

A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SERVANTS OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF CEARÁ

Lígia Maria Alencar de Freitas Lima^{1*}

Joelma Soares da Silva^{2**}

RESUMO

O conceito Inteligência Emocional existe no meio acadêmico há mais de 30 anos. Ao longo dos anos, percebeu-se que, além de capacidades técnicas e operacionais, um profissional de excelência deve também possuir competências emocionais. Com base nisso, esta pesquisa objetiva conhecer o nível de desenvolvimento da Inteligência Emocional dos servidores públicos da Universidade Federal do Ceará. Este estudo foi classificado como quantitativo e descritivo. Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário composto com questões acerca de fatores demográficos e funcionais dos respondentes e com itens comportamentais de conotações positivas e negativas que constituem a Medida de Inteligência Emocional, que é uma escala de autorrelato desenvolvida e validada pelos psicólogos e pesquisadores brasileiros Siqueira, Barbosa e Alves (1999). Foi registrada a participação de 227 servidores na pesquisa, dos quais foram considerados, como amostra, 223 participantes. Foi calculado a média geral das respostas relativas aos itens de sentido positivo e negativo do questionário da Medida de Inteligência Emocional e, através da análise desses resultados, foi verificado que as médias dos itens negativos são inferiores às médias dos itens positivos, evidenciando uma coerência nas respostas. Com isso, foi constatado que a autoconsciência é a habilidade mais desenvolvida na Universidade Federal do Ceará, enquanto que a sociabilidade é a habilidade menos desenvolvida. Isso evidencia que no supracitado ambiente universitário, os servidores são muito conscientes das suas próprias emoções, analistas de si mesmo, auto-reflexivos, entretanto, pouco conhecem seus colegas de trabalho, não há muita interação e formação de vínculos entre si.

Palavras-chave: Inteligência Emocional. Competências Emocionais. Servidores Públicos.

ABSTRACT

The concept of Emotional Intelligence has existed in academia for over 30 years. Over the years, it has been realized that, in addition to technical and operational skills, a professional of excellence must also have emotional skills. Based on this, this research aims to know the level of development of Emotional Intelligence of public servants at the Federal University of Ceará. This study was classified as quantitative and descriptive. For data collection, we used a questionnaire composed of questions about demographic and functional factors of the respondents and with behavioral items with positive and negative connotations that constitute the Emotional Intelligence Measure, which is a self-report scale developed and validated by psychologists and Brazilian researchers Siqueira, Barbosa and Alves (1999). The participation of 227 employees in the survey was recorded, of which 223 participants were considered as a sample. The general average of the answers related to the positive and negative items of the

^{1*} Graduada em Administração Pública, Universidade Federal do Ceará. Email: ligia.alencar.f@gmail.com.

^{2**} Doutora em Administração, Universidade Estadual do Ceará. Email: joelma.soares@ufc.br.

Emotional Intelligence Measure questionnaire was calculated and, through the analysis of these results, it was verified that the averages of the negative items are lower than the averages of the positive items, evidencing a coherence in the answers. With this, it was found that self-awareness is the most developed skill at the Federal University of Ceará, while sociability is the least developed skill. This shows that in the aforementioned university environment, the servers are very aware of their own emotions, analysts of themselves, self-reflective, however, they know little about their co-workers, there is not much interaction and formation of bonds between them.

Keywords: Emotional Intelligence. Emotional Competences. Public Servants.

1 INTRODUÇÃO

O construto de Inteligência Emocional (IE) surgiu no meio acadêmico há mais de 30 anos, através dos estudos dos pesquisadores John Mayer e Peter Salovey (1990). Eles sustentaram a ideia de que, além das aptidões linguísticas, lógicas e matemáticas, a inteligência de um indivíduo também deveria envolver habilidades emocionais (MAYER e SALOVEY, 1990).

Muito se tem discutido sobre essa temática, pois, ao longo dos anos, percebeu-se que um profissional de excelência deve possuir tanto capacidades técnicas, operacionais, estratégicas, quanto competências emocionais. Em vista disso, notou-se que as organizações estão “cada vez mais preocupadas e interessadas em compreender o comportamento humano” (MORAIS, 2012, p. 15).

A IE passou a ser uma “característica desejável e preditora de sucesso generalizado” (COBÊRO *et al.*, 2006, p. 339), tornando-se muito relevante para a área de Gestão de Pessoas, pois coaduna para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, influenciando, assim, positivamente no desempenho organizacional. Morais (2012) acrescentou que as organizações são formadas por indivíduos e que os comportamentos destes influenciam diretamente nos resultados dessas corporações, por conseguinte, tanto os colaboradores quanto as instituições devem buscar o desenvolvimento da inteligência emocional.

No setor público, a implementação de ações voltadas ao desenvolvimento da IE ainda é comedida. Isso ocorre porque as estruturas rígidas e o excesso de formalismo desse ambiente de trabalho tornaram os processos de transformações contemporâneas mais lentos (OLIVEIRA *et al.*, 2018).

Pestana (2010) destacou que o fator emocional na Administração Pública é determinante, pois esta é a maior prestadora de serviços ao público, envolvendo, portanto, a relação entre clientes-cidadãos e servidores. Warpechowski (2021, p. 1) reforçou que “a gestão das emoções é um elemento essencial a ser ensinado aos servidores e deveria ser incluído na agenda das escolas de governo”.

Dejavite (2021, p. 306) complementou que “programas de desenvolvimento profissional devem refletir na melhoria significativa das interações e integrações, na diminuição dos conflitos, ansiedade, rancor, medos, decepções, inseguranças e incertezas, que fazem parte da realidade da vida organizacional”.

Ante o exposto, na perspectiva de retratar a Inteligência Emocional nas organizações públicas, optou-se por pesquisar a IE dos servidores públicos na Universidade Federal do Ceará (UFC). Ademais, pontua-se que estudar a questão de IE no ramo da educação é indispensável, pois esta é uma das áreas que se caracteriza “por altas demandas psicológicas, baixo suporte social e controle sobre o trabalho, associadas ao maior risco de licenças por morbidades psiquiátricas” (LEÃO, 2015, p. 273).

Assim sendo, esse trabalho busca responder ao seguinte problema: Qual o nível de desenvolvimento da inteligência emocional dos servidores da Universidade Federal do Ceará? Nessa perspectiva, o objetivo geral deste artigo é conhecer o nível de desenvolvimento da Inteligência Emocional dos servidores da Universidade Federal do Ceará.

A justificativa desta pesquisa se dá por difundir a IE como uma habilidade imprescindível que o ser humano deve desenvolver, pois esta contribui para o crescimento pessoal e profissional dos indivíduos, para a melhoria das relações humanas e para a melhoria da qualidade de vida. Ademais, este trabalho se justifica por trazer informações da IE aplicada ao setor público, propulsionando o interesse em se explorar mais essa temática e contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para essa área.

A seguir, apresenta-se a revisão da literatura, subdividida em Compreensão da Inteligência Emocional e Inteligência Emocional na Gestão de Pública. Após isso, delinea-se a metodologia a ser utilizada. Posteriormente, desenvolve-se a apresentação, análise e discussão dos resultados. Por fim, manifestam-se as considerações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico, apresenta-se uma subdivisão do tema por meio de duas estruturas propostas: a Compreensão da Inteligência Emocional e a Inteligência Emocional na Gestão de Pública.

2.1 Compreensão da Inteligência Emocional

Apesar do conceito acadêmico da Inteligência Emocional (IE) ter surgido em 1990, com os estudos dos pesquisadores Peter Salovey e John Mayer, o termo tornou-se popular, em 1995, através do psicólogo e jornalista Daniel Goleman.

Mayer e Salovey (1990) defenderam que a inteligência e a emoção não são temas contraditórios, há uma interação entre ambos. Para eles, a inteligência é um conceito amplo que deveria envolver o campo emocional e não apenas as áreas tradicionais, como: a lógico-matemática, a espacial, a linguística. Com isso, eles definiram a Inteligência Emocional como “a habilidade de monitorar as emoções e os sentimentos próprios e dos outros, discriminar entre eles e utilizar essas informações para guiar pensamentos e ações” (MAYER e SALOVEY, 1990, p. 189).

Inicialmente, Mayer e Salovey (1990) estruturaram a IE em 3 processos: avaliação e expressão das emoções em si mesmo e nos outros, regulação da emoção em si mesmo e nos outros, e utilização das emoções de forma adaptativa. Mas após revisões, Mayer e Salovey (1997) recriaram o modelo apresentando uma estrutura com quatro ramificações: percepção da emoção, utilização das emoções para facilitar o pensamento, compreensão das emoções e gerenciamento das emoções.

Apoiando-se, principalmente nas contribuições de Mayer e Salovey (1990), Goleman (1999, p. 337) reforçou que a IE é “a capacidade de identificar os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerir bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos”. Goleman (1999) ainda explicou que a Inteligência Emocional envolve cinco dimensões de competências:

Autopercepção: Saber o que estamos sentindo num determinado momento e utilizar as preferências que guiam nossa tomada de decisão; fazer uma avaliação realista de nossas próprias capacidades e possuir uma sensação bem fundamentada de autoconfiança.

Auto-regulamentação: Lidar com as próprias emoções de forma que facilitem a tarefa que temos pela frente, em vez de interferir com ela; ser consciencioso e adiar

a recompensa a fim de perseguir as metas; recuperarmo-nos bem de aflições emocionais.

Motivação: Utilizar nossas preferências mais profundas para impulsionar-nos e guiar-nos na direção de nossas metas, a fim de nos ajudar a termos iniciativa e a sermos altamente eficazes, e a perseverarmos diante de reveses e frustrações.

Empatia: Presentir o que as pessoas estão sentindo, ser capaz de assumir sua perspectiva e cultivar o *rapport* e a sintonia com uma ampla diversidade de pessoas.

Habilidades sociais: Lidar bem com as emoções nos relacionamentos e ler com precisão situações sociais e redes; interagir com facilidade; utilizar essas habilidades para liderar, negociar e solucionar divergências, bem como para a cooperação e o trabalho em equipe (GOLEMAN, 1999, p. 338)

Além disso, os pesquisadores e psicólogos brasileiros, Siqueira, Barbosa e Alves (1999) analisaram diversas concepções sobre a inteligência emocional e entenderam que ela é

como um constructo de natureza cognitiva, cujo elemento primordial de sua constituição seriam as informações de cunho emocional produzidas pelo próprio indivíduo quando experiencia emoções e as organiza em forma de sentimentos, bem como informações oriundas do meio social fornecidas pela expressão de emoções e sentimentos dos outros.

Siqueira *et al.* (1999) interpretaram essas cinco dimensões descritas por Goleman (1999) em: autoconsciência - capacidade de conhecer e identificar as próprias emoções; autocontrole - aptidão de controlar os impulsos emocionais; automotivação - habilidade de encorajar-se, aplicando suas emoções em direção aos seus objetivos; empatia - atributo de colocar-se no lugar do outro, reconhecendo as emoções do próximo; sociabilidade - qualidade de relacionar-se bem com os outros.

Conforme Siqueira *et al.* (1999, p. 146), as três primeiras habilidades que integram a IE estão relacionadas a habilidades intrapessoais, pois são concernentes a “exames de reações do eu e ao que o indivíduo faz com seus próprios sentimentos” e as duas últimas a habilidades interpessoais, já que “voltam-se para fora, em direção aos sentimentos dos outros e às interações sociais”. Estes autores compreenderam que

as três habilidades denominadas autoconsciência, automotivação e autocontrole seriam as bases de natureza psicológica responsáveis pelo fortalecimento das estruturas internas do indivíduo, enquanto as outras duas, empatia e sociabilidade, constituiriam os componentes psicossociais que assegurariam a sua competência no mundo social (SIQUEIRA *et al.* 1999, p. 146)

É pertinente, ainda, considerar o que Carla Woyciekoski e Claudio Hutz (2010, p. 151 e 152) apontaram acerca da inteligência emocional (IE), definindo-a como

um campo de estudo que reúne pesquisas extensivas sobre a interrelação entre pensamentos, sentimentos e habilidades. Sobretudo, investigam-se as reações e interpretações emocionais de sujeitos, bem como a função das emoções no comportamento inteligente. A consideração das interações entre cognição e emoção poderia resultar no reconhecimento da capacidade do homem em lidar com suas emoções de forma inteligente e compatível com seus mais caros objetivos de vida.

Queiroz (2016, p. 36) acrescentou que “a utilização adequada da Inteligência Emocional contribui para as pessoas o melhor desempenho das próprias emoções, como também o favorecimento do sucesso pessoal em diferentes situações e contextos da vida”. Ante o exposto, entendeu-se que o desenvolvimento das habilidades da IE nos indivíduos melhora as relações intrapessoais e interpessoais e suaviza os conflitos internos e externos.

2.2 Inteligência Emocional na Gestão Pública

Diante do enxugamento das organizações, das grandes mudanças constantes, da intensificação das inovações técnicas, da competição global e das pressões dos investidores institucionais, torna-se cada vez mais crucial o desenvolvimento da inteligência emocional (GOLEMAN, 1999).

Dejavite (2021, p. 304) destacou que

A IE vem sendo incentivada e valorizada no mercado corporativo, pois se tornou a grande aliada na conquista de ganhos de competitividade dos empreendimentos, possibilitando ambientes laborais mais harmônicos e com melhor engajamento entre as equipes de trabalho, proporcionando aumento da produtividade, resultados mais eficazes e, conseqüentemente, maior valor agregado ao produto.

Além disso, Dejavite (2021) incluiu a IE como uma importante estratégia para as instituições. Assim, tanto os profissionais devem se preocupar em desenvolver as habilidades de IE, quanto as organizações devem fornecer para seus colaboradores os treinamentos e capacitações necessários para o desenvolvimento dessas habilidades.

As constantes mudanças que ocorrem nas organizações e a alta complexidade do mundo do trabalho demandam das instituições a preocupação com a qualidade de vida, o bem-estar e o capital psicológico dos seus colaboradores (OLIVEIRA, 2019). Essas transformações contemporâneas não se limitam ao setor privado. Há uma tendência, no mundo, pela modernização da Administração Pública, a chamada *New Public Management* (NPM - Nova Gestão Pública).

O NPM tem como objetivo adotar instrumentos gerenciais e ajustá-los à realidade do setor público. Esse movimento pretende romper, por exemplo, com o excesso de formalismo e engessamento, os quais são disfunções da burocracia, e busca introduzir aspectos gerenciais como a flexibilização da gestão e ênfase nos resultados.

De acordo com Blonski *et al.* (2017), durante os anos de 1990, o Brasil implementou várias reformas administrativas inspirando-se nos princípios do NPM. Estes autores destacaram que o NPM influenciou a Administração Pública brasileira a primar pela eficiência na execução de suas atividades, prestando, assim, um serviço público de maior qualidade. Isso propiciou “ao agente público um maior espaço de atuação” (BLONSKI *et al.* 2017).

Warpechowski (2021, p. 5) enfatizou que setor público deve “proporcionar, de uma forma ampla, o ensino sobre a gestão das emoções, fazendo com que os servidores se conheçam um pouco mais, lidem melhor com os problemas comportamentais, próprios ou dos outros”.

Nesse sentido, é conveniente considerar que a formação de um ambiente de trabalho voltado para o desenvolvimento da IE traz melhorias quanto ao relacionamento entre o servidor e o cliente-cidadão, contribuindo, portanto, na prestação de um serviço de excelência, um dos objetivos centrais da modernização da Administração Pública.

3 METODOLOGIA

A partir da aceção de que o “método” é o caminho e a “logia” é o estudo e a ciência, isto é, o próprio saber, conceituou-se a Metodologia Científica como “a disciplina que estuda os caminhos desse saber” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 12). Dessa forma, apresenta-se neste tópico o caminho a ser percorrido para a construção dessa pesquisa.

Classificou-se esta pesquisa como quantitativa, cujo método “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas” (RICHARDSON, 1999, p. 70). Definiu-se ainda este estudo como pesquisa descritiva, pois “expõe as características de determinada população ou fenômeno” (VERGARA, 2000, p. 47).

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário composto por dois blocos: o primeiro com questões acerca de fatores demográficos e funcionais dos respondentes e o segundo com assertivas que constituem a Medida de Inteligência Emocional (MIE), escala desenvolvida e validada pelos psicólogos e pesquisadores brasileiros Siqueira, Barbosa e Alves (1999).

Determinou-se como recorte temporal o período de 26 de setembro de 2022 até 07 de Outubro de 2022, como abrangência geográfica todos os campi da UFC e como sujeitos da pesquisa todos os servidores públicos ativos da referida Universidade.

Segundo dados de pessoal obtidos no *site* dos Painéis Estratégicos de Gestão de Pessoas da UFC, atualizado em 05 de setembro de 2022, identificou-se uma população composta de 5.566 servidores públicos ativos.

Enviou-se para o *e-mail* da unidade responsável pela gestão de pessoas na UFC, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), um texto contendo o convite para participação na pesquisa e o link do formulário contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o questionário. Após aprovação, a supracitada unidade replicou o conteúdo para toda lista de *e-mails* dos servidores ativos.

Registrou-se a participação de 227 servidores na pesquisa, dos quais descartaram-se 4 respondentes, sendo 1 por não concordar com o TCLE e 3 por não responderem a todas as questões, resultando, portanto, em uma amostra de 223 participantes.

A MIE utilizada neste estudo se trata de um instrumento de autorrelato. Vasconcelos *et al.* (2018, p. 163) salientou que “nesse tipo de avaliação, o respondente deve dimensionar o quanto determinadas características, explicitadas em diferentes itens do teste, descrevem suas próprias tendências comportamentais”.

A escolha da supracitada escala como instrumento desta pesquisa se deu por se tratar de uma medida apropriada ao contexto brasileiro. Além disso, de acordo com o Quadro 1, verificou-se que a MIE foi empregada em outros trabalhos que envolvem o estudo da Inteligência Emocional, para a compreensão de variadas áreas e contextos, como exemplo: Barros (2011), Queiroz (2016) e Lopes (2020).

Quadro 1 - Resumo dos trabalhos que utilizaram a MIE.

Autores	Público	Objetivo	Resultados
Barros (2011)	22 altos executivos.	Verificar as relações entre inteligência emocional, confiança do empregado na organização e o bem-estar no trabalho de executivos.	Apenas a confiança do empregado na organização teve correlações significativas com as dimensões de bem-estar no trabalho. A correlação mais alta e significativa se deu entre padrões éticos e comprometimento organizacional afetivo. Não houve nenhuma correlação

Autores	Público	Objetivo	Resultados
			significativa entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho.
Queiroz (2016)	207 estudantes.	Analisar os níveis de desenvolvimento das habilidades de inteligência emocional dos estudantes do curso de administração da Universidade Federal da Paraíba - UFPB.	Os estudantes de administração participantes deste estudo possuem maior desenvolvimento na habilidade de automotivação, ou seja, detêm maior capacidade em exercer a persistência, coragem, força, otimismo e entusiasmo ao manejar objetivos e planos para sua vida, e menor desenvolvimento na habilidade autocontrole, que indica que os estudantes possuem dificuldade em exercer a capacidade de ponderação, cautela e controle em frente a fatos desagradáveis, a provocações, agressões, desaforos, insultos, conflitos, sentimentos perturbadores e impulsos.
Lopes (2020)	105 indivíduos adultos participantes de um curso.	Avaliar o resultado de um treinamento vivencial de inteligência emocional e suas variáveis sociodemográficas.	É possível que os parâmetros utilizados nas vivências possam ser considerados como medida para aferir a contribuição dessas práticas de forma sistemática e assim, melhorar a qualidade de oferta das mesmas cujo objetivo é propiciar autoconhecimento e autogestão emocional para o participante.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A MIE apresenta 59 itens e foi construída com base nos cinco pilares da IE descritos por Goleman (1995). Nessa medida, cada fator da IE corresponde a um agrupamento de perguntas e a precisão dos fatores é indicada pelo Alpha de Cronbach (α): autoconsciência, com 10 itens e $\alpha = 0,78$; autocontrole, com 10 itens e $\alpha = 0,84$; automotivação, com 12 itens e

$\alpha = 0,82$; empatia, com 14 itens e $\alpha = 0,87$; sociabilidade, com 13 itens, $\alpha = 0,82$ (SIQUEIRA *et al.*, 1999).

Aplicou-se esse instrumento por meio da plataforma *Google Forms*. As respostas para cada questão variam numa escala Likert de 1 a 4 pontos, em que 1: nunca; 2: poucas vezes; 3: muitas vezes; 4: sempre.

Siqueira *et al.* (1999, p. 147) esclareceu que, nessas perguntas, “as ações constantes dos itens poderiam estar na direção da conotação positiva (itens positivos) ou negativa da habilidade (itens negativos)”. Lopes (2020, p. 37) acrescentou que “esse formato requer maior atenção do pesquisado, de forma a evitar que o mesmo marque todos os itens como frequência “sempre”, por exemplo”.

Para interpretação desses resultados, compreendeu-se, através dos estudos de Lopes (2020), que quanto mais próximo de 1, menor o nível de desenvolvimento da habilidade de IE, e quanto mais perto de 4, maior o nível de desenvolvimento. E, na análise dos resultados dos itens de sentido negativo, a situação se inverte, quanto mais próximo de 1, maior o nível de desenvolvimento da habilidade de IE, e quanto mais perto de 4, menor o nível de desenvolvimento.

O Quadro 2 informa quais as ações do questionário que apresentam sentido positivo:

Quadro 2 - Listagem dos itens de sentido positivo por cada habilidade da IE.

Habilidade de Inteligência Emocional	Itens de Sentido Positivo
Autoconsciência	1 a 5 e 8 a 10
Autocontrole	10, 12, 15, 18 e 20
Automotivação	21 a 27, 29, 30 e 32
Empatia	33 a 46
Sociabilidade	47, 48, 50 a 53, 55 a 59

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme expresso no Quadro 3, os comportamentos que refletem sentido negativo são em menor número. Além disso, observou-se que quanto ao fator empatia, não há itens com conotação negativa.

Quadro 3 - Listagem dos itens de sentido negativo por cada habilidade da IE.

Habilidade de Inteligência Emocional	Itens de Sentido Negativo
Autoconsciência	6 e 7
Autocontrole	13, 14, 16, 17 e 19
Automotivação	28 e 31
Sociabilidade	49 e 54

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Os dados obtidos nesta pesquisa foram importados do *Google Forms* através de planilha do *Google*, na qual foi realizada a análise dos resultados por meio de técnicas da estatística descritiva, utilizando a frequência e a porcentagem, nas respostas acerca da caracterização dos participantes da pesquisa, e média, nos resultados referentes a cada uma das dimensões da IE: autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia, sociabilidade. A partir disso, foram estruturadas tabelas para apresentação das informações obtidas.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresenta-se a seguir os resultados obtidos, a sua interpretação e a discussão com a literatura.

4.1 Perfil do Respondente

Através da Tabela 1, atentou-se que os participantes desta pesquisa foram caracterizados conforme fatores demográficos, o sexo e a faixa etária, e dados funcionais, a carreira e a unidade de lotação.

Tabela 1 - Dados demográficos e funcionais.

Fatores		Frequência	Porcentagem
Sexo	Masculino	87	39,01%
	Feminino	136	60,99%
Faixa Etária	até 25 anos	1	0,45%
	de 26 a 35 anos	74	33,18%
	de 36 a 45 anos	67	30,04%
	acima de 45 anos	81	36,32%
Carreira	Técnico-Administrativo(a) em Educação	165	73,99%
	Docente	58	26,01%
Unidade de Lotação	Campi da UFC em Fortaleza	195	87,44%
	Campi da UFC no Interior	28	12,56%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Observou-se uma ampla participação nesta pesquisa do público feminino, 136 respondentes, e uma baixa presença do público masculino, 87 participantes. E em relação à distribuição por faixa etária, verificou-se que apenas 1 respondente tem até 25 anos e o restante dos participantes estão distribuídos de forma equilibrada: 74 estão entre 26 a 35 anos, 67 possuem entre 36 a 45 anos e 81 situam-se acima de 45 anos.

Além disso, notou-se que 165 participantes são servidores da carreira Técnico-Administrativo em Educação e apenas 58 são servidores da carreira Docente. Quanto à unidade de lotação, registrou-se a participação de servidores de todos os Campi da UFC, dos quais 195 respondentes estão lotados em Fortaleza e 28 estão lotados no Interior.

Tabela 2 - Resultados quanto às Unidades de Lotação dos Campi da UFC em Fortaleza e no Interior do Estado do Ceará.

Unidade de lotação		Frequência	Porcentagem
Campi da UFC em Fortaleza	Benfica	98	50,30%
	Pici	53	27,20%
	Porangabuçu	41	21,00%
	Outras áreas	3	1,50%
Campi da UFC no Interior	Crateús	6	21,40%
	Itapajé	2	7,10%
	Quixadá	4	14,30%
	Russas	1	3,60%
	Sobral	15	53,60%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Tabela 2 traz o detalhamento das respostas obtidas referentes aos Campi da UFC em Fortaleza e no Interior, respectivamente.

Notou-se que a maioria dos participantes dos Campi da UFC em Fortaleza, estão lotados no Campus Benfica, com 50,30%, e a maior parte dos Campi da UFC no Interior, estão lotados no Campus Sobral, com 53,60%.

4.2 Nível de Desenvolvimento de Inteligência Emocional

Nesta seção apresenta-se os resultados do questionário referente às habilidades da inteligência emocional: autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia, sociabilidade.

Salienta-se que foram agrupados todos os itens que possuem significado positivo e negativo e analisou-se cada um dos grupos separadamente. Também, utilizou-se a interpretação já mencionada na metodologia de que, nos itens positivos, quanto mais perto de 1, menor o nível desenvolvimento da habilidade de IE, e, quanto mais próximo de 4, maior o nível de desenvolvimento, e nos itens negativos ocorre o inverso.

Conforme observado na Tabela 1, calculou-se a média geral das respostas relativas aos itens de conotação positiva do questionário da MIE (SIQUEIRA *et al.*, 1999).

Tabela 3 – Médias das respostas aos itens de conotação positiva das cinco habilidades da inteligência emocional.

Habilidade de Inteligência Emocional	Média Geral	Escala de resposta
Autoconsciência	3,122	1 - 4
Autocontrole	2,806	1 - 4
Automotivação	2,978	1 - 4
Empatia	2,831	1 - 4
Sociabilidade	2,538	1 - 4

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Numa escala de 1 a 4 pontos, em que 1: nunca; 2: poucas vezes; 3: muitas vezes; 4: sempre, verificou-se que, com relação aos itens de sentido positivo, as médias variam de 3,122 a 2,538.

A habilidade que se apresentou maior desenvolvida foi a autoconsciência, com média geral de 3,122. Isso retrata que os respondentes, frequentemente, reconhecem, avaliam, refletem, nomeiam, e identificam seus próprios sentimentos (SIQUEIRA *et al.*, 1999). Dentro da supracitada habilidade, a pontuação máxima obtida foi encontrada no item 5, “Reconheço em mim sentimentos de alegria e tristeza”, com média de 3,538, e a pontuação mínima foi observada no item 8, “Identifico todos os meus sentimentos”, com média 2,749. Portanto, percebe-se que os participantes, habitualmente, reconhecem quando estão alegres ou tristes, no entanto, eventualmente, identificam outros sentimentos.

Constatou-se que, em relação às outras habilidades, as que mais se aproximaram de 3 foram, sequencialmente: a automotivação, com média 2,978; a empatia, com média 2,831 e o autocontrole, com média 2,806.

Na média da automotivação, depreende-se que os respondentes são, significativamente, persistentes, corajosos, fortes, otimistas, entusiastas durante a condução de seus objetivos e planos de vida (SIQUEIRA *et al.*, 1999). Nas questões relativas a essa habilidade, o item 29, “Tenho entusiasmo com a minha vida”, alcançou a maior média, 3,121, enquanto que o item 22, “Enfrento qualquer obstáculo para conseguir o que quero na vida”, obteve a menor média, 2,798. Com isso, compreende-se que, apesar dos participantes estarem bastante entusiasmados com suas vidas, eles não se esforçam, suficientemente, para alcançar seus propósitos de vida.

Na média da empatia, constata-se que, de forma moderada, a amostra desta pesquisa consegue reconhecer e compreender os sentimentos, os anseios, as intenções, as adversidades e os interesses dos outros (SIQUEIRA *et al.*, 1999). Dentro dessa habilidade, o item 39, “Reconheço como um amigo se sente através dos seus gestos não verbais”, atingiu a pontuação máxima, com média 2,951, ao passo que o item 37, “Entendo o que uma pessoa está querendo mesmo que ela não fale”, apresentou a pontuação mínima, com média 2,561. Logo, nota-se, nessas sentenças, que os respondentes reconhecem, satisfatoriamente, os sentimentos de seus amigos, que se expressaram de forma não verbal; contudo, pouco compreendem os desejos de outras pessoas.

Na média do autocontrole, observa-se que a amostra age, razoavelmente, de maneira controlada, cautelosa e ponderada diante de situações desagradáveis, provocadoras, ofensivas, conflituosas e perante sentimentos perturbadores e impulsivos (SIQUEIRA *et al.*, 1999). Nas perguntas alusivas a essa habilidade, a maior média foi localizada no item 12, “Procuro reagir com cautela diante de provocações”, com 3,013, e a menor média foi achada

no item 15, “Conto até dez antes de responder a um desaforo”, com 2,561. Então, entende-se que os respondentes comportam-se, constantemente, de forma cautelosa diante de provocações, mas pouco esperam antes de responder a um insulto.

Além disso, detectou-se que a habilidade menor desenvolvida foi a sociabilidade, apresentando a média 2,538. Esse resultado representa que os participantes, casualmente: iniciam e preservam as amizades; tratam os outros com cordialidade, mesmo sendo desconhecidos; relacionam-se bem; são aceitos pelos outros, sentem-se bem entre estes (SIQUEIRA *et al.*, 1999). Dentro dessa habilidade, o item 52, “Faço com que as pessoas se sintam bem ao meu lado”, exibiu o maior resultado, com média 3,152, e o item 51, “Trato alguém que acabei de conhecer como se fôssemos velhos amigos”, apontou o menor resultado, com média 2,103. Isso demonstra que apesar de os respondentes, correntemente, apresentarem atitudes que agradam as pessoas que estão ao seu entorno, eles, raramente, fazem, de imediato, novas amizades com pessoas recém-conhecidas.

Segundo a Tabela 4, mediu-se também a média geral dos resultados referentes aos itens de conotação negativa do questionário da MIE (SIQUEIRA *et al.*, 1999).

Tabela 4 – Médias das respostas aos itens de conotação negativa das cinco habilidades da inteligência emocional.

Habilidade de Inteligência Emocional	Média Geral	Escala de resposta
Autoconsciência	1,836	1 - 4
Autocontrole	2,016	1 - 4
Automotivação	2,182	1 - 4
Sociabilidade	2,507	1 - 4

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Detectou-se que, nos itens de sentido negativos, a autoconsciência tem a menor pontuação, com média 1,836, manifestando-se como habilidade de maior nível de desenvolvimento, e a sociabilidade tem a maior pontuação, com média 2,507, apresentando-se como habilidade de menor nível de desenvolvimento.

O autocontrole e a automotivação ficaram em posições intermediárias, 2,016 e 2,182 respectivamente. E, quanto à empatia, esta tinha apenas elementos de sentido positivo, não pontuando, portanto, nas sentenças de sentido negativo.

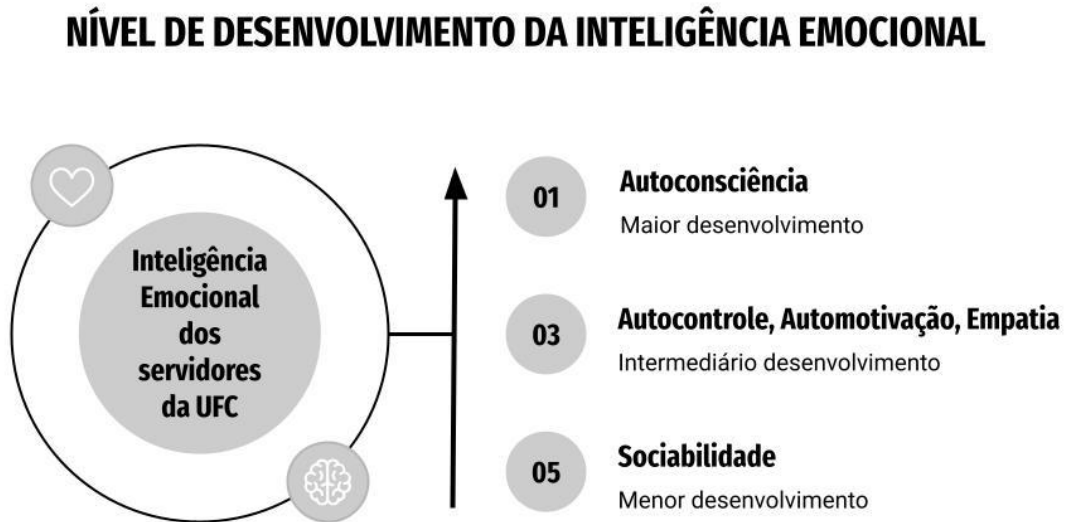
Ademais, comparou-se a Tabela 3 com a Tabela 4 e percebeu-se que as médias dos itens negativos são inferiores às médias dos itens positivos, evidenciando uma coerência nas respostas.

Nessa perspectiva, notou-se que a autoconsciência, foi a habilidade mais desenvolvida. Isso aponta que os servidores da UFC, facilmente, lidam com os próprios sentimentos, identificando-os, nomeando-os, avaliando-os, reconhecendo-os e valorizando-os (SIQUEIRA *et al.*, 1999). Essa habilidade é a base para as demais habilidades da IE. O elevado índice de autoconsciência denota indivíduos mais seguros em relação a seus próprios sentimentos, melhores gestores de si, possuindo uma maior conscientização de como se sentem em relação às decisões pessoais (GOLEMAN, 1995).

Em oposição a isso, a sociabilidade foi a habilidade menos desenvolvida, indicando que os servidores da UFC, dificilmente: iniciam e preservam amizades, são aceitos pelas pessoas, participam de reuniões sociais, adaptam-se a situações novas, lideram e

coordenam grupos ou ações de outras pessoas (SIQUEIRA *et al.*, 1999). O baixo nível dessa habilidade indica que o indivíduo não possui a capacidade de converter os sentimentos negativos em outros positivos e propagar estes nas pessoas que estão ao entorno, tornando, assim, os relacionamentos abreviados, superficiais e não autênticos (SIQUEIRA *et al.*, 1999).

Figura 1 - Nível de desenvolvimento da IE dos servidores da UFC.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Com os resultados apresentados na Figura 1, evidencia-se que no ambiente universitário da UFC, os servidores são muito conscientes das suas próprias emoções, analistas de si mesmo, auto-reflexivos, entretanto, pouco conhecem seus colegas de trabalho, não há muita interação e formação de vínculos entre si.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa objetivou conhecer o nível de desenvolvimento da Inteligência Emocional dos servidores da Universidade Federal do Ceará. Percebeu-se, por meio do autoperenchimento de um questionário com os servidores da UFC, as expressões dos níveis de desenvolvimento das cinco habilidades da inteligência emocional: autoconsciência, automotivação, autocontrole, empatia e sociabilidade. Logo, admite-se que, a partir dos resultados evidenciados na pesquisa, foi possível alcançar o objetivo deste estudo.

A fim de obter resultados mais consistentes, as médias de respostas aos itens de conotação positiva e negativa foram calculadas de forma separada, pois são interpretadas de maneiras diferentes. Enquanto que nos itens positivos o maior escore denota um resultado vantajoso, nos itens negativos o maior escore traduz um resultado desvantajoso.

Através da análise simples de cada uma das médias dos itens positivos, depreende-se que o autocontrole, a automotivação e a empatia apontam médias semelhantes de desenvolvimento e que a autoconsciência é a habilidade mais desenvolvida e a sociabilidade é a menos desenvolvida.

A presença marcante da autoconsciência dentro das organizações espelha colaboradores mais otimistas, mais saudáveis psicologicamente, mais conscientes e confiantes sobre si mesmos. O aperfeiçoamento constante dessa habilidade corrobora com o desenvolvimento das demais habilidades de IE.

É plausível considerar que a falta ou deficiência da sociabilidade em relação às outras habilidades, sinalize um ambiente laboral não muito amistoso, com problemas de relacionamentos interpessoais, com a provável presença de conflitos. Isso prejudica o bem-estar dos servidores, deixando-os, até mesmo, por exemplo, insatisfeitos com o próprio local de trabalho.

Aprofundando-se nos itens que mais e menos pontuaram na habilidade autoconsciência, observa-se que os servidores sabem reconhecer sentimentos de tristeza e alegria, entretanto não conseguem identificar todos os sentimentos. Quanto aos itens que mais e menos se destacaram na sociabilidade, atenta-se que os servidores buscam fazer com que as pessoas se sintam bem ao seu lado, todavia não procuram muito fazer amizade com alguém que acabou de conhecer.

É necessário que os servidores busquem desenvolver melhor suas habilidades de inteligência emocional. E que a gestão universitária, visando a sua modernização administrativa, promova ações voltadas a esse tema, por meio, por exemplo, de treinamentos, de assessoria psicológica, de vivências, priorizando a melhoria da automotivação, autocontrole, empatia, sociabilidade e o aprimoramento da autoconsciência.

Examina-se que este trabalho poderia envolver outras Instituições de Ensino Superior (IES), comparando os resultados de cada IES. Essa análise, das diferenças e semelhanças entre as IES, seria bastante relevante para caracterização da realidade dos servidores universitários.

Pontua-se que esta pesquisa fortalece a relevância do desenvolvimento da inteligência emocional nos indivíduos, principalmente, diante das transformações recorrentes e repentinas vividas no mundo contemporâneo. Ainda, destaca-se que este estudo amplia a literatura acerca da temática de inteligência emocional na gestão pública.

Sugere-se para próximas pesquisas de inteligência emocional que se analise o nível de desenvolvimento dos servidores por unidade de lotação, a fim de identificar as particularidades de cada setor. Ainda, propõe-se que seja avaliado a relação entre a inteligência emocional e a satisfação no trabalho e que se investigue as diferenças de resultados de IE, antes e após treinamentos e vivências acerca da IE.

REFERÊNCIAS

BLONSKI, F.; COELHO PRATES, R.; COSTA, M.; VIZEU, F. **O Controle Gerencial na Perspectiva do New Public Management: O Caso da Adoção do Balanced Scorecard na Receita Federal do Brasil.** Revista Administração Pública e Gestão Social, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 15–30, 2017. DOI: 10.21118/apgs.v1i1.4912. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4912>. Acesso em: 15 out. 2022.

BARROS, M. **Inteligência Emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: um estudo com executivos.** 2011. 98 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da saúde) - Faculdade de saúde. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2011. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1296/1/Marli%20Cristiane%20Barros.pdf>. Acesso em: 18 set. 2022.

COBÊRO, C.; PRIME, R.; MUNIZ, M. **Inteligência Emocional e Desempenho no Trabalho: Um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16PF1.** Pandéia. São Paulo, v. 16, p. 337-348, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/NGwzkzfpn8JbRdhD3vXhnjtQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 jul 2022.

DEJAVITE, L. C. **Inteligência Emocional como ferramenta estratégica na gestão das Corporações.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 7, n. 6, p. 301–308, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i6.1373. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1373>. Acesso em: 15 out. 2022.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

LEÃO, A.; BARBOSA-BRANCO, A.; RASSI NETO, E.; RIBEIRO, C. A. N.; TURCHI, M. D. **Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia.** Revista Brasileira de Epidemiologia, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 262-277, mar. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/9MZmvBrkXnCw7xsxNxBYCMv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 set. 2022.

LOPES, M. **Análise das Medidas de Inteligência Emocional: antes e após intervenções dessas vivências.** São Paulo, 2020. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47135/tde-28052020-182738/publico/lopes_me.pdf. Acesso em: 15 ago 2022.

MAYER, J. D; SALOVEY, P. **Emotional intelligence.** In Imagination, Cognition, and Personality, [S.L.], v. 9, n. 3, p. 185-211, mar. 1990. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>.

MAYER, J. D; SALOVEY, P. **What is emotional intelligence?** In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators (pp. 3-31). New York: Basic Books, 1997. Disponível em: https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=personality_lab. Acesso em: 15 ago 2022.

MORAIS, L. F. **Inteligência Emocional no Processo de Autodesenvolvimento.** 2012. 31 f. Monografia (Especialização em Recursos Humanos – Gestão de Pessoas e Competências). Centro Universitário Filadélfia, UniFil. Londrina, Pr, 2012. Disponível em: <https://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000007/000007B6.pdf>. Acesso em: 14 jul 2022.

OLIVEIRA, M., OLIVEIRA, R., NOMELENI, Q. **Inteligência Emocional nas Organizações, Capital Psicológico e Bem-Estar no Trabalho: Um Olhar dos Servidores do Município de São Paulo.** EnANPAD. Outubro, 2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjQwMjA Acesso em: 15 out 2022.

PESTANA, F. N. **Gestão das emoções de servidores públicos: Atendimento ou atendimento no serviço público: o caso da Gerência Executiva do INSS, Rio de Janeiro, região Norte / Fernando Nunes Pestana.** – 2010. Disponível em: <https://tede.unigranrio.edu.br/bitstream/tede/171/5/Fernando%20Nunes%20Pestana.pdf> Acesso em: Acesso em: 15 out 2022.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Editora Feevale, 2013.

QUEIROZ, N. **Gerenciamento das emoções: análise da inteligência emocional dos estudantes de Administração da Universidade Federal da Paraíba**. Paraíba, 2016.

Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/2017/1/NSQ08092017.pdf> . Acesso em: 15 ago 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SIQUEIRA, M. M. M.; BARBOSA, N. C.; ALVES, M. T. **Construção e Validação Fatorial de uma Medida de Inteligência Emocional**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Mai-Ago 1999, v.15 n.2, p.143-152.

VASCONCELLOS, S. J. L.; POZZOBON, F. A.; CAS, A. R.; MORAES, O. F.; ROCHA, A. M.; FERRAZ, R. C. **Instrumentos de autorrelato para avaliar traços antissociais medem o que objetivam medir?**. *Aval. psicol.*, Itatiba , v. 17, n. 2, p. 163-169, 2018. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712018000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 out. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Biblioteca Universitária. **Guia de normalização de artigo em publicação periódica da Universidade Federal do Ceará**. Fortaleza, 2021.

Disponível em:

<https://biblioteca.ufc.br/wp-content/uploads/2022/02/guianormalizacaoartigos.pdf>. Acesso em: 29 out. 2022.

WARPECHOWSKI, A. C. **A gestão das emoções dos servidores públicos como agenda prioritária das escolas de governo**. In: VIII Encontro Brasileiro de Administração Pública. GT 7 Educação, Formação e Competências em Administração Pública, SBAP, IDP. Brasília/DF, 2021. Disponível em:

<https://sbap.org.br/ebap/index.php/home/article/view/91/67>. Acesso em: 18 set. 2022.

WOYCIEKOSKI, C.; HUTZ, C. S. **Inteligência emocional avaliada por autorrelato difere do construto personalidade?** *Psico-USF [online]*., [S.L.], v. 15, n. 2, p. 151-159, ago. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-82712010000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/hHRzL9W44SrZP5XnR9ZMpTM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 out. 2022.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado por LÍGIA MARIA ALENCAR DE FREITAS LIMA a participar da pesquisa intitulada “**A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**”. Você não deve participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo.

Esta pesquisa objetiva analisar o nível de desenvolvimento da Inteligência Emocional dos servidores públicos da Universidade Federal do Ceará. O procedimento utilizado é a aplicação de um questionário eletrônico, constituído pela escala de Medida de Inteligência Emocional (MIE), desenvolvida e validada por Siqueira, Barbosa e Alves (1999) e que avalia cinco habilidades da inteligência: autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia, sociabilidade.

O benefício desta pesquisa se dá por difundir a IE como uma habilidade imprescindível que o ser humano deve desenvolver, pois esta contribui para o crescimento pessoal e profissional dos indivíduos, para a melhoria das relações humanas e para a melhoria da qualidade de vida. Ademais, este trabalho traz informações da IE aplicada ao setor público, propulsionando o interesse em se explorar mais essa temática e contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para essa área.

A sua participação no estudo é espontânea e não acarretará nenhum desconforto ou riscos para a sua saúde, nem represálias por parte de seu empregador. É assegurado a você total sigilo sobre suas respostas contidas no questionário.

Os dados coletados não permitem a identificação do respondente e são de caráter sigiloso, com acesso apenas a pesquisadora responsável pela pesquisa, Lígia Maria Alencar de Freitas Lima, e a sua respectiva orientadora, Prof^a Joelma Soares da Silva. Além disso, o resultado desta pesquisa será utilizado em produções acadêmicas, dentre as quais a construção de artigo científico que será apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso.

Como sua participação na pesquisa não implica em custos, despesas, danos ou represálias para você, não estão previstas formas de ressarcimento nem de indenização. Como o estudo não inclui em seus procedimentos nenhum tipo de tratamento, não estão igualmente previstos acompanhamentos e assistência.

A pesquisadora se coloca à sua disposição para maiores esclarecimentos sobre sua participação. A qualquer momento você poderá recusar a continuar participando da pesquisa e que também poderá retirar o seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer prejuízo.

Dados da pesquisadora responsável:

Nome: Lígia Maria Alencar de Freitas Lima

Instituição: Universidade Federal do Ceará

Endereço: Rua Paulino Nogueira, nº 315 - Benfica

Telefone para contato: (85) 999805102

ATENÇÃO: Se você tiver alguma consideração ou dúvida, sobre a sua participação na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFC/PROPESQ – Rua Coronel Nunes de Melo, 1000 - Rodolfo Teófilo, fone: 3366-8344/46. (Horário: 08:00-12:00 horas de segunda a sexta-feira).

O CEP/UFC/PROPESQ é a instância da Universidade Federal do Ceará responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos.

Tendo ciência da existência do TCLE e dos termos estabelecidos para a sua participação na presente pesquisa, você concorda em participar da pesquisa?

Concordo, de minha livre e espontânea vontade, em participar do estudo sobre “**A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**” e declaro, para os devidos fins, que fui devidamente esclarecido(a) quanto aos objetivos da pesquisa, aos procedimentos aos quais serei submetido(a) e dos possíveis riscos que possam advir de tal participação. Foram garantidos a mim esclarecimentos que venham a solicitar durante a pesquisa e o direito de desistir da participação em qualquer momento, sem que minha desistência implique em qualquer prejuízo a mim. Autorizo assim, a publicação dos dados da pesquisa, a qual me garante o anonimato e o sigilo dos dados referentes à minha identificação.

Não concordo em participar da pesquisa.

APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA

PERFIL DO RESPONDENTE

Neste bloco serão apresentadas as questões a respeito de fatores demográficos e funcionais dos respondentes.

1 - Sexo:

- Masculino
 Feminino

2 - Faixa Etária:

- até 25 anos
 de 26 a 35 anos
 de 36 a 45 anos
 acima de 45 anos

3 - Carreira:

- Docente
 Técnico-Administrativo(a) em Educação

4 - Unidade de lotação:

QUESTIONÁRIO - MEDIDA DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Neste bloco serão apresentadas uma série de itens que descrevem comportamentos referentes a habilidades da inteligência emocional: autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia, sociabilidade.

Escolha a opção que melhor representa sua resposta, utilizando a seguinte escala: 1 = NUNCA, 2 = POUCAS VEZES, 3 = MUITAS VEZES, 4 = SEMPRE.

QUESTÃO	HABILIDADE AUTOCONSCIÊNCIA	1	2	3	4
1	Reconheço meus sentimentos com grande facilidade.				
2	Falo comigo mesmo sobre os meus sentimentos.				
3	Avalio meus sentimentos para compreender o que estou sentindo.				
4	Preocupo-me com o que estou sentindo.				
5	Reconheço em mim sentimentos de alegria e tristeza.				
6	Evito refletir sobre o que estou sentindo.				
7	Evito analisar o que estou sentindo.				
8	Identifico todos os meus sentimentos.				
9	Consigo nomear os sentimentos que marcaram a minha vida.				
10	Reconheço meus sentimentos contraditórios.				
QUESTÃO	HABILIDADE AUTOCONTROLE	1	2	3	4
11	Procuro pensar antes de responder a algo que me desagradou.				
12	Procuro reagir com cautela diante de provocações				
13	Reajo imediatamente diante de uma agressão.				
14	Tenho na ponta da língua uma resposta para um insulto.				
15	Conto até dez antes de responder a um desaforo.				
16	Devolvo na mesma moeda um insulto que recebi.				
17	Falo o que me vem à cabeça				

18	Freio os meus impulsos em uma situação de conflito.				
19	Tomo decisões com base em meu impulsos.				
20	Controlo os sentimentos que me perturbam.				
QUESTÃO	HABILIDADE AUTOMOTIVAÇÃO	1	2	3	4
21	Persisto em meus objetivos mesmo diante de fortes obstáculos.				
22	Enfrento qualquer obstáculo para conseguir o que quero na vida.				
23	Fixo minha atenção nos planos que selecionei para a minha vida.				
24	Ajo com otimismo em relação aos meus projetos.				
25	Oriento minhas ações no presente pelo planos que fiz para o futuro.				
26	Elaboro com entusiasmo um projeto pessoal.				
27	Planejo situações para concretização de meus objetivos.				
28	Duvido da realização das minhas metas futuras.				
29	Tenho entusiasmo com a minha vida				
30	Alcanço os objetivos que estipulo para minha vida				
31	Deixo de realizar projetos importantes para a minha vida.				
32	Dirijo meus sentimentos para agir com sabedoria.				
QUESTÃO	HABILIDADE EMPATIA	1	2	3	4
33	Identifico com facilidade os sentimentos das pessoas.				
34	Sei quando uma pessoa está com problemas mesmo que ela não fale.				
35	Reconheço os sentimentos de uma pessoa através do modo como ela fala.				
36	Reconheço quando uma pessoa está com problemas.				
37	Entendo o que uma pessoa está querendo mesmo que ela não fale.				
38	Identifico as intenções de uma pessoa logo que começa a falar.				

39	Reconheço como um amigo se sente através dos seus gestos não verbais.				
40	Descubro com facilidade o que um amigo está sentindo				
41	Descubro as intenções de uma pessoa pela forma como ela age.				
42	Identifico quando alguém que conheço está com problemas.				
43	Reconheço quando uma pessoa está bem ou não pelo seu tom de voz.				
44	Sei quando um amigo precisa de minha ajuda.				
45	Consigo nomear os sentimentos das pessoas mais próximas.				
46	Identifico os interesses das pessoas com quem convivo.				
QUESTÃO	HABILIDADE SOCIABILIDADE	1	2	3	4
47	Tenho muitos amigos.				
48	Aumento o número de pessoas do meu ciclo de amizades.				
49	Prefiro ter poucos amigos.				
50	Relaciono-me bem com qualquer pessoa.				
51	Trato alguém que acabei de conhecer como se fôssemos velhos amigos				
52	Faço com que as pessoas se sintam bem ao meu lado				
53	Prefiro ficar calado a conversar com pessoas desconhecidas.				
54	Converso animadamente com um desconhecido				
55	Deixo as pessoas à vontade perto de mim.				
56	Encontro alguém conhecido na maioria dos lugares aonde vou.				
57	Prefiro trabalhar sozinho.				
58	Consigo animar qualquer ambiente.				
59	Fico à vontade entre pessoas recém conhecidas.				