FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV

Caroline Santos da Silva

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Inteligência Emocional: análise da influência parental na vida profissional dos habitantes de Naviraí-MS

Orientador: Profª. Drª. Yasmin Gomes Casagranda

Naviraí- MS
2022

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV

Inteligência Emocional: análise da influência parental na vida profissional dos habitantes de Naviraí-MS

Caroline Santos Da Silva

RESUMO

Atualmente a inteligência emocional tem sido incluída em assuntos relacionados a gestão de pessoas, pois compreender a relação do indivíduo com as emoções pode explicar sua forma de agir. Pensando nisso, o presente estudo teve como objetivo compreender as relações da criação parental com a Inteligência Emocional das pessoas no seu ambiente de trabalho, a fim de delimitar a influência que o primeiro cenário tem sobre o segundo. Para isso, utilizou-se a abordagem quantitativa, onde a princípio foi feita uma pesquisa bibliográfica para a coleta dos dados secundários, e em seguida aplicou-se um questionário para uma amostra de 178 respondentes residentes no município de Naviraí - MS. Dentre os resultados encontrados, percebeu-se variação de dados, porém à medida que os dados relacionados à dimensão parental são positivos, os traços da Inteligência Emocional também variam positivamente. Esta pesquisa pode auxiliar na forma de conduzir as equipes, mostrando que a inteligência emocional é importante. Para os empresários, traçar o perfil e buscar a forma mais adequada de agir com os seus subordinados pode trazer ganhos para toda a organização.

Palavras-Chave: Emocionais; Habilidade; Impulsos; Autocontrole; Autoconsciência.

1 INTRODUÇÃO

Quando se olha para a história da administração, percebe-se que os aspectos emocionais foram considerados importantes após a comprovação prática que apenas a melhora de utensílios e padronização de processos, não são suficientes para o aumento da lucratividade. Com inúmeros avanços na área, sabe-se que para haver sucesso é necessário considerar os sentimentos e anseios de cada colaborador nas tomadas de decisões, a fim de que os funcionários respondam aos estímulos da maneira que se espera (CHIAVENATO, 2021).

Para que este processo aconteça de forma efetiva, é crucial entender não só a maneira que os colaboradores agem, mas também o porquê. A forma que a situação é percebida mobiliza o indivíduo internamente, de acordo com as leituras subliminares que formam a sua consciência instintiva, fazendo o mesmo agir por impulsos (GONZAGA; RODRIGUES, 2018).

O processo de controle desses impulsos chama-se Inteligência Emocional (IE), sendo a percepção da emoção e o seu gerenciamento correto. As pessoas não nascem com esta habilidade, mas adquirem através do reforço ou repressão de comportamentos. Desde o início o indivíduo é instruído a se socializar e a criação parental é o principal responsável para determinar como deve se comportar (NUNES; MOTA, 2018).

As empresas atuais já propõem modelos de negócios que discutem e abrangem as emoções, mas são ligadas às consequências e não as causas delas, resultando uma lacuna entre o que se espera e o que acontece dentro das organizações. Cada situação pode ser tão complexa, que um simples modelo de tratamento ou prevenção de falhas pode não ser tão eficiente para solucionar os problemas (GONZAGA; RODRIGUES, 2018).

Sendo assim, a presente pesquisa tem como objetivo compreender as relações da criação parental com a Inteligência Emocional das pessoas no seu ambiente de trabalho, a fim de delimitar a influência que o primeiro cenário tem sobre o segundo. Esta pesquisa servirá como base para gestores e líderes traçarem o perfil de seus liderados e, consequentemente, planejar a melhor forma de motivar e corrigir caso seja necessário.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Inteligência emocional

Apesar de sua importância, a inteligência emocional teve suas primeiras abordagens na década de 80, sendo denominada como Quociente Emocional (QE). E em 1990, Peter Salovey e John D. Mayer a abordaram como Inteligência Emocional (IE). Pode-se descrevê-la como a capacidade de perceber e lidar com sentimentos e emoções, utilizando esta informação como base de dados para tomada de decisões e execução de ações (GONZAGA; RODRIGUES, 2018, p. 38).

Através do Quadro 1 serão demonstrados alguns pontos focais da IE.

Quadro 1 – Inteligência Emocional

	O que você sente?	**O que você faz?**
Em você	Autoconsciência	Autocontrole
Nos outros	Empatia	Habilidades Sociais

Fonte: (EVA, 2018).

Segundo o Quadro 1, a inteligência emocional vai além dos limites autodisciplinares, conduzindo o indivíduo às habilidades sociais, mostrando que é crucial para o relacionamento interpessoal, pois saber dirigir as sensações resulta em melhores atitudes durante a socialização (EVA, 2018).

Quando se entende a sua definição, torna-se difícil separá-la dos convívios humanos, incluindo os relacionamentos que acontecem dentro das empresas, entre funcionários do mesmo nível hierárquico ou não. Para receber e delegar funções, é necessário lidar com um conjunto de emoções que estão ligados a uma boa liderança, desenvolvimento e desempenho de funções (TELASKA; MINHO, 2022).

Para trabalhar a Inteligência Emocional, torna-se necessário entender como funcionam as emoções. A palavra é oriunda do latim, que significa "*Ex Movere*", traduzido como algo que se leva para fora, ou seja, todas as nossas emoções são convertidas em ações, em qualquer aspecto da nossa vida. Quando há esta percepção, o profissional conseguirá compreender o

desenvolvimento de seus sentimentos e controlar suas reações (ABREU; SIQUEIRA; RIOS, 2021).

Este entendimento vai além do seu significado, pois todas as sensações provêm de estímulos, das quais muitas vezes não se compreende sua progressão ou quando iniciaram seus traços pela primeira vez. Existem as emoções universais e suas variações, que se desenvolvem através da experiência individuais (GONZAGA; RODRIGUES, 2018).

2.2 Construção da inteligência emocional

Pode-se compreender a IE como uma construção que começa na infância. A criação parental em muitos casos determina e influência como um indivíduo se comportará? futuramente. Aqueles que aprendem desde cedo o que são as emoções e como se deve lidar com cada uma, possuem maior capacidade de se automotivar, lidar com as imprevisões da vida e principalmente, controlar os seus próprios impulsos (GOTTMAN; DECLAIRE, 1997).

Além deste primeiro contato, vê-se a escola como um influenciador na forma que o indivíduo se relaciona com os demais em um ambiente de trabalho. A maneira que a criança vivencia uma crise durante seu processo de desenvolvimento, a forma que a mesma se sente dentro deste cenário afetará sua personalidade futura e a base para sua formação (LEMOS; MAGIOLINO; SILVA, 2022).

Compreender essa relação entre passado e presente pode trazer ganhos para uma empresa, desde que ela aprenda a lidar de maneira certa com os conflitos no trabalho. A mentalidade e comportamento precisam ser considerados dentro da raiz do problema, antes mesmo das consequências. (REGO et al, 2015).

O questionário Parenting Styles & Dimesions auxilia na construção do perfil dos cuidadores, através de perguntas que evidenciam os traços do ambiente familiar na percepção dos respondentes, podendo este ser utilizado para comprovar a ligação presente entre os cenários. Muitos dos problemas dentro do ambiente de trabalho possuem causas profundas, algumas delas podem ser explicadas pela criação parental, pois aos cuidadores é atribuída a tarefa de estabelecer os comportamentos corretos (BENITES; et al. 2021).

A IE possui papel fundamental nas interações humanas, sendo uma delas a que ocorre no âmbito profissional. Recrutar pessoas hábeis emocionalmente ou fornecer subsídios para que

a mesma se desenvolva neste quesito auxilia nos convívios internos e consequentemente, trazendo satisfação no ambiente de trabalho (BATISTA, 2022).

2.3 Inteligência emocional no trabalho

Assim como na vida pessoal, desenvolver esta habilidade proporciona bons resultados dentro do ambiente de trabalho. Considerando o trabalho como um ambiente de avanços onde as metas precisam ser atingidas e os objetivos alcançados, pode haver estresse dentro da equipe. A maneira que cada participante desempenha suas funções é definida pelo nível de inteligência emocional que possui, pois esta impacta diretamente em sua postura (RODRIGUES; REBELO, 2021).

O líder tem grande papel neste cenário e dentro das práticas de gestão é necessário incluir este agente, pois um dos seus papéis é conduzir a equipe e o processo que precisa ser desempenhado, disseminar o objetivo e direcionar o comportamento dos liderados (BIANCHI, E. M.; et al, 2017). Para exercer uma boa liderança, torna-se crucial o domínio desta habilidade. Liderar nesse sentido, não é considerado uma tarefa fácil, pois é necessário saber conviver com pessoas diferentes que se posicionam de maneiras distintas em relação a um mesmo estímulo. Segundo alguns estudos, o aprimoramento, torna os líderes melhores (TELASKA; MINHO, 2022).

Utilizar os conceitos de IE para o desenvolvimento das competências dos colaboradores e da liderança traz benefícios para os indivíduos, e consequentemente reflete na gestão da empresa. Treinamentos voltados ao autoconhecimento e consciência emocional, aumentam o grau de satisfação, e colaboradores que trabalham satisfeitos tendem a ter melhores resultados de desempenho (NASCIMENTO, 2020).

Construir uma equipe de trabalho com maiores níveis de Inteligência Emocional implicará em colaboradores autoconfiantes, à medida que os mesmos conseguirão depositar segurança nas atividades desempenhadas por outros membros. Esta atitude fará com que o desempenho individual seja melhor, o que influenciará positivamente o relacionamento interpessoal (RODRIGUES, 2021).

Sabe-se que o mercado de trabalho reconhece as habilidades emocionais como essenciais, além da procura pelo constante aprimoramento profissional, o mesmo precisa saber trabalhar o autocontrole e suas habilidades sociais (ABREU; SIQUEIRA; RIOS, 2021).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa aplicada tem por finalidade compreender fatores individuais e a maneira que se generalizam, de acordo com a sua repetição, tornando o método indutivo. Tem-se o objetivo de explicar a relação de causa e efeito das tendências apresentadas, através da coleta, avaliação e compreensão de dados. Descrever os fatos sem interferência, tornando a pesquisa explicativa-descritiva (PRODANOV, 2013).

O estudo possui abordagem quantitativa. Para isso, foram utilizadas as estatísticas a fim de comensurar o nível de correlação entre dois fatores, primeiro analisando o ambiente familiar e posteriormente o tipo de conduta profissional. Essa conexão pode evidenciar hipóteses mais complexas, como surgimento de novos problemas ou variáveis (CRESWELL, 2010).

O foco do estudo foram funcionários da rede pública e privada, com maioridade penal, residentes na cidade de Naviraí-MS. De início, foi realizada a revisão bibliográfica em livros, revistas, jornais, dissertações e teses, entre outros materiais, para elencar os conhecimentos pertinentes a respeito do tema.

Para o levantamento dos dados, foi necessário o uso do método *survey* que consiste na aplicação de questionários, a fim de descobrir os comportamentos importantes para criação das hipóteses. Para validação, o mesmo precisa ser aplicado a um público significativo, para tornar válida a construção das ideias (PRODANOV, 2013).

O questionário possui 40 perguntas de caráter pessoal e profissional, cada uma procurando refletir uma característica distinta, sendo todas de suma importância para o bom desenvolvimento ocupacional. O mesmo foi baseado no *Parenting Styles & Dimensions Questionnaire: Short Version (psdq),* Questionário de Dimensões e Estilos Parentais: Versão Curta de Robison, Mandeco, Olses e Hart (1995). Sua aplicação foi *on-line*, através do *Google Forms* e ao final as respostas foram cruzadas, relacionando as duas realidades de cada

indivíduo, para delimitar o grau de influência que a infância e adolescência pode possuir na conduta profissional dos respondentes.

A amostra foi composta por 179 pessoas, sendo estes homens e mulheres de no mínimo 18 anos, assalariados formalmente ou não, da rede pública ou privada. Os mesmos residem em Naviraí e tiveram acesso a aplicação do teste através das mídias sociais, como *Whatsapp*, *instagram* e outros.

Para que os dados pudessem ser organizados em gráficos, foi criado um ponto neutro (metade das vezes), considerando as afirmações posteriores ao mesmo como positivas (muitas vezes e sempre), de acordo com a frequência que foi utilizada. Para os pontos abaixo do que foi considerado neutro (nunca e algumas vezes), os números foram considerados como negativos.

Para a demonstração dos dados, foram utilizados gráficos em percentuais no modelo *Diverging Stacked Bar Chart*. Para validar a existência de relações entre os temas propostos, a análise foi feita em três etapas. A primeira diz respeito à interpretação dos dados coletados, a segunda explicação dos fenômenos apresentados e a terceira, especificação dos problemas levantados, para demonstrar até que ponto as hipóteses encontradas são válidas (MARCONI; LAKATOS, 2021).

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Identificando o perfil dos respondentes

A amostra foi composta por 178 respondentes. As primeiras perguntas procuraram descrever o perfil da amostra para construção dos resultados, sendo estes apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Descrição da amostra

Variável	**Frequência (%)**
Gênero	
Feminino	71,34%
Masculino	28,09%

Não informar	0,57%
Idade	
18 a 24 anos	48,87%
25 a 31 anos	28,09%
32 a 38 anos	12,92%
39 a 47 anos	7,87%
Acima de 47 anos	2,25%
Grau de escolaridade	
Ensino fundamental	1,67%
Ensino médio	23,04%
Ensino superior	66,30%
Pós-graduação	8,99%
Renda Familiar	
De 1 a 2 salários-mínimos (de R$ 1.212,00 até R$ 2.424,00)	38,74%
De 2 a 4 salários-mínimos (de R$ 2.424,00 até R$ 4.848,00)	34,84%
De 4 a 6 salários-mínimos (de R$ 4.848,00 até R$ 7.272,00)	18,54%
De 6 a 8 salários-mínimos (de R$ 7.272,00 até R$ 9.696,00)	4,50%
De 8 a 10 salários-mínimos (de R$ 9.696,00 até R$ 12.120,00)	1,69%
Acima de 10 salários-mínimos (acima de 12.120,00)	1,69%
Ocupação	
Assalariado (empregado COM carteira registrada)	67,98%
Assalariado (empregado SEM carteira registrada)	14,60%
Servidor Público	17,42%

Fonte: dados coletados na pesquisa (2022).

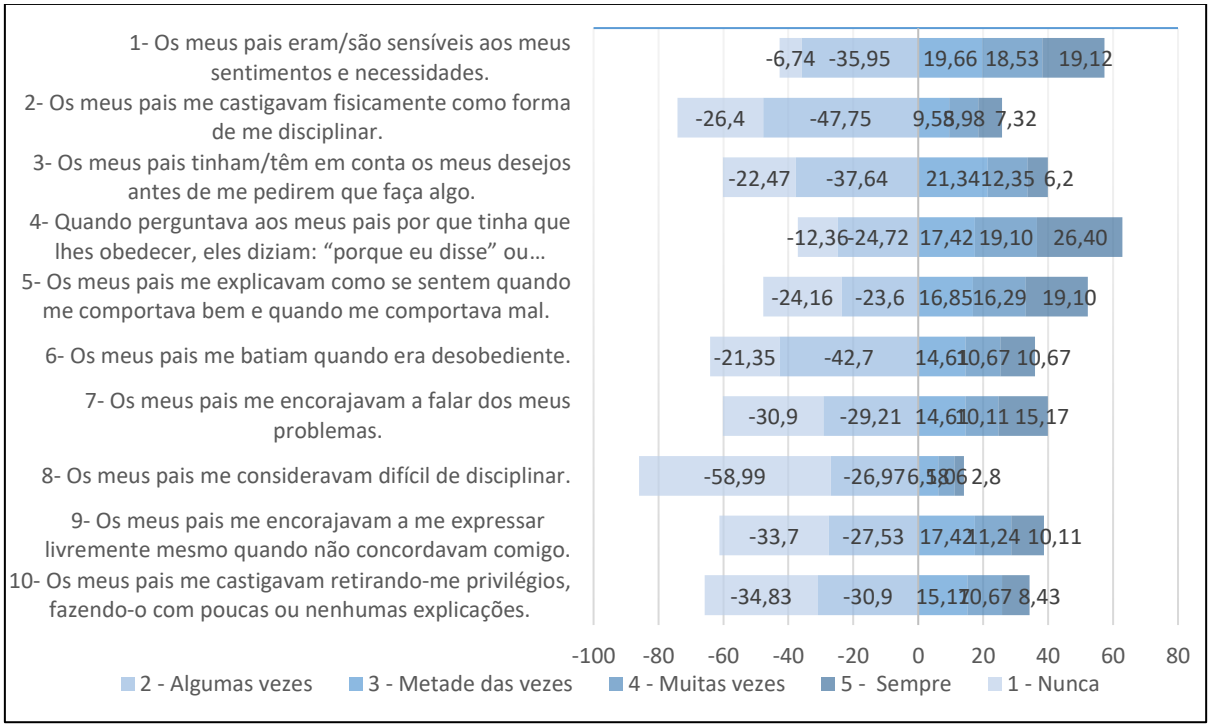
Identificou-se que a maioria é composta pelo público feminino (71,34%), entre 18 a 24 anos (48,87%), tendo concluído ou cursando o ensino superior (66,30%). Em relação às rendas familiares há bastante variações, em primeiro lugar temos de 1 a 2 salários-mínimos (38,74%),

em segundo lugar temos de 2 a 4 salários-mínimos (38,84%) e em últimas colocações temos de 8 e acima de 10 salários-mínimos (3,38%).

4.2 Dimensões e Estilos Parentais

As perguntas dos questionários foram divididas em quatro gráficos, apresentando o ponto de vista dos filhos em relação aos pais ou responsáveis. O primeiro está relacionado a maneira em que os mesmos foram disciplinados; O segundo está relacionado ao reforço positivo ou negativo utilizado na criação, através de presentes ou expressões de raiva; O terceiro traz alguns critérios sobre o envolvimento familiar, como direito de escolha ou explicações sobre algumas repreensões; O quarto e último fala sobre alguns fatores do ambiente organizacional, denominado como inteligência emocional.

Gráfico 1- Disciplina

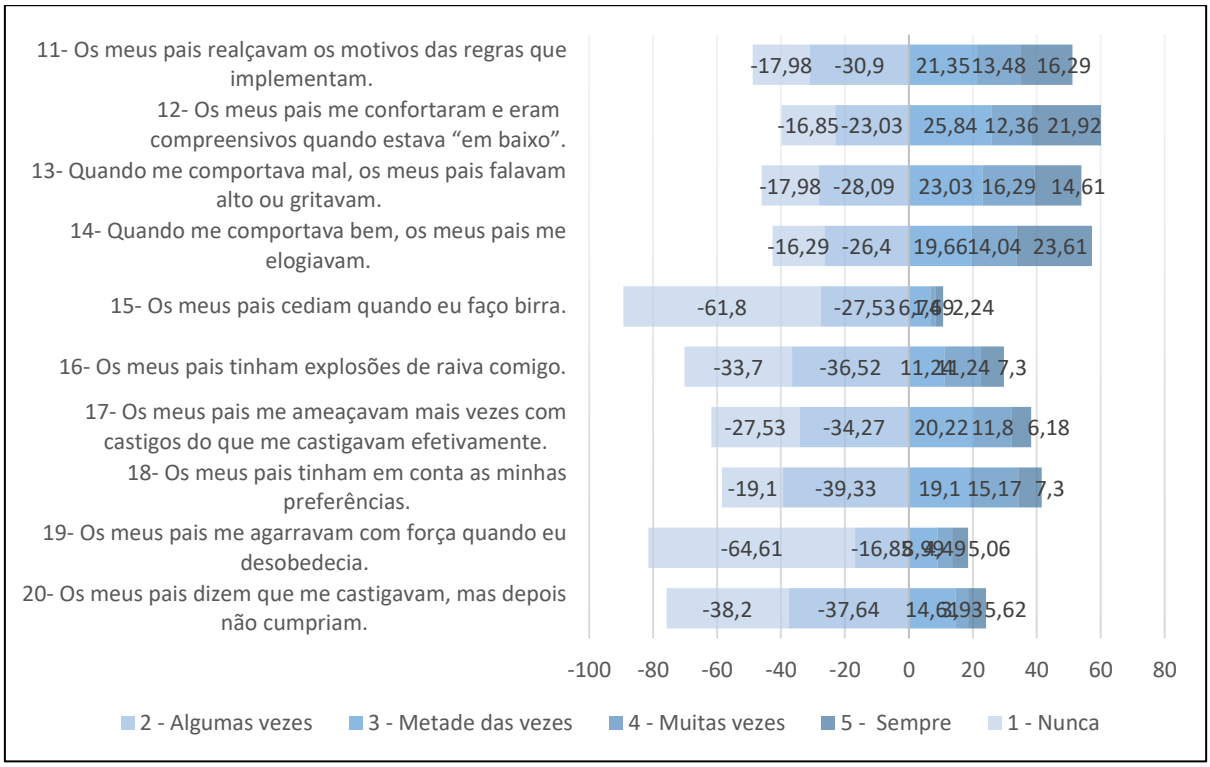


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 1 apresenta as primeiras 10 perguntas do questionário, evidenciando que a disciplina familiar adotada não foi extremamente positiva ou negativa, pois os resultados

obtidos trouxeram grande variação. De acordo com a pesquisa, 35,95% dos pais ou responsáveis eram sensíveis aos sentimentos/necessidades em algumas vezes e apenas 6,74% nunca eram sensíveis. Cerca de 47,75% eram castigados como forma de disciplina algumas vezes, mas apenas 26,40% nunca foi castigado dessa forma. Na oitava pergunta, 58,99% dizem nunca ter sido considerado difícil de disciplinar. Cerca de 34,83% dizem que nunca foi castigado com poucas ou nenhumas explicações, através da retirada de alguns privilégios.

Gráfico 2- Reforço positivo x negativo

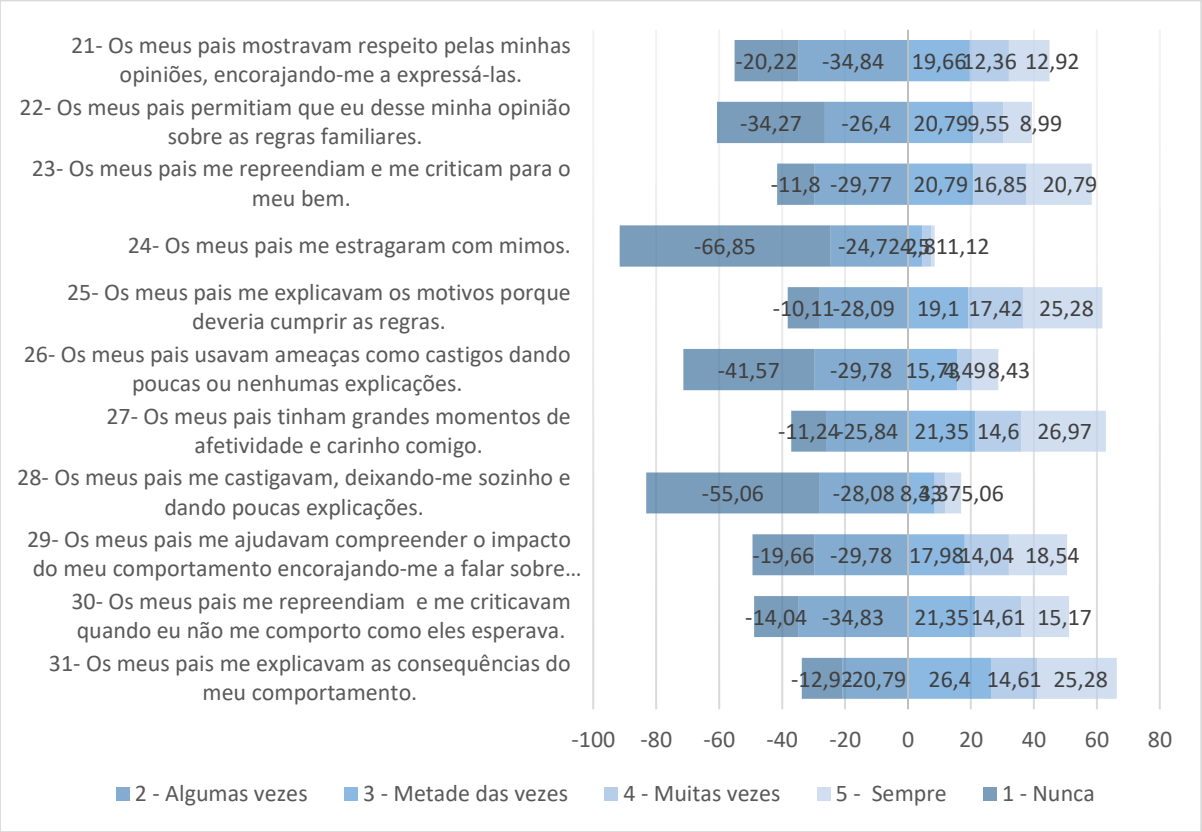


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 2 apresenta as 10 perguntas seguintes e assim como o primeiro, mostra resultados variados em relação aos reforços aplicados pelos cuidadores. As maiores extremidades foram encontradas na décima nona e décima quinta pergunta, onde 64,61% nunca foi agarrado com força quando era desobediente e 61,80% tinham pais ou responsáveis que nunca cediam quando havia birra. Quando existia mau comportamento, 17,98% nunca falava alto ou gritava, enquanto 14,61% sempre tinha essa atitude. Em relação aos elogios feitos por

conta dos bons comportamentos, 16,29% nunca elogiava, enquanto 23,61% sempre tinha essa conduta.

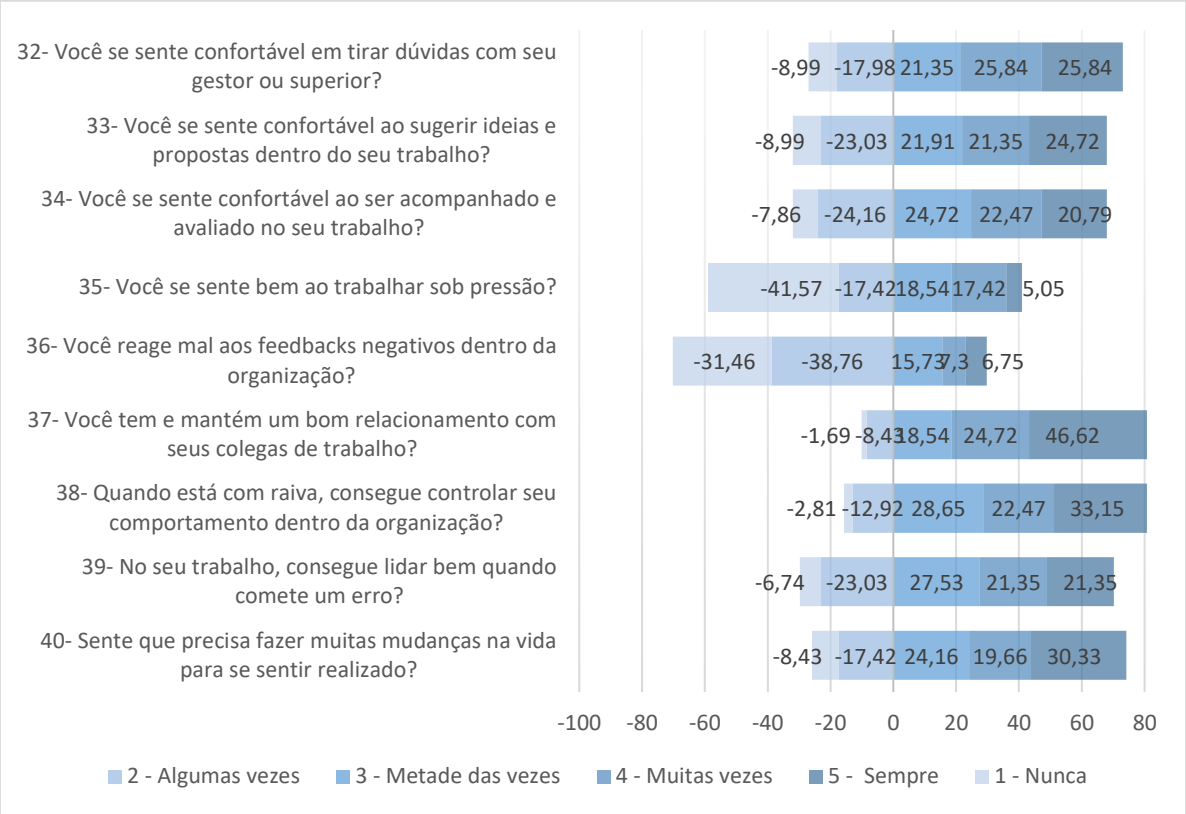
Gráfico 3- Envolvimento familiar



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 3 apresenta as últimas perguntas relacionadas às dimensões parentais, sendo relacionada principalmente ao envolvimento familiar. Segundos os dados, 25,28% dos pais dos respondentes sempre explicavam as consequências dos comportamentos, e apenas 12,92% nunca tinham essa conduta, mas este dado fica mais equilibrado na vigésima nona pergunta, onde 19,66% nunca ajudava a compreender o impacto do comportamento encorajando a falar sobre as consequências dessas ações, 18,54% sempre possuíam essa atitude. Para 20,79% dos respondentes, os pais os criticavam para o bem sempre e 11,80% nunca. Em relação às regras familiares, 34,27% nunca podia dar opiniões e apenas 8,99% sempre tinham esse direito, além disso, 20,22% nunca tinha suas opiniões respeitadas e era encorajado a manifestá-las, e apenas 12,92% sempre tinham esse privilégio.

Gráfico 4- Inteligência Emocional



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 4 apresenta as perguntas relacionadas ao ambiente profissional e assim como os gráficos anteriores, as respostas foram variadas. Cerca de 30,33% sentem que sempre precisa fazer mudanças para se sentir realizado, apenas 21,35% sempre lida bem com erros, 46,62% sempre mantém um bom relacionamento com os demais profissionais. Em relação aos feedbacks negativos, apenas 31,46% nunca reagem mal e 41,57% nunca se sente bem trabalhando sob pressão, enquanto apenas 5,05% sempre se sente dessa forma.

4.3 Cruzamento dos Dados

Em relação à inteligência emocional, percebeu-se que a conduta profissional apresentou grande variação, assim como o ponto de vista dos respondentes em relação às dimensões parentais que foram submetidos. Dos 33,15% que sempre conseguem controlar seu

comportamento quando está com raiva dentro da organização, 38,98% tinham pais que nunca apresentaram explosões de raiva, enquanto apenas 5,08% tinham pais com essa atitude.

Dentre os 31,46% que nunca reagem mal aos feedbacks negativos dentro da organização, 32,14% tinham pais que sempre explicavam as consequências dos comportamentos, apenas 10,71% deles não tinham essa conduta. Dos 24,72% que sempre se sentem confortáveis em sugerir ideias e propostas em seu trabalho, 50% tinham pais que mostravam respeito pelas suas opiniões e eram encorajados a expressá-las muitas vezes ou sempre. Dos 25,84% que sempre se sente confortável em tirar dúvidas, 52,17% tinham pais que explicavam os motivos pelos quais deveriam cumprir regras, enquanto apenas 4,35% nunca tinham essa conduta.

Em relação aos dados apresentados, pode-se observar que à medida que os resultados relacionados ao ambiente de trabalho são positivos, percebe-se que a criação parental varia no mesmo sentido. Segundo Gottman (1997), não levar em consideração os sentimentos e anseios dos filhos na infância pode acarretar falta de confiança em si próprio na fase adulta, fator que coincide com os resultados, pois aqueles que possuem essa atitude na empresa foram em maioria encorajados a se expressar em casa.

Segundo Eva (2018), o autoconhecimento permite ao indivíduo autocontrole das suas emoções, porém em relação ao controle da raiva, os valores foram variados, pois apenas 33,15% sempre conseguem controlar sua raiva dentro da organização, mostrando que pelo menos em uma situação eles não conseguem ter esse autocontrole. Já em relação à empatia e as habilidades sociais, os mesmos apresentaram boas práticas, pois 46,62% sempre mantém um bom relacionamento com os demais e apenas 1,69% nunca possuem essa atitude, conforme descrito no Gráfico 4.

Segundo Gonzaga; Rodrigues (2018) adicionar pressão no ambiente de trabalho pode destruir ideias criativas, fazendo com que ideias inovadoras se percam durante o processo decisório, fator observado no Gráfico 4, onde 41,57% nunca se sente bem trabalhando sob pressão, enquanto apenas 5,05% sempre se sentem bem.

Segundo Gottman (1997), aqueles que aprendem desde cedo sobre as emoções, sabem lidar melhor com elas, através dos dados coletados pode-se observar que essa ideia é correta, pois mesmo com os dados bem divididos, aconteceu o acompanhamento concordante entre as duas vivências (infância e vida adulta).

Em relação ao mercado de trabalho, para os empresários e líderes que se posicionam em cargos de gestão, é extremamente importante compreender sobre essa inteligência e investir em treinamentos e capacitações que possam inibir os possíveis efeitos da criação parental negativa, para que dessa forma possa desenvolver uma equipe fortalecida e que saiba lidar com as dificuldades que o dia, dia exige.

A pesquisa teve como resultado um alto grau de ligação entre ambos os cenários, mostrando que um dos fatores fundamentais para alcançar uma boa gestão, é compreender as razões por trás de todas as ações externalizadas de cada indivíduo. Esta percepção auxilia os gestores a encontrar a maneira correta de motivar e desenvolver, a fim de promover novos significados e novos padrões de comportamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo compreender as relações da criação parental com a Inteligência Emocional das pessoas no seu ambiente de trabalho, a fim de delimitar a influência que o primeiro cenário tem sobre o segundo.

A partir dos dados coletados foi possível analisar o panorama vivenciado pelos respondentes e fazer uma comparação entre os fatores. De acordo com o que foi levantado, houve influência da criação parental na conduta dos profissionais na região de Naviraí, pois mesmo em meio a uma alta variação entre as respostas, percebeu-se o acompanhamento de fatores positivos na infância, com o comportamento positivo no ambiente de trabalho.

Em relação aos respondentes, os mesmos se mostraram inteligentes emocionalmente em relação ao controle da raiva e bom relacionamento interpessoal, mas as respostas direcionadas à postura como colaborador não trouxeram fatores expressivos, mostrando que fatores externos como clima organizacional e até a hierarquia podem influenciar no posicionamento também.

Para as empresas, essa pesquisa pode auxiliar na forma de conduzir as equipes, mostrando que a inteligência emocional é importante. Para os empresários, traçar o perfil e buscar a forma mais adequada de agir com os seus subordinados pode trazer ganhos para toda organização. Para a sociedade, colaboradores mais motivados e satisfeitos. Como limitação, pode-se destacar a falta de mais perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho, para explorar novas possibilidades e hipóteses relacionadas às condutas adotadas pelos respondentes.

Entrevistar empresas específicas para validar quais aspectos externos podem inibir os efeitos da criação parental.

Para futuras pesquisas propõe-se um melhor desenvolvimento na aplicação do questionário, utilizando em conjunto observações de empresas específicas, para demonstrar a que ponto pode se controlar os efeitos da criação parental. Fazer entrevistas com o público específico, para destacar a fundo o peso da primeira realidade, através de observação.

REFERÊNCIAS

ABREU, F. L. S.; SIQUEIRA, G. C. O.; RIOS, L. A. **Inteligência Emocional no Ambiente de Trabalho**. Araraquara: ETEC Profa. Anna de Oliveira Ferraz, 2021.

BATISTA, J. S. Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. **Revista de Administração da Mackenzie**, v. 6971, n. 2, 2022.

BENITES, M. R.; et al. Orientação a Práticas Parentais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2021 v. 41 (n.spe 3), e192813, 1-15

BIANCHI, E. M.; et al. Atuação do Líder na Gestão Estratégica de Pessoas: Reflexões, Lacunas e Oportunidades. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 1, p. 41–61, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração - Edição Compacta . Disponível em: Minha Biblioteca, (5ª edição). Grupo GEN, 2021. See More

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUCHARNE, M. A. et al. Questionário de Estilos Educativos Parentais (QEEP). **Psicologia e Educação**, v. 5, n. 1, p. 63–75, 2006.

Eva, M. **Inteligência emocional**. Espanha: Editorial Elearning, 2018.

GONZAGA, R. A.; RODRIGUES, C. M. **Inteligência Emocional nas organizações**. Canoas, RS: Unilasalle, 2018.

GOTTMAN, J.; DECLAIRE, J. **Inteligência emocional e a arte de educar nossos filhos**. São Paulo: Editora Objetiva, 1997.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2021

NASCIMENTO, A. et al. A influência da inteligência emocional no desenvolvimento. **Memorial TCC,** p. 239–270, 2020.

NUNES, F.; MOTA, C. P. Parenting Styles and Dimensions Questionnaire - Adaptação da Versão Portuguesa de Heterorrelato. **Revista Colombiana de Psicologia**, v. 27, n. 1, p. 117–131, 2018.

PRODANOV, C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Bookman, 2013.

REGO, A. et al. **Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano**. Lisboa: Editora Sílabo, 2015.

RODRIGUES, N.; REBELO, T. Unfolding the impact of trait emotional intelligence facets and co-worker trust on task performance TT - Análise do impacto das facetas da inteligência emocional (traço) e da confiança nos colegas de trabalho no desempenho de tarefa. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 23, n. 3, p. 470–487, 2021.

RUIZ, P.; CARRANZA ESTEBAN, R. F. Inteligencia emocional, género y clima familiar en adolescentes peruanos. **Acta Colombiana de Psicología**, v. 21, n. 2, p. 188–211, 2018.

LEMOS, A.; MAGIOLINO, C.; SILVA, D. Desenvolvimento e Personalidade: o papel do meio na primeira infância. p. 1–22, [s.d.].

TELASKA, T. DOS S.; MINHO, A. A. M. Inteligência emocional: revisão sistemática da literatura. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 284–293, 2022.

APÊNDICE

Parenting Styles & Dimensions Questionnaire: Short Version (psdq)

As afirmações a seguir possuem a finalidade de evidenciar o estilo parental que os respondentes foram submetidos e posteriormente relacioná-la com a forma que lidam com os estímulos positivos e negativos dentro do ambiente de trabalho, para comprovar se existe esta relação.

Questionário Socioeconômico

• Sexo: 1. Feminino 2. Masculino 3. Outro
• Idade:

- Qual é o seu grau de escolaridade?

1. não estudei
2. ensino fundamental incompleto
3. ensino fundamental completo
4. ensino médio incompleto
5. ensino médio completo
6. ensino superior incompleto
7. ensino superior completo
8. pós-graduação (especialização)
9. pós-graduação (mestrado, doutorado)

- 2.Qual valor da sua renda familiar?

1. nenhuma renda
2. de 1 a 2 salários mínimos (de R$ 1.045,00 até R$ 2.090,00)
3. de 2 a 4 salários mínimos (de R$ 2.091,00 até R$ 4.180,00)
4. de 4 a 6 salários mínimos (de R$ 4.181,00 até R$ 6.270,00)
5. de 6 a 8 salários mínimos (de R$ 6.271,00 até R$ 8.360,00)
6. de 8 a 10 salários mínimos (de R$ 8.361,00 até R$ 10.450,00)
7. acima de 10 salários mínimos (acima de 10.450,00

- Qual sua ocupação?

1. Desempregado
2. Trabalha por conta própria (autônomos)
3. Rendas alternativas (aluguéis/juros/arrendamentos)
4. Assalariado (empregado SEM carteira registrada)
5. Assalariado (empregado COM carteira registrada)
6. Empresário
7. Servidor público
8. Aposentado/Pensionista/Inativo

Nunca	Algumas vezes	Metade das Vezes	Muitas vezes	Sempre
1	**2**	**3**	**4**	**5**

1. Os meus pais eram/são sensíveis aos meus sentimentos e necessidades.	1	2	3	4	5
2. Os meus pais me castigavam fisicamente como forma de me disciplinar.	1	2	3	4	5
3. Os meus pais tinham/têm em conta os meus desejos antes de me pedirem que faça algo.	1	2	3	4	5
4. Quando perguntava aos meus pais por que tinha que lhes obedecer,	1	2	3	4	5

eles diziam: “porque eu disse” ou “porque somos teus pais e queremos que o faças”.					
5. Os meus pais me explicavam como se sentem quando me comportava bem e quando me comportava mal.	1	2	3	4	5
6. Os meus pais me batiam quando era desobediente.	1	2	3	4	5
7. Os meus pais me encorajavam a falar dos meus problemas.	1	2	3	4	5
8. Os meus pais me consideravam difícil de disciplinar.	1	2	3	4	5
9. Os meus pais me encorajavam a me expressar livremente mesmo quando não concordavam comigo.	1	2	3	4	5
10. Os meus pais me castigavam retirando-me privilégios, fazendo-o com poucas ou nenhumas explicações.	1	2	3	4	5
11. Os meus pais realçavam os motivos das regras que implementam.	1	2	3	4	5
12. Os meus pais me confortaram e eram compreensivos quando estava “em baixo”.	1	2	3	4	5
13. Quando me comportava mal, os meus pais falavam alto ou gritavam.	1	2	3	4	5
14. Quando me comportava bem, os meus pais me elogiavam.	1	2	3	4	5
15. Os meus pais cediam quando eu faço birra.	1	2	3	4	5
16. Os meus pais tinham explosões de raiva comigo.	1	2	3	4	5
17. Os meus pais me ameaçavam mais vezes com castigos do que me castigavam efetivamente.	1	2	3	4	5
18. Os meus pais tinham em conta as minhas preferências.	1	2	3	4	5
19. Os meus pais me agarravam com força quando eu desobedecia.	1	2	3	4	5
20. Os meus pais dizem que me castigavam, mas depois não cumpriam.	1	2	3	4	5
21. Os meus pais mostravam respeito pelas minhas opiniões, encorajando-me a expressá-las.	1	2	3	4	5
22. Os meus pais permitiam que eu desse minha opinião sobre as regras familiares.	1	2	3	4	5
23. Os meus pais me repreendiam e me criticam para o meu bem.	1	2	3	4	5
24. Os meus pais me estragaram com mimos.	1	2	3	4	5
25. Os meus pais me explicavam os motivos porque deveria cumprir as regras.	1	2	3	4	5
26. Os meus pais usavam ameaças como castigos dando poucas ou	1	2	3	4	5

nenhumas explicações					
27. Os meus pais tinham grandes momentos de afetividade e carinho comigo.	1	2	3	4	5
28. Os meus pais me castigavam, deixando-me sozinho e dando poucas explicações.	1	2	3	4	5
29. Os meus pais me ajudavam compreender o impacto do meu comportamento encorajando-me a falar sobre as consequências das minhas ações.	1	2	3	4	5
30. Os meus pais me repreendiam e me criticavam quando eu não me comporto como eles esperava	1	2	3	4	5
31. Os meus pais me explicavam as consequências do meu comportamento.	1	2	3	4	5
32. Você se sente confortável em tirar dúvidas com seu gestor ou superior?	1	2	3	4	5
33. Você se sente confortável ao sugerir ideias e propostas dentro do seu trabalho?	1	2	3	4	5
34. Você se sente confortável ao ser acompanhado e avaliado no seu trabalho?	1	2	3	4	5
35. Você se sente bem ao trabalhar sob pressão?	1	2	3	4	5
36. Você reage mal aos feedbacks negativos dentro da organização?	1	2	3	4	5
37. Você tem e mantém um bom relacionamento com seus colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
38. Quando está com raiva, consegue controlar seu comportamento dentro da organização?	1	2	3	4	5
39. No seu trabalho, consegue lidar bem quando comete um erro?	1	2	3	4	5
40. Sente que precisa fazer muitas mudanças na vida para se sentir realizado?	1	2	3	4	5