

# A educação

**enquanto fenômeno social:**

Um estímulo à transformação humana

3



Américo Junior Nunes da Silva  
Abinalio Ubiratan da Cruz Subrinho  
(Organizadores)

**Atena**  
Editora  
Ano 2022

# A educação

**enquanto fenômeno social:**

Um estímulo à transformação humana

**3**



Américo Junior Nunes da Silva  
Abinalio Ubiratan da Cruz Subrinho  
(Organizadores)

**Atena**  
Editora  
Ano 2022

**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial****Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



# A educação enquanto fenômeno social: um estímulo a transformação humana 3

**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Bruno Oliveira  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** Os autores  
**Organizadores:** Américo Junior Nunes da Silva  
Abinalio Ubiratan da Cruz Subrinho

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E24 A educação enquanto fenômeno social: um estímulo a transformação humana 3 / Organizadores Américo Junior Nunes da Silva, Abinalio Ubiratan da Cruz Subrinho. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0063-9

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.639221103>

1. Educação. I. Silva, Américo Junior Nunes da (Organizador). II. Subrinho, Abinalio Ubiratan da Cruz (Organizador). III. Título.

CDD 370

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**  
Ponta Grossa – Paraná – Brasil  
Telefone: +55 (42) 3323-5493  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)



## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## APRESENTAÇÃO

Desde a superação dos paradigmas interpostos pelas tendências de cunho tradicionalista, o campo educacional vem somatizando uma série de ganhos e tensionamentos, entre eles se sublinha o amadurecimento das concepções da aprendizagem enquanto ato situado, atravessado pelas mais diversas experiências e contextos no qual todos os atores envolvidos neste rizoma se tornam importantes elaboradores e propagadores de conhecimento.

Adjunto a isso, se destaca também a indispensável atuação dos professores/as, coordenadores/as e demais profissionais da educação no desenvolvimento de reflexões de cunho teórico, metodológico, epistemológico, formuladas a partir da investigação da sua própria prática. Estudos que se convertem basilares no desenvolvimento de políticas públicas que levem em consideração o cenário sociocultural no qual a escola está imersa (do qual é simbioticamente integrante) e os sujeitos, intra e extramuros, que a compõem.

Nesse sentido, as práticas de pesquisa em Educação têm oportunizado um ganho sistêmico e multilateral para o campo e para os sujeitos, benefícios que refletem, diretamente, nos gestos e processos sociais: ganha o campo pois, em decorrência das investigações novas lentes são lançadas sobre fenômenos e problemáticas que permeiam as relações seculares do ensinar e aprender, bem como emergem novas questões achados que irão, entre outras circunstâncias, contribuir com reformulação do currículo escolar e da didática, inserindo e revisando temáticas e epistemologias.

Quanto aos indivíduos que, atravessados de suas subjetividades, ao pesquisarem exercem a autoformação, dimensão formativa aqui pensada a partir de Pineau (2002), que em linha gerais a define como um processo perene que acompanha os sujeitos em toda sua vida, promovendo uma revolução paradigmática. O estar atento a você mesmo, suas atitudes, emoções, e a relação com o outro e com o ambiente. A interação destas dimensões constitui um engajamento às causas pessoais, sociais e ambientais, possibilitando que os indivíduos reflitam e ressignifiquem, nesse contexto, o pensar praticar à docência e as outras diversas formas de ensinar.

Desse modo, nesta obra intitulada “**A educação enquanto fenômeno social: Um estímulo a transformação humana**” apresentamos ao leitor uma série de estudos que dialogam sobre as mais variadas temáticas, entre elas: a formação inicial e contínua dos profissionais da educação; discussões acerca dos níveis e modalidades de ensino, percebidas a partir de diversas perspectivas teóricas; da gestão da sala de aula e da gestão democrática do ensino público; elaboração e análise crítica de instrumentos ensino e situações de aprendizagem; constructos que versam sobre educação, tecnologia, meio ambiente, entre outras propostas transversais. As pesquisas adotam métodos mistos, filiadas a diferentes abordagens, campo teórico e filosófico, objetivando contribuir com a

ampliação dos debates em educação e com a formação, qualificação e deleite de todos os sujeitos que se encontrarem com este livro.

Assim, desejamos a todos e todas uma aprofundada e aprazível leitura.

Américo Junior Nunes da Silva  
Abinalio Ubiratan da Cruz Subrinho

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

INTERNACIONALIZAÇÃO, REGIONALIZAÇÃO, INTEGRAÇÃO E A EDUCAÇÃO SUPERIOR: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A ACREDITAÇÃO REGIONAL DO MERCOSUL

Jeinni Kelly Pereira Puziol

Gladys Beatriz Barreyro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211031>

### **CAPÍTULO 2..... 15**

LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DE HIDALGO: UN ANÁLISIS PESTEL ANTE UNA MEGACIENCIA

Amalia Santillán Arias

Concepción Gómez Juárez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211032>

### **CAPÍTULO 3..... 26**

REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DOCENTE: UMA ANÁLISE SOBRE A SAÚDE E O SOFRIMENTO PSÍQUICO DO PROFESSOR

Glaé Corrêa Machado

Andréia Mendes dos Santos

Renata Santos da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211033>

### **CAPÍTULO 4..... 39**

EDUCAÇÃO E NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO: AS TICS COMO MEDIADORAS DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

Francisco Duarte da Cruz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211034>

### **CAPÍTULO 5..... 52**

INFLUÊNCIAS DO PENSAMENTO PEDAGÓGICO BRASILEIRO NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS EDUCACIONAIS INCLUSIVAS

Jiuliana Ferreira Florentino

Vanderlei Balbino da Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211035>

### **CAPÍTULO 6..... 62**

AS AULAS DE MATEMÁTICA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR EM TEMPO DE PANDEMIA: DA TRANSMISSÃO-ASSIMILAÇÃO PARA A SISTEMATIZAÇÃO COLETIVA DO CONHECIMENTO

Claudia Lorena Juliato Araujo

Pura Lúcia Oliver Martins

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211036>

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>70</b>
WIKIPÉDIA, UM LÓCUS DE (DES)ENCONTROS ENTRE AGENTES HUMANOS E NÃO HUMANOS?	
Teresa Margarida Loureiro Cardoso Maria Filomena Pestana Martins Silva Coelho	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211037">https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211037</a>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>84</b>
COMPREENSÃO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DA CRIANÇA A PARTIR DE VIGOTSKI	
Ilda de Franceschi Fellipetto Marciele Dias Santos Cabeleira	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211038">https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211038</a>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>91</b>
ASPECTOS RELEVANTES DO PROCESSO CONSTRUTIVO-INTERPRETATIVO DAS INFORMAÇÕES NO CURSO DE UMA PESQUISA FOCALIZADA NA SUBJETIVIDADE	
Maria Mônica Pinheiro-Cavalcanti	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211039">https://doi.org/10.22533/at.ed.6392211039</a>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>103</b>
DESIGN DA INFORMAÇÃO, EDUCAÇÃO EM SAÚDE E INCLUSÃO DAS CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19	
Fernando dos Santos Almeida Francisco Antonio Pereira Fialho	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110310">https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110310</a>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>110</b>
CONCEPÇÃO FENOMENOLÓGICA DE ANGÚSTIA EM SARTRE: ATUALIDADES FILOSÓFICAS EM TEMPOS DE PANDEMIA	
Maria Lúcia Gomes Figueira de Melo Maria Josevett Almeida Miranda Denise de Souza Simões Rodrigues	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110311">https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110311</a>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>119</b>
SELO LENTE INTERIOR: CERTIFICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES	
Svetlana Romagna Valentim	
 <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110312">https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110312</a>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>142</b>
CONCEPÇÕES E PERCEPÇÕES DOS PROFESSORES E GRADUADOS SOBRE A FORMAÇÃO HUMANISTA NO CURSO DE PEDAGOGIA NO ISCED DE CABINDA,	

ANGOLA

Lando Emanuel Ludi Pedro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110313>

**CAPÍTULO 14..... 158**

REFLEXÕES SOBRE O PAPEL DA EDUCAÇÃO FÍSICA NA FORMAÇÃO HUMANA DE JOVENS E ADULTOS DO PROEJA

Bianca Bissoli Lucas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110314>

**CAPÍTULO 15..... 166**

UM BREVE PANORAMA DAS NORMATIVAS ACERCA DA EDUCAÇÃO ESPECIAL E O NAPNE

Isabel Freitas Cunha

Valeska Guimarães Rezende da Cunha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110315>

**CAPÍTULO 16..... 175**

PROPOSTA DE SISTEMA UNIFICADO PARA O GERENCIAMENTO DAS ASSOCIAÇÕES DE PAIS E MESTRES DAS ESCOLAS TÉCNICAS

Murilo Santos Garcia

Ana Paula Dário Zocca

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110316>

**CAPÍTULO 17..... 200**

A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DO ENSINO TÉCNICO FRENTE À SUA FORMAÇÃO CONTINUADA EM TECNOLOGIA ASSISTIVA E A AGENDA 2030

Andrea Ribeiro Ramos

Roberto Kanaane

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110317>

**CAPÍTULO 18..... 209**

EL PERFIL PROFESIONAL DEL INGENIERO DEL SECTOR TIC UN DIAGNÓSTICO BASADO EN COMPETENCIAS

Marcelo Dante Caiafa

Ariel Aurelio

Adrián Marcelo Busto

José Krajnik

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110318>

**CAPÍTULO 19..... 223**

O ESTRANGEIRO

Suelen Aparecida de Carvalho Rela

Daniela Dias Anjos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.63922110319>

<b>SOBRE OS ORGANIZADORES .....</b>	<b>229</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO.....</b>	<b>230</b>

# CAPÍTULO 12

## SELO LENTE INTERIOR: CERTIFICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

Data de aceite: 01/03/2022

Svetlana Romagna Valentim

**RESUMO:** O objetivo deste artigo é construir e validar o Instrumento de Certificação da Responsabilidade Emocional no Brasil. A prospecção dos itens foi realizado por meio da coleta de dados a partir de um grupo focal *CEOs*, juízes experts; para avaliação e confiabilidade e validade dos 41 itens, da escala final do questionário, o mesmo ficou agrupado em cinco competências, denominadas de consciência emocional, regulação emocional, consciência social, autocontrole emocional e responsabilidade emocional. O Selo Lente Interior: Certificação da Responsabilidade Emocional nas Organizações representa uma contribuição teórica nos campos da administração, da psicologia da educação e do trabalho porque foi desenvolvido e validado a partir de uma base teórico-empírica, considerando a realidade da cultura brasileira. É essencial que as organizações deem ênfase à importância de monitorar e tentar administrar os sentimentos das pessoas, pois as emoções influenciam diretamente no comprometimento, na criatividade, nas tomadas de decisão, e na qualidade do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Responsabilidade social, organizações, saúde mental.

INNER LENS SEAL: CERTIFICATION OF EMOTIONAL RESPONSIBILITY IN

### ORGANIZATIONS

**ABSTRACT:** The purpose of this article is to build and validate the Emotional Responsibility Certification Instrument in Brazil. The prospecting of items was carried out by collecting data from a *CEOs* focus group, expert judges; for the evaluation and reliability and validity of the 41 items of the questionnaire's final scale, it was grouped into five competences, called emotional awareness, emotional regulation, social awareness, emotional self-control and emotional responsibility. The Inner Lens Seal: Certification of Emotional Responsibility in Organizations represents a theoretical contribution in the fields of administration, educational psychology and work because it was developed and validated from a theoretical-empirical basis, considering the reality of Brazilian culture. It is essential that organizations emphasize the importance of monitoring and trying to manage people's feelings, as emotions directly influence commitment, creativity, decision making, and the quality of work..

**KEYWORDS:** Social responsibility, organizations, mental health.

SELLO DE LENTE INTERIOR: CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

**RESUMEN:** El propósito de este artículo es construir y validar el Instrumento de Certificación de Responsabilidad Emocional en Brasil. La prospección de artículos se llevó a cabo mediante la recopilación de datos de un grupo focal de *CEOs*, jueces expertos; Para la evaluación y

confiabilidade y validez de los 41 ítems de la escala final del cuestionario, se agrupó en cinco competencias, denominadas conciencia emocional, regulación emocional, conciencia social, autocontrol emocional y responsabilidad emocional. El Sello Lente Interior: Certificación de Responsabilidad Emocional en las Organizaciones representa un aporte teórico en los campos de la administración, la psicología educativa y el trabajo porque fue desarrollado y validado desde una base teórico-empírica, considerando la realidad de la cultura brasileña. Es fundamental que las organizaciones enfatizen la importancia de monitorear y tratar de manejar los sentimientos de las personas, ya que las emociones influyen directamente en el compromiso, la creatividad, la toma de decisiones y la calidad del trabajo.

**PALABRAS-CLAVE:** Responsabilidad social, organizaciones, salud mental.

## INTRODUÇÃO

Existem vários instrumentos para mensurar as competências socioemocionais nos Estados Unidos (Bar-On, 1997; Boyatzis, 2016, 2019; Mantz et al., 2016; Mayer, Caruso, & Salovey, 2016), na Espanha (Pérez- Escoda, 2016; Pérez-Escoda, Filella, Alegre, & Bisquerra, 2018; Sanchez-Garcia, Extremera, & Fernandez-Berrocal, 2016; Zych, Ortega-Ruiz, Muñoz-Morales, & Llorent, 2018), na China (Wong & Law, 2002) e na América Latina (Mikulic, Crespi, & Radusky, 2015). Podemos identificar ao menos duas correntes teóricas associadas ao tema. A primeira corrente é filiada à perspectiva de Salovey e Mayer (1990), os quais definiram o construto Inteligência Emocional como a percepção, o uso, a compreensão e a gestão das emoções em si e em outros. Esses autores publicaram o artigo seminal sobre o tema nos Estados Unidos (Salovey & Mayer, 1990) e despertaram o interesse de várias outras pesquisas e publicações internacionais (Goleman, 1995; Schutte et al., 1998). Em um estudo mais recente, os autores passaram a compreender a IE como a capacidade de refletir sobre as emoções e de usá-las para melhorar o pensamento (Mayer et al., 2016), adotando instrumentos de aptidões aplicados por profissionais da área de psicologia para medir o que estes chamam de ISE (Teixeira & Araújo, 2018). Outra corrente teórica compreende o conceito de forma mais ampla, defendendo o uso do termo Inteligência Social Emocional para se referir às habilidades pessoais, emocionais e sociais que influenciam a capacidade do indivíduo de lidar com demandas, desafios e pressões diárias da vida (Bar-On, 1997, 2016; Boyatzis, 2016, 2019; Goleman, 1995). Em sua maioria, os autores dessa corrente utilizam instrumentos com versões do tipo autorrelato ou do tipo 360° para medir o construto. Além disso, é muito mais comum o uso do termo competências socioemocionais, pois este destaca as habilidades, os conhecimentos, as atitudes emocionais e as competências sociais, mas as duas últimas não são consideradas nos modelos de IE defendidos pela primeira corrente teórica apresentada neste artigo. Além das competências sociais, alguns autores também incluem traços de personalidade em sua definição (Bar-On, 1997; Goleman, 1995). Pessoas com alto nível de CSE apresentam imagem adequada de si e de outros, maior facilidade para regular emoções nos níveis interpessoal e intrapessoal, para manter relacionamentos satisfatórios e para adotar

comportamentos responsáveis em busca de bem-estar pessoal e social (Avci, Altindag, & Yrbağ, 2014; Løkke & Madsen, 2014; Pérez-Escoda, 2016; Pérez-Escoda et al., 2018). A partir da análise do conceito por vários autores, definimos as competências socioemocionais como a capacidade de tomar consciência, compreender, regular e expressar as emoções de forma apropriada para auxiliar na realização de tarefas, nos processos de aprendizagem, na resolução de problemas, na formação e na gestão de relacionamentos para se adaptar de forma mais efetiva às demandas complexas de crescimento e desenvolvimento ao longo da vida e aumentar o bem-estar pessoal e a qualidade das relações sociais (Boyatzis, 2016, 2019; Elias et al., 1997; Salovey & Mayer, 1990; Pérez-Escoda, 2016).

O objetivo deste artigo é construir e validar uma escala de Responsabilidade Emocional para as organizações no Brasil. Embora já existam instrumentos e pesquisas sobre CSE de gerentes (Ackley, 2016; Boyatzis, 2019), este trabalho inova por construir uma escala aplicável ao contexto brasileiro, desenvolvida a partir de uma base teórico-empírica e validada por especialista e *CEOs* nacionais, podendo ser utilizada para avaliar o nível de consciência emocional e social, de regulação e autocontrole emocional, além da criatividade emocional, a partir do aspecto da responsabilidade emocional nas organizações.

A opção de construir uma escala de CSE com foco na Responsabilidade Emocional nas Organizações foi considerada mais adequada do que adaptar escalas existentes por três razões principais: (1) a preocupação com a perda semântica e /ou conceitual decorrente do processo de tradução dos itens (Cha, Kim, & Erlen, 2007; Chapman & Carter, 1979; Dias Júnior, 2016); (2) a dificuldade de acesso a alguns instrumentos de mensuração existentes que, em sua maioria, não estão disponíveis gratuitamente para os pesquisadores em geral; e (3) a relevância para a pesquisa na área da construção de um instrumento que considere a cultura dos respondentes, levando em conta a influência da cultura sobre a forma como expressamos e experimentamos emoções (Averill, 2005). Como supracitado e referenciado, instrumentos de mensuração desenvolvidos ou adaptados considerando a cultura da amostra pesquisada são mais confiáveis. Contudo, após uma pesquisa por trabalhos que propusessem ou utilizassem escalas de CSE com foco na Responsabilidade Emocional Organizacional no Portal de Periódicos Capes (utilizando as expressões “responsabilidade emocional”, “scale” e “social and emotional competences” ou “escala” e “competências socioemocionais”, buscando por assunto) e no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes (utilizando as expressões “social and emotional competences” ou “competências socioemocionais”), não foram encontrados instrumentos de CSE validados ou adaptados ao contexto brasileiro. Assim, este artigo está estruturado em quatro seções. A primeira aborda o referencial teórico sobre escalas de CSE com foco na Responsabilidade Emocional Organizacional e contextualiza a temática. Em seguida, na segunda seção, descreve-se a metodologia utilizada para o estudo empírico realizado com dados qualitativos e quantitativos. A terceira seção apresenta os resultados decorrentes das análises estatísticas realizadas e os discute à luz da literatura. Por fim, são feitas as

considerações finais. Após as referências, apresentamos um apêndice com a Escala CSE, e o Selo Lente Interior de “Responsabilidade Emocional” em sua versão final.

## **ESCALA DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E RESPONSABILIDADE EMOCIONAL**

Mayer, DiPaolo e Salovey (1990) explicam que a Inteligência Emocional envolve a avaliação e a expressão precisa de emoções em si e nos outros e a regulação emocional visando à melhoria da vida. O artigo empírico publicado por tais autores foi fundamental para o desenvolvimento de novas pesquisas com o objetivo de desenvolver um instrumento para mensurar habilidades emocionais, assim como o artigo teórico publicado por Salovey e Mayer (1990), o qual define a IE como um subconjunto da inteligência social (IS), ou seja, a habilidade de gerir pessoas para agir sabiamente nos relacionamentos humanos. Os dois últimos artigos citados iniciam a discussão sobre a IE numa perspectiva teórica e contribuem para a formulação de outros questionamentos, tais como: se a IE é uma habilidade intelectual, ela pode ser medida e aprendida? Qual a melhor forma de mensurar tais habilidades? Qual o efeito das habilidades de IE no desempenho das pessoas ao longo da vida? Alguns anos depois da publicação desses artigos, outros pesquisadores realizaram uma série de estudos (Schutte et al., 1998) com o objetivo de desenvolver e validar uma medida de IE com base no modelo proposto por Salovey e Mayer (1990). Esses autores afirmaram que os modelos de IE que surgiram paralelamente ao modelo de Salovey e Mayer (1990) não se contradizem, mas analisam o construto sob perspectivas diferentes da natureza da IE. Ademais, defendem que as inteligências intrapessoal (conhecer as próprias emoções) e interpessoal (conhecer as emoções e as intenções de outros) propostas por Gardner (2017) fundamentaram os modelos de IE que surgiram depois. Utilizando o modelo de IE proposto por Salovey e Mayer (1990), Mayer et al. (2016) desenvolveram a Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS), uma escala de aptidão que mede a IE relacionando-a com o processamento informacional e a divide em quatro componentes: percepção emocional, facilitação emocional, entendimento emocional e administração emocional. Essa escala foi aperfeiçoada para o desenvolvimento do Mayer, Salovey & Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Bar-On (1997) propôs o Inventário de Quociente Emocional (EQ-i), instrumento de mensuração de ISE do tipo autorrelato, com 133 itens com sentenças curtas e escalas de resposta de cinco pontos. Esses itens avaliam cinco dimensões de ISE, as quais são compostas por 15 competências socioemocionais: intrapessoal (autoestima, autoconsciência emocional, assertividade, independência e autoatualização), interpessoal (empatia, responsabilidade social e relacionamento interpessoal), gerenciamento do estresse (tolerância ao estresse e controle de impulsos), adaptabilidade (teste da realidade, flexibilidade e solução de problemas) e humor geral (otimismo e felicidade). Vários estudos empíricos utilizando o EQ-i foram realizados com

o objetivo de comprovar que essas habilidades conseguem prever o comportamento e o desempenho humano (Bar-On, 1997). Boyatzis (2016) apresenta um modelo de IE com 25 competências organizadas em cinco grupos. A partir do Self-Assessment Questionnaire (SAQ), instrumento de avaliação de competências de gerentes e líderes, os itens foram ajustados para as competências sociais e emocionais com foco em todas as ocupações e cenários da vida e o instrumento foi renomeado para Inventário de Competência Emocional (ECI), mais tarde substituído por Inventário de Competência Socioemocional (ESCI) (Boyatzis, 2016, 2019). Esse modelo de mensuração de ISE foi publicado após a validação contendo três grupos de competências: autoconhecimento, autoadministração e aptidões sociais. Vale destacar que alguns pesquisadores de outros contextos culturais, como Europa (Pérez-Escoda, 2016), Oceania (Palmer & Sough, 2001), América Latina (Mikulic et al., 2015) e Ásia (Wong & Law, 2002), adaptaram tais modelos de IE e CSE ou desenvolveram novos modelos a partir destes para medir as CSE considerando aspectos culturais específicos. Apesar de a literatura indicar algumas convergências entre os conceitos e as dimensões que compõem as escalas de IE e CSE, consideramos que as escalas de CSE são mais amplas, pois incorporam dimensões associadas às habilidades sociais, e mais adequadas quando consideramos contextos mais complexos da vida em sociedade, como o mundo do trabalho. Um exemplo dessa perspectiva é a evolução dos inventários propostos por Boyatzis (2016, 2019).

Para os filósofos Hirigoyen e Pellegrino (2006), o trabalho é entendido como a forma que o homem por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e, por outro lado, estabelece relações interpessoais, que teoricamente servirão para reforçar a sua identidade. A noção de que o trabalho ocupa um lugar central na estruturação da identidade, é onde afirmamos nossas competências e onde realizamos nossos projetos de vida e sonhos (2006). Na atualidade, o trabalho é considerado como o elemento fundador da sujeição humana na sociedade. Porém, no mundo moderno, fatores como o consumismo desenfreado e a globalização tem contribuído para aumentar a violência no ambiente de trabalho, em razão da precariedade do emprego, da flexibilização das relações de trabalho, do ritmo acelerado da economia, do interesse em reduzir os custos, do crescimento do desemprego, da terceirização, do crescimento do setor informal, da tendência à contratação por tempo determinado e da concorrência desenfreada entre os trabalhadores (1997).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS, o trabalho *é um fator determinante para o bem-estar geral*. Um Informativo da Organização Mundial da Saúde (OMS) no Dia Mundial da Saúde Mental nos lembra da importância de empresas e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de funcionários nos ambientes de trabalho. Globalmente, mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão, principal causa de incapacidade para os afazeres profissionais. Mais de 260 milhões vivem com o transtorno de Ansiedade. Muitas dessas

peças vivem com ambos os transtornos, informa a Organização das Nações Unidas (ONU). Muitos brasileiros trabalham na atualidade e quanto as questões emocionais, uma pesquisa realizada pela ISMA - BR (Seção Brasileira da Internacional *Stress Management Association*) apontou que 70% dos brasileiros economicamente ativos sofrem tensão em seu cotidiano (Rossi, 2009).

O estresse na sociedade preocupa devido às suas consequências para a saúde. O excesso de estresse pode causar um desgaste físico e/ou mental gerando envelhecimento precoce, uma série de doenças e até a morte. Tal desgaste acarreta sintomas físicos que prejudicam o desempenho e as atividades diárias do indivíduo, gerando desconfortos, cansaço e diminuindo seu ritmo e capacidade de manter uma vida equilibrada e saudável. Como consequência, pode desencadear problemas de saúde, emocionais e interpessoais, principalmente o isolamento social, devido à irritação e falta de paciência com as pessoas. Ele também pode acarretar queda de produtividade, desmotivação, falta de concentração e infelicidade na esfera pessoal, gerando altos custos para a pessoa e para a empresa. (Mayer, et al 2001)

Outros riscos para a saúde mental nas instituições incluem políticas inadequadas de saúde e segurança; falta de comunicação e de práticas de gestão; participação limitada na tomada de decisões por parte dos funcionários ou baixo controle sobre uma área de trabalho; baixos níveis de apoio a funcionários; jornadas de trabalho inflexíveis; e falta de clareza na determinação das tarefas ou de objetivos organizacionais. Um elemento importante para criar ambientes de trabalho saudáveis é desenvolver legislação, estratégias e políticas governamentais sobre o tema, de acordo com a OMS uma vez que, ambiente de trabalho saudável pode ser descrito como aquele em que trabalhadores e gestores contribuem ativamente para a promoção e proteção da saúde, segurança e do bem-estar de todos (OCDE, OMS, 2003).

Na atualidade organizacional é necessário que sejam implantadas técnicas de aprendizagens emocionais e não mais as voltadas exclusivamente a ensinamentos técnicos. Ao contrário da era industrial em que se valorizava a produção em massa em que o trabalhador precisava conhecer as técnicas de produção para ganhar em produtividade a era do conhecimento vem para valorizar o trabalho humano. Para tanto, é fundamental tomar como base e avaliar a importância da inteligência emocional, e sua relação com o desempenho dentro das organizações, estabelecendo critérios, normas e regras facilitadoras para o ambiente de trabalho - e a relação do controle da inteligência humana usufruindo de todo o potencial de cada relação. (Nunes & Espinosa 2018).

E devido às mudanças ocorridas nas formas de trabalho, voltadas ao trabalho intelectual, o modo como às organizações geram seus recursos precisam ser repensadas. Com o advento da informática, o trabalho que era executado por pessoas, é transferido para as máquinas e ao ser humano lhe é transferido o título de ser pensante. Capaz de criar e promover melhorias nas organizações por meio de seu conhecimento. No novo papel

assumido pelo ser humano, onde a cobrança é pela criação e não só produção em série, algumas questões precisam ser revistas, como por exemplo, a construção de uma cultura emocional nas organizações.

## **VANTAGENS E DESVANTAGENS DAS ESCALAS DE CSE RESPONSABILIDADE EMOCIONAL**

A IE tem sido estudada como o conjunto de habilidades de processamento emocional, com modelos que excluem algumas características de personalidade, tais como Salovey e Mayer (1990), e que a consideram um subconjunto da IS. Todavia, alguns modelos conhecidos como mistos incluem medidas de personalidade, como o modelo de Bar-On (1997) e Boyatzis (2016, 2019), denominados CSE ou ISE. Vários instrumentos foram desenvolvidos para medir tal construto no modelo de autorrelato, de aptidões e habilidades. Muitos instrumentos de autorrelato também têm versões de avaliação 360°, que exigem a coleta de dados com uma pessoa e com seus pares, como o EQ-i e o ECI. Entre os instrumentos de medida de IE, existem aqueles aplicados ao mercado de trabalho (Wong & Law, 2002). O ECI, embora tenha sido desenvolvido para se aplicar a todos os cenários da vida, possui competências importantes para medir a IE de gerentes e de pessoas no mercado de trabalho. Em geral, as CSE são mensuradas de duas formas: por meio de instrumentos de autorrelato (Bar-On, 1997; Boyatzis, 2016; Mikulic et al., 2015; Pérez-Escoda, 2016; Wong & Law, 2002) ou por meio de instrumentos de aptidão (Mayer et al., 1990, 2016). Os primeiros têm a vantagem de serem fáceis de aplicar, rápidos para responder e envolverem menos custos. Alguns deles também têm versões que incluem, além da resposta do indivíduo, a de seus pares, subordinados e/ou superiores, sendo chamados de versões do tipo 360°, tais como o MSCEIT, o ESCI e o EQ-i. As desvantagens desses instrumentos envolvem a subjetividade das respostas, ou seja, como não existe resposta certa ou errada, o avaliado pode simplesmente não responder de forma honesta por medo de se expor ou até mesmo por se enxergar de forma super/subvalorizada. Porém, em contextos relacionados ao local de trabalho e quando são aplicados em grandes amostras, tais instrumentos são mais utilizados e trazem bons resultados.

Os instrumentos de aptidão são mais caros e difíceis de aplicar. Alguns necessitam do auxílio de um profissional com formação específica para aplicação, são mais demorados para responder e têm muito itens (alguns mais de 400 itens, como é o caso do MEIS, e outros mais de 100 itens, como o MSCEIT). Esses instrumentos também podem apresentar problemas psicométricos. Por tais razões supracitadas, os instrumentos de autorrelato são mais utilizados em pesquisas realizadas com grandes amostras. O Instrumento Selo Lente Interior Responsabilidade Emocional nas organizações - Competências Socioemocionais desenvolvida nesta pesquisa é do tipo autorrelato, possui 41 itens, mede a frequência com que as CSE se expressam e foi construída considerando as especificidades da

cultura brasileira, sendo validada com *CEOs* nacionais. A próxima seção descreve os procedimentos metodológicos utilizados para a construção e a validação da escala.

## MÉTODO

### Participantes

A pesquisa foi realizada com a técnica de *snowball sampling*, para a seleção dos participantes, também conhecida como “bola de neve” ou “cadeia de informações” onde cada selecionado indica o nome de outro e assim sucessivamente, os critérios de exclusão foi não pertencer à funções de liderança em organizações nacionais e/ou multinacionais, os critérios de exclusão foi não pertencer a funções de liderança em organizações.

De acordo com a validade de face do instrumento, o comitê de experts identificou concordância entre os itens da escala, avaliando-os e consentindo com a linguagem, apresentação e pertinência de todos os itens e maneira como estes foram formulados, de modo que as questões sofreram poucas modificações. O tempo de avaliação do questionário variou entre dez e quinze minutos.

Após a avaliação dos experts e realização do pré-teste, o instrumento foi aplicado com base na amostragem das respostas dos juízes. Os itens construídos foram avaliados por 20 juízes profissionais que atuam em organizações de grande, médio e pequeno porte, destes 50% dos participantes são do sexo masculino e 50 % do sexo feminino. A idade dos respondentes variou entre 40 a 76 anos, (com média na fase adulta acima dos 58 anos), sendo 100% pessoas casadas. As profissões dos participantes selecionados foram as mais diversas, profissionais liberais com experiência em gestão de recursos humanos, e as mais encontradas são gestores desde: Gerente Executivo (50%), *CEOs* (30%) e Gerentes Gerais (20%). O tipo de contrato predominante foi proprietário. O tempo de empresa variou entre 3 a 30 anos.

Participaram do estudo 20 juízes experts que atuam em organizações de grande, médio e pequeno porte para que fosse possível uma triangulação perfeita de visão de mundo diante das questões pertinentes a responsabilidade emocional laboral. A Tabela abaixo sintetiza os dados da amostragem, demonstrando que 50% dos participantes são do sexo masculino e 50 % do sexo feminino. A idade dos respondentes variou entre 40 a 76 anos, (com média na fase adulta acima dos 58 anos), sendo 100% pessoas casadas.

Para participar desta análise, os juízes deveriam ser peritos/experts na área da tecnologia construída, pois a sua tarefa consistia em ajuizar se os itens avaliados se referiam ou não ao propósito do instrumento em questão. Uma concordância de pelo menos 80% entre os juízes poderia servir de critério de decisão sobre a pertinência e/ou aceitação do item que teoricamente se refere (Pasquali, 2010). O questionário para avaliação da Responsabilidade Emocional nas Organizações obteve 90% de concordância

entre os participantes. Esse percentual de concordância entre os juízes e referido em cinco dos estudos analisados (Moura et al., 2008; Honório et al., 2011; Oliveira et al., 2008; Vituri & Matsuda, 2009; Yamada & Santos, 2009).

<b>Sexo</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Idade</b>	<b>Local de trabalho</b>	<b>Área de atuação</b>	<b>Função</b>	<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Tempo de empresa</b>
F	Casada	65	Educação	Faculdade	Professor	CLT	30
M	Casado	76	Consultoria Imobiliária	Consultoria Imobiliária	CEO	Proprietário	30
F	Casada	54	Administrativo	Empresária	Gerente	Proprietário	3
M	Casado	64	Administrativo	Empresário	CEO	Proprietário	9
F	Casada	40	Produtora de eventos	Empresária	CEO	Proprietária	10
M	Casado	68	Consultoria empresarial	Diretor	CEO	Proprietário	25
F	Casada	64	Consultoria tributária	Diretor	CEO	Proprietária	20
M	Casado	56	Comunicação social	Editor literário	CEO	Microempresário	9
F	Casada	48	Empresária	Educacional	CEO	Proprietária	20
M	Casado	67	Empresário	Administrativo	CEO	Proprietário	27
F	Casada	49	Empresária	Educacional	Professora	Proprietária	8
M	Casado	58	Gerente	Educacional	Gerente executivo	CLT	14
F	Casada	52	Gerente	Educacional	CEO	Proprietária	15
M	Casado	50	Franquias de alimento	Cerveja/Estética/Odonto	CEO	Proprietário	24
F	Casada	52	Comércio internacional	Logística	CEO	Proprietária	12
M	Casado	51	Entretenimento	ShowBusiness	Gerente geral	CLT	15
F	Casada	45	Administrativo	Comércio	Gerente geral	Proprietária	9
M	Casado	54	Militar da Reserva	Empresário	CEO	Proprietário	15
F	Casada	47	Empresária	Imobiliário/Comércio	Empresária	Proprietária	13

Tabela 1 - Perfis dos Juízes

## PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS

### Medidas quantitativas para avaliar validade de conteúdo

As publicações têm apresentado métodos diferentes para quantificar o grau de concordância entre os especialistas durante o processo de avaliação da validade de conteúdo de um instrumento. Dentre esses, destaca-se a porcentagem de concordância.

Método empregado para calcular a porcentagem de concordância entre os juízes. É a medida mais simples de concordância interobservadores. A fórmula utilizada está descrita a seguir:

$$\% \text{ concordância} = \frac{\text{número de participantes que concordaram}}{\text{número total de participantes}} \times 100$$

As vantagens desse procedimento é proporcionar informações úteis que são facilmente calculadas. No entanto, apresenta limitações que restringem sua utilização. Autores têm usado esse método na fase inicial para auxiliar na determinação dos itens. Ao usar esse método, deve-se considerar como uma taxa aceitável de concordância de 90% entre os membros do comitê.

### **Índice de validade de conteúdo (IVC)**

Compreende um método muito utilizado na área de saúde. Mede a proporção ou porcentagem de juízes que estão em concordância sobre determinados aspectos do instrumento e de seus itens. Permite inicialmente analisar cada item individualmente e depois o instrumento como um todo. Este método emprega uma escala tipo *Likert* com pontuação de um a quatro. Para avaliar a relevância/representatividade, as respostas podem incluir: 1 = não relevante ou não representativo, 2 = item necessita de grande revisão para ser representativo, 3 = item necessita de pequena revisão para ser representativo, 4 = item relevante ou representativo. Outros autores sugerem opções mais curtas. Por exemplo: 1 = não claro, 2 = pouco claro, 3 = bastante claro, 4 = muito claro. Outra opção seria: 1= irrelevante a 4= extremamente relevante.

O escore do índice é calculado por meio da soma de concordância dos itens que foram marcados por “3” ou “4” pelos especialistas. Os itens que receberam pontuação “1” ou “2” devem ser revisados ou eliminados. Dessa forma, o IVC tem sido também definido como “a proporção de itens que recebe uma pontuação de 3 ou 4 pelos juizes. A fórmula para avaliar cada item individualmente fica assim:

$$\text{IVC} = \frac{\text{número de respostas “3” ou “4”}}{\text{número total de respostas}}$$

Para avaliar o instrumento como um todo, não existe um consenso na literatura. (Polit e Beck, 2020) recomendam que os pesquisadores devem descrever como realizaram o cálculo. Esses autores apresentam três formas que podem ser usadas. Uma é definida

como a “média das proporções dos itens considerados relevantes pelos juízes”. A outra é a “média dos valores dos itens calculados separadamente, isto é soma-se todos os IVC calculados separadamente e divide-se pelo número de itens considerados na avaliação”. Finalmente, a última forma seria dividir o “número total de itens considerados como relevantes pelos juízes pelo número total de itens”. Deve-se também estipular a taxa de concordância aceitável entre os juízes. Autores defendem que no processo de avaliação dos itens individualmente, deve-se considerar o número de juízes. Com a participação de cinco ou menos sujeitos, todos devem concordar para ser representativo. No caso de seis ou mais, recomenda-se uma taxa não inferior a 0,78. Para verificar a validade de novos instrumentos de uma forma geral, alguns autores sugerem uma concordância mínima de 0,80. No entanto, neste caso os valores recomendados devem ser de 0,90 ou mais.

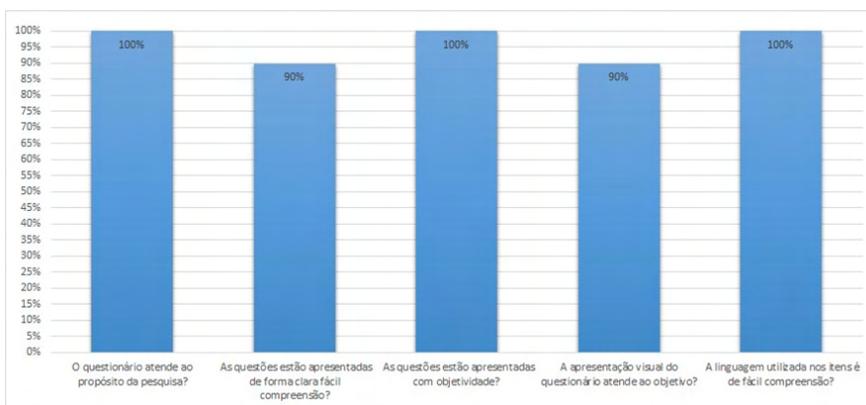
### **Coeficiente de kappa**

O coeficiente de kappa (k) também tem sido recomendado para avaliar medidas de concordância entre avaliadores na área de saúde. O coeficiente de kappa de concordância é a razão da proporção de vezes que os juízes concordam (corrigido por concordância devido ao acaso) com a proporção máxima de vezes que os juízes poderiam concordar (corrigida por concordância devido ao acaso). É um índice útil quando vários avaliadores categorizam cada grupo de objetos ou sujeitos em categorias nominais. Dessa forma, é aplicável quando os dados são categóricos e estão em uma escala nominal. Os valores de kappa variam de -1 (ausência total de concordância) a 1 (concordância total).

Os estudos analisados apresentaram a utilização de tecnologias criadas por psicólogos em pesquisas brasileiras como instrumentos que auxiliam no seu trabalho, com vista à assistência segura e de qualidade ao paciente. A elaboração de instrumentos quer seja protocolos, escalas de cuidado ou materiais educativos em Psicologia, bem como a validação de conteúdo destes com base no referencial metodológico de Pasquali, revelam o crescimento da Psicologia brasileira no ambiente científico, com necessidades de utilização de medidas confiáveis nas pesquisas. Os estudos analisados apresentaram como base para o seu desenvolvimento os três procedimentos de Pasquali, embora o processo de validação de conteúdo tenha ocorrido já no procedimento teórico, foram adotadas análises estatísticas com vista à validação de conteúdo do instrumento e utilizada validação aparente, por meio da análise semântica para aplicação de testes piloto e/ou utilização dos critérios de Pasquali, com vista à avaliação psicométrica dos instrumentos em alguns estudos. Embora, o processo de validação de conteúdo envolva aspectos relacionados ao desenvolvimento do instrumento e análise e julgamento dos especialistas, é importante a associação com outros processos de validação para que o instrumento produza o efeito esperado, quando este é capaz de mensurar o que se propõe. O estudo desenvolvido possibilita compreender o procedimento de validação de conteúdo, fundamental para utilização na construção de medidas e instrumentos confiáveis na

área de Psicologia, os quais subsidiam o conhecimento para uma prática mais segura. Deste modo, a validação de instrumentos que padronizam o cuidado torna-se útil para a realização adequada de procedimentos específicos na área da saúde mental. No entanto, outros modelos de validação precisam ser investigados na aplicação em estudos da Saúde Mental para subsidiar o desenvolvimento de protocolos, escalas de cuidado e materiais educativos em Psicologia, por forma a obter uma prática mais segura.

## Resposta dos juízes



## Instrumentos

Estudo metodológico para construção e validação de um instrumento que contemplasse as especificidades das relações interpessoais no ambiente de trabalho e sua influência na saúde mental dos trabalhadores. Os itens da escala foram construídos a partir da revisão da literatura e da coleta de dados qualitativos por meio da realização de um grupo focal em março de 2021.

O estudo foi realizado no período de agosto de 2019 a março de 2021 para a coleta dos dados utilizou-se questionário contendo perguntas sobre características sociodemográficas como nome, sexo, estado civil, idade, local de trabalho, área de atuação, setor, função exercida, tipo de contrato e tempo de empresa e perguntas sobre o tema.

Para a validação teórica com os experts, os dados foram obtidos através da aplicação de um questionário autoaplicável constituído por cinco perguntas: (1) o questionário atende ao propósito da pesquisa; (2) as questões estão apresentadas de forma clara e de fácil compreensão; (3) as questões estão apresentadas com objetividade; (4) a apresentação visual do questionário atende ao objetivo; e (5) a linguagem utilizada nos itens é de fácil compreensão.

Inicialmente, realizou-se contato telefônico para entrevista com os vinte juízes experts e agendamento para o envio da escala Selo Lente Interior: Responsabilidade

Emocional nas Organizações. Todos os questionários foram respondidos. A validação é um fator determinante na escolha e/ou aplicação de um instrumento de medida e é mensurada pela extensão ou grau em que o dado é representado no instrumento. Nela o primeiro passo consiste em verificar se o conceito que o instrumento se propõe a medir está sendo medido e para isso na quarta etapa buscou-se a melhor de medição de respostas, optando por uma Escala *Likert* de cinco pontos com intervalos de respostas que variaram de *Nunca*, *Por vezes*, *Mensalmente*, *Semanalmente*, *Diariamente*. Na construção dos itens de identificação, a indicação é que seja respeitando o anonimato dos participantes. Assim foram construídas questões que não identificassem as características dos participantes. A sexta etapa foi realizada após leitura, elaboração, construção, e desconstrução dos itens, construindo-se a primeira versão do questionário com 41 questões. E um questionário sociodemográfico. A sétima etapa, validação o instrumento, foi realizada em três etapas: validade de face, validade de conteúdo e validade de constructo (correspondente a oitava etapa). O instrumento elaborado foi encaminhado para revisão de um comitê de ética, nesse tipo de validade, pretende-se avaliar a adequação da amostra de itens ao conteúdo a ser analisado, ou seja, diz respeito à linguagem e à forma em que o conteúdo está sendo apresentado (Devellis, 2003).

Além disso, ocorreu o julgamento em relação à representatividade das questões do instrumento por 20 juízes experts formados por *CEOs*, com o objetivo de aprimorar a versão final do instrumento revisado pelos experts. Para garantir a validade de construto e confiabilidade, na oitava etapa, validação semântica seguindo as recomendações de Pasquali. E a nona etapa refere-se à divulgação e discussão dos resultados encontrados.

## ASPECTOS ÉTICOS

A aplicação dos questionários se deu por meio da técnica de contato telefônico, tendo o apoio do computador para visualização e registro das respostas. Está técnica se justifica por sua melhor relação custo-benefício, bem como maior efetividade dentre as possibilidades existentes para coletas de dados, ao apresentar um menor percentual de não resposta (Engelman et al., 2016).

Os dados foram coletados de 15 de fevereiro a 15 de março de 2021. Totalizou-se 20 entrevistas efetivadas, as quais foram reunidas em um banco de dados provenientes do software Qualtrics, com o intuito de eliminar riscos de respostas fora das escalas e/ou alternativas e reduzindo erros de leitura e digitação.

Os softwares utilizados para a análise estatísticas foram softwares SPSS®23.0 e AMOS®23.0. Em relação à análise dos dados quantitativos, adotou-se procedimentos de avaliação e tratamento da base de dados, os quais são apresentados no tópico a seguir. Posteriormente, apresenta-se a caracterização da amostra, seguida pela avaliação da escala, para qual foi utilizada a análise fatorial confirmatória.

O tratamento dos construtos que compõem o modelo se deu de forma conjunta pelos procedimentos de validação (Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014), fazendo uso da análise fatorial confirmatória e verificando a relação entre os construtos e as variáveis. Com isso, foram analisadas a unidimensionalidade, a confiabilidade simples, a confiabilidade composta e, a variância extraída.

Os índices usados para avaliar a adequação do modelo de mensuração estão descritos no Tabela 2.

Este estudo faz parte do macroprojeto intitulado “SELO LENTE INTERIOR”, estando de acordo com as normas e orientações da Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) CAAE 4031672000005569 da Faculdade Pernambucana de Saúde. A coleta de dados só foi iniciada após o parecer positivo destes e assinatura do TCLE-Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## DISCUSSÃO

A principal contribuição deste artigo foi a construção e validação de um instrumento que identifica a Responsabilidade Emocional nas organizações a partir das competências socioemocionais dos gestores, principalmente quando o mesmo foi validado a partir de juízes *experts* dentro da cultura brasileira. Os critérios de confiabilidade, validade convergente e discriminante foram atendidos (Costa, 2011; Marocô, 2010). Também vale ressaltar que o modelo foi considerado adequado conforme recomendações de Hair et al. (2009). Este trabalho se destaca por conta do seu ineditismo, uma vez que a construção e validação da escala para mensurar a Responsabilidade Emocional nas Organizações a partir das competências socioemocionais consideraram as especificidades da cultura brasileira, dado que todo o processo de delimitação dos itens foi realizado com a participação de gestores nacionais. Esse processo é muito significativo para o campo de pesquisa sobre as Responsabilidades Emocionais sob o arcabouço das CSE no país. Embora existam vários instrumentos validados internacionalmente para mensurar as CSE, nenhum deles foi construído ou adaptado levando em conta as particularidades da cultura brasileira. Isso se deve ao fato de que a forma de expressar emoções dos brasileiros é muito peculiar, e não se pode comparar as emoções de um europeu ou de norte-americano da mesma forma que se deseja mensurar as competências sociemocionais de brasileiros. Portanto, a escala validada neste estudo tem relevante contribuição teórica e prática para a área da administração, da educação e da psicologia. Uma das vantagens da escala proposta é a sua quantidade de itens (41). Em estudos de autorrelato, muitas pessoas deixam de responder a um questionário ou o abandonam durante a indicação das respostas quando percebem que a quantidade de itens é elevada. Para a população desta pesquisa, um instrumento com muito itens seria um problema, devido ao ritmo intenso e ao elevado

estresse no trabalho. O MSCEIT, por exemplo, é um tipo de instrumento de mensuração que envolve elevados custos em sua aplicação, pois precisa que alguém qualificado o aplique presencialmente (Boyatzis, 2016, 2019). O EQ-i possui versões com 133 itens (Bar-On, 1997). Portanto, a quantidade de itens da escala validada nesta pesquisa é uma vantagem em comparação às demais. Das cinco dimensões da escala validada, quatro são comuns a outros modelos teóricos apresentados neste artigo: consciência emocional (Bar-On, 1997; Boyatzis, 2019; Elias et al., 1997; Mayer et al., 2016; Pérez-Escoda, 2016; Saarni, 2002), consciência social (Bar-On, 1997; Boyatzis, 2019; Pérez-Escoda, 2016), autocontrole emocional (Boyatzis, 2019) e regulação emocional (Pérez-Escoda, 2016; Salovey & Mayer, 1990). A criatividade emocional sendo mensurada como um construto relacionado positivamente com a IE foi alçada em um novo patamar em nossa pesquisa, numa das forças centrais das competências socioemocionais humana (Averill, 2005). Por isso, por meio da atuação de gerentes, as organizações podem alcançar bons resultados coletivos desde que ações proativas sejam implementadas. As CSE de gerentes precisam ser desenvolvidas como prioridade nas organizações, por isso uma escala que mede CSE de gerentes é de interesse para a gestão estratégica de pessoas e para o campo da psicologia do trabalho. As organizações que negligenciam o tema sofrem consequências sérias no desempenho das equipes e no clima organizacional como um todo. Uma das dimensões propostas para a escala é a responsabilidade emocional, que foi indicada por Gondim et al. (2014) como um dos elementos que integram o construto CSE. Atualmente, o ritmo das mudanças no trabalho causadas pelas tecnologias da informação é muito intenso. Dessa forma, as pessoas lidam com situações complexas e diferentes todos os dias. Nesse contexto, é preciso ser criativo para resolver problemas, regular as próprias emoções e manter relacionamentos pessoais e parcerias no trabalho. Essa dimensão é extremamente relevante para as organizações porque pode contribuir na adaptação da equipes, na resiliência e na solução de problemas complexos. Averill (2005) desenvolveu esse conceito ao longo dos anos, destacando o papel da criatividade ao lidar com as emoções na vida. O autor defende que a criatividade pode exercer o papel de estimular, inibir ou produzir emoções. Ao lidar com diversas situações no cotidiano, o indivíduo que busca de forma criativa experimentar emoções positivas é mais motivado, engajado e inovador. Contudo, vale destacar que Averill (2005) não compreende a criatividade emocional como uma CSE, mas a habilidade de expressar e experimentar um misto de emoções de forma autêntica, efetiva e inovadora, sendo tal habilidade relacionada à IE, assim como a criatividade está relacionada à inteligência. No entanto, Averill (2015) compreende que a criatividade emocional e as CSE têm habilidades em comum, mas também habilidades divergentes, ou seja, não são construtos totalmente diferentes. O nosso trabalho inova ao apresentar a Responsabilidade Emocional como uma CSE, convergindo teoricamente com a visão de Gondim et al. (2014).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da avaliação dos níveis da Responsabilidade Emocional nas Organizações através das competências socioemocionais, pode-se criar programas de desenvolvimento com o objetivo de melhorar o desempenho das pessoas no trabalho e, conseqüentemente, os resultados organizacionais. Tais programas precisam estar alinhados às diretrizes estratégicas organizacionais, sobretudo aos valores institucionais, e influenciar todos os subprocessos de gestão de pessoas.

Como sugestão de novos estudos, recomenda-se validar a escala em outros contextos profissionais da ordem pública e institucional brasileira; tendo em vista que inovamos com o nosso estudo e lançamos uma lente de aumento sob os processos da relação entre as competências socioemocionais com o desempenho acadêmico e no trabalho, a incidência de transtornos mentais e comportamentais, a efetividade gerencial, a renda das pessoas, as habilidades de inteligência geral, a satisfação no trabalho e a saúde e a qualidade de vida. Nosso projeto Lente Interior pretende não apenas validar uma escala com grupos multiprofissionais gerentes, estudantes e docentes, mas dinamizar as relações do trabalho, identificar as responsabilidades emocionais nas organizações; para, assim, como um marco, ampliar os horizontes da área da Psicologia Organizacional no Brasil.

## APÊNDICE 1 - INSTRUMENTO SELO LENTE INTERIOR: CERTIFICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES. QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO (ENTREVISTA)

Nome: \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_ Local de Trabalho: \_\_\_\_\_

Área de atuação: \_\_\_\_\_ Setor: \_\_\_\_\_

Função Exercida: \_\_\_\_\_ Tipo de Contrato: \_\_\_\_\_

Tempo na empresa: \_\_\_\_\_

Você está recebendo um questionário que tem o propósito de ser futuramente aplicado para verificar aspectos relacionados ao estresse laboral e vivência de assédios nas organizações.

Prezado colaborador, solicitamos que analise cuidadosamente os itens e responda às perguntas abaixo:

1. Você sabe descrever as emoções que sente no ambiente de trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
2. Você vivencia situações de estresse no trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
3. Você sabe se acalmar quando se sente inquieto ou chateado no ambiente de trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente

4. Você costuma definir metas para suas atividades de trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
5. Você busca seus objetivos profissionais?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
6. Você lida com as críticas positivas e negativas?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
7. Você identifica suas qualidades e potencialidades no trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
8. Você acredita que é possível enxergar as situações pela perspectiva dos outros colegas de trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
9. Você consegue pensar com clareza sobre as atividades no trabalho mesmo estando sob pressão?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
10. Você utiliza as críticas que recebe no ambiente de trabalho para crescer profissionalmente?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
11. Você percebe as emoções dos outros?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
12. Você consegue lidar com pessoas e situações difíceis no trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
13. Você consegue superar o sentimento de frustração no trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
14. Você já vivenciou situações onde teve que fazer tarefas que no seu entendimento eram humilhantes?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
15. Em algum momento você foi exposto a uma carga de trabalho excessiva?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
16. Em alguma situação pediram para você realizar trabalhos urgentes que você classificou como sem necessidade?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
17. Em alguma situação no trabalho você recebeu orientações ou instruções confusas?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente

18. Você já foi obrigado a realizar trabalhos perigosos ou nocivos à saúde?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
19. Você já recebeu críticas exagerada ou injusta sobre seu trabalho ou esforço?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
20. Você já se sentiu humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
21. Você já recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o emprego de alguém da empresa?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
22. Em algum momento impediram outras pessoas de falar ou estar com você no ambiente de trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
23. Em algum momento no trabalho algumas pessoas viam você mas não o cumprimentavam nem falava?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
24. Já aconteceu de você ser indicado para outra atividade ou setor no trabalho no intuito de distanciar você de colegas ou isolar você?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
25. As suas opiniões e pontos de vista foram ignorados no ambiente de trabalho?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
26. Em algum momento no trabalho impediram você de se expressar, dar sua opinião?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
27. Em algum momento no trabalho fizeram críticas sobre a sua vida privada?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
28. Em algum momento no trabalho fizeram brincadeiras com sua vida privada?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
29. Em algum momento no trabalho fizeram você parecer estúpido?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
30. Em algum momento no trabalho disseram que você tem uma doença mental?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente

31. Em algum momento no trabalho você foi alvo de agressões físicas?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
32. Em algum momento no trabalho causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
33. Em algum momento no trabalho falaram mal de você em público?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
34. Em algum momento no trabalho ameaçaram você verbalmente?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
35. Em algum momento no trabalho imitaram seus gestos, a sua postura, a sua voz etc. para o poder ridicularizar?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
36. Em algum momento no trabalho você foi agredido moralmente quando estava a sós?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
37. Em algum momento no trabalho você foi alvo de ataques com base nas suas convicções políticas?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
38. Em algum momento no trabalho você foi alvo de ataques com base nas suas crenças religiosas?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
39. Em algum momento no trabalho você foi alvo de agressões sexuais?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
40. Em algum momento no trabalho elogiaram constantemente suas características físicas de forma constrangedora?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente
41. Em algum momento no trabalho você acredita que sofreu algum tipo de violência?  
( ) Nunca ( ) Por Vezes ( ) Mensalmente ( ) Semanalmente ( ) Diariamente

## REFERÊNCIAS

1. Ackley, D. (2016). Emotional intelligence: A practical review of models, measures, and applications. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(4), 269-286. <http://doi.org/10.1037/cpb0000070>

2. Avci, S. B., Altindag, E., & Yarbag, P. S. (2014). The effect of emotional intelligence on managerial involvement: An empirical study in Istanbul. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 3(2), 86.
3. Averill, J. R. (2005). Emotions as mediators and as products of creative activity. In: J.Kaufman & J. Baer (Eds.), *Creativity across domains: Faces of the muse* (pp. 225-243). Mahwah, NJ: Erlbaum.
4. Averill, J. R. (2015). Emotion and anxiety: Sociocultural, biological, and psychological determinants. In: M. Zuckerman (Ed.), *Emotions and Anxiety (PLE: Emotion*, pp. 99-142). London: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315744643>
5. Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
6. Bar-On, R. (2016). Beyond IQ and EQ. *The Wiley Handbook of Personalit Assessment*, 104–118. <https://doi.org/10.1002/9781119173489.ch8>
7. Boyatzis, R. E., & Burckle, M. (1999). Psychometric properties of the ECI: Technical Note. Boston: The Hay/McBer Group.
8. Boyatzis, R. E. (2016). Commentary on Ackley (2016): Updates on the ESCI as the behavioral level of emotional intelligence. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(4), 287-293. <http://doi.org/10.1037/cpb0000074>
9. Boyatzis, R. E. (2019). Emotional Intelligence and Its Measurement. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 1-22. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.159>
10. Budde, J. S., Scherer, L. A., Cassanego Junior, P. V., & Vargas, K. V. (2019). Cultura brasileira de gestão: um estudo em uma universidade pública do Rio Grande do Sul. *Revista Gest@o.org*, 17(1), 17-31. <https://doi.org/10.21714/1679-18272019v17ed.p17-31>
11. Cha, E. S., Kim, K. H., & Erlen, J. A. (2007). Translation of scales in crosscultural research: issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, 58(4),386-395.
12. Chapman, D. W., & Carter, J. F. (1979). Translation procedures for the crosscultural use of measurement instruments. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1(3), 71-76.
13. Costa, F. D. (2011). *Mensuração e desenvolvimento de escalas: Aplicações em administração*. Rio de Janeiro: Ciência Moderna.
14. Dias Júnior, J. J. L. (2016). Adaptação e tradução de escalas de mensuração para o contexto brasileiro: Um método sistemático como alternativa a técnica back-translation. *Métodos e Pesquisa em Administração*, 1(2), 4-12.
15. Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N.M., ... & Shriver, T. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. Virginia (USA): Ascd.
16. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

17. Gardner, H. (2017). Taking a multiple intelligences (MI) perspective. *Behavioral and Brain Sciences*, 40, E203. <https://doi.org/10.1017/S0140525X16001631>
18. Goleman, D. P. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement*. New York: Bantam Books.
19. Gondim, S. M. G., Morais, F. A., Brantes, C. A. A. (2014). Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 14(4), 394- 406.
20. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
21. Løkke, A.-K., & Madsen, H. (2014). Public sector managers and work stress. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2), 105–120. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2013-0009>
22. Mantz, L. S., Bear, G. G., Yang, C., & Harris, A. (2016). The Delaware socialemotional competency scale (DSECS-S): Evidence of validity and reliability. *Child Indicators Research*, 11(1), 137–157. <https://doi.org/10.1007/s12187-016-9427-6>
23. Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
24. Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
25. Mayer, J. D., DiPaolo, M., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54(3-4), 772–781. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674037>
26. Mikulic, I. M., Crespi, M., & Radusky, P. (2015). Construcción y Validación del Inventario de Competencias Socioemocionales para Adultos (ICSE). *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 32(2). <https://doi.org/10.16888/interd.2015.32.2.7>
27. Pérez-Escoda, N. P. (2016). Cuestionarios del GROPE para la evaluación de la competencia emocional (CDE). Em J. L. Soler, L. Aparicio, O. Diaz, E. Escolano, & M. A. Rodriguez (Eds.) *Inteligencia Emocional y Bienestar II: reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones* (pp. 690-705). Ediciones Universidad de San Jorge. Pérez-Escoda, N. P., Filella, G., Alegre, A., & Bisquerra, R. (2018). Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 10(28), 1183-1208. <http://doi.org/10.25115/ejrep.v10i28.1530>
28. Saarni, C. (2002). Competência emocional: uma perspectiva evolutiva. Em R. BarOn & J. D. A. Parker, *Manual de inteligência emocional: Teoria e aplicações em casa, na escola e no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
29. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg> Sanchez-Garcia, M., Extremera, N., & Fernandez-Berocal, P. (2016). The factor structure and psychometric properties of the Spanish version of the MayerSalovey-Caruso Emotional Intelligence Test. *Psychological Assessment*, 28(11), 1404–1415. <https://doi.org/10.1037/pas0000269>

30. Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
31. Teixeira, F. M., & Araújo, A. M. (2018). Psychometric properties of the MayerSalovey-Caruso emotional intelligence test-MSCEIT V2.0: A systematic review of the literature. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion-E, Avaliacao Psicologica*, 3(48), 163-176. <https://doi.org/10.21865/ridep48.3.14>
32. Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00099-1)
33. Zych, I., Ortega-Ruiz, Ro., Muñoz-Morales, R., & Llorent, V. J. (2018).
34. Dimensions and psychometric properties of the social and emotional competencies questionnaire (SEC-Q) in youth and adolescents. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(2), 98-106. <https://doi.org/10.14349/rtp.2018.v50.n2.3>
35. Hirigion, M.-F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
35. Bom Sucesso, Edina de Paula. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.
- Rodrigues, Hugo, and Fábio Libório Rocha. "Uma definição constitutiva de emoções: a constitutive definition of emotions." *Revista Húmus* 5.15 (2016).
36. Paschoal, Tatiane; Tamayo, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estud. psicol. (Natal)*, Natal, v. 9, Apr. 2004. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
37. Nunes, T. S., da Rosa Tolfo, S., & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2), 205-21. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.629>
38. Sadir, M. A., & Lipp, M. E. N. (2009). As fontes de stress no trabalho. *Revista de Psicologia da IMED*, 1(1), 114-126. <https://doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v1n1p114-126>
39. Medeiros Rosana Kelly da Silva, Ferreira Júnior Marcos Antonio, Pinto Diana Paula de Souza Rêgo, Vitor Allyne Fortes, Santos Viviane Euzébia Pereira, Barichello Elizabeth. Modelo de validação de conteúdo de Pasquali nas pesquisas em Enfermagem. *Rev. Enf. Ref.* [Internet]. <https://dx.doi.org/10.12707/RIV14009>
40. Minayo, Maria Cecília de Souza. *Introdução à metodologia de pesquisa social*. São Paulo: Editora Hucitec/ABRASCO, 1998.
41. Vinuto, Juliana. Amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa. *Temáticas*, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014
42. Carmo, Vera. *O uso de questionários em trabalhos científicos*. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, 2013.

43. Dias Junior, J.J. L. & B (2020). Tradução e Validação da Escala de Autoliderança para o Contexto Brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 931-940. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17415>

44. Devellis RF. *Scale development: theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage, 2003.

45. Mácedo, J. W.L. & Silva, A.B. (2020). Construção e Validação de uma Escala de Competências Sociemocionais no Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(2), 965-973. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.17382>

46. Alexandre, N. M. C. & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Revista Ciênc. saúde coletiva* 16 (7) <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acreditação MERCOSUL 1, 10, 11, 12  
Alfabetização 51, 54, 149, 154, 160, 223, 224, 229  
Angústia 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117  
Audiência 103, 104, 105, 107, 108, 192  
Aulas remotas 62, 65, 110

### C

Competencias profesionales 209, 216  
Comunicação 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 71, 85, 86, 87, 88, 92, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 124, 127, 175, 177, 186, 188, 193, 201, 202, 203, 226, 229  
Criação 5, 6, 10, 35, 42, 46, 49, 51, 72, 80, 92, 114, 115, 125, 167, 172, 175, 176  
Currículo 4, 23, 37, 58, 142, 145, 147, 148, 152, 153, 157, 164, 165, 169, 179, 223, 225  
Curso de pedagogia 142, 155

### D

Deficiência 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 104, 105, 167, 168, 169, 170, 172, 201, 202, 203, 204, 205, 207  
Design de informação 103, 108

### E

Educação 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 26, 28, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 68, 70, 84, 86, 89, 90, 91, 102, 103, 107, 108, 109, 110, 119, 127, 132, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 185, 186, 188, 190, 192, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 203, 204, 206, 207, 208, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229  
Educação especial 54, 57, 60, 61, 147, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 208  
Educação Física 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165  
Educação profissional 158, 160, 161, 165, 171, 172, 174, 195, 196, 200, 204, 208  
Educação superior 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 39, 44, 62, 64, 68, 171  
Ensino-aprendizagem 39, 40, 41, 42, 45, 48, 49, 62, 105, 148  
Epistemologia qualitativa 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102

## **F**

Fenomenologia 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117

Filosofia 108, 110, 113, 115, 116, 117, 157, 229

Finanças 175, 184, 186, 187

Formação continuada 34, 147, 161, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207

Formação de professores 31, 32, 33, 51, 82, 142, 143, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 156, 157, 170, 208, 229

Formação humana 145, 158, 159, 225

## **G**

Gestão 62, 63, 64, 65, 68, 75, 76, 110, 120, 121, 124, 126, 133, 134, 138, 140, 142, 156, 175, 176, 177, 178, 179, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 207

## **I**

IFSP 166, 167, 171, 172, 173, 174

Inclusão escolar 52, 60, 61, 169, 203, 206, 207, 208

Inclusão social 103, 161, 203

Informação 3, 8, 13, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 71, 82, 92, 94, 95, 96, 98, 99, 101, 103, 105, 106, 108, 133, 151, 185, 187, 190, 200, 201, 202, 229

Inovação 8, 37, 147, 148, 151, 175, 184, 185, 190, 194, 204

Internacionalização 1, 2, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 14

## **M**

Matemática 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 164, 226, 229

Megaciencia 15, 16, 17, 18, 20, 23

## **N**

Normativas da educação inclusiva 166

## **O**

Organizações 13, 31, 106, 119, 121, 124, 125, 126, 131, 132, 133, 134, 139, 141, 189

## **P**

Pandemia 17, 18, 20, 21, 39, 40, 62, 64, 103, 104, 105, 108, 110, 111, 112, 116, 117

PESTEL 15, 16, 17, 25, 190

Pressupostos do NAPNE 166, 173

Processo construtivo-interpretativo 91, 93, 95, 96, 98, 99, 100

PROEJA 158, 159, 160, 161, 163, 164, 165

## **Q**

Qualidade de vida 26, 28, 114, 134, 140, 163, 203

Questionário 62, 68, 119, 126, 130, 131, 132, 134, 142, 152, 155, 175, 176, 177, 182, 205

## **R**

Reflexão 30, 33, 36, 42, 52, 53, 62, 68, 81, 84, 93, 110, 145, 155, 158, 164, 166, 223, 224

Responsabilidade social 116, 117, 119, 122

Robô 70

## **S**

Saúde do trabalhador 26, 28

Saúde mental 119, 123, 124, 130

Saúde pública 28, 103, 105, 106

Sensibilidade 142, 144, 223

Sincrotrón mexicano 15, 16, 18, 23

Sistema sociotécnico 70, 71, 72, 73, 74, 80, 81

Sistematização coletiva do conhecimento 62, 64, 65, 66, 67

Subjetividade 26, 35, 91, 92, 93, 95, 98, 99, 100, 101, 102, 125, 202, 227

## **T**

Tecnologia assistiva 200, 202, 203, 205, 206, 207

Tecnologias 9, 29, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 65, 71, 82, 129, 133, 200, 201, 202, 205, 206, 207, 229

Teorias da educação 52, 61

Trabalho docente 26, 28, 33, 34, 35, 36, 37, 38

Transformación digital 209, 210, 211, 214, 221

## **U**

Universidades tecnológicas 15, 18

## **V**

Valorização da vida 110, 112

## **W**

Wikipédia 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83

# A educação

**enquanto fenômeno social:**

Um estímulo à transformação humana

3



 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)  
 @atenaeditora  
 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](http://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

  
Ano 2022

# A educação

**enquanto fenômeno social:**

Um estímulo à transformação humana

3



 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)  
 @atenaeditora  
 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

  
Ano 2022