar a percepção e compreensão das emoções e sim outros aspectos da relação com seus liderados, como cumprimento de ordens.

Outrossim, pode existir divergências entre as empresas sobre o conceito de liderança adotado ou até mesmo as atitudes que este profissional deve ter, por exemplo, uma empresa pode valorizar mais o líder que exige além do necessário de seus subordinados e não tem relacionamentos saudáveis na organização por este fato, outra organização pode ter em sua cultura a crença de que ser líder é ser amigo de todos e assim por diante. Tal argumentação também pode se aplicar ao fato de que em somente um dos fatores de HS os líderes apresentaram melhores dados significativos. Portanto, recomenda-se que novos estudos sejam realizados com amostras maiores de líderes e liderados, a fim de possibilitar mais dados e informações desta variável associada a IE e HS. Ademais, instrumentos de IE e HS voltados para o ambiente de trabalho poderiam auxiliar as empresas a compreenderem melhor a dinâmica de IE e HS dentro delas mesmas.

Além disso, novos estudos seriam importantes para uma melhor investigação de como as organizações de trabalho têm entendido a IE e que ações têm sido promovidas por elas para

melhorar os desempenhos dos trabalhadores. As organizações podem estar levando em consideração uma perspectiva de IE que não tem amparo científico ou apenas seguindo uma tendência e deixando de refletir sobre a real importância da IE no ambiente de trabalho.

Os dados da análise inferencial ainda apontaram que não houve diferença entre os líderes e não líderes na comparação de desempenhos médios em G. Essa evidência está discrepante do resultado encontrado por Baumgartl e Nascimento (2004), no qual eletricitistas liderados tiveram melhores desempenhos em RA e RV do que os seus encarregados líderes. Entretanto, em HS os resultados médios foram melhores para os líderes do que para os não líderes. Essa diferença entre os escores nos testes sobre a inteligência e HS, podem referir-se as características dos próprios instrumentos, uma vez que os testes de inteligência avaliam o desempenho dos participantes com respostas certas e erradas e o IHS2-Del-Prette é de autorrelato, podendo ser influenciado pela desejabilidade social do respondente ou baixo nível de autoconhecimento. Outra hipótese é que atualmente, as empresas têm buscado ou promovido, pessoas com um repertório social mais adequado do que os mais inteligentes, mesmo os emocionalmente inteligentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo apontaram que a população estudada esteve abaixo significativamente dos resultados normativos do teste de percepção emocional, tanto para as áreas quanto para o cargo de liderança, para o TCE isso ocorreu apenas para o cargo de liderança, para os testes de G os profissionais da área Administrativa apresentaram resultados menores e para o instrumento de HS houve diferença no F4 e o EG, de acordo com faixa etária e sexo já detalhados nos parte de resultados, na qual apenas para o EG, dos participantes do sexo masculino, com idade entre 18 e 38 anos, das áreas de Produção e Técnica/Engenharia os resultados foram maiores que na amostra normativa. Portanto, apenas parcialmente de acordo com a H1.

Além disso, houve diferença significativa entre as áreas apenas para o raciocínio abstrato da BPR-5, a abordagem afetivo-sexual e a desenvoltura social, fatores do IHS2-Del-Prette com os profissionais da área Técnica/Engenharia apresentando os melhores escores, estando conforme com grande parte da H2. Houve diferença significância entre os índices de IE dos líderes e não líderes, mas profissionais que não ocupavam cargo de liderança tiveram melhores escores que os líderes, diferente do resultado encontrado para a conversação assertiva, F1 do IHS2-Del-Prette na qual os líderes foram melhores. Acordando, dessa forma, com a H3 para o F1, mas não para IE, que teve resultados opostos.

A presente pesquisa contou com vasta distribuição etária, com pessoas de 18 a 61 anos, de quatro grandes áreas organizacionais e número representativo de líderes e não líderes. Contudo, faz-se relevante a aplicação em amostras com características ainda mais variadas e mais amplas (nesta foram 120 participantes). Neste trabalho, a IE foi analisada por meio das facetas de percepção e compreensão emocional, para futuros estudos se sugere que sejam também utilizados instrumentos que avaliem as facetas de facilitação e gerenciamento emocional.

Esta foi a primeira pesquisa empírica no Brasil a investigar as diferenças entre os escores de líderes e não líderes com testes psicológicos em relação a IE, uma vez que é sugerido na literatura e no senso comum que a IE é responsável por boa parte do sucesso profissional e que também se relaciona ao surgimento da liderança, porém existem poucos estudos que analisaram a IE dos líderes e nenhum trabalho que comparou se os líderes são mais ou menos inteligentes emocionalmente que os não líderes na prática. A presente pesquisa também foi pioneira no país ao comparar os níveis de IE, G e HS entre trabalhadores de quatro grandes áreas das organizações, contribuindo para uma melhor compreensão de como os construtos se mostram no contexto organizacional e como se dá a sua dinâmica em cada uma das áreas.

Neste estudo, buscou-se contribuir com uma melhor compreensão de como se apresentam três importantes construtos relacionados ao trabalho na atualidade (IE, G e HS) em profissionais de diferentes áreas e posições hierárquicas nas organizações. Observou-se que os líderes estão com menores escores de IE do que os não líderes, o que pode ocasionar ambientes com maiores conflitos emocionais e sociais entre os profissionais, uma vez que os líderes mais emocionalmente inteligentes saberiam gerir melhor as exigências emocionais e sociais de seus liderados no contexto do trabalho.

Maiores níveis de G não parece ser um requisito para os líderes da atualidade, mas apesar das organizações estarem buscando líderes mais emocionalmente inteligentes e habilidosos socialmente, altos desempenhos em G sugerem habilidade acurada de resolução de problemas que surgem no cotidiano do trabalho. Assim sendo, é importante que as empresas também invistam na promoção e aperfeiçoamento desta capacidade, não apenas em IE e HS.

Neste sentido, algumas reflexões foram feitas a fim de um melhor entendimento dos processos seletivos e critérios de promoção nas empresas relacionados a IE, G e HS. As organizações têm critérios próprios de promoção e contratação dos seus profissionais, fazendo com que algumas empresas optem por contratar e promover de acordo com os escores de G, HS e IE, embora este último não tenha um teste específico para a população brasileira, enquanto outras não levam essas variáveis em consideração. Dessa forma, novas pesquisas que investiguem estes resultados e análises podem produzir maiores dados e informações sobre a relação destes construtos no ambiente de trabalho, além de poder promover nas empresas uma padronização de critérios e requisitos.

Referências

- Baumgartl, V. O. & Nascimento, E. (2004, junho). A Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) aplicada a um contexto organizacional. *Psico-USF*, 1(9), 1-10.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa, J., Reyes, M., & Salovey, P. (2010). Emotion regulation ability, job satisfaction, and burnout among British secondary school teachers. *Psychology in the Schools*, 47, 406–417.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row Publishers
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (4a ed.). Barueri: Manole.
- Cobêro, C., Primi, R., & Muniz, M. (2006). Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 E 16PF. *Paidéia*, 16 (35), 337-348.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (2018). *Resolução n.º 009/2018 [Online]*. Disponível: <http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>.
- Côté, S., Lopes, P. N., Salovey, P., & Miners, C. T. H. (2010). Emotional intelligence and leadership emergence in small groups. *Leadership Quarterly*, 21, 496–508.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia* (Lori Vialli, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Day, D. V., & Antonakis, J. (2012). *The nature of leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2003). No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários. *Estudos em Psicologia*, 8(3), 413-420.
- Del Prette, Z. A. P. & Del Prette, A. (2013). *Psicologia das habilidades sociais na infância: teoria e prática*. (6a ed.). Petrópolis: Vozes.

- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2014). *Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo*. (11a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2016). *Inventário de habilidades sociais: Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2018). *Inventário de habilidades sociais 2 (IHS2-Del-Prette): Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Pearson Clinical Brasil.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., & Douglas, C. (2002). Social effectiveness in organizations: Construct validity and research directions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 49 – 63.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. (M. Santarrita, Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva.
- Gresham, F. M. (2013). Análise do Comportamento aplicada às Habilidades Sociais. In A. Del Prette & Z. A. P. Del Prette (Orgs.). *Psicologia das Habilidades Sociais: diversidade teórica e suas implicações* (3a. ed.). (pp. 18-56). Petrópolis: Vozes.
- ITC, International Test Commission. (2005). *International guidelines on computer-based and internet delivered testing*. Granada, Espanha: International Test Commission.
- Hochwarter, W. A., Kiewitz, C., Gundlach, M. J., & Stoner, J. (2004). The impact of vocation and social efficacy on job performance and career satisfaction. *Journey of Leadership and Organizational Studies*, 10, 27-40.
- Hochwarter, W. A., Witt, L. A., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2006). The interaction of social skill and organizational support on job performance. *Journey of Applied Psychology*, 91, 482-489.
- Kanaane, R. (1999). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. (2a ed.). São Paulo: Atlas.

- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social e do trabalho*, 6, 79-90.
- Lopes, P. N., Côté, S., & Salovey, P. (2006). An ability model of emotional intelligence: Implications for assessment and training. In V. Druskat, F. Sala & G. Mount (Eds.), *Linking Emotional Intelligence and Performance at Work* (pp. 53–80). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lopes, D. C., Dascanio, D., Ferreira, B. C., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2017). Treinamento de habilidades sociais com universitários de ciências exatas. *Interação em Psicologia*, 21(1), 55-65.
- Lopes, D. C., Gerolamo, M. C., Del Prette, Z. A. P., Musetti, M. A., & Del Prette, A. (2015). Social skills: A key factor of engineering students to develop interpersonal skills. *International Journal of Engineering Education*, 31(1), 405-413.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso D. R. (2002). Inteligência emocional como zeitgeist, como personalidade e como aptidão mental. In: R. Bar-On & J. D. A. Parker. *Manual de inteligência emocional: teoria, desenvolvimento, avaliação e aplicação em casa, na escola e no local de trabalho* (pp. 81-98). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
<http://dx.doi.org/10.1177/1754073916639667>.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Miguel, F. K., Finoto, B. A. S., & Miras, B. D. (2013). Percepção emocional e traços de personalidade: Estudo de validade divergente. *Encontro: Revista de Psicologia*, 16(24), 107–120.

- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014a, janeiro-abril). Criação de vídeos de expressões emocionais por meio de estímulos multimídia. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 16(1), 155-168. <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v16n1p155-168>.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014b). Estudo psicométrico do Teste Informatizado de Percepção de Emoções Primárias. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 1-9.
- Muniz, L. B. & Medeiros, R. (2015). Juventude e trabalho na sociedade contemporânea: transformações, expectativas e possibilidades em meio a lógica da empregabilidade para os jovens do Plug Minas. *Revista de Ciências Sociais*, 42, 287-309.
- Muniz, M. & Primi, R. (2007, janeiro-junho). Inteligência emocional e desempenho em policiais militares: validade de critério do MSCEIT. *Aletheia*, 25, 66-81.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2010). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788-818. <http://dx.doi.org/10.1002/job.714>.
- 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.
- Ortega, C. C., & Araújo, L. F. (2011). Secretária Executiva: Estresse e Emoção no Trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 2(1), 131-157.
- Pereira, C. S. (2006). *Habilidades sociais em trabalhadores com e sem deficiência física: uma análise comparativa*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-graduação em Educação Especial. São Carlos, SP.
- Pereira, C. S. (2010). *Programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas: necessidades, processo e efeitos*. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-graduação em Educação Especial. São Carlos, SP.

- Pereira, C. S., Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2004, dezembro). A importância das habilidades sociais na função do técnico de segurança do trabalho. *Revista das Faculdades de Educação, Ciência, Letras e Psicologia Padre Anchieta*, 6(12), 103-113.
- Primi, R. & Almeida, L. S. (2000). *BPR-5: Bateria de Provas de Raciocínio. Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Riggio, R., Riggio, H., Salinas, C., & Cole, E. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7, 83–103.
- Sampaio, J. R. (1998). Testes psicológicos no processo de seleção de pessoal. In I. B. Goulart & J. R. Sampaio (Orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. (pp. 149-167). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Siegling, A.B., Nielsen, C., Petrides, K.V. (2014) Trait emotional intelligence and leadership in a European multinational company. *Personality and Individual Differences*, 65, 65-68.
- Sternberg, R. J. (2008). *Psicologia cognitiva*. (4a ed.). (R. C. Costa, Trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Yang-Joong, Y. & Kyoung-Joo L. (2017). Social skills as a moderator between R&D personnel's knowledge sharing and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 387-400. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0156>.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

CONSIDERAÇÕES GERAIS DA PESQUISA

O objetivo geral deste trabalho foi investigar a relação de IE com G, HS e variáveis sociodemográficas e também como a IE se apresentava, em comparação com HS e G, em trabalhadores de diferentes áreas das organizações e em líderes e não líderes. Assim, esperava-se contribuir para um melhor entendimento da IE enquanto conceito e importância para diversas temáticas e contextos, podendo incrementar ainda mais a validade da IE na pesquisa aplicada.

Os dados que emergiram na pesquisa contribuíram para uma maior complementariedade da relação entre IE e G, uma vez que os resultados encontrados estavam de acordo com a maior parte dos trabalhos encontrados na literatura científica, ou seja, que existe correlação positiva significativa entre IE e G. Além do que, por ser investigada a relação de duas facetas da IE, percepção e compreensão emocional, com duas capacidades de raciocínio (RA e RV), foi possível encontrar resultados ainda mais específicos para IE e G ao observar, por exemplo, que a compreensão emocional se relaciona com maior magnitude e nível de significância com o raciocínio verbal do que com o abstrato, mas o raciocínio abstrato prediz melhor IE do que o verbal, por estar provavelmente mais relacionado à inteligência fluida.

Sobre os resultados da investigação entre IE e HS, como foi a primeira pesquisa empírica relacionando estes construtos, ainda serão necessários mais estudos para confirmar ou não a ausência de relação observada no presente trabalho. No entanto, esse dado é uma sugestão inicial de que o construto de IE não se sobrepõe as HS ou mesmo que essas variáveis avaliam aspectos diferentes das relações interpessoais.

Considerando diferentes variáveis e contextos para maior validade da IE na pesquisa aplicada, investigou-se ainda a relação de IE com renda familiar, sexo, idade e as diferenças do construto entre os profissionais de várias áreas e posição hierárquica nas organizações. As

principais contribuições se dão nos achados sobre a IE não se correlacionar com a renda, ou seja, o nível sociodemográfico das pessoas tende a não ter relação com o escore de IE. Além disso, o desempenho em IE não teve diferença entre os sexos biológicos, diferente dos da maioria dos estudos relacionando estas variáveis. Esse último resultado, pode indicar que as expectativas de comportamentos sociais estão mudando e, a partir disso, fazem com que a IE seja tão demandada nos homens como nas mulheres atualmente, e conseqüentemente tal resultado poderá se fazer presente de forma mais permanente em estudos futuros.

O estudo também traz dados para uma área específica, que é a organizacional, dentro da qual muito se difundiu sobre a IE, porém de forma não científica. Dessa forma, foi possível contribuir com maiores informações sobre IE no ambiente de trabalho, uma vez que no Brasil os estudos são escassos neste contexto e inexistia a comparação entre líderes e não-líderes. Com isso, as áreas de trabalho não se apresentaram como relevantes para a identificação de características mais ou menos inteligentes emocionalmente dos profissionais. Ademais, apesar de divulgado na literatura que os líderes são mais emocionalmente inteligentes que os liderados, pois têm maior capacidade de identificar as demandas emocionais dos profissionais da sua equipe e agir de acordo com a mesma, neste trabalho, os líderes tiveram resultados piores que os não-líderes.

Por fim, espera-se que os resultados apresentados nesta obra possam auxiliar e servir de apoio para novos estudos científicos de IE na pesquisa e no contexto de trabalho brasileiro. Considerando a IE um campo de estudos recentes principalmente no Brasil e que tem grande potencial de pesquisas futuras, sugere-se trabalhos que abordem os aspectos já discutidos, complementando estes resultados com novas variáveis, possibilidades de intervenção e treinamento de IE em diversos contextos.

APÊNDICES

Apêndice 1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE
Universidade Federal de São Carlos

Título da Pesquisa: “Habilidades sociais, inteligência emocional e tradicional em empregados de diferentes áreas das organizações”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “Habilidades sociais, inteligência emocional e tradicional em empregados de diferentes áreas das organizações”, desenvolvida pelo aluno de mestrado do Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos Isaías Peixoto dos Santos Nascimento, sob a responsabilidade da Prof^a Dr^a Monalisa Muniz docente deste mesmo programa. O presente TCLE será apresentado pelo aluno pesquisador como pesquisa de mestrado.

Ao assinar este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você atesta estar ciente que:

1. O objetivo desta pesquisa é verificar as características entre profissionais de diferentes áreas no ambiente organizacional em relação a habilidades sociais, inteligência emocional e tradicional, por meio da aplicação de um questionário de investigação sociodemográfica e de carreira profissional, do Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette), do Teste informatizado de Percepção das Emoções (PEP), do Teste informatizado de Conhecimento Emocional (CE) e da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR5) (Prova RV e Prova RA);
2. Sua contribuição se dará por responder um questionário sociodemográfico e de carreira profissional (QSCP), que contém 8 questões, do Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette), contendo 38 itens, do Teste informatizado de Percepção das Emoções (PEP) com 38 itens (vídeos de no máximo 8 segundos), o Teste informatizado de Conhecimento Emocional (CE), com 30 itens e da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) (Prova RV e Prova RA), contendo 50 itens (25 itens cada prova);
3. A aplicação dos instrumentos ocorrerá em local que proporcione privacidade e as condições necessárias, sempre resguardando para que seja em um ambiente adequado com boa iluminação, ventilação e sem barulhos e/ou interrupções. A aplicação dos instrumentos será de forma coletiva ou individual, em dia, horário e local combinado entre aplicador e participantes;
4. A presente pesquisa e os instrumentos a serem respondidos não visam promover julgamentos éticos, morais ou sociais sobre seu nível de inteligência emocional, tradicional ou habilidades sociais. Será mantido sigilo sob todas as suas informações. Tais instrumentos trazem riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço), e nenhum prejuízos a sua integridade física, apenas o investimento de parte de seu tempo. Caso o pesquisador perceba seu cansaço ou desconforto, ou mesmo você mencione, será verificada com você a continuidade da aplicação do instrumento ou o interrompimento, que poderá retomar em outro dia ou até mesmo não retomar, ficando a seu critério;

5. O aplicador oferecerá toda explicação antes da aplicação dos instrumentos, bem como sobre a pesquisa. E estará disponível a responder qualquer dúvida em qualquer momento;
6. Para minimizar qualquer desconforto e manter sua privacidade, o (QSCP), o IHS-Del-Prette, o Teste informatizado de Percepção das Emoções (PEP), o Teste informatizado de Conhecimento Emocional (CE) e a BPR-5 (Prova RV e Prova RA), apresentarão caráter anônimo, visto que todos apenas receberão uma numeração semelhante, para que possamos relacionar os dados obtidos, sem vinculá-los ao seu nome. Todas as informações obtidas serão sigilosas e a divulgação dos resultados será feita focalizando o conteúdo geral e os dados estatísticos, sem quaisquer pistas que possam identificá-lo/a;
7. Caso queira receber informações sobre os seus resultados individual na pesquisa, por favor, informe o seu nome nas provas que retornaremos, com os dados solicitados.
8. Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, devido a pesquisa se caracterizar por um levantamento de dados seguidos de correlação, sem caráter interventivo a fim de melhorias nos quesitos avaliados. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico;
9. Ao acessar os testes informatizados online, os dados das suas respostas também poderão ser utilizados para futuras pesquisas, além dessa, pois ficarão registrados em um banco de dados com acesso restrito a alguns pesquisadores. Ao entrar para realizar esses testes, há também um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que poderá ser aceito ou não por você. As condições já citadas acima neste Termo, serão válidas e aplicadas em caso de futuras pesquisas com os dados coletados nas suas respostas.
10. Obteve todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa;
11. Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento através dos e-mails:

Monalisa Muniz - monamuniz@gmail.com – Fone (16) 3306-6833

Isaías Peixoto dos Santos Nascimento – isaiaspeixotodsn@gmail.com - Fone (16) 3419-

6595

Após ser esclarecido (a) acerca da pesquisa e sua participação como voluntário (a), e havendo confirmação livre e espontânea em aceitar participar como voluntário (a), você deve assinar ao final desse documento, em duas vias. Uma via ficará com você e a outra via permanecerá com o pesquisador responsável. Em caso de dúvida em relação a esse documento, você poderá procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, que aprovou a presente pesquisa, e que funciona na Pró-reitora de Pós-Graduação e Pesquisa da UFSCar. Fone (16) 3351-8110. E-mail: cephumanos@power.ufscar.br.

Termo de consentimento livre, após esclarecimento:

Eu _____ li e/ou ouvi o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e quais procedimentos a que serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não trará consequências para minha vida. Sei que meu nome ou dado de identificação pessoal não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo.

Eu concordo em participar do estudo.

São Carlos, SP, _____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) participante voluntário(a)

RG: _____

CPF: _____

Pesquisador Responsável

Dr^a Monalisa Muniz

Universidade Federal de São Carlos

Assinatura do Aluno Pesquisador

Isaías Peixoto

Universidade Federal De São Carlos

ANEXO

Anexo 1. Parecer do Comitê de Ética



UFSCAR - UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SÃO CARLOS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Habilidades sociais, inteligência emocional e tradicional em empregados de diferentes áreas das organizações.

Pesquisador: Monalisa Muniz Nascimento

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 70079817.6.0000.5504

Instituição Proponente: CECH - Centro de Educação e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.232.240

Apresentação do Projeto:

O projeto intitulado “HABILIDADES SOCIAIS, INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E TRADICIONAL EM EMPREGADOS DE DIFERENTES ÁREAS DAS ORGANIZAÇÕES” foi bem estruturado em revisão bibliográfica e em concepção metodológica, demonstrando sua relevância para sociedade.

Objetivo da Pesquisa:

A pesquisadora esclarece que o objetivo principal é “verificar as características entre profissionais de diferentes áreas no ambiente organizacional em relação a habilidades sociais, inteligência emocional e tradicional...”

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No TCLE, a pesquisadora informa que “A presente pesquisa e os instrumentos a serem respondidos não visam promover julgamentos éticos, morais ou sociais sobre seu nível de inteligência emocional, tradicional ou habilidades sociais. Será mantido sigilo sob todas as suas informações. Tais instrumentos trazem riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço), e nenhum prejuízos a sua integridade física, apenas o investimento de parte de seu tempo. Caso o pesquisador perceba seu cansaço ou desconforto, ou mesmo você mencione, será verificada com você a continuidade da aplicação do instrumento ou o interrompimento, que poderá retomar em outro dia ou até mesmo não retomar, ficando a seu critério”.

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



Continuação do Parecer: 2.232.240

Benefícios apresentados pelo pesquisador:

O participante não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, devido a pesquisa se caracterizar por um levantamento de dados seguidos de correlação, sem caráter interventivo afim de melhorias nos quesitos avaliados. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

-

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Adequados. TCLE precisa ser reorganizado. Contém todas as informações mas precisa ser readequado como condição necessária para ser apresentado ao participante.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado na condição de acrescentar no TCLE o telefone para contato com o pesquisador e os seguintes itens obrigatórios descritos na Resolução 466/12, os quais estão descritos em uma frase no final do TCLE, mas devem estar mais claramente expostos como itens importantes do TCLE:

- d) garantia de plena liberdade ao participante da pesquisa, de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma;
- e) garantia de manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as fases da pesquisa;
- f) garantia de que o participante da pesquisa receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- g) explicitação da garantia de ressarcimento e como serão cobertas as despesas tidas pelos participantes da pesquisa e dela decorrentes; e
- h) explicitação da garantia de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_930958.pdf	30/05/2017 15:12:16		Aceito

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



Continuação do Parecer: 2.232.240

Declaração de Instituição e Infraestrutura	AutorizacaoDaInstituicao.pdf	30/05/2017 13:30:44	Isaías Peixoto dos Santos Nascimento	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	30/05/2017 13:28:45	Isaías Peixoto dos Santos Nascimento	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetodePesquisaMestradoIsaias.doc	30/05/2017 13:27:05	Isaías Peixoto dos Santos Nascimento	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto.pdf	30/05/2017 13:25:16	Isaías Peixoto dos Santos Nascimento	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO CARLOS, 22 de Agosto de 2017

Assinado por:
Priscilla Hortense
(Coordenador)

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

Anexo 2: Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional

Questionário Sociodemográfico e de Carreira Profissional (QSCP)

Número do Participante: _____

Empresa: _____

Orientações:

- Só responda esse questionário após ter concordado e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

- Responda acima qual o seu número e o nome da empresa de contrato
- 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. Suas respostas serão usadas para fins de pesquisa, e possuem caráter confidencial, de uso apenas dos pesquisadores.

1.1. Eu tenho _____ anos.

1.2. 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)

1.3. Qual a sua renda média FAMILIAR:

- () 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

1.4. Seu sexo biológico é:

- () Feminino
- () Masculino

2.1. Há quanto tempo exerce atividades laborais remuneradas (é empregado):

- () Nunca fui empregado
- () Até 2 anos
- () De 2 a 5 anos
- () De 6 a 10 anos
- () De 11 a 20 anos
- () De 21 a 30 anos
- () Acima de 30 anos

2.2. Em qual GRANDE ÁREA baixo você se encontra ou mais trabalhou na sua carreira?

- Administrativa** (Compras, Controladoria, Contabilidade, Exportação, Financeiro, Recursos Humanos (Gente e Gestão) e afins)
- Comercial** (Vendas (interna e externa), Marketing e afins)
- Produção** (Almoxarifado, Produção, Controle da Qualidade, Gestão da Qualidade, Embalagem, PCP e afins)
- Técnica/Engenharia** (Engenharia, Projeto e Desenvolvimento, Tecnologia da Informação, Assistência Técnica e afins).
- Outra:** (preenchimento opcional) _____

2.3. Exerce ou exerceu, ao longo da sua carreira, função de liderança (gestão de pessoas)?

- Sim
- Não

2.4. Se “Sim” na questão anterior, há/por quanto tempo?

- Até 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- De 21 a 30 anos

Muito Obrigado Por Sua Participação.