
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DISCENTES DE UM CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Erik de Souza da Costaⁱ

UNESC

Renata Ribeiro Costa Machadoⁱⁱ

PPGDS/UNESC

Adrieli de Jesus Casagrandeⁱⁱⁱ

UNESC

Jaime Dagostim Picolo^{iv}

PPGDS/UNESC

Resumo: A inteligência emocional tem relevância no mercado de trabalho, pois quando empregada de maneira correta, tende a extrair ao máximo bons resultados de seus colaboradores, devido a isso atualmente este tema tem crescido gradativamente tornando-se uma nova capacidade para ingressar no mercado. Sendo assim o estudo tem como objetivo analisar os padrões de inteligência emocional dos discentes de um curso de administração. Para a pesquisa de campo, foi utilizada a abordagem quantitativa por meio de um instrumento de coleta de dados com escalas de *Likert* para mensuração dos padrões e inteligência emocional. A população alvo da pesquisa foram acadêmicos regularmente matriculados no curso de gestão em uma Instituição de Ensino superior no Brasil e a amostra foi de 190 respondentes representando erro amostral máximo de 5,64%. As dimensões com maior grau de concordância representada pela maior média é o “gerenciamento das próprias emoções” seguido da “utilização das emoções” e “gerenciamento das emoções dos outros. Por último, a dimensão com menor média foi a “percepção das emoções”.

Palavras-chave: Inteligência emocional, Inteligência emocional discentes, Gestão universitária.

1 INTRODUÇÃO

No momento em que se decide escolher uma graduação é importante entender que esse é um passo importante na carreira profissional e pessoal, pois, a escolha definirá a sua área de atuação no mercado de trabalho bem como atividades que serão exercidas após este ciclo. Desta forma, para Oliveira (2010) o propósito do curso de Administração é formar profissionais que resolvam os problemas diários dentro de grandes organizações gerenciando de forma adequada, bem como compreender as questões sociais e econômicas na qual a organização está vinculada, aplicando seus

conhecimentos, habilidades e atitudes, nos vários campos de atuação do administrador.

Entretanto quando se escolhe a graduação de administração, o acadêmico terá pela frente uma área de atuação ampla a sua escolha, pois o curso proporciona um leque de oportunidades ao acadêmico, assim como proporciona a utilização em sua própria vida pessoal, aplicando os conhecimentos adquiridos no dia a dia. Dentro da administração existem áreas específicas como a área financeira, gestão de pessoas, gestão da produção, orçamentaria, marketing e organização e métodos de trabalho. Atualmente um termo que vem sendo discutido no mercado de trabalho e dentro do curso de administração é a Inteligência Emocional e o seu papel na formação de um profissional no mercado de trabalho.

Segundo Rego e Fernandes (2005) a inteligência emocional é um termo que surgiu em meados de 1920 com o nome de inteligência social, mas que na década de 90 teve seu auge, com o intuito de estudar os comportamentos e as emoções das pessoas. Atualmente dentro das organizações esse conceito é pouco usado pelos profissionais, e quando usada da forma certa, a inteligência emocional pode ser produtiva para o sucesso do próprio profissional quanto para a organização. A inteligência emocional é um tema que chama bastante atenção de grandes estudiosos da psicologia, medicina e atualmente com mais ênfase na área da educação. Visto que assim pode prevenir diversos problemas nos estudantes no aspecto das relações interpessoais, desde queda no rendimento, como no surgimento de comportamentos inapropriados, como a violência, a indisciplina e até a dificuldade no aprendizado (SILVA; SILVA, 2018).

Sendo assim, o objetivo deste artigo é identificar os padrões de inteligência emocional dos discentes de um curso de administração. Em uma época que a tecnologia de informação avança a cada instante e a competitividade dentro das organizações é alta, o termo inteligência emocional deve ter um olhar e investimento mais amplo e melhor dentro dos cursos de administração assim como dentro das organizações, seja na hora da escolha de seus colaboradores ou na hora de promover algum, pois a inteligência emocional pode se tornar uma nova capacidade dentro do mercado de trabalho (ROBERTS; MENDOZA; NASCIMENTO, 2002).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o embasamento deste artigo será apresentado neste capítulo os conceitos referentes à inteligência emocional. Assim como será conceituado os demais tópicos relacionados aos temas.

2.1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Desde o surgimento do conceito da inteligência emocional, vários trabalhos científicos foram realizados com o intuito de conhecer mais aprofundado como ela funciona, e se serve para o desenvolvimento humano e se auxilia para a vida em geral. Embora muitas pesquisas sustentassem que a inteligência emocional é um novo estudo de construto e que é um tipo de inteligência, outras afirmam que a inteligência emocional não existe (PRIMI; MUNIZ, 2008). Rego e Fernandes (2005) descrevem o princípio da história da inteligência emocional baseando-se em outras pesquisas para chegar até o conceito que atualmente conhecemos. A inteligência emocional surgiu em 1920 com Thorndike, onde se chamava ainda de inteligência social, logo mais surgiu à inteligência não intelectual, pesquisada por Weschler em 1940, ou não cognitiva, Bar-On, 1997, e a inteligência prática, estudada por Sternberg em 1985, essa por sua vez é introduzida à relação das inteligências não acadêmicas.

Estas denominações tentam descrever formas que possamos entender de onde surgiu a inteligência emocional, na maior parte dos estudos submetendo ao QI e às capacidades mentais. O termo inteligência emocional foi pesquisado e espanado, pela primeira vez, nos anos 90 por Salovey e Mayer (REGO; FERNANDES, 2005). A inteligência emocional se popularizou em 1995 com a obra *Emotional Intelligence* de Goleman, baseando-se no artigo de Salovey e Mayer, onde os autores relatavam a inteligência emocional como uma nova maneira de medir as emoções, onde está surgia como uma habilidade para gerir suas próprias vidas e obter sucesso através dela (ROBERTS; MENDOZA; NASCIMENTO, 2002).

Sendo assim Salovey e Mayer (1990) afirma que a inteligência emocional é o reconhecimento das próprias emoções e dos demais indivíduos, podendo utilizá-las da melhor forma para guiar pensamentos e ações. Para Ferreira *et al.* (2009) a inteligência emocional é a habilidade de cada pessoa em perceber e expandir suas emoções e capacidades. Weisinger (2001) conclui que dentro da inteligência

emocional existem quatro dimensões mencionadas por Salovey e Mayer que auxiliam a compreender e a desenvolver as habilidades para formar uma base para sua inteligência emocional.

Dessa forma podemos compreender que existem quatro componentes essenciais para Inteligência Emocional, que são ordenados da seguinte forma: O primeiro componente é o gerenciamento das emoções dos outros que mais é do que a capacidade de compreender as emoções alheias e de onde elas surgiram, refere-se ao entendimento e a utilização dos pensamentos emocionais, com experiências que os indivíduos vivenciaram ao longo de suas vidas. Esta capacidade diz respeito à compreensão de emoções contraditórias e a sua relação com situações interpessoais. O segundo componente é a utilização das emoções que é a capacidade de tomar suas decisões por meio de seus sentimentos, esta por sua vez diz respeito à forma como o indivíduo pode tomar suas decisões, baseando-se nas emoções ligadas ao raciocínio, não agindo apenas com a emoção. Esta competência auxilia para que a pessoa possa ter múltiplas perspectivas para as tomadas de decisões e para resolução de problemas. O terceiro componente é o gerenciamento das próprias emoções. Esta capacidade que para muitos é a mais difícil, por precisar de tempo e treinamento para conseguir lidar com suas emoções. Logo o indivíduo tem um crescimento pessoal e profissional, por conseguir interpretar e avaliar as situações emocionais. Por último, o quarto componente, é a percepção da emoção que é a capacidade de perceber e expressar de forma correta suas emoções, ou a forma como o indivíduo identifica as emoções suas e dos outros ao seu redor, bem como objetos, assim como consegue se expressar de forma clara e objetiva. Este primeiro componente também está atrelado à parte negativa ou falsa dos sentimentos, ou seja, reconhece se o outro indivíduo está mentindo sobre seu sentimento ou negando algo (WEISINGER, 2001).

Além disso, é importante ressaltar que o autoconhecimento ou autopercepção é um dos primeiros passos para se exercer a inteligência emocional, pois, é um elemento básico da mesma. Pelo autoconhecimento é por onde se percebe como os indivíduos agem e porque agem de tal forma, bem como a percepção das próprias emoções, seus pontos fracos e fortes (GOLEMAN, 1999). Ainda de acordo com estudos realizados por Goleman (2001), todos os indivíduos possuem habilidades

emocionais, sendo que cada um tem um desenvolvimento diferente de outro. O exercício em controlar suas emoções ajuda a aumentar os níveis da inteligência emocional.

2.1.1 A inteligência emocional dentro das organizações

A expressão inteligência emocional inicialmente foi vista como um termo contraditório, pois, razão e emoção sempre estiveram em lados opostos. Entretanto o termo foi sendo estudado e desenvolvido durante os anos para que fosse provado que a razão e a emoção podem ser transformadas em uma habilidade, em um ponto positivo para ter sucesso na vida e nas organizações, assim como para ter sucesso social e familiar. Sendo assim a inteligência emocional é um grande diferencial para os indivíduos dentro das organizações, ela influencia diretamente no desempenho da realização de atividades, e relacionamentos, logo, uma pessoa emocionalmente equilibrada tem maiores chances de tornar-se líder e alcançar o sucesso na organização (FERREIRA *et al.*, 2009).

Ferreira *et al.* (2009), ainda afirma que esta ferramenta sendo utilizada, dentro de uma organização permite que a mesma tenha um diferencial a mais entre a concorrência, isto porque a maneira de lidar com aumentos de salários por exemplo é a mesma entre todas, porém a forma como motivar seus colaboradores é diferente, ou seja, a inteligência emocional apoia a organização nas áreas diversas, como por exemplo na da motivação dos colaboradores.

Por muito tempo dentro das organizações mencionava-se em deixar suas emoções do lado de fora, não trazer para a organização problemas pessoais, porém, na verdade o bom desempenho está em saber lidar com suas emoções, em controlá-las e colocar isso a favor da organização. Ou seja, as pessoas que usam suas emoções por meio da razão para entender as emoções dos colegas de trabalho, por exemplo, têm maior facilidade em solucionar situações (BASTOS, 2008). As pessoas que praticarem consecutivamente a inteligência emocional têm mais chance de ter efetividade em sua vida e se sentir realizadas, pois, dominam as competências mentais que saciam sua produtividade, já os indivíduos que não conseguem exercer nenhuma competência sobre suas emoções lutam internamente trapaceando a própria capacidade de se concentrar em suas tarefas diárias na sua vida e dentro das

organizações (GOLEMAN, 2001). Em geral, o comportamento emocional corresponde a diversos fatores que são relacionados à cultura, família, idade, recursos cognitivos e linguísticos, o temperamento, entre outros (SANTOS; FRANCO, 2018).

2.1.2 Mensuração da inteligência emocional

Conforme o conceito de inteligência emocional foi se desenvolvendo, surgiu a necessidade de medir esta habilidade. Sendo assim, do mesmo modo que foi aumentando as competências relativas da área foi aumento também o interesse de as medir, para que fosse possível a compreensão da inteligência emocional. Ainda para o autor a inteligência emocional tem a capacidade de ser trabalhada, ou seja, ela pode ser treinada e melhorada. Além disso ela pode ser medida por meio de questionários e que apresentam perguntas prontas com determinadas situações em que o respondente escolhe alternativas de certo ou errado, ou de variância em escalas de *likert*, entre outras. Porém quando a inteligência emocional é vista como disposição, ela se torna relativamente estável, capaz de se autodescrever, ou seja, o indivíduo tem a capacidade de avaliar sua inteligência emocional como um aspecto de sua personalidade (ALMEIDA, 2019).

Venegas *et al.* (2015) afirma que por meio do artigo pesquisado por Salovey e Mayer foi onde iniciou o conceito inteligência emocional, e com decorrer dos anos surgiram vários outros autores e pesquisas medindo a inteligência emocional. Embora existam várias metodologias para se medir a inteligência emocional, Venegas *et al.* (2015) destacam três:

- a) O modelo de Bar-On, onde as medidas são obtidas por meio de autorrelatos, onde a abordagem é potencialmente expansível e pode ser feita por meio de entrevista feita por vários avaliadores;
- b) O modelo de Goleman, que avalia a inteligência emocional por meio de uma grande escala de habilidades que aumentam o desempenho dentro das organizações;
- c) O modelo de Salovey e Mayer define a inteligência emocional como uma habilidade capaz de compreender e gerenciar tanto a própria emoção como a de outros indivíduos.

O modelo de Salovey e Mayer compreende um construto multidimensional com três processos. A percepção, que é a forma como o indivíduo reconhece suas próprias emoções e sabe o que está sentindo; A compreensão, que é a integração entre indivíduos, entender e compreender o que o indivíduo sente; E a regulação das emoções, que é capacidade de gerenciar as suas emoções de maneira eficaz (VENEGAS *et al.*, 2015).

Schutte (1998) propõe uma escala que tem destaque no meio acadêmico, pois se baseiam no método de Mayer e Salovey, estes que por sua vez são os propulsores da inteligência emocional. Este questionário foi traduzido para o português, realizado um processo qualitativo transcultural onde o questionário é traduzido de um idioma para outro. Este processo de tradução foi realizado em seis etapas desde tradução passando por síntese, retro tradução revisão por comitê, pré-teste e pôr fim a confecção da versão final (JÚNIOR; DUCA; COURY, 2018). A Escala de inteligência emocional de Schutte (1998) é um questionário auto aplicado que contém trinta e três perguntas, que se divide em quatro dimensões da inteligência emocional: Percepção da emoção, gerenciamento das próprias emoções, gerenciamento das emoções dos outros indivíduos e pôr fim a utilização das emoções (JÚNIOR; DUCA; COURY, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização desta pesquisa e visando atender o objetivo “analisar a inteligência emocional dos discentes de um curso de administração” foi utilizado à abordagem quantitativa. O público-alvo da pesquisa, foram 480 acadêmicos do curso de Administração de Empresas de uma instituição de ensino superior no Brasil. Os questionários foram aplicados presencialmente no segundo semestre de 2019 e aceitaram voluntariamente 190 respondentes perfazendo um erro amostral máximo de 5,64%.

Para a coleta de dados foi utilizado o questionário apresentado no apêndice deste artigo. O constructo foi utilizado com base na proposta Schutte (1998) e traduzido e validado por Almeida (2019) para a língua portuguesa. As escalas de Likert variam de 1 a 7 com rótulos nas extremidades opostas em “discordo totalmente” e “concordo totalmente. Os dados foram analisados em quatro dimensões para identificar o padrão de inteligência emocional.

4 APRESENTAÇÃO DE DADOS

Nesta seção a apresentação dos dados é efetuado primeiramente pelo perfil dos entrevistados, seguido dos padrões de inteligência emocional.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Será apresentado neste tópico o sexo dos acadêmicos entrevistados bem como, faixa etária, ocupação e renda. Este tópico tem como objetivo analisar o perfil socioeconômico dos acadêmicos como demonstrado na tabela 1.

No que se refere ao sexo, pode-se observar na tabela que a pesquisa apontou uma pequena prevalência para o sexo masculino 52,11%. Quanto a renda familiar dos acadêmicos, a maioria (40,53%) se encontra na classe de 3.993,00 à 9.980,00.

Tabela 1 – Perfil socioeconômico dos acadêmicos

Sexo	%	Faixa etária	%
Masculino	52,11	Até 18 anos	12,11
Feminino	47,89	19 anos e 20 anos	34,74
Renda Familiar	%	21 anos e 22 anos	30,53
Até R\$1.996,00	10,53	23 anos ou mais	22,62
De R\$ 1.997,00 à R\$ 3.992,00	25,26	Ocupação	%
De R\$ 3.993,00 à R\$ 9.980,00	40,53	Só estuda	10,00
De R\$ 9.981,00 à R\$ 19.960,00	15,79	Estuda e estagia	8,42
Acima de R\$ 19.960,00	7,89	Estuda e trabalha	81,58

Fonte: Dados da pesquisa

A faixa etária está distribuída entre as classes de 19 anos e 20 anos (34,74%) e de 21 à 22 anos (30,53%). Deste modo pode-se entender que o curso de administração continua formando jovens para ingressar no mercado de trabalho, destacando que uma grande maioria está trabalhando e estudando (81,58%).

4.2 PADRÕES DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

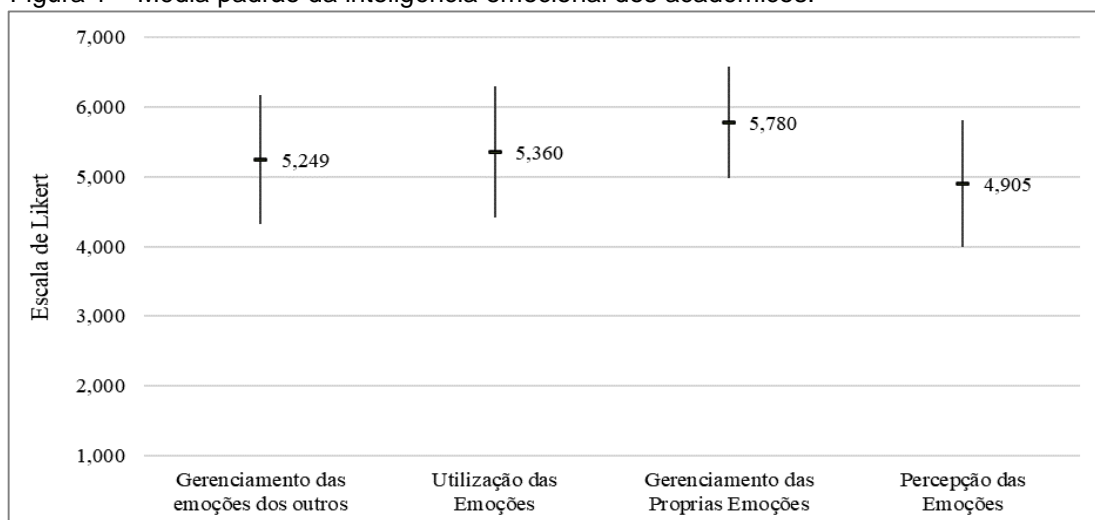
Os resultados da pesquisa que determinam o padrão de inteligência emocional dos entrevistados, por meio de suas respectivas dimensões, estão apresentados tabela 2, apresentados o *Alfa de Cronbach* das assertivas de cada dimensão, Média da Dimensão, O desvio padrão, a curtose e a assimetria. Para a visualização dos dados, foram plotados na figura 1 os valores médios e a variância das respectivas dimensões de inteligência emocional.

Tabela 2 – Padrões de inteligência emocional dos acadêmicos

Cód.	Média	Desvio Padrão	Curtose	Assimetria	Dimensão	Alfa de Cronbach	Média da Dimensão	Desvio Padrão	Curtose	Assimetria
8	5,051	1,686	-0,486	-0,628	Gestão da emoção dos outros	0,636	5,249	0,924	-0,422	-0,223
10	4,366	1,827	-0,852	-0,148						
13	5,577	1,349	0,081	-0,769						
20	6,171	1,106	2,037	-1,480						
22	5,006	1,603	-0,577	-0,475						
25	5,394	1,512	-0,325	-0,724						
3	6,011	1,227	2,190	-1,363	Utilização das Emoções	0,717	5,360	0,940	-0,148	-0,413
4	4,823	1,643	-0,523	-0,405						
5	5,571	1,479	-0,147	-0,803						
14	5,714	1,356	1,061	-1,106						
17	5,560	1,388	0,289	-0,922						
23	4,480	1,629	-0,436	-0,371	Gerenciamento das Próprias Emoções	0,719	5,780	0,802	-0,748	-0,438
1	5,326	1,479	0,046	-0,771						
2	6,229	0,931	0,766	-1,120						
7	6,257	1,267	2,396	-1,730						
9	4,903	1,488	-0,033	-0,435						
11	6,160	1,168	2,272	-1,563						
19	6,097	1,263	3,238	-1,780	Percepção das Emoções	0,744	4,905	0,908	-0,310	-0,124
26	5,491	1,504	-0,008	-0,870						
6	5,560	1,363	-0,474	-0,679						
12	5,160	1,393	0,003	-0,561						
15	5,263	1,381	-0,092	-0,523						
16	4,937	1,551	-0,417	-0,427						
18	5,057	1,397	-0,466	-0,346						
21	4,811	1,387	-0,157	-0,114						
24	4,017	1,673	-0,598	-0,176						
27	4,417	1,616	-0,551	-0,304						

Fonte: Dados da Pesquisa.

Figura 1 – Média padrão da inteligência emocional dos acadêmicos.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com a escala, quanto maior o valor médio, maior o padrão de inteligência na respectiva dimensão. A dimensão com maior padrão médio é “gerenciamento das próprias emoções” (5,780). Os itens da respectiva dimensão, conforme Schutte (1998) e validado nessa pesquisa com *Alfa de Cronbach* de 0,719 é a de que os alunos ao enfrentar um problema, lembra de ocasiões em que enfrentou problemas semelhantes e conseguiu resolvê-las. Tem a esperança de se sair bem na maioria das coisas que tenta fazer e que coisas boas aconteçam. Se auto motivam imaginando bons resultados nas tarefas assumidas. Também procuram atividades que lhe fazem felizes e usam do bom humor para auxiliar no enfrentando dos obstáculos cotidianos.

As dimensões com maior grau de concordância representada pela maior média é o “gerenciamento das próprias emoções” (5,780), seguido da “utilização das emoções” (5,360) e “gerenciamento das emoções dos outros (5,240). Por último, a dimensão com menor média foi a “percepção das emoções (4,905).

Diante dos resultados é essencial que o curso de administração desenvolva os acadêmicos em relação a inteligência emocional, com aulas didáticas apresentando o comportamento que o mercado de trabalho espera dos novos profissionais, bem como deve se comportar emocionalmente perante as dificuldades e desafios que encontram no mercado de trabalho, pois, a inteligência emocional é um grande diferencial futuro para os indivíduos dentro das organizações, e ela irá influenciar diretamente no desempenho da realização de atividades, e relacionamentos, logo, uma pessoa emocionalmente equilibrada tem maiores chances de tornar-se líder e alcançar o sucesso na organização (FERREIRA *et al.*, 2009)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de um cenário competitivo, a inteligência emocional vem sendo discutida frequentemente no mercado de trabalho e dentro dos cursos, inclusive no curso de administração. A inteligência emocional tem um papel fundamental na formação de um profissional no mercado de trabalho.

Atualmente dentro das organizações esse conceito é pouco usado pelos profissionais, podendo ser em função de: falta de informação dos mesmos ou pela

informação das empresas, porém, quando usada da forma correta, a inteligência emocional pode ser produtiva para o sucesso do próprio profissional quanto para a organização. A inteligência emocional tem relevância no mercado de trabalho que atuamos, e atualmente este tema tem crescido gradativamente tornando-os uma nova capacidade para ingressar no mercado. Além disso, este estudo salientou ainda como estão sendo formados e desenvolvidos os acadêmicos de Administração com respeito a esse assunto (BASTOS, 2008; FERREIRA *et al.*, 2009; GOLEMAN, 2001; SANTOS; FRANCO, 2018).

Sendo assim o estudo teve como objetivo analisar os padrões de inteligência emocional dos discentes de um curso de administração. Em suma os entrevistados apresentaram alto padrão de desempenho em inteligência emocional sendo: gerenciamento das emoções dos outros, utilização das emoções, gerenciamento das próprias emoções e percepção das emoções.

Recomenda-se que os cursos de administração abordem sobre a temática com seus alunos, pois, o tema abordado neste trabalho vem frequentemente sendo comentado dentro do mercado de trabalho, bem como praticar treinamentos para desenvolver a inteligência emocional. Para o curso formar administradores com esta capacidade possibilita que os mesmos ao adentrar nas organizações multipliquem este conhecimento, inclusive ensinando os jovens que recém entram no mercado de trabalho e não tem o discernimento de lidar com clientes ou dificuldades do dia a dia.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. M. **O nível de inteligência emocional e o desempenho acadêmico de alunos de medicina.** 2019. 81 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Medicina, Universidade José do Rosário Vellano, Belo Horizonte, 2019.

BASTOS, C. M. C. L. I. **Inteligência emocional, liderança e desempenho – Qual relação – Um caso na Administração Pública Local.** 2008. 210f. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional) – Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, Portugal.

FERREIRA, D. V. et al. **A inteligência emocional como diferencial no mercado de trabalho.** São Paulo: Lins, 2009.

GOLEMAN, D. Do que é feito um líder: QI e conhecimentos técnicos são importantes, mas inteligência emocional é condição *sine qua non* para a liderança e eficaz. **HSM Management**, n. 14, p. 68 – 78, maio – junho. 1999.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

OLIVEIRA, T. M. Diretrizes curriculares para o curso de bacharelado em administração no Brasil. **Revista Brasileira de Gestão e Engenharia**, [S.l.], v.1, n. 2, p.92-105, jul. 2010.

PRIMI, R.; MUNIZ, M. **Inteligência emocional e personalidade avaliada pelo método de rorschach**. PSCICO, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 1, pp. 48-57, jan./mar. 2008.

REGO, A.; FERNANDES, C. **Inteligência emocional**: contributos adicionais para a validação de um instrumento de medida. Psicologia, 2005.

ROBERTS, R. D.; MENDOZA, C. E. F.; NASCIMENTO, E. **Inteligência emocional**: um construto científico? 2002.

SALOVEY, P.; MAYER J. D. **Emotional intelligence**. Cognition and Personality, 1990.

SANTOS, Natalie Nóbregue; FRANCO, Glória. Fatores que Influenciam o Desenvolvimento da Compreensão Emocional. **Amazônica-Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação**, v. 21, n. 1, Jan-Jun, p. 25-55, 2018.

SCHUTTE, N. S. et al. Development and validation of a measure of emotion intelligence. **Personality and individual differences**, [S.l.], v. 25, n. 2, p. 167-177, 1998.

SILVA, M. M.; SILVA, A. M. S. inteligência emocional e sua aplicação no contexto educacional. **Revista de Ciências e Humanidades**, [S.l.], v. 2, n. 1, p.1-16, mar. 2018.

TOLEDO JÚNIOR, A.; DUCA, J. G. M.; COURY, M. I. F. Tradução e Adaptação Transcultural da Versão Brasileira do Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test. **Revista Brasileira de Educação Médica**, [s.l.], v. 42, n. 4, p.109-114, dez. 2018.

VENEGAS, M. E. et al. A validation of the construct and reliability of an emotional intelligence scale applied to nursing students. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, [s.l.], v. 23, n. 1, p.139-147, fev. 2015.

WEISINGER, H. **Inteligência emocional no trabalho**: Como aplicar os conceitos revolucionários da I.E. nas suas relações profissionais, reduzindo o stress,

aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

7 APÊNDICE – INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO

PADRÃO DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
1. Quando eu enfrento um problema, lembro-me das ocasiões em que enfrentei problemas semelhantes e consegui resolvê-los
2. Eu espero me sair bem na maioria das coisas que tento fazer.
3. Alguns dos eventos principais de minha vida me levaram a reavaliar o que é importante e o que não é importante para mim.
4. Quando meu humor muda, eu percebo novas possibilidades.
5. Emoções são uma das coisas que fazem minha vida valer a pena.
6. Eu tenho consciência de minhas emoções quando eu as sinto.
7. Eu espero que coisas boas aconteçam.
8. Eu gosto de compartilhar minhas emoções com outras pessoas
9. Eu espero que coisas boas aconteçam.
10. Eu organizo eventos que outras pessoas gostam.
11. Eu procuro atividades que me fazem feliz.
12. Eu tenho consciência das mensagens não verbais que transmito aos outros.
13. Eu me apresento de maneira que cause boa impressão aos outros.
14. Quando estou de bom humor, acho fácil resolver problemas.
15. Ao olhar a expressão facial das pessoas, eu consigo reconhecer as emoções que elas estão experimentando.
16. Eu sei por que minhas emoções mudam.
17. Quando eu estou de bom humor, eu sou capaz de ter novas ideias.
18. Eu reconheço facilmente minhas emoções quando as vivencio.
19. Eu me motivo quando imagino os bons resultados nas tarefas que assumo.
20. Eu elogio os outros quando fazem algo bem-feito.
21. Eu identifico as mensagens não verbais que as outras pessoas enviam.
22. Quando outra pessoa me fala sobre um evento importante em sua vida, eu quase me sinto como se eu tivesse vivido aquilo.
23. Quando sinto uma mudança nas minhas emoções, eu tenho a tendência de ter novas ideias.
24. Eu sei o que outras pessoas estão sentindo só de olhar para elas.
25. Eu ajudo as pessoas a se sentirem melhor quando elas estão tristes.
26. Eu uso o bom humor para me ajudar a continuar enfrentando os obstáculos.
27. Eu posso dizer como as pessoas estão se sentindo ao ouvir o tom de sua voz.

8 NOTAS

- i Graduado em Administração de Empresas da UNESC, erikscos@gmail.com.
- ii Mestranda em Desenvolvimento Socioeconômico pelo PPGDS/UNESC, renatarja@unesc.net.
- iii Graduada em Administração de Empresas da UNESC, adrielijc@outlook.com.
- iv Professor do Curso de Administração de Empresas e do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da UNESC, jaim@unesc.net.