

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA  
INTERNACIONAL E DIRECIONAMENTOS FUTUROS**

**EMOTIONAL INTELLIGENCE: ANALYSIS OF INTERNATIONAL SCIENTIFIC  
PRODUCTIONS AND FUTURE DIRECTIONS**

**Thais Flores Ferreira**

Mestranda em Administração – PPGA - UFSM  
thaisflores25@gmail.com

**José Adroaldo Parcianello**

Mestre em Gestão de Organizações Públicas  
parcianello@ufsm.br

**Michel Barboza Malheiros**

Doutorando em Administração – PPGA - UFSM  
malheirosmb@gmail.com

**Gabrielle Loureiro de Ávila Costa**

Doutoranda em Administração – PPGA - UFSM  
Gabrielle.adm01@yahoo.com.br

**Taís de Andrade**

tais0206@gmail.com

Recebido em: 08/05/22  
Aprovado em: 18/07/22

**Resumo**

O presente estudo busca investigar e caracterizar as pesquisas sobre o tema inteligência emocional, a partir da análise de artigos publicados nos últimos 11 anos, compreendendo o período de 2011 a 2021, em periódicos indexados à base internacional *Web Of Science*, das áreas de psicologia e administração. Para isso, foi utilizada a abordagem bibliométrica. Os resultados revelaram a identificação dos principais autores que pesquisam o tema, principais periódicos que publicaram sobre o tema, universidades nas quais os autores são associados, procedimentos metodológicos dos estudos encontrados e, por fim, foi possível estabelecer alguns direcionamentos futuros para outros pesquisadores. Assim, a partir destas características identificadas é possível um maior entendimento sobre a inteligência emocional e os fatores que se associam positivamente com o tema. Ademais, espera-se que este estudo possa servir como um guia para outros pesquisadores sobre os principais aspectos que envolvem a inteligência emocional, à medida que haja a compreensão de que as emoções dos indivíduos interferem positiva e negativamente em seu comportamento.

**Palavras-chave:** Inteligência emocional. Comportamento organizacional. Emoções no trabalho.

**Abstract**



*The present study seeks to investigate and characterize research on the topic of emotional intelligence, based on the analysis of articles published in the last 11 years, covering the period from 2011 to 2021, in journals indexed to the international database Web Of Science, in the areas of psychology and management. For this, the bibliometric approach was used. The results revealed the identification of the main authors who research the topic, main journals that published on the topic, universities in which the authors are associated, methodological procedures of the studies found and, finally, it was possible to establish some future directions for other researchers. Thus, from these identified characteristics it is possible to have a better understanding of emotional intelligence and the factors that are positively associated with the theme. Furthermore, it is hoped that this study can serve as a guide for other researchers on the main aspects involving emotional intelligence, as there is an understanding that individuals' emotions interfere positively and negatively in their behavior.*

**Keywords:** Emotional intelligence. Organizational behavior. Emotions at work.

## 1 INTRODUÇÃO

Os primeiros estudos voltados para o campo da Administração, principalmente os desenvolvidos por Frederick Taylor, sobre os princípios da gestão científica, foram considerados muito mecanicistas e são criticados até os dias de hoje por não considerarem o elemento humano ao longo do processo de produção (TURAN, 2015). Em contraste, surgiram outros pesquisadores que apresentaram um novo direcionamento para as teorias administrativas e desencadearam o movimento das Relações Humanas. A partir disso, o trabalhador passa a ser notado e reconhecido como um ser pensante, que possui sentimentos, emoções e desejos (CIPOLETA, 2016; KIM; PARK, 2020).

Graças ao desenvolvimento de tais teorias e a maior ênfase no elemento humano, hoje diversas empresas possuem a consciência de que as emoções influenciam direta e indiretamente na execução do trabalho, uma vez que, emoções como ansiedade, raiva e angústia, são capazes de sabotar as relações interpessoais e interferir no desempenho profissional do indivíduo (GOLEMAN; BOYATZIS; MCKEE, 2018). Por volta da década de 1990, demandava-se algo que explicasse as emoções dos indivíduos e o desenvolvimento de habilidades para adaptá-las às situações e que não deixasse com que interferissem no desempenho do trabalhador. Assim, surgiram uma série de estudos sobre a inteligência emocional (CARMELLI, 2003; KIM; PARK, 2020).

Entende-se por inteligência, um amplo conjunto de habilidades mentais, podendo assim dizer que a inteligência emocional se concentra na habilidade de “[...] reconhecer e usar os próprios estados emocionais e dos outros para resolver problemas e regular o comportamento” (SALOVEY; MAYER, 1990, p. 189). Inspirada na Teoria das Inteligências Múltiplas de Gardner, a inteligência emocional surge a partir da inteligência pessoal, que é dividida em interpessoal e intrapessoal, sendo que a primeira envolve a compreensão das outras pessoas, relacionar-se bem com elas e ter empatia, e a segunda se refere à capacidade de compreender a si mesmo, considerando o acesso à própria vida emocional (MACIEL, 2012). Baseado nisso, pode-se dizer que “[...] a inteligência emocional é um subconjunto das inteligências pessoais de Gardner” (SALOVEY; MAYER, 1990, p. 189).

Goleman (2015) destaca que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e busca profissionais que possuam altos níveis de inteligência emocional. Os empregadores estão em busca de algo mais, que vá além de aptidões técnicas ou intelectuais, aumentando assim a busca por pessoas que saibam trabalhar facilmente em equipe, que se comunicam de forma clara e objetiva, capaz de se adaptar a mudanças, que consiga estabelecer bons relacionamentos interpessoais, pensar e resolver problemas sob pressão. Cipoleta (2016) ainda complementa, que o profissional que conseguir desenvolver autoconhecimento, alto nível de inteligência emocional

e saber fazer uso da intuição, estará um passo à frente nos processos seletivos das melhores organizações (KIM; PARK, 2020).

Considerando a relevância da temática para o campo organizacional e para o desenvolvimento profissional dos indivíduos, têm-se como problema de pesquisa a seguinte questão: Como está caracterizada a produção científica internacional sobre o tema inteligência emocional em periódicos da área de psicologia e administração?

Com base neste problema, o presente estudo busca investigar e caracterizar as pesquisas sobre o tema inteligência emocional, a partir da análise de artigos publicados nos últimos 11 anos, compreendendo o período de 2011 a 2021, em periódicos indexados à base internacional *Web Of Science*, das áreas de psicologia e administração.

Este estudo se justifica pelo crescente interesse de investigação deste campo nos estudos organizacionais positivos, pois de acordo com Demo *et al.* (2022), é partilhado o entendimento que este campo se revela como um caminho para investigações focadas em melhorar as organizações, considerando as suas forças internas. Assim, as características identificadas possibilitam maior compreensão acerca da temática, dimensões de estudo, as principais evidências empíricas dos estudos e, principalmente, como os aspectos emocionais se revelam como fatores essenciais para a compreensão do comportamento humano nas organizações e as relações sociais e interpessoais.

## 2 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

As emoções surgem em resposta a eventos internos ou externos, com um significado positivo ou negativo para o indivíduo (SALOVEY; MAYER, 1990), são elas que orientam o indivíduo diante de situações difíceis e quando há a necessidade de tomar uma decisão extremamente importante para deixar a cargo somente do intelecto (GOLEMAN, 2012). Na teoria sobre inteligência emocional, as respostas emocionais podem surgir de forma organizada adaptativa ou, então, como algo que pode transformar as interações pessoais e sociais e torná-las enriquecedoras (SALOVEY; MAYER, 1990). Salovey e Mayer (1990) foram os primeiros a utilizarem o termo “inteligência emocional” estabelecendo sua composição por três categorias de habilidades adaptativas: avaliação e expressão da emoção, regulação da emoção e utilização das emoções para resolução de problemas, conforme o Quadro 1.

**Quadro 1** – Habilidades adaptativas da inteligência emocional

Habilidades adaptativas	Conceito
<b>Avaliação e expressão da emoção</b>	<u>Avaliação e expressão da emoção em si mesmo</u> e <u>avaliação das emoções dos outros</u> . O primeiro pode ainda ser subdividido em verbal (as emoções são expressas pela língua) e não verbal (as emoções são expressas pelo comportamento). O segundo é subdividido em habilidades de percepção não verbal (expressões faciais) e empatia (capacidade de compreender as emoções dos outros e revivê-las por si mesmo).
<b>Regulação da emoção</b>	Regulação emocional em si mesmo (monitoramento, avaliação e ação para mudar o humor) e regulação emocional nos outros (regular e alterar o estado afetivo e reações dos outros).
<b>Utilização das emoções para resolução de problemas</b>	Planejamento flexível, pensamento criativo, atenção redirecionada e motivação.

Fonte: Salovey e Mayer (1990).

Apesar de Salovey e Mayer (1990) terem dado luz aos conceitos sobre inteligência emocional, o construto se difundiu somente após a publicação do livro “Inteligência Emocional” de Daniel Goleman. O autor conceitua a inteligência emocional como sendo “[...] a capacidade de criar motivações para si próprio e de persistir num objetivo apesar dos percalços; de controlar impulsos e saber aguardar pela satisfação de seus desejos; de se manter em bom estado de espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; de ser empático e autoconfiante” (GOLEMAN, 2012, p. 58).

Para o autor, a inteligência emocional define o potencial das pessoas para aprender habilidades práticas, que são baseadas em cinco competências: autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidade social (GOLEMAN, 2011; KIM; PARK, 2020). Deste modo, pode-se dizer que as três primeiras competências estão relacionadas a questões intrapessoais e as duas últimas a questões interpessoais, conforme o Quadro 2.

**Quadro 2 – Competências da inteligência emocional**

Competências da IE		Conceito
Intrapessoais	<b>Autoconsciência</b>	É a capacidade de conhecer a si mesmo, ter atenção ao que está sentindo internamente, permitindo identificar e nomear as emoções percebidas.
	<b>Autogestão</b>	É a capacidade de controlar a si mesmo e não permitir-se virar escravo das próprias emoções, ou seja, administrar as próprias emoções e evitar comportamentos impulsivos que podem prejudicá-lo.
	<b>Automotivação</b>	Reúne sentimentos como entusiasmo, persistência e prazer no que é feito. Pessoas motivadas costumam ser otimistas, manter fortes expectativas de que tudo dará certo e persistem mesmo diante de dificuldades e frustrações.
Interpessoais	<b>Empatia</b>	É a capacidade de perceber o que outras pessoas sentem analisando o tom de voz, expressões faciais ou comportamento, sem que elas precisem dizer alguma coisa.
	<b>Habilidade Social</b>	É a capacidade de se relacionar com outras pessoas e gerir bem tais relacionamentos, apoiar as habilidades de outras pessoas através de <i>feedbacks</i> e orientação, estimular mudanças e cooperação.

Fonte: Elaborado com base em Goleman (2012).

Algumas competências possuem relação entre si, por exemplo, a automotivação está relacionada com a autogestão, uma vez que as pessoas exercem o controle sobre os fatos de suas vidas, conseqüentemente também se sentirão mais preparadas para enfrentar os desafios que surgem. A empatia também se apoia em outras competências, como a autoconsciência e a autogestão, pois quanto mais o indivíduo for consciente das próprias emoções, melhor ele poderá compreender as emoções dos outros (GOLEMAN, 2012). Além do mais, a motivação e a empatia também contribuem para o desenvolvimento de habilidades sociais, visto que pessoas empáticas conseguem entender os sentimentos dos outros e quando motivadas costumam ser positivas, refletindo seu brilho nas conversas e nos encontros sociais (GOLEMAN, 2015).

Estudos revelam que a inteligência emocional possui impacto positivo em alguns fatores organizacionais, como confiança (RODRIGUES; REBELO, 2021), satisfação (GREENIDGE; DEVONISH; ALLEYNE, 2014), engajamento no trabalho (HANSEN *et al.*, 2018), liderança (JENA; PRADHAN, 2018; ABDULLAHI; ANFARO; ANYIGBA, 2020) e outros. Para Rodrigues e Rebelo (2021), trabalhadores com alta inteligência emocional desenvolvem níveis maiores de confiança com relação aos seus colegas e, conseqüentemente, obterão maiores níveis de desempenho individual em suas tarefas. No que concerne à liderança, as evidências empíricas de Abdullahi, Anfaró e Anyigba (2020) revelam que a inteligência emocional apresenta um efeito positivo sobre o estilo da liderança autocrático, reduzindo os efeitos negativos que este estilo pode gerar nas equipes e relações de trabalho.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como o objetivo consiste na investigação e caracterização sobre as publicações acerca do tema Inteligência Emocional, será realizada uma pesquisa bibliométrica, que consiste em um processo de mensuração, a fim de quantificar o número de autores, artigos, citações, revistas, temas, instituições ou países que publicam sobre determinado tema (SOARES; PICOLLI; CASAGRANDE, 2018).

Assim, a investigação de artigos sobre essa temática ocorreu a partir do levantamento de artigos sobre inteligência emocional, publicados entre 2011 e 26 de agosto de 2021, nos periódicos internacionais mais relevantes das áreas de administração e psicologia, indexados à base de dados *Web Of Science* (WOF). Uma vez definida a base de dados, partiu-se para a escolha da palavra-chave, que caracterizou o primeiro filtro para a seleção dos artigos, neste caso foi

utilizada a expressão “*emotional intelligence*”. Uma vez definida a base de dados e a palavra-chave, partiu-se para a seleção dos periódicos que surgiram a partir dos primeiros filtros de pesquisa. Seguindo os passos da pesquisa de Costa e Andrade (2015), optou-se pela seleção de uma amostra de periódicos internacionais mais relevantes, desta forma, o critério de seleção envolveu a catalogação pelo *Scimago Journal & Country Rank*. Para cada área pesquisada, administração (*management*) e psicologia (*psychology applied*), selecionaram-se os três periódicos com maior fator de impacto (FI). Além disso, atendendo ao mesmo critério, foram selecionados também os três periódicos mais relevantes comuns às duas áreas (COSTA; ANDRADE, 2015). Como o fator de impacto é publicado anualmente, é importante ressaltar que 2020 foi o ano-base utilizado neste estudo.

Assim sendo, foram selecionados nesta primeira etapa 38 artigos, que apresentavam no título, resumo ou conjunto de palavras-chave, a expressão “*emotional intelligence*”. Após a leitura integral dos artigos pré-selecionados, vinte e dois deles foram descartados, pois versavam sobre assuntos que não estavam relacionados com as abordagens específicas de inteligência emocional. Por consequência, dois periódicos acabaram sendo descartados, um de cada área, pois nenhum dos seus artigos possuíam abordagens relacionadas ao tema. Assim, obteve-se a relação apresentada na Tabela 1.

**Tabela 1** – Periódicos selecionados, fatores de impacto (internacionais) e número de artigos selecionados

<b>ÁREA: MANAGEMENT</b>			
PERIÓDICOS	FI	5 ANOS FI	NÚMERO DE ARTIGOS
<i>Academy of Management Journal</i>	11.193	10.517	2
<i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*</i>	9.807	8.281	2
<b>Total</b>			<b>4</b>
<b>ÁREA: PSYCHOLOGY APPLIED</b>			
PERIÓDICOS	FI	5 ANOS FI	NÚMERO DE ARTIGOS
<i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*</i>	9.807	8.281	2
<i>Journal of Applied Psychology*</i>	6.522	5.652	9
<b>Total</b>			<b>11</b>
<b>ÁREA: PERIÓDICOS COMUNS ÀS DUAS ÁREAS</b>			
PERIÓDICOS	FI	5 ANOS FI	NÚMERO DE ARTIGOS
<i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*</i>	9.807	8.281	2
<i>Journal of Management</i>	7.491	7.010	3
<i>Journal of Applied Psychology*</i>	6.522	5.652	9
<b>Total</b>			<b>14</b>
<b>TOTAL GERAL</b>			<b>29</b>
*Artigos repetidos			(-13)
<b>TOTAL</b>			<b>16</b>

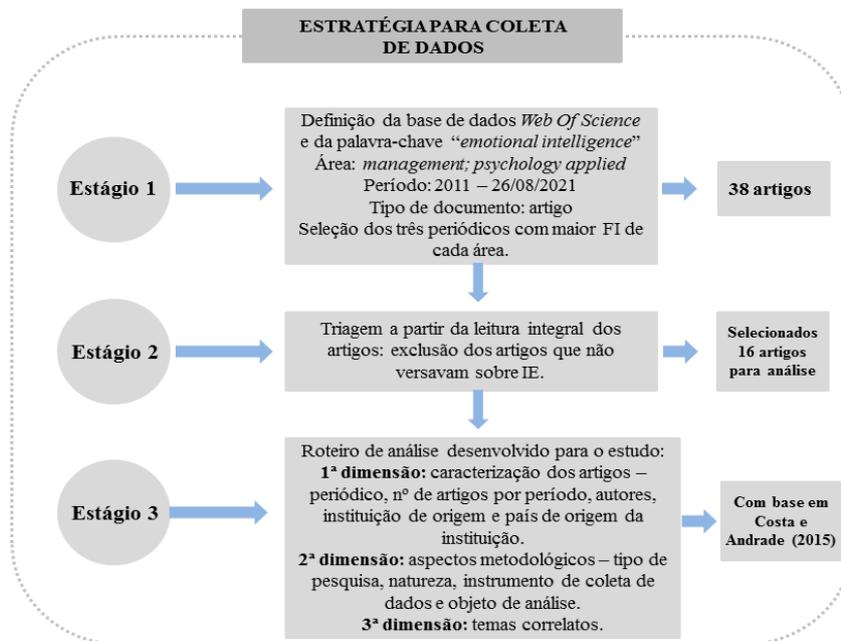
Fonte: Dados da pesquisa.

A partir disso, um total de 16 artigos formou o universo de análise. Observa-se pelo Quadro 3, que alguns periódicos se repetem nas duas áreas e na seleção dos periódicos comuns às duas áreas, por isso foi realizada a subtração destes artigos para se chegar a um total para análise. Após esta etapa, os 16 artigos foram analisados com base em um roteiro utilizado por Costa e Andrade (2015), composto por três dimensões. A primeira dimensão diz respeito a uma caracterização geral da produção, onde foi realizada uma relação dos periódicos, número de artigos por período, a classificação dos autores e identificação de suas instituições de origem e o

país de origem dessas instituições. A segunda dimensão envolve aspectos de caráter metodológico, onde foram classificados os procedimentos metodológicos de pesquisa quanto a sua abordagem, tipo de pesquisa, natureza, instrumentos utilizados para coleta de dados e objeto de análise. Por fim, a terceira dimensão compreende as temáticas associadas aos estudos sobre inteligência emocional e as principais contribuições da produção analisada.

Os estágios de análise dos artigos podem ser observados na Figura 1.

**Figura 1** – Desenho da pesquisa



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Os artigos encontrados no primeiro estágio foram analisados e classificados por dois pesquisadores de acordo com os critérios estabelecidos. Em alguns artigos não foi possível identificar a especificação de alguns aspectos metodológicos utilizados, sendo necessária a interpretação e análise dos pesquisadores para realizar a classificação. Por fim, ressalta-se que os artigos teóricos foram analisados considerando somente a primeira dimensão, devido à ausência das outras categorias analíticas.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E AUTORIA

Os resultados permitiram a identificação de 16 artigos que abordaram o tema inteligência emocional, no período correspondente a janeiro de 2011 e agosto de 2021, nos periódicos internacionais pesquisados. A partir da pesquisa, 5 artigos caracterizaram-se como ensaios teóricos e 11 como estudos empíricos. A análise dos artigos que abordaram sobre o tema IE teve como foco quatro periódicos das áreas de administração e psicologia. Na Tabela 2 é apresentada a relação desses periódicos internacionais e o número de artigos publicados por período.

**Tabela 2** – Relação dos periódicos e artigos publicados por período

PERIÓDICO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL	%
-----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	---

<i>Academy of Management Journal</i>			1	1								2	12,5
<i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>				1			1					2	12,5
<i>Journal of Applied Psychology</i>	2	1		1	2		1	1	1			9	56,2
<i>Journal of Management</i>		1	2									3	18,8
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir da Tabela 2 constatou-se que mais da metade dos artigos analisados foram publicados no periódico *Journal Of Applied Psychology* (56,2%) que possui como foco a publicação de investigações que contribuam para a compreensão de fenômenos psicológicos cognitivos, motivacionais, afetivos e comportamentais em ambientes organizacionais. Percebe-se também, que as publicações sobre a temática ficaram estáveis, os anos onde houve um maior número de publicações foram 2013 e 2014, com apenas três artigos em cada período, e aponta-se um destaque para os anos de 2016, 2020 até agosto de 2021, onde não tiveram artigos publicados sobre a temática neste período. A fim de identificar os pesquisadores que se dedicaram às pesquisas relacionadas à temática, são apresentados na Tabela 3 os autores que publicaram nos periódicos consultados e o respectivo país de origem de suas instituições.

**Tabela 3** – Autores, país de origem das instituições e número de artigos publicados

AUTORES	PAÍS DE ORIGEM DAS INSTITUIÇÕES	Nº DE ARTIGOS PUBLICADOS
Jason J. Dahling ( <i>The College of New Jersey</i> )	Estados Unidos	1
Richard P. Bagozzi ( <i>Universidade de Michigan</i> )	Estados Unidos	1
Donald H. Kluepfer ( <i>Northern Illinois University</i> )	Estados Unidos	1
Stéphane Côté ( <i>Universidade de Toronto</i> )	Canadá	1
Neal M. Ashkanasy ( <i>Universidade de Queensland</i> )	Austrália	1
Yuntao Dong ( <i>Universidade de Connecticut</i> )	Estados Unidos	1
Adam M. Grant ( <i>Universidade da Pensilvânia</i> )	Estados Unidos	1
Dana L. Joseph ( <i>Universidade Central Florida</i> )	Estados Unidos	1
Crystal IC Chien Farh ( <i>University of Maryland College Park</i> )	Estados Unidos	1
Ilios Kotsou ( <i>Universidade Catholique de Louvain</i> )	Bélgica	1
Oliver J. Sheldon ( <i>Universidade Rutgers</i> )	Estados Unidos	1
Paul R. Sackett ( <i>Universidade de Minnesota</i> )	Estados Unidos	1
Michael R. Parke ( <i>Universidade de Maryland</i> )	Estados Unidos	1
Katja Schlegel ( <i>Universidade de Berna</i> )	Suíça	1
Myriam N. Bechtoldt ( <i>Goethe-University</i> )	Alemanha	1
Bonnie Hayden Cheng ( <i>Universidade Politécnica de Hong Kong</i> )	China	1
<b>Total</b>		<b>16</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir desta análise, percebe-se que todos os autores possuem apenas um artigo publicado sobre a temática IE, no período entre 2011 e 2021, nos periódicos selecionados. Porém,

deve-se ter a prudência de considerar, que estes autores podem ter artigos divulgados em outros meios não incluídos neste estudo, uma vez que, realizou-se a busca por artigos publicados somente nos três periódicos com maior fator de impacto de cada área.

Observa-se que a maioria dos autores (68,75%) possui vínculo com universidades norte-americanas, apenas cinco deles (31,25%) pertencem a universidades de outros continentes, sendo três autores do continente europeu, e apenas um da Ásia e um da Oceania. Considerando este panorama, percebe-se que há uma concentração de publicações sobre o tema IE em instituições dos Estados Unidos. Esses dados podem auxiliar grupos de pesquisa de instituições a encontrarem outros grupos que já realizam trabalhos relacionados à temática, como também estimular pesquisadores de outros países não citados, a desenvolverem investigações sobre IE considerando novos contextos.

#### 4.2 CARACTERIZAÇÃO METODOLÓGICA DOS ESTUDOS SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Nesta subseção, foram considerados apenas os 11 estudos empíricos que resultaram da etapa de coleta de dados, uma vez que os artigos teóricos não possuem as categorias de análise relacionadas aos aspectos metodológicos e aos temas correlatos que serão abordados nesta subseção. Logo, procurou-se identificar o perfil metodológico dessas pesquisas, considerando a sua abordagem, o tipo de pesquisa, natureza, instrumentos de coleta de dados e objeto de análise. A Tabela 4 sintetiza os resultados obtidos ao apresentar a classificação metodológica dos estudos analisados.

**Tabela 4** – Aspectos metodológicos e número de artigos publicados

CLASSIFICAÇÃO	MÉTODO	Nº DE ARTIGOS	%
ABORDAGEM	Quantitativa	8	72,73%
	Quantitativa - qualitativa	3	27,27%
TIPO DE PESQUISA	Experimental	2	18,18%
	Survey	8	72,73%
	Não identificado	1	9,09%
NATUREZA DA PESQUISA	Exploratória	5	45,45%
	Descritiva	7	63,64%
INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	Questionário	8	72,73%
	Multimétodos	3	27,27%

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Em relação à abordagem da pesquisa, têm-se a predominância de estudos quantitativos (72,73%). Destaca-se que apenas 27,27% dos estudos utilizaram o método misto (quantitativa e qualitativa) e não se obteve investigações com abordagem qualitativa. Percebe-se que os autores possuem preferência por abordagens quantitativas de pesquisa e quando ousam utilizar a abordagem qualitativa, fazem-na no desenvolvimento de estudos de métodos mistos. Uma provável explicação para essa primazia se dá pela razão do enfoque quantitativo gerar uma impressão de maior segurança durante o processo de investigação, uma vez que o pesquisador coleta os dados já com a clareza sobre as perguntas de pesquisa e suas respectivas hipóteses. Enquanto que em estudos com enfoque qualitativo, isso já ocorre de forma mais dinâmica, as perguntas e as hipóteses podem ser formuladas antes, durante e depois da coleta e da análise dos dados, envolvendo maior complexidade e flexibilidade durante todo processo (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

No que diz respeito ao tipo de pesquisa, percebe-se a dominação da pesquisa *survey* (72,73%) seguido pela pesquisa experimental (18,18%). Cabe salientar que um estudo, que por sua vez, não tinha o tipo de pesquisa definido no artigo, foi denominado como “Não identificado”. Nomeou-se essa categoria, seguindo os passos de Malheiros *et al.* (2020), com o objetivo de não

comprometer o desenvolvimento da pesquisa fornecendo uma informação errada para fazer sua definição.

Quanto à natureza da pesquisa, se sobressaíram os estudos descritivos (63,64%), seguido da pesquisa exploratória (45,45%). Acerca dos instrumentos de coleta de dados, evidenciou-se a dominância dos questionários (72,73%). Identificou-se também a opção por multimétodos (27,27%). Considerando a expressividade na utilização de questionários para coleta de dados, examinou-se a autoria dos modelos utilizados nos artigos que compõem este levantamento. Apresentam-se na Tabela 5, os autores identificados nos artigos.

**Tabela 5** – Autores dos instrumentos de coleta de dados e número de artigos que o utilizaram

AUTOR DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS (MODELO)	NÚMERO DE ARTIGOS
Wong e Law (2002)	1
Mayer, Salovey e Caruso (2002)	4
Mayer, Salovey, Caruso e Sitarenios (2003)	1
MacCann e Roberts (2008)	1
Petrides e Furnham (2006)	1
Petrides, Niven e Mouskounti (2006)	1
Schlegel e Mortillaro (2018)	1
Nowicki e Duke (2001)	1

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Com relação à autoria dos modelos, a Tabela 5 permite analisar que o modelo de Mayer Salovey e Caruso (2002) foi o mais utilizado durante o período analisado, aparecendo em 4 dos 11 trabalhos analisados. Cabe ressaltar, que nem todos os instrumentos utilizados serviram para medir a IE completa, alguns deles como dos autores MacCann e Roberts (2008) e Nowicki e Suke (2001), são instrumentos que medem apenas uma das dimensões da IE, nesses casos analisavam somente a dimensão de gerenciamento e reconhecimento das emoções respectivamente.

Por último, em relação ao objeto de análise, constatou-se a predominância de estudos com foco nos indivíduos, compreendendo a totalidade dos trabalhos empíricos analisados. Ressalta-se que dentre esses estudos, a maioria aplicou a pesquisa com estudantes de cursos de graduação ou MBA (63,64%), sendo os demais estudos com funcionários de uma organização específica, com profissionais da saúde e policiais, com indivíduos interessados em aumentar a sua competência emocional, e um último estudo realizado com clientes de uma instituição de ensino que oferta treinamentos.

#### 4.3 TEMAS CORRELATOS E CONTRIBUIÇÕES DOS ESTUDOS SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A partir da análise, foi possível identificar os temas que estão sendo trabalhados juntamente com a inteligência emocional, obtendo-se desta forma 20 temas diferentes. Cabe salientar que os temas *feedback*, trabalho emocional, afeto e desempenho no trabalho foram os mais utilizados, uma vez que os mesmos foram mencionados em mais de um estudo. Com base nisso, a Figura 2 apresenta os temas relacionados ao tema investigado neste estudo.

**Figura 2** – Temas relacionados à inteligência emocional



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Quanto à temática IE associada à orientação de *feedback*, os autores Dahling, Chau e O'Malley (2012) realizaram um estudo com 147 alunos de graduação empregados e matriculados em cursos de psicologia, para verificar a possível correlação existente entre os dois constructos. Utilizando a Escala de IE de Wong e Law (2002) e a Escala de Orientação do *Feedback* de Linderbaum e Levy (2010), os autores demonstraram que a orientação de *feedback* tem relação moderada com a IE. Para pesquisas futuras, os autores sugerem o uso de uma medida de IE baseada no desempenho, como o MSCEIT, o que pode esclarecer melhor as relações entre IE e orientação de *feedback*.

Quanto a IE associada à intenção de rotatividade e afeto, Dong, Seo e Bartol (2011) realizaram um estudo com 214 gerentes em início de carreira e descobriram que a IE evitou que sentimentos desagradáveis dos funcionários se transformassem em intenções de rotatividade, deste modo, o aumento de rotatividade estava relacionado apenas a funcionários com baixa IE. Os resultados deste estudo demonstraram que a IE pode ajudar os funcionários a lidar melhor com seus sentimentos. Os autores destacam que conforme os gerentes se tornam mais experientes, eles podem aumentar a sua capacidade de lidar com desafios maiores, com isso, sugerem que investigações futuras utilizem uma amostra com participantes em diferentes estágios de carreira e níveis hierárquicos gerenciais distintos.

Grant (2013) estudou sobre como as emoções estimulam os funcionários a expressarem a sua voz, principalmente quando ocorrem emoções negativas, tais como frustração, raiva e insatisfação, que acabam comprometendo a capacidade de usar a voz de maneira construtiva. Seu estudo foi realizado com 100 funcionários de uma empresa de optometria, os resultados demonstraram que funcionários com forte conhecimento de regulação emocional falam com mais frequência e usam de estratégias de regulação para expor ou não as suas emoções. Cabe ressaltar que aqui o autor focou somente em uma das dimensões da IE, o mesmo faz um destaque para importância de pesquisas futuras examinarem se as demais dimensões da IE também têm relevância à incidência e consequências da voz.

O estudo de Kluemper, DeGroot e Choi (2011) também fez relações analisando somente uma dimensão da IE, o gerenciamento das emoções. A partir dos resultados, é sugerido que pesquisas futuras realizem uma avaliação mais profunda da capacidade de gerenciamento das

emoções, utilizando apenas esta dimensão da IE ao invés do construto inteligência emocional completo, uma vez que essa dimensão teve relação mais forte do que o amplo construto de IE na previsão de desempenho na tarefa, comportamento de cidadania organizacional e desvio no local de trabalho em trabalhos que envolvem um alto nível de trabalho emocional. Além disso, essa descoberta incentiva à possibilidade do uso da sub-escala do MSCEIT de 21 itens sobre o gerenciamento de emoções nos processos de seleção de pessoas. Porém, cabe ressaltar, que estes resultados foram obtidos considerando trabalhos com alto nível emocional, o que não quer dizer que as outras dimensões da IE devam ser ignoradas, uma vez que para outros cargos, as demais dimensões podem ser tão importantes quanto à dimensão de gerenciamento das emoções.

Em um estudo realizado por Farh, Seo e Tesluk (2012) com 212 profissionais de várias organizações e setores, associando à temática IE, eficácia do trabalho em equipe e desempenho no trabalho em contextos que envolvem altas demandas de trabalho emocional, os resultados demonstraram que a IE se relacionava positivamente com a eficácia do trabalho em equipe, o que por consequência aumentava o desempenho no trabalho. Contudo, os autores ainda incentivam que investigações futuras continuem buscando moderadores e possíveis vínculos existentes entre IE e desempenho, a fim de aprofundar a compreensão de como e quando a IE desempenha um papel importante nas organizações.

A pesquisa de Kotsou, Nelis, Grégoire e Mikolajzak (2011) investigou a possibilidade de aumentar a Competência Emocional (CE) na vida adulta. Para isso realizaram um experimento com um grupo de intervenção e outro de controle, onde o grupo de intervenção frequentou um programa de 15 horas focado na aprendizagem de competências emocionais. Os participantes preencheram medidas de IE, satisfação com a vida, estresse percebido, queixas somáticas, qualidade das relações interpessoais e capacidade cognitiva, antes da intervenção, um mês após a intervenção e um ano após a intervenção. Os resultados apoiaram a noção de que a CE pode ser treinada e melhorada na vida adulta, com benefícios significativos para o ajustamento psicológico, somático e social. Realizando uma comparação entre os dois grupos, o que realizou o treinamento mostrou uma melhora significativa na CE associada a uma diminuição do estresse percebido e objetivo, diminuição de queixas somáticas e uma melhora na qualidade das relações sociais. Contudo, os autores apontam ainda que pesquisas futuras podem verificar se o treinamento em CE contribui para a prevenção do esgotamento profissional e se beneficia funcionários de trabalhos com alto nível emocional, como também analisar se o uso de um marcador biológico pode agregar valor a esse tipo de pesquisa.

Sheldon, Dunning e Ames (2013) examinaram se o Efeito *Dunning-Krugger* (superestimação das habilidades) se estende a avaliações de IE e sobrevive ao *feedback* explícito sobre o desempenho. Conforme previsto em suas hipóteses, os resultados apontaram que os participantes com menor IE superestimam amplamente sua capacidade e desempenho no teste MSCEIT, ou seja, as análises de regressão evidenciaram que a superestimação disparou conforme o desempenho piorava. Além disso, os resultados demonstraram que os participantes com baixo desempenho eram mais propensos a questionar a precisão do MSCEIT e a relevância da IE, buscando encontrar múltiplas rotas de fuga para evitar a aceitação de um *feedback* negativo. Os autores sugerem que pesquisas futuras explorem formas de desarmar essa postura defensiva que pessoas com baixo desempenho costumam adotar ao receberem *feedback* sobre os seus déficits.

Em um estudo relacionando duas dimensões da IE (regulação da emoção e facilitação da emoção) com a criatividade, Parke, Seo e Sherf (2014) tinham como objetivo explicar o papel que a IE desempenha na criatividade dos funcionários. Utilizando uma amostra de 177 profissionais em início de carreira, esse estudo apontou evidências iniciais de que a capacidade de regulação emocional ajuda os funcionários a traduzir o afeto positivo em maiores níveis de criatividade no trabalho. Para investigações futuras, sugere-se a verificação dessas relações com profissionais de outros cargos e em outros contextos de trabalho.

Bagozzi *et al.* (2013) sob uma perspectiva da neurociência, realizaram um experimento para verificar a possível relação entre a dimensão empatia da IE com o Maquiavelismo. As descobertas apoiaram que os maquiavélicos se sintonizam mais com as emoções negativas dos outros do que os não-maquiavélicos, o que pode facilitar a manipulação de outras pessoas. Com

isso, os autores sugerem que pesquisas futuras investiguem também o papel das emoções positivas na empatia e se estas possuem também relação com o maquiavelismo.

Por fim, a partir da análise dos artigos, localizou-se uma pesquisa que apresenta um novo teste de IE, baseado em desempenho, que visa especificamente o contexto do local de trabalho, os autores Schlegel e Mortillaro (2018) denominaram-no de *Geneva Emotional Competence Test* (GECO). Foram realizados cinco estudos com amostras diversas, em três idiomas diferentes, obtendo-se suporte para a boa qualidade psicométrica. Apesar disso, os autores ressaltam diversas limitações sugerindo que pesquisas futuras, realizem estudos tais como: com profissionais de vários domínios diferentes e que se examine se as propriedades psicométricas são influenciadas pelas características da amostra. Com base nos resultados obtidos a partir da análise dos artigos empíricos, a Figura 3 apresenta as principais constatações deste estudo.

**Figura 3 – Principais resultados da pesquisa**

PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	
ROTEIRO DE ANÁLISE	PRINCIPAIS RESULTADOS
AUTORIA	Autores de universidades norte-americanas
ABORDAGEM METODOLÓGICA	Quantitativa
TIPO DE PESQUISA	Survey
NATUREZA DA PESQUISA	Descritiva
INSTRUMENTO DE COLETA	Questionário
MODELO MAIS UTILIZADO	Mayer, Salovey e Caruso (2002)
OBJETO DE ANLISE	Indivíduos
TEMÁTICA ASSOCIADA	Feedback, trabalho emocional, afeto e desempenho no trabalho

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme apresentado na Figura 3, a maioria dos artigos empíricos publicados no âmbito internacional, sobre IE entre 2011 e agosto de 2021, é de autores de universidades norte-americanas, sendo a maioria de abordagem quantitativa, com maior expressividade a pesquisa *survey*, com natureza descritiva e utilização de questionário como instrumento de coleta de dados. O modelo mais utilizado é o proposto por Mayer, Salovey e Caruso (2002) e o objeto de análise predominante foram indivíduos. Quanto as temáticas associadas, verificou-se uma associação mais frequente da IE com *feedback*, trabalho emocional, afeto e desempenho no trabalho.

#### 4.4 DIRECIONAMENTOS PARA PESQUISAS FUTURAS

Além das sugestões para pesquisas futuras dos artigos empíricos destacadas anteriormente, apresenta-se também, algumas direções para pesquisas sugeridas por autores dos artigos teóricos selecionados para análise. Em seu ensaio teórico sobre IE nas organizações, Côté (2014) sugere que novos estudos podem avançar e muito na compreensão e no significado da IE. A autora afirma isso levando em consideração que o modelo da IE de Mayer e Salovey (1997) não é definitivo, foi apoiado na revisão da literatura disponível na época. Novas descobertas podem propor novas dimensões ao constructo, como também aprimorar a definição de IE. Além disso, destaca-se a necessidade da criação de novas medidas de IE mais abrangentes, uma vez que o MSCEIT possui muitas limitações. Por fim, novas investigações podem explorar condições ou contextos em que a IE pode ser prejudicial, como por exemplo, quando identificar as emoções de outras pessoas pode ser prejudicial para o indivíduo.

Joseph, Jin, Newman e O'Boyle (2014) e Ashkanasy e Dorris (2017) sugerem que pesquisadores devem considerar o papel desempenhado pelo contexto em estudos que envolvem emoções no ambiente organizacional. Desta forma, novas pesquisas podem investigar a influência do contexto de trabalho na IE, especialmente em pesquisas interculturais, analisando o tipo de trabalho e o perfil das pessoas envolvidas. Por último, outra possibilidade de estudo é apontada por Cheng e McCarthy (2018), os autores sugerem que novas pesquisas considerem realizar

associações entre as diferentes dimensões da IE e ansiedade no local de trabalho. Ou então, investigar o impacto direto da IE na ansiedade no local de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo investigar e caracterizar as pesquisas sobre o tema IE, realizando a análise de artigos publicados nos últimos 11 anos, compreendendo o período de 2011 a 2021, em periódicos indexados à base internacional *Web Of Science*, das áreas de psicologia e administração.

Os estudos sobre IE ainda são recentes, o construto começou a ser explorado por volta da década de 90 e as pesquisas sobre essa temática demonstram-se um pouco tímidas. Obteve-se apenas 16 estudos relacionados ao tema no período correspondente, o que confirma a existência de uma demanda por estudos sobre IE, uma vez que existem diversas possibilidades de estudos que explorem mais a fundo o constructo, conforme sugerido por Côté (2014), os pesquisadores podem buscar avançar desenvolvendo novos ramos da IE, por exemplo, como também relacionando a IE com outros constructos e contextos, conforme sugerido por outros autores. Além disso, os resultados evidenciaram a emergência na exploração da temática, principalmente na área da administração, uma vez que os periódicos que mais publicam sobre o tema, são da área de psicologia.

Apurou-se também que a maioria dos artigos utiliza abordagem quantitativa, não aprofundando análises que permitam uma maior compreensão sobre a IE, sugerindo a necessidade de estudos com abordagem qualitativa. Isso colabora com a visão de Lindebaum (2016) que considera que a investigação qualitativa é apropriada em alguns tipos de estudos, pois oferece a possibilidade de explorar aspectos emocionais de maneira que os estudos quantitativos não conseguem.

Apesar de a temática possuir grande relevância para o ambiente organizacional, percebe-se que poucos são os estudos aplicados neste contexto. Isso pode estar relacionado à necessidade de instrumentos mais abrangentes que envolvam todo o domínio da IE, considerando as limitações do MSCEIT (CÔTÉ, 2014). Espera-se daqui para frente uma mudança de cenário e que surjam novos estudos aplicados ao contexto organizacional. Nesse sentido, um achado interessante neste estudo, é que Schlegel e Mortillaro (2018) desenvolveram um instrumento (GECó), baseado em desempenho e que visa especificamente o contexto do local de trabalho.

Deste modo, os resultados dos estudos evidenciam a importância de pesquisas sobre IE em contextos organizacionais e da ampliação da discussão sobre o tema nesses ambientes, uma vez que a IE é um fator importante na determinação de resultados criativos no local de trabalho (PARKE; SEO; SHERF, 2014), na diminuição da intenção de rotatividade, podendo auxiliar os trabalhadores a lidar melhor com sentimentos desagradáveis (DONG; SEO; BARTOL, 2011), a diminuir o estresse, queixas somáticas e a melhorar a qualidade das relações sociais (KOTSOU; NELIS; GRÉGOIRE; MIKOLAJXZAK, 2011).

Este estudo buscou trazer contribuições sobre o tema IE, apresentando os resultados de pesquisas dos principais periódicos internacionais das áreas de administração e psicologia, como também fornecendo *insights* para pesquisas futuras. De modo prático, o estudo demonstrou que a inteligência emocional pode ser treinada e melhorada ao longo da vida, desta forma, empresas podem desenvolver programas de treinamento com o objetivo de aumentar a IE dos funcionários (PARKE; SEO; SHERF, 2014), como também incluir testes de IE nos processos de seleção de pessoas.

Além disso, algumas reflexões ainda podem ser realizadas no sentido de que por meio da avaliação emocional dos indivíduos é identificado que estes desempenham suas tarefas mais efetivamente. Além disso, as relações de confiança entre colegas de trabalho se revelam como mais positivas, o que pode fortalecer os laços sociais e maior envolvimento com a organização. Por essa razão, as organizações devem considerar o papel da inteligência emocional, como um fator que impacta no desempenho de seus trabalhadores.

À vista do exposto, sugerimos para novos estudos, analisar o impacto da inteligência emocional por meio de modelos conceituais que contemplem variáveis contextuais (e.g.

comportamento de cidadania organizacional, suporte social, confiança interpessoal etc.). Também, é possível a realização de estudos qualitativos para se obter dados com maior profundidade, visto que a inteligência emocional é um aspecto subjetivo dos indivíduos e estudos quantitativos, podem não ser suficientes para se obter esta profundidade.

Dentre as limitações deste estudo, pode-se citar a base de dados utilizada, visto que podem ser realizados estudos em outras bases de dados. A seleção de apenas três periódicos de cada área com maior fator de impacto, dado ao número restrito de artigos sobre a temática, o estudo poderia ter sido ampliado abrangendo outros periódicos. Mas por outro lado, argumenta-se que está limitação foi benéfica no sentido de possibilitar a discussão em maior profundidade sobre os estudos mais relevantes publicados nas áreas de administração e psicologia.

## REFERÊNCIAS

ABDULLAHI, A. Z.; ANARFO, E. B.; ANYIGBA, H. The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role?. **Journal of Management Development**, v. 39, n. 9-10, p. 963-987, 2020.

<https://doi.org/10.1108/JMD-01-2020-0012>

ASHKANASY, N. M.; DORRIS, A. D. Emotions in the Workplace. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 2017.

BAGOZZI, R. P. *et al.* Theory of Mind and Empathic Explanations of Machiavellianism: A Neuroscience Perspective. **Journal of Management**, v. 39, n. 7, 2013.

<https://doi.org/10.1177/0149206312471393>

CIPOLETA, C. S. A Inteligência emocional no processo de gestão de pessoas. **Revista de Empreendedorismo, Negócios e Inovação**, v. 1, n. 2, p. 77-90, 30 dez. 2016.

<http://doi.org/10.36942/reni.v1i2.167>

COSTA, V. F.; ANDRADE, T de. Comportamento de cidadania organizacional: caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 2012. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 45-71, abr. 2015. <http://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p45-71>

CÔTÉ, Stéphane. Emotional Intelligence in Organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 2014.

DAHLING, J. J.; CHAU, S. L.; O'MALLEY, A. Correlates and Consequences of Feedback Orientation in Organizations. **Journal of Management**, v. 38, n. 2, 2012.

<https://doi.org/10.1177/0149206310375467>

DEMO, G. *et al.* How Are Leadership, Virtues, HRM Practices, and Citizenship Related in Organizations? Testing of Mediation Models in the Light of Positive Organizational Studies. **Sustainability**, v. 14, n. 3, p. 1508, 2022. <http://doi.org/10.3390/su14031508>

DONG, Y.; SEO, M-G; BARTOL, K. M. No Pain, No Gain: An Affect-based Model of Developmental Job Experience and the Buffering Effects of Emotional Intelligence. **Academy of Management Journal**, v. 57, n. 4, 2011. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0687>

FAHR, C. I. C. C.; SEO, M. G.; TESLUK, P. E. Emotional Intelligence, Teamwork Effectiveness, and Job Performance: The Moderating Role of Job Context. **Journal of Applied Psychology**, v. 97, n. 4, 2012. <https://doi.org/10.1037/a0027377>

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GOLEMAN, D. **Liderança [recurso eletrônico]: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. **O poder da inteligência emocional, como liderar com sensibilidade e eficiência**. 1. ed. Objetiva, 2018.

GRANT, A. M. Rocking the boat but keeping it steady: the role of emotion regulation in employee voice. **Academy of Management Journal**, v. 56, n. 6, 2013.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2011.0035>

GREENIDGE, D.; DEVONISH, D.; ALLEYNE, P. The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: a test of the mediating effects of job satisfaction. **Human Performance**, v. 27, n. 3, p. 225-242, 2014. <http://doi.org/10.1080/08959285.2014.913591>.

HENSEN, R. *et al.* Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: estudo empírico a partir de trabalhadores gaúchos. **RGO. Revista Gestão Organizacional**, v. 11, n. 1, p. 3-24, 2018.

JENA, L. K.; PRADHAN, S. Workplace spirituality and employee commitment. **Journal Of Enterprise Information Management**, v. 31, n. 3, p. 380-404, 2018.  
<http://doi.org/10.1108/jeim-10-2017-0144>

JOSEPH, D. L.; JIN, J.; NEWMAN, D. A.; O'BOYLE, E. H. Why Does Self-Reported Emotional Intelligence Predict Job Performance? A Meta-Analytic Investigation of Mixed EI. **Journal of Applied Psychology**, v. 100, n. 2, 2014. <https://doi.org/10.1037/a0037681>

KIM, D.; PARK, J. The way to improve organizational citizenship behavior for the employees who lack emotional intelligence. **Current Psychology**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2020.  
<http://dx.doi.org/10.1007/s12144-020-01104-5>

KLUEMPER, D. H.; DEGROOT, T.; CHOI, S. Emotion Management Ability: Predicting Task Performance, Citizenship, and Desviance. **Journal of Management**, v. 39, n. 4, 2011.  
<https://doi.org/10.1177/0149206311407326>

KOTSOU, I. *et al.* Emotional Plasticity: Conditions and Effects of Improving Emotional Competence in Adulthood. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 4, 2011.  
<https://doi.org/10.1037/a0023047>

LINDEBAUM, D. A Qualitative Study of Emotional Intelligence and Its Underlying Processes and Outcomes in Management Studies. **Research On Emotion In Organizations**, p. 109-137, 2015. <http://dx.doi.org/10.1108/s1746-979120150000011006>

MACIEL, B. de S. A. Inteligências Múltiplas e Inteligência Emocional: Contribuições para Processos de Desenvolvimento Pessoal. **Revista Desenvolvimento Pessoal**, v. 2, 2012.

MALHEIROS, M. B. *et al.* Orientação sexual no ambiente de trabalho: estudo bibliométrico

acerca da produção científica de 2000-2018. **Polêm!ca**, v. 20, n. 2, p. 042-062, 2020.  
<https://doi.org/10.12957/polemica.2020.60209>

PARKE, M. R.; SEO, M-G.; SHERF, E. N. Regulating and Facilitating: The Role of Emotional Intelligence in Maintaining and Using Positive Affect for Creativity. **Journal of Applied Psychology**, v. 100, n. 3, 2014. <https://doi.org/10.1037/a0038452>

RODRIGUES, N.; REBELO, T. Unfolding the impact of trait emotional intelligence facets and co-worker trust on task performance. **Review Of Business Management**, v. 23, n. 3, p. 470-487, 2021. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v23i3.4111>

SALOVEY, P.; MAYER, J. D. Emotional Intelligence. **Imagination, cognition and personality**, v. 9, n. 3, p. 185-211, 1989.

SAMPIERI, R. H. *et al.* **Metodologia de pesquisa [recurso eletrônico]**. 5ª edição. Porto Alegre: Penso, 2013.

SCHLEGEL, K.; MORTILLARO, M. The Geneva Emotional Competence Test (GEC): An Ability Measure of Workplace Emotional Intelligence. **Journal of Applied Psychology**, v. 104, n. 4, 2018. <https://doi.org/10.1037/apl0000365>

SHELDON, O. J.; DUNNING, D.; AMES, D. R. Emotionally Unskilled, Unaware, and Uninterested in Learning More: Reactions to Feedback About Deficits in Emotional Intelligence. **Journal of Applied Psychology**, v. 99, n. 1, 2013.  
<https://doi.org/10.1037/a0034138>

SOARES, S. V.; PICOLLI, I. R. A.; CASAGRANDE, J. L. Pesquisa Bibliográfica, Pesquisa Bibliométrica, Artigo de Revisão e Ensaio Teórico em Administração e Contabilidade. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 308-339, 2018.  
<http://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n2.970>

TURAN, H. Taylor's "Scientific Management Principles": Contemporary Issues in Personnel Selection Period. **Journal Of Economics, Business and Management**, v. 3, n. 11, 2015.