

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

ORJANA DE OLIVEIRA PACHECO

**ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS  
EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL BRASILEIRO**

São Carlos – SP

Novembro, 2023

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



**ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS  
EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL BRASILEIRO**

Tese de Doutorado 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 Doutor em Psicologia

**Área de Concentração:**

Comportamento social e processos cognitivos

**Aluno:** Orjana de Oliveira Pacheco

**Orientadora:** Profa. Dra. Monalisa Muniz

São Carlos – SP, 2023

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**Apoio Financeiro:**

Programa de Excelência Acadêmica (PROEX) da Coordenação de Aperfeiçoamento de  
Pessoal de Nível Superior (CAPES), conforme Portaria CAPES nº 206/2018.

Dedico este trabalho à minha família e todos que me apoiaram durante essa jornada!

## **Agradecimentos**

Uma tese, independentemente da autoria individual, é uma construção resultante do esforço coletivo de muitos que contribuem de forma indireta ou, no caso desta pesquisa, diretamente para a sua criação. Agradeço a Deus, pela saúde e sabedoria que nos proporciona todos os dias. À minha família, especialmente aos meus pais e ao meu irmão, pelo apoio dado e por estarem sempre comigo no momento das minhas decisões. Ao meu querido marido, Marcos Rossi, pessoa maravilhosa e companheiro inseparável. À minha filha Ana Carolina, que me inspira e me ensina diariamente.

Gostaria de expressar meu agradecimento à Dra. Monalisa Muniz, que desde o primeiro contato foi muito amável e cuidadosa em suas considerações. À orientação desta tese, pela inspiração, apoio e sua disposição para fomentar um diálogo de conhecimentos com estudantes e orientandos, marcado por afeto e carinho, algo difícil e raro em um ambiente acadêmico formal, com relações hierárquicas. Durante esses quatro anos, aprendi muito e sou grata por essa jornada de aprendizado. Tenha certeza de que me sinto uma pessoa muito mais preparada do ponto de vista profissional e pessoal. Muito obrigada por potencializar o melhor das pessoas e gratidão por acreditar na minha pessoa e me apoiar durante essa jornada.

Também desejo agradecer aos membros da banca: Dr. Fabiano Koich Miguel, Dr. Hugo Ferrari Cardoso, Dra. Karina da Silva Oliveira, Dra. Patrícia Waltz Schelini e Dra Sônia Maria Guedes Gondim. O que devo às reflexões e dedicação desses professores e pesquisadores que, dedicados e comprometidos leram o nosso trabalho e apontaram informações e, transformações importantes desde o exame de qualificação nesta tese. É um privilégio ter a oportunidade de aprender com suas vivências e reflexões.

Agradeço à equipe da Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPsi) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) por ajudar em todos os momentos

solicitados. Agradeço também à Professora Rosemeire Aparecida Scopinho por acompanhar os primeiros passos da primeira disciplina que realizarei como aluna especial no programa.

Quero expressar minha gratidão a todos os participantes em todos os estudos e etapas do meu projeto de pesquisa desta tese, cujas entrevistas, ideias, reflexões, sugestões, depoimentos, críticas, experiências de vida, luta ou colaboração em pesquisas influenciaram o desenvolvimento das minhas ideias, dando forma a esta tese. Aos colegas, amigos e companheiros que tiveram envolvimento direto e contribuíram para a construção da própria tese. Os momentos "sozinha" em frente ao computador foram compensados pelos muitos momentos em que o processo se tornou coletivo.

Agradeço aos que me educaram desde cedo e compartilharam seus conhecimentos, tanto no campo da psicologia quanto além dele: desde os anos da área de Recursos Humanos e me estimularam a afirmar cada vez mais meu compromisso com esse campo de saberes. Aos meus líderes desde aqueles que apenas passaram na minha vida e aqueles verdadeiros inspiradores líderes: Luiz Francisco Bueno, Pedro Bordini Faleiros, Angélica Soares Amaral Ribeiro.

Agradeço aos amigos do PPGPSi e colegas do grupo de pesquisa, em especial ao Dr. Isaías Peixoto, Dra. Paloma Almeida e Dr. Alex Bacadini França.

Agradeço ao autor do instrumento australiano de autorrelato de Inteligência Emocional (IE) *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) Gilles Gignac pela autorização do estudo de adaptação do instrumento e pela parceria investida em todo esse período.

Escrever uma tese demanda paciência daqueles mais próximos e, ao mesmo tempo, requer um grande apoio. E, antes de qualquer outra pessoa, insisto no agradecimento à minha família. Muito do que faço e sou não seria possível sem o apoio e o carinho que recebo dela. Embora tenha citado apenas alguns nomes, saibam que minha gratidão se estende a todos.

Gostaria de citar o nome de cada um, mas por questão de espaço, sintam-se representados pelos que citei, pois todos têm sua importância e contribuição nesse percurso.

Espero ter a oportunidade de agradecer pessoalmente a cada um de vocês quando finalmente entregar esta tese.

Muito obrigada!

## SUMÁRIO

Lista de abreviações.....	13
Lista de tabelas, figuras e anexos .....	17
RESUMO .....	18
INTRODUÇÃO GERAL .....	21
Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e Inteligência Emocional .....	21
Tabela 1 - Apresentação dos modelos de IE .....	26
Instrumentos de medida de IE .....	29
Medidas específicas para o contexto organizacional .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 32
Fundamentação teórica do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS IE).....	36
Figura 1 – Descrição da evolução das dimensões do SUEIT para o GENOS IE .....	38
Proposta de adaptação transcultural do GENOS para o contexto organizacional brasileiro .....	44
ARTIGO 1 .....	46
Artigo 1: Adaptação linguístico-cultural e semântica do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS) para o contexto organizacional brasileiro .....	47
Resumo .....	47
<i>Etapa 1</i> - Tradução do GENOS do idioma de origem para idioma alvo.....	54
Método .....	54
Participantes .....	54
Instrumentos .....	55
Procedimento.....	55
<i>Etapa 2</i> - Síntese das versões traduzidas do GENOS.....	56
Método .....	56
Participantes .....	56
Instrumento.....	57
Procedimento.....	58
Análise de dados.....	58
Resultados.....	59
<i>Etapa 3</i> - Avaliação da versão-síntese do GENOS por juízes especialistas.....	60
Método .....	60
Participantes .....	60
Instrumentos .....	61
Procedimentos .....	62
Análise de dados.....	64
Tabela 1 – Análise de Concordância e Confiabilidade da avaliação dos juízes .....	64

<i>Etapa 4 - Avaliação do GENOS pelo público-alvo.....</i>	67
Método .....	67
Participantes .....	68
Instrumentos .....	68
Procedimentos .....	68
Análise de dados.....	70
Resultados .....	71
Tabela 2 – Análise de concordância item a item dos respondentes da população-alvo .....	71
<i>Etapa 5 – Tradução reversa para o idioma de origem (back translation).....</i>	76
Método .....	76
Participantes .....	77
Instrumentos .....	77
Procedimentos .....	77
Análise de dados.....	78
Resultados .....	78
<i>Etapa 6 – Avaliação pelo autor da versão final do GENOS traduzido e adaptado. ....</i>	79
Método .....	79
Participantes .....	79
Instrumentos .....	80
Procedimentos gerais e resultados.....	80
Discussão Geral.....	81
Referências .....	86
ARTIGO 2 .....	92
Artigo 2: Evidências de validade da estrutura interna do instrumento do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) .....	93
Resumo .....	94
Fase 1: evidências de validade com base na estrutura interna (dimensionalidade) .....	100
Método .....	100
Participantes .....	100
Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Teoria de Resposta ao Item (TRI) .....	100
Análise Fatorial Confirmatória (AFC) .....	101
Instrumentos .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 102
Procedimentos .....	103
Procedimentos de análise dos dados .....	105
Resultados .....	108

Tabela 1.2 – Cargas fatoriais para a versão brasileira do instrumento GENOS EI (GENOS-EI-Br).....	109
Tabela 2.2 – Parâmetros preliminares de discriminação para a versão brasileira do GENOS EI.....	112
	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
Tabela 3.2 – Parâmetros preliminares de dificuldade dos itens para a versão brasileira do GENOS EI .....	114
Tabela 4.2 – Modelo Fatorial Confirmatório – Indicadores e cargas fatoriais padronizadas estimadas.....	116
Tabela 5.2 – Coeficientes de Alpha de Cronbach Ômeda de McDonald e de Confiabilidade Composta .....	118
Fase 2: evidências de validade com base na estrutura interna (precisão do GENOS EI-Br): consistência interna e estabilidade temporal.....	119
Método .....	119
Participantes .....	119
Análise de dados.....	121
Resultados .....	122
Tabela 6.2 – Coeficientes de correlação de Spearman e os Coeficientes de Correlação Intraclasse (ICC) de cada Fator em cada momento da coleta .....	122
Discussão Geral .....	123
Tabela 7.2 – Fatores e itens do GENOS EI x Fatores e itens da versão brasileira do GENOS EI .....	123
Referências .....	130
ARTIGO 3 .....	136
Artigo 3: Evidências de validade para o GENOS EI-Br no contexto organizacional: autoeficácia, satisfação no trabalho e personalidade.....	137
Resumo .....	137
Método.....	146
Participantes.....	146
Instrumentos.....	147
Procedimentos.....	150
Análise dos Dados .....	151
Resultados.....	152
Tabela 1.3 – Estatísticas descritivas das escalas GENOS-EI-Br, EST-15, EAO-VB e BFI-153 .....	
Tabela 2.3 – Correlações entre os fatores do GENOS-EI-Br e os escores de satisfação no trabalho, autoeficácia e traços de personalidade.....	155

Tabela 3.3 – Dependente: Autoeficácia. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo .....	160
Tabela 4.3 – Dependente: Dimensões da EST-15. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo .....	161
Tabela 5.3 – Dependente: Dimensões da escala GENOS-EI-Br. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo .....	165
Discussão Geral .....	168
Referências .....	174
Considerações Finais - Geral .....	183
Referências – Introdução Geral e Considerações Finais .....	186
ANEXO I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE- Estudo 1 – Etapa 1 - Tradutores .....	195
ANEXO II - TCLE - Artigo 1 – Etapa 3 – Juízes especialistas .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 197
ANEXO III - TCLE - Artigo 1 – Etapa 4 – População-alvo .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 199
ANEXO IV - TCLE - Artigo 1 – Etapa 5 – Tradutores .....	19502
ANEXO V - Termo de Sigilo e Confidencialidade – TSC – Tradutor ....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 204
ANEXO VI - Termo de Sigilo e Confidencialidade – TSC – Juiz.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 205
ANEXO VII - TCLE - Artigo 2 - População-alvo .....	19506
ANEXO VIII - Artigo 1 e 2 - Questionário Sócio Demográfico Profissional (QSP) .....	209
ANEXO IX - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – Parte 2 - Estudo 2 e Estudo 3 .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b> 211

## **Lista de abreviações**

AAE - Autogestão e Autocontrole Emocional (Primeiro Fator do GENOS EI adaptado para o Brasil)

AEE - Autoconsciência e Expressão Emocional (Segundo Fator do GENOS EI adaptado para o Brasil)

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

AFE – Análise Fatorial Exploratória

AGE – Quinto fator do GENOS IE - Autogestão Emocional

AIC- Critério de Informação de Akaike

AS - Adequação Semântica

ASE – Primeiro fator do GENOS IE - Autoconsciência Emocional

AE – Sétimo fator do GENOS IE - Autocontrole Emocional

BIC - Critério de Informação Bayesiano

BIE – Bateria de Inteligência Emocional

BFI-20 - *A Short Version of the Big Five Inventory* – versão curta da Bateria Fatorial de Personalidade

BOLIE - Bateria Online de Inteligência Emocional

CEO- Terceiro fator do GENOS IE - Consciência Emocional dos Outros

CEP – Comitê de Ética em Pesquisas

CFI - Índice de Ajuste Comparativo

CFP – Conselho Federal de Psicologia

CGEO - Consciência e Gestão Emocional dos Outros (Terceiro Fator do GENOS EI adaptado para o Brasil)

CLT – Consolidação da Leis Trabalhistas

DWLS - Diagonally Weighted Least Squares

EAO – VB – Versão Breve da Escala de Autoeficácia Ocupacional

EE- Segundo fator do GENOS IE Expressão Emocional

EQ-i – Bar-On Emotional Intelligence Inventory

EST-15 – Versão reduzida da Escala Satisfação no Trabalho

FT - Fator da IE avaliado pelo item

GENOS IE - Genos Emotional Intelligence Inventory

GEC0 - Geneva Emotional Competence Test

GEO- Sexto fator do GENOS IE - Gestão Emocional dos Outros

GPIE – Grupo de Pesquisa de Inteligência Emocional da UFSCar

GRM - Graded Response Model (Modelo de Resposta Graduada)

ICE – Inventário de Competências Emocionais

IE – Inteligência Emocional

ICC - Coeficiente de Correlação Intraclasse

ITC - International Test Commission

IVC – Índice de Validade de Conteúdo

J1 ou J2 – Primeiro Juiz ou Segundo Juiz, respectivamente

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

LADHECO - Laboratório de Desenvolvimento Humano e Cognição da UFSCar

LD - Local Dependence

MDISC - Índice de Discriminação de Itens

MIE – Medida de Inteligência Emocional

MSCEIT – Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test

PEP – Teste informatizado de Percepção de Emoções

PESO - Percepção Emocional em Si e nos Outros (Quarto Fator do GENOS EI adaptado para o Brasil)

POT - Psicologia Organizacional e do Trabalho

PRISMA - Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses

QSP - Questionário Socioeconômico e Profissional

RHO - Correlação de Spearman

RC - Representação do construto

RMSEA - Root Mean Square Error of Approximation

RR- Quarto fator do GENOS IE - Raciocínio Emocional

RSL - Revisão Sistemática da Literatura

SRMR - Standart Root Mean Square Residual

SSRI – The Schutte Self-Report Inventory

SBPOT - Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

STEU - Situational Test of Emotional Understanding

SUIET - Teste de Inteligência Emocional da Universidade de Swinburne

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TEIQUE - Trait Emotional Intelligence Questionnaire

TIEC – Teste de Inteligência Emocional para Crianças

TIET - Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho

TLI - Índice de Tucker-Lewis

TRI – Teoria de Resposta ao Item

TMMS - Trait Meta-Mood Scale

TSC - Termo de Sigilo e Confidencialidade

ULS - Un-weighted Least Squares

UVA - Unique Variable Analysis

VIF – Variance Inflation Factor

WEIP - Workgroup emotional intelligence Scale

WEF - World Economic Forum

WLEIS- Wong and Law's Emotional Intelligence Scale

WoS – Web of Science

## Lista de tabelas, figuras e anexos

INTRODUÇÃO GERAL .....	21
Tabela 1 - Apresentação dos modelos de IE .....	26
Figura 1 – Descrição da evolução das dimensões do SUEIT para o GENOS IE .....	29
Artigo 1: Adaptação linguístico-cultural e semântica do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS) para o contexto organizacional brasileiro .....	47
Tabela 1 – Análise de Concordância e Confiabilidade da avaliação dos juízes .....	<b>Erro!</b>
<b>Indicador não definido.</b> <sup>64</sup>	
Tabela 2 – Análise de concordância item a item dos respondentes da população-alvo .....	71
Artigo 2: Evidências de validade da estrutura interna do instrumento do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) .....	92
Tabela 1.2 – Cargas fatoriais para a versão brasileira do instrumento GENOS EI (GENOS-EI-Br) .....	109
Tabela 2.2 – Parâmetros preliminares de discriminação para a versão brasileira do GENOS EI .....	112
Tabela 3.2 – Parâmetros preliminares de dificuldade dos itens para a versão brasileira do GENOS EI .....	114
Tabela 4.2 – Modelo Fatorial Confirmatório – Indicadores e cargas fatoriais padronizadas estimadas .....	116
Tabela 5.2 – Coeficientes de Alpha de Cronbach Ômeda de McDonald e de Confiabilidade Composta .....	118
Tabela 6.2 – Coeficientes de correlação de Spearman e os Coeficientes de Correlação Intraclasse (ICC) de cada Fator em cada momento da coleta .....	122
Tabela 7.2 – Fatores e itens do GENOS EI x Fatores e itens da versão brasileira do GENOS EI .....	123
Artigo 3: Evidência de validade para o GENOS EI no contexto organizacional: autoeficácia, satisfação no trabalho e personalidade. ....	137
<a href="#"><u>Tabela 1.3 – Estatísticas descritivas das escalas GENOS EI, EST-15, EAO-VB e BFI-20</u></a> .....	<a href="#"><u>153</u></a>
Tabela 2.3 – Correlações entre os fatores do GENOS EI e os escores de satisfação no trabalho, autoeficácia e traços de personalidade .....	155
Tabela 3.3 – Dependente: Autoeficácia. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo .....	160
Tabela 4.3 – Dependente: Dimensões da EST-15. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo .....	161

Tabela 5.3 – Dependente: Dimensões da escala GENOS EI. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo ..... 165

Pacheco, O. O. (2023). *Estudo de adaptação transcultural do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) para o contexto organizacional brasileiro*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

### RESUMO

A Inteligência Emocional (IE) tem sido apontada como uma competência importante para diversos contextos, entre esses o organizacional. No entanto, no que diz respeito a investigações científicas, é fundamental dispor de instrumentos de qualidade para a mensuração da IE. Em razão da escassez de instrumentos de IE para o contexto organizacional brasileiro, a presente pesquisa teve por objetivo realizar estudos de adaptação transcultural e evidência de validade do instrumento estrangeiro de autorrelato - *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto laboral brasileiro. Para esse propósito, a pesquisa contou com a participação de 589 trabalhadores e foi subdividida em três estudos - artigos. O primeiro objetivou o processo de adaptação linguístico-cultural e semântica do GENOS EI em seis etapas. Como resultado, foram obtidas a evidência de validade de conteúdo do instrumento adaptado para o contexto laboral brasileiro. O segundo teve como finalidade a busca das evidências de validade da estrutura interna. Os resultados desse artigo dois apontaram uma organização fatorial do GENOS EI adaptado (GENOS-EI-Br) diferente da estrutura original, em vez de sete fatores foram identificados quatro. Essa nova configuração eliminou 30 itens do total de 70 do instrumento original a partir de critérios estabelecidos e indicadores robustos e aplicados a Análise Fatorial Exploratória (AFE) e, posteriormente confirmados pela Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Ao considerar o instrumento como um todo, o Fator Geral apresentou índices de Alfa de Cronbach

( $\alpha = 0,92$ ; IC 95%[0,91-0,93]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,92$ ; IC 95%[0,91-0,93]) e a estimativa de precisão dos fatores foi de 0,52 a 0,83 e o Fator Geral de 0.85. Por fim, o terceiro artigo buscou evidências de validade relacionada do GENOS-EI-Br baseada na relação com outras variáveis do âmbito laboral: autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade. Os resultados obtidos das análises correlacionais demonstraram uma correlação positiva, significativa e moderada entre o GENOS-EI-Br e a autoeficácia, bem como entre três dos quatro fatores do GENOS-EI-Br e a satisfação no trabalho. Houve também uma correlação positiva, significativa e baixa, do GENOS-EI-Br com quatro dos cinco fatores de personalidade, excetuando o fator neuroticismo. Por meio de análises de regressão, foi possível identificar que somente o primeiro fator, Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), do GENOS-EI-Br, prevê de forma significativa os níveis de autoeficácia e satisfação no trabalho e que os fatores de personalidade predizem a IE na amostra coletada. Os três estudos indicam resultados positivos de evidências de validade para o GENOS-EI-Br, instrumento adaptado ao contexto laboral brasileiro.

**Palavras chaves:** inteligência emocional; contexto organizacional; adaptação de instrumento; GENOS EI; adaptação transcultural.

#### **ABSTRACT**

The Emotional Intelligence (EI) has been pointed as an important competence to several contexts, among them, the organizational. However, related to the scientific investigations, it's fundamental to dispose of quality instruments to the EI measure. Due to the scarcity of the IE instruments to the Brazilian organizational context, the current research aimed to realize transcultural adaptation studies and validity evidence of the self-report foreign instrument-Genos Emotional intelligence inventory (GENOS EI) to the Brazilian laboral context. To this

purpose, the research took in consideration 589 workers and was subdivided by in three studies- Articles. The first aimed at the linguistic- cultural adaptation process and GENOS EI semantic in six stages. As a result, it was got the context validity evidence of the adapted instrument to the Brazilian laboral context. The second aimed the search of the validity evidences of the internal structure. The results of this second article pointed the GENOS-EI-Br factorial organization adapted different from the original structure, once out of seven factors, it was identified four. This new configuration eliminated thirty items out of seventy from the original, from the established criteria on and vigorous indicators and applied to the Exploratory Factorial Analysis (EFA) and, later on confirmed by the Confirmatory Factorial Analysis (AFC). Considering the instrument as a whole, the general factor presented indexes of Cronbach Alpha ( $\alpha=0.92$ ; IC 95% [ 0,91-0,93]) and Mc Donald omega ( $\omega=0,92$ ;IC 95%[ 0,91-o,93) and the factors accuracy estimation was from 0,52 to 0,83 and the general factor of the 0,85. Finally, the third article searched for the validity evidences related to the GENOS-EI-Br adapted to the Brazilian organizational context based on the report with other variable of the Laboral ambit: self-efficiency, personality and work satisfaction. The obtained results of the correctional analysis demonstrated a positive correlation, meaningful and moderated between the GENOS-EI-Br and the self-efficiency, as well as among three out of the four factors of the GENOS-EI-Br and the work satisfaction. There was also a positive correlation, meaningful and low of GENOS-EI-Br with four out of five personality factors, exhausting the neuroticism factor. Through regression analyses, it was possible to identify that only the first factor, self-management and emotional self-control (AAE), of GENOS-EI-Br, predict in a meaningful way, the levels of work satisfaction and self-efficiency and the personality factors predict the EI in the collected sample. The three studies indicate positive results of the validity evidence to the GENOS-EI-Br adapted to the Brazilian laboral context.

**Key words:** Emotional intelligence; organizational context; instrument adaptation; GENOS EI; transcultural adaptation.

## INTRODUÇÃO GERAL

### **Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e Inteligência Emocional (IE)**

Conhecimentos históricos provenientes das ciências, como Sociologia, Economia, Filosofia e Psicologia contribuem para o entendimento de que o trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza (Codo, 1997). Esse fenômeno pode ser considerado parte geradora de significado e desenvolvimento do ser humano. Dessa forma, pode-se entender que o trabalho é fundamental na vida humana e, por meio dele, o homem satisfaz algumas das suas necessidades e atende demandas da sociedade (Zanelli et al., 2014).

O trabalho, uma atividade essencialmente humana, intencional e gerador de significados para o trabalhador, é um tema de estudo em diversas áreas, inclusive da Psicologia. De acordo com Zanelli e colaboradores (2014), a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surgiu com o interesse do estudo das relações de trabalho. A POT nasceu entre o final do século XIX e início do século XX, em razão das demandas de trabalho da produção emergente do modelo econômico capitalista que visa ao lucro e à acumulação das riquezas. Como área de atuação da Psicologia, a POT possui influências iniciais da Psicologia Social e do estudo das relações dos grupos (Zanelli et al., 2004).

As mudanças advindas da globalização têm transformado o sentido, o significado e principalmente as relações de trabalho com o surgimento das novas demandas organizacionais (Tolfo, 2015). Diante desse cenário, o profissional da POT, pode ser um fator de influência para além dos processos de seleção, contribuindo para a produtividade das empresas atuando nas áreas de treinamento e desenvolvimentos dos trabalhadores, enfatizando o trabalho em

equipe e as competências requeridas pelo contexto organizacional. Para a atuação em POT no Brasil, foi publicado em 2020 pela Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) o referencial da atuação profissional em POT. Esse material organiza a POT em quatro campos de atuação: Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Gestão de Pessoas e Docência/Pesquisa. A Psicologia Organizacional diz respeito a questões relacionadas à interação entre o comportamento no trabalho e a organização onde este ocorre, incluindo como subcampos: comportamento organizacional, mudança, inovação e transformação organizacional, comportamento econômico e do consumidor. Já a Psicologia do Trabalho trata de respostas a questões relacionadas ao comportamento humano e ao trabalho (emprego e/ou tarefas), abrangendo os seguintes subcampos: fatores humanos no trabalho, saúde e segurança no trabalho, orientação profissional e de carreira e relações de trabalho e de emprego. O campo da Psicologia e Gestão de Pessoas refere-se a questões relacionadas às práticas utilizadas para organizar a ação individual e a coletiva, de forma congruente com os objetivos e a missão das organizações e inclui os seguintes subcampos: psicologia de pessoal, recrutamento e seleção, desempenho no trabalho e da organização e, por fim, treinamento, desenvolvimento e educação. O último campo é Docência e Pesquisa, que engloba as temáticas de pesquisa e ensino em POT (SBPOT, 2020). Dessa forma, o psicólogo organizacional e do trabalho deve compreender toda a abrangência dos quatro campos e, de acordo com Gondim, Souza e Peixoto (2013), identificar as concepções, dinâmicas e práticas das organizações, reconhecer os limites e possibilidades do seu trabalho.

Dentro do campo da Psicologia e Gestão de Pessoas, discute-se a temática das competências. Em relação ao estudo das competências dentro do panorama organizacional, em 1971 foi criado em Genebra (Suíça), o *World Economic Forum* (WEF), na tradução como Fórum Econômico Mundial, cujo objetivo principal é de “melhorar a situação do mundo” em relação às questões sobre trabalho. A WEF é uma organização internacional que estuda o

mercado econômico e social junto aos efeitos da globalização a fim de compreender os seus impactos sobre o mundo, de forma a minimizar os efeitos negativos e potencializar os positivos.

Uma das ações da WEF é a elaboração de um relatório sobre as competências necessárias para o mundo do trabalho. Desde 2016, esse relatório, então denominado “O Futuro do Trabalho”, tem sinalizado a Inteligência Emocional (IE) como uma competência importante para profissionais de múltiplas áreas (WEF, 2016). Esse documento foi oriundo de pesquisas realizadas com as 300 maiores empresas globais, e uma atualização recente (outubro de 2020) indicou a IE como uma das quinze competências de destaque para o mercado de trabalho até 2025. Além disso, a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) intensificou a compreensão sobre a importância da IE para que as pessoas consigam lidar melhor com as emoções, inclusive em situação dentro do mercado de trabalho (Bezerra, et al.,2020).

Além disso, é importante enaltecer que IE estabelece conexões significativas com outros construtos emocionais. A IE estabelece fronteiras de intersecção com diversos outros construtos que abordam a emoção, pois há variadas medidas de Competências emocionais e regulação emocional no trabalho, e também relacionadas ao estudo das emoções que se dedicam a facetas semelhantes às abordadas pelas medidas de IE. A relação entre IE, Competências Socioemocionais e Habilidades Sociais é evidenciada na convergência de seus conceitos. Enquanto a IE enfatiza a consciência emocional, as Competências Socioemocionais abrangem áreas como adaptação e relacionamentos, e as Habilidades Sociais focam em comportamentos sociais ajustados. Juntos, esses construtos formam uma abordagem abrangente que articula cognição, emoção e habilidades sociais para promover o desenvolvimento holístico das capacidades humanas (Gondim et al., 2022)

Estudos científicos também apontaram a IE como competência importante para os profissionais, demonstrando sua associação com um melhor desempenho profissional no estudo meta-analítico de O'Boyle et al. (2011); na pesquisa de Adigüzel e Kuloğlu (2019)

( $r=0,51$ ). Outras pesquisas indicaram que as pessoas mais inteligentes emocionalmente tendem a ter melhor saúde mental e mais engajamento no trabalho (Extremera et al., 2018), mais satisfação com o apoio social no local de trabalho (Schutte & Loi, 2014) e uma percepção mais favorável do seu local de trabalho (Houghton et al., 2012). Já o estudo de Maamari e Majdalani (2017) dissertou a relação positiva entre IE e liderança transformacional ( $r=0,37$ ) e a pesquisa de Adigüzel e Kuloğlu (2019) relacionou a IE com a liderança autêntica e melhores desempenhos ( $r=0,51$ ). Além disso, pesquisas também sugeriram que a IE pode ajudar a mudar as atitudes e comportamentos dos funcionários em trabalhos que envolvem demandas emocionais, reduzindo o estresse no trabalho e aumentando a satisfação no trabalho (Miao et al., 2017a; Miao et al., 2017b; Sanchez-Gomez & Bresó, 2020). Por meio desses trabalhos, observa-se a relevância da IE no âmbito ocupacional e a importância do conhecimento dos seus estudos acadêmicos aplicados.

A realização das pesquisas citadas pode também ser entendida em decorrência da valorização da IE nas organizações. Há quase 30 anos a IE faz parte de forma mais intensa do vocabulário das organizações. A popularização do termo IE “Inteligência Emocional” nas organizações foi obtida a partir da publicação do livro homônimo “Inteligência Emocional”, escrito pelo jornalista e psicólogo norte-americano Daniel Goleman em 1995 (Roberts et al., 2002). Nessa obra, o autor Goleman (1995) relacionou IE ao comportamento social do indivíduo e ao sucesso do desempenho, associando esse tema a outros construtos da psicologia, tais como empatia, habilidades sociais e motivação, que chamaram a atenção dos profissionais do contexto organizacional (Roberts et al., 2002). A partir de então, muitos manuais e cursos foram construídos para ensinar como desenvolver a IE, contudo o que Goleman (1995) apresentou como IE não se respaldava em evidência científica (Mayer, 2001; Roberts et al., 2002, Primi, 2003).

No ano de 1985, o termo “Inteligência Emocional” surge pela primeira vez na dissertação de mestrado de Wayne Payne intitulada *A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence* (Gonzalez, 2012). Porém, o estudo científico da IE teve início em 1990 com os pioneiros Peter Salovey e John Mayer, na Universidade de Yale, nos Estados Unidos. Esses pesquisadores entenderam a IE como uma capacidade intelectual, conceituando-a como a capacidade de o indivíduo perceber e regular emoções em si e nos outros e de utilizá-las para se adaptar ao meio (Salovey & Mayer, 1990).

Após algumas revisões quanto ao conceito, a IE foi apresentada como um construto psicológico, sendo a capacidade de o indivíduo perceber emoções, de acessá-las e gerá-las de forma a ajudar os processos de pensamento, a capacidade de compreender a emoção e a conhecê-la, e a capacidade de regular as emoções para promover o crescimento emocional e intelectual (Mayer et al. 2002a). Essa concepção da IE é compreendida como modelo de Habilidades Cognitivas (Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 2002a; 2016). Em 2016, foi publicado um artigo com atualizações sobre a teoria da IE, mas que reafirmou a estrutura com quatro facetas hierárquicas: 1) Percepção das emoções: percepção, avaliação e expressão das emoções; 2) Facilitação do pensamento: Emoção como facilitadora do pensamento, 3) Conhecimento emocional: a compreensão e análise de emoções, 4) Regulação emocional: controle reflexivo das emoções (Mayer et al. 2016).

A percepção das emoções é a primeira faceta, entendida como a capacidade de demonstrar emoções de forma precisa e clara e de diferenciar emoções precisas e imprecisas. Já a segunda, facilitação do pensamento é aquela que associa à utilização do sentimento como um estímulo discriminativo de situações internas ou externas, pode auxiliar na tomada de decisão de modo que aquele que utiliza a emoção como elemento discriminativo, pode demonstrar uma melhor capacidade de raciocínio e resolução de problemas de forma mais efetiva. A terceira faceta da IE, compreensão e análise das emoções diz respeito à capacidade

de compreender as emoções, simples ou complexas, e as relações entre elas, suas causas e consequências e as mudanças entre as emoções. Por último, o gerenciamento emocional refere-se à capacidade de regular as reações emocionais, monitorar, refletir e gerir as emoções (em si mesmo e nos outros) (Mayer et al., 2016).

A partir da introdução da investigação do fenômeno da IE, outros pesquisadores propuseram modelos para a compreensão desse construto. No artigo de Wittmer e Hopkins (2018), foram apresentados quatro modelos de concepção da IE: Habilidades, Traços, Competências e Misto. A Tabela 1 abaixo sintetiza os modelos de IE.

**Tabela 1**

*Apresentação dos modelos de IE*

<b>Modelo</b>	<b>Autores</b>	<b>Conceito IE</b>	<b>Tipo de instrumento</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Principais fatores</b>
Habilidades	Mayer & Salovey (1997); Mayer et al. (2002a; 2016),	Capacidade e cognitiva	Desempenho máximo	Costa & Faria (2014), Mayer, Roberts & Barsade(2008), Vieira-Santos et al. (2018)	Percepção das emoções; facilitação do pensamento; conhecimento emocional e regulação emocional.
Traços	Petrides, (2009); Petrides & Furnham, (2006); Petrides, Pita, & Kokkinaki, (2007)	Organização de autopercepções emocionais associadas à personalidade do indivíduo	Autorrelato	Vieira-Santos et al. (2018); Woyciekoski & Hutz (2009)	Bem-estar; sociabilidade; autocontrole e emocionalidade.
Misto	Bar-On, (1997)	Fenômeno da Inteligência Social, incluindo outros construtos,	Autorrelato		Autopercepção; autoexpressão; habilidades interpessoais; tomada de decisão e gerenciamento do

		como a motivação		estresse.
Competências	Boyatzis, Goleman, & Rhee, (2000); Boyatzis & Goleman, (2002; 2014	Capacidade e de reconhecimento, motivação e gerenciamento dos próprios sentimentos e dos outros	Autorrelato	Autoconsciência; autogerenciamento; consciência social e gestão de relacionamentos.

*Fonte:* Dados elaborador pelo autor.

A partir da análise da Tabela 1, no modelo de Habilidades (Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 2002a; 2016), já explanado neste tópico, a IE é avaliada como uma capacidade cognitiva, considerada como uma forma de inteligência que integra as emoções (Mayer et al., 2016; Vieira et al., 2018; Woyciekoski & Hutz, 2009). Nessa perspectiva do modelo, os instrumentos geralmente utilizados e fortemente recomendados por Mayer e Salovey (1999) são os de desempenho máximo (Costa & Faria, 2014; Mayer, Roberts & Barsade, 2008; Vieira-Santos et al., 2018). Os instrumentos de desempenho máximo têm o objetivo de medir o desempenho do respondente por meio de tarefas específicas que envolvem a IE, como por exemplo: identificação de emoções, uso das emoções para produzir pensamento e resolver problemas (Woyciekoski & Hutz, 2010).

O segundo modelo de IE é o de Traços (Petrides, 2009; Petrides & Furnham, 2006; Petrides et al., 2007), sendo uma organização de autopercepções emocionais associadas à personalidade do indivíduo. Diferentemente do modelo de Habilidades, que inclui capacidades cognitivas, o modelo de Traços de IE engloba capacidades não cognitivas associadas a traços da personalidade, bem como outros construtos. Esse modelo é formado por quatro elementos ou fatores principais: bem-estar, sociabilidade, autocontrole e emocionalidade. A avaliação da

IE por esse modelo tende a ser pautada pelos instrumentos de autorrelato (Vieira-Santos et al., 2018; Woyciekoski & Hutz, 2009). Neste tipo de instrumento o respondente relata qual a percepção que tem de si sobre habilidades relativas à IE (Woyciekoski & Hutz, 2010).

Já o modelo Misto (Bar-On, 1997) reconhece a IE como uma habilidade de se adaptar às demandas sociais e emocionais do ambiente. Nesse modelo, a IE é entendida como um fenômeno da Inteligência Social, incluindo outros construtos, como a motivação. É composto por fatores de autopercepção, autoexpressão, habilidades interpessoais, tomada de decisão e gerenciamento do estresse.

Por fim, no modelo de Competências (Boyatzis et al., 2000; Boyatzis & Goleman, 2002; 2014), há o direcionamento da IE para o ambiente de trabalho, sendo a IE compreendida como a capacidade de reconhecimento, motivação e gerenciamento dos próprios sentimentos e dos outros. Trata-se de um modelo composto pelas habilidades de autoconsciência, autogerenciamento, consciência social e gestão de relacionamentos. Em relação aos dois últimos modelos (Misto e de Competências), a IE é avaliada por meio do instrumento de autorrelato e a concepção poderia ser entendida como semelhante ao modelo de Traços, pois relacionam a IE a outros construtos, como personalidade, inteligência social, motivação, entre outros.

Pesquisas sobre IE no contexto organizacional fizeram uso dos modelos teóricos citados e a forma de avaliação mais utilizada foi por meio dos instrumentos psicológicos (Woyciekoski & Hutz, 2009; Pacheco et al., no prelo). No entanto, para se obter dados confiáveis e ter pesquisas mais bem fundamentadas sobre a IE e as variáveis do contexto organizacional – que muito ainda precisam ser investigadas –, os instrumentos psicológicos precisam ser de qualidade. Além disso, é necessário que haja bons instrumentos disponíveis e adequados para várias culturas. Dessa forma, destaca-se a relevância da IE não só como competência

profissional a ser compreendida, mas também como um construto a ser mais bem estudado no contexto laboral a partir de bons instrumentos e específicos para a área do trabalho.

### **Instrumentos de medida de IE**

Com o objetivo de buscar instrumentos de medida da IE, para contextos gerais e específico do ambiente de trabalho, fez-se um levantamento nacional e internacional. Antes de mencionar os levantamentos, ressalta-se que a opção por contexto geral e específico é porque nas pesquisas, mesmo que estas sejam do ambiente organizacional, há o uso de instrumentos de IE que a mensura de forma geral e/ou específica. Ainda, destaca-se que ao realizar esse levantamento, quando se fez para os instrumentos internacionais, encontrou-se uma revisão recente da literatura sobre estudos da IE e que identificou e analisou diversos instrumentos utilizados (Bru-Luna et al, 2021). Por fim, é importante elucidar que para uso profissional do psicólogo no Brasil, há somente um teste de IE disponível e aprovado pelo Conselho Federal de Psicologia (CPF), a Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) (Miguel, 2021). A BOLIE avalia a IE dentro da faixa etária dos oito aos 90 anos de idade, em contexto geral e tem na sua concepção tanto o modelo de Habilidades, como o modelo de Traços. Sendo assim, os demais instrumentos nacionais que serão citados possuem caráter de pesquisa.

Em relação ao contexto internacional de medidas de avaliação da IE, foi encontrada a recente revisão sistemática da literatura (RSL) (Bru-Luna et al., 2021). Nessa publicação, os pesquisadores encontraram 40 instrumentos de mensuração da IE utilizados em pesquisas abrangendo diversos âmbitos profissionais. O estudo utilizou o protocolo PRISMA - *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* - (McInnes et al., 2018) e teve a Web of Science (WoS) como base de busca de dados, que compreendeu os anos entre 1900 e 2020. Diferentemente da classificação dos modelos teóricos de IE feita por Wittmer e Hopkins (2018), que a categorizou em quatro modelos (Habilidades, Traços, Misto e Competências), na

RSL de Bru-Luna e colaboradores (2021) os autores identificaram três modelos (Habilidades, Traços e Misto). Dessa forma, o modelo de Competências foi compreendido na perspectiva do modelo Misto e foi colocado um item para instrumentos que foram entendidos em relação a outras perspectivas fora dos modelos (Habilidades, Traços e Misto), como modelo próprio. Na análise oriunda do artigo de Bru-Luna et al (2021), foi encontrada a maior utilização dos instrumentos referente ao modelo de Habilidades (27; 67,5%) e o país com a maior parte dos instrumentos são os Estados Unidos (14; 35%). Em relação aos tipos de instrumentos que mais apareceram foram no formato escala e inventário. Os instrumentos registrados em maior número de estudos, e que foram mais usados ao longo dos anos são do modelo Misto: o *Emotional Quotient Inventory* (EQ-i) (Bar-On, 1997); do modelo de Habilidades: *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) (Schutte et al., 1998), *Mayer– Salovey– Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) (Mayer, et al., 2002), *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) (Salovey et al., 2004) e *Wong and Law’s Emotional Intelligence Scale* (WLEIS) (Wong & Law, 2002) e, do modelo de Traços: *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue) (Petrides, 2009). Essas ferramentas foram construídas para serem utilizadas em contextos gerais e têm o maior número de versões (por exemplo, reduzidas ou para diferentes idades ou contextos) e são as validadas em mais idiomas.

No Brasil, conforme supramencionado, foram encontrados alguns instrumentos de medida de IE, mas para fins de pesquisa. O primeiro instrumento brasileiro de IE foi de autorrelato, a Medida de Inteligência Emocional (MIE) (Siqueira et al., 1999), desenvolvido para a população adulta em contexto geral e utilizou o modelo de Competências, tendo como repertório os estudos de Daniel Goleman (1995). Já o instrumento de desempenho máximo, Teste de Inteligência Emocional para Crianças (TIEC), foi construído para utilização com o público infantil e foi baseado no modelo de Habilidades (Bueno, 2008). Outro instrumento de desempenho encontrado foi o Teste informatizado de Percepção de Emoções (PEP),

desenvolvido com o modelo de Habilidades, porém focado na faceta da percepção das emoções (Miguel & Primi, 2014). O PEP é aplicado estritamente no formato online e destinado à população adulta e infantojuvenil. Também há a Bateria de Inteligência Emocional (BIE), que é um instrumento de desempenho, baseado no modelo de Habilidades para o público adulto em contexto geral (Correia & Bueno, 2013; Lira & Bueno, 2020; Oliveira & Bueno, 2013). Tem-se ainda o Inventário de Competências Emocionais (ICE) – instrumento de autorrelato, construído com o modelo de Habilidades da IE para a população adulta em geral (Bueno et al., 2015). Por fim, recentemente foi desenvolvido o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIET) (Peixoto, 2023), que é um instrumento de desempenho máximo, baseado no modelo de Habilidades, específico para o contexto organizacional e para a população adulta e para o contexto organizacional.

Ainda sobre o estudo de Bru-Luna et al (2021), não foi apontado nenhum estudo e instrumento brasileiro de medida da IE. Todavia, é importante salientar que, embora sejam poucos estudos e instrumentos no Brasil, os testes mencionados acima configuram em pesquisas brasileiras, mas provavelmente as publicações não estavam indexadas na base de dados da Web of Science (WoS) e não foram apontados no da RSL apresentada.

Até mesmo as pesquisas realizadas no Brasil sobre IE e o contexto organizacional fizeram uso de instrumentos estrangeiros que avaliam a IE para contexto geral. Por meio de um levantamento nas bases BVS-Psi, *Google Scholar* e Scielo na primeira quinzena de março de 2023, foram encontrados cinco estudos, mas apenas três que investigaram a IE no ambiente do trabalho. Os resultados dos dois primeiros estudos apontaram correlações positivas entre a quarta faceta da IE e desempenho profissional (Cobêro et al.,2006), e a quarta faceta da IE (gerenciamento das emoções) e o desempenho de policiais no trabalho (Muniz & Primi,2007). O trabalho de Miguel & Noronha (2009) obteve correlação positiva entre compreensão das emoções e estresse em trabalhadores de um hospital municipal, e correlação negativa baixa

entre gerenciamento emocional e estresse em trabalhadores de órgão público estadual (Miguel & Noronha, 2009). Por fim, os trabalhos de Marques (2011) e Chaves (2001) foram teóricos e discorreram respectivamente sobre a competência da IE como um dos atributos mais importantes do trabalho em grupo, e como as emoções estão sendo inseridas no mundo do trabalho, apontando que a prática de valorização das emoções traz estratégias de apropriação da instância afetiva do trabalhador.

Os estudos empíricos nacionais apontados no parágrafo anterior utilizaram-se de um instrumento estrangeiro, o MSCEIT, traduzido para o português, porém não específico para a área organizacional. Além disso, só o TIIET dos instrumentos encontrados no Brasil engloba itens específicos para a avaliação da IE em contexto do trabalho. Diante dessa lacuna apontada, a compreensão da IE pode ser prejudicada no contexto organizacional brasileiro. Dessa forma, uma das possíveis explicações é a falta de instrumentos de IE para o contexto nacional e para a área organizacional. Sendo assim, como pode ser observado no levantamento, no Brasil há a escassez de instrumentos de IE construídos especificamente para o contexto laboral, mas é importante salientar que medidas específicas do contexto de trabalho serão adequadamente elucidadas no próximo tópico.

### **Medidas de IE específicas para o contexto organizacional**

Na literatura nacional há registro de apenas um instrumento de medida, o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIIET) (Peixoto, 2023). O TIIET é bateria computadorizada de desempenho máximo, baseada no modelo de Habilidades e, recém construída e publicada (2023), que avalia a IE no contexto do trabalho. É composto de três conjuntos de testes que avaliavam a percepção (TPET), compreensão (TCET) e o gerenciamento emocional (TGET) das pessoas.

Referente ao cenário estrangeiro foram encontrados cinco instrumentos destinados à avaliação da IE no contexto organizacional: *Workgroup Emotional Intelligence Scale* (WEIP) (Jordan, et. al., 2002); *Situational Test of Emotional Understanding* (STEU) (MacCann & Roberts, 2008); o *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) (Palmer et al., 2009; Gignac, 2010a; Gignac, 2010b); *Geneva Emotional Competence Test* (GECó) (Schlegel & Mortillaro, 2019) e o QEPó (Haag et al., 2021). Os três primeiros citados foram localizados no artigo da RSL de Bru-Luna et al (2021). Os dois últimos instrumentos não foram mencionados na RSL de Bru-Luna et al (2021). O GECó foi encontrado por meio de outra pesquisa realizada pela pesquisadora e o QEPó também, que foi publicado em 2021 e não abarcou o período de publicação da RSL, que foi até o ano de 2020.

O WEIP é um instrumento de autorrelato australiano, desenvolvido pelo modelo de Habilidades de IE. Possui 27 itens divididos em oito campos da IE: autoconsciência emocional, facilitação do pensamento, reflexão sobre a própria emoção, reconhecimento das emoções dos outros, identificação de emoções falsas, empatia e gerenciamento das emoções dos outros. O WEIP é destinado para grupos profissionais sem distinção e ranqueado por uma escala tipo *Likert* de sete pontos, que mede a concordância (1 a 7) entre forte discordância e forte concordância. (Jordan et al., 2002).

Já o STEU é um teste de desempenho máximo, também oriundo da Austrália e elaborado pelo modelo de Habilidades da IE. Na sua totalidade, possui 42 itens, subdividido em três sub contextos que se relacionam ao âmbito laboral: 14 com contexto reduzido, 14 com um contexto de vida pessoal e 14 com um contexto de trabalho. O teste STEU é estabelecido no formato de múltiplas escolhas, tendo respostas certas e erradas (MacCann & Roberts, 2008).

Com diferente origem estrangeira dos demais, o GECó é um teste de desempenho máximo sueco, também construído pelo modelo IE de Habilidades. É constituído por 110 itens, divididos em quatro subtestes: reconhecimento das emoções, compreensão emocional,

regulação das emoções em si mesmo e gerenciamento das emoções nos outros (Schlegel & Mortillaro, 2019).

O QEPro é um instrumento francês, concebido pelo modelo de Habilidades de IE e contempla três das quatro facetas: percepção, compreensão e gerenciamento das emoções. É destinado para o ambiente organizacional, porém específico para líderes (gerentes e executivos). É classificado como um teste de desempenho máximo com 36 itens, classificados em subtestes: expressões fisiológicas, interpretação de sugestões emocionais, identificação de gatilhos emocionais, transição das emoções, processo cronológico da emoção, projeção de resultados emocionais e regulação emocional (Haag et al., 2021).

Também australiano, GENOS EI é um inventário de autorrelato, originalmente concebido pelo modelo de Habilidades tendo como instrumento antecessor o Teste de Inteligência Emocional da Universidade de *Swinburne* (SUIET) (Palmer & Stough, 2001). O GENOS EI foi desenvolvido para ser utilizado em ambientes de trabalho e se concentra na medição da frequência ou tipicidade com a qual um indivíduo pode exibir comportamentos de IE. O GENOS EI possui 70 itens e avalia sete fatores da IE: 1) Autoconsciência Emocional (ASE); 2) Expressão Emocional (EE); 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO); 4) Raciocínio Emocional (RE); 5) Emocional Autogestão (AGE); 6) Gestão Emocional de Outros (GEO) e 7) Autocontrole Emocional (AE). A confiabilidade dos escores totais da escala foi de aproximadamente 0,95 e a pontuação da subescala as confiabilidades eram de aproximadamente 0,80.

Entre todos os instrumentos citados, a escolha do presente trabalho pelo GENOS EI se pacta por ser um instrumento que se concentra na medição da frequência ou tipicidade com a qual um indivíduo pode exibir comportamentos de IE, sendo específico para o contexto organizacional, bem como ser de autorrelato e de fácil manejo para o mesmo. Além disso, o GENOS EI se destaca nesse quesito de ser confiável, pois possui boas qualidades psicométricas

detalhadas na análise da última versão do seu manual técnico (Gignac, 2010a) e que serão mais bem comentados no próximo tópico. Além disso, estudos realizados com a ferramenta apontam a contribuição dele para o contexto organizacional, como o de Hatfield (2009), que encontrou relações positivas entre as variáveis do GENOS EI e as competências de liderança de um grupo de líderes de funcionários públicos norte-americanos, e a de Coetzer (2013), que relacionou as variáveis do GENOS EI à satisfação no trabalho em palestrantes da Universidade de Westcol na África do Sul.

Os estudos de normatização do GENOS ocorreram em outros países do idioma inglês, além da Austrália: Estados Unidos da América, África do Sul, Inglaterra, Nova Zelândia, Hong Kong e Cingapura. Porém, é importante frisar que os estudos de adaptação do instrumento não foram encontrados para esses países, apenas os estudos da estrutura interna do instrumento: estrutura fatorial e confiabilidade, que não são suficientes para bons estudos de adaptação cultural.

Para bons estudos serem desenvolvidos, é importante que se tenha ferramentas confiáveis, com metodologia válida, que seja adaptada às variáveis socioculturais próprias de cada grupo (Fernández-Berrocal, et al., 2012). Borsa e Seize (2017) mencionam a adaptação de um bom instrumento como uma alternativa para preencher a escassez de instrumentos para variáveis psicológicas. Como já apontado, devido à carência de instrumentos de IE específicos para o contexto organizacional brasileiro, compreende-se que o processo de adaptação é o melhor caminho ao invés do processo de construção de um novo instrumento, haja vista o reconhecimento de um teste de qualidade estrangeira.

Com isso, favorece sua adaptação e aceitação no meio organizacional brasileiro, o qual, muitas vezes, possui um número significativo de pessoas para processos seletivos e treinamentos. Assim, a adaptação transcultural do instrumento contribuirá com as pesquisas nacionais. Além disso, alguns autores – como Vivas (1999) e Hambleton (2005) – apontam as vantagens em adaptar um instrumento em detrimento a construir, como de permitir a

investigação de diferenças entre diversificadas populações e maior capacidade de generalização. No artigo de Borsa, Damásio e Bandeira (2012), os autores indicam que a adaptação permite ao pesquisador ter maior equidade na avaliação em estudos transculturais por ser tratar de uma mesma medida na comparação de diferentes amostras e diferentes contextos.

### **Fundamentação teórica do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI)**

A história do teste *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) iniciou em 2001 a partir do instrumento *Swinburne University Emotional Intelligence Test* (SUEIT). O SUEIT foi construído no estudo de doutoramento de Ben Palmer sob orientação de Constantine Stough (Palmer & Stough, 2001). O teste teve como o objetivo a mensuração da IE no contexto laboral. Segundo o manual técnico do SUEIT, desenvolvido por Palmer e Stough (2001), contendo 54 itens dividido em cinco fatores: 1) Reconhecimento e Expressão Emocional, 2) Compreendendo Emoções Externas, 3) Cognição Direta de Emoções, 4) Gestão Emocional e 5) Controle Emocional. A referência teórica para a construção do SUEIT foi o modelo de habilidades cognitivas da IE (Mayer et al. , 2000).

Sob orientação de Stough, o pesquisador Gilles Ernest Gignac estudou a estrutura interna do SUEIT, especificamente utilizando a análise fatorial (Gignac, 2005). Gignac testou modelos fatoriais derivados do trabalho realizado por Palmer e Stough (2001) em relação ao SUEIT. O primeiro modelo (Modelo 1) foi a IE global, definido por um único fator geral. O segundo modelo (Modelo 2) foi a IE global com a inclusão de um fator aninhado com itens negativos. O terceiro modelo (Modelo 3) foi realizado com cinco fatores de ordem superior, definido por cinco fatores de primeira ordem: (1) Reconhecimento e Expressão Emocional, (2) Consciência Emocional dos Outros, (3) Raciocínio Emocional, (4) Gerenciamento Emocional, e (5) Controle Emocional, o qual incluiu um fator IE global de ordem superior; e um fator com

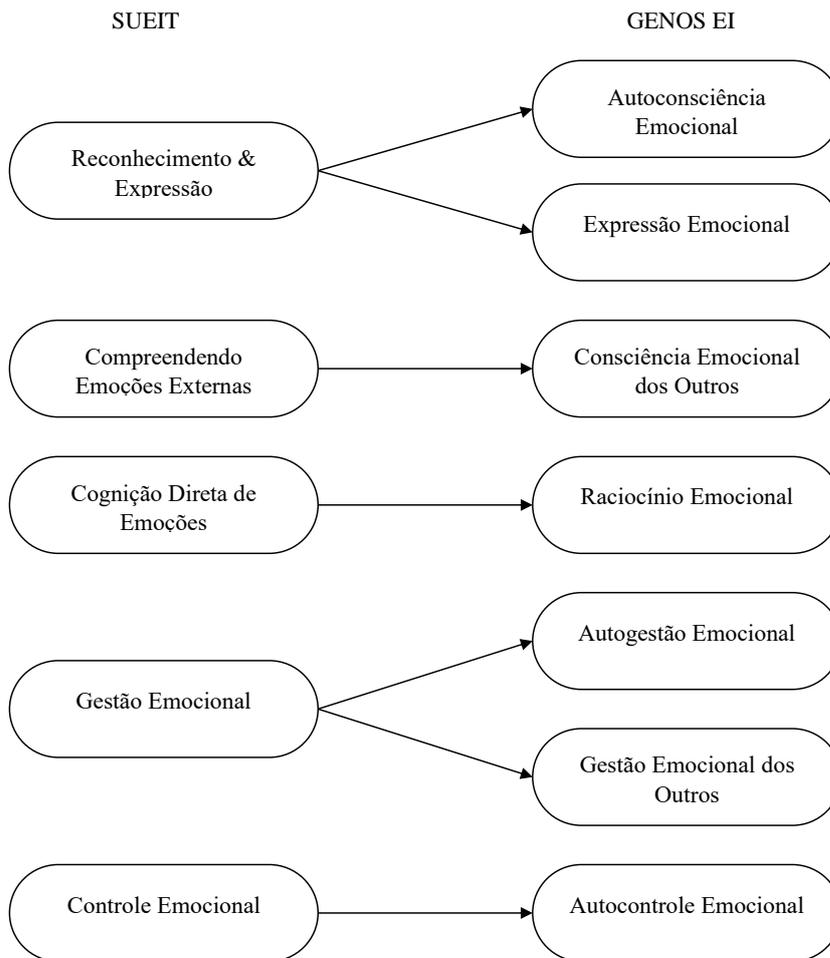
itens negativos aninhados. O quarto modelo (Modelo 4) testado foi de 7 fatores definido como: (1) Autoconsciência Emocional, (2) Expressão Emocional, (3) Consciência Emocional dos Outros, (4) Raciocínio Emocional, (5) Autogestão Emocional, (6) Gestão Emocional dos Outros e (7) Autocontrole Emocional; além de um fator de IE global de ordem superior; e um fator com itens negativos aninhados.

Por fim, o quinto modelo (Modelo 5) foi testado como bifatorial baseado no modelo anterior de IE de 7 fatores de ordem superior. O modelo 4 com sete fatores foi reconhecido como o mais adequado. Através da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), Gignac (2005) para testar o modelo de sete fatores concluiu que o SUEIT avaliava nove fatores, porém sete deles substancialmente importantes para a IE: 1) Autoconsciência Emocional (ASE), 2) Expressão Emocional (EE), 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO), 4) Raciocínio Emocional (RE), 5) Auto Gestão Emocional (AGE), 6) Gestão Emocional dos Outros (GEO) e 7) Autocontrole Emocional (AE).

A partir das constatações encontradas em Gignac (2005), ficou evidente que era necessária uma revisão do SUEIT. Logo, ao invés de construir uma atualização do SUEIT unicamente baseada em informações de Gignac (2005), foram realizados grupos focais com profissionais da área de gestão de recursos humanos para compreensão das necessidades organizacionais e melhoria do instrumento para aplicação no contexto mencionado. Dessa forma, o SUEIT foi descontinuado e atualizado como *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) em razão dos estudos realizados e a melhoria da qualidade do instrumento (Gignac, 2010a). A figura 1 ilustra a transição dos fatores do SUEIT para o GENOS EI.

**Figura 1**

*Descrição da evolução das dimensões do SUEIT para o GENOS EI*



*Nota:* Manual Técnico do GENOS EI (Gignac, 2010a, p. 16)

Em relação aos estudos psicométricos de validade interna do GENOS EI, Gignac (2010b) realizou a validade fatorial por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e confiabilidade da consistência interna no inventário GENOS EI de 70 itens. A amostra total de

participantes foi 4775 que respondeu ao instrumento de autorrelato e 6848 indivíduos realizaram o teste de heterorrelato. Nesse artigo, Gignac (2010b) testou um modelo teoricamente derivado de sete fatores de ordem superior de inteligência (EI) e foi considerado adequado, em comparação ao Modelo de IE de fator único e um modelo de cinco fatores de IE (antigo SUEIT). Além disso, as confiabilidades de consistência interna associadas às pontuações totais da escala foram de aproximadamente 0,95 e as confiabilidades da pontuação da subescalas encontradas entre 0,71 a 0,81 (Gignac, 2010a).

Como já mencionado, semelhantemente ao SUEIT, o GENOS EI manteve a finalidade de mensurar a IE em ambientes de trabalho com pessoas empregadas ou que são potencialmente empregáveis. GENOS EI foi classificado como um inventário e se concentra na medição da frequência ou tipicidade com a qual um indivíduo pode exibir comportamentos de IE. A razão para esse foco se deve à crença de que as organizações estão mais interessadas em como um indivíduo normalmente se comporta no local de trabalho, em vez de uma demonstração pontual de capacidade máxima (Gignac, 2010a). Dessa forma, aplica-se em cenários profissionais de gestão de recursos humanos, como recrutamento & seleção, treinamento & desenvolvimento, *assessments*, etc. (Palmer et al., 2009, Gignac, 2010a).

O GENOS EI é um instrumento com possibilidade de ser respondido no formato de autorrelato e de avaliador (heterorrelato), as duas formas pontuadas em uma escala *Likert* de 5 pontos: "Quase nunca" a "Quase sempre", a qual avalia sete fatores da IE, que também podem ser nomeados como sub escalas do teste: 1) Autoconsciência Emocional (ASE); 2) Expressão Emocional (EE); 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO); 4) Raciocínio Emocional (RE); 5) Autogestão Emocional (AGE); 6) Gestão emocional de outros (GEO) e 7) Autocontrole Emocional (AE). A descrição detalhada dos fatores é realizada abaixo, conforme o manual do instrumento (Gignac, 2010a):

1) **Autoconsciência Emocional (ASE):** refere-se à habilidade relativa a que um indivíduo identifica conscientemente suas emoções no trabalho, representando a frequência com que o sujeito está ciente de que suas emoções podem motivar ou afetar seus pensamentos e comportamentos em trabalhos. A sub escala não enfatiza emoções negativas ou positivas, incorporando um equilíbrio de estados afetivos positivos e negativos.

2) **Expressão Emocional (EE):** mede a frequência relativa com que um indivíduo expressa suas emoções de forma adequada no trabalho, ou seja, a maneira certa, na hora certa e para as pessoas certas. A sub escala incorpora um equilíbrio de itens relevantes para emoções positivas e negativas, como feedback positivo e raiva, por exemplo. O fator EE não especifica explicitamente nenhum método de expressão emocional, pode ser de natureza verbal, não verbal ou uma combinação dos dois.

3) **Consciência Emocional dos Outros (CEO):** diz respeito à habilidade relativa com que um indivíduo identifica as emoções expressas por outras pessoas no local de trabalho. A ênfase da CEO está na consciência de expressões verbais e não verbais de emoções por outras pessoas. Além disso, há também uma ênfase na compreensão da natureza das emoções que podem motivar ou afetar os comportamentos de outras pessoas no trabalho.

4) **Raciocínio Emocional (RE):** refere-se à frequência relativa com que um indivíduo incorpora informações emocionalmente relevantes no processo de tomada de decisão ou resolução de problema no trabalho. O fator RE não representa uma disposição anti-racionalidade, pois esse fator foi projetado para medir a habilidade para a resolução de problemas que incorpora alguma consideração das próprias emoções e as emoções dos outros ao tomar decisões no trabalho. Há também uma ênfase no uso de emoções para o envolvimento bem-sucedido de outros.

5) **Autogestão Emocional (AGE):** é a habilidade com que um sujeito gerencia com sucesso suas próprias emoções no trabalho. Nesse fator, é colocada uma ênfase sobre o ajuste bem-

sucedido a estados emocionais negativos no trabalho, embora haja algum foco relevante para o envolvimento em atividades para manter um estado emocional positivo durante o trabalho. A AE, muitas vezes, envolve passar por retrocesso emocional, em vez de ruminar sobre a situação.

6) **Gestão Emocional dos Outros (GEO):** mede a frequência relativa com que um trabalhador gerencia com eficácia as emoções dos outros no trabalho. O fator pode apresentar ações tomadas para motivar colegas ou subordinados, assim como as demonstrações de modificar as emoções dos outros para seu próprio aprimoramento pessoal no trabalho. A GEO envolve a criação de um ambiente de trabalho positivo para os outros, ou ajudar especificamente um indivíduo a resolver um problema que o está causando angústia.

7) **Autocontrole Emocional (AE):** é a habilidade de um indivíduo para controlar suas emoções fortes de forma adequada no ambiente laboral. Um foco substancial é colocado na manutenção demonstrável de foco ou concentração na tarefa em situações de adversidade emocional. Embora semelhante à AGE, a AE incorpora um foco adicional na demonstração comportamental de controle intenso de emoções reativas no trabalho, como raiva ou júbilo. Nesse sentido, o AE é mais reativo, enquanto a AGE é mais proativa.

Além das possibilidades de avaliação de auto e heterorrelato, o GENOS EI apresenta três inventários de aplicação: GENOS EI *Short* (14 itens), GENOS EI *Concise* (31 itens) e GENOS EI *Full* (70 itens). Dos três inventários disponibilizados pelo GENOS EI, foi utilizada nesta pesquisa a sua versão completa GENOS EI *Full* (70 itens) devido a sua recomendação para cenários de pesquisa e do próprio autor. Além disso, o GENOS EI também foi adaptado na versão informatizada com a autorização prévia do autor.

Em relação às pontuações do teste, os resultados brutos são transformados em percentis tendo como referência uma amostra normativa. Portanto, as pontuações são transformadas em percentis para facilitar a interpretação, sendo que os percentis altos representam indivíduos que

demonstram comportamento emocionalmente inteligente, e percentis baixos são aquelas pessoas que raramente demonstram comportamentos emocionalmente inteligentes (Gignac, 2010a).

Dessa forma a compreensão e análise dos estudos normativos é importante para conhecimento e avaliação também da qualidade de um instrumento de medida. Os estudos normativos do GENOS EI foram todos realizados a partir de uma amostra normativa ( $N=4775$ ) advinda do contexto laboral durante o ano de 2007. As estatísticas descritivas foram: idade de 18 a 76 anos, com média de 41,5 (DP=9,62), sexo - mulheres (52,9%) e homens (47,1%). Em relação à ocupação dos participantes, há perfis diversos: área de administração, vendas, pesquisa, recursos humanos, jurídico, finanças, indústria, educação, entretenimento, manufatura, produção, logística, entre outros. Já os cargos englobaram desde trabalhadores, líderes de grupos menores, executivos, entre outros.

A amostra normativa ( $N=4775$ ) compreendeu o país de origem (Austrália) e em grupos de nacionalidades (Ásia, América, África do Sul e China) (Gignac, 2010a). Dessa forma, a normatização do GENOS EI foi realizada com esse grupo de países, que, com exceção da China, onde o GENOS EI foi traduzido para o idioma mandarim, nos outros países, o idioma administrado foi o inglês. Portanto, a normatização do GENOS EI é para todos os grupos de países, não tendo uma normatização específica para cada um. Quanto ao Brasil, o presente estudo não irá avançar para a normatização, mas que mesmo não encontrando diferenças entre os países nos quais há normatização, é necessário que ocorram estudos de normatização no Brasil Resolução CFP nº 31/2022 (CFP, 2022).

Acerca de melhor detalhamento desses grupos de nacionalidades (Ásia, América, África do Sul e China), no estudo de Gignac (2010a) foram realizadas estatísticas descritivas, validade fatorial (AFC) e confiabilidade. Dentre os países englobados nos grupos de nacionalidades (Ásia, América, África do Sul e China), na Ásia foram compreendidos os

países: Hong Kong Singapura, China, Tailândia, Coreia, Malásia, Japão e Filipinas e na América, incluiu apenas os Estados Unidos. Já em relação à dimensionalidade ou validade fatorial, em todas as nacionalidades foi realizada a AFC, que testou quatro modelos: o Modelo 1 foi a IE global definido por um único fator geral; o Modelo 2 foi a IE global com a inclusão de fatores itens negativos; o Modelo 3 de ordem superior com cinco fatores e, o Modelo 4 de ordem superior de sete fatores.

Na América, a amostra contou com 465 participantes, sendo 34,8% do sexo masculino e tendo a média da idade de 47,26 (DP=9,88). Como resultado da validade fatorial, o Modelo 4 de sete fatores de ordem superior foi associado a um ajuste satisfatório ( $\chi^2 = 475,20$ ; gl = 175; RMSEA = 0,68; SRMR= 0,42; CFI = 0,944; TLI = 0,933) (Gignac, 2010a).

A amostra de 464 participantes na Ásia incluiu Hong Kong (48,1%), Singapura (41,1%), China (6,6%), Tailândia (1,5%), Coreia (1,1%), Malásia (0,9%), Japão (0,4%) e Filipinas (0,2%). Do total, 41,8% do sexo masculino e tendo a média da idade de 39,88 (DP=8,60). Na AFC, o resultado foi o Modelo 4 de sete fatores de ordem superior foi associado a um ajuste satisfatório ( $\chi^2 = 563,13$ ; gl = 175; RMSEA = 0,70; SRMR= 0,47; CFI = 0,939; TLI = 0,927). Importante que todos os participantes responderem o GENOS EI em inglês, portanto, tinha a fluência no idioma.

Em relação à África do Sul, a amostra de 1.023 participantes, sendo 56,9% do sexo masculino com a média da idade de 38,3 (DP=8,5). Dos quatro modelos testados na AFC, o Modelo de sete fatores de ordem superior foi associado a um ajuste satisfatório ( $\chi^2 = 890,08$ ; gl = 175; RMSEA = 0,63; SRMR= 0,45; CFI = 0,933; TLI = 0,920) (Gignac, 2010a). Assim como a Ásia, na África do Sul, os respondentes tinham o inglês fluente.

Por fim, tem-se a amostra da China, (N=422), dentro do montante, com 61% do sexo feminino, com a média da idade de 32,1 (DP=6,76). Importante relatar que o questionário GENOS EI foi traduzido para o idioma chinês. Assim, como nos demais estudos (América,

Ásia, África do Sul), na China, também o modelo de sete fatores de ordem superior foi associado a um ajuste satisfatório ( $\chi^2 = 429,78$ ;  $gl = 175$ ;  $RMSEA = 0,59$ ;  $SRMR = 0,42$ ;  $CFI = 0,951$ ;  $TLI = 0,941$ ) (Gignac, 2010a).

Para todos os estudos acima mencionados não foi realizada uma adaptação cultural, nos países. Além disso, a normatização do GENOS EI foi única para os mesmos e não verificou se havia diferenças culturais entre as nações. E, mesmo na China que o idioma é diferente do inglês, o instrumento foi apenas traduzido para o idioma do país. No entanto, apesar de uma amostra com um número baixo de participantes ( $N=464$ ) nos estudos de normatização no continente asiático, os resultados foram surpreendentemente semelhantes.

Considerando as informações expostas, é possível observar que o estudo do GENOS EI no contexto organizacional brasileiro, objeto da presente pesquisa, apresenta uma distinção fundamental em relação a outras pesquisas conduzidas em âmbito internacional, a saber, a sua adaptação. Este processo se mostra de suma importância para garantir a validade e a efetividade do emprego de ferramentas estrangeiras no âmbito da pesquisa.

### **Proposta de adaptação transcultural do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto organizacional brasileiro**

Este trabalho tem por objetivo realizar estudos de adaptação transcultural e evidência de validade do instrumento GENOS EI para o contexto organizacional brasileiro, sendo dividido em três estudos. O primeiro deles é o processo de adaptação linguístico-cultural e semântica do GENOS EI. O processo de adaptação linguístico-cultural e semântica de um instrumento estrangeiro é necessário e regulamentado pela Resolução 31/2022 (CFP, 2022). Além disso, é uma fase importante do conjunto de estudos dessa tese de doutorado, que demonstra um diferencial porque no Brasil ocorreu o processo de adaptação linguístico-cultural e semântica do GENOS EI, que nos outros países que o instrumento foi normatizado não ocorreu.

Para isso, o primeiro estudo será subdividido em seis etapas: tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo, realização da síntese das versões traduzidas, análise das versões sintetizadas pelos juízes, avaliação do instrumento pelo público-alvo, tradução reversa para o idioma de origem (*back translation*) e avaliação pelo autor da versão final do GENOS EI traduzido e adaptado. O segundo estudo consistirá na busca por evidências de validade da estrutura interna, verificando a análise das propriedades psicométricas dos itens, dimensionalidade e precisão do instrumento. Por fim, o terceiro estudo seguirá com a busca das evidências de validade do GENOS EI com outras variáveis organizacionais: autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade.

Com base nos estudos citados e no manual técnico do GENOS EI (Gignac, 2010a), os objetivos deste trabalho são:

- 1) A adaptação linguístico-cultural e semântica do GENOS EI da versão traduzida e adaptada para a população brasileira (Artigo 1);
- 2) Busca das evidências de validade da estrutura interna do GENOS EI adaptado para o contexto organizacional brasileiro em relação à dimensionalidade, bem como a confiabilidade da versão do instrumento adaptado para Brasil, que foi obtido pelo Estudo 1 (Artigo 2);
- 3) Busca de evidências de validade relacionada do GENOS EI adaptado para o contexto laboral brasileiro com outras variáveis organizacionais (Artigo 3), investigação do âmbito laboral: autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade.

## **ARTIGO 1**

**Artigo 1 – Adaptação linguístico-cultural e semântica do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto organizacional brasileiro**

**Resumo**

O presente trabalho tem o objetivo de buscar a evidência de validade de conteúdo por meio do processo de adaptação linguístico-cultural e semântica do instrumento australiano de autorrelato de Inteligência Emocional (IE) - *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto organizacional brasileiro. Este processo foi realizado tendo como base o instrumento original apresentado no manual do mesmo, além de conversas realizadas por e-mail com o responsável da ferramenta. O estudo foi dividido em seis etapas: (1) tradução do GENOS EI do idioma de origem (inglês) para idioma alvo (português); (2) elaboração da síntese das versões traduzidas do GENOS EI; (3) Análise do conteúdo da versão-síntese do GENOS EI por juízes especialistas; (4) avaliação da compreensão semântica da versão-síntese do GENOS EI por membros da população-alvo; (5) tradução reversa da versão adaptada do GENOS EI e (6) avaliação do instrumento adaptado e traduzido pelo autor do mesmo. Mesmo diante das dificuldades encontradas em cada etapa da adaptação, desde as traduções para garantir a manutenção do significado original de cada frase até os cuidados para o instrumento ter sentido para a nova cultura, o processo necessário para uma adaptação consistente foi seguido e resultados importantes foram alcançados. As etapas realizadas no presente estudo reafirmam a importância do processo de adaptação cultural para um instrumento, não o restringindo a uma simples tradução. Ao final do estudo obteve-se um instrumento adaptado no que se refere aos aspectos linguístico-cultural e semântico para o contexto organizacional brasileiro e nomeado como GENOS-EI-Br. Diante disso, entende-se que houve evidência de validade de conteúdo o que permite prosseguir com maior confiança os estudos em busca de outras evidências de validade.

**Palavras-chave:** Validade de conteúdo; adaptação de instrumento; contexto organizacional; inteligência emocional; *GENOS EI*.

### **Abstract**

The current work aims at looking for the context validity evidence through linguistic cultural and semantic adaptation process of the Emotional Intelligence self-correlate of the Australian instrument - Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) to the Brazilian Organizational context. This process was organized based on original instrument presented on its own manual, besides, email realized conversations with the tool responsible. the study was divided in six stages: (1) GENOS EI translation from the idiom source ( English) to the target idiom ( Portuguese); (2) Versions syntheses elaboration translated from GENOS EI; (3) Context Analysis Of the GENOS EI version synthesis by specialist judges; (4) semantic comprehension evaluation of the GENOS EI version synthesis by Target population members.(5) reverse translation of the GENOS EI adapted version and (6) Adapted instrument and evaluation and translated by its Author. Even faced the found difficulties in each adaptation stage, since the translations to guarantee the original meaning of maintenance of each stage until the care to the instrument be meaningful to the new culture, the need process to the consistent adaptation was followed and important outcomes were reached. The current study realized stages reassert the importance of the cultural adaptation process to the instrument, in disadvantage to the simple translation. In the end of this study, it was got an adapted instrument related to the semantic and linguistic cultural aspects to the Brazilian Organizational context and nominated as GENOS-EI-Br. Faced it, it's figured out that there was content validity evidence that allows to keep on the studies with the most trustful looking for the other validity evidences.

**Key words:** content validity; instrument adaptation; organizational context; emotional intelligence; GENOS EI.

Em 1985, o termo "Inteligência Emocional" foi mencionado pela primeira vez na dissertação de mestrado de Wayne Payne intitulada "*A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence*" (Gonzalez, 2012). Contudo, o primeiro artigo sobre a temática da Inteligência Emocional (IE) foi realizada em 1990 pelos psicólogos John Mayer e Peter Salovey. Esses pesquisadores conceituaram a IE como uma capacidade de o indivíduo perceber e regular emoções em si e nos outros e de utilizar as mesmas para se adaptar ao meio (Salovey & Mayer, 1990). Ao longo dos anos, essa descrição da IE passou por revisões e em sua última atualização reafirmou a estrutura com quatro facetas hierárquicas: 1) Percepção das emoções: percepção, avaliação e expressão das emoções; 2) Facilitação do pensamento: emoção como facilitadora do pensamento, 3) Conhecimento emocional: a compreensão e análise de emoções, 4) Regulação emocional: controle reflexivo das emoções (Mayer et al., 2016).

Nesses mais de 30 anos da IE, um momento importante para a temática foi o lançamento do livro "Inteligência Emocional", escrito por Daniel Goleman em 1995, o qual a divulgou amplamente (Roberts et al., 2002). No entanto, foi uma divulgação sem evidências científicas, mas que propagou a temática e também contribuiu para o interesse de realização de pesquisas (Mayer, 2001; Roberts et al., 2002; Primi, 2003).

Com as pesquisas, modelos de compreensão da IE foram surgindo, bem como estudos em diversos contextos, principalmente no organizacional. O relatório "O Futuro do Trabalho" do Fórum Econômico do Trabalho (WEF) sinalizou desde 2016 a IE como competência relevante para os profissionais e reiterou a significância da IE na sua atualização em 2020 (WEF, 2016; WEF, 2020). Além disso, algumas pesquisas científicas apresentaram a IE como

uma competência importante associada com um melhor desempenho profissional (Adigüzel & Kuloğlu, 2019; Fernández-Berrocal & Extremera, 2016). Algumas pesquisas indicaram que pessoas com maior IE tendem a desfrutar de uma melhor saúde mental e se envolver mais no trabalho (Extremera et al., 2018). Outrossim, artigos relatam maior satisfação com o apoio social no ambiente de trabalho (Schutte & Loi, 2014), a satisfação no emprego (Miao et al., 2017a; Miao et al., 2017b; Sanchez-Gomez & Bresó, 2020) e o relacionamento com colegas de equipe (Lopes, 2016).

Ademais, a IE também está presente em estudos de correlação com variáveis com o trabalho, como por exemplo, a relação da IE com a liderança. A revisão sistemática de literatura (RSL) de Pacheco et al. (2023) buscou na literatura dos últimos 30 anos (1990 a 2020) a relação entre IE e aspectos de liderança no ambiente de trabalho. Foram encontrados 75 artigos, sendo 22 de natureza teórica e 53 empíricos. Os resultados obtidos indicam, em sua maioria, uma relação positiva entre IE, aspectos da liderança e desempenho. Outro estudo conduzido por Maamari e Majdalani (2017) examinou a relação positiva entre a IE e a liderança transformacional, enquanto a pesquisa de Adigüzel e Kuloğlu (2019) relacionou a IE com a liderança autêntica e melhores desempenhos.

Esses estudos destacam a relevância da IE no contexto ocupacional e ressaltam a importância de conhecer e aplicar os achados acadêmicos relacionados a esse tema. Assim como em outros contextos, no enredo organizacional se faz importante a utilização de ferramentas com qualidade a fim de medir e conhecer os temas e construtos de interesse ocupacional. Até o momento no Brasil existe apenas um teste psicológico para uso profissional, a Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) (Miguel, 2021), destinada para a idade de 9 a 88 anos e contextos gerais de utilização. Importante salientar que todos os demais instrumentos de IE no Brasil (Siqueira, Barbosa, & Alves, 1999; Bueno, 2008; Miguel & Primi, 2014; Correia & Bueno, 2013; Lira & Bueno, 2020; Oliveira & Bueno, 2013; Bueno, et al.

2015) são designados somente para fins de pesquisa. Em termos de contexto organizacional, apenas um deles, o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIIET) (Peixoto, 2023) é específico para o contexto do trabalho, porque possui itens do contexto designado.

Ainda em relação aos instrumentos de IE, em uma RSL (Bru-Luna et al., 2021) foi identificado um total de 40 instrumentos de IE que foram utilizados em estudos abrangendo diferentes campos profissionais. Neste estudo, não foi encontrado nenhum instrumento de IE específico do Brasil, sendo possível que essas publicações brasileiras não estivessem indexadas na base de dados da *Web of Science* (WoS) e, impedindo que fossem selecionadas pelos autores que fizeram a revisão sistemática. Nessa RSL foram identificados três instrumentos específicos para o contexto laboral: *Workgroup Emotional Intelligence Scale* (WEIP) (Jordan et al., 2002), o *Situational Test of Emotional Understanding* (STEU) (MacCann & Roberts, 2008) e o *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) (Palmer, Stough, Harmaer, & Gignac, 2009; Gignac, 2010a; Gignac, 2010b). Além dos instrumentos da RSL de Bru-Luna et al (2021), dois instrumentos, o *Geneva Emotional Competence Test* (GEC) (Schlegel & Mortillaro, 2019) e o QEPro (Haag, Bellinghausen, & Jilinskaya-Pandey, 2021) foram encontrados por meio de uma busca não sistemática realizada pela pesquisadora. Ainda, há o instrumento QEPro, publicado em 2021, ano não abrangido na RSL de Bru-Luna et al (2021), que se estendeu até o ano de 2020.

A necessidade de instrumentos específicos de IE para o contexto organizacional e o cuidado com a qualidade destes, são importantes, visto que nas pesquisas (Woyciekoski & Hutz, 2009; Pacheco et al., 2023, no prelo) sobre a temática há uma prevalência de instrumentos sistematizados para a coleta de dados. No entanto, para se obter dados confiáveis e ter pesquisas mais bem fundamentadas sobre a IE e as variáveis do contexto organizacional – que muito ainda precisam ser investigadas –, os instrumentos psicológicos precisam ser de qualidade.

Além disso, é necessário que haja bons instrumentos disponíveis e adequados para várias culturas.

Para o desenvolvimento de estudos de qualidade, é crucial contar com ferramentas confiáveis e validadas, adaptadas às variáveis socioculturais específicas de cada grupo (Fernández-Berrocal et al., 2012). É imprescindível considerar o contexto cultural específico ao discutirmos um instrumento original de outra cultura. A afirmação anterior pode dar a entender que a importância se aplica a qualquer instrumento. Portanto, ressalta-se a relevância crucial do processo de adaptação cultural e linguística de um instrumento como etapa fundamental no estudo e validação do mesmo, indo além de sua mera tradução (Borsa et al., 2012). Além disso, a apresentação detalhada de cada etapa do processo de validação de conteúdo e criação de itens ou adaptação de um instrumento psicológico é frequentemente negligenciada nas pesquisas de construção de instrumentos (Beck, 1999; Zamanzadeh et al., 2015). No entanto, é essencial compreender e seguir adequadamente essas etapas para garantir a qualidade e confiabilidade dos instrumentos utilizados na prática psicológica.

Dentre todos os instrumentos mencionados, o GENOS EI se destaca, porque além de ser específico para o contexto organizacional, é de fácil manuseio e utilização para contexto referido. Vale ressaltar que o GENOS EI também se destaca por sua confiabilidade, como evidenciado em análises presentes na última versão de seu manual técnico (Gignac, 2010a). O instrumento é um inventário de autorrelato, que foi desenvolvido como uma versão aprimorada do Teste de Inteligência Emocional da Universidade de *Swinburne* (SUIET) (Palmer & Stough, 2001).

O GENOS EI foi projetado para ser utilizado em contextos de trabalho e se concentra na mensuração da frequência ou tipicidade com que um indivíduo exibe comportamentos relacionados à Inteligência Emocional (IE). O instrumento consiste em 70 itens que avaliam

sete fatores da IE: 1) Autoconsciência Emocional (ASE); 2) Expressão Emocional (EE); 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO); 4) Raciocínio Emocional (RE); 5) Autogerenciamento Emocional (AGE); 6) Gerenciamento Emocional dos Outros (GEO); e 7) Autocontrole Emocional (AE). A confiabilidade geral da escala apresentada no manual original (Ginac, 2010a) é de aproximadamente 0,95, enquanto as subescalas apresentam confiabilidade em torno de 0,80.

Ainda sobre o GENOS EI, estudos realizados com essa ferramenta mostram sua contribuição para o contexto organizacional. Por exemplo, Hatfield (2009) encontrou relações positivas entre as variáveis do GENOS EI e as competências de liderança em um grupo de líderes de funcionários públicos dos Estados Unidos. Coetzer (2013) relacionou as variáveis do GENOS EI com a satisfação no trabalho entre palestrantes da Universidade de Westcol, na África do Sul. Os estudos de normatização do GENOS EI foram conduzidos em vários países de língua inglesa, além da Austrália, incluindo Estados Unidos, África do Sul, Inglaterra, Nova Zelândia, Hong Kong e Cingapura. No entanto, é importante destacar que, mesmo considerando o período de três anos desde a última revisão em 2020, não foram encontrados estudos adicionais sobre a adaptação desse instrumento para os respectivos países. Os estudos disponíveis se limitam à análise de sua estrutura interna, como a análise fatorial e a confiabilidade (Bru-Luna et al., 2021).

Entende-se o GENOS como um instrumento de IE específico para o contexto organizacional, com boas propriedades psicométricas e uma amplitude cultural do seu uso. Todavia, com a compreensão que essa abrangência cultural seja fundamentada em um processo de adaptação cultural, o objetivo deste estudo foi realizar o processo de validação do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI), um instrumento australiano de autorrelato de Inteligência Emocional (IE), para o contexto organizacional brasileiro. Esse processo envolverá a avaliação e adaptação linguístico-cultural e semântica do instrumento, a fim de obter

evidências de conteúdo relevantes (Alexandre & Coluci, 2011; Borsa & Seize, 2017; Borsa et al. 2012) para sua aplicação nesse contexto específico. Dessa forma, a tradução e adaptação dos itens do GENOS EI para a cultura organizacional brasileira foi realizada tendo como base o instrumento original apresentado no manual do instrumento (Gignac, 2010a).

A pesquisa seguiu como referencial as orientações fornecidas pelos estudos de Cassep-Borges et al. (2010), Reis et al. (2016) e as etapas recomendadas por Borsa et al. (2012) referente à adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas, além das orientações internacionais para estudos de adaptação (AERA, 2014; ITC, 2005). Também foram utilizados os materiais da composição da base teórica do GENOS EI, os manuais técnicos do teste (Gignac, 2010a), bem como o instrumento original apresentado nos artigos de Palmer e colaboradores (2009), Gignac (2010b).

Para melhor detalhamento e compreensão, este texto foi dividido em seis etapas: (1) tradução do GENOS EI do idioma de origem (inglês) para idioma alvo (português); (2) elaboração da síntese das versões traduzidas do GENOS EI; (3) Análise do conteúdo da versão-síntese do GENOS EI por juízes especialistas; (4) avaliação da compreensão semântica da versão-síntese do GENOS EI por membros da população-alvo; (5) tradução reversa (*back translation*) da versão adaptada do GENOS EI e (6) avaliação do instrumento adaptado e traduzido pelo autor do mesmo. Assim, para um melhor entendimento, o método e os resultados, quando presentes em cada etapa, serão apresentados separadamente.

### ***Etapa 1 - Tradução do GENOS EI do idioma de origem para idioma alvo***

#### **Método**

##### *Participantes*

Participaram desta etapa da pesquisa dois tradutores bilíngues. O primeiro tradutor (T1) é brasileiro com formação superior em licenciatura na língua inglesa e trabalha há vinte anos como professor de inglês para brasileiros e estrangeiros. A segunda tradutora (T2) é brasileira com a primeira graduação no curso de Tradutor e Intérprete (inglês e português) e trabalhou por dez anos com tradução de documentos. A segunda formação superior de T2 é em Psicologia, graduação cursada no exterior e na língua inglesa; também é mestre em psicologia na área de processos cognitivos com repertório de estudos acadêmicos na área da Inteligência Emocional. Ambos, T1 e T2 compreendem, falam e escrevem fluentemente os idiomas inglês e português.

#### *Instrumentos*

*Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) *full* (Gignac, 2010a) é um teste de autorrelato e avalia sete fatores da IE: 1) Autoconsciência Emocional (ASE); 2) Expressão Emocional (EE); 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO); 4) Raciocínio Emocional (RE); 5) Autogestão Emocional (AGE); 6) Gestão emocional de outros (GEO) e 7) Autocontrole Emocional (AE), respondido em uma escala *Likert* de 5 pontos: "Quase nunca" a "Quase sempre". Dos três inventários disponibilizados pelo GENOS EI, foi utilizado a sua versão completa GENOS EI *Full* (70 itens) no formato informatizado devido a sua recomendação para cenários de pesquisa, presente no manual para a coleta de dados e autorizada pelo responsável técnico do instrumento. Do total de 70 itens do instrumento, cada conjunto de 10 são referentes a cada um dos sete fatores, sendo o *score* mínimo 10 e o máximo 50 para cada fator e mínimo 70 e o máximo 350 para o computo geral da IE.

#### *Procedimento*

No primeiro momento, foi solicitada por e-mail a autorização dos autores do instrumento para conduzir a adaptação transcultural do GENOS EI para o Brasil e a realização dos estudos de validade e de fidedignidade. O professor Gilles Ernest Gignac da Universidade Western na Austrália, técnico responsável, que representa o autor do teste assentiu com o estudo do GENOS EI. Além disso, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), sob o nº 4.136.974 em junho de 2020.

Antes de iniciar a tradução, os profissionais T1 e T2 foram convidados a ler e assinar o TCLE (Anexo I) e o TSC (Anexo V), juntamente com o instrumento GENOS EI, enviado por e-mail de forma personalizada. O prazo estabelecido para o recebimento das traduções de T1 e T2 foi de 20 dias. As traduções foram independentes e às cegas.

Os materiais referentes às traduções do instrumento foram recebidos pela autora do trabalho após 40 dias do envio dos documentos. Posteriormente, as traduções foram organizadas com a preparação de um documento comparativo dos trabalhos de tradução. Em uma tabela em *Word* foram dispostas a frase do instrumento original, a tradução do T1 e a tradução de T2. Esse arquivo foi elaborado para a análise realizada na próxima etapa.

## ***Etapa 2 - Síntese das versões traduzidas do GENOS EI***

### **Método**

#### *Participantes*

Participaram da segunda etapa deste estudo, um comitê de três psicólogos, pesquisadores e especialistas na área de IE e no contexto organizacional. Esse grupo foi formado pela autora desta pesquisa de doutorado, sua orientadora e um doutorando. A pesquisadora do presente estudo além de ser psicóloga com mais de 16 anos de tempo de

formação e experiência de 17 anos na área da psicologia organizacional, estuda cientificamente o construto da IE há mais de quatro anos. Já a professora e orientadora do estudo, também é psicóloga, doutora em avaliação psicológica e estudiosa da temática da IE em diversos contextos há mais de 15 anos. Por fim, o doutorando em psicologia e pesquisador do tema da IE há 8 anos, é psicólogo e profissional da área de recursos humanos há mais de 15 anos.

Ademais, seguindo as orientações de Bandeira (2019) sobre a inclusão de grupos de pesquisa em processos de adaptação de instrumentos, participou dessa etapa o Grupo de Pesquisa de Inteligência Emocional (GPIE) da UFSCar, vinculado ao Laboratório de Desenvolvimento Humano e Cognição (LADHECO), certificado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). O grupo é formado por graduandos, alunos de iniciação científica, mestrandos, doutorandos e doutores e tem por objetivo desenvolver pesquisas e discussões sobre a temática da IE e sua aplicabilidade em contextos diversos. A partir desse grupo, colaboraram com essa etapa quatro pesquisadores, sendo uma mestranda e três doutorandos. Por fim, um grupo de três profissionais próximos à pesquisadora e oriundos da área organizacional (consultores externos do comitê) participaram dessa etapa, bem como o autor do teste em consultas relativas a características da população-alvo.

### *Instrumentos*

Foi confeccionado um documento no *Microsoft Word* pela autora da pesquisa com base nas duas traduções realizadas de modo independente. Esse documento continha as traduções na íntegra para o português realizadas por T1 e T2, bem como a descrição do instrumento no original em inglês. Também foi elaborado um documento que contextualizava a construção do instrumento GENOS EI, o modelo teórico utilizado, os fatores do teste, os itens e a sua aplicação.

### *Procedimento*

No primeiro momento, o instrumento original com as duas traduções foi organizado em um único documento, a fim de visualizar e comparar os trabalhos de tradução realizados com os itens originais do GENOS EI. Esse documento foi concebido como material suporte para o comitê especialista ter acesso fácil às informações sobre o instrumento. Esses arquivos foram enviados ao comitê especialista com cinco dias de antecedência da primeira reunião de análise das traduções. Para a análise das traduções pelo comitê foram necessárias cinco reuniões semanais de duas horas cada. Esses encontros foram virtuais, através de vídeo chamada e pela plataforma do *Google Meet*, entre outubro e novembro de 2020. Os pesquisadores do GPIE foram convidados para participar da pesquisa devido ao conhecimento relativo à pesquisa científica e ao construto da IE, bem como o próprio interesse dos mesmos em auxiliar na pesquisa. Em relação aos consultores externos ao comitê, foram convidados devido ao conhecimento aplicado à área organizacional, para a qual o teste se destina. A atuação dos pesquisadores do GPIE e dos consultores externos ocorreu diante dúvidas que o comitê elencou ao analisar qualitativamente as traduções.

### *Análise de dados*

A análise dos dados foi qualitativa e feita durante os cinco encontros com o comitê de três especialistas. O documento elaborado com o instrumento original e as traduções na íntegra de T1 e T2 era compartilhado na plataforma do *Google Meet* para que o comitê, conjuntamente, realizasse a leitura e posterior discussão sobre qual a melhor tradução considerando a semântica e a compreensão para o contexto laboral brasileiro, bem como observando a compatibilidade com o instrumento original. Esse procedimento de análise foi realizado para o instrumento completo: instruções de aplicação e itens. Durante a análise buscou-se o consenso entre os especialistas do comitê ou a concordância entre dois. No caso de dúvidas do comitê para uma

tomada de decisão sobre qual tradução escolher, foram anotadas e, posteriormente, compartilhadas com os pesquisadores do GPIE e os consultores externos. Assim, a decisão era tomada a partir do que a maioria dessas pessoas consultada indicasse.

### *Resultados*

Os resultados das duas traduções da íntegra não serão apresentados devido ao sigilo e confidencialidade do instrumento. As duas traduções foram desenvolvidas para as instruções, escala de resposta e os itens do GENOS EI de T1 e T2, junto à versão-síntese elaborada pelo comitê a partir dessas duas traduções. Importante ressaltar que não foram colocados os itens do instrumento no inglês para não divulgar o original e garantir seu sigilo.

Na análise das traduções, um ponto importante foi a comparação dos rótulos da escala *Likert* do instrumento. Do total de cinco rótulos, houve concordâncias entre quatro deles (1=quase nunca; 2=raramente; 3=às vezes e 5=sempre) e a discordância no rótulo 4 (T1=geralmente e T2=usualmente). O comitê optou pela tradução de T2 por se tratar de uma escrita mais utilizada no contexto de trabalho, após validar também a compreensão da tradução com o autor do instrumento por e-mail.

A partir da análise da comparação das traduções, foram identificados os itens com concordâncias e discordâncias nas traduções de T1 e T2. Além disso, foi indicada a decisão do comitê relativa à tradução do item.

Diante das questões nas traduções, em relação aos itens 8, 19, 21, 39, 52, 53, 56, 60, 63 e 65, o comitê optou pela tradução na íntegra de T1 tendo em vista a adequação semântica e a compreensão dos itens. Levando em consideração o mesmo motivo apontado anteriormente nos itens 6, 7, 9, 10, 12, 15, 18, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 40, 41, 43, 45, 54, 55, 58, 61, 64, 68 e 70, o comitê optou pela redação da tradução de T2.

Na maioria dos itens (2, 4, 11, 13, 14, 16, 17, 20, 23, 24, 25, 26, 7, 32, 33, 34, 38, 44, 46, 47, 48, 50, 51, 57, 66 e 67), o comitê também analisou ambas as traduções de T1 e T2 e realizou sua própria adequação relativa a alguma palavra ou expressão, mas sempre baseada na tradução e sempre com objetivo de uma melhor compreensão pela população-alvo dos itens e adequação semântica. Um exemplo de item consultado GPIE foi o 33 (Lido bem com coisas que me irritam no trabalho), no qual a pesquisadora perguntou se estava adequado em relação à compreensão. Como resultado, foi obtida a versão única das traduções, analisada pelos juízes especialistas quanto ao seu conteúdo na etapa 3.

### ***Etapa 3 - Avaliação da versão-síntese do GENOS EI por juízes especialistas***

#### **Método**

##### *Participantes*

Participaram desta etapa dois professores doutores na área de Psicologia, com conhecimento e experiência em psicometria e no modelo de Habilidades de IE (Mayer, Caruso & Salovey, 2016). Ambos os juízes (J1 e J2) são psicólogos, doutores em avaliação psicológica e atuam como docentes e orientadores de programa de pós-graduação em psicologia em universidades públicas brasileiras. Os juízes são estudiosos do construto da IE, J1 possui 15 anos de estudo na temática em questão e J2 tem o acúmulo de 20 anos de conhecimento e estudo sobre a IE. Além de terem a experiência acadêmica e prática na construção e adaptação de instrumentos, principalmente na temática da IE, ambos os juízes desenvolvem trabalhos, publicam artigos, capítulos de livro e orientam trabalho nessa temática. J1 possui um pós-doutorado com mais de 10 anos de experiência na docência e J2 há 20 anos na área acadêmica.

### *Instrumentos*

Para esta etapa da pesquisa, foram utilizados os documentos referentes ao instrumento GENOS EI no seu original (inglês) e a versão-síntese traduzida em fase de adaptação (português), obtida como resultado na etapa 2 deste estudo. Com base nesses documentos, a autora da pesquisa confeccionou um manuscrito nos moldes de uma Carta aos Juízes<sup>1</sup>. Esse registro continha a explicação do objetivo da pesquisa, o embasamento teórico, os fatores do GENOS EI e uma tabela comparativa com três colunas: a primeira do instrumento original em inglês, a segunda da versão-síntese traduzida em português e a terceira em branco para coletar a análise e resposta do juiz.

No que se refere às questões aos juízes sobre o GENOS EI, estas foram organizadas da seguinte forma: a primeira parte em relação às instruções do instrumento, incluindo a escala de avaliação; e a segunda parte a respeito do conteúdo e compreensão dos itens. A parte 1 contemplou as perguntas: 1) A instrução está compreensível para os respondentes do teste? 2) A instrução está adequada para avaliar o objetivo do teste? 3) Existe alguma inconsistência entre as versões (inglês e português)? Nessa seção, as opções de resposta poderiam ser SIM ou NÃO e a possibilidade do juiz descrever seu comentário sobre as instruções, bem como sugestões de melhoria, caso julgasse necessário.

A segunda parte da avaliação dos juízes englobou a análise dos 70 itens do GENOS EI em relação aos quesitos: 1) Representação do Construto (RC) com a seguinte questão “Assinalar se o item corresponde ou não ao construto da IE”; 2) Fator da IE avaliado pelo item (FT) a partir do pedido “Assinale com o número correspondente o fator que você acredita que o item avalia (1 a 7) ou utilize a sigla NI se acredita que o item não avalia nenhum dos fatores propostos”; 3) Adequação Semântica (AS) com a solicitação “Avalie a compreensão do item

---

<sup>1</sup> A Carta aos juízes é um documento confeccionado pela autora que contém a versão original do GENOS EI em inglês. Dessa forma, para garantir o sigilo e confidencialidade do instrumento, não será disponibilizada neste manuscrito.

assinalando com X o campo destinado à adequação semântica para o público-alvo, sendo as possíveis respostas SIM ou NÃO; 4) Inconsistência entre a versão original e a traduzida (IT) com a pergunta “Existe inconsistência entre as versões (inglês e português)?”, as opções deveriam ser assinaladas como SIM ou NÃO. Também foi colocado um campo na avaliação: “Sugestões / Comentários / Observações”, caso o juiz julgasse necessário indicar sugestões e/ou modificações a serem realizadas nos itens para melhor adequação aos seus objetivos.

#### *Procedimentos*

O convite foi realizado aos juízes por e-mail no mês de novembro de 2020 e ambos (J1 e J2) aceitaram a participação na pesquisa. Com o aceite, foram enviados via e-mail os seguintes documentos: o TSC para juízes (Anexo VI), o TCLE para juízes (Anexo II) e uma Carta aos Juízes. Esse último documento possuía a explicação dessa etapa de pesquisa (análise dos juízes), o embasamento teórico e os fatores do teste GENOS EI. Além disso, o documento continha a versão original em inglês e a traduzida para o português da instrução, da escala de resposta e dos itens do GENOS EI, bem como um roteiro de perguntas para que os juízes respondessem em relação ao instrumento dividida em duas partes: A) análise das instruções do instrumento comparando a versão original e a versão síntese e, B) avaliação dos itens. Na primeira parte da análise, os juízes examinaram a descrição das instruções, bem como a escala de resposta do GENOS EI. Em relação à segunda parte da análise, os juízes avaliaram os 70 itens do GENOS EI em quatro quesitos: 1) Representação do Construto (RC); 2) Fator da IE avaliado pelo item (FT); 3) Adequação Semântica (AS) e 4) na existência de alguma inconsistência entre a versão original e a traduzida (IT). Após o envio dos documentos aos juízes, o período de recebimento do material J1 e J2 foi entre dezembro de 2020 e fevereiro de 2021.

### *Análise de dados*

As avaliações foram analisadas tanto quantitativamente quanto qualitativamente. A análise quantitativa dos dados foi realizada na primeira e na segunda parte da análise da Carta aos juízes (formulário de coleta das respostas), que é referente aos itens. Para as análises foram utilizadas tabelas desenvolvidas no *Microsoft Excel 2016*, que sumarizam todas as respostas objetivas dos juízes e realizada a análise de concordância entre os experts por meio do cálculo do Coeficiente de *Kappa (k)* (Cohen, 1960) via software estatístico *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*, versão 25.0.

O Coeficiente ou Índice *Kappa (k)* é uma medida de confiabilidade (Kottner et al., 2011), calculado a partir da concordância dos juízes numa escala nominal (Borsa & Seize, 2017). O *k* foi obtido para os quatro quesitos avaliados pelos juízes: RC, FT, AS e IT. A classificação foi considerada de acordo com Landis e Koch (1977), que categorizam o *k* da seguinte forma: sem confiabilidade, (menor ou igual a 0,00); pobre confiabilidade (entre 0,00 e 0,19); confiabilidade baixa (entre 0,20 e 0,39); confiabilidade moderada (maior ou igual a 0,40 e menor ou igual a 0,59); confiabilidade substancial (entre 0,60 e 0,79) e confiabilidade quase perfeita (maior ou igual a 0,80 e menor ou igual a 1,00).

A análise qualitativa compreendeu a leitura e discussão de cada comentário dos juízes e foi realizada pelo comitê de especialistas da etapa anterior. Ao avaliar e julgar pertinente o comentário, as mudanças solicitadas eram realizadas. Os comentários abrangeram tanto a adequação do conteúdo quanto a acessibilidade linguística para a população alvo. Ao todo foram realizados dois encontros virtuais síncronos com duração de duas horas cada pelo comitê de especialistas através da plataforma do *Google Meet*. As avaliações quantitativas e qualitativas foram analisadas no mês de março de 2021.

## Resultados

A análise quantitativa foi obtida pela concordância tanto da primeira parte (instrução e escala de resposta do instrumento) quanto da segunda etapa (análise dos itens em relação aos quesitos RC, FT, AS e IT). Em relação à primeira etapa, ambos os juízes relataram a pertinência diante o conteúdo da instrução e concordância geral acerca das perguntas realizadas nas instruções e no tipo de escala para a resposta. Portanto, nessa primeira parte não foi necessário o cálculo do  $k$  no SPSS. No que diz respeito à análise dos itens do GENOS EI, a Tabela 1 abaixo mostra a concordância entre os juízes em relação aos quesitos Representação do Construto (RC), Fator da IE avaliado pelo GENOS EI (FT), Adequação Semântica (AS) e Inconsistências entre o instrumento original e a Tradução (IT) para cada item.

**Tabela 1**

*Análise de Concordância e Confiabilidade da avaliação dos juízes*

	<i>N</i> Válido	Concordância	<i>K</i>	<i>p</i>
Se o item apresentado representa o construto (RC)	70	92,80%	0,27	< 0,001
Adequação semântica ao público-alvo (AS).	70	100%	*	-
Se existe inconsistência entre as versões (inglês e português) (IT)	70	88,50%	0,162	0,082

Fator do GENOS EI	70	74,30%	0,075	0,099
avaliado pelo item (FT)				

Nota: \* índice k não computado, pois o J1 e J2 concordaram e discordaram nos mesmos itens.  $p < 0,001$ ; \*\* resultado não computado, pois pelo menos uma variável em cada tabela bidirecional, com base na qual as medidas de associação são computadas, era uma constante.

Nota. O k das instruções não foi computado para o cálculo da média de CVC total, pois a concordância foi obtida na sua íntegra.

Em relação às variáveis analisadas, observa-se que o quesito *Se o item apresentado representa o construto (RC)* apresentou índice Kappa mínimo e significativo estatisticamente ( $k = 0,27$ ;  $p < 0,001$ ). Por sua vez, as variáveis *Se existe inconsistência entre as versões* ( $k = 0,16$ ;  $p = 0,082$ ) e *Fator do GENOS EI avaliado pelo item* ( $k = 0,07$ ;  $p = 0,09$ ) atingiram índices Kappa muito baixos.

Sobre a análise qualitativa, foram totalizados 24 comentários sobre os itens, sendo seis deles efetuados por J1 e 18 redigidos por J2. Das 24 observações, duas delas foram em comuns a ambos os juízes e se referem aos itens 11 e 17 do instrumento. O item 11 trata-se da seguinte frase: “Falo como me sinto para as pessoas inadequadas no trabalho” e os dois juízes sugeriram que alterasse para “Expresso como me sinto para as pessoas inadequadas no trabalho”. Referente ao item 17, na versão-síntese enviada aos juízes era: “Não consigo identificar a reação das pessoas quando estou construindo um relacionamento”, no qual o questionamento apontado foi o motivo de ter traduzido “*rapport*” como “construindo um relacionamento”. Na etapa 2, o comitê de especialistas entrou em contato com o autor do instrumento para compreender melhor qual era o sentido de *rapport* na afirmação do item. Após a resposta do autor e com seu consentimento, foi entendido que uma tradução adequada para o contexto organizacional seria de construção de relacionamento. Os demais 22 itens, do total de 70, foram

comentados por observações e/ou sugestões de melhoria pelos juízes, seja de J1 ou J2 ou de ambos. Os itens foram: 1, 3, 8, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 24, 25, 26, 32, 39, 40, 42, 60, 62, 63, 66 e 70.

Ao analisar as observações e/ou sugestões, o comitê de especialistas aceitou as emitidas para os itens 1, 8, 15 e 63 (trocar “tenho ciência” por “tenho consciência” na frase); item 3 (trocar “Estou ciente das coisas que fazem os colegas se sentirem satisfeitos no trabalho” por “Conheço as coisas que deixam meus colegas satisfeitos no trabalho”); o item 11, conforme já foi apontado, alterar o verbo “falar” para “expressar”; o item 32 (alteração ortográfica e de conjugação do verbo “prender”) e, os itens 11 e 17 já foram discutidos no parágrafo anterior. Item 40 (trocar “adequadamente” pela expressão “forma adequada”). Item 62 (alteração de pontuação em relação a suprimir a crase da expressão). Item 66 (trocar “questões” por “dificuldade”).

Não foram acatadas as sugestões dos itens seguintes. O item 16 (trocar “Demonstro emoções positivas que tenho no trabalho de forma inadequada” por “Expresso de forma inadequada as emoções positivas que experiencio no trabalho”). No item 13, o juiz questionou o significado da palavra “*motivate*” traduzida para “motivar” se realmente teria relação com IE. Item 19 e 24 (trocar o verbo “empenhar” por “envolver”). Item 21 (trocar a frase “Eu me comporto de forma inadequada quando estou com raiva no ambiente de trabalho” por “Quando estou com raiva, eu me comporto de forma inadequada no ambiente de trabalho”). Item 25 (trocar a frase “Demonstro aos outros que levo em consideração meus próprios sentimentos ao tomar decisões no trabalho” por “Demonstro aos outros que considerarei meus sentimentos ao tomar uma decisão no trabalho”). Item 26 (mudar a sentença “Fico pensando constantemente sobre as coisas que me deixam com raiva no trabalho” por “Não consigo me livrar dos pensamentos sobre as coisas que me deixaram com raiva no trabalho”). Item 42 (trocar o verbo

“controlar” para “manter”). Item 60 (trocar “escolhas” por opções”). Item 70 (trocar “expressar” por “falar” ou “conversar”).

A decisão por não acatar as observações e/ou sugestões para os 10 itens citados decorreu do entendimento de que a mudança alteraria a compreensão do item ou mudaria a referência do contexto do trabalho. Porém, para 12 itens, como já mencionado, as observações e/ou sugestões foram julgadas pertinentes e as mudanças realizadas, todas referentes à semântica para compreensão da população alvo. Alguns apontamentos foram para pequenos ajustes na redação das instruções e acréscimo ou exclusão de termos ou substituição de outros. Por exemplo, no item 11 ambos os juízes recomendaram alterar o verbo “falar” para “expressar”, haja vista que “falar” é uma expressão verbal, e “expressar” pode ser de utilizado de várias formas, como para um olhar, um gesto de cabeça” (comentário de J2). No item 58, J1 sugeriu a alteração da ordem das palavras de “expresso efetivamente o otimismo” para “expresso o otimismo efetivamente”. Assim, muitos desses comentários foram aceitos, enquanto alguns dos itens 11, 60 e 66 foram debatidos entre os membros do comitê, bem como no GPIE. Em dois itens 13 e 17, em relação aos quais a dúvida permaneceu, Gilles Gignac, responsável pelo instrumento, foi consultado por e-mail.

Com a análise de concordância e realizadas as modificações sugeridas e compreendidas como pertinentes, uma nova versão do GENOS EI foi constituída. Esse documento em fase de adaptação foi submetido à análise semântica da população-alvo do instrumento, que é a etapa seguinte.

#### ***Etapa 4 - Avaliação do GENOS EI pelo público-alvo***

##### **Método**

### *Participantes*

Na etapa de avaliação do GENOS EI pelo público-alvo do instrumento participaram 20 trabalhadores. A caracterização da amostra foi a seguinte: sexo biológico, 60% (12) homens e 40% (8) mulheres, idade mínima de 20 e máxima de 64 anos ( $M = 41,5$ ;  $DP = 12,27$ ). As áreas de atuação foram: recursos humanos (1), administração (4), educação (1), tecnologia da informação (1), engenharia (3), produção (2), empregado doméstico (1), vendas (4), comércio exterior (1), saúde (2). No quesito da escolaridade, as escolhas dos participantes foram as seguintes: doutorado completo (1); mestrado completo (4); superior completo (8); ensino superior incompleto (2) e ensino médio completo (5). Em relação ao nível socioeconômico, as opções de resposta eram em relação a renda recebida por pessoa em salário-mínimo na família: 35% da amostra (7) relatou apresentar a renda acima de 6 salários-mínimos; 30% (6) entre 2 e 3 salários-mínimos; 20% (4) entre 1 e 2 salários; 10% (2) entre 4 e 6 salários e por fim, 5% (1) relatou receber até um salário-mínimo por membro da família.

### *Instrumentos*

Para essa parte do estudo, foi utilizado o instrumento GENOS EI em sua versão obtida ao final da Etapa 3 da sua adaptação (português). Também foi aplicado um Questionário Socioeconômico e Profissional (QSP) (Anexo VIII). Esse documento conteve questões relacionadas ao perfil social econômico e profissional do participante (sexo, idade, estado civil, nível de renda socioeconômica, nível de escolaridade, área de atuação profissional e tempo de trabalho).

### *Procedimento*

A partir das melhorias realizadas no instrumento na etapa 3 (avaliação dos juízes), foi iniciada a investigação semântica e de compreensão do GENOS EI com a população-alvo formada por trabalhadores em geral. Os participantes foram escolhidos por conveniência em razão da proximidade com a pesquisadora (círculo profissional). Referente à escolaridade, a amostra normativa foi: doutorado completo (2,5%); mestrado completo (21,2%); superior completo (40,2%); ensino superior incompleto (11,9%) e ensino médio completo (11,5%). Por fim, em relação aos países de localização dos respondentes dessa mesma amostra normativa: Austrália (60,5%); Hong Kong (4,6%); Índia (3,6%); Nova Zelândia (1,8%); Singapura (3,9%); África do Sul (8,8%); Reino Unido (2%) e outros (7%) (Gignac, 2010a).

Primeiramente, os trabalhadores foram convidados de maneira informal pela pesquisadora, sendo que alguns foram contatos presencialmente e outros por mensagem via aplicativo *WhatsApp*, tendo em vista a vivência da pandemia da COVID-19 e a necessidade do distanciamento social. Ao realizar o contato com cada trabalhador, a pesquisadora explicava o objetivo da pesquisa, qual e como seria a participação voluntária caso a pessoa aceitasse. Então a pesquisadora elucidava que um teste sobre inteligência emocional seria aplicado e depois haveria uma entrevista para investigar se o teste estava compreensível. Assim era mencionado que a atividade seria realizada de forma online e síncrona ou presencial, com tempo de duração entre 60 e 90 minutos. Após o aceite verbal ou por mensagem, a atividade era agendada de acordo com a disponibilidade de dia, horário e preferência de formato (online ou presencial) da entrevista com o participante. Antes do encontro virtual, o TCLE (Anexo III) era enviado ao participante. As entrevistas foram realizadas entre os meses de abril e maio de 2021.

Em relação ao formato das entrevistas, cinco delas foram realizadas no modo presencial em local adequado e preservando o sigilo. Porém, a maior parte delas (15) foi gerenciada por videochamadas geradas pelo aplicativo do *Google Meet*.

Antes de iniciar a entrevista, o TCLE era lido e reiterado cada item com o participante e verificado se havia alguma dúvida em relação à pesquisa e ao termo. Diante assinatura do TCLE, iniciou-se a coleta dos dados, inicialmente aplicando o QSP.

Ao término do QSP, a versão do GENOS EI obtida na Etapa 3 era apresentada de forma oral e visual ao voluntário. Primeiramente, a pesquisadora leu as instruções do teste, bem como sua escala de avaliação e perguntava sobre a compreensão e nitidez dessa primeira parte do instrumento. Também era indagado se para o participante as instruções poderiam ter melhor entendimento a partir de alguma outra redação ou informação no texto.

Em seguida, a pesquisadora explicava que apresentaria os itens do instrumento, composto pela totalidade de 70 frases e que leria cada um deles e faria perguntas relativas à compreensão, clareza e relevância dos itens. As perguntas realizadas foram: 1) Você entendeu o item? Sendo possíveis respostas: “sim” ou “não”; 2) Tem alguma palavra que você não compreendeu ou que você desconheça? As respostas possíveis eram “sim” ou “não e, no caso de “sim”, perguntava-se qual palavra. 3) Este item te remete ao ambiente de trabalho? Sendo as possíveis respostas: “sim” ou “não. Por fim, para cada item, era questionado se o participante tinha alguma sugestão para melhoria da compreensão do item.

#### *Análise de dados*

A análise de dados da avaliação semântica pela população-alvo foi realizada de forma qualitativa e quantitativa. As análises qualitativas foram em relação ao conteúdo das sugestões de modificação para melhoria da compreensão do instrumento (instruções e itens). Para cada sugestão, foi analisada sua pertinência teórica e contextual para o instrumento.

A análise quantitativa ocorreu através do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) (Alexandre & Coluci, 2011) tanto em relação às instruções do instrumento como referente a cada item do inventário na totalidade de 70 frases. As respostas possíveis eram “sim” ou “não

em relação às perguntas: 1) Você entendeu o item? 2) Tem alguma palavra que você não compreendeu ou que você desconheça? 3) Este item te remete ao ambiente de trabalho? A primeira e a segunda pergunta se referiram à clareza e à compreensão do item e a terceira em relação à adequação (pertinência) ao ambiente de trabalho. O cálculo de IVC foi efetuado a partir do total de respostas esperadas dividido pelo total de respostas. O padrão seguido foi o sugerido pelo estudo de Lynn (1986) que considera como adequado o IVC maior do que 0,78.

### *Resultados*

Os resultados foram obtidos de forma qualitativa, tendo em vista a entrevista com perguntas abertas que o sujeito poderia fornecer sugestões para melhoria do instrumento e de forma quantitativa, levando em consideração as respostas referentes às questões fechadas e analisadas conforme o IVC.

Na primeira parte relativa à exposição das instruções aos participantes, todos tiveram a compreensão sobre a parte inicial do instrumento referente às suas instruções gerais, bem como à compreensão da descrição da escala *Likert* de avaliação. Dessa forma, não será mostrada melhoria correspondente a essa parte qualitativa, nem o resultado do IVC, pois este foi de 100% de validade de conteúdo. Em relação à avaliação dos itens, a Tabela 2 abaixo mostra o IVC obtido para cada item e as melhoras sugeridas pelos participantes.

**Tabela 2**

*Análise de concordância item a item dos respondentes da população-alvo*

<b>Item</b>	<b>IVC</b>	<b>IVC</b>	<b>IVC</b>	<b>Palavra não compreendida</b>	<b>Sugestão</b>
-------------	------------	------------	------------	---------------------------------	-----------------

	Pergunta	Pergunta	Pergunta		
	1	2	3		
1	1	1	1	-	-
2	0,8	0,8	1	questões	Trocar “expresso” por “demonstro”
3	0,9	0,9	1	efetivamente	
4	0,9	0,9	1	soluções	
5	1	1	1		
6	1	1	1		
7	0,9	0,9	1	entusiasmo	
8	1	1	1		
9	0,9	0,9	1	identificar	
10	1	1	1		Trocar “seus sentimentos” por “sentimentos deles”
11	0,9	0,9	1	inadequado	Trocar “trocar inadequados” por “pessoas erradas”
12	0,9	0,9	1	cooperarem	
13	1	1	1		
14	1	1	1		
15	0,9	0,9	1	influenciar	Trocar “responder” por “reagir”
16	0,9	0,9	1	<i>Emoções positivas</i>	Trocar “inadequado” por “forma inadequada”
17	0,9	0,8	1	iniciando um relacionamento de trabalho	trocar o "estamos iniciando a construção de uma relação" por "iniciando uma relação no trabalho"

18	1	1	1	-	-
19	0,9	1	1	empenho	-
20	0,9	1	1	empatia	-
21	1	1	1	-	-
22	0,9	0,9	1	linguagem corporal (2)	Dar exemplos de linguagem corporal
23	1	1	1	-	-
24	0,9	0,9	1	empenhar	-
25	1	1	1	-	-
26	1	1	1	-	-
27	1	1	1	-	-
28	0,9	0,9	1	entusiasmo	-
29	1	1	1	-	-
30	0,9	0,9	1	impulsivo	-
31	1	1	1	-	-
32	1	1	1	-	-
33	1	1	1	-	-
34	1	1	1	-	-
35	0,9	0,9	1	temperamento	Trocar “temperamento” por “humor”
36	1	1	1	-	-
37	0,9	0,9	1	feedback (2)	Dizer o que é feedback
38	0,9	0,9	1	inadequada	-
39	0,9	0,9	1	superiores	-
40	1	1	1	-	Trocar “respondo” por “reajo”

41	0,9	0,9	1	decepcionados	-
42	1	1	1	-	-
43	1	1	1	-	-
44	1	1	1	-	-
45	0,8	<b>0,8</b>	1	linguagem corporal (2)	Dar exemplos de linguagem corporal
46	1	1	1	-	-
47	1	1	1	-	-
48	0,9	0,9	1	frustar	-
49	1	1	1	-	-
50	1	1	1	-	Trocar “ciente” por “consciente”
51	1	1	1	-	-
52	0,9	0,9	1	otimistas	-
53	1	1	1	-	-
54	1	1	1	-	-
55	1	1	1	-	-
56	1	1	1	-	-
57	1	1	1	-	-
58	0,9	0,9	1	otimismo	-
59	1	1	1	-	-
60	1	1	1	-	-
61	1	1	1	-	-
62	0,9	0,9	1	frustar	-
63	1	1	1	-	-
64	1	1	1	-	-

65	1	1	1	-	-
66	1	1	1	-	-
67	0,9	0,9	1	informações técnicas	
68	1	1	1	-	-
69	0,9	0,9	1	exploro	
70	1	1	1	-	-

*Nota:* N = 20; Pergunta 1 = Você entendeu o item?; Pergunta 2 = Tem alguma palavra que você não compreendeu ou que você desconheça?; Pergunta 3 = Este item te remete ao ambiente de trabalho?; Palavra não compreendida = descrição da palavra ou expressão que não foi compreendida por algum participante; Sugestão = descrição de opiniões ou sugestões relatadas pela população-alvo.

Em relação à Pergunta 1 (Você entendeu o item?), o menor valor de IVC foi de 0,8, ou seja, 80% de validade de conteúdo para os itens 2 e 45. Para 26 itens (3, 4, 7, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 24, 28, 30, 35, 37, 38, 39, 41, 48, 52, 58, 62, 67 e 69) do total de 70 itens do GENOS EI, o valor do IVC foi de 0,9. Para os demais itens, os trabalhadores relataram que compreenderam as frases.

Quanto à Pergunta 2 (Tem alguma palavra que você não compreendeu ou que você desconheça?), os IVCs dos itens foram quase idênticos aos da questão 2, com exceção do item 17, que obteve, na Pergunta 2, um IVC de 0,8. Importante salientar que na maior parte das palavras indicadas como não compreendidas (19 do total de 20) foi mencionada por um único participante que trabalhava na limpeza doméstica, mesmo com a escolaridade mínima requerida para participar da pesquisa, ou seja, ensino médio completo, demonstrou dificuldade com algumas palavras em termos de compreensão.

A Pergunta 3 (Este item te remete ao ambiente de trabalho?) obteve concordância total dos participantes, sendo todos os itens identificados como relacionados ao ambiente de trabalho. Esse item de avaliação obteve 100% de pertinência.

A partir dos dados coletados nessa etapa da semântica com a população-alvo, a pesquisadora e sua orientadora se reuniram e discutiram todos os apontamentos. As sugestões realizadas para os itens 15, 16, 17, 22, 40, 45, 50 foram aceitas e aplicadas ao instrumento. Tais sugestões se referiam à compreensão ortográfica e escrita formal da língua portuguesa. Especificamente para os itens 22 e 45 houve inserção de exemplos para melhor elucidar o termo “linguagem corporal”. Quanto aos demais apontamentos efetuados pelo participante trabalhador na área da limpeza, entendeu-se que ocorreu uma falta de compreensão diante palavras corriqueiras e que seria difícil encontrar alguma alternativa para troca. Diante disso, decidiu-se por não mudar e observar como tais itens se comportariam diante análises estatísticas em estudos posteriores. A falta de compreensão do trabalhador pode ter sido algo pontual, relacionada a sua história de vida. Assim, optou-se por manter as palavras e a abrangência do instrumento para público-alvo dessa etapa.

#### ***Etapa 5 - Tradução reversa para o idioma de origem (back translation)***

##### **Método**

##### *Participantes*

Nessa etapa, participaram dois profissionais tradutores bilíngues, fluentes nos idiomas inglês e português. Uma das tradutoras (T3) é brasileira, possui graduação em psicologia e trabalha atualmente na área de gestão de recursos humanos (psicologia organizacional e do trabalho) e na área clínica. Antes de concluir o curso de psicologia, T3 trabalhava como professora e tradutora dos idiomas de inglês e português. T3 é também mestre em psicologia

na área de processos cognitivos com repertório de estudos acadêmicos na área da Inteligência Emocional. A segunda tradutora (T4) é brasileira e possui cidadania espanhola. T4 é graduada em ciências biológicas, possui mestrado e doutorado na área ambiental e atualmente trabalha como professora universitária e no ensino de ciências biológicas no ensino médio e preparatório para o exame de vestibular. T4 tem experiência na área de tradução e ensino dos idiomas inglês, português e espanhol.

#### *Instrumentos*

Foi utilizada a versão do GENOS EI em fase de adaptação para o Brasil obtida após as modificações a partir das sugestões do público-alvo.

#### *Procedimento*

Primeiramente, foi realizado um convite informal aos profissionais de tradução para o trabalho de *back translation* do GENOS EI e, posteriormente, a pesquisadora enviou o convite formal por e-mail. Após o aceite verbal das tradutoras para participação da pesquisa, essas profissionais receberam o TSC (Anexo V) e o TCLE (Anexo IV) para serem lidos e assinados antes do início do trabalho de tradução. Foi combinado um prazo de dois meses para a devolução do material da tradução, porém T4, transcorrido o período, solicitou extensão do prazo, pois precisou se dedicar à defesa sua Tese de doutorado. Com isso, T4 entregou a tradução após cinco meses, e a etapa geral de *back translation* ocorreu entre os meses de junho a outubro de 2021.

### *Análise de dados*

A análise de dados foi realizada de forma qualitativa. Após o recebimento das duas traduções (*back translation*), a pesquisadora desenvolveu um documento comparativo das traduções reversas realizadas pelas profissionais com a versão original do instrumento e tradução adaptada para o Brasil. Esse arquivo foi enviado por e-mail para a orientadora da pesquisa e foram agendadas duas reuniões remotas pelo *google meet* para análise e discussão das traduções reversas.

### *Resultados*

Em relação às instruções do instrumento, as traduções tiveram resultados bem parecidos. As divergências partiam de 17 expressões e palavras, porém todas foram identificadas como sinônimos na língua inglesa. Por exemplo, T3 utilizou a expressão “*specific occasions*” e T4 “*specific moments*”. Outro exemplo, T3 escreveu “*corresponds to the option*” e T4 “*best corresponds to the way*”. Já na escala de resposta do teste, que vai de 1 a 5, houve discrepância apenas em relação ao ponto 4 que se refere a resposta “quase sempre” na tradução, T3 usou “*often*”, e T4 escreveu “*almost always*”. Na análise e discussão sobre as *back translation*, optou-se pela tradução reversa que mais se aproximou da versão original.

Em relação aos itens, as discordâncias foram em relação a algumas palavras dos itens (1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70). Ao longo dos itens do teste, as principais diferenças foram identificadas em termos de estilo de palavras utilizadas. Por exemplo, T3 utiliza a palavra “*colleagues*”, já T4 emprega o vocabulário “*co-workers*” para identificar colegas de trabalho (itens: 3, 5, 12, 20, 37, 38, 41

e 55). Foi decidido pela palavra “*colleagues*”, porque foi o mais semelhante à versão original do instrumento. No item 1, T3 traduziu o verbo chatear como “*bother*” e T4 como “*upset*”. Outra diferença, no item 69, para o T3 emprega “*annoy*”, e T4 utiliza o “*upset*”. No item 8, T3 utilizou a palavra “*feeling upset*” e T4 “*feeling bad*”, e o item original era “*feeling negative*”. Nesse exemplo, a tradução escolhida foi a de T4, pois o comitê compreendeu como uma linguagem mais adequada para o contexto em questão.

Um apontamento importante realizado por T4 foi em relação aos itens 7 e 28, que na versão em português enviada apresentavam a frase idêntica “Demonstro entusiasmo de maneira adequada no trabalho”. Retomando a versão original do instrumento, as frases são item 7 (*I demonstrate enthusiasm appropriately at work*) e item 28 (*I demonstrate excitement at work appropriately*). A partir dessa constatação, a pesquisadora entrou em contato com Gilles Gignac, autor responsável pelo GENOS EI, para identificar a semântica dos itens 7 e 28. Dessa forma, o autor sinalizou que o item 7 tinha relação com o entusiasmo no trabalho, um ponto mais constante e o item 28 “*excitement*” poderia ser traduzido mais como engajamento.

No total observou-se 20 diferenças entre as traduções e a escolha por uma ou outra foi embasada na semelhança ao instrumento original do GENOS EI. Dessa forma, foi finalizada a síntese da *back translation* e a versão resultado dessa etapa enviada ao responsável pelo teste GENOS EI.

#### **Etapa 6 - Avaliação pelo autor da versão final do GENOS EI traduzido e adaptado**

##### **Método**

##### *Participantes*

Essa etapa teve a participação de Gilles Gignac, o autor da última versão do instrumento e responsável técnico (psicometrista) do GENOS EI.

#### *Instrumentos*

Para essa etapa final da adaptação linguístico-cultural e semântica do GENOS EI para o Brasil, foram utilizados dois instrumentos. O primeiro foi a versão-síntese final oriunda da *back translation* do instrumento original (etapa 5), que também continha as versões traduzidas por T3 e T4 na íntegra junto a versão original do GENOS EI. O segundo foi um arquivo elaborado no *Microsoft Word* que sinalizava com cores diferentes e com legenda a tradução reversa de T3 e a de T4, bem como a escrita nativa do teste GENOS EI.

#### *Procedimentos gerais e resultados*

Após a finalização da síntese (versão final) da *back translation*, o documento foi enviado por e-mail a Gilles Ginac junto a outro documento que continha as duas *back translation* realizadas comparadas com a versão original do GENOS EI. Foi explicado ao autor que os documentos se referiam ao trabalho de tradução e adaptação realizado até o momento e que a última etapa, antes de iniciar a aplicação do teste, era a validação do conteúdo final pelo autor do instrumento. Diante disso, solicitou-se que Gilles Ginac realizasse sua avaliação quanto ao material e versão final traduzida e respondesse se a versão final era compatível com o GENOS EI original e se o estudo de adaptação transcultural para o Brasil poderia ser continuado. O envio da validação do instrumento foi realizado no mês de novembro de 2021.

Depois de quatro dias do envio do e-mail para Gignac, o psicometrista respondeu à pesquisadora com um documento apontando suas dúvidas e comentários em relação à redação (escrita) de quatro itens: 7, 11, 17 e 24. A partir das considerações levantadas pelo autor, a pesquisadora reuniu-se com sua orientadora para discutir as dúvidas levantadas.

Em relação à descrição do item 7, Gignac apontou que havia diferença na compreensão entre “*enthusiasm*” e “*motivation*”. O primeiro termo é oriundo do instrumento original e a segunda foi resultado do processo de tradução e de adaptação do GENOS EI. Já em relação ao item 11, foi questionado o uso da preposição “*to*” (original do instrumento) em vez da “*for*” (versão traduzida), pois estas possuem significados diferentes no item. A partir dessas considerações foram realizadas modificações no instrumento em adaptação.

Na frase 17, que se refere à problemática da tradução do “*rapport*”, foi discorrida essa questão ao autor – que, na versão traduzida e adaptada, foi colocada como “*starting a relationship*”. Então, nesse caso, após a realização de uma reunião com as tradutoras e com a orientadora, foi decidida como a melhor estratégia manter a frase “*I am not able to identify how people react to me when building relationships*”. Por fim, o autor anotou sobre o item 24: no original “*I understand the things that cause others to feel engaged at work*” e na versão traduzida e adaptada “*I realize what makes others engage at work*”. Nesse caso, as alterações necessárias entre as diferenças dos significados das palavras “*understand*” “*realize*” e das expressões “*others engage at work*” não é o mesmo de “*cause others to feel engaged at work*”. A partir dessa consideração, a pesquisadora e a orientadora decidiram alterar para “*I undertand the thing that cause others to engage at work*” para atingir o mesmo significado do item original.

Por fim, para caracterizar o instrumentos adaptado para o contexto organizacional brasileiro foi solicitado ao autor autorização para nomear o instrumento após o estudo no Brasil.

O nome escolhido e aprovado foi GENOS-EI-Br. Dessa forma, o instrumento foi caracterizado e nomeado para o Brasil.

### **Discussão Geral**

Neste estudo, investigaram-se evidências de validade de conteúdo para o GENOS EI como parte fundamental da adaptação linguístico-cultural e semântica do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto organizacional brasileiro. O processo seguiu as fases sugeridas por Borsa et al. (2012) para a adaptação e validação de instrumentos psicológicos em diferentes culturas, bem como as diretrizes internacionais para estudos de adaptação (AERA, 2014; ITC, 2005) e outros artigos como referência de adaptação (Alexandre & Coluci, 2011; Borsa & Seize, 2017).

Considerando as particularidades do ambiente organizacional, é crucial reconhecer a importância da IE nesse contexto (WEF, 2016; WEF, 2020; Adigüzel & Kuloğlu, 2019; Mayer, Roberts & Barsade, 2008; Fernández-Berrocal & Extremera, 2016). No entanto, para que a contribuição da IE seja ainda mais relevante, é fundamental utilizar uma medida específica de IE que considere o conteúdo relacionado ao contexto de trabalho. Isso possibilita ter uma medida de IE contextualizada para o ambiente organizacional e, com uma compreensão mais adaptada às dinâmicas e situações desse ambiente.

Outro ponto, é o processo de adaptação do instrumento para torná-lo adequado ao contexto cultural em que seria utilizado. Ao adotar essa abordagem, que envolve uma medida mais ecológica, aumenta-se a validade de conteúdo do instrumento, como demonstrado em estudos anteriores (Alexandre & Coluci, 2011; Borsa & Seize, 2017; Borsa et al., 2012). Nesse sentido, a validade de conteúdo destacada neste estudo no processo de adaptação linguístico-

cultural e semântica do GENOS EI para o contexto organizacional brasileiro enfatiza a importância de cada etapa do processo de validade de conteúdo para a adaptação linguístico-cultural do instrumento. O objetivo não é apenas a tradução, mas sim uma melhor qualificação do instrumento.

O estudo foi conduzido em seis etapas distintas para adaptar o GENOS EI ao contexto organizacional brasileiro. Na primeira etapa, foi realizada a tradução do GENOS EI, um instrumento originalmente escrito em inglês, para o português, envolvendo dois tradutores bilíngues graduados (T1 e T2), que fizeram a tradução do instrumento de forma independente. A presença de dois tradutores independentes foi importante para evitar vieses individuais e garantir uma abordagem mais abrangente na tradução. As traduções independentes permitiram identificar possíveis divergências e discrepâncias entre as versões, contribuindo para a posterior síntese das traduções na etapa 2.

Na etapa 2, as diferentes versões traduzidas do GENOS EI foram revisadas e sintetizadas em uma única versão que representasse o conteúdo original adequadamente. Um comitê de três psicólogos, pesquisadores e especialistas na área de IE e contexto organizacional, juntamente com um grupo de pesquisa da área da IE (GPIE), participou dessa etapa. Além disso, três profissionais próximos à pesquisadora e oriundos da área organizacional (consultores externos do comitê) participaram, bem como o autor do teste, fornecendo consultas relacionadas às características da população-alvo. A formação e experiência dos pesquisadores desempenharam um papel fundamental na adaptação linguística e cultural do instrumento nas áreas relacionadas à linguagem e à psicologia.

Na etapa 3, a versão-síntese do instrumento GENOS EI foi avaliada por juízes especialistas, dois professores doutores em Psicologia com conhecimento em psicometria e habilidades de IE (J1 e J2). Essa avaliação permitiu identificar aspectos a serem melhorados e

que contribuíram para aumentar as evidências de validade de conteúdo do instrumento. Em suma, a avaliação por juízes (*experts*) é uma etapa fundamental para garantir a qualidade, precisão e relevância cultural do instrumento adaptado. Ao obter *insights* e contribuições de especialistas na área, o pesquisador pode aprimorar a versão do instrumento antes de prosseguir para a próxima etapa, que envolve a avaliação do instrumento pelo público-alvo.

A etapa 4 consistiu na avaliação do instrumento GENOS EI pelo público-alvo, com a participação de 20 trabalhadores. Eles foram apresentados às instruções do instrumento GENOS EI e questionados sobre a compreensão, clareza e relevância de cada item, além de fornecerem sugestões para melhorar a compreensão dos itens. Nesta fase, é importante salientar que apenas um participante, que trabalhava na limpeza doméstica teve dificuldade na compreensão de alguns itens do instrumento. Pode ser uma hipótese que o instrumento apesar de não ter nada explícito no manual (Gignac, 2010a) seja destinado a profissionais de organizações que estão acostumados com uma linguagem mais formal e corporativa e não tanto relacionado a trabalhadores de atividades mais operacionais. Diante do exposto, essa etapa foi essencial para validar a compreensão e pertinência do instrumento no contexto de trabalho e entender para qual público alvo o instrumento está mais apropriado.

Na etapa 5, realizou-se a tradução reversa (*back translation*) por dois tradutores bilíngues fluentes em inglês e português (T3 e T4), a fim de verificar discrepâncias nas expressões dos itens e palavras utilizadas. As diferenças encontradas foram discutidas em reuniões com a orientadora da pesquisa, decidindo-se pela escolha da tradução que mais se aproximava da versão original do instrumento. Essa etapa tem a importância de avaliar o quanto a medida da versão traduzida está refletindo o conteúdo dos itens, de acordo com a versão original (Borsa et al., 2012).

Por fim, na etapa 6, o autor avaliou a versão final do GENOS EI traduzido e adaptado, garantindo a preservação do objetivo para o qual o instrumento foi originalmente construído. Dessa forma, observa-se a importância de todas as etapas para validação do conteúdo, seguindo todas as etapas de adaptação linguística, semântica e cultural dos itens do GENOS EI, considerando as particularidades culturais e semânticas do ambiente organizacional brasileiro. Essa etapa da adaptação traz um diferencial positivo para o GENOS EI adaptado para a população brasileira em contraste com as traduções e normatizações do instrumento para outros países (Ginac, 2010a), uma vez que esse é o primeiro estudo de adaptação linguístico-cultural do GENOS EI. Além disso, foi assegurada a aprovação de um nome para o instrumento GENOS EI em processo de adaptação para o contexto organizacional brasileiro, GENOS-EI-Br.

Esse processo de adaptação visou assegurar uma qualidade semântica e cultural para que o GENOS-EI-Br possa ser utilizado na investigação das demais evidências de validade necessárias para que realmente um instrumento possa demonstrar se está ou não adaptado para uma determinada cultura a qual não é a sua original. Com isso, esse foi o primeiro passo para que o GENOS EI tenha maior probabilidade de se tornar uma ferramenta útil e confiável para a mensuração da inteligência emocional dos profissionais brasileiros, contribuindo para uma melhor compreensão e desenvolvimento das habilidades emocionais no ambiente organizacional.

A evidência de validade de conteúdo é apenas o primeiro passo na adaptação do instrumento, sendo necessário buscar novas evidências de validade para garantir sua adequação ao contexto organizacional brasileiro. Sugere-se realizar estudos adicionais de validade da estrutura interna do instrumento e evidência de validade com outras variáveis do ambiente organizacional, considerando também a adaptabilidade do instrumento para diferentes organizações, contextos específicos dentro do cenário brasileiro e mostrar sua importância na

relação com outras variáveis organizacionais. Isso contribuirá para fortalecer suas evidências de validade e a confiabilidade do instrumento adaptado, tornando-o mais adequado e útil para avaliar a IE no contexto organizacional brasileiro.

## Referências

- Adigüzel, Z., & Kuloglu, E. (2019). Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1). <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60412>
- Alexandre, N. M. C. & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(7), 3061-3068. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington: American Educational Research Association
- Bandeira, D. R. (2019). Adaptação de instrumentos de avaliação psicológica. In Baptista, M. N., Muniz, M., Reppold, C. T., Nunes, C. H. S. S., Carvalho, L. F., Primi, R., Noronha, A. P., Seabra, A. G., Wechsler, S. M., Hutz, C. S., & Pasquali, L. (Orgs.). (2019). *Compêndio de Avaliação Psicológica* (69-74). 1ed. Vozes.
- Beck C. T. (1999). *Content validity exercises for nursing students*. The Journal of nursing education, 38(3), 133–135. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-19990301-08>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Borsa, J. C. & Seize, M. M. (2017) Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: dois caminhos possíveis. In Damásio, B. F. & Borsa, J. C. (Orgs.). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos*. (pp. 15-37) São Paulo: Vetor.

- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 9, Issue 12). <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Bueno, J. M. H. (2008). *Construção de um instrumento para avaliação da Inteligência Emocional nas crianças*. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Itatiba.
- Bueno, J. M. H., Santana, P. R., Zerbini, J., & Ramalho, T. B. (2006). Inteligência emocional em estudantes universitários. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(3). <https://doi.org/10.1590/s0102-37722006000300007>
- Bueno, J. M. H., Correia, F. M. L., Abacar, M. Gomes, Y. A. & Pereira, F. S. J. (2015). Competências emocionais: estudo de validação de um instrumento de medida. *Avaliação Psicológica*, 2015, 14 (1), 153-163.
- Cassep-Borges, V., Balbinotti, M. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506-519). Porto Alegre: Artmed.
- Cohen, J. A. (1960). Coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 37-46.
- Correia, F. M. L. & Bueno, J. M. H. (2013) Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um teste de percepção emocional. *XXI Congresso de Iniciação Científica da UFPE*. Recife, PE, Brasil.
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1909. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability Emotional Intelligence, Depression, and Well-Being. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650494>
- Gignac, G. E. Genos Emotional Intelligence Inventory (2010a). *Technical manual* (2nd edition). Surry, NSW. Disponível em <https://www.genosinternational.com/download-technical-manual/> acesso em 10/05/2022

- Gignac, G. E. (2010b). Seven-Factor model of emotional intelligence as measured by Genos EI: A confirmatory factor analytic investigation based on self- and rater-report data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4),
- Gonzalez, M. D. (2012). The Role of Emotional Intelligence (EI) in Project Management Over the Next Five Years. *International Handbook of Academic Research and Teaching*, 22, 83–90.
- International Test Commission (2005). ITC Guidelines for Translating and Adapting Test. *International Journal of Testing*, 6 (2), 143-171. [https://www.intestcom.org/files/guideline\\_test\\_adaptation.pdf](https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation.pdf)
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence. Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2). [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00046-3)
- Haag, C., Bellinghausen, L. & Jilinskaya-Pandey, M. QEPro: An ability measure of emotional intelligence for managers in a French cultural environment. *Curr Psychol* (2021). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01715-6>
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple Languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hattie, John & Cooksey, Ray. (1984). Procedures for Assessing the Validities of Tests Using the "Known-Groups" Method. *Applied Psychological Measurement*. doi 10.1177/014662168400800306.
- Kottner, J., Audigé, L., Brorson, S., Donner, A., Gajewski, B. J., Hróbjartsson, A., ... & Streiner, D. L. (2011). Guidelines for reporting reliability and agreement studies (GRRAS) were proposed. *International journal of nursing studies*, 48(6), 661-671. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.01.016>
- Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Lira, C. L. O. B., & Bueno, J. M. H. (2020). Validity evidences for the Emotion Regulation

- Test. *Psico-USF*, 25(4), 613-624. <https://doi.org/10.1590/1413/82712020250402>
- Lopes, P. N. (2016). Emotional Intelligence in Organizations: Bridging Research and Practice. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650496>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35, 382-385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2). <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- MacCann, C.; Roberts, R.D. New paradigms for assessing emotional intelligence: Theory and data. *Emotion* 2008, 8, 540–551.
- Mayer, J. J.; Salovey, P. and Caruso, D. (2002). Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user’s manual. Test.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4). [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1)
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Company.
- Mayer, J. D. (2001). A field guide to emotional intelligence. In: J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.) *Emotional intelligence and everyday life*, pp.3-24, New York: Psychology Press.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, pp. 3-34, New York: Harper Collins.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human Abilities: Emotional Intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017a). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2).

<https://doi.org/10.1111/joop.12167>

- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017b). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.031>
- Miguel, F. K. (2021). *Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) - manual técnico*. Vetor: São Paulo.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014). Estudo psicométrico do Teste Informatizado de Percepção de Emoções Primárias. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 1-9.
- Oliveira, A. E. N. A., & Bueno, J. M. H. (2013). Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação do conhecimento emocional. Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Maceió, AL, Brasil, 6. Recuperado de [http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista\\_trabalhos\\_poster.php](http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista_trabalhos_poster.php)
- Pacheco, O. O., Peixoto, I., & Muniz, M. (2023). Inteligência Emocional e Liderança no Contexto Organizacional: uma Revisão Sistemática (1990–2020). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(1), 2415-2425. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23087>
- Pacheco, O. O.; Peixoto, I.; Muniz, M.; Schelini, P. W.; Marin, R.; Balog, L. G. C. (no prelo). Treinamento online de Inteligência Emocional no contexto do trabalho. In: *Casos Práticos em Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Brasília: No prelo
- Palmer, B., & Stough, C. (2001). *Workplace SUEIT: Swinburne University Emotional Intelligence Test – Technical Manual*. Organisational Psychology Research Unit, Swinburne University, Hawthorn.
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. (2009). The Genos Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_6)
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. E. (2009). Genos Emotional Intelligence Inventory. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.), *Advances in the measurement of emotional intelligence*. New York: Springer.
- Peixoto, I. (2023). *Construção e Estudos Psicométricos do Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho – IJET*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

- Primi, R. (2003). Inteligência: Avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. *Avaliação Psicológica*, 1, 67-77
- Reis, A. H., Oliveira, S. E. S. de, Bandeira, D. R., Andrade, N. C., Abreu, N., & Sperb, T. M. (2016). Emotion Regulation Checklist (ERC): Estudos preliminares da adaptação e validação para a cultura brasileira. *Temas em Psicologia*, 24(1), 77-96. doi: 10.9788/TP2016.1-06
- Roberts, R. D., Flores-Mendonza, C. E., & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um construto científico? *Paidéia*, 12 (33), 77-92.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Schlegel, K., & Mortillaro, M. (2019). The Geneva emotional competence test (GEC<sub>o</sub>): An ability measure of workplace emotional intelligence. *Journal of Applied Psychology*, 104(4), 559. <https://doi.org/10.1037/apl0000365>.
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., & Alves, M. T. (1999). Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15, 143-152
- Sclove, S. L. (1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika*, 52, 333–343.
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134–139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., & Alves, M. T. (1999). Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15, 143-152
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220. doi:10.1037/a0023353
- World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report. [[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)] Acesso em outubro de 2021.

- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020 | world economic forum. The Future of Jobs Report, October, 1163. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2009). Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1). <https://doi.org/10.1590/s0102-79722009000100002>
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi-Majd, H., & Nikanfar, A.-R. (2015). *Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication*. *Journal of Caring Sciences*, 4(2), 165–178. <https://doi.org/10.15171/jcs.2015.017>

## **ARTIGO 2**

## **Artigo 2 – Evidências de validade da estrutura interna do instrumento do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI)**

### **Resumo**

O presente trabalho objetivou a busca de evidências de validade baseada na estrutura interna para o instrumento *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) adaptado para o contexto organizacional brasileiro (GENOS-EI-Br) e aplicado de forma remota. O estudo foi dividido em duas fases: 1) dimensionalidade do instrumento: Análise Fatorial Exploratória (AFE), Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e as análises de Teoria de Resposta ao Item (TRI); 2) confiabilidade: consistência interna e estabilidade temporal. O total de participantes foi de 569, sendo 417 para a AFE e 152 para a AFC. Os resultados apontaram uma organização fatorial do GENOS EI adaptado diferente da estrutura original. A estrutura fatorial identificou quatro fatores invés de sete fatores, que possuíram sentido e características em comuns dos fatores originais do GENOS EI. No entanto, a nova configuração da estrutura eliminou 30 itens do total de 70 do original a partir de indicadores robustos e aplicados a AFE e posteriormente confirmados através da AFC. A confiabilidade foi obtida por meio da consistência interna e do teste e reteste (intervalo de 30 dias). Ao considerar o instrumento como um todo, o Fator Geral apresentou índices de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,92$ ; IC 95% [0,91-0,93]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,92$ ; IC 95% [0,91-0,93]) e a estimativa de precisão dos fatores foi de 0,52 a 0,83 e o Fator Geral de 0,85. Em relação aos resultados da TRI na discriminação dos itens, os itens mais discriminativos por Fator foram: Fator 1 (item 33); Fator 2 (item 29); Fator 3 (item 48) e Fator 4 (item 43). Já na dificuldade dos itens foi possível as análises demonstraram que alguns itens são mais difíceis do que outros. A partir deste estudo, foram encontradas evidências de validade

da estrutura interna e estimativas de precisão satisfatórias do GENOS EI-Br adaptado para o contexto organizacional brasileiro.

**Palavras-chave:** Contexto organizacional; validade da estrutura interna; AFE e AFC; inteligência emocional; *GENOS EI*.

### **Abstract**

The current work aimed at the search for the validity evidences based on the internal structure to the Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) instrument adapted to the Brazilian organizational context (GENOS-EI-Br) and applied at out of the way. The study was divided in 2 stages: 1) Instrument dimensionality: Exploratory factor analysis (EFA), Confirmatory factor analysis (CFA), and the Item response theory (IRT); 2) Reliability: internal consistency and temporal stability. The total of the participants was 569, being 417 to the EFA and 152 to the CFA. The results showed a GENOS EI factorial organization different adapted of the original structure. The factorial structure identified 4 factors, instead of 7 factors, which presented in common meaning and characteristics of the GENOS EI original factors. However, the new structure configuration eliminated 30 items out of 70 from the original from today on robust indicators and applied to the EFA and afterwards confirmed through the CFA. The confidentiality was obtained through the internal consistency and the test and retest (in 30 days recess). In order to consider the instrument as a whole, the overall factor showed Cronbach Alfa indexes ( $\alpha = 0,92$ ; IC 95% [ 0,91-0,93]) and Mc Donald Omega ( $\omega = 0,92$ ; IC 95% [ 0,91-0,93]) and the estimation of the factor's accuracy was from 0,52 to 0,83 and the overall factor of the 0,85. Regarding the IRT results in item discrimination, the most discriminative items by Factor were: Factor 1 (item 33); Factor 2 (item 29); Factor 3 (item 48) and Factor 4 (item 43). Regarding the difficulty of the items, it was possible to analyze that some items are more

difficult than others. From this study on, internal structures validity evidences were found and the satisfactory accuracy estimation of the GENOS EI-Br adapted to the Brazilian organizational context.

**Key words:** organizational context; internal structure validity; EAF and CAF; emotional intelligence; GENOS EI.

O termo "Inteligência Emocional" foi mencionado pela primeira vez em 1985, na dissertação de mestrado de Wayne Payne, intitulada "*A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence*" (Gonzalez, 2012). No entanto, a primeira publicação científica sobre o assunto da Inteligência Emocional (IE) ocorreu em 1990, pelos psicólogos John Mayer e Peter Salovey. Esses pesquisadores definiram a IE como a capacidade de o indivíduo de perceber e regular emoções em si mesmo e nos outros, utilizando-as para se adaptar ao meio (Salovey & Mayer, 1990). Ao longo dos anos, essa definição passou por revisões e, em sua última atualização, reafirmou a estrutura com quatro facetas hierárquicas: 1) Percepção das emoções: percepção, avaliação e expressão das emoções; 2) Facilitação do pensamento: emoção como facilitadora do pensamento, 3) Conhecimento emocional: a compreensão e análise de emoções, 4) Regulação emocional: controle reflexivo das emoções (Mayer, Caruso, & Salovey, 2016).

Um marco importante para a popularização da IE foi o lançamento, em 1995, do livro "Inteligência Emocional", escrito por Daniel Goleman, que amplamente divulgou o conceito (Roberts et al., 2002). No entanto, essa divulgação inicial foi realizada sem evidências científicas, mas contribuiu para o interesse em pesquisas subsequentes (Mayer, 2001; Roberts et al., 2002; Primi, 2003).

Ao longo dos anos, foram desenvolvidos vários modelos de compreensão da IE e conduzidos estudos em diversos contextos, especialmente no contexto organizacional. O relatório "O Futuro do Trabalho" do Fórum Econômico Mundial (WEF) destacou a importância da IE para os profissionais desde 2016 e reiterou essa relevância em sua atualização em 2020 (WEF, 2016; WEF, 2020). Pesquisas científicas também indicaram que a IE está associada a um melhor desempenho profissional (Adigüzel & Kuloğlu, 2019; Fernández-Berrocal & Extremera, 2016) e melhor saúde mental, bem como maior satisfação no trabalho (Extremera et al., 2018; Schutte & Loi, 2014; Miao et al., 2017a; Miao et al., 2017b; Sanchez-Gomez & Bresó, 2020).

Esses estudos destacam a importância da IE no contexto ocupacional e ressaltam a relevância de utilizar os achados acadêmicos relacionados a esse tema. No âmbito organizacional, é essencial contar com ferramentas de qualidade para medir e compreender os temas e construtos relacionados ao trabalho. Atualmente, no Brasil, existe apenas um teste psicológico para uso profissional, a Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) (Miguel, 2021), que pode ser aplicada em contextos gerais e para indivíduos entre 9 e 88 anos de idade. Todos os outros instrumentos de IE no Brasil, como os de Siqueira, Barbosa e Alves (1999); Bueno (2008); Miguel e Primi (2014); Correia e Bueno (2013); Lira e Bueno (2020); Oliveira e Bueno (2013); Bueno et al. (2015), são destinados exclusivamente para fins de pesquisa. No contexto organizacional, apenas um instrumento, o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIET) (Peixoto, 2023), é específico para avaliar a IE nesse ambiente de trabalho.

Em relação aos instrumentos de IE encontrados em uma revisão sistemática de literatura (RSL) conduzida por Bru-Luna et al. (2021), foram identificados um total de 40 instrumentos utilizados em estudos que abrangem diversos campos profissionais. Entretanto, nenhum desses instrumentos era específico do Brasil, e é possível que as publicações brasileiras não tenham

sido incluídas na revisão sistemática, pois podem não estar indexadas na base de dados da *Web of Science* (WoS). Na RSL, foram destacados três instrumentos específicos para o contexto laboral: a Escala de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho (WEIP) (Jordan et al., 2002), o Teste Situacional de Compreensão Emocional (STEU) (MacCann & Roberts, 2008) e o Inventário de Inteligência Emocional Genos (GENOS EI) (Palmer et al., 2009; Gignac, 2010a; Gignac, 2010b). Além dos instrumentos da RSL de Bru-Luna et al (2021), dois outros instrumentos, o Teste de Competência Emocional de Genebra (GECe) (Schlegel & Mortillaro, 2019) e o QEPro (Haag, Bellinghausen & Jilinskaya-Pandey, 2021), foram encontrados por meio de uma busca não sistemática realizada pela pesquisadora. Vale mencionar que o instrumento QEPro, publicado em 2021, não foi abrangido pela RSL de Bru-Luna et al (2021), que se limitou até o ano de 2020.

Para ampliar o conhecimento sobre a IE no contexto organizacional no Brasil, é importante contar com instrumentos específicos e adaptados. O GENOS EI é uma opção relevante nesse sentido, uma vez que já foi utilizado em diversos países de língua inglesa e apresenta resultados positivos em relação à liderança e satisfação no trabalho.

Levando em conta a relevância da IE no contexto do trabalho, os pesquisadores realizaram um estudo de evidências de validade de conteúdo para o GENOS EI para o contexto organizacional brasileiro (GENOS-EI-Br) (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação). O *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) *full* (Gignac, 2010a) é um teste de autorrelato que avalia sete fatores da Inteligência Emocional (IE): 1) Autoconsciência Emocional (ASE); 2) Expressão Emocional (EE); 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO); 4) Raciocínio Emocional (RE); 5) Autogestão Emocional (AGE); 6) Gestão Emocional de Outros (GEO); e 7) Autocontrole Emocional (AE). Os participantes respondem a cada item em uma escala *Likert* de 5 pontos, variando de "Quase nunca" a "Quase sempre". Da variedade de inventários oferecidos pelo GENOS EI, neste estudo foi utilizado o GENOS EI *full*, que

contém 70 itens, no formato informatizado, como recomendado no manual para cenários de pesquisa e autorizado pelo responsável técnico do instrumento. Dos 70 itens do teste, cada conjunto de 10 está relacionado a um dos sete fatores, com a pontuação mínima sendo 10 e a máxima 50 para cada fator, e a pontuação geral da IE variando de 70 a 350.

Este estudo teve como objetivo analisar as propriedades psicométricas do GENOS EI com busca de evidências de validade da estrutura interna em relação à dimensionalidade do instrumento, bem como a confiabilidade da versão do instrumento adaptado para o contexto organizacional brasileiro, obtido pelo estudo de evidências de validade de conteúdo para o GENOS EI (GENOS-EI-Br) (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação). Para isso, o estudo foi dividido em duas partes: estrutura interna e confiabilidade. Na primeira parte da estrutura interna foi apresentada a Análise Fatorial Exploratória (AFE), Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e as análises de Teoria de Resposta ao Item (TRI) e na segunda, a confiabilidade com consistência interna e estabilidade temporal do instrumento, que foi realizado o procedimento de teste-reteste (intervalo de 30 dias). Ressalta-se que para este estudo de adaptação cultural, optou-se por identificar como emergiria a estrutura fatorial do instrumento na população brasileira e não por tentar confirmar a estrutura pressuposta do GENOS EI. Essa opção decorreu de dois elementos: o entendimento de que, por ser um estudo de adaptação cultural, seria mais interessante observar como a estrutura se configuraria sem ter um modelo para testar e pela escassez de estudos de adaptação cultural.

Todos os instrumentos neste artigo foram manejados no formato informatizado, conforme a aprovação obtida pelo responsável técnico do GENOS EI. Assim, para um melhor entendimento, o objetivo, o método, os resultados e a discussão serão apresentados separadamente.

### **Fase 1: evidências de validade com base na estrutura interna (dimensionalidade)**

Nesta fase, foram conduzidas análises da estrutura interna do instrumento GENOS EI (GENOS-EI-Br). Para isso, foram realizadas análises da dimensionalidade do instrumento através da Análise Fatorial Exploratória (AFE), Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e as análises de Teoria de Resposta ao Item (TRI). A seguir, serão apresentados método, junto ao processo de análise dos dados, bem como os resultados obtidos.

### **Método**

#### *Participantes*

##### *Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Teoria de Resposta ao Item (TRI):*

A amostra de participantes foi composta por 417 voluntários brasileiros com média de idade de 37,13 anos, mediana = 37,00, DP = 11,82, com idade mínima de 18 e máxima de 75 anos, sendo 269 (64,5%) do sexo masculino e 148 (35,4%) do sexo feminino. Em relação ao estado civil, a maioria casados/união estável (54,6%; 228) ou solteiros (36,9%;154), divorciado (8,1%; 34) e viúvo (0,2%; 1). Em relação à escolaridade, 6% (n = 25), possuem doutorado completo, 13,43% (n = 56) o mestrado completo, 60,1% (n = 251) o superior completo, 12,4% (n = 52) o superior incompleto e 7% (n= 33) médio completo.

A pesquisa foi respondida por voluntários de todas as regiões do Brasil, a maioria proveniente da região Sudeste (393; 94,24%); em seguida, a região Nordeste (9; 2,16%), Sul (7; 1,68%), Centro-Oeste (5; 1,2%) e Norte (3; 0,72%). Ao relatarm a renda, 4,5% (n = 19) declararam ter “até 1 salário-mínimo por pessoa”, 18,7% (n = 78), “entre 1 e 2 salários mínimos por pessoa”, 27,5% (n = 115) “entre 2 e 3 salários mínimos por pessoa”, 18,4% (n = 77), “entre 4 e 6 salários mínimos por pessoa” e, por fim, 30,7% (n = 128) “acima de 6 salários mínimos por pessoa”.

Em relação ao regime de trabalho, o contrato predominante foi o de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CLT) (60,1%, n = 251), seguido de autônomo (19,9%, n = 83), servidor público (7,1%, n = 30), desempregado há menos de 6 meses (4,3%, n = 18) e aposentado (3,6%, n = 15). Importante denotar que 4,8% (n = 20) não apontaram qual área de atuação pertenciam. No que se refere aos aspectos organizacionais, 20,14% (84) das pessoas trabalhavam na área Recursos Humanos, 14,62% (61) Educação, 12,95% (54) Saúde, 9,59% (40) Administrativa, 5,75% (24) área de Finanças, 6,25% (26) Comercial e Vendas, 4,07% (14) Tecnologia da Informação, 4,97% (17) Indústria, 4,97% (17) Comunicação e *Marketing*, 3,12% (13) Serviços Gerais, 2,64% (11) Produção e Manutenção e 2,63% (11) Projetos e Engenharia. Outras nove áreas ou setores apareceram nove (2,15%) vezes ou menos, são elas: Gerência Geral (9; 2,15%); Qualidade (8; 1,91%); a (4; 1,63%); Qualidade (4; 1,63%); Jurídico (6; 1,44%); Segurança e Meio Ambiente (6; 1,44%); Compras e *Supply Chain* (6; 1,44%); Eventos e Entretenimento (5; 1,2%); Consultoria (5; 1,2%); Empreendedorismo (2; 0,48%) e Segurança Pública (1; 0,24%).

#### *Análise Fatorial Confirmatória (AFC):*

A amostra de participantes foi composta por 152 voluntários brasileiros com média de idade de 37,82 anos, mediana = 36,50, DP = 12,51, com idade mínima de 18 e máxima de 76 anos, sendo 105 (69,07%) do sexo feminino e 47 (30,92%) do sexo masculino. Em relação ao estado civil, a maioria casados/união estável (26,20%; 66) ou solteiros (29,36%; 74) e divorciado (4,76%; 12). Em relação à escolaridade, os trabalhadores possuem doutorado completo (3,97%; 10) o mestrado completo (7,94%; 20), o superior completo (32,54%; 82), o superior incompleto (11,11%; 28) e o ensino médio completo (4,7%; 12).

A pesquisa foi respondida por voluntários de quatro regiões do Brasil, a maioria proveniente da região Sudeste (137; 95,37%); em seguida, a região Sul (10; 6,58%), Nordeste

(3; 1,98%) e Centro-Oeste (2; 1,32%). Ao relatarem a renda, 5,26% (n = 8) declararam ter “até 1 salário-mínimo por pessoa”, 17,77% (n = 27), “entre 1 e 2 salários mínimos por pessoa”, 26,32% (n = 40) “entre 2 e 3 salários mínimos por pessoa”, 26,32% (n = 40), “entre 4 e 6 salários mínimos por pessoa” e, por fim, 24,34% (n = 37) “acima de 6 salários mínimos por pessoa”.

Em relação ao regime de trabalho, o contrato predominante foi o de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CLT) (62,5%, n = 95), seguido de autônomo (13,15%, n = 20), servidor público (9,86%, n = 15), aposentado (1,97%, n = 3) e desempregado há menos de 6 meses (5,92%, n = 9). Importante denotar que 6,58% (n = 10) não apontaram qual área de atuação pertenciam. No que se refere aos aspectos organizacionais, 13,59% (20) das pessoas trabalhavam na área Recursos Humanos, 15,79% (24) Educação, 12,50% (19) Saúde, 10,52% (16) Administrativa, 5,26% (8) área de Finanças, 6,25% (26) Comercial e Vendas, 5,26% (8) Tecnologia da Informação, 2,63% (4) Indústria, 2,63% (4) Comunicação e *Marketing*, 3,33% (5) Serviços Gerais, 3,33% (5) Produção e Manutenção e 4,6% (7) Projetos e Engenharia. Outras áreas: Gerência Geral (5; 3,33); Qualidade (1; 0,66%); Jurídico (6; 3,94); Segurança e Meio Ambiente 5,26% (8); Eventos e Entretenimento (2; 1,32%); Consultoria (2; 1,32%) e Empreendedorismo (1; 0,66%)

### *Instrumentos*

*GENOS Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) (GENOS-EI-Br): versão adaptada e nomeada para o contexto organizacional brasileiro (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação)

Foi utilizado o instrumento GENOS EI na versão de autorrelato, contendo 70 itens e que obteve evidências de validade de conteúdo em sua adaptação semântica e cultural realizada no estudo de adaptação linguístico-cultural e semântica do instrumento (GENOS-EI-Br)

(Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação). Conforme o manual técnico do teste (Gignac, 2010a), a totalidade dos 70 itens é dividida em sete fatores compostos por 10 itens cada: 1) Autoconsciência Emocional (ASE); 2) Expressão Emocional (EE); 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO); 4) Raciocínio Emocional (RE); 5) Emocional Autogestão (AGE); 6) Gestão emocional de outros (GEO) e 7) Autocontrole Emocional (AE). A escala de resposta é no formato *Likert* de 5 pontos: 1- Nunca; 2- Quase nunca; 3- Às vezes; 4- Quase sempre e 5- Sempre. Para cada cômputo, é necessária a inversão das pontuações dos 20 itens reversos do instrumento, que tem o *score* mínimo 10 e o máximo 50 para cada fator e mínimo 70 e o máximo 350 para o cômputo geral da IE.

#### *Questionário Socioeconômico e Profissional (QSP)*

O Questionário Socioeconômico e Profissional (QSP) (Anexo 7) foi um formulário desenvolvido especificamente para a pesquisa, que abrangeu questões sociais e econômicas. Esse documento contém informações relacionadas ao perfil social, econômico e profissional do participante (sexo, idade, nível de renda socioeconômica, nível de escolaridade, área de atuação profissional e tempo de trabalho).

#### *Procedimentos*

Com a aprovação do estudo, que foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), sob o nº 4.136.974 em junho de 2020, foram realizados dois convites a voluntários para participação na pesquisa em dois períodos distintos. O primeiro período e convite, foi para a coleta da AFE que ocorreu entre dezembro de 2021 e março de 2022. Já o segundo convite foi realizado entre fevereiro e junho de 2023 e foi destinado para a AFC. A chamada da coleta de dados foi feita

a partir de contatos diretos da pesquisadora com empresas, universidades, escolas técnicas e contatos pessoais com familiares, amigos e mídias sociais (*Instagram, Facebook, LinkedIn e WhatsApp*). Para facilitar o contato, a pesquisadora desenvolveu um convite virtual com breves informações para a participação na pesquisa e junto um endereço de link e um Código *QR*. O convite foi compartilhado em todos os contatos realizados.

As informações presentes no anúncio da pesquisa discorriam que o participante tinha que ter 18 anos ou mais e possuir pelo menos 6 meses de experiência profissional e, caso tivesse interesse em participar, bastava clicar no link ou abrir o Código *QR*. Ao acessar a pesquisa por meio de um desses caminhos, os interessados eram direcionados para a pesquisa que está alocada dentro do site do Grupo de Pesquisa em Inteligência Emocional (GPIE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) [www.ie.ufscar.br](http://www.ie.ufscar.br), e inicialmente, solicitava um *login* (e-mail próprio) e senha a ser criada pelo próprio participante. Na sequência, o participante se deparava com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que pudesse ler e, ao final, selecionar a opção “Eu concordo em participar do estudo” ou em “Não concordo e não quero participar”. Caso concordasse, a próxima página com o QSP e posteriormente o instrumento GENOS EI era liberado. Ao discordar em participar, uma tela era aberta com uma mensagem de agradecimento pelo interesse, mas sem o acesso aos instrumentos. O tempo médio de resposta do GENOS EI é de 20 minutos e do procedimento da pesquisa como um todo foram 30 minutos no caso da primeira coleta. No segundo momento de coleta (AFC), o procedimento foi o mesmo até o GENOS EI, porém após o participante concluir a resposta deste instrumento, eram liberados outros instrumentos sinalizados previamente no TCLE (Anexo IX), que foram utilizados para outro estudo. Dessa forma, nesta segunda coleta o tempo médio de conclusão do procedimento foi de 40 minutos.

Para o procedimento do reteste (apenas para a AFE), os mesmos participantes – após o aceite do consentimento livre e esclarecido conforme o TCLE (Anexo VII) – eram direcionados

para a pergunta “Você se voluntaria para responder novamente ao GENOS EI após 30 dias?”. Caso escolhesse a opção “não”, o respondente continuaria e faria o teste. Ao terminar de responder, o link de acesso seria bloqueado para o usuário, impedindo que acessasse novamente ao teste. Caso escolhesse “sim”, depois de responder a bateria, o link ficaria bloqueado para ele por 25 dias e logo após ele poderia responder novamente.

Todas as pessoas que gostariam de responder novamente, recebiam um e-mail da autora depois de 25 a 30 dias, informando que poderia responder mais uma vez ao instrumento, conforme havia pontuado na primeira resposta. Dos 417 voluntários que participaram da primeira etapa, 67 (16%) responderam pela segunda vez a pesquisa.

Outro ponto importante sobre a preparação das versões do GENOS EI entre uma e outra coleta, foi o contato frequente com o responsável pelo instrumento GENOS EI, Gilles Gignac. Dessa forma, em todas as etapas o autor sempre foi contatado por e-mail em relação a evolução da pesquisa e das versões do GENOS que foram geradas a partir das coletas e análises dos dados.

#### *Procedimentos de análise dos dados*

##### *Análise Fatorial Exploratória (AFE)*

Primeiramente, foram realizadas análises de estatísticas descritivas no JASP 0.16.3 para descrever a amostra da população que respondeu a pesquisa. Já para a estatística inferencial, as orientações propostas nas publicações de Sellbom e Tellegen, (2019) foram seguidas nessa etapa para obter a Análise Fatorial Exploratória (AFE) e, as análises foram implementadas com a utilização dos *softwares* FACTOR 12.01.02 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017). Além disso, também o artigo de Damásio (2012), específico para AFE na área da Psicologia foi seguido para contribuir com a verificação da dimensionalidade do GENOS EI.

Inicialmente foi gerada a matriz de dispersão por meio de correlações policóricas. A adequação da amostra e a fatorabilidade foram aferidas por meio do índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e da significância da estatística de Bartlett (Test of Sphericity). O método de extração utilizado foi *Un-weighted Least Squares (ULS* – Forero, Maydeu-Olivares, Asparouhov & Gallardo-Pujol, 2009). Para a retenção do item, consideraram-se cargas fatoriais padronizadas  $\geq .40$ , quando além dessa carga o item também apresentou carga fatorial  $\geq .30$  em outros fatores, tal padrão foi considerado como carga fatorial cruzada e excluído se a diferença entre as cargas fatoriais era menor que 0.25. A cada exclusão de item foi realizada nova análise fatorial mantendo os procedimentos até que a estrutura apresentasse apenas itens com carga fatorial acima do estabelecido ( $\geq .40$ ) e nenhum item com carga fatorial cruzada em que a diferença entre as cargas fatoriais era menor que 0.25.

Para determinar o número de dimensões mais adequado, foram utilizadas as técnicas de Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman, & Lorenzo-Seva, 2011) e a *Exploratory Graph Analysis* (Golino & Epskamp, 2016). O método de rotação utilizado foi *Robust Promin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice H (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018), o qual avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) e seus valores variam de 0 a 1. Valores altos de H ( $> 0,80$ ) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos. Valores baixos de H sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Importante destacar que o estimador utilizado é considerado robusto suficiente e já considera o desvio de normalidade para lidar com os dados ordinais.

Importante ressaltar que análises qualitativas também foram realizadas a fim de auxiliar a determinação do número de fatores e os itens do instrumento em fase de adaptação

transcultural. Essas análises qualitativas foram embasadas na fundamentação teórica e conteúdo da descrição dos fatores do GENOS EI.

*Consistência interna.* Foi calculada a partir da amostra total via Alfa de Cronbach e Ômega de Mc Donald. Os coeficientes foram calculados para diferentes dimensões e, adicionalmente calculado índice Confiabilidade Composta (Valentini & Damásio, 2016; Raykov, 1997).

#### *Teoria de Resposta ao Item (TRI)*

Para às análises da Teoria de Resposta ao Item (TRI), foram realizadas com a utilização dos softwares FACTOR 12.01.02 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017). Para isso, foram obtidos parâmetro iniciais de discriminação e dificuldade dos itens de acordo com os limiares (*thresholds*) da parametrização de Reckase (1985). Para comparar o nível de dificuldade dos itens, os itens devem medir o mesmo composto de habilidades, ou seja, devem ter a mesma direção (Reckase, 1985).

#### *Análise Fatorial Confirmatória (AFC)*

Inicialmente, foi conduzida uma análise estatística descritiva para caracterizar a amostra da população que participou desta parte da pesquisa. Para a especificação e estimação do modelo fatorial foi utilizado o *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS) com cálculo de erro padrão robusto dada a natureza ordinal dos indicadores (DiStefano & Morgan, 2014). A avaliação do modelo estimado se deu pela avaliação do qui-quadrado ( $\chi^2$ ) e os graus de liberdade (gl), (valores de  $\chi^2$  não devem ser significativos); a razão  $\chi^2$ /gl deve ser  $\leq$  que 5 ou, preferencialmente,  $\leq$  que 3; índices de ajuste *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI). De acordo com a literatura (Brown, 2006), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, e valores de CFI e

TLI devem ser acima de 0.90, ou preferencialmente, 0.95 e *Standart Root Mean Square Residual* (SRMR) < .08. (Brown, 2015; James et al., 2006). As análises foram implementadas com a utilização do *software* JASP (versão 0.17.3).

*Consistência interna.* Foi acessada por meio do Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald. Os coeficientes foram calculados para diferentes dimensões e, adicionalmente calculado índice Confiabilidade Composta (Valentini & Damásio, 2016; Raykov, 1997).

## **Resultados**

### *AFE*

Em relação à amostra, assegurou-se a proporção de cinco respondentes para cada item estimado (Hair et al., 2005) e garantiu-se que a matriz de dados possuía correlações suficientes para realizar a análise fatorial conforme aferido pelo índice de adequação da amostra Kaiser-Meyer-Olkin (0,88) e da significância da estatística de *Bartlett Test of Sphericity* (*Bartlett's statistic* = 4622.4;  $gl = 820$ ;  $p < 0,001$ ). Em ambos os casos, os instrumentos sugerem que os dados possuem correlações suficientes para execução da análise fatorial. Na estimação da dimensionalidade, foi utilizado o pacote estatístico *Exploratory Graph Analysis* – EGA (Golino & Epskamp, 2016) bem como Análise Paralela (Timmerman, & Lorenzo-Seva, 2011). Ambas as análises indicaram a extração de quatro fatores como mais adequada aos dados. Ao analisar a distribuição dos itens entre quatro fatores e considerar os critérios de inclusão e exclusão dos itens, foi necessário aplicar análise fatorial por quatro vezes. O modelo final do instrumento oriundo das análises quantitativas ficou composto por 41 itens dos 70 originais. Ressalta-se que todos os itens que permaneceram representam 50% da variância total explicada do construto.

A medida de replicabilidade da estrutura fatorial (*H-index* - Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugere que, embora o Fator 4 tenha apresentado índice levemente abaixo do indicado,

pode-se dizer que todos os fatores são passíveis de replicabilidade em estudos futuros (H-Latente: Fator 1 = 0,911, Fator 2 = 0,913, Fator 3 = 0,933, Fator 4 = 0,812; H-Observado: Fator 1 = 0,891, Fator 2 = 0,879, Fator 3 = 0,907, Fator 4 = 0,782). Portanto, pode-se inferir uma estabilidade do modelo mesmo quando aplicado a outras amostras populacionais e sua consequente generalização. A Tabela 1.2 exibe a composição de cada fator com as respectivas cargas fatoriais, além da descrição dos itens que se mantiveram após a AFE. A descrição do conteúdo dos itens foi retirada do artigo por questões de sigilo e confidencialidade do instrumento.

Comentado [OP1]: Frase sobre a confidencialidade

**Tabela 1.2**

Cargas fatoriais para a versão brasileira do instrumento GENOS EI (GENOS-EI-Br)

Item	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
5	0.472			
14	0.436			
21	0.642			
26	0.547			
30	<b>0.855</b>			
33	0.830			
35	0.597			
40	0.548			
42	0.662			
49	0.588			
56	0.569			
62	0.508			
1		0.540		
8		<b>0.802</b>		
15		0.641		
18		0.420		
19		0.619		
20		0.544		
22		0.602		
23		0.415		
29		0.742		
44		0.625		
46		0.471		
50		0.675		
63		0.664		
4			0.653	
13			0.729	

24	0.722
27	0.712
32	0.605
34	0.740
37	0.748
41	0.664
48	<b>0.861</b>
52	0.736
58	0.509
59	0.546
17	0.488
38	0.571
43	<b>0.791</b>
57	0.597

Conforme a análise da Tabela 1.2, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão das quatro análises da AFE, foram mantidos 41 itens (1, 4, 5, 8, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 50, 52, 56, 57, 58, 59, 62, 63) e suprimidos 29 itens (2, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 16, 25, 28, 31, 36, 39, 45, 47, 51, 53, 54, 55, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 69 e 70). O Fator 1 apresentou 12 itens, tendo o destaque para o item 30, que teve a maior carga de 0.855. O Fator 2 contemplou a maior quantidade de itens com a totalidade de 13 e, como amplitude de carga o item 8 com 0.802 de carga fatorial. Já o Fator 3 obteve 12 itens com relevância para a carga 0.861 do item 48. Por fim, o Fator 4 foi aquele que teve a menor quantidade de itens e manteve apenas quatro itens, tendo o destaque para o item 43 com carga de 0.791.

A partir das análises qualitativas oriundas do estudo e da compreensão da teoria da IE do GENOS EI, todos os 41 itens resultantes do modelo final de quatro fatores da AFE foram avaliados. Dessa forma, a totalidade dos itens foram apreciados conforme a correspondência interpretativa dos “novos” fatores formados/agrupados a partir da AFE da amostra coletada para esse estudo.

No que diz respeito aos resultados das análises qualitativas dos itens e nomeação dos fatores a partir do agrupamento, tem-se: Fator 1: Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE); Fator 2: Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE); Fator 3: Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO); Fator 4: Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO). Dos 41 itens, apenas um deles, o item 58 “Expresso o otimismo efetivamente no trabalho” foi decidido a sua retirada devido à falta de inserção do item para o conteúdo do novo Fator 3 (CGEO) formado.

Dos sete fatores originais 1) Autoconsciência Emocional (ASE), 2) Expressão Emocional (EE), 3) Consciência Emocional dos Outros (CEO), 4) Raciocínio Emocional (RE), 5) Auto Gestão Emocional (AGE), 6) Gestão Emocional dos Outros (GEO) e 7) Autocontrole Emocional (AE) (Gignac, 2010a), cinco deles são referentes a habilidades da IE direcionados diretamente ao próprio indivíduo (três deles: ASE, AGE e AE) e ao outro (dois deles: CEO e GEO), e dois fatores (EE e RE) do GENOS EI são pertencentes a ambas referências (no indivíduo e no outro).

Os novos fatores oriundos das análises da AFE totalizaram 40 itens. Em relação a uma perspectiva de análise e comparação aos fatores originais do GENOS EI, o Fator 1 Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), composto por 12 itens, englobou cinco itens do fator original de AGE e sete do fator original AE. Já o Fator 2 Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), constituído por 13 itens, sete pertencem ao fator 7 ASE, três ao fator 3RE, dois ao fator 2EE e um ao 1GEO, considerando os fatores originais. O Fator 3 Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens, os quais originalmente dois itens são do fator 2 EE, dois do 2 RE, cinco do fator 5 GEO e dois itens do fator 2 CEO. Por último, o Fator 4: Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) agregou quatro itens, dos quais dois são do fator 2 ASE e dois do 2 GEO, originais.

Dos sete fatores do GENOS EI original, o primeiro ASE é o que teve maior quantidade de itens (9) nos novos fatores do instrumento adaptado para o contexto organizacional brasileiro, sendo dois itens carregados no Fator 1 (AAE) e dois no Fator 4 (PESO). Em seguida, o fator 6 (GEO) original do GENOS EI teve 8 itens carregados e mais distribuídos em três fatores do novo instrumento: um no Fator 2 (AEE), cinco no Fator 3 (CGEO) e dois no Fator 4 (PESO). Logo depois, o sétimo fator (AE) teve carregamento único no Fator 1 (AAE). A seguir, o quinto fator (AGE) do GENOS EI teve também carregamento unânime no Fator 1 (AAE). Em seguida, dois fatores originais do GENOS EI, EE e RE tiveram, coincidentemente, quatro itens nos novos fatores do GENOS EI em adaptação. O segundo fator (EE) com dois itens no Fator 2 (AEE) e dois no Fator 3 (CGEO). O quarto (RE) com dois itens no Fator 2 (AEE) e dois no Fator 3 (CGEO). Por fim, o terceiro fator original do GENOS EI (CEO) teve apenas dois itens organizados apenas no Fator 3 (CGEO).

### *TRI*

A Tabela 2.2 apresenta os parâmetros preliminares de discriminação dos itens. Os itens estão destacados em negrito de acordo com o fator a que pertence. Como regra geral, valores maiores que 0.3 são considerados itens que possuem boa discriminação, enquanto valores menores que 0.3 são considerados itens que não discriminam bem a variável latente.

**Tabela 2.2**  
Parâmetros preliminares de discriminação para a versão brasileira GENOS EI

Item	<i>a</i> 1	<i>a</i> 2	<i>a</i> 3	<i>a</i> 4	MDISC
1	-0.123	<b>0.644</b>	0.046	0.142	0.672
4	-0.002	-0.202	<b>0.772</b>	0.029	0.799
5	<b>0.560</b>	0.139	0.055	-0.116	0.591
8	-0.138	<b>1.007</b>	-0.291	0.032	1.058
13	0.013	0.036	<b>1.019</b>	-0.209	1.041
14	<b>0.551</b>	0.175	0.220	-0.127	0.631
15	-0.124	<b>0.809</b>	0.033	0.058	0.821
17	0.055	-0.206	0.244	<b>0.571</b>	0.656

18	0.135	<b>0.541</b>	0.225	-0.139	0.617
19	0.061	<b>0.843</b>	0.108	-0.264	0.892
20	-0.224	<b>0.707</b>	0.258	0.019	0.786
21	<b>0.846</b>	0.072	-0.158	0.114	0.871
22	0.152	<b>0.722</b>	-0.189	-0.022	0.762
23	0.346	<b>0.513</b>	-0.021	-0.101	0.628
24	0.168	-0.065	<b>1.038</b>	0.050	1.055
26	<b>0.622</b>	-0.332	0.102	0.029	0.713
27	-0.081	0.069	<b>0.957</b>	-0.147	0.974
29	0.113	<b>1.130</b>	-0.162	0.126	1.154
30	<b>1.297</b>	-0.083	-0.286	-0.035	1.331
32	0.107	-0.090	<b>0.790</b>	0.157	0.817
33	<b>1.459</b>	-0.091	0.202	-0.258	<b>1.499</b>
34	0.203	-0.005	<b>1.220</b>	-0.129	1.244
35	<b>0.803</b>	0.064	-0.321	0.359	0.938
37	-0.110	-0.029	<b>1.061</b>	0.140	1.076
38	0.033	0.101	0.044	<b>0.725</b>	0.734
40	<b>0.769</b>	0.289	0.003	0.075	0.824
41	0.023	0.074	<b>0.908</b>	-0.163	0.926
42	<b>0.929</b>	0.076	-0.025	0.039	0.933
43	0.101	0.054	-0.161	<b>1.353</b>	1.368
44	-0.011	<b>0.858</b>	0.038	0.090	0.864
46	0.121	<b>0.656</b>	0.222	0.101	0.710
48	-0.153	-0.042	<b>1.449</b>	-0.028	1.458
49	<b>0.704</b>	-0.336	0.039	0.169	0.799
50	-0.125	<b>0.929</b>	-0.023	0.243	0.969
52	-0.040	-0.086	<b>1.069</b>	0.175	1.087
56	<b>0.819</b>	0.234	0.110	0.012	0.859
57	-0.013	0.109	0.106	<b>0.799</b>	0.814
59	-0.093	0.261	<b>0.734</b>	0.224	0.816
62	<b>0.736</b>	0.048	0.259	0.265	0.826
63	-0.074	<b>1.006</b>	0.123	0.151	1.027

$a$ : discriminação de itens em cada dimensão

MDISC: discriminação multidimensional do item

O item mais discriminativo do Fator 1 foi o item 33, que aborda o lidar com a irritabilidade no trabalho. ( $a = 1.459$ ). Para Fator 2, o item mais discriminativo foi o item 29, que aborda a consciência do estado de humor no trabalho. ( $a = 1.130$ ). No Fator 3 o item mais discriminativo foi o item 48, que engloba o lidar com questões de frustração no trabalho ( $a = 1.449$ ). Por fim, no Fator 4 o item mais discriminativo foi o item 43, que traz a percepção da

influência dos sentimentos no trabalho ( $\alpha = 1.353$ ). Da Tabela 3 pode-se inferir que o índice de discriminação de itens (MDISC) dos itens varia entre 0.591 e 1.499. Um alto valor de MDISC indica que o item é capaz de discriminar bem entre indivíduos de alta e baixa capacidade. O item 33 obteve maior valor de MDISC ( $\alpha = 1.499$ ). Todos os itens apresentaram valores acima de 0.3, portanto os itens foram capazes de diferenciar entre os indivíduos com diferentes níveis de habilidade. Nenhum valor de discriminação negativo nos seus respectivos fatores foi identificado. Isso significa que os itens que compõem a dimensão seguem uma mesma direção. Os tais itens podem ser combinados para formar um teste que funcionará como se estivesse medindo uma única dimensão (Reckase, 1985). O que corrobora com o agrupamento anteriormente observado na AFE. Na sequência, a Tabela 3.2 apresenta os parâmetros preliminares dos *thresholds*.

**Tabela 3.2**

Parâmetros preliminares de dificuldade dos itens para a versão brasileira GENOS EI

Item	d1	d2	d3	d4
1	-3.130	-2.642	-1.810	0.164
4	-2.413	-1.347	-0.279	0.929
5	-2.903	-1.920	-0.535	0.857
8	-3.580	-2.973	-1.539	-0.011
13	-4.019	-2.706	-1.132	0.586
14	-2.949	-1.777	-0.593	0.980
15	-6.069	-2.713	-1.217	0.259
17	-2.316	-1.496	-0.194	1.349
18	-3.249	-2.257	-1.569	-0.109
19	-6.368	-2.929	-1.912	-0.568
20	-6.126	-3.154	-1.700	-0.144
21	-2.988	-2.113	-0.977	0.650
22	-3.414	-2.256	-0.962	0.636
23	-2.995	-2.067	-0.659	1.099
24	-3.843	-3.000	-0.831	1.400
26	-1.387	-0.649	0.404	1.714
27	-3.877	-2.847	-1.259	0.684
29	-7.204	-7.204	-2.163	0.096
30	-2.608	-1.632	-0.059	1.449
32	-2.855	-1.955	-0.686	0.933
33	-4.935	-2.498	-0.540	2.057

34	-4.000	-2.893	-0.858	1.285
35	-3.176	-2.082	-1.267	0.350
37	-4.058	-2.395	-1.241	0.354
38	-2.588	-1.584	-0.637	0.935
40	-3.644	-2.342	-0.848	1.165
41	-3.556	-2.392	-0.423	1.283
42	-3.271	-2.261	-0.842	0.998
43	-3.170	-2.400	-0.870	0.941
44	-6.446	-3.513	-1.809	0.037
46	-3.876	-3.102	-1.737	-0.012
48	-4.736	-3.074	-1.000	0.976
49	-1.400	-0.558	1.147	2.433
50	-3.595	-3.133	-1.566	0.273
52	-3.391	-2.446	-0.437	1.479
56	-4.062	-2.364	-0.817	0.985
57	-2.913	-2.187	-0.851	0.881
59	-3.945	-2.709	-1.000	1.055
62	-3.764	-2.231	-0.783	1.413
63	-12.324	-12.324	-2.430	-0.095

A Tabela 3.2 apresenta valores para diferentes itens (coluna Item) e diferentes parâmetros de dificuldade (colunas  $d1$ ,  $d2$ ,  $d3$ ,  $d4$ ). Pode-se inferir que a dificuldade dos itens varia, pois os valores dos parâmetros de dificuldade são diferentes entre os itens, sugerindo que alguns itens são mais difíceis do que outros. Em relação aos resultados iniciais relacionados aos limiares (*thresholds*) dos itens, não foi encontrado nenhum padrão inesperado de resposta, de modo que, e quanto maior foi a categoria de resposta da escala, maior foi o nível de traço latente necessário para endossá-lo (Reckase, 1985).

#### AFC

Os resultados da AFC tiveram como base os dados dos 152 participantes. Para o modelo confirmatório, os indicadores foram especificados de acordo com o modelo fatorial exploratório. Os valores indicam ajuste adequado entre o modelo e os dados observados ( $\chi^2 = 1488.65$ ,  $gl = 773$ ;  $p = .000$ ; a razão  $\chi^2/gl = 1.95$ ; CFI = .96; TLI: 0.96; RMSEA = 0.08; IC:

90% RMSEA = [.07 - .08], SRMR: 0.10). Os índices de CFI, TLI e SRMR suportaram o modelo. O índice de RMSEA está dentro do aceitável (com intervalo de confiança no limite superior < 0.10; Brown, 2015). Em um modelo complexo (i.e diversos parâmetros para serem estimados), o resultado do  $\chi^2$  não foi considerado como critério para descartar o modelo (Kyriazos, 2018). Na Tabela 4.2 são apresentados os indicadores e as respectivas cargas estimadas para o modelo.

**Tabela 4.2**  
Modelo Fatorial Confirmatório – Indicadores e cargas fatoriais padronizadas estimadas

Indicador/Número do item	Estimativa padronizada	Intervalo de confiança - 95%	
		Inferior	Superior
5	0.48	0.35	0.61
14	-0.67	-0.77	-0.57
21	0.50	0.37	0.62
26	0.41	0.28	0.55
30	0.55	0.43	0.67
33	-0.62	-0.71	-0.52
35	0.64	0.54	0.74
40	-0.68	-0.78	-0.58
42	-0.61	-0.72	-0.49
49	0.49	0.37	0.62
56	-0.68	-0.78	-0.58
62	-0.74	-0.84	-0.65
1.	0.31	0.18	0.44
8	0.30	0.12	0.44
15	0.66	0.56	0.77

18	0.64	0.52	0.75
19	0.60	0.44	0.76
20.	0.49	0.35	0.63
	0.55	0.44	0.66
22			
23	0.61	0.51	0.72
29.	0.71	0.61	0.81
44.	0.64	0.55	0.74
46.	0.61	0.50	0.73
50.	0.61	0.49	0.72
63.	0.84	0.77	0.92
4.	0.70	0.61	0.80
13.	0.66	0.57	0.75
24.	0.73	0.64	0.81
27.	0.68	0.59	0.78
32.	0.57	0.46	0.68
34	0.80	0.73	0.87
37	0.76	0.68	0.84
41	0.68	0.60	0.77
48	0.79	0.71	0.87
52.	0.73	0.65	0.82
58.	0.68	0.58	0.78
59.	0.68	0.58	0.78
17.	0.57	0.42	0.71
38.	0.57	0.42	0.71

43.	0.53	0.40	0.66
57.	0.87	0.72	1.01
Fator 1 ↔ Fator 2	-0.72	-0.80	-0.63
Fator 1 ↔ Fator 3	-0.50	-0.61	-0.38
Fator 1 ↔ Fator 4	0.56	0.45	0.68
Fator 2 ↔ Fator 3	0.76	0.69	0.82
Fator 2 ↔ Fator 4	-0.53	-0.65	-0.40
Fator 3 ↔ Fator 4	-0.25	-0.39	-0.11

Conforme exibido na Tabela 4.2 e de acordo com o agrupamento dos itens, idealizou-se as seguintes dimensões: 1) Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), constituído por 12 itens; 2) Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), composto por 13 itens; 3) Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens e 4) Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) composto por quatro itens. As cargas fatoriais foram adequadas, apresentando saturações padronizadas entre 0.30 a 0.87. Foi observada covariância positiva apenas entre os Fator 1: AEE e Fator 4: CGEO e entre Fator 2: AEE e Fator 3: CGEO.

As análises de consistência interna foram realizadas para cada fator considerando o modelo estabelecido na AFC. Na Tabela 5.2 são apresentados os coeficientes de Alpha de Cronbach, Ômega de McDonald e de Confiabilidade Composta.

**Tabela 5.2**  
Coeficientes de Alpha de Cronbach, Ômega de McDonald e de Confiabilidade Composta.

Fator	Alpha de Cronbach (IC)	Ômega de McDonald (IC)	Confiabilidade Composta
AAE	0.83(0.79-0.87)	0.83(0.79-0.87)	0.86
AEE	0.81(0.76-0.85)	0.80(0.76-0.85)	0.87
CGEO	0.90(0.87-0.92)	0.90(0.88-0.92)	0.92
PESO	0.65(0.54-0.73)	0.65(0.56-0.74)	0.74

Nota: 1) Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), constituído por 12 itens; 2) Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), composto por 13 itens; 3) Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens e 4) Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) composto por quatro itens. IC = Intervalo de confiança 95%

Embora para o Fator PESO os coeficientes para alpha e ômega foram insatisfatórios, isto é, ligeiramente abaixo de 0.70 ( $\alpha = 0.65$  e  $\omega = 0.65$ ), a confiabilidade composta foi acima do recomendado (CC = 0.74), demonstrando que a confiabilidade ainda é adequada. A Confiabilidade Composta (CC), tem sido considerada um estimador mais robusto em comparação ao alpha de Cronbach e outros índices para estimar a confiabilidade, uma vez que a CC considera a magnitude das cargas fatoriais dos itens e os erros (Valentini & Damásio, 2016; McNEISH, 2018). Além disso, vale ressaltar que muitos estudos têm apontado problemas com o alpha devido ao fato de suas suposições serem excessivamente restritivas e quase sempre violadas (por exemplo: tau-equivalência), é uma medida de confiabilidade que geralmente subestima significativamente a confiabilidade das escalas em relação à realidade (McMEISH, 2017).

## **Fase 2: evidências de validade com base na estrutura interna (precisão do GENOS-EI-Br): consistência interna e estabilidade temporal**

Nesta fase, o objetivo foi examinar a consistência interna e a estabilidade temporal do GENOS EI por meio do teste e reteste. O mesmo instrumento (GENOS EI) foi utilizado na fase anterior (Fase 1), foi empregado para essa análise. A seguir, serão apresentados método, junto ao processo de análise dos dados, bem como os resultados obtidos. Serão apresentados a seguir o método, juntamente com o processo de análise dos dados, e também os resultados obtidos.

### *Participantes*

#### *Estabilidade temporal - Participantes*

Participaram uma parte dos voluntários (n=67; 16%) da amostra total deste artigo sobre a análise das propriedades psicométricas do GENOS-EI-Br. Os critérios de inclusão e exclusão foram os mesmos já apontados anteriormente, bem como o TCLE (Anexo VII).

A amostra foi composta por 67 participantes com média de idade de 39.09 anos (DP = 12.18 anos) sendo 64.1% do sexo feminino e 35.8% do sexo masculino. Em sua maioria solteiros (47.7%, n = 32), sendo casados/união estável (40.3%; n = 27). Em relação à escolaridade, 5.9% (n = 4) possuem doutorado completo, 16.42% (n = 11) possuem o mestrado completo, 65.67% (n = 44) possuem o superior completo, 8.96% (n = 6) possuem o superior incompleto e 2.99% (n = 3) médio completo. Ao relatarem a renda, 22.39% (n = 15) declararam entre 1 e 2 salários mínimos por pessoa, 28.36% (n = 19) declararam entre 2 e 3 salários mínimos por pessoa, 17.91% (n = 12) declararam entre 4 e 6 salários mínimos por pessoa e, por fim, 31.34% (n = 21) declararam acima de 6 salários mínimos por pessoa. Nenhum participante declarou receber até 1 salário-mínimo por pessoa. O regime de contrato predominante foi CLT (56.72%, n = 38), seguido de autônomo (19.40%, n = 13), servidor público (8.96%, n = 6), aposentado (5.97%, n = 4) e, por fim desempregado a menos de 6 meses (4.48%, n = 3).

O reteste foi contemplado por participantes de quase todas as regiões do Brasil, a maioria proveniente da região Sudeste (64; 95,52%), em seguida na região Nordeste (1; 1,49%), Sul (1; 1,49%) e Norte (1; 1,49%). Tratando-se dos aspectos organizacionais, 22,38% (15) das pessoas trabalhavam na área Recursos Humanos, 19,40% (13) Saúde, 16,41% (11) Educação, 11,94% (8) Administrativa, 4,47% (3) Comercial e Vendas, 2,98% (2) Tecnologia da Informação, 2,98% (2) Comunicação e *Marketing*, 2,98% (2) Serviços Gerais, 2,98% (2) Produção e Manutenção, 2,98% (2) Projetos e Engenharia. Outras sete áreas apareceram uma vez 1,49% (1) área de Finanças, 1,49% (1) Indústria, 1,49% (1) Gerência Geral, 1,49% (1)

Qualidade 1,49% (1) Segurança e Meio Ambiente 1,49% (1) Compras e *Supply Chain* e 1,49% (1) Consultoria.

#### *Análise de dados - Confiabilidade*

Para verificar a consistência interna, fez-se uso do Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald ( $\geq .60$  para serem considerados satisfatórios). Os coeficientes foram calculados para diferentes dimensões e adicionalmente calculado índice Confiabilidade Composta (Valentini & Damásio, 2016; Raykov, 1997). Esse procedimento de análise de dados da consistência interna (confiabilidade) dos dados foi realizado no *software* JASP 0.16.3. Já para a AFE foi empregado o *software* FACTOR 12.01.02 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017). Por fim, para o *Exploratory Graph Analysis* (Golino & Epskamp, 2016) foi utilizado o R (R Core Team, 2013) por meio do pacote estatísticos *EGA* (Golino & Epskamp, 2016).

Para aferir a estabilidade temporal do modelo do GENOS-EI-Br, obtido pela AFE, foram utilizados o coeficiente de *Spearman* e o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC). O coeficiente de *Spearman* varia de  $-1$  a  $+1$ , sendo quanto mais próximo de 1, independente da direção da relação, mais forte é a relação entre as variáveis. Análogo ao coeficiente de *Spearman*, o ICC também varia de  $-1$  a  $+1$ . Já quanto à interpretação dos resultados, Cicchetti (1994) fornece a seguinte diretriz para interpretação do coeficiente ICC: Menos de 0,40: ruim, Entre 0,40 e 0,59: aceitável, entre 0,60 e 0,74: bom e entre 0,75 e 1,00: excelente. A magnitude da correlação foi interpretada da seguinte forma: sem relação (em torno de 0,00 a 0,09), pequena relação (em torno de 0,10 a 0,29), moderada (em torno de 0,30 a 0,49) e forte (em torno ou  $> 0,50$ ) (Cohen, 1988).

Espera-se que os fatores a serem medidos permaneçam constantes para dois momentos, por exemplo, se um indivíduo conclui sua pesquisa, ele pode repeti-la o dia seguinte, e os

resultados serão semelhantes, sendo que qualquer mudança nos escores pode ser devido a erros aleatórios.

#### Confiabilidade - resultados

Os coeficientes de confiabilidade (consistência interna) Alpha de Cronbach e Ômega de McDonald foram calculados. O Fator 1 apresentou índices de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,86$ ; IC 95% [0,84-0,88]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,85$ ; IC 95% [0,83-0,87]), o Fator 2 os índices de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,85$ ; IC 95% [0,82-0,87]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,84$ ; IC 95% [0,82-0,87]), Fator 3 apresentou índices de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,89$ ; IC 95% [0,87-0,90]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,89$ ; IC 95% [0,87-0,90]), por fim o Fator 4 apresentou índices de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,67$ ; IC 95% [0,62-0,74]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,69$ ; IC 95% [0,64-0,74]). A fidedignidade composta do Fator 1 = 0,876; Fator 2 = 0,880; Fator 3 = 0,915 e do Fator 4 = 0,709. Ao considerar o instrumento como um todo, o Fator Geral apresentou índices de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,92$ ; IC 95% [0,91-0,93]) e Ômega de McDonald ( $\omega = 0,92$ ; IC 95% [0,91-0,93]).

A seguir na Tabela 6.2, são apresentados os coeficientes de correlação de *Spearman* e os Coeficientes de Correlação Intraclasse (ICC) de cada Fator em cada momento da coleta.

**Tabela 6.2**

*Coeficientes de correlação de Spearman e os Coeficientes de Correlação Intraclasse (ICC) de cada Fator em cada momento da coleta*

Fator/Tempo		<i>rho</i>	<i>p</i>	ICC	IC (95%) - ICC	
Fator 1 (T1)	Fator 1 (T2)	0.83	< 0.001	0.86	0.78	0.91
Fator 2 (T1)	Fator 2 (T2)	0.79	< 0.001	0.81	0.72	0.88
Fator 3 (T1)	Fator 3 (T2)	0.78	< 0.001	0.77	0.66	0.85
Fator 4 (T1)	Fator 4 (T2)	0.52	< 0.001	0.54	0.34	0.69
Fator G (T1)	Fator G (T2)	0.85	< 0.001	0.85	0.77	0.91

Nota. 67 sujeitos e 2 medidas. Tipo ICC conforme referenciado por Shrout & Fleiss (1979). T1: Tempo 1 da coleta; T2: Tempo 2 da coleta

A Tabela 6.2 evidencia que todos os fatores apresentaram correlações positivas, estatisticamente significativas de moderadas (Fator 4: rho = 0.52) a muito fortes (Fator 1: rho = 0.83; Fator Geral: 0.85) entre o tempo 1 e o tempo 2 da coleta. Em relação aos Coeficientes de Correlação Intraclasse (ICC) de cada fator em cada momento da coleta, apenas o fator 4 apresentou ICC abaixo dos demais. Todavia, embora fator 4 tenha ficado abaixo dos demais, valores de ICC entre 0.40 e 0.60 estão dentro do aceito pela literatura (Cicchetti, 1994).

### Discussão Geral

Os resultados obtidos por meio da AFE identificaram uma estrutura interna diferente da versão original do GENOS EI. No estudo de adaptação em questão, foram emergidos quatro fatores, e não sete como não original, bem como 30 itens foram eliminados. Os fatores extraídos da AFE foram formados por agrupamentos de itens de fatores similares ou que possuem sentido e características em comuns dos fatores originais do GENOS EI.

A Tabela 7.2 apresenta a visualização entre os fatores e itens do GENOS EI originais extraídos da AFE em virtude das maiores cargas fatoriais, também expostas na tabela em comparação aos novos fatores do GENOS EI na versão brasileira, bem como a descrição dos 40 itens a partir das análises obtidas pela AFE.

**Tabela 7.2**

Fatores e itens do GENOS EI x Fatores e itens da versão brasileira do GENOS EI (GENOS-EI-Br)

N. Item original	Carga fatorial	Fator original	Fator novo	N. Item novo
5	0.472	AGE	Fator 1: Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE)	1
14	0.436	AE		2
21	0.642	AE		3
26	0.547	AGE		4
30	<b>0.855</b>	<b>AE</b>		5
33	0.830	AGE		6

35	0.597	AE		7
40	0.548	AGE		8
42	0.662	AE		9
49	0.588	<b>AE</b>		10
56	0.569	<b>AE</b>		11
62	0.508	AGE		12
1	0.540	ASE		13
8	<b>0.802</b>	ASE		14
15	0.641	ASE		15
18	0.420	RE		16
19	0.619	AGE		17
20	0.544	GEO		18
22	0.602	ASE		19
23	0.415	EE		20
29	0.742	ASE		21
44	0.625	EE		22
46	0.471	RE		23
50	0.675	ASE	Fator 2: Autoconsciência e	24
63	0.664	ASE	Expressão Emocional (AEE)	25
4	0.653	RE		26
13	0.729	GEO		27
24	0.722	CEO		28
27	0.712	GEO		29
32	0.605	RE		30
34	0.740	GEO		31
37	0.748	EE		32
41	0.664	GEO		33
48	<b>0.861</b>	GEO	Fator 3: Consciência e	<b>34</b>
52	0.736	CEO	Gestão Emocional dos	35
59	0.546	EE	Outros (CGEO)	36
17	0.653	CEO		37
38	0.729	CEO	Fator 4: Percepção	38
43	0.722	ASE	Emocional em Si e nos	39
57	0.712	ASE	Outros (PESO)	40

A descrição dos novos fatores do GENOS-EI-Br em fase de adaptação para o contexto organizacional brasileiro foi realizada com embasamento na definição dos fatores originais do GENOS EI conforme o manual do instrumento (Gignac, 2010a). A apresentação do GENOS EI brasileiro resultado da AFE está detalhada abaixo:

O Fator 1- Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), refere-se a habilidade com que um sujeito controla e gerencia suas próprias emoções de forma adequada no trabalho. Nesse fator é colocada ênfase tanto no ajuste bem-sucedido a estados emocionais negativos (objetivo de manter um estado emocional positivo) quanto o foco adicional na demonstração comportamental de controle intenso de emoções reativas no trabalho.

Em relação ao Fator 2 - Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), foi conceituada como a habilidade relativa a que um indivíduo identifica conscientemente suas emoções (positivas ou negativas) e as expressa de forma adequada no trabalho, ou seja, a maneira certa, na hora certa e para as pessoas certas.

Já o Fator 3 - Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO), é entendido como a habilidade relativa com que um indivíduo identifica as emoções expressas por outras pessoas e as gerencia com eficácia no local de trabalho. Pode envolver a criação de um ambiente de trabalho positivo para os outros.

Por fim, o Fator 4 - Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO), refere-se à habilidade de um indivíduo identificar conscientemente suas emoções e as emoções expressas por outras pessoas no local de trabalho.

Em relação à literatura e à base teórica da IE que fundamenta o GENOS EI, mesmo com a composição de quatro fatores em vez de sete fatores, e com agrupamento entre itens de fatores diferentes no modelo original, pode-se observar uma coerência teórica em relação à configuração emergida. O Fator 1 (AAE) se organizou com itens dos fatores originais da AGE e AE, referindo-se, então, à autogestão emocional e o autocontrole emocional do próprio indivíduo, ou seja, a habilidade com que um sujeito controla e gerencia suas próprias emoções de forma adequada no trabalho. Na sequência, o Fator 2 (AEE) foi o que obteve maior quantidade de itens (13) e advindos de maior diversidade dos fatores originais. Os itens do Fator 2 (AEE) referem-se ao conteúdo da IE em relação às emoções do próprio indivíduo,

correspondente à autoconsciência emocional e à expressão emocional, ou seja, a habilidade de um indivíduo identificar conscientemente suas emoções e as expressa de forma adequada no trabalho. Já o Fator 3 (CGEO) obteve material relativo a IE do outro referente a consciência e gestão emocional dos outros, habilidade relativa com que um indivíduo identifica as emoções expressas por outras pessoas e as gerencia no local de trabalho. Dessa forma, os Fatores 2 (AEE) e 3 (CGEO) tiveram itens de vários fatores do original. Por fim, Fator 4 (PESO), mesmo com apenas quatro itens, teve conteúdos relacionados à percepção emocional tanto em si como no outro, isto é, a habilidade que um indivíduo identifica conscientemente suas emoções e as emoções expressas por outras pessoas no local de trabalho.

Com base no exposto, o número de fatores encontrados e analisados para a estrutura fatorial do GENOS EI no contexto cultural do Brasil foi diferente do encontrado no estudo de dimensionalidade do instrumento no país de origem (Austrália) e nas pesquisas com demais nacionalidades (Ásia, América, África do Sul e China). Ressalta-se que essas pesquisas fizeram uso dos dados normativos originais do GENOS advindo da população australiana, bem como a escala administrada foi a original de língua inglesa australiana, exceto na China que se traduziu para o chinês. O pressuposto para o uso dos dados normativos e escala na língua inglesa é que todos os países seriam de uma mesma cultura. Em todos os grupos de nacionalidades (Ásia, América, África do Sul e China) foram encontrados os melhores ajustes a partir da AFC para o modelo de sete fatores do GENOS EI.

Os estudos de AFC apresentados revelaram sete fatores do GENOS EI em grupos de diferentes nacionalidades, não oriundos de processo de adaptação cultural. Portanto, não foi realizado um estudo de verificação dos fatores por meio da AFE, pois os sete fatores do GENOS EI foram confirmados via AFC. Entendo a importância de um estudo de adaptação transcultural inicialmente observando como a estrutura de um instrumento se organiza sem pré-determinar,

o objetivo deste trabalho foi analisar o processo de adaptação cultural usando a AFE e posteriormente a AFC.

A AFE se destaca como um conjunto importante de análises para um estudo, propriamente dito de adaptação cultural (Borsa et al., 2012). Nesse ponto de estudo, ao longo do processo de validação de instrumentos estrangeiros, alteração de suas estruturas fatoriais podem acontecer e serem discutidas sob os aspectos das análises quantitativas e qualitativas. Essas alterações podem ser frequentes e principalmente em instrumentos com maior número de fatores e itens, que tendem a ser mais complexos (Borsa et al., 2012). Na presente pesquisa o GENOS EI original possui um significativo número de itens (70) e fatores (7) que contribuem para os desafios e as dificuldades dos estudos. Um ponto importante encontrado também com relação a essa complexidade, é que no estudo de validade de conteúdo do GENOS EI para o contexto organizacional brasileiro (GENOS-EI-Br) (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação), vários itens ficaram parecidos após a tradução.

Além disso, no presente estudo de investigação de busca de validade da estrutura interna do GENOS EI foram realizadas estatísticas inferenciais diferentes (AFE e TRI) das análises dos estudos do instrumento original (Gignac, 2010ab). Esse é um argumento importante que pode induzir a gerar dados diferentes, particularmente quando consideramos o notável avanço que alcançamos no campo da psicometria.

Nesse contexto, a estrutura fatorial revelou a presença de quatro fatores em vez dos sete originalmente postulados no GENOS EI. Estes quatro fatores identificados demonstraram possuir sentido e compartilhar características comuns com os fatores presentes na versão original do GENOS EI.

Ademais, outro elemento importante que pode ser relacionado à diferença de estrutura é a cultura da nacionalidade investigada. Eremenco e colaboradores (2005) dizem respeito à concepção de equivalência, que retrata a mensuração não enviesada entre a fonte original e o

instrumento adaptado, e não apenas a ângulos qualitativos. Dessa forma, alterações ou semelhanças entre os instrumentos não se referem necessariamente a erros na adaptação, mas podem ser questões de diferença de cultura.

Com relação à confiabilidade, a consistência interna do GENOS EI original obtida pelo Alpha de Cronbach é de 0,95 pelo fator geral, próxima ao GENOS EI adaptado para o Brasil, Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,92$ ). É importante salientar que foi calculado também o Ômega de McDonald ( $\omega = 0,92$ ), não obtido na época pelo instrumento original. Já em relação aos valores do Alpha de Cronbach dos sete fatores dos GENOS EI original, os índices variaram entre 0,71 a 0,85, em comparação ao GENOS-EI-Br, cujo Alpha de Cronbach está entre 0,67 a 0,89.

Outra análise importante de salientar é a da consistência interna do Fator 4 (PESO). Constatou-se que os coeficientes alpha e ômega apresentaram resultados insuficientes, ou seja, ligeiramente inferiores a 0,70 ( $\alpha = 0,65$  e  $\omega = 0,65$ ), mas a confiabilidade composta atingiu um valor recomendado (0,74) (Valentini & Damásio, 2016; McNEISH, 2018). Pode-se inferir que esse fenômeno possa estar relacionado à quantidade de itens presentes no instrumento, reconhecendo que a extensão do questionário pode impactar a precisão das respostas, ainda que de forma marginal. A possibilidade de que a correlação entre os itens não seja uniformemente consistente pode ser um resultado desse aspecto relacionado ao tamanho do questionário. Para avaliar com mais rigor essa questão, seria prudente analisar outras estatísticas relacionadas ao desempenho desse fator. No entanto, é importante destacar que essas suposições requerem uma análise mais aprofundada.

Acerca do teste e reteste no GENOS EI original, o valor para o fator geral obtido pela correlação de *Pearson* foi  $r=0,83$ . Já o GENOS EI adaptado para o Brasil (GENOS-EI-Br), para o fator geral da IE, o valor da correlação foi ligeiramente melhor ( $\rho=0,85$ ). Tratando-se dos fatores de forma separada, no GENOS EI original da 0,51 a 0,92, enquanto os valores obtidos pela correlação de *Spearman* no GENOS-EI-Br está no intervalo de 0,52 a 0,85. Desse

modo, é importante ressaltar que os dados estimados de precisão mostram que as respostas da amostra podem ser confiadas.

Todos os estudos e análises realizadas até o momento, denotam um conjunto de evidência de validade da estrutura interna e confiabilidade. A AFE demonstrou um modelo que possui sentido e características em comuns dos fatores originais do GENOS EI e a confiabilidade da amostra foi significativa. Dessa forma, a AFE revelou um modelo que não apenas demonstra coerência com os fatores originais do GENOS EI, mas também exhibe características que compõem a estrutura conceitual e específica do GENOS EI. Esse dado da AFE suportado pela AFC é muito relevante para demonstrar a importância de uma adaptação transcultural, com uso da AFE para estudos com instrumentos com escassez de outros estudos adaptativos ou normativos. Este aspecto ressalta a validade e utilidade do GENOS-EI-Br para o contexto brasileiro, mesmo não tendo a presente pesquisa encontrado a estrutura original. É digno de nota que, embora os quatro fatores do modelo pareçam satisfatórios, ainda existe uma leve incerteza em relação à qualidade psicométrica do Fator 4. No entanto, o modelo de quatro fatores se revelou importante e, após a confirmação por meio da análise, evidenciou-se como uma representação consistente e com qualidade da estrutura subjacente.

Por fim, pode-se trazer a comparação entre o instrumento GENOS EI adaptado para o Brasil com 40 itens e a comparação com as versões mais breves do GENOS EI original. No inventário intitulado *concise* do GENOS EI original (31 itens), apareceram 18 em comuns com a versão brasileira obtida pelas análises realizadas no presente estudo. Já no inventário *short* do GENOS EI original (14 itens) apareceram seis itens em comum. Dessa forma, o GENOS-EI-Br obtido pelos estudos de validade interna do instrumento no Brasil, não é comparável às versões mais breves do instrumento original.

Mesmo com limitações, será importante verificar como o GENOS-EI-Br se comporta na relação com as variáveis externas, como uma outra fonte de validade do instrumento no estudo de adaptação.

## Referências

- Adigüzel, Z., & Kuloglu, E. (2019). Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1). <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60412>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. New York: Guilford. *Organizational Research Methods*, 13(1), 214–217. <https://doi.org/10.1177/1094428108323758>
- Brown, T. A. (2015). Confirmatory factor analysis for applied research (2nd edition). The Guilford Press.
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 9, Issue 12). <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Bueno, J. M. H. (2008). *Construção de um instrumento para avaliação da Inteligência Emocional nas crianças*. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Itatiba.
- Bueno, J. M. H., Correia, F. M. L., Abacar, M. Gomes, Y. A. & Pereira, F. S. J. (2015). Competências emocionais: estudo de validação de um instrumento de medida. *Avaliação Psicológica*, 2015, 14 (1), 153-163.
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4), 284. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.4.284>

- Correia, F. M. L. & Bueno, J. M. H. (2013) Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um teste de percepção emocional. *XXI Congresso de Iniciação Científica da UFPE*. Recife, PE, Brasil.
- Christine DiStefano & Grant B. Morgan (2014) A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21:3, 425-438, DOI: 10.1080/10705511.2014.915373
- Damáio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2).
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1909. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability Emotional Intelligence, Depression, and Well-Being. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650494>
- Ferrando, P.J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236-241. doi: 10.7334/psicothema2016.304
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the Quality and Appropriateness of Factor Solutions and Factor Score Estimates in Exploratory Item Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762–780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Forero, C. G., Maydeu-Olivares, A., & Gallardo-Pujol, D. (2009). Factor Analysis with Ordinal Indicators: A Monte Carlo Study Comparing DWLS and ULS Estimation. *Structural Equation Modeling*, 16, 625-641. <https://doi.org/10.1080/10705510903203573>
- Golino, H.F. & Epskamp, S. (2016). Exploratory graph analysis: a new approach for estimating the number of dimensions in psychological research. Disponível em: <http://arxiv.org/abs/1605.02231>

- Gignac, G. E. Genos Emotional Intelligence Inventory (2010a). *Technical manual* (2nd edition). Surry, NSW. Disponível em <https://www.genosinternational.com/download-technical-manual/> acesso em 10/05/2022
- Gignac, G. E. (2010b). Seven-Factor model of emotional intelligence as measured by Genos EI: A confirmatory factor analytic investigation based on self- and rater-report data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4),
- Gonzalez, M. D. (2012). The Role of Emotional Intelligence (EI) in Project Management Over the Next Five Years. *International Handbook of Academic Research and Teaching*, 22, 83–90.
- James B. S., Amaury N., Frances K. S., Elizabeth A. B. & Jamie K. (2006) Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review, *The Journal of Educational Research*, 99:6, 323-338, <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence. Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2). [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00046-3)
- Haag, C., Bellinghausen, L. & Jilinskaya-Pandey, M. QEPro: An ability measure of emotional intelligence for managers in a French cultural environment. *Curr Psychol* (2021). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01715-6>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 09(08), 2207–2230.
- Lira, C. L. O. B., & Bueno, J. M. H. (2020). Validity evidences for the Emotion Regulation Test. *Psico-USF*, 25(4), 613-624. <https://doi.org/10.1590/1413/82712020250402>

- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2019). Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation. *LIBERABIT, Revista Peruana de Psicología*, 25, 99-106. doi:10.24265/liberabit.2019.v25n1.08
- MacCann, C.; Roberts, R.D. New paradigms for assessing emotional intelligence: Theory and data. *Emotion* 2008, 8, 540–551.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Company.
- Mayer, J. D. (2001). A field guide to emotional intelligence. In: J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.) *Emotional intelligence and everyday life*, pp.3-24, New York: Psychology Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- McNeish, D. (2017). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412-433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- McNeish D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017a). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2). <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017b). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.031>
- Miguel, F. K. (2021). *Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) - manual técnico*. Vetor: São Paulo.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014). Estudo psicométrico do Teste Informatizado de Percepção de Emoções Primárias. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 1-9.
- Oliveira, A. E. N. A., & Bueno, J. M. H. (2013). Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação do conhecimento emocional. Congresso

- Brasileiro de Avaliação Psicológica, Maceió, AL, Brasil, 6. Recuperado de [http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista\\_trabalhos\\_poster.php](http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista_trabalhos_poster.php)
- Pacheco, O. O., & Muniz, M. (manuscrito em preparação). Adaptação linguístico-cultural e semântica do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) para o contexto brasileiro
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. (2009). The GENOS EI Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_6)
- Peixoto, I. (2023). Construção e Estudos Psicométricos do Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho – IIET. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Primi, R. (2003). Inteligência: Avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. *Avaliação Psicológica*, 1, 67-77
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184
- Reckase, M. D. (1985). The difficulty of test items that measure more than one ability. *Applied Psychological Measurement*, 9, 401-412. doi:10.1177/014662168500900409
- Roberts, R. D., Flores-Mendonza, C. E., & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um construto científico? *Paidéia*, 12 (33), 77-92.
- Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika*, 34(4, pt. 2). doi:10.1007/BF03372160
- Samejima, F. (1997). Graded response model. In W. van der Linden & R. Hambleton (Eds.), *Handbook of modern item response theory* (pp. 85–100). New York, NY: Springer. ISBN-13: 978-0387946610.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Schlegel, K., & Mortillaro, M. (2019). The Geneva emotional competence test (GECó): An ability measure of workplace emotional intelligence. *Journal of Applied Psychology*,

104(4), 559. <https://doi.org/10.1037/apl0000365>.

- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134–139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Sellbom, M., & Tellegen, A. (2019). Factor analysis in psychological assessment research: Common pitfalls and recommendations. *Psychological Assessment*, 31(12). <https://doi.org/10.1037/pas0000623>
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.2.420>
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., & Alves, M. T. (1999). Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15, 143-152
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., & Alves, M. T. (1999). Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15, 143-152
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220. doi:10.1037/a0023353
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), doi: 10.1590/0102-3772e322225.
- World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report. [[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)] Acesso em outubro de 2021.
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020 | world economic forum. *The Future of Jobs Report*, October, 1163. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>

## **ARTIGO 3**

### **ARTIGO 3 – Evidências de validade para o GENOS-EI-Br no contexto organizacional: autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade**

#### **Resumo**

Este trabalho busca a evidência de validade baseada na relação com variáveis externas para o instrumento de Inteligência Emocional (IE) australiano *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) (GENOS-EI-Br) adaptado para o Brasil. As variáveis selecionadas para esta investigação com o GENOS-EI-Br foram autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade, tendo em vista que são valorizadas nos processos seletivos de gestão de pessoas no contexto organizacional. Participaram deste estudo 152 trabalhadores brasileiros de quatro regiões do Brasil. A idade variou entre 18 e 76 anos ( $M = 36,50$ ;  $DP = 12,51$ ), a escolaridade ficou dividida em (doutorado completo (3,97%; 10), mestrado completo (7,94%; 20), superior completo (32,54%; 82), superior incompleto (11,11%; 28) e ensino médio completo (4,7%; 12). e a maioria da amostra foi composta por mulheres, 105 (69,07%). Os integrantes trabalhavam em 19 áreas organizacionais distintas. O GENOS-EI-Br foi utilizado em conjunto a instrumentos de autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade. Os resultados a partir das análises correlacionais indicaram correlação positiva, significativa e moderada de fatores do GENOS-EI-Br com autoeficácia ocupacional e com a satisfação no trabalho. Correlação positiva, significativa e baixa de fatores do GENOS com os fatores de personalidade, exceto neuroticismo. Por meio da regressão, identificou-se que apenas o fator Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE) do GENOS-EI-Br prediz significativamente os níveis de autoeficácia ocupacional e a satisfação no trabalho. Por fim, encontrou-se que os fatores de personalidade influenciam a predição da IE.

**Palavras-chave:** Inteligência emocional; *GENOS EI*; satisfação no trabalho; autoeficácia ocupacional; contexto organizacional.

## Abstract

The current work aims at searching for the validity evidence based on the relation to the external variable to the Emotional Intelligence (EI) instrument Australian Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) (GENOS-EI-Br) adapted to Brazil. The selected variables to this investigation with GENOS-EI-Br were the self-efficiency, work satisfaction and personality, regarding to that they are valued in the selective process of people management in the organizational context. A total of 152 Brazilian workers from Brazil four different regions attended this study. The age varied from 18 to 76 years old. (M = 36,50; DP= 12,51), the schooling was divided in complete doctorate (3,97%: 10), complete master degree (7,94%; 20), complete degree (32,54%; 82), incomplete degree (11,11%:28) and complete high school (4,7%; 12), and most of the samples were women, 105 (69,07%). The integrant worked in 19 distinct organizational areas. The GENOS-EI-Br was utilized all together with the self-efficiency instruments, personality and work satisfaction. The results from the correlational analyses on indicated a positive correlation, meaningful and low of GENOS-EI-Br factors with the personality factors, except for the neuroticism. Through the regression was identified that only the self-management factor and the Emotional self-control of GENOS-EI-Br predict meaningfully the self-efficient levels and the work satisfaction. Finally, it was founded that the personality factors influence the IE prediction.

**Key words:** Emotional Intelligence; GENOS EI; work satisfaction; self-efficiency; organizational context.

O termo "Inteligência Emocional" teve sua primeira aparição em 1985, quando foi mencionado na dissertação de mestrado de Wayne Payne, intitulada "*A Study of Emotion:*

*Developing Emotional Intelligence*" (Gonzalez, 2012). Contudo, a primeira publicação científica abordando o tema da Inteligência Emocional (IE) surgiu em 1990, pelos estudos dos psicólogos norte-americanos, John Mayer e Peter Salovey. Eles conceituaram a IE como a habilidade de um indivíduo para perceber e gerenciar emoções, tanto em si mesmo quanto nos outros, e utilizá-las de forma adaptativa (Salovey & Mayer, 1990). Ao longo do tempo, essa definição passou por revisões, culminando em uma estrutura que engloba quatro facetas hierárquicas: 1) Percepção das emoções, que envolve identificar, avaliar e expressar emoções; 2) Facilitação do pensamento, considerando as emoções como facilitadoras do processo cognitivo; 3) Conhecimento emocional, abrangendo a compreensão e análise das emoções; 4) Regulação emocional, que se refere ao controle reflexivo das emoções (Mayer, et al., 2002; Mayer et al., 2016).

Com o avanço da pesquisa, diversos modelos conceituais da IE foram desenvolvidos e no artigo de Wittmer e Hopkins (2018), foram apresentados quatro modelos de concepção da IE: Habilidades, Traços, Competências e Misto. Dentre os quatros modelos, o de Habilidades e o Traços atualmente são considerados os mais aceitos no meio científico para a compreensão da IE (Pérez-González et al., 2020; Vieira-Santos et al., 2018). No modelo de Habilidades (Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 2002; 2016), a IE é considerada como uma capacidade cognitiva, os instrumentos utilizados tendem a ser de desempenho máximo (Costa & Faria, 2014; Vieira-Santos et al., 2018; Woyciekoski & Hutz, 2010), que avaliam a capacidade do indivíduo de realizar tarefas específicas relacionadas à IE. O segundo modelo de IE, conhecido como de Traços (Petrides, 2009; Petrides & Furnham, 2006), se concentra na autopercepção emocional associada à personalidade do indivíduo, engloba capacidades associadas a traços da personalidade. A avaliação desse modelo geralmente utiliza instrumentos de autorrelato, nos quais o respondente relata sua percepção de suas habilidades de IE (Woyciekoski & Hutz, 2010).

Estudos foram conduzidos em diferentes contextos, principalmente no âmbito organizacional. O relatório "O Futuro do Trabalho" do Fórum Econômico Mundial (WEF) já reconheceu a importância da IE para os profissionais desde 2016 e reiterou essa relevância em sua atualização em 2020 (WEF, 2016; WEF, 2020). Além disso, pesquisas científicas têm indicado que a IE está associada a um melhor desempenho profissional ( $r = 0,51$ ) (Adigüzel & Kuloğlu, 2019); também foi observado que as pessoas com maior IE tendem a desfrutar de melhor saúde mental e a se envolver mais no trabalho (Extremera et al., 2018). A IE também tem sido alvo de estudos correlacionando-a com outras variáveis relacionadas ao trabalho, como a liderança. Uma revisão sistemática de literatura (RSL) conduzida por Pacheco et al. (2023) investigou a relação entre IE e aspectos de liderança no ambiente de trabalho, abrangendo um período de 30 anos (1990 a 2020). A maioria dos resultados indicou uma associação positiva entre IE, aspectos de liderança e desempenho.

Variáveis pessoais e interpessoais que sejam importantes para o ambiente organizacional, são observadas em processos organizacionais, em específico o relacionado a área da Psicologia e Gestão de Pessoas (SBPOT, 2020). Em relação aos processos organizacionais, está a área da Psicologia e Gestão de Pessoas (SBPOT, 2020). Essa área da psicologia, se concentra em questões ligadas às competências e estratégias utilizadas para coordenar a ação tanto em nível individual quanto coletivo, alinhadas de forma consistente com os objetivos e a missão das organizações. Dentro dessa área, encontram-se diversos subcampos, tais como a psicologia aplicada à gestão de recursos humanos, o processo de recrutamento e seleção de pessoal, a análise do desempenho organizacional e no ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento de programas de treinamento e educação (SBPOT, 2020). Dessa forma, em especial, alguns estudos correlacionaram a IE com algumas variáveis de importância no contexto organizacional e que são utilizadas nos processos organizacionais de gestão de pessoas, tais como o recrutamento e seleção de pessoas, que se faz necessário para se ter

maisqualidade, o uso de instrumentos confiáveis para medir das competências, em especial as relacionadas à IE.

Nos processos de gestão de pessoas, como o recrutamento e seleção, algumas variáveis têm sido observadas como relacionadas à temática da IE. Dentre essas, podem-se elencar a satisfação no trabalho, a autoeficácia ocupacional e a personalidade. Essas variáveis podem ser valorizadas nas organizações, já que a IE poder estar diretamente relacionada à satisfação no trabalho, à autoeficácia ocupacional, o conhecimento e mapeamento dos fatores da personalidade dos colaboradores para adaptação às necessidades da empresa. Por esse motivo, elas podem ser cuidadosamente avaliadas em processos seletivos, garantindo que os candidatos estejam alinhados com a cultura e os objetivos da empresa. Isso, por sua vez, contribui para um desempenho organizacional mais eficaz e uma força de trabalho mais satisfeita e produtiva.

A variável satisfação do trabalho diz respeito à avaliação subjetiva que os trabalhadores fazem em relação às suas experiências no ambiente de trabalho (Siqueira, 2008). Em outras palavras, é a percepção pessoal e emocional que os funcionários têm em relação à sua ocupação, às condições de trabalho, aos relacionamentos interpessoais, ao ambiente organizacional e aos resultados alcançados no desempenho de suas funções. A satisfação no trabalho não é um conceito unidimensional, mas sim um fenômeno complexo e multifacetado, influenciado por diversos fatores, como a remuneração, o reconhecimento, as oportunidades de desenvolvimento, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outros. Estudos relataram correlação entre IE e uma maior satisfação de trabalho ( $r = 0,34$ ) (Schutte & Loi, 2014); ( $r = 0,34$ ) Carmeli, 2003; Miao, Humphrey & Qian, 2017 ( $r = 0,27$ ) (Guimarães, 2019). Inclusive, meta-análises têm mostrado que a IE se relaciona positivamente à satisfação no trabalho, ao comprometimento com a organização e à demonstração de atitudes construtivas no ambiente de trabalho (Miao et al., 2017a; Miao et al., 2017b). Dessa forma, a IE pode contribuir para um ambiente de trabalho mais positivo e saudável, aumentando a satisfação dos funcionários.

Portanto, as organizações buscam candidatos com habilidades emocionais que promovam a satisfação no ambiente de trabalho.

Outra variável importante do trabalho é a autoeficácia ocupacional, que se refere às crenças individuais nas suas próprias capacidades para planejar e persistir em ações que possam conduzir à realização de metas e resultados desejados no ambiente profissional (Bandura, 1997; Chen et al., 2001). No contexto organizacional, isso também abrange a convicção de executar suas responsabilidades profissionais de forma eficaz (Rigotti et al., 2008). Dessa forma, um maior desenvolvimento da IE, poderia estar associado a níveis mais elevados de autoeficácia no trabalho. Isso significa que quanto mais habilidoso for alguém em perceber, compreender e gerenciar emocionalmente, maior seria a sua autoeficácia no ambiente profissional. No estudo de Líbano et al. (2012), foi encontrada uma correlação significativa e positiva da IE com satisfação no trabalho ( $r = 0,15$ ) (Líbano et al., 2012). Uma análise recente de Wang e Wang (2022) de estudos revelou que a relação entre IE e autoeficácia em profissionais da área de ensino apresentou uma correlação forte ( $r = 0,534$ ). Outro estudo realizado por Lee, Cho e Oh (2017), encontrou uma correlação positiva moderada entre IE e autoeficácia ocupacional ( $r = 0,438$ ). O estudo de Peixoto (2023), trabalhou na construção de um instrumento de IE para o ambiente organizacional e, em um dos estudos desta tese de doutorado, foi investigado a relação da IE com a autoeficácia ocupacional. Em seus resultados, foi encontrado impacto positivo do teste de IE construído para autoeficácia organizacional. Portanto, as organizações podem buscar candidatos que demonstrem autoeficácia no trabalho, pois isso contribui para um desempenho consistente e bem-sucedido.

Já no estudo conduzido por Joseph et al. (2014), uma meta-análise que examinou a associação entre IE e algumas variáveis revelou apenas uma correlação moderadamente positiva e significativa entre a IE mista e o desempenho no trabalho, conforme avaliado pelos supervisores ( $\rho=0,29$ ). Entretanto, essa correlação perdeu sua relevância ( $\beta=-0,02$ ) quando

variáveis como IE, autoeficácia ocupacional, traços de personalidade distintos e a avaliação do desempenho pessoal foram devidamente controlados. A partir desses resultados, Joseph et al. (2014) concluíram que a relação entre IE e desempenho profissional é amplamente influenciada por fatores como a IE, confiança nas habilidades relacionadas ao trabalho, autoavaliação do desempenho profissional e traços de personalidade adicionais.

Como pode ser observado no estudo de Joseph et al. (2014), a variável personalidade pode ser destacada como um outro fator avaliado no contexto organizacional nos processos de seleção. Enquanto todos os construtos relacionados ao contexto ocupacional mencionados foram avaliados através de instrumentos de autorrelato, a IE também foi predominantemente medida da mesma maneira na maioria dessas pesquisas (Chen et al., 2019; Jordan et al. 2002; Jordan & Troth, 2004; Miao et al., 2017; Rezvani et al., 2019).

Dessa forma, conforme mencionado, a IE tem sido avaliada nas pesquisas por meio de desempenho máximo e autorrelato (Vieira-Santos et al., 2018; Woyciekoski & Hutz, 2009). Os instrumentos de desempenho máximo avaliam a capacidade do indivíduo de realizar tarefas específicas do construto investigado, neste caso a IE. Já os instrumentos de autorrelato coletam informações com base na autopercepção das pessoas em relação a seus comportamentos, pensamentos e emoções (Carvalho & Ambiel, 2017). E, quando a IE é avaliada por autorrelato, devido à sua natureza de autopercepção, pode também captar elementos relacionados à personalidade (Barchard & Hakstian, 2004; Brackett & Mayer, 2003). Portanto, é esperado que haja alguma relação entre esses dois construtos, mas não altas correlações, o que indicaria a sobreposição de fenômenos. O estudo de Joseph e Newman (2010) destaca que a IE interage com traços de personalidade para moldar respostas emocionais e comportamentos sociais. No contexto organizacional, onde a personalidade é frequentemente investigada, especialmente em processos de seleção, é importante examinar a relação entre a IE e a personalidade. Posto isso, a personalidade desempenha um papel fundamental na forma como os indivíduos se adaptam

à cultura organizacional (Sarros & Santora, 2001). A congruência entre a personalidade de um funcionário e os valores da empresa pode ser importante para os processos organizacionais. Além disso, certos traços de personalidade são valorizados nos processos seletivos no ambiente de trabalho. Portanto, as organizações procuram candidatos que demonstrem traços de personalidade que se alinhem à cultura e às demandas específicas da empresa.

Devido à relação entre IE e personalidade, muitas vezes esses construtos apresentam-se correlacionados (Bernaras et al., 2011; Regner 2008). Ainda outros trabalhos identificaram a relação entre IE e medidas de desempenho, apresentando em sua maioria correlações próximas de nulo e não significativas (Cobêro et al., 2006; Dantas & Noronha, 2006; Muniz & Primi, 2008). Dessa forma, as dimensões da personalidade são variáveis que podem prever a IE, principalmente sendo essa avaliada por instrumentos de autorrelato, que a tendência de ter como uma base os traços de personalidade (Barchard & Hakstian, 2004; Brackett & Mayer, 2003).

Todos os estudos acima mencionados destacam a importância da IE e ressaltam a relevância de conhecer e aplicar as descobertas acadêmicas relacionadas a esse tema. No ambiente organizacional, é essencial contar com ferramentas de qualidade para medir e compreender os conceitos e construtos relevantes. No Brasil, atualmente, existe apenas um teste psicológico disponível para uso profissional relacionado a avaliação da IE, a Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) (Miguel, 2021), que é aplicável a uma ampla faixa etária e diversos contextos. É importante notar que todos os outros instrumentos de IE no Brasil (Siqueira, Barbosa, & Alves, 1999; Bueno, 2008; Miguel & Primi, 2014; Correia & Bueno, 2013; Lira & Bueno, 2020; Oliveira & Bueno, 2013; Bueno, et al. 2015) são destinados exclusivamente para fins de pesquisa. No contexto organizacional, apenas o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIET) (Peixoto, 2023) é específico para avaliar a IE nesse ambiente.

Acerca dos instrumentos de IE mencionados em uma revisão sistemática de literatura (RSL) conduzida por Bru-Luna et al. (2021), foram identificados 40 instrumentos utilizados em estudos que abrangem diversas áreas profissionais. No entanto, todos os instrumentos eram estrangeiros, é possível que as publicações brasileiras não tenham sido incluídas na revisão sistemática devido à não indexação em bases de dados como a Web of Science (WoS). Na RSL, foram ressaltados três instrumentos específicos para o contexto de trabalho: a Escala de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho (WEIP) (Jordan et al., 2002), o Teste Situacional de Compreensão Emocional (STEU) (MacCann & Roberts, 2008) e o Inventário de Inteligência Emocional GENOS (GENOS EI) (Palmer et al., 2009; Gignac, 2010a; Gignac, 2010b).

Para aprofundar o conhecimento sobre a IE no contexto profissional no Brasil, é crucial dispor de instrumentos específicos e adaptados. Levando em conta a relevância da IE no contexto do trabalho, e tendo em vista estudos anteriores do GENOS EI com evidências de validade de conteúdo e de estrutura interna do GENOS EI para o contexto organizacional brasileiro (GENOS-EI-Br) (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação ab), o propósito do estudo consistiu em examinar evidências de validade baseada na relação com variáveis externas (Primi et al., 2009): autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade, tendo em vista a importância destas variáveis na gestão de pessoas. As hipóteses do artigo foram:

Hipótese 1 (H1): Os fatores do GENOS EI adaptado para o Brasil (GENOS-EI-Br) (Autogestão e Autocontrole Emocional- AAE, Autoconsciência e Expressão Emocional - AEE, Consciência e Gestão Emocional dos Outros – CGEO, e Percepção Emocional em Si e nos Outros - PESO) estarão correlacionados de forma: positiva, significativa e moderada com autoeficácia ocupacional e satisfação no trabalho; positiva, significativa de moderada a baixa com os fatores de personalidade: abertura, conscienciosidade, extroversão e amabilidade, e, negativa, significativa e baixa com o fator da personalidade: neuroticismo.

Hipótese 2 (H2): Os quatro fatores (AAE, AEE, CGEO e PESO) do (GENOS-EI-Br) irão prever autoeficácia ocupacional e satisfação no trabalho.

Hipótese 3 (H3): Os fatores da personalidade (abertura, conscienciosidade, extroversão e amabilidade e neuroticismo) irão prever os quatro níveis do (GENOS-EI-Br).

## **Método**

### *Participantes*

A amostra de participantes foi constituída por 152 voluntários brasileiros, com idades entre 18 e 76 anos, sendo a média de 37,82, mediana 36,50 e DP = 12,51. A maioria era do sexo feminino 105 (69,07%). Em relação ao estado civil: casados/união estável (26,20%; 66), solteiros (29,36%; 74) e divorciado (4,76%; 12). No que se refere à escolaridade, se dividiu em doutorado completo (3,97%; 10), mestrado completo (7,94%; 20), superior completo (32,54%; 82), superior incompleto (11,11%; 28) e ensino médio completo (4,7%; 12).

A pesquisa foi respondida por voluntários de diversas regiões do Brasil, a maioria da região Sudeste (95,37%; 137). As outras regiões representadas foram Sul (6,58%; 10), Nordeste (1,98%; 3) e Centro-Oeste (1,32%; 2). Ao descreverem a renda: 5,26% (n = 8) declararam ter “até 1 salário-mínimo por pessoa”; 17,77% (n = 27), “entre 1 e 2 salários-mínimos por pessoa”; 26,32% (n = 40) “entre 2 e 3 salários-mínimos por pessoa”; 26,32% (n = 40), “entre 4 e 6 salários-mínimos por pessoa”; e, por fim, 24,34% (n = 37) “acima de 6 salários-mínimos por pessoa”.

Em relação ao contrato predominante de trabalho, foi o de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CLT) (62,5%, n = 95), seguido de autônomo (13,15%, n = 20), servidor público (9,86%, n = 15), aposentado (1,97%, n = 3) e desempregado há menos de 6 meses (5,92%, n = 9). Importante considerar que 6,58% (n = 10) não redigiram qual área de

atuação pertenciam. Por fim, no que se refere aos aspectos organizacionais, 13,59% (20) das pessoas trabalhavam na área Recursos Humanos, 15,79% (24) Educação, 12,50% (19) Saúde, 10,52% (16) Administrativa, 5,26% (8) área de Finanças, 6,25% (26) Comercial e Vendas, 5,26% (8) Tecnologia da Informação, 2,63% (4) Indústria, 2,63% (4) Comunicação e Marketing, 3,33% (5) Serviços Gerais, 3,33% (5) Produção e Manutenção e 4,6% (7) Projetos e Engenharia. Outras áreas: Gerência Geral (5; 3,33); Qualidade (1; 0,66%); Jurídico (6; 3,94); Segurança e Meio Ambiente 5,26% (8); Eventos e Entretenimento (2; 1,32%); Consultoria (2; 1,32%) e Empreendedorismo (1; 0,66%).

### *Instrumentos*

*Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) (GENOS-EI-Br) adaptado para o contexto organizacional brasileiro (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação ab). O GENOS original (Gignac, 2010a) é composto por 70 itens e sete fatores. Após o estudo de adaptação referente às evidências de validade baseadas no conteúdo (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação a) e estrutura interna (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação b) o instrumento adaptado para a população brasileira ficou com 40 itens, e avalia quatro fatores da IE: 1) Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), constituído por 12 itens; 2) Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), composto por 13 itens; 3) Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens e 4) Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) composto por quatro itens. O instrumento possui uma escala *Likert* de 5 pontos: "Quase nunca" a "Quase sempre". Para os índices da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), tendo em vista 152 participantes, os valores foram ( $\chi^2 = 1488.65$ , gl = 773; p = .000; a razão  $\chi^2$ /gl = 1.95; CFI = .96; TLI: 0.96; RMSEA = 0.08; IC: 90% RMSEA = [.07 - .08], SRMR: 0.10). Os índices de CFI, TLI e SRMR suportaram o modelo. O índice de

RMSEA está dentro do aceitável (com intervalo de confiança no limite superior  $< 0.10$ ; Brown, 2015).

Em um modelo de grande complexidade, que envolve a estimativa de diversos parâmetros, o valor do teste qui-quadrado ( $\chi^2$ ) não foi utilizado como um indicador para rejeitar o modelo, (Kyriazos, 2018). A consistência interna do GENOS EI foi avaliada pelo Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ), Ômega de McDonald ( $\omega$ ) e de Confiabilidade Composta (CC). Para o fator AAE ( $\alpha = 0,65$ ,  $\omega = 0,65$  e  $CC = 0,86$ ); fator AEE ( $\alpha = 0,81$ ,  $\omega = 0,80$  e  $CC = 0,87$ ); fator CGEO ( $\alpha = 0,90$ ,  $\omega = 0,90$  e  $CC = 0,92$ ) e fator PESO ( $\alpha = 0,65$ ,  $\omega = 0,65$  e  $CC = 0,74$ ). A Confiabilidade Composta (CC) tem sido reconhecida como um estimador de confiabilidade mais sólido quando comparada ao coeficiente alfa de Cronbach e outros índices de confiabilidade, uma vez que a CC leva em consideração tanto a força das cargas fatoriais dos itens quanto os erros associados (Valentini & Damásio, 2016; McNEISH, 2018).

*Questionário Sociodemográfico e Profissional – QSP.* O QSP foi criado exclusivamente com o propósito da pesquisa, englobando perguntas de natureza social e econômica. Este formulário contém dados pertinentes ao perfil social, econômico e profissional do indivíduo, abrangendo informações como sexo, idade, nível de renda socioeconômica, grau de escolaridade, campo de trabalho e experiência profissional.

*Escala de Autoeficácia Ocupacional - Versão Breve - EAO-VB* (Damásio, Freitas e Koller, 2014): inclui seis questões que exploram como o indivíduo percebe sua própria habilidade no ambiente de trabalho. Essa escala é unidimensional e as respostas são dadas em uma escala *Likert* de cinco pontos, variando desde "discordo totalmente" (1) até "concordo totalmente" (5). Como resultado de consistência interna de 123 participantes na amostra desta pesquisa, os coeficientes de confiabilidade foram  $\omega = 0.87$  e  $\alpha = 0.86$ .

*Escala Satisfação no Trabalho – versão reduzida (EST-15)* (Siqueira, 2008): composta por 15 itens de autorrelato que avaliam a satisfação do trabalhador no trabalho. Os 15 itens são

divididos em cinco fatores, sendo 3 itens para cada um deles: 1) satisfação com os colegas de trabalho (Colegas) : avalia o grau de satisfação do indivíduo em relação aos seus colegas de trabalho; 2) satisfação com o salário: mede a satisfação do trabalhador com relação ao seu salário (Salário); 3) satisfação com a chefia: avalia a satisfação do indivíduo em relação à chefia ou liderança dentro da organização (Chefia); 4) satisfação com a natureza do trabalho: mede o grau de satisfação do trabalhador em relação à natureza e características do próprio trabalho (Nat Trab.) e, 5) satisfação com as promoções: avalia o nível de satisfação do indivíduo em relação às oportunidades de promoção e avanço na carreira (Promoção). O processo de validação envolveu a participação de 287 trabalhadores, que responderam a itens em uma escala de 7 pontos, variando de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito. No atual trabalho, a amostra de respondentes para o teste foi de 119 pessoas, os resultados de consistência interna foram os seguintes: Colegas  $\omega = 0.83$  e  $\alpha = 0.83$ , Salário  $\omega = 0.91$  e  $\alpha = 0.91$ , Chefia  $\omega = 0.92$  e  $\alpha = 0.92$ , Nat Trab  $\omega = 0.84$  e  $\alpha = 0.84$ , Promoção  $\omega = 0.89$  e  $\alpha = 0.89$ .

*A Short Version of the Big Five Inventory* - Bateria Fatorial de Personalidade – versão curta (BFI-20) (Gouveia, et al., 2021) é um instrumento de autorrelato com 20 itens que objetiva a avaliação da personalidade por meio dos Cinco Grandes Fatores (neuroticismo, extroversão, socialização, realização e abertura) com cinco itens cada fator. As descrições dos fatores são: 1) abertura: refere-se à disposição de alguém para experimentar novas ideias, ter uma mente aberta, ser criativo e apreciar a diversidade; 2) conscienciosidade: envolve o grau de organização, responsabilidade, autodisciplina e orientação para o cumprimento de metas; 3) extroversão: indica o nível de sociabilidade, entusiasmo e energia que alguém exibe em interações sociais; 4) amabilidade: refere-se à disposição de uma pessoa em cooperar, ser gentil, empática e considerada com os outros e, 5) neuroticismo: diz respeito à tendência de uma pessoa para experimentar emoções negativas, como ansiedade, depressão e insegurança. Em uma escala tipo *Likert*, o participante deve escolher dentre cinco pontos, um que mais

represente o quanto concorda com o conteúdo expresso em cada item. Este instrumento possui estudo de evidências de validade psicométrica (Gouveia, et al., 2021) foi desenvolvida através de estudos envolvendo mais de 8.000 participantes, resultando na indicação que o BFI-20 é psicometricamente válido e pode ser uma opção útil em pesquisas que requerem medidas mais curtas da personalidade. Neste trabalho, respondido por 115 pessoas, os coeficientes de confiabilidade para os traços de personalidade foram os seguintes: Amabilidade  $\omega = 0.63$  e  $\alpha = 0.60$ , Extroversão  $\omega = 0.74$  e  $\alpha = 0.73$ , Conscienciosidade  $\omega = 0.69$  e  $\alpha = 0.68$ , Abertura  $\omega = 0.82$  e  $\alpha = 0.81$ , Neuroticismo  $\omega = 0.78$  e  $\alpha = 0.74$ .

#### *Procedimento*

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), registrado sob o nº 4.136.974 em junho de 2020, procedeu-se com o convite aos voluntários para a sua participação na pesquisa. O convite para a coleta de dados foi realizado a partir de contatos diretos da pesquisadora com organizações, universidades, escolas técnicas e interações pessoais com familiares, amigos e plataforma de mídias digitais (*Instagram, Facebook, LinkedIn e WhatsApp*). Para ajudar no processo de comunicação, a pesquisadora desenvolveu um convite virtual contendo informações sobre a pesquisa, juntamente a um link e um Código QR. Esse convite foi compartilhado entre todos os contatos estabelecidos ao longo dessa etapa entre os meses de janeiro a maio de 2023.

O convite da pesquisa trazia informações indicando que os interessados em participar deveriam ter 18 anos ou mais e possuir pelo menos 6 meses de experiência profissional e, caso tivesse interesse em responder a pesquisa, deveria clicar no link ou abrir o Código QR.

Ao acessar a pesquisa por meio de um desses caminhos, os respondentes eram direcionados para a pesquisa que está alocada dentro do site do Grupo de Pesquisa em Inteligência Emocional (GPIE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) [www.ie.ufscar.br](http://www.ie.ufscar.br). No início, solicitava um *login* (e-mail próprio) e senha a ser criada pelo próprio participante. Na continuidade, o participante encontrava o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que pudesse ler e, ao final, selecionar a opção “Eu concordo em participar do estudo” ou em “Não concordo e não quero participar”. Ao discordar em participar, uma tela era aberta com uma mensagem de agradecimento pelo interesse, mas sem o acesso aos instrumentos. Caso concordasse, a próxima página com o QSP e, posteriormente, o instrumento GENOS EI era liberado. Na sequência era apresentado a EAO-VB, a EST-15 e, por fim, a BFI-20. Importante salientar que, em qualquer momento, o participante poderia parar de responder à pesquisa. Dessa forma, todos iniciavam respondendo ao GENOS EI, e depois os demais instrumentos como supramencionados. No entanto, alguns participantes não responderam a todos os instrumentos, pois paravam de responder quando quisessem. Diante disso, a amostra de respondentes para cada teste é diferente, como mencionado ao final de cada descrição dos instrumentos na parte de material. O tempo médio de resposta do conjunto de todos os instrumentos utilizados era de 40 minutos.

### **Análise dos Dados**

Primeiramente, foi examinada a normalidade dos dados de cada instrumento por meio do teste de *Shapiro-Wilk* e todos os resultados indicaram que não havia uma distribuição normal. Dessa forma, a análise de dados foi realizada pela correlação de *Spearman* ( $\rho$ ) e análises de regressão linear múltipla. As análises foram implementadas com a utilização do software JASP (versão 0.17.3).

Correlação de *Spearman* ( $\rho$ ): foi conduzido o teste de correlação de *Spearman* ( $\rho$ ) para verificar a relação entre os escores dos fatores do GENOS EI e os escores de autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e traços de personalidade. Os valores de correlação foram interpretados da seguinte forma: valores de  $\pm 0,1$  representam um efeito fraco,  $\pm 0,3$  é um efeito moderado e  $\pm 0,5$  é um efeito forte (Field, 2017).

Regressão linear múltipla: foram realizados procedimentos de regressão linear múltipla (método *Enter*) com o objetivo de investigar em que medida a) os níveis IE predizem nos níveis de autoeficácia ocupacional e satisfação no trabalho e b) os traços de personalidade predizem os níveis de IE. Foram verificados os seguintes pressupostos Independência entre os resíduos (Coeficiente de Durbin-Watson - entre 1,5 e 2,5), Padronização dos resíduos pelo escore Z (até 5% da amostra com Resíduo padronizado acima de 2), estatísticas de colinearidade (VIF – menor que  $< 5$ ) (Field, 2017; Kim, 2019).

## **Resultados**

Em relação aos resultados, é importante lembrar que, para cada instrumento, houve uma quantidade de respondentes devido a desistências no protocolo que continha todos os testes: para o GENOS EI (GENOS-EI-Br) (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação ab) foram 152 participantes; o (EST-15) (Siqueira, 2008) foram 123; o EAO-VB (Damásio, Freitas e Koller, 2014) foram 119 e, por fim, (BFI-20) (Gouveia, et al., 2021) foi 115 participantes. A apresentação dos resultados será iniciada pelas estatísticas descritivas dos instrumentos e, posteriormente, a partir das hipóteses deste estudo.

Por meio da Tabela 1.3 são apresentadas as estatísticas descritivas para as escalas utilizadas.

**Tabela 1.3***Estatísticas descritivas das escalas GENOS-EI-Br, EST-15, EAO-VB e BFI-20.*

Instrumentos	Válidos	Mediana	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Erro padrão da Assimetria	Curtose	Erro padrão da Curtose	Teste de Shapiro-Wilk	P-value do Shapiro-Wilk
AAE	152	43.00	43.07	6.95	-0.03	0.20	-0.35	0.39	0.99	0.10
AEE	152	57.00	56.49	5.32	-0.50	0.20	-0.25	0.39	0.97	< .001
CGEO	152	47.50	46.99	7.36	-0.77	0.20	1.71	0.39	0.96	< .001
PESO	152	9.00	8.85	2.90	0.53	0.20	0.73	0.39	0.96	< .001
Sat Colega	119	5.33	5.11	1.24	-0.56	0.22	0.06	0.44	0.96	< .001
Sat Sal	119	4.00	3.96	1.67	-0.03	0.22	-0.86	0.44	0.96	< .001
Sat Chefia	119	6.00	5.36	1.58	-0.85	0.22	-0.23	0.44	0.89	< .001
Sat Nat	119	5.00	4.83	1.33	-0.56	0.22	0.25	0.44	0.96	< .001
Sat Promo	119	4.00	4.00	1.61	-0.28	0.22	-0.53	0.44	0.96	< .001
Autoeficácia	123	25.00	24.23	4.67	-1.30	0.22	2.11	0.43	0.90	< .001
Amabilidade	115	17.00	17.05	2.24	-1.29	0.23	3.25	0.45	0.90	< .001
Extroversão	115	16.00	16.15	2.89	-0.86	0.23	0.93	0.45	0.94	< .001
Conscienciosidade	115	18.00	17.39	2.31	-1.18	0.23	2.01	0.45	0.89	< .001
Abertura	115	16.00	15.83	3.20	-0.43	0.23	-0.53	0.45	0.95	< .001
Neuroticismo	115	12.00	12.38	3.58	0.22	0.23	-0.28	0.45	0.98	0.12

Através da análise da Tabela 1.3, é possível observar o comportamento da população da amostra do estudo para cada uma das variáveis, representadas pelos instrumentos em questão: escalas GENOS EI, EST-15, EAO-VB e BFI-20. Para a medida de IE através do GENOS EI adaptado para o Brasil (GENOS-EI-Br) (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação b), não há amostras normativas para comparação do instrumento, de forma que os resultados foram revisados e confrontados com os próprios respondentes do presente estudo. Sendo assim, com exceção do fator AAE do GENOS-EI-Br, que teste de *Shapiro-Wilk* resultou em uma estatística de 0,99, indicando que a distribuição não se afastou significativamente da normalidade,  $p = .10$ , os demais fatores (AEE, CGEO e PESO) do GENOS-EI-Br tiveram uma distribuição significativamente diferente da normal,  $p < .001$ .

Em relação à escala de satisfação do trabalho (EST-15), todos os fatores (Colegas, Salário, Chefia, Natureza do Trabalho e Promoções) através do teste de *Shapiro-Wilk* entre 0,86 a 0,96, indicaram uma distribuição significativamente diferente da normal,  $p < .001$ . A

partir da análise da média dos participantes que foi 3,96 (salário), 4 (promoção) e 4,83 (Natureza do Trabalho), indicando satisfação indiferente para esses fatores da EST e nos demais fatores variou entre 5,22 (Colegas) e 5,36 (Chefia), é possível indicar satisfação com esses fatores. Dessa forma, de acordo com os estudos de Siqueira (2008), é possível inferir que a média da satisfação do trabalho da população em questão variou de um nível entre média a alta.

Outra variável foi a medida de autoeficácia ocupacional (EAO-VB). O teste de *Shapiro-Wilk* resultou em uma estatística de 0,90, demonstrando uma distribuição significativamente diferente da normal,  $p < .001$ . Também a EAO-VB não possui amostra normativa para comparação, os resultados foram comparados entre os participantes e a pesquisa de Damásio et al. (2014), e a média foi de 24,23, indicando um nível de autoeficácia ocupacional entre média e alta entre média e alta.

Por último, em relação a escala de personalidade (BFI-20), pelo teste de *Shapiro-Wilk* resultou em uma estatística de 0,98 apenas o fator Neuroticismo. Para os demais fatores da personalidade (Amabilidade, Extroversão, Conscienciosidade e Abertura) indicaram uma distribuição significativamente diferente da normal,  $p < .001$ . Em relação às médias de cada fator para a amostra da presente pesquisa, o Fator Amabilidade ( $M=17,05$ ), o Fator Extroversão ( $M= 16,15$ ), o Fator Conscienciosidade ( $M= 17,39$ ) e o Fator Abertura ( $M= 15,83$ ) tiveram médias altas. E, por último, o Fator Neuroticismo ( $M=12,38$ ) foi a mais baixa de todos os Fatores da Personalidade (Gouveia, et al., 2021)

Após as estatísticas descritivas foram realizadas as inferências para verificar cada hipótese do estudo. Deste ponto em diante, os resultados serão apresentados a partir das hipóteses. Na hipótese 1 está estipulado que os fatores do GENOS-EI-Br estarão correlacionados de forma: positiva, significativa e moderada com autoeficácia ocupacional e satisfação no trabalho; positiva, significativa e baixa com os fatores de personalidade abertura,

conscienciosidade, extroversão e amabilidade; e, negativa, significativa e baixa com o fator da personalidade neuroticismo. Para isso foram realizadas Correlações de *Spearman (rho)*.

A seguir a Tabela 2.3 apresenta as correlações entre os fatores do GENOS EI e os escores de satisfação no trabalho, autoeficácia ocupacional e traços de personalidade.

**Tabela 2.3**

*Correlações entre os fatores do GENOS-EI-Br e os escores de satisfação no trabalho, autoeficácia e traços de personalidade.*

Instrumentos	<i>rho</i>	<i>p</i>	Z Fisher
AAE - EST - Colegas	0.37	*** < .001	0.39
AAE - EST - Salário	0.20	* 0.03	0.21
AAE - EST - Chefia	0.41	*** < .001	0.43
AAE - EST - Nat Trab	0.34	*** < .001	0.35
AAE - EST - Promoções	0.28	** < .001	0.28
AAE - Autoeficácia	0.42	*** < .001	0.45
AAE - Amabilidade	0.29	** < .01	0.30
AAE - Extroversão	0.14	0.13	0.14
AAE - Conscienciosidade	0.27	** < .01	0.28
AAE - Abertura	0.14	0.13	0.14
AAE - Neuroticismo	-0.56	*** < .001	-0.63
AEE - EST - Colegas	0.29	** < .01	0.30
AEE - EST - Salário	0.17	0.07	0.17
AEE - EST - Chefia	0.28	** < .01	0.29
AEE - EST - Nat Trab	0.31	*** < .001	0.32
AEE - EST - Promoções	0.24	** < .01	0.25
AEE - Autoeficácia	0.33	*** < .001	0.35
AEE - Amabilidade	0.39	*** < .001	0.42
AEE - Extroversão	0.16	0.08	0.16
AEE - Conscienciosidade	0.31	*** < .001	0.32
AEE - Abertura	0.12	0.20	0.12
AEE - Neuroticismo	-0.30	** < .01	-0.31
CGEO - EST - Colegas	0.31	*** < .001	0.32
CGEO - EST - Salário	0.16	0.08	0.16
CGEO - EST - Chefia	0.32	*** < .001	0.33
CGEO - EST - Nat Trab	0.37	*** < .001	0.39
CGEO - EST - Promoções	0.30	*** < .001	0.31
CGEO - Autoeficácia	0.44	*** < .001	0.47

CGEO	- Amabilidade	0.41	***	< .001	0.44
CGEO	- Extroversão	0.43	***	< .001	0.46
CGEO	- Conscienciosidade	0.28	**	< .01	0.29
CGEO	- Abertura	0.31	***	< .001	0.33
CGEO	- Neuroticismo	-0.22	*	0.02	-0.22
PESO	- EST - Colegas	-0.15		0.12	-0.15
PESO	- EST - Salário	-0.10		0.26	-0.10
PESO	- EST - Chefia	-0.14		0.14	-0.14
PESO	- EST - Nat Trab	-0.15		0.11	-0.15
PESO	- EST - Promoções	0.0		0.92	0
PESO	- Autoeficácia	-0.23	*	0.01	-0.23
PESO	- Amabilidade	-0.15		0.11	-0.15
PESO	- Extroversão	0.0		0.96	0
PESO	- Conscienciosidade	-0.02		0.84	-0.02
PESO	- Abertura	0.07		0.44	0.07
PESO	- Neuroticismo	0.33	***	< .001	0.34

Nota: 1) Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), constituído por 12 itens; 2) Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), composto por 13 itens; 3) Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens e 4) Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) composto por quatro itens\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Para o Fator AAE do GENOS-EI-Br, conforme a Tabela 2.3, observa-se uma correlação moderada e significativa entre AAE e o Fator –Colegas EST-15, ( $\rho = 0.37, p < .001$ ). Ainda o Fator AAE e o Fator Salário da EST-15, apresentaram uma correlação fraca e significativa ( $\rho = 0.20, p < .05$ ). Também foi encontrada uma correlação moderada e altamente significativa entre AAE e o Fator Chefia da EST-15 ( $\rho = 0.41, p < .001$ ). Além disso, foi observada uma correlação moderada e significativa entre AAE e –o Fator Nat Trab da EST-15 ( $\rho = 0.34, p < .001$ ). Outrossim, houve uma correlação fraca e significativa entre o Fator AAE e o Fator Promoções da EST-15 ( $\rho = 0.28, p < .01$ ). Além disso, houve uma correlação moderada e significativa entre o Fator AAE e a Autoeficácia ocupacional ( $\rho = 0.42, p < .001$ ). A correlação entre AAE e o Fator Amabilidade da BFI-20 foi fraca, porém significativa, ( $\rho = 0.29, p < .01$ ). A correlação entre AAE e Neuroticismo foi significativa, forte e negativa ( $\rho = -0.56, p < .001$ ).

Já para o Fator AEE do GENOS-EI-Br, apresentou uma correlação significativa e fraca com o Fator – Colegas da EST-15 ( $\rho = 0.29, p < .01$ ). O Fator AEE ainda apresentou uma correlação significativa e fraca com o Fator - Chefia da EST-15 ( $\rho = 0.28, p < .01$ ). O Fator AEE também teve uma correlação significativa e moderada com o Fator Nat Trab da EST-15 ( $\rho = 0.31, p < .001$ ). A correlação entre o Fator AEE e o Fator Promoções da EST-15 foi significativa e fraca ( $\rho = 0.24, p < .01$ ). Ainda sobre o Fator AEE e a Autoeficácia ocupacional foi significativa e moderada ( $\rho = 0.33, p < .001$ ). Tendo em vista os fatores da personalidade, o Fator AEE do GENOS EI apresentou uma correlação significativa e moderada com o Fator Amabilidade ( $\rho = 0.39, p < .001$ ). A correlação entre AEE e o Fator Conscienciosidade foi significativa e moderada ( $\rho = 0.31, p < .001$ ). Além disso, a correlação entre o Fator AEE e o Fator Neuroticismo foi significativamente negativa e moderada ( $\rho = -0.30, p < .01$ ).

Em relação ao Fator CGEO do GENOS-EI-Br, houve uma correlação significativa e moderada com o Fator– Colegas da EST-15 ( $\rho = 0.31, p < .001$ ). Ainda o Fator CGEO apresentou uma correlação significativa e moderada com –Chefia da EST-15 ( $\rho = 0.32, p < .001$ ). Também CGEO teve uma correlação significativa e moderada com o Fator Nat Trab da EST-15 ( $\rho = 0.37, p < .001$ ). A correlação entre CGEO e o Fator - Promoções da EST-15 foi significativa e moderada ( $\rho = 0.30, p < .001$ ). Já a correlação entre CGEO e Autoeficácia ocupacional foi significativa e moderada ( $\rho = 0.44, p < .001$ ). Diante dos fatores da escala de personalidade, o fator CGEO do GENOS EI apresentou uma correlação significativa e moderada com o Fator Amabilidade ( $\rho = 0.41, p < .001$ ). A correlação entre CGEO e o Fator Extroversão foi significativa e moderada ( $\rho = 0.43, p < .001$ ). Já com o fator CGEO teve uma correlação significativa e fraca com Conscienciosidade, o fator CGEO teve uma correlação significativa e fraca ( $\rho = 0.28, p < .01$ ). Ainda o fator CGEO apresentou uma correlação

significativa e moderada com o fator Abertura ( $\rho = 0.31, p < .001$ ). Por fim, a correlação entre CGEO e o fator Neuroticismo foi significativa, negativa e fraca ( $\rho = -0.22, p < .05$ ).

Por último, o fator PESO do GENOS-EI-Br teve uma correlação significativa e fraca em sentido negativo com Autoeficácia ocupacional ( $\rho = -0.23, p < .05$ ). E a correlação entre PESO e "Neuroticismo" foi significativa e moderada ( $\rho = 0.33, p < .001$ ). Nenhuma outra relação com o Fator PESO foi estatisticamente significativa.

Já em relação ao Autoeficácia ocupacional (fator unidimensional), houve correlações moderadas e altamente significativas com os fatores do GENOS-EI-Br AAE ( $\rho = 0.42$ ) e CGEO ( $\rho = 0.44$ ). Isso sugere que os indivíduos que têm uma Autoeficácia ocupacional mais elevada tendem a ter níveis mais altos de Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE) e Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO), que são fatores da IE. O fator AEE também apresentou correlações significativas, embora mais fracas, com a Autoeficácia ocupacional ( $\rho = 0.33$ ) e o Fator da Personalidade - Amabilidade ( $\rho = 0.39$ ). Isso indica que a Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE) pode estar associada positivamente à Autoeficácia ocupacional e Amabilidade, embora as correlações sejam mais fracas. O Fator Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) da IE apresentou correlações significativas e moderadas com Autoeficácia ocupacional ( $\rho = 0.44$ ), Amabilidade ( $\rho = 0.41$ ) e Extroversão ( $\rho = 0.43$ ), sugerindo que indivíduos com CGEO mais elevada tendem a ter níveis mais altos dessas características. Dessa forma, o instrumento de Autoeficácia ocupacional apresenta uma grande quantidade de correlações positivas, significativas e moderadas com pelo menos três fatores da IE do GENOS-EI-Br I (AEE, AAE e CGEO)

Ainda na Personalidade, a correlação entre AAE e Neuroticismo foi significativamente negativa e forte ( $\rho = -0.56$ ), indicando que à medida que a Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE) aumenta, o Neuroticismo tende a diminuir (vice-versa). E a correlação entre AEE e "Neuroticismo" também foi negativa e moderada ( $\rho = -0.30$ ), sugerindo que à medida

que a Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE) aumenta, o Neuroticismo tende a diminuir e vice-versa. Já o fator "PESO" mostrou uma correlação negativa com "Autoeficácia ocupacional" ( $rho = -0.23$ ), o que indica que à medida que o PESO aumenta, a Autoeficácia tende a diminuir. Além disso, houve uma correlação moderada e significativa com "Neuroticismo" ( $rho = 0.33$ ), indicando uma relação positiva entre PESO e Neuroticismo.

Portanto, a hipótese 1 foi confirmada parcialmente. Os resultados foram satisfatórios, os fatores do GENOS-EI-Br foram correlacionados de forma: positiva, significativa e moderada com autoeficácia ocupacional e satisfação no trabalho, com exceção do Fator AAE do GENOS-EI-Br e o Fator Salário da EST-15, apresentaram uma correlação fraca e significativa e, foi encontrada uma correlação fraca e significativa entre AAE e Conscienciosidade. Ainda, baixa com os fatores de personalidade: abertura, conscienciosidade, extroversão e amabilidade e, negativa, significativa e baixa com o fator da personalidade: neuroticismo. Também confirmada, só a correlação entre AAE e Neuroticismo foi significativa, forte e negativa.

Depois da investigação da hipótese 1, as hipóteses 2 e 3 foram averiguadas. Referente as hipóteses 2 e 3, respectivamente que os quatro fatores (AAE, AEE, CGEO e PESO) do GENOS-EI-Br irão prever autoeficácia ocupacional e satisfação no trabalho e que os fatores da personalidade (abertura, conscienciosidade, extroversão e amabilidade e neuroticismo) irão prever os quatro fatores do GENOS-EI-Br, foi utilizada a regressão linear múltipla. Para realização da análise, foram testados todos os modelos a fim de garantir que não houvesse violação dos pressupostos do teste. Em todos os modelos executados, a multicolinearidade e autocorrelação não foram uma preocupação, como indicado pelos valores de tolerância e VIF, bem como os valores de Durbin-Watson ( $< 2.5$ ). Assim, serão reportados os modelos testados.

Em relação à predição dos fatores do GENOS-EI-Br para a variável dependente: Autoeficácia ocupacional, os resultados demonstraram haver uma influência significativa da

IE nos níveis de autoeficácia ocupacional dos participantes ( $F(4, 118) = 5.45, p < 0.001$ ;  $R^2_{ajustado} = 0.13$ ). O valor do  $R^2$  ajustado de 0.13 significa que aproximadamente 13% da variação na Autoeficácia ocupacional pode ser explicada pelas diferenças na IE entre os participantes. Em outras palavras, a IE contribui para os níveis de Autoeficácia ocupacional dos participantes neste estudo.

A Tabela 3.3 apresenta os coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo.

**Tabela 3.3**

Dependente: Autoeficácia. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo

Modelo		Não padronizado	Erro padrão	Padronizado ( $\beta$ )	<i>t</i>	<i>p</i>	Colineariedade	
							Tolerância	VIF
H <sub>0</sub>	(Intercepto)	24.23	0.42		57.53	< .001		
H <sub>1</sub>	(Intercepto)	27.48	6.16		4.46	< .001		
	<b>AAE</b>	<b>0.18</b>	<b>0.07</b>	<b>0.28</b>	<b>2.62</b>	<b>0.01</b>	<b>0.64</b>	<b>1.55</b>
	AEE	-0.03	0.10	-0.04	-0.33	0.74	0.53	1.90
	CGEO	0.11	0.07	0.17	1.57	0.12	0.58	1.71
	PESO	-0.15	0.15	-0.09	-1.00	0.32	0.81	1.24

Nota. 1) Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), constituído por 12 itens; 2) Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), composto por 13 itens; 3) Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens e 4) Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) composto por quatro itens

Conforme pode ser visto (Tabela 3.3), dentre os fatores da escala GENOS-EI-Br, somente o Fator 1 (AAE) prediz significativamente os níveis de Autoeficácia ocupacional ( $b = 0.28, p = 0.01$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão no fator AAE, o escore de Autoeficácia aumenta em 0.28 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto no fator AAE tendem a ter níveis mais altos de Autoeficácia ocupacional.

Em relação à predizer os fatores do GENOS-EI-Br para a variável dependente: Escala de Satisfação no Trabalho, a Tabela 4.4 apresenta os resultados das dimensões (fatores) da

Escala de Satisfação do Trabalho (EST-15) com coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo.

**Tabela 4.3**

Dependente: Dimensões da EST-15. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo

Desfecho		Não padronizado	Erro padrão	Padronizado (b)	t	p	Colineariedade	
							Tolerância	VIF
Satisfação com colegas	(Intercepto)	5.11	0.11		44.86	< .001		
	(Intercepto)	4.69	1.70		2.76	<.001		
	<b>AAE</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.27</b>	<b>2.50</b>	<b>0.01</b>	<b>0.64</b>	<b>1.57</b>
	AEE	0.00	0.03	0.02	0.13	0.90	0.51	1.97
	CGEO	0.03	0.02	0.19	1.70	0.09	0.58	1.72
	PESO	0.00	0.04	0.00	0.10	0.92	0.80	1.25
Satisfação com salário	(Intercepto)	3.96	0.15		25.90	< .001		
	(Intercepto)	3.37	2.39		1.41	0.16		
	AAE	0.05	0.03	0.21	1.84	0.07	0.64	1.57
	AEE	0.04	0.04	0.11	0.88	0.38	0.51	1.97
	CGEO	-0.00	0.03	-0.02	-0.18	0.85	0.58	1.72
	PESO	0.02	0.06	0.04	0.40	0.69	0.80	1.25
Satisfação com a chefia	(Intercepto)	5.36	0.14		37.11	< .001		
	(Intercepto)	4.88	2.08		2.35	0.02		
	<b>AAE</b>	<b>0.08</b>	<b>0.02</b>	<b>0.34</b>	<b>3.31</b>	<b>&lt;.001</b>	<b>0.64</b>	<b>1.57</b>
	AEE	0.01	0.04	0.04	0.35	0.73	0.51	1.97
	CGEO	0.04	0.02	0.18	1.66	0.10	0.58	1.72
	PESO	0.02	0.05	0.03	0.37	0.71	0.80	1.25
Satisfação com a natureza do trabalho	(Intercepto)	4.83	0.12		39.51	< .001		
	(Intercepto)	3.66	1.82		2.02	0.05		
	<b>AAE</b>	<b>-0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.26</b>	<b>2.42</b>	<b>0.02</b>	<b>0.64</b>	<b>1.57</b>
	AEE	0.02	0.03	0.08	0.68	0.50	0.51	1.97
	CGEO	0.03	0.02	0.15	1.33	0.19	0.58	1.72
	PESO	0.01	0.04	0.02	0.25	0.80	0.80	1.25
Satisfação com as promoções	(Intercepto)	4.00	0.15		27.09	< .001		
	(Intercepto)	2.17	2.25		0.96	0.34		

<b>AAE</b>	<b>0.06</b>	<b>0.03</b>	<b>0.25</b>	<b>2.26</b>	<b>0.03</b>	<b>0.64</b>	<b>1.57</b>
AEE	0.03	0.04	0.09	0.74	0.46	0.51	1.97
CGEO	0.02	0.03	0.10	0.89	0.38	0.58	1.72
PESO	0.09	0.05	0.17	1.69	0.09	0.80	1.25

Nota. 1) Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE), constituído por 12 itens; 2) Autoconsciência e Expressão Emocional (AEE), composto por 13 itens; 3) Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) ficou integrado por 11 itens e 4) Percepção Emocional em Si e nos Outros (PESO) composto por quatro itens

Em relação ao Fator 1 da EST-15- Satisfação com colegas, os resultados demonstraram haver uma influência significativa da IE nos níveis de Satisfação com colegas ( $F(4, 114) = 5.23, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.13$ ). O valor do  $R^2$  ajustado de 0.13 significa que aproximadamente 13% da variação na Satisfação com colegas pode ser explicada pelas diferenças na IE entre os participantes. Isso sugere que a IE também pode desempenhar um papel importante na determinação da satisfação com colegas entre os participantes deste estudo.

Outro ponto a enaltecer é que, dentre os fatores da escala GENOS-EI-Br, somente o Fator AAE prediz significativamente os níveis de Satisfação com os colegas ( $b = 0.27, p = 0.01$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão no Fator AAE, o escore de Satisfação com os colegas aumenta em 0.27 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto no Fator AAE tendem a ter níveis mais altos de satisfação com seus colegas de trabalho.

Já o Fator 2 da EST-15- Satisfação com o salário: os resultados demonstraram não haver uma influência significativa da IE nos níveis de Satisfação Trabalho com o salário dos participantes ( $F(4, 114) = 2.03, p = 0.09; R^2_{ajustado} = 0.07$ ). Esses dados sugerem que as habilidades de IE dos participantes não parecem estar diretamente relacionadas com o quanto eles estão satisfeitos com o seu salário. Com isso, neste estudo, outros fatores além da IE desempenham um papel mais importante na determinação da satisfação dos participantes com o salário. Ainda é importante ressaltar que, nenhum dos fatores da escala GENOS-EI-Br prediz significativamente os níveis de Satisfação com salário.

No Fator 3 da EST-15- Satisfação com a chefia: os resultados demonstraram haver uma influência significativa da IE nos níveis de Satisfação com a chefia dos participantes ( $F(4, 114) = 7.72, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.19$ ). Isso significa que a IE dos participantes tem um impacto nas relações e no nível de satisfação que eles têm com seus supervisores ou chefes no ambiente de trabalho. O valor do  $R^2$  ajustado de 0.19 significa que aproximadamente 19% da variação na Satisfação com a Chefia pode ser explicada pelas diferenças na IE entre os participantes. Isso sugere que a IE pode desempenhar um papel na determinação da satisfação dos participantes com seus superiores no trabalho. Dentre os fatores do GENOS-EI-Br, somente o AAE prediz significativamente os níveis de Satisfação com a chefia ( $b = 0.34, p < 0.001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão no AAE, o escore de Satisfação com a chefia aumenta em 0.34 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto no Fator AAE tendem a estar mais satisfeitas com suas relações com a chefia no ambiente de trabalho.

Já o Fator 4 da EST-15- Satisfação com a natureza do trabalho: os resultados demonstraram haver uma influência significativa da IE nos níveis de Satisfação com a natureza do trabalho ( $F(4, 114) = 5.34, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.13$ ). O valor do  $R^2$  ajustado de 0.13 significa que aproximadamente 13% da variação na Satisfação com a Natureza do Trabalho pode ser explicada pelas diferenças na IE entre os participantes. Isso sugere que a IE pode desempenhar um papel na determinação da satisfação dos participantes com a natureza do seu trabalho. Entre os fatores do GENOS-EI-Br, somente o AAE prediz significativamente os níveis de Satisfação com a natureza do trabalho ( $b = 0.26, p < 0.02$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão no AAE, o escore de Satisfação com a natureza do trabalho aumenta em 0.26 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto no Fator AAE tendem a estar mais satisfeitas com a natureza do seu trabalho.

Por fim, o Fator 5 da EST-15- Satisfação com as promoções: os resultados demonstraram haver uma influência significativa da IE nos níveis de satisfação com as promoções ( $F(4, 114) = 3.89, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.09$ ). O valor do  $R^2$  ajustado de 0.09 significa que aproximadamente 9% da variação na Satisfação com as Promoções pode ser explicada pelas diferenças na IE entre os participantes. Isso sugere que a IE pode desempenhar um papel importante, embora com baixa explicação, na determinação da satisfação dos participantes com as promoções. Dentre os fatores do GENOS-EI-Br, somente o Fator AAE prediz significativamente os níveis de Satisfação com as promoções ( $b = 0.25, p < 0.03$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão no AAE, o escore de Satisfação com as promoções no trabalho diminui em 0.25 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto no Fator AAE tendem a estar menos satisfeitas com as promoções no trabalho.

Dessa forma, observa-se pelos resultados demonstrados, que a hipótese 2, a qual os quatro fatores (AAE, AEE, CGEO e PESO) do GENOS EI irão prever autoeficácia e satisfação no trabalho foi confirmada parcialmente. Acerca da Autoeficácia, somente o Fator AAE do GENOS-EI-Br prediz significativamente os níveis de Autoeficácia ocupacional. Sobre a satisfação no trabalho, também somente o Fator AAE do GENOS prediz a satisfação do trabalho. Em relação aos fatores do instrumento de satisfação no trabalho, todos os fatores, exceto o Fator natureza do trabalho, demonstraram não haver uma influência significativa da IE nos níveis de Satisfação.

Depois da checagem da hipótese 2, foi investigada a hipótese 3. Para a hipótese 3, foi investigado se os fatores da personalidade (abertura, conscienciosidade, extroversão e amabilidade e neuroticismo) iriam prever os quatro níveis do GENOS-EI-Br. Diante das dimensões (fatores) da escala GENOS-EI-Br como variável dependente e os fatores da fatores da personalidade da Bateria Fatorial de Personalidade (BFI-20) para a variável dependente

como variável independente, na Tabela 5.3 serão apresentadas as dimensões do GENOS-EI-Br, bem como os coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo.

**Tabela 5.3**

Dependente: Dimensões da escala GENOS-EI-Br. Coeficientes padronizados e demais estimativas do modelo.

Desfecho		Não padronizado	Erro padrão	Padronizado (b)	t	p	Colineariedade	
							Tolerância	VIF
AAE	(Intercepto)	28.51	0.66		43.33	< .001		
	(Intercepto)	37.83	4.77		7.93	< .001		
	Amabilidade	0.23	0.30	0.07	-0.76	0.45	0.59	1.69
	Extroversão	0.03	0.22	0.01	-0.14	0.89	0.64	1.56
	<b>Conscienciosidade</b>	<b>0.85</b>	<b>0.27</b>	<b>0.28</b>	<b>-3.15</b>	<b>&lt; .001</b>	<b>0.66</b>	<b>1.51</b>
	Abertura	0.27	0.19	0.12	-1.45	0.15	0.74	1.35
	<b>Neuroticismo</b>	<b>-1.14</b>	<b>0.15</b>	<b>-0.58</b>	<b>-7.82</b>	<b>&lt; .001</b>	<b>0.94</b>	<b>1.06</b>
AEE	(Intercepto)	56.82	0.48		117.62	< .001		
	(Intercepto)	44.77	4.16		10.77	< .001		
	Amabilidade	0.35	0.26	0.15	1.37	0.17	0.59	1.69
	Extroversão	0.09	0.19	0.05	0.48	0.64	0.64	1.56
	<b>Conscienciosidade</b>	<b>0.52</b>	<b>0.24</b>	<b>0.23</b>	<b>2.21</b>	<b>0.03</b>	<b>0.66</b>	<b>1.51</b>
	Abertura	0.02	0.16	0.01	0.14	0.89	0.74	1.35
	<b>Neuroticismo</b>	<b>-0.39</b>	<b>0.13</b>	<b>-0.27</b>	<b>-3.09</b>	<b>&lt; .001</b>	<b>0.94</b>	<b>1.06</b>
CGEO	(Intercepto)	47.36	0.69		68.75	< .001		
	(Intercepto)	27.31	5.72		4.78	< .001		
	Amabilidade	0.61	0.35	0.18	1.71	0.09	0.59	1.69
	<b>Extroversão</b>	<b>0.79</b>	<b>0.26</b>	<b>0.31</b>	<b>2.98</b>	<b>&lt; .001</b>	<b>0.64</b>	<b>1.56</b>
	Conscienciosidade	-0.18	0.33	-0.06	-0.56	0.58	0.66	1.51
	Abertura	0.31	0.22	0.13	1.40	0.16	0.74	1.35
	<b>Neuroticismo</b>	<b>-0.38</b>	<b>0.18</b>	<b>-0.18</b>	<b>-2.18</b>	<b>0.03</b>	<b>0.94</b>	<b>1.06</b>
PESO	(Intercepto)	9.05	0.28		32.30	< .001		
	(Intercepto)	8.92	2.51		3.56	< .001		
	Amabilidade	-0.14	0.16	-0.11	-0.91	0.36	0.59	1.69
	Extroversão	0.03	0.12	0.03	0.23	0.82	0.64	1.56
	Conscienciosidade	-0.13	0.14	-0.10	-0.90	0.37	0.66	1.51
	Abertura	0.06	0.10	0.06	0.57	0.57	0.74	1.35
	<b>Neuroticismo</b>	<b>0.28</b>	<b>0.08</b>	<b>0.33</b>	<b>3.63</b>	<b>&lt; .001</b>	<b>0.94</b>	<b>1.06</b>

A partir da análise da Tabela 5.3, é possível destacar que em relação ao Fator AAE do GENOS-EI-Br (variável dependente) e a Personalidade (variável independente), os resultados

demonstraram haver uma influência significativa dos traços de personalidade nos níveis do AAE do GENOS-EI-Br ( $F(5, 109) = 16.69, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.41$ ). O valor do  $R^2$  ajustado de 0.41 significa que aproximadamente 41% da variação nos níveis de AAE do GENOS-EI-Br pode ser explicada pelos traços de personalidade. Isso sugere que os traços de personalidade desempenham um papel importante na determinação das habilidades de auto percepção emocional das pessoas, conforme avaliadas por esta escala.

Ainda na análise da Tabela 5.3, dentre os traços de personalidade, a Conscienciosidade prediz significativamente os níveis do Fator AAE ( $b = 0.28, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio em conscienciosidade, o escore do Fator AAE do GENOS-EI-Br aumenta em 0.28 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto em Conscienciosidade tendem a ter uma maior auto percepção emocional, mantendo todas as outras variáveis constantes. Além disso, Neuroticismo prediz significativamente os níveis de do Fator AEE ( $b = -0.58, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão em Neuroticismo, o escore do Fator AAE do GENOS-EI-Br diminui em -0.58 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso indica que as pessoas com níveis mais elevados de Neuroticismo tendem a ter uma auto percepção emocional mais baixa, mantendo todas as outras variáveis constantes.

No que diz respeito ao Fator AEE do GENOS-EI-Br (variável dependente) com a Personalidade (variável independente), os resultados demonstraram haver uma influência significativa dos traços de personalidade nos níveis do Fator 2 (AEE) do GENOS-EI-Br ( $F(5, 109) = 5.48, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.16$ ). Isso significa que os traços de personalidade das pessoas têm um impacto nas suas habilidades avaliadas pelo Fator AEE da escala GENOS-EI-Br. Dentre os traços de personalidade, a Conscienciosidade prediz significativamente os níveis do Fator AEE do GENOS-EI-Br ( $b = 0.23, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão em Conscienciosidade, o escore do Fator AEE do GENOS-EI-Br aumenta em

0.23 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas que pontuam mais alto em Conscienciosidade tendem a demonstrar uma autoconsciência e expressão emocional mais elevada. Além disso, Neuroticismo prediz significativamente os níveis do Fator AEE do GENOS-EI-Br ( $b = -0.27, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão em Neuroticismo, o escore do Fator AEE GENOS-EI-Br diminui em -0.27 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso indica que as pessoas com níveis mais elevados de Neuroticismo tendem a demonstrar uma expressão emocional mais baixa, mantendo todas as outras variáveis constantes.

A partir da análise do Fator CGEO do GENOS-EI-Br (variável dependente) e a Personalidade (variável independente), os resultados demonstraram haver uma influência significativa dos traços de personalidade nos níveis do Fator CGEO do GENOS-EI-Br ( $F(5, 109) = 7.52, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.22$ ). Isso sugere que os traços de personalidade desempenham um papel importante na determinação das habilidades de consciência e gestão emocional dos outros avaliadas pelo Fator CGEO da escala GENOS-EI-Br. A Extroversão prediz significativamente os níveis do Fator CGEO do GENOS-EI-Br ( $b = 0.31, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão em extroversão, o escore de CGEO do GENOS-EI-Br aumenta em 0.31 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso indica que as pessoas com níveis mais elevados de Neuroticismo tendem a ter uma menor habilidade de compreender e gerir as emoções dos outros. Além disso, Neuroticismo prediz significativamente os níveis do Fator CGEO do GENOS-EI-Br ( $b = -0.18, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão em Neuroticismo, o escore do Fator CGEO do GENOS-EI-Br diminui em -0.18 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso sugere que esses traços de personalidade podem influenciar como as pessoas entendem e gerem as emoções das outras pessoas, conforme avaliado pelo Fator CGEO da escala GENOS-EI-Br.

Por fim, no Fator PESO do GENOS-EI-Br (variável dependente) e a Personalidade (variável independente), os resultados demonstraram haver uma influência significativa dos traços de personalidade nos níveis do Fator PESO do GENOS-EI-Br ( $F(5, 109) = 3.48, p < 0.001; R^2_{ajustado} = 0.10$ ). Isso sugere que os traços de personalidade podem desempenhar um papel na determinação das habilidades de percepção emocional de sentimentos próprios e dos outros, conforme avaliado pelo Fator PESO da escala GENOS-EI-Br. No meio dos traços de personalidade, a Neuroticismo prediz significativamente os níveis de Fator 4 (PESO) do GENOS-EI-Br ( $b = 0.33, p < .001$ ). Por cada aumento de uma unidade de desvio padrão em Neuroticismo, o escore de Fator PESO do GENOS-EI-Br aumenta em 0.33 unidades, mantendo constantes todas as outras variáveis. Isso significa que as pessoas com níveis mais elevados de Neuroticismo tendem a ter uma maior pontuação no Fator 4 do GENOS-EI-Br.

Portanto, sobre a hipótese 3, os fatores da personalidade irão predizer os quatro níveis do GENOS-EI-Br, observa-se que pelos resultados demonstrados foi confirmada. Os fatores da Personalidade influenciaram os quatro fatores do GENOS-EI-Br. O fator da personalidade que mais se destacou na predição dos fatores do GENOS-EI-Br foi a Conscienciosidade. Esse fator predisse o Fator 1 (AAE) e Fator 2 (AEE) do GENOS-EI-Br. Já o fator Extroversão da personalidade predisse o Fator 3 (CGEO) do GENOS-EI-Br. E, por último, o fator Neuroticismo da personalidade fez a predição do Fator 4 (PESO) do GENOS-EI-Br.

## **Discussão**

Neste artigo, foi investigada evidência de validade com medidas externas (Primi, Muniz, & Nunes, 2009) para o GENOS-EI-Br adaptado para o contexto organizacional brasileiro (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação ab), considerando os estudos anteriores de validade de conteúdo (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação a) e busca de validade da estrutura interna do instrumento (Pacheco & Muniz, manuscrito em preparação

b). As variáveis externas (autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade) foram escolhidas tendo em vista a relevância da IE no contexto do trabalho (Sarros & Santora, 200; Líbano et al. (2012), Joseph et al. 2014; Schutte & Loi, 2014; Lee, Cho e Oh , 2017; Miao et al., 2017a; Miao et al., 2017b; Guimarães, 2019; Wang & Wang, 2022; Peixoto, 2023) e, para uma melhor compreensão, o texto da discussão será realizado por hipótese.

Antes de inferir sobre as hipóteses, faz-se necessária uma reflexão sobre a concepção do modelo de IE compreendido do instrumento em questão (GENOS EI) e estudos previamente realizados com o instrumento no contexto organizacional brasileiro. Primeiramente, apesar do instrumento citar sua concepção (Gignac, 2010ab) baseada inicialmente no modelo de Habilidades Cognitivas da IE (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000; Mayer et al., 2002) o GENOS EI é de autorrelato. Segundo a literatura da IE, instrumentos de autorrelato, nos quais o respondente relata sua percepção de suas habilidades de IE, tende a estar mais relacionado ao modelo de Traços de IE (Costa & Faria, 2014; Vieira-Santos et al., 2018; Woyciekoski & Hutz, 2010), levando em consideração uma combinação de traços ou atributos da personalidade (Ciarrochi & Chan., 2001; Mayer, 2001). O modelo de IE conhecido como de Traços (Petrides, 2009; Petrides & Furnham, 2006) se concentra na autopercepção emocional associada à personalidade do indivíduo e engloba capacidades não cognitivas associadas a traços da personalidade. Posto isso, mesmo o instrumento sendo baseado inicialmente no modelo de Habilidades Cognitivas, por se tratar de um instrumento de autorrelato, tende a ter mais relação com o modelo de Traços. Dessa forma, essa é uma informação importante para a análise da IE com a personalidade, que também foi tratada como variável nesse artigo

Diante do preâmbulo da concepção da IE do instrumento GENOS EI, a discussão também será realizada por hipótese. Na hipótese 1, sobre a correlação dos fatores do GENOS EI com as variáveis autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade, como é possível observar nos resultados, hipótese 1 foi confirmada parcialmente. Em relação à

variável satisfação do trabalho (Siqueira, 2008), a relação positiva e significativa entre os construtos da IE e da satisfação no trabalho foi confirmada, porém não foram todos os fatores do GENOS-EI-Br que se relacionaram positivamente, o fator Percepção Emocional em si e nos outros (PESO) teve correlação negativa com os fatores da EST-15. Os fatores do GENOS-EI-Br que tiveram maior correlação foram o de Autogestão e Autoconsciência Emocional (AAE) e Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO) com os fatores da EST-15 de. E o fator da EST-15 que teve correlações mais altas com fatores do GENOS-EI-Br foi Colegas e Natureza do Trabalho. Em estudos anteriores, foram previamente observadas uma relação positiva entre IE e satisfação no trabalho, como os de Carmeli (2003) e, Schutte e Loi (2014) trouxeram a relação positiva e significativa da IE com essa variável laboral ( $r = 0,34$ ). Outro estudo no ambiente organizacional que demonstrou essa relação foi dissertação de Guimarães (2019), realizada no Brasil. Esses estudos indicam que as habilidades emocionais no ambiente de trabalho podem ajudar os indivíduos a lidar com situações difíceis, adotando estratégias apropriadas para gerenciar suas respostas emocionais, o que está diretamente relacionado à satisfação no trabalho.

Outra variável laboral investigada nesta mesma hipótese 1 foi a autoeficácia ocupacional, que foi confirmada. Na autoeficácia ocupacional foi encontrada correlação positiva e significativas com todos os fatores do GENOS-EI-Br, principalmente valores mais altos com Autogestão e Autocontrole Emocional (AAE) e Consciência e Gestão Emocional dos Outros (CGEO), que são fatores da IE, mesmo tendo o fator PESO apresentado correlações mais fracas. Discutindo a literatura, em um estudo recente de Peixoto (2023), encontrou um impacto positivo da IE e autoeficácia organizacional. Outra investigação de Wang e Wang (2022) encontrou uma forte correlação ( $r = 0,534$ ) entre IE e autoeficácia ocupacional em profissionais da área de ensino, enquanto outro estudo de Lee, Cho e Oh (2017) revelou uma correlação moderadamente positiva ( $r = 0,438$ ) entre IE e autoeficácia ocupacional. Os estudos

mencionados e o presente trabalho corroboram a relação positiva entre IE e autoeficácia ocupacional, quanto mais habilidoso for alguém em perceber, compreender e gerenciar emocionalmente, maior seria a sua autoeficácia no ambiente profissional.

Ainda na hipótese 1, foi investigada a relação da IE com a personalidade foi confirmada parcialmente. Os fatores do GENOS-EI-Br apresentaram uma correlação fraca e significativa os fatores de personalidade: abertura, conscienciosidade, extroversão e amabilidade e, negativa, significativa e baixa com o fator da personalidade neuroticismo. Apenas a correlação entre AAE e Neuroticismo foi significativa, forte e negativa. A relação entre a IE e a personalidade é um tema de estudo complexo, e os resultados variam de acordo com a abordagem conceitual da IE. Alguns estudos que utilizaram instrumentos de IE de autorrelato, como os de Bernaras et al. (2011) e Regner (2008), destacam a associação entre as dimensões da personalidade e a IE. Por outro lado, há trabalhos, incluindo instrumentos de IE de desempenho como os estudos de Cobêro et al. (2006), Dantas e Noronha (2006) e, Muniz e Primi (2008), encontraram correlações geralmente próximas de zero e não significativas entre a IE e medidas de personalidade. Essa variação sugere que as dimensões da personalidade podem servir como preditores da IE, mas os resultados podem ser mais influenciados pelo tipo de instrumento de IE utilizado nos estudos do que da concepção específica da IE em análise.

Na sequência, a hipótese 2 investigava se os quatro fatores do GENOS-EI-Br iriam prever as variáveis de autoeficácia ocupacional e de satisfação no trabalho e foi confirmada parcialmente. Dessa forma, foi encontrada uma predição significativa da IE contribuindo para os níveis de Autoeficácia ocupacional dos participantes neste estudo. Em um estudo meta-analítico Joseph et al. (2014) correlacionavam IE e outras variáveis do trabalho, incluindo a variável da autoeficácia ocupacional, os autores encontraram que a relação entre IE e desempenho profissional é altamente influenciada pela autoeficácia ocupacional, e outros traços de personalidade. No estudo de Kim e Sohn (2019), foram encontrados resultados

significativos do impacto da IE na predição da autoeficácia ocupacional, desempenho no trabalho e resolução de conflitos. Portanto, os trabalhos puderam ilustrar que IE desempenha um papel importante na predição da autoeficácia, pois essa pode influenciar a forma como as pessoas percebem e respondem às situações emocionais no ambiente laboral. Desenvolver a IE pode ser uma estratégia eficaz para melhorar a autoeficácia ocupacional e, conseqüentemente, o desempenho e a satisfação no trabalho e em outras áreas da vida.

Já em relação à predição dos fatores do GENOS-EI-Br para a variável Satisfação no Trabalho, foi confirmado que a IE também pode desempenhar um papel importante na determinação da satisfação do trabalho entre os participantes deste estudo, principalmente oriundo do Fator Satisfação com os Colegas da EST-15. Em relação aos fatores do instrumento de satisfação no trabalho, todos os fatores, menos o Fator natureza do trabalho demonstraram não haver uma influência significativa da IE nos níveis de Satisfação no Trabalho. A relação entre a IE e a satisfação com os colegas, conforme avaliada pela escala EST-15 (Escala de Satisfação com os Colegas), é um aspecto importante para compreender o impacto das habilidades emocionais no ambiente de trabalho. Estudos oriundos de duas metaanálises (Miao et al., 2017a; Miao et al., 2017b) mostraram que além da IE se relacionar positivamente com a satisfação no trabalho e a demonstração de atitudes construtivas no ambiente de trabalho, demonstrou a IE pode influenciar o mesmo construto. Isso sugere que a IE pode ter uma forte influência na forma como os funcionários interpretam e reagem aos eventos de trabalho, incluindo a performance no trabalho. Considerando também a influência nos atributos da satisfação no trabalho e se direcionar à performance no trabalho. Desse modo, a IE pode ajudar a promover um estado de ânimo positivo e diminuir o afeto negativo, o que pode levar a uma interpretação positiva dos eventos de trabalho e, por sua vez, aumentar a satisfação no trabalho.

Por último, a hipótese 3 realizou a análise contrária da hipótese 2 em relação ao GENOS-EI-Br, ou seja, analisou se os fatores da personalidade iriam predizer os quatro níveis

do GENOS-EI-Br e foi confirmada. Conforme já apresentado os cinco fatores da personalidade do instrumento BFI-20 (abertura, conscienciosidade, extroversão, amabilidade e neuroticismo) tiveram influência na predição dos quatro fatores do GENOS-EI-Br (AAE, AEE, CGEO, PESO). A Conscienciosidade foi o fator da personalidade que mais influenciou na predição do GENOS-EI-Br, em especial Fator 1 (AAE) e Fator 2 (AEE). E o Neuroticismo prediz significativamente e positivamente os níveis de Fator 4 (PESO) do GENOS-EI-Br.

Tendo em vista que o GENOS EI é um instrumento de autorrelato, existe a tendência de estar relacionado a traços de personalidade (Barchard & Hakstian, 2004; Brackett & Mayer, 2003). Devido à relação entre a IE e a personalidade, esses construtos muitas vezes parecem estar associados. Estudos mostram associações entre as dimensões da personalidade e a IE (Bernaras et al., 2011; Regner, 2008). Assim, as características da personalidade são fatores que podem prever a IE, principalmente quando esta é avaliada por meio de questionários de autorrelato, que frequentemente incorporam traços de personalidade (Barchard & Hakstian, 2004; Brackett & Mayer, 2003). Vale destacar que as conclusões acerca das relações entre personalidade e IE podem ser moldadas pela maneira como a IE é mensurada. No caso do GENOS EI, mesmo a concepção sendo realizada pelo modelo de habilidades IE, o instrumento é de autorrelato, que faz relacionar ao modelo de IE de Traços, que se aproxima dos traços de personalidade.

Diante do objetivo deste artigo de buscar a evidência de validade para o GENOS-EI-Br baseada na relação com variáveis autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade, os resultados foram adequados. Logo, demonstrando evidência de validade com variáveis externas para o GENOS EI do instrumento adaptado para o contexto organizacional brasileiro (GENOS-EI-Br), que aumenta a sua qualidade psicométrica para futuros estudos. Além disso, a pesquisa contribuiu para compreender as correlações existentes entre as variáveis, bem como as preditoras entre elas que podem ter implicações práticas ao

aprimoramento do repertório de conhecimento e prática do profissional da psicologia e gestão de pessoas. Outrossim, este estudo tem o potencial de enriquecer a literatura existente na área, incentivando futuras pesquisas com propósitos semelhantes, bem como subsidiar estudos transculturais. Por fim, como possíveis limitações do estudo, é possível mencionar o tamanho amostral (152 participantes) poderia ser aumentado, bem como a maior variedade entre os respondentes da região do país, que se concentrou mais nesta pesquisa na região Sudeste (95,37%). Pesquisas futuras poderiam trazer heterogeneidade nesse sentido, assim como maior diversidade entre a escolaridade dos respondentes, que ficou mais concentrada no superior completo (32,54%). Portanto, investigações futuras podem trazer esse maior equilíbrio entre escolaridade e respondentes por região no Brasil, assim como investigar a IE com outras variáveis do trabalho.

## Referências

- Adigüzel, Z., & Kuloglu, E. (2019). Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1). <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60412>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Bernaras, E., Garaigordobil, M., & De las Cuevas, C. (2011). Inteligencia emocional y rasgos de personalidad. Influencia de la edad y el genero durante la edad adulta y la vejez [Emotional intelligence and personality traits. Influence of age and gender during adulthood and old age]. *Boletín de Psicología*, 103, 75–88.
- Barchard, K. A., & Hakstian, A. R. (2004). The nature and measurement of emotional intelligence abilities: Basic dimensions and their relationships with other cognitive

- ability and personality variables. *Educational and Psychological Measurement*, 64, 437-462. doi:10.1177/0013164403261762
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158. doi: 10.1177/0146167203254596
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd edition). The Guilford Press.
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 9, Issue 12). <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Bueno, J. M. H. (2008). *Construção de um instrumento para avaliação da Inteligência Emocional nas crianças*. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Itatiba.
- Bueno, J. M. H., Correia, F. M. L., Abacar, M. Gomes, Y. A. & Pereira, F. S. J. (2015). Competências emocionais: estudo de validação de um instrumento de medida. *Avaliação Psicológica*, 2015, 14 (1), 153-163.
- Carmeli A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.
- Carvalho, L. F., & Ambiel, R. A. M. (2017). Critérios para Escolha de Testes Psicológicos. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos* (pp. 88-99). São Paulo: Editora Vetor.
- Ciarrochi, J., & Chan, A. Y. C. (2001). Measuring Emotional Intelligence in Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31(7), 1105-1119. DOI: 10.1016/S0191-8869(00)00207-5.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, H. & Xu, X. & Phillip, P. (2019). Emotional intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*.

- Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil. (2020). In *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil*. <https://doi.org/10.5102/9786587823003>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2006000300005>
- Correia, F. M. L. & Bueno, J. M. H. (2013) Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um teste de percepção emocional. *XXI Congresso de Iniciação Científica da UFPE*. Recife, PE, Brasil.
- Costa, A. C. F., & Faria, L. M. S. (2014). Avaliação da inteligência emocional: a relação entre medidas de desempenho e de autorrelato. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 339-346.
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Adaptation and validation of the Brazilian Version of the Occupational Self-Efficacy Scale - Short form (OSS-SF). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74.
- Dantas, M. A., & Noronha, A. P. P. (2006), Inteligência emocional: Validade discriminante entre MSCEIT e 16 PF. *Paidéia*, 16(33), 59-70. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2006000100009>
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425-438, DOI: 10.1080/10705511.2014.915373
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediational Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1909. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability Emotional Intelligence, Depression, and Well-Being. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650494>
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (5th edn). SAGE: Publications

- Gignac, G. E. Genos Emotional Intelligence Inventory (2010a). Technical manual (2nd edition). Surry, NSW. Disponível em <https://www.genosinternational.com/download-technical-manual/> acesso em 10/05/2022
- Gignac, G. E. (2010b). Seven-Factor model of emotional intelligence as measured by GENOS EI: A confirmatory factor analytic investigation based on self- and rater-report data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4)
- Guimarães, L. D. (2019). A influência da inteligência emocional e da satisfação no trabalho no comprometimento organizacional. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Salvador, Salvador, BA.
- Gonzalez, M. D. (2012). The Role of Emotional Intelligence (EI) in Project Management Over the Next Five Years. *International Handbook of Academic Research and Teaching*, 22, 83–90.
- Gouveia, V. V., Araújo, R. de C. R., Oliveira, I. C. V. de, Gonçalves, M. P., Milfont, T., Coelho, G. L. de H., Santos, W., Medeiros, E. D. de, Soares, A. K., Monteiro, R. P., Andrade, J. M. de, Cavalcanti, T. M., Nascimento, B. da S., & Gouveia, R. (2021). A Short Version of the Big Five Inventory (BFI-20): Evidence on Construct Validity. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55(1), e1312. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1312>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence. Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2). [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00046-3)
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195–214
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Psychological Bulletin*, 136(2), 274-296.

- Joseph, D., Jin, J., Newman, D. & O'Boyle, E. (2014). Why Does Self-Reported Emotional Intelligence Predict Job Performance? A Meta-Analytic Investigation of Mixed EI. *The Journal of applied psychology*, 100.
- Kim J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean journal of anesthesiology*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kim, M., & Sohn, S. (2019). Emotional Intelligence, Problem Solving Ability, Self Efficacy, and Clinical Performance among Nursing Students: A Structural Equation Model. *Söngin Kanho Hakhoe Chi*, 31(4), 380-388. <https://doi.org/10.7475/kjan.2019.31.4.380>
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 09(08), 2207–2230.
- Lee, J. H., Cho, D. S., & Oh, S. J. (2017). The Impact of Employees' Emotional Intelligence on Job Crafting: Focus on Mediating Effect of Self-efficacy and Moderating Effect of Career Growth Opportunities. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17 (5), 658-676. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.05.658>
- Libano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688–701. [https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2012.v15.n2.38883](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38883)
- Lira, C. L. O. B., & Bueno, J. M. H. (2020). Validity evidences for the Emotion Regulation Test. *Psico-USF*, 25(4), 613-624. <https://doi.org/10.1590/1413/82712020250402>
- Lopes, P. N. (2016). Emotional Intelligence in Organizations: Bridging Research and Practice. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650496>
- MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: *Theory and data. Emotion*, 8(4), 540–551.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Company.
- Mayer, J. D. (2001). A field guide to emotional intelligence. In: J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.) *Emotional intelligence and everyday life*, pp.3-24, New York: Psychology Press.
- 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 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. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- McNeish D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017a). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2). <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017b). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.031>
- Miguel, F. K. (2021). Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) - manual técnico. Vetor: São Paulo.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014). Estudo psicométrico do Teste Informatizado de Percepção de Emoções Primárias. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 1-9.
- Mukaka M. M. (2012). Statistics corner: A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Med J* 24(3):69-71. PMID:23638278
- Muniz, M., & Primi, R. (2008). Inteligência emocional e personalidade avaliada pelo método de rorschach. *Psico*, 39(1), 48-57.
- Oliveira, A. E. N. A., & Bueno, J. M. H. (2013). Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação do conhecimento emocional. Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Maceió, AL, Brasil, 6. Recuperado de [http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista\\_trabalhos\\_poster.php](http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista_trabalhos_poster.php)
- Pacheco, O. O., & Muniz, M. (manuscrito em preparação). Adaptação linguístico-cultural e semântica do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) para o contexto brasileiro

- Pacheco, O. O., & Muniz, M. (manuscrito em preparação). Evidências de validade da estrutura interna do instrumento do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI)
- Pacheco, O. O., Peixoto, I., & Muniz, M. (2023). Inteligência Emocional e Liderança no Contexto Organizacional: uma Revisão Sistemática (1990–2020). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(1), 2415-2425. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23087>
- Pacheco, O. O.; Peixoto, I.; Muniz, M.; Schelini, P. W.; Marin, R.; Balog, L. G. C. (2023). Treinamento online de Inteligência Emocional no contexto do trabalho. In: *Casos Práticos em Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Brasília: No prelo
- Palmer, B., & Stough, C. (2001). *Workplace SUEIT: Swinburne University Emotional Intelligence Test – Technical Manual*. Organisational Psychology Research Unit, Swinburne University, Hawthorn.
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. (2009). *The GENOS Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications*. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_6)
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. E. (2009). GENOS Emotional Intelligence Inventory. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.), *Advances in the measurement of emotional intelligence*. New York: Springer.
- Pérez-González, J. C., Saklofske, D. H., and Mavroveli, S. (2020). Editorial trait Emotional Intelligence: foundations, Assessment, and Education. *Front. Psychol.* 11:608. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00608>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 482-490.
- Petrides, K. V. (2009). *Technical manual for the trait emotional intelligence questionnaires (TEIQue)*. London: London Psychometric Laboratory.
- Peixoto, I. (2023). *Construção e Estudos Psicométricos do Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho – IIET*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Peixoto, F. V., Bueno, J. M. H., & Correia, A. B. (2021). Psychometric Properties of the Emotional Competence Inventory – Short Revised Version (ECI-R). Psico-USF,

- Bragança Paulista, 26(3), 519-532.
- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In C. S. Hutz (Ed.), *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243-265). São Paulo, SP: Casa do psicólogo
- Regner, E., (2008). Validez convergente y discriminante del Inventario de Cociente Emocional (EQ-i). *Interdisciplinaria*, 2, 29–51.
- Reis, A. H., Oliveira, S. E. S. de, Bandeira, D. R., Andrade, N. C., Abreu, N., & Sperb, T. M. (2016). Emotion Regulation Checklist (ERC): Estudos preliminares da adaptação e validação para a cultura brasileira. *Temas em Psicologia*, 24(1), 77-96. doi: 10.9788/TP2016.1-06
- Rezvani, A., Barrett, R. & Khosravi, P. (2018). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Roberts, R. D., Flores-Mendoza, C. E., & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um construto científico? *Paidéia*, 12 (33), 77-92.
- Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 383-393.
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134–139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., & Alves, M. T. (1999). Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15, 143-152
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 32(2), e322225.

<https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>

- Vieira-Santos, J., Lima, D. C., Sartori, R. M., Schelini, P. W., & Muniz, M. (2018). Emotional intelligence: a review of international literature. *Estudos Interdisciplinares Em Psicologia*, 9(2).
- Wang, Y., & Wang, Y. (2022). The Interrelationship Between Emotional Intelligence, SelfEfficacy, and Burnout Among Foreign Language Teachers: A Meta-Analytic Review. *Frontiers in Psychology*, 13, 913638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913638>
- Wittmer, J. L. S. & Hopkins, M. M. (2018). Exploring the Relationship Between Diversity Intelligence, Emotional Intelligence, and Executive Coaching to Enhance Leader Development Practices. *Advances in Developing Human Resources*, 20(3), 285–298. <https://doi.org/10.1177/152342231877800>
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2010). Inteligência emocional avaliada por autorrelato difere do construto personalidade?. *Psico-USF*, 15(2), 151-159
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2009). Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1). <https://doi.org/10.1590/s0102-79722009000100002>
- World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report. [[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)] Acesso em outubro de 2021.
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020 | world economic forum. The Future of Jobs Report, October, 1163. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>

## Considerações Finais

O processo de construção de uma tese durante quatro anos não apenas refletiu em uma jornada de intensos estudos, dedicação, escolhas, renúncias e comprometimento, mas na busca de um propósito de buscar conhecimento acadêmico e aplicado para a área da Psicologia que mais brilha nos meus olhos: a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Dessa forma, acredito fielmente que se as pessoas inseridas nas organizações por meio de melhores processos de Gestão de Pessoas e ferramentas mais qualificadas puderem ser melhor desenvolvidas, esse resultado será devolvido para a sociedade com melhores seres humanos.

Percebe-se que o campo da Psicologia e Gestão de Pessoas (SBPOT, 2020), além de abordar questões de gestão, inclui subdomínios e processos importantes da atuação do profissional da POT, como recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, bem como treinamento, desenvolvimento e educação, incluindo a gestão de competências. Posto isso, observa-se a Inteligência Emocional (IE) como um destaque no contexto organizacional, dentre estudos mais ou menos acadêmicos. Portanto, ressalta-se o propósito da pesquisadora de unir a ciência com uma prática mais qualificada, tendo em vista a experiência, o tempo e a agilidade de ferramentas como fatores importantes.

À vista das reflexões apresentadas, esta tese representa o resultado de um longo e árduo processo de investigação científica que abrange três estudos, cuidadosamente planejados e executados. O objetivo desse processo foi fornecer um conjunto sólido de evidências de validade para a adaptação transcultural de um instrumento de Inteligência Emocional (IE) estrangeiro, já utilizado em diversos países. Os estudos investigaram bases teóricas da IE, bem como sobre adaptação de instrumentos psicológicos. Além disso, os mesmos seguiram padrões

metodológicos e atuais da literatura com o intuito de trazer uma melhor prática para os profissionais da área organizacional.

Em relação ao artigo 1, o objetivo foi a busca de evidência de validade de conteúdo do instrumento australiano de autorrelato IE - *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto organizacional brasileiro. Foi realizado um processo de adaptação linguístico-cultural e semântica composto de seis etapas. Sendo assim, é possível destacar a importância de todas essas etapas mencionadas, tanto em termos de análises quantitativas quanto qualitativas, que conferiram a evidência de validade de conteúdo para o instrumento adaptado. Os resultados do artigo 1 permitiram a realização da próxima etapa da adaptação – artigo 2 –, que teve como objetivo a busca de evidências de validade da estrutura interna em relação à dimensionalidade do instrumento, bem como a precisão da versão do instrumento obtida no artigo 1.

Dessa forma, o artigo 2 trouxe um processo de análise de dimensionalidade diferente da estrutura original do GENOS EI, funcionamento dos itens e confiabilidade. Por conseguinte, através de análises psicométricas robustas, foi encontrada uma estrutura fatorial diferente do instrumento original, porém com sentido e um modelo que possui sentido e características comuns aos fatores originais do GENOS EI, e a confiabilidade da amostra foi significativa.

Dando continuidade nas evidências, o artigo 2 permitiu realizar o artigo 3, que buscou a evidência de validade baseada na relação com variáveis externas para o instrumento adaptado para o contexto organizacional brasileiro, oriundo do estudo 2. As variáveis externas (autoeficácia ocupacional, satisfação no trabalho e personalidade) foram relacionadas à importância no contexto, principalmente em processos seletivos. Os resultados provenientes de análises de correlação e regressão múltiplas demonstraram relação e predição entre o

instrumento GENOS EI adaptado para o Brasil e as variáveis laborais mencionadas, trazendo a evidência de validade com variáveis externas esperada.

Diante dos resultados encontrados, destaca-se a importância da realização de todos os estudos e etapas, tanto na validade de conteúdo, quanto nos estudos da estrutura interna do instrumento, como no estudo de validade do GENOS EI com variáveis externas. Ainda assim, visto que o estudo de adaptação e validação de instrumentos é um processo em constante evolução, novas pesquisas se tornam cruciais. A título de exemplo, torna-se relevante explorar: a relação entre o GENOS EI e outras medidas de IE, bem como sua conexão com medidas de inteligência geral; estudos do GENOS EI com estilos de liderança; estudos dos impactos de programas de treinamento de IE nos resultados obtidos do GENOS EI e pesquisas do GENOS EI com outras variáveis do contexto organizacional. Tais questões podem ser abordadas em futuros estudos, complementando as pesquisas do GENOS EI como um conjunto sólido de evidências de validade.

Espera-se que o esforço dedicado a explorar aspectos teóricos relacionados à IE, instrumentos de medidas, incluindo o contexto organizacional, busca de boas referências e aplicação na busca de evidências de validade e adaptação de instrumentos vá muito além de apenas traduzir o instrumento e aplicá-lo em um contexto cultural diferente do país de origem. Dessa forma, espera-se que possa aprimorar o conhecimento e o pensamento crítico na utilização de instrumentos com qualidade e destacar o repertório de estudo de evidências de validade para sua aplicação e desenvolvimento prático. Com isso, este estudo traz uma contribuição do estudo e da importância de um bom instrumento para a área organizacional para melhorar a vida das pessoas nesse contexto, bem como das organizações.

## Referências – Introdução Geral e Considerações Finais

- Adigüzel, Z., & Kuloglu, E. (2019). Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1). <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60412>
- Andonian L. (2013). Emotional intelligence, self-efficacy, and occupational therapy students' fieldwork performance. *Occup. Ther. Health Care*, 27, 201–215
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Bernaras, E., Garaigordobil, M., & De las Cuevas, C. (2011). Inteligencia emocional y rasgos de personalidad. Influencia de la edad y el genero durante la edad adulta y la vejez [Emotional intelligence and personality traits. Influence of age and gender during adulthood and old age]. *Boletín de Psicología*, 103, 75–88.
- Bezerra, G. D., Sena, A. S. R., Braga, S. T., dos Santos, M. E. N., Correia, L. F. R., Clementino, K. M. de F., Carneiro, Y. V. A., & Pinheiro, W. R. (2020). O impacto da pandemia por COVID-19 na saúde mental dos profissionais de saúde: revisão integrativa. *Revista Enfermagem Atual In Derme*, 93, e-020012.
- Barchard, K. A., & Hakstian, A. R. (2004). The nature and measurement of emotional intelligence abilities: Basic dimensions and their relationships with other cognitive ability and personality variables. *Educational and Psychological Measurement*, 64, 437-462. doi:10.1177/0013164403261762
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158. doi: 10.1177/0146167203254596
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd edition). The Guilford Press.

- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 9, Issue 12). <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Bueno, J. M. H. (2008). *Construção de um instrumento para avaliação da Inteligência Emocional nas crianças*. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Itatiba.
- Bueno, J. M. H., Correia, F. M. L., Abacar, M. Gomes, Y. A. & Pereira, F. S. J. (2015). Competências emocionais: estudo de validação de um instrumento de medida. *Avaliação Psicológica*, 2015, 14 (1), 153-163.
- Carmeli A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.
- Carvalho, L. F., & Ambiel, R. A. M. (2017). Critérios para Escolha de Testes Psicológicos. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos* (pp. 88-99). São Paulo: Editora Vetor.
- Ciarrochi, J., & Chan, A. Y. C. (2001). Measuring Emotional Intelligence in Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31(7), 1105-1119. DOI: 10.1016/S0191-8869(00)00207-5.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, H. & Xu, X. & Phillip, P. (2019). Emotional intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil. (2020). In *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil*. <https://doi.org/10.5102/9786587823003>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2006000300005>
- Correia, F. M. L. & Bueno, J. M. H. (2013) Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um teste de percepção emocional. *XXI Congresso de Iniciação Científica da UFPE*. Recife, PE, Brasil.

- Costa, A. C. F., & Faria, L. M. S. (2014). Avaliação da inteligência emocional: a relação entre medidas de desempenho e de autorrelato. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 339-346.
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Adaptation and validation of the Brazilian Version of the Occupational Self-Efficacy Scale - Short form (OSS-SF). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74.
- Dantas, M. A., & Noronha, A. P. P. (2006). Inteligência emocional: Validade discriminante entre MSCEIT e 16 PF. *Paidéia*, 16(33), 59-70. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2006000100009>
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425-438, DOI: 10.1080/10705511.2014.915373
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1909. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability Emotional Intelligence, Depression, and Well-Being. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650494>
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (5th edn). SAGE: Publications
- Gignac, G. E. GENOS Emotional Intelligence Inventory (2010a). *Technical manual* (2nd edition). Surry, NSW. Disponível em <https://www.genosinternational.com/download-technical-manual/> acesso em 10/05/2022
- Gignac, G. E. (2010b). Seven-Factor model of emotional intelligence as measured by GENOS EI: A confirmatory factor analytic investigation based on self- and rater-report data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4),

- Gondim, S. M. G., Souza, J. J., & Peixoto, A. L. A. (2013). Gestão de pessoas. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia* (pp. 343-374). Porto Alegre: Artmed.
- Gondim, S. M. G., Carneiro, L. L., Moscon, D. C. B., & Simões, A. C. A. (2022). Competências Socioemocionais: bases para o desenvolvimento humano integral em um mundo de crises. In M. R. Anastácio & T. Gouvêa (Orgs.), *Inteligência Genuinamente Humana* (pp. 75-98). São Paulo: Nelpa.
- Guimarães, L. D. (2019). A influência da inteligência emocional e da satisfação no trabalho no comprometimento organizacional. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Salvador, Salvador, BA.
- Gonzalez, M. D. (2012). The Role of Emotional Intelligence (EI) in Project Management Over the Next Five Years. *International Handbook of Academic Research and Teaching*, 22, 83–90.
- Gouveia, V. V., Araújo, R. de C. R., Oliveira, I. C. V. de, Gonçalves, M. P., Milfont, T., Coelho, G. L. de H., Santos, W., Medeiros, E. D. de, Soares, A. K., Monteiro, R. P., Andrade, J. M. de, Cavalcanti, T. M., Nascimento, B. da S., & Gouveia, R. (2021). A Short Version of the Big Five Inventory (BFI-20): Evidence on Construct Validity. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55(1), e1312. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1312>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence. Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2). [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00046-3)
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195–214

- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Psychological Bulletin*, 136(2), 274-296.
- Joseph, D., Jin, J., Newman, D. & O'Boyle, E. (2014). Why Does Self-Reported Emotional Intelligence Predict Job Performance? A Meta-Analytic Investigation of Mixed EI. *The Journal of applied psychology*, 100.
- Kim J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean journal of anesthesiology*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kim, M., & Sohn, S. (2019). Emotional Intelligence, Problem Solving Ability, Self Efficacy, and Clinical Performance among Nursing Students: A Structural Equation Model. *Söngin Kanho Hakhoe Chi*, 31(4), 380-388. <https://doi.org/10.7475/kjan.2019.31.4.380>
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 09(08), 2207–2230.
- Lee, J. H., Cho, D. S., & Oh, S. J. (2017). The Impact of Employees' Emotional Intelligence on Job Crafting: Focus on Mediating Effect of Self-efficacy and Moderating Effect of Career Growth Opportunities. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17 (5), 658-676. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.05.658>
- Libano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688–701. [https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2012.v15.n2.38883](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38883)
- Lira, C. L. O. B., & Bueno, J. M. H. (2020). Validity evidences for the Emotion Regulation Test. *Psico-USF*, 25(4), 613-624. <https://doi.org/10.1590/1413/82712020250402>
- Lopes, P. N. (2016). Emotional Intelligence in Organizations: Bridging Research and Practice. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650496>
- MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: *Theory and data. Emotion*, 8(4), 540–551.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Company.
- Mayer, J. D. (2001). A field guide to emotional intelligence. In: J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.) *Emotional intelligence and everyday life*, pp.3-24, New York:

Psychology Press.

- 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 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. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- McNeish D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017a). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2). <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017b). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.031>
- Miguel, F. K. (2021). Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE) - manual técnico. Vetor: São Paulo.
- Miguel, F. K. & Primi, R. (2014). Estudo psicométrico do Teste Informatizado de Percepção de Emoções Primárias. *Avaliação Psicológica*, 13(1), 1-9.
- Mukaka M. M. (2012). Statistics corner: A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Med J* 24(3):69-71. PMID:23638278
- Muniz, M., & Primi, R. (2008). Inteligência emocional e personalidade avaliada pelo método de rorschach. *Psico*, 39(1), 48-57.
- Oliveira, A. E. N. A., & Bueno, J. M. H. (2013). Construção e avaliação das propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação do conhecimento emocional. Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Maceió, AL, Brasil, 6. Recuperado de [http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista\\_trabalhos\\_poster.php](http://www.ibapnet.org.br/congresso2013/lista_trabalhos_poster.php)
- Pacheco, O. O., & Muniz, M. (manuscrito em preparação). Adaptação linguístico-cultural e

semântica do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) para o contexto brasileiro

- Pacheco, O. O., & Muniz, M. (manuscrito em preparação). Evidências de validade da estrutura interna do instrumento do Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI)
- Pacheco, O. O., Peixoto, I., & Muniz, M. (2023). Inteligência Emocional e Liderança no Contexto Organizacional: uma Revisão Sistemática (1990–2020). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(1), 2415-2425. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23087>
- Pacheco, O. O.; Peixoto, I.; Muniz, M.; Schelini, P. W.; Marin, R.; Balog, L. G. C. (2023). Treinamento online de Inteligência Emocional no contexto do trabalho. In *Casos Práticos em Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Brasília: No prelo
- Palmer, B., & Stough, C. (2001). *Workplace SUEIT: Swinburne University Emotional Intelligence Test – Technical Manual*. Organisational Psychology Research Unit, Swinburne University, Hawthorn.
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. (2009). The GENOS Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_6)
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G. E. (2009). GENOS Emotional Intelligence Inventory. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.), *Advances in the measurement of emotional intelligence*. New York: Springer.
- Pérez-González, J. C., Saklofske, D. H., and Mavroveli, S. (2020). Editorial trait Emotional Intelligence: foundations, Assessment, and Education. *Front. Psychol.* 11:608. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00608>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 482-490.
- Petrides, K. V. (2009). *Technical manual for the trait emotional intelligence questionnaires (TEIQue)*. London: London Psychometric Laboratory.
- Peixoto, I. (2023). *Construção e Estudos Psicométricos do Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho – IIET*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

- Peixoto, F. V., Bueno, J. M. H., & Correia, A. B. (2021). Psychometric Properties of the Emotional Competence Inventory – Short Revised Version (ECI-R). *Psico-USF, Bragança Paulista*, 26(3), 519-532.
- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In C. S. Hutz (Ed.), *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243-265). São Paulo, SP: Casa do psicólogo
- Regner, E., (2008). Validez convergente y discriminante del Inventario de Cociente Emocional (EQ-i). *Interdisciplinaria*, 2, 29–51.
- Reis, A. H., Oliveira, S. E. S. de, Bandeira, D. R., Andrade, N. C., Abreu, N., & Sperb, T. M. (2016). Emotion Regulation Checklist (ERC): Estudos preliminares da adaptação e validação para a cultura brasileira. *Temas em Psicologia*, 24(1), 77-96. doi: 10.9788/TP2016.1-06
- Rezvani, A., Barrett, R. & Khosravi, P. (2018). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Roberts, R. D., Flores-Mendonza, C. E., & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um construto científico? *Paidéia*, 12 (33), 77-92.
- Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 383-393.
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134–139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Siqueira, M. M. M., Barbosa, N. C., & Alves, M. T. (1999). Construção e validação fatorial de uma medida de inteligência emocional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15, 143-152
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 32(2), e322225. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Vieira-Santos, J., Lima, D. C., Sartori, R. M., Schelini, P. W., & Muniz, M. (2018). Emotional intelligence: a review of international literature. *Estudos Interdisciplinares Em Psicologia*, 9(2).
- Wang, Y., & Wang, Y. (2022). The Interrelationship Between Emotional Intelligence, SelfEfficacy, and Burnout Among Foreign Language Teachers: A Meta-Analytic Review. *Frontiers in Psychology*, 13, 913638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913638>
- Wittmer, J. L. S. & Hopkins, M. M. (2018). Exploring the Relationship Between Diversity Intelligence, Emotional Intelligence, and Executive Coaching to Enhance Leader Development Practices. *Advances in Developing Human Resources*, 20(3), 285–298. <https://doi.org/10.1177/152342231877800>
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2010). Inteligência emocional avaliada por autorrelato difere do construto personalidade?. *Psico-USF*, 15(2), 151-159
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2009). Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1). <https://doi.org/10.1590/s0102-79722009000100002>
- World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report. [[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)] Acesso em outubro de 2021.
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020 | world economic forum. The Future of Jobs Report, October, 1163. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>

## Anexo I - Artigo 1 – Etapa 1- Tradutores

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

#### Estudo 1: Etapa 1 – Tradutores

##### Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”, desenvolvida pela aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Orjana de Oliveira Pacheco Rossi, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz, docente deste mesmo programa. O presente TCLE será apresentado pela aluna pesquisadora como parte da pesquisa de doutorado.

Serão incluídas nesta etapa da pesquisa pessoas que tenham uma graduação, sejam fluentes no idioma inglês e no idioma português.

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

1. A Inteligência Emocional (IE) é um tema recorrente e valorizado no ambiente do trabalho, no entanto, não há um instrumento de avaliação de IE por autorrelato específico para esse contexto, no Brasil. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é realizar a adaptação transcultural e, buscar evidência de validade do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto brasileiro
2. Sua contribuição se dará por meio da tradução dos itens do GENOS IE traduzido do idioma de origem (inglês) para o idioma alvo (português).
3. A presente pesquisa e o instrumento a ser traduzido traz riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço, entre outros) e nenhum prejuízo a sua integridade física, apenas o investimento de parte de seu tempo. A duração dessa atividade dependerá do tempo que você levará para fazer a tradução dos itens do teste;
4. No caso de o participante apresentar desconforto, cansaço ou outros incômodos decorrentes da participação nesta pesquisa, o pesquisador estará disponível para conversar sobre o ocorrido. Em casos específicos, poderá haver o encaminhamento para um profissional que auxilie na superação dos efeitos da participação na pesquisa;
5. Não haverá deslocamento físico do participante para contribuir com a pesquisa. Portanto, os tradutores receberão os arquivos via e-mail para análise e poderão realizar em suas residências ou locais de trabalho por eles determinados. Não haverá pagamento de honorários, já que a pesquisa não é financiada e, essa questão será informada ao participante no primeiro contato.
6. O pesquisador oferecerá toda explicação antes da solicitação de análise do instrumento, bem como sobre a pesquisa e estará disponível a responder qualquer dúvida em qualquer momento;
7. 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 oportunidade de analisar os itens e de respondê-los poderá possibilitar a reflexão dos participantes sobre questões relacionadas à IE. Tal reflexão poderá trazer ganhos pessoais indiretos para os participantes. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico, isto é, ampliando a discussão científica a respeito do tema ‘inteligência emocional’;
8. Todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa foram obtidas por você;

9. Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento por meio dos dados abaixo:

Monalisa Muniz - [monamuniz@gmail.com](mailto:monamuniz@gmail.com)

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi – [orjana10@hotmail.com](mailto:orjana10@hotmail.com)

10. Você tem total liberdade de recusar participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo algum;

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 os pesquisadores. 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](mailto: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.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
Cidade Estado Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) tradutor(a)  
CPF/RG: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Profª Drª Monalisa Muniz  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal de São Carlos

\_\_\_\_\_  
Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal De São Carlos

## Anexo II - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

### Estudo 1 – Juízes especialistas

#### Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”, desenvolvida pela aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Orjana de Oliveira Pacheco Rossi, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz, docente deste mesmo programa. O presente TCLE será apresentado pela aluna pesquisadora como pesquisa de doutorado.

Serão incluídas nesta etapa da pesquisa pessoas que tenham graduação e doutorado em Psicologia, sejam especialistas em psicometria e pesquisadores do construto Inteligência Emocional (IE). Não poderão participar as pessoas que não tenham graduação e doutorado em Psicologia, que não sejam especialistas em psicometria e não pesquisadores de IE.

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

11. A Inteligência Emocional (IE) é um tema recorrente e valorizado no ambiente do trabalho, no entanto, não há um instrumento de avaliação de IE por autorrelato específico para esse contexto, no Brasil. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é realizar a adaptação transcultural e buscar evidência de validade do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto brasileiro
12. Sua contribuição se dará por meio da leitura e averiguação dos itens traduzidos e adaptados do GENOS IE do idioma de origem (inglês) para o idioma alvo (português), indicando se os itens estarão de acordo com a teoria que os embasa, bem como sugestões de melhorias quanto para o semântico. Essa atividade de análise dos itens tende a durar aproximadamente 60 minutos, podendo variar de acordo com a sua análise;
13. A presente pesquisa e o instrumento a ser avaliado os itens não visa promover julgamentos éticos, morais ou sociais. Será mantido sigilo sobre todas as suas informações. Tal instrumento traz riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço, entre outros) e nenhum prejuízo a sua integridade física, apenas o investimento de parte de seu tempo. A duração dessa atividade dependerá do tempo que você levará para fazer a análise dos itens do teste;
14. No caso do participante apresentar desconforto, cansaço ou outros incômodos decorrentes da participação nesta pesquisa, o pesquisador estará disponível para conversar sobre o ocorrido. Em casos específicos, poderá haver o encaminhamento para um profissional que auxilie na superação dos efeitos da participação na pesquisa;
15. Não haverá deslocamento físico do participante para contribuir com a pesquisa. Portanto, os juízes receberão os arquivos via e-mail para análise e poderão realizar em suas residências ou locais de trabalho por eles determinados. Não haverá pagamento de honorários, já que a pesquisa não é financiada e, essa questão será informada ao participante no primeiro contato.
16. O pesquisador oferecerá toda explicação antes da solicitação de análise do instrumento, bem como sobre a pesquisa e estará disponível a responder qualquer dúvida em qualquer momento;
17. 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 oportunidade de analisar os itens e de respondê-los poderá possibilitar a reflexão dos participantes sobre questões relacionadas à IE. Tal reflexão poderá trazer ganhos

pessoais indiretos para os participantes. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico, isto é, ampliando a discussão científica a respeito do tema 'inteligência emocional';

18. Todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa foram obtidas por você;
19. Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento por meio dos dados abaixo:

Monalisa Muniz - [monamuniz@gmail.com](mailto:monamuniz@gmail.com)

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi – [orjana10@hotmail.com](mailto:orjana10@hotmail.com)

20. Você tem total liberdade de recusar participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo algum;

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 os pesquisadores. 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](mailto: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.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
Cidade Estado Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) juiz especialista  
CPF/RG: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Profª Drª Monalisa Muniz  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal de São Carlos

\_\_\_\_\_  
Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal De São Carlos

### Anexo III- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

#### Estudo 1 – População alvo – Análise Semântica

**Universidade Federal de São Carlos - UFSCar**

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”, desenvolvida pela aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Orjana de Oliveira Pacheco Rossi, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz, docente deste mesmo programa. O presente TCLE será apresentado pela aluna pesquisadora como parte da pesquisa de doutorado.

Serão incluídos nesta etapa da pesquisa participantes que: possuem idade maior de 18 anos; souberem ler e escrever; que estejam empregadas há mais de 6 meses, ou que tenham sido demitidas há menos de 12 meses, e que assinarem e concordarem com os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido específicos. Não poderão responder esta etapa da pesquisa as pessoas que: possuem idade menor que 18 anos; não souberem ler e escrever; que não estejam empregados há mais de 6 meses, ou que tenham sido demitidos há mais de 12 meses, e que não assinarem e não concordarem com o TCLE.

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

1. A Inteligência Emocional (IE) é um tema recorrente e valorizado no ambiente do trabalho, no entanto, não há um instrumento de avaliação de IE por desempenho específico para esse contexto, no Brasil. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é realizar a adaptação transcultural e buscar evidência de validade do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto brasileiro e o objetivo específico desse estudo é a adaptação linguístico e semântica do GENOS EI para o Brasil a partir da elaboração dos itens, baseados na fundamentação teórica específica sobre IE, submissão aos juízes especialistas e análise semântica;
2. Sua contribuição se dará por responder ao GENOS EI, com a finalidade de analisar a compreensão dos itens, que é o que caracteriza o estudo da análise semântica. Além disso, o participante fará a leitura dos itens e informará sobre a compreensão dos itens e das instruções contidas nos testes. Sua participação será de aproximadamente 20 minutos;
3. A aplicação do teste será informatizada. Portanto, os participantes receberão os arquivos via e-mail para análise e poderão realizar em suas residências ou locais de trabalho por eles determinados;
4. Não há possibilidade do ressarcimento dos gastos do participante para locomoção até o local da coleta ou qualquer outro investimento do participante, uma vez que a pesquisa não é financiada. Essa questão do ressarcimento será informada ao participante no primeiro contato, antes do seu primeiro deslocamento em função da participação na pesquisa, se houver;
5. A presente pesquisa e os instrumentos a serem respondidos não visam promover julgamentos éticos, morais ou sociais sobre seu nível de inteligência emocional. Será mantido sigilo sobre todas as suas informações.
6. Tais instrumentos trazem riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço, entre outros) e nenhum prejuízo 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 a interrupção, que poderá retomar em outro dia ou até mesmo não retomar, ficando a seu critério;
7. No caso do participante apresentar desconforto, cansaço ou outros incômodos decorrentes da participação nesta pesquisa, o pesquisador estará disponível para conversar sobre o ocorrido. Em casos específicos, poderá haver o encaminhamento para um profissional que auxilie na superação dos efeitos da participação na pesquisa;

8. 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. A duração dessa atividade dependerá do tempo que você levará para responder e fazer a análise da compreensão dos itens do teste;
9. Para minimizar qualquer desconforto e manter sua privacidade, os instrumentos utilizados 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;
10. 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 oportunidade de analisar os itens e de respondê-los poderá possibilitar a reflexão dos participantes sobre questões relacionadas à IE. Tal reflexão poderá trazer ganhos pessoais indiretos para os participantes. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico, isto é, ampliando a discussão científica a respeito do tema 'inteligência emocional';
11. 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. As condições já citadas acima neste Termo serão válidas e aplicadas em caso de futuras pesquisas com os dados coletados nas suas respostas. Todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa foram obtidas por você;
12. Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento por meio dos dados abaixo:

Monalisa Muniz - [monamuniz@gmail.com](mailto:monamuniz@gmail.com)

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi – [orjana10@hotmail.com](mailto:orjana10@hotmail.com)

Você tem total liberdade de recusar participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo algum;

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 os pesquisadores. 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](mailto: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.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
Cidade Estado Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) participante voluntário(a)

CPF/RG: \_\_\_\_\_

Telefone: ( ) \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

---

Profª Drª Monalisa Muniz  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal de São Carlos

---

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal De São Carlos

## Anexo IV - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

### Estudo 1: Etapa 5 – Tradutores

**Universidade Federal de São Carlos - UFSCar**

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”, desenvolvida pela aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Orjana de Oliveira Pacheco Rossi, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz, docente deste mesmo programa. O presente TCLE será apresentado pela aluna pesquisadora como parte da pesquisa de doutorado.

Serão incluídas nesta etapa da pesquisa pessoas que tenham uma graduação, sejam fluentes no idioma inglês e no idioma português e, que não tenham participado da primeira etapa deste estudo.

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

21. A Inteligência Emocional (IE) é um tema recorrente e valorizado no ambiente do trabalho, no entanto, não há um instrumento de avaliação de IE por autorrelato específico para esse contexto no Brasil. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é realizar a adaptação transcultural e buscar evidência de validade do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto brasileiro
22. Sua contribuição se dará por meio da tradução dos itens do GENOS IE traduzido e adaptado para o Brasil do idioma de alvo (português) para o idioma origem (inglês).
23. A presente pesquisa e o instrumento a ser traduzido traz riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço, entre outros) e nenhum prejuízo a sua integridade física, apenas o investimento de parte de seu tempo. A duração dessa atividade dependerá do tempo que você levará para fazer a tradução dos itens do teste;
24. No caso de o participante apresentar desconforto, cansaço ou outros incômodos decorrentes da participação nesta pesquisa, o pesquisador estará disponível para conversar sobre o ocorrido. Em casos específicos, poderá haver o encaminhamento para um profissional que auxilie na superação dos efeitos da participação na pesquisa;
25. Não haverá deslocamento físico do participante para contribuir com a pesquisa. Portanto, os tradutores receberão os arquivos via e-mail para análise e poderão realizar em suas residências ou locais de trabalho por eles determinados. Não haverá pagamento de honorários, já que a pesquisa não é financiada e, essa questão será informada ao participante no primeiro contato.
26. O pesquisador oferecerá toda explicação antes da solicitação de análise do instrumento, bem como sobre a pesquisa e estará disponível a responder qualquer dúvida em qualquer momento;
27. 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 oportunidade de analisar os itens e de respondê-los poderá possibilitar a reflexão dos participantes sobre questões relacionadas à IE. Tal reflexão poderá trazer ganhos pessoais indiretos para os participantes. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico, isto é, ampliando a discussão científica a respeito do tema ‘inteligência emocional’;
28. Todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa foram obtidas por você;
29. Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento por meio dos dados abaixo:

Monalisa Muniz - [monamuniz@gmail.com](mailto:monamuniz@gmail.com)

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi – [orjana10@hotmail.com](mailto:orjana10@hotmail.com)

30. Você tem total liberdade de recusar participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo algum;

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 os pesquisadores. 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](mailto: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.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
Cidade Estado Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) tradutor(a)  
CPF/RG : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Profª Drª Monalisa Muniz  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal de São Carlos

\_\_\_\_\_  
Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
CPF XXXXXXXXX  
Universidade Federal De São Carlos

## Anexo V- Termo de Sigilo e Confidencialidade – TSC – Tradutor

### TERMO DE SIGILO E CONFIDENCIALIDADE - Estudo 1

Pelo presente Termo, (Nome completo, estado civil, profissão, Endereço, CPF: XXXX e RG: XXXX), participante voluntário, como tradutor, para tradução do inglês para o português do instrumento GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI), que está em fase de adaptação para o Brasil pelas pesquisadoras Orjana de Oliveira Pacheco Rossi e Profª Drª Monalisa Muniz, se obriga a manter o mais absoluto sigilo com relação a toda e qualquer informação a que tiver acesso sobre o teste citado, bem como o desenvolvimento das pesquisas desse teste. Para tanto, declara e se compromete:

a) a manter sigilo, tanto escrito como verbal, ou por qualquer outra forma, de todos os documentos, dados, informações científicas e técnicas e, sobre todos os materiais obtidos com sua participação na tradução do instrumento.

b) a não revelar, reproduzir, utilizar ou dar conhecimento, em hipótese alguma, a terceiros, de dados, informações científicas ou materiais obtidos com sua participação.

c) a não tomar, qualquer medida com vistas a obter para si ou para terceiros, os direitos de propriedade intelectual relativos às informações sigilosas a que tenha acesso.

d) que todos os documentos e materiais do GENOS EI relacionados a adaptação desse teste pertencem aos autores estrangeiros, sendo de responsabilidade das pesquisadoras Orjana de Oliveira Pacheco Rossi e Profª Drª Monalisa Muniz.

O presente Termo tem natureza irrevogável e irretroatável, e o seu não cumprimento acarretará todos os efeitos de ordem penal, civil e administrativa contra seus transgressores.

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Termo, fica eleito o foro da Comarca de São Carlos, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

São Carlos, 09, de julho, de 2020.

---

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
CPF: XXXXXXXXX  
Pesquisadora responsável

---

Monalisa Muniz  
CPF: XXXXXXXXX  
Orientadora da pesquisa

---

Nome: XXXXXXXX  
CPF: XXXXXXXX  
Tradutor

## Anexo VI- Termo de Sigilo e Confidencialidade – TSC – Juiz Especialista

### TERMO DE SIGILO E CONFIDENCIALIDADE - Estudo 1

Pelo presente Termo, (Nome completo, estado civil, profissão, Endereço, CPF: XXXXXX e RG: XXXXXX), participante voluntário, como juiz, para avaliação do instrumento GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) traduzido do inglês para o português, que está em fase de adaptação para o Brasil pelas pesquisadoras Orjana de Oliveira Pacheco Rossi e Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz, se obriga a manter o mais absoluto sigilo com relação a toda e qualquer informação a que tiver acesso sobre o teste citado, bem como o desenvolvimento das pesquisas desse teste. Para tanto, declara e se compromete:

a) a manter sigilo, tanto escrito como verbal, ou por qualquer outra forma, de todos os documentos, dados, informações científicas e técnicas e, sobre todos os materiais obtidos com sua participação na tradução do instrumento.

b) a não revelar, reproduzir, utilizar ou dar conhecimento, em hipótese alguma, a terceiros, de dados, informações científicas ou materiais obtidos com sua participação.

c) a não tomar, qualquer medida com vistas a obter para si ou para terceiros, os direitos de propriedade intelectual relativos às informações sigilosas a que tenha acesso.

d) que todos os documentos e materiais do GENOS EI relacionados a adaptação desse teste pertencem aos autores estrangeiros, sendo de responsabilidade das pesquisadoras Orjana de Oliveira Pacheco Rossi e Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz.

O presente Termo tem natureza irrevogável e irretroatável, e o seu não cumprimento acarretará todos os efeitos de ordem penal, civil e administrativa contra seus transgressores.

Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Termo, fica eleito o foro da Comarca de São Carlos, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

São Carlos, 09, de julho, de 2020.

\_\_\_\_\_  
Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
Pesquisadora responsável

\_\_\_\_\_  
Monalisa Muniz  
CPF: XXXXXXXX  
Orientadora da pesquisa

\_\_\_\_\_  
Nome: XXXXXXXX  
CPF: XXXXXXXX  
Tradutor

## **Anexo VII- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – Estudo 2 – Parte 1**

### **Universidade Federal de São Carlos - UFSCar**

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”, desenvolvida pela aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Orjana de Oliveira Pacheco Rossi, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Monalisa Muniz, docente deste mesmo programa. O presente TCLE será apresentado pela aluna pesquisadora como pesquisa de doutorado.

Serão incluídos nesta etapa da pesquisa participantes que: possuem idade maior de 18 anos; souberem ler e escrever; que estejam empregadas há mais de 6 meses, ou que tenham sido demitidas há menos de 12 meses, e que assinarem e concordarem com os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido específicos. Não poderão responder esta etapa da pesquisa as pessoas que: possuem idade menor que 18 anos; não souberem ler e escrever; que não estejam empregados há mais de 6 meses, ou que tenham sido demitidos há mais de 12 meses, e que não assinarem e não concordarem com o TCLE.

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

13. A Inteligência Emocional (IE) é um tema recorrente e valorizado no ambiente do trabalho, no entanto, não há um instrumento de avaliação de IE por autorrelato para esse contexto, no Brasil. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é realizar a adaptação transcultural e buscar evidência de validade do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto brasileiro e o objetivo específico desse estudo é verificar as propriedades psicométricas de ajustes e dificuldades dos itens, dimensionalidade do instrumento e a precisão do instrumento;
14. Sua contribuição se dará por responder: um questionário sociodemográfico e profissional (QSP), que contém questões relacionadas a idade, sexo biológico, escolaridade, área de trabalho, função (líder ou não líder), nível de satisfação com seu trabalho e uma avaliação de autodesempenho e o GENOS EI traduzido e em fase de adaptação para o Brasil. A duração total de sua participação será de aproximadamente 30 minutos;
15. A aplicação do teste será informatizada. Portanto, os participantes receberão os arquivos via link da pesquisa para análise e poderão realizar em suas residências ou locais de trabalho por eles determinados;
16. Não há possibilidade do ressarcimento dos gastos do participante para locomoção até o local da coleta ou qualquer outro investimento do participante, uma vez que a pesquisa não é financiada. Essa questão do ressarcimento será informada ao participante no primeiro contato, antes do seu primeiro deslocamento em função da participação na pesquisa, se houver;
17. A presente pesquisa e os instrumentos a serem respondidos não visam promover julgamentos éticos, morais ou sociais sobre seu nível de inteligência emocional. Será mantido sigilo sobre todas as suas informações.
18. Tais instrumentos trazem riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço, entre outros) e nenhum prejuízo 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 a interrupção, que poderá retomar em outro dia ou até mesmo não retomar, ficando a seu critério;
19. No caso do participante apresentar desconforto, cansaço ou outros incômodos decorrentes da participação nesta pesquisa, o pesquisador estará disponível para conversar sobre o ocorrido. Em casos específicos, poderá haver o encaminhamento para um profissional que auxilie na superação dos efeitos da participação na pesquisa;
20. 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. A duração dessa atividade dependerá do tempo que você levará para responder e fazer a análise da compreensão dos itens do teste;



---

Assinatura do(a) participante voluntário(a)

---

Profª Drª Monalisa Muniz  
Universidade Federal de São Carlos

---

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
Universidade Federal De São Carlos

## Anexo VIII - Questionário Sócio Demográfico Profissional (QSP)

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO”.

Orientações Gerais:

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

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. Estado que reside:

1.3. Qual sua raça etnia

1.4. Estado civil:

1.3. Seu nível de escolaridade é:

- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Cursando
- Graduação Completa
- Cursando Pós-graduação
- Mestrado Completo
- Doutorado Completo

1.4. Qual a sua renda média FAMILIAR:

- Até 1 salário mínimo
- De 1 a 2 salários mínimos
- De 2 a 3 salários mínimos
- De 3 a 5 salários mínimos
- Acima de 6 salários mínimos

1.5. 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. Qual é o seu regime de trabalho

- CLT
- Autônomo
- Aposentado
- Desempregado há menos de 6 meses
- Outro

2.3. Em qual ÁREA se encontra ou mais trabalhou na sua carreira?

\_\_\_\_\_

Muito obrigada pela sua participação.

**Anexo IX- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE –Parte 2 do Estudo 2 e Estudo 3**

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Estudo 3**

**Universidade Federal de São Carlos - UFSCar**

**Título da Pesquisa:** “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO ORGANIZACIONAL BRASILEIRO”.

Este é um convite para que você participe de forma voluntária da pesquisa “ESTUDO DE ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO GENOS EMOTIONAL INTELLIGENCE INVENTORY (GENOS EI) PARA O CONTEXTO ORGANIZACIONAL BRASILEIRO”, desenvolvida pela aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Orjana de Oliveira Pacheco Rossi, sob a orientação da Profª Drª Monalisa Muniz, docente deste mesmo programa. O presente Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) será apresentado pela aluna pesquisadora como pesquisa de doutorado.

Serão incluídos nesta etapa da pesquisa participantes que: possuem idade maior de 18 anos; souberem ler e escrever; que estejam empregadas há mais 6 meses, ou que tenham sido demitidos há menos de 12 meses, e que assinarem e concordarem com o presente TCLE. Não poderão responder esta etapa da pesquisa as pessoas que: possuem idade menor que 18 anos; não souberem ler e escrever; que não estejam empregados há mais de 6 meses, ou que tenham sido demitidos há mais de 12 meses, e que não assinarem e não concordarem com o TCLE.

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

1. A Inteligência Emocional (IE) é um tema recorrente e valorizado no ambiente do trabalho, no entanto, não há um instrumento de avaliação de IE por autorrelato para esse contexto, no Brasil. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é realizar a adaptação transcultural e buscar evidência de validade do *Genos Emotional Intelligence Inventory* (GENOS EI) para o contexto brasileiro e o objetivo específico desse estudo é verificar as evidências de validade relacionadas com outras variáveis para o Teste GENOS EI;
2. Sua contribuição se dará por responder: um questionário sociodemográfico e profissional (QSP), que contem questões relacionadas a idade, sexo biológico, escolaridade, área de trabalho, função e seis instrumentos: 1) GENOS EI adaptado pelo estudo anterior da mesma pesquisado para o Brasil; 2) o Instrumento de Inteligência Emocional no Trabalho (IET), composto de itens relacionados à IE no trabalho, 3) o Inventário de Competência Emocionais (ICE), 4) a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Breve (EAO-VB), composto por questões relacionadas à capacidade do profissional perceber a sua eficácia no trabalho; 5) a Escala de Satisfação do Trabalho (versão reduzida), composta questões relacionadas ao nível de satisfação com o trabalho e, 6) Bateria Fatorial de Personalidade (BFI) na versão reduzida, que contém questões relacionadas à personalidade. A duração total de sua participação poderá ser de aproximadamente 35 minutos;

3. A aplicação do teste será informatizada. Portanto, os participantes poderão realizar em suas residências ou locais de trabalho por eles determinados;
4. A presente pesquisa e os instrumentos a serem respondidos não visam promover julgamentos éticos, morais ou sociais sobre seu nível de inteligência emocional. Será mantido sigilo sobre todas as suas informações.
5. Tais instrumentos trazem riscos mínimos (por exemplo, desconforto ou cansaço, entre outros) e nenhum prejuízo 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 a interrupção, que poderá retomar em outro dia ou até mesmo não retomar, ficando a seu critério;
6. No caso do participante apresentar desconforto, cansaço ou outros incômodos decorrentes da participação nesta pesquisa, o pesquisador estará disponível para conversar sobre o ocorrido. Em casos específicos, poderá haver o encaminhamento para um profissional que auxilie na superação dos efeitos da participação na pesquisa;
7. Para minimizar qualquer desconforto e manter sua privacidade, os instrumentos utilizados 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;
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 oportunidade de analisar os itens e de respondê-los poderá possibilitar a reflexão dos participantes sobre questões relacionadas à IE. Tal reflexão poderá trazer ganhos pessoais indiretos para os participantes. A participação contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico, isto é, ampliando a discussão científica a respeito do tema ‘inteligência emocional’;
9. 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. As condições já citadas acima neste Termo serão válidas e aplicadas em caso de futuras pesquisas com os dados coletados nas suas respostas;
10. Todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa foram obtidas por você;
11. Você tem total liberdade de recusar participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo algum;
12. Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento por meio dos dados abaixo:

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi – [orjana@estudante.ufscar.br](mailto:orjana@estudante.ufscar.br)

Monalisa Muniz - [monamuniz@gmail.com](mailto:monamuniz@gmail.com)

Você tem total liberdade de recusar participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo algum;

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 os pesquisadores. 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](mailto: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.

---

Profª Drª Monalisa Muniz  
Universidade Federal de São Carlos

---

Orjana de Oliveira Pacheco Rossi  
Universidade Federal De São Carlos