

**A RELAÇÃO ENTRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E SATISFAÇÃO NO
TRABALHO: Um estudo sobre docentes das Universidades Federais do Rio
Grande do Sul**

MARTIELE GONÇALVES MOREIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

LAUREN CECILIA MENDES VIEIRA

LUIS FELIPE DIAS LOPES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

A RELAÇÃO ENTRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo sobre docentes das Universidades Federais do Rio Grande do Sul

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho dos docentes nas universidades federais é caracterizado por desafios crescentes, especialmente diante das exigências de cumprimento de metas acadêmicas, gestão de demandas administrativas, publicação científica e entre outras responsabilidades inerentes ao cargo (Oliveira; Pereira; Lima, 2017). Esses fatores, intensificados nos últimos anos, resultam em altos níveis de estresse e ansiedade. Por exemplo, a pandemia de COVID-19, agravou significativamente esses problemas, ao introduzir novas dinâmicas de trabalho remoto e adaptação tecnológica. Borges, Ferreira e Moraes (2022) destacam que as mudanças inesperadas nas condições de trabalho e o isolamento social imposto pela pandemia aumentaram a sensação de ansiedade entre os docentes, ampliando os riscos de desgaste emocional.

A partir disso, foi preciso lidar com tais mudanças repentinas. Segundo Villegas e Fonseca (2022), algumas capacidades desenvolvidas pelos docentes, como a Inteligência Emocional (IE), facilitaram o enfrentamento desse período e do estresse causado pelo mesmo. Inteligência Emocional (IE) representa a capacidade das pessoas de compreender e gerir suas emoções (Salovey; Mayer, 1990). Os mesmos autores definiram a IE como o subconjunto da inteligência social que envolve a capacidade de monitorar os próprios sentimentos e emoções, incluindo os dos outros, de discriminá-los e de usar essas informações para orientar o pensamento e as ações. Goleman (2012) adotou a definição de Salovey e Mayer e propôs que a IE envolve um conjunto de habilidades inter-relacionadas que podem ser categorizadas como avaliação da autoemoção, avaliação das emoções dos outros, uso da emoção e regulação da emoção. O referido autor discute como a capacidade de reconhecer e gerenciar as próprias emoções, assim como as emoções dos outros, é fundamental para o sucesso em diversas áreas da vida, incluindo o ambiente de trabalho.

Conforme aponta Trevizani (2020), a competência emocional dos professores se relaciona diretamente com o tempo de docência e a satisfação no trabalho, o que compromete tanto sua saúde mental quanto o desempenho profissional. Sousa e Santos (2020) apontam que a falta de políticas de suporte adequadas para mitigar os impactos na saúde mental dos docentes pode prejudicar diretamente a qualidade de ensino. O domínio da inteligência emocional entre os profissionais se traduz em um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo, refletindo diretamente na satisfação e nos resultados organizacionais (Silva; Araújo; Dutra, 2020). Dessa forma, segundo o estudo de Silva, Araújo e Dutra (2020), observa-se que esses fatores estão diretamente relacionados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, impactando positivamente o desempenho organizacional.

A satisfação no trabalho é um aspecto crucial para o bem-estar e o desempenho dos profissionais, especialmente na carreira docente, que envolve desafios contínuos relacionados à carga de trabalho, pressão acadêmica e a necessidade constante de atualização. Lee (2018), identifica que o treinamento em habilidades de inteligência emocional pode aumentar a satisfação no trabalho e diminuir o esgotamento. Desse modo, as atitudes e emoções positivas dos colaboradores dentro de uma organização pública podem promover um ambiente de trabalho agradável e, assim, aumentar a satisfação no trabalho.

Contudo, percebe-se que a satisfação na carreira docente depende de múltiplos fatores, incluindo a valorização do professor, as condições de trabalho e as oportunidades de crescimento e desenvolvimento (Silva; Araújo; Dutra, 2020). Assim, o apoio institucional e as políticas de valorização profissional são essenciais para manter elevada satisfação entre os

docentes.

Dessa forma, explorar novas capacidades pode se tornar crucial para a promoção de um ambiente favorável aos trabalhadores. Trevizani (2020) afirma que a inteligência emocional contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais colaborativo, o que pode elevar a percepção de satisfação dos trabalhadores. Portanto, ao aprimorar competências emocionais, as organizações podem não apenas melhorar o desempenho individual, mas também promover um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

A ausência de práticas voltadas ao desenvolvimento da inteligência emocional no ambiente acadêmico, especialmente nos componentes de autoconsciência, autogestão, consciência social e habilidades sociais, pode gerar aumento da insatisfação e do estresse ocupacional entre os docentes, afetando seu bem-estar e a qualidade do ensino (Pereira; Castro, 2020; Silva *et al.*, 2023). A falta de suporte institucional para o desenvolvimento dessas competências pode resultar em baixa motivação e aumento das taxas de rotatividade de professores, essa situação não apenas prejudica a saúde mental dos professores, mas também impacta negativamente a qualidade do ensino e o clima organizacional nas instituições (Silva; Araújo; Dutra, 2020).

Com a crescente demanda por práticas educacionais mais humanizadas e focadas no desenvolvimento integral dos alunos, torna-se essencial compreender como a inteligência emocional dos docentes pode contribuir para um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo. Kripka (2020) enfatiza que a influência da inteligência emocional no trabalho docente é significativa e pode promover um melhor ambiente educacional. Sendo assim, percebe-se que a inteligência emocional tem se destacado como um elemento crucial na compreensão das relações de trabalho, especialmente em contextos de alta demanda emocional, como a docência.

Com isso, este trabalho pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: De que forma a inteligência emocional influencia a satisfação no trabalho dos docentes em universidades federais do Rio Grande do Sul? A fim de encontrar uma resposta ao problema de pesquisa estabelecido, tem-se como objetivo geral analisar a influência da inteligência emocional na satisfação no trabalho dos docentes em universidades federais do Rio Grande do Sul.

Este estudo se justifica visto que a inteligência emocional no ambiente de trabalho tem sido um tema amplamente discutido nos últimos anos, especialmente no contexto da educação, contudo, ainda existe margem para novas pesquisas. Silva, Araújo e Dutra (2020) destacam a importância da inteligência emocional para a saúde mental dos professores, argumentando que o desenvolvimento dessas habilidades pode auxiliar na gestão de emoções e na construção de relações interpessoais mais saudáveis no ambiente de trabalho.

Kripka (2020), por sua vez, enfatiza a influência da inteligência emocional na eficácia do trabalho docente, indicando que professores emocionalmente inteligentes são mais capazes de lidar com as demandas complexas da profissão e de estabelecer um clima de aprendizagem mais favorável. E, adicionalmente, Ponte (2022) identifica uma relação direta entre inteligência emocional e melhor desempenho profissional. Com isso, esta pesquisa pretende explorar a relação entre a inteligência emocional e a satisfação no trabalho na área docente, apresentando contribuições que poderão ser utilizadas como embasamento para a implementação de estratégias que promovam o bem-estar e qualidade de vida dos docentes e, conseqüentemente, podendo refletir na qualidade do ensino superior.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Inteligência Emocional

A Inteligência Emocional é um conceito que se refere à capacidade de reconhecer, entender e gerenciar as próprias emoções e as emoções dos outros (Goleman, 2012). Goleman (1995) define a IE como um conjunto de habilidades que inclui a autoconsciência, autorregulação, motivação, empatia e habilidades sociais. Conforme observado por Ferrari (2020), ela pode influenciar diretamente o bem-estar e o desempenho didático dos professores.

A capacitação em IE é recomendada para amenizar os efeitos negativos do ambiente escolar sobre a saúde mental dos educadores, permitindo que eles gerenciem melhor suas emoções e as dos alunos. “A Inteligência Emocional (IE) corresponde à capacidade de perceber, facilitar o pensamento, compreender e gerenciar as emoções e vem sendo relacionada com diversos fatores da vida – como, por exemplo, o trabalho” (Ferrari, 2020, p. 6).

A Inteligência Emocional começou a ganhar destaque na década de 1990 com os trabalhos de Salovey e Mayer, que definiram IE como a capacidade de perceber, compreender e regular as emoções. Goleman (1995), expandiu essa definição, propondo que a IE é tão importante quanto o QI para o sucesso na vida. Desde então, diversos autores têm contribuído para a evolução do conceito. Segundo Bar-On (1997), introduziu o modelo de IE como um conjunto de habilidades emocionais e sociais que influenciam a capacidade de lidar com demandas e pressões. Mayer, Salovey e Caruso (2004) refinou a definição de IE como a habilidade de raciocinar com emoções e usar informações emocionais para guiar o pensamento e comportamento.

Para uma compreensão mais aprofundada da inteligência emocional, diversos autores propõem sua análise a partir de diferentes dimensões, que permitem identificar aspectos específicos dessa competência e suas possíveis relações com o desempenho e a satisfação no trabalho docente. No presente estudo, adota-se o modelo de Wong e Law (2002), amplamente utilizado em pesquisas nacionais e internacionais, que organiza a inteligência emocional em quatro dimensões principais, conforme apresentado no quadro 01.

Quadro 1 – Dimensões da Inteligência Emocional

Dimensão	Descrição
Avaliação da autoemoção	Capacidade de identificar e gerenciar as próprias emoções.
Avaliação das emoções dos outros	Capacidade de identificar e compreender as emoções alheias.
Uso da emoção	Capacidade de utilizar as emoções para facilitar o desempenho e o raciocínio.
Regulação da emoção	Capacidade de controlar as emoções diante das situações.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Wong e Law (2002).

A pesquisa realizada por Ponte (2022), destaca que a Inteligência Emocional não apenas melhora o desempenho dos docentes, mas também aumenta sua satisfação profissional. Primeiro a relação positiva, onde há uma correlação significativa entre altos níveis de IE e maior desempenho laboral. Já a satisfação profissional, identifica que docentes com maior IE tendem a relatar níveis mais elevados de satisfação em suas funções. A IE surge como um fator relevante para mitigar esses efeitos, ajudando os docentes a lidarem com o estresse e a manterem um bom desempenho no ambiente de trabalho (Wong; Law, 2002; Dornelles; Crispim, 2021).

Segundo um estudo realizado por Silva, Costa e Martins (2021), docentes com alta Inteligência Emocional tendem a criar ambientes de aprendizagem mais positivos, onde os alunos se sentem seguros para expressar suas emoções e opiniões. Isso é corroborado por Santos (2020), que afirma que professores emocionalmente inteligentes são capazes de reconhecer as necessidades emocionais de seus alunos. Além disso, Goleman (2007) argumenta que as habilidades emocionais são essenciais para líderes eficazes. A pesquisa de Almeida, Silva e Oliveira (2022) destaca que a liderança emocional no ambiente escolar resulta em maior

motivação entre os professores e estudantes, favorecendo o aprendizado.

O desenvolvimento da Inteligência Emocional entre professores é um processo contínuo que pode ser aprimorado através de programas de formação e práticas reflexivas. Goleman (2007) sugere que habilidades emocionais podem ser ensinadas por meio de treinamentos focados em autoconsciência, empatia e habilidades sociais. Nesse sentido, a formação frequente deve incluir estratégias que ajudem os docentes a desenvolverem sua IE. Um estudo realizado por Oliveira, Santos e Pereira (2023) aponta que programas de capacitação voltados para a IE têm mostrado resultados positivos na prática docente, contribuindo para uma melhor gestão das emoções em sala de aula. Isso indica que investir na formação emocional dos professores não só beneficia suas práticas pedagógicas, mas também melhora o relacionamento com os alunos.

2.2 Satisfação No Trabalho

A satisfação no trabalho é um construto complexo que se refere ao grau de contentamento que um indivíduo sente em relação ao seu trabalho. Essa satisfação pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo condições de trabalho, relacionamentos interpessoais, reconhecimento e oportunidades de crescimento (Spector, 1997). Segundo Siqueira (2008), a satisfação no trabalho é considerada um construto multidimensional. Isso significa que ela não representa apenas um sentimento geral de contentamento, mas sim a soma de diferentes aspectos do ambiente de trabalho que, juntos, compõem a percepção global de satisfação do indivíduo. Siqueira (2008) desenvolveu a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), que avalia cinco dimensões distintas: satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Cada uma dessas dimensões reflete uma fonte específica de satisfação, e apenas a análise conjunta dessas facetas permite compreender o nível real de satisfação do trabalhador. A insatisfação profissional também é um aspecto relevante, muitas vezes decorrente da falta de reconhecimento e valorização do trabalho realizado, bem como da percepção de falta de autonomia nas decisões (Ponte, 2022).

A literatura aponta que a satisfação no trabalho está intimamente ligada ao desempenho e à motivação dos professores. De acordo com Bogler e Nir (2012), a satisfação estimula o entusiasmo e o comprometimento, favorecendo a dedicação de mais tempo e energia à melhoria da aprendizagem dos alunos. As condições de trabalho podem se referir a uma infraestrutura adequada e um ambiente colaborativo, Bruxel e Schneider (2023) afirmam que um ambiente onde as pessoas compartilhem conhecimento e trabalhem em equipe pode contribuir significativamente para a satisfação no trabalho. Nota-se também que o reconhecimento das produções individuais e coletivas é vital. Professores que se sentem valorizados tendem a relatar níveis mais altos de satisfação (Bruxel; Schneider, 2023). E quanto às relações interpessoais, Marqueze e Moreno (2009) encontraram uma conexão significativa entre a satisfação no trabalho e a capacidade para o trabalho, sugerindo que boas relações interpessoais podem melhorar a eficácia docente.

O estudo de Marqueze e Moreno (2009) investigou a correlação entre satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho, os resultados indicaram que o aumento da satisfação no trabalho pode melhorar a capacidade para o trabalho entre os docentes. Siqueira (2023), identificou que fatores econômicos impactam mais a satisfação do que crenças de eficácia coletiva. Os resultados indicaram que as condições de trabalho e as relações interpessoais são mais determinantes para a satisfação. Corroborando, o estudo de Bruxel e Schneider (2023) destacou que o ambiente colaborativo e o reconhecimento das produções são fatores-chave para a satisfação. Por fim, Ribeiro, Ribeiro e Martins (2023), ao analisarem professores de universidades públicas, identificaram ligações significativas entre saúde mental e satisfação com colegas, indicando que a natureza do trabalho prediz melhores graus de satisfação.

Percebe-se que a ideia de sucesso na carreira está bastante relacionada tanto a avaliações

externas quanto à percepção pessoal (Moreira; Silva, 2018). A satisfação no trabalho emerge da discrepância entre os desejos do indivíduo e o que ele consegue efetivamente alcançar em seu ambiente profissional. Por outro lado, a motivação é um impulso interno que leva o indivíduo a agir em busca de seus objetivos. Esses dois conceitos estão interligados, não apenas influenciando o comportamento do trabalhador, mas também sendo moldados pelas características organizacionais, portanto, um ambiente de trabalho que promova a satisfação e a motivação pode resultar em maior engajamento e desempenho dos colaboradores.

2.3 O Contexto do Trabalho Docente em Universidades Federais

A carreira docente desempenha um papel crucial em nosso país, mas enfrenta desafios significativos que afetam diretamente a satisfação e a motivação dos professores. Oliveira (2004) apresenta que a introdução de políticas de gestão voltadas à produtividade e eficiência, especialmente a partir da década de 1990, contribuiu para a intensificação e precarização do trabalho docente. Oliveira, Pereira e Lima (2017) destacam que os professores enfrentam uma pressão crescente por produtividade, especialização e múltiplas tarefas, como ensino, pesquisa e gestão, o que sobrecarrega esses profissionais. Esse cenário leva a um aumento do estresse, comprometendo a qualidade de vida e a saúde física e mental dos docentes. As autoras argumentam que as condições de trabalho nas universidades impactam diretamente o bem-estar dos professores, que precisam encontrar estratégias de enfrentamento para lidar com as pressões.

Segundo o estudo de Dornelles e Crispim (2021), um dos principais obstáculos é a sobrecarga de trabalho, frequentemente intensificada pelo aumento do número de alunos por docente. Dados do Ministério da Educação (MEC) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), conforme o Censo da Educação Superior de 2023, revelam que o Brasil conta com um total de 368.467 docentes na educação superior, sendo que 53% desse total, aproximadamente 195.000, estão alocados em instituições públicas (Brasil, 2023). Em relação às universidades federais no Rio Grande do Sul, existem diversas instituições que compõem o sistema federal de ensino superior no Estado. Atualmente existem seis Universidades Federais Gaúchas, espalhadas por diferentes regiões e cidades do Estado. Cada qual possui cursos e características próprias.

Os docentes sobrevivem a inúmeros desafios no exercício de suas funções, incluindo altas demandas de trabalho, ambiente de pressão constante e falta de suporte adequado, que contribuem para o aumento do estresse, ansiedade e quadros de burnout. Esses fatores podem levar a um desgaste emocional e físico, afetando a saúde mental dos professores e reduzindo sua qualidade de vida (Freitas *et al.*, 2021). A síndrome de burnout, também chamada de síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico caracterizado por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastantes, especialmente em profissões que exigem envolvimento interpessoal intenso, como a docência (Brasil, 2011).

Diante desse cenário, reconhecer os desafios enfrentados pelos professores e investir em seu bem-estar e satisfação é essencial não apenas para a qualidade do ensino, mas também para a construção de ambientes educacionais mais saudáveis e sustentáveis.

3. MÉTODO

A pesquisa adotou abordagem quantitativa e caráter descritivo, visando descrever características da relação entre inteligência emocional e satisfação no trabalho de docentes. Utilizou-se o método survey, com aplicação de questionários estruturados, permitindo a coleta de dados numéricos para análise estatística. Esse tipo de pesquisa é adequado para mensurar

padrões em populações, sem investigar relações causais, conforme apontam Lakatos e Marconi (2017) e Creswell (2010).

A coleta de dados foi realizada através de questionários no formato *online*, com auxílio da ferramenta *Google Forms*. O questionário foi composto por três blocos. O bloco 1, referente a Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law – WLEIS (2002), bloco 2, refere-se a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) elaborada por Siqueira (2008), e, complementarmente, o bloco 3, composto por perguntas referente ao perfil sociodemográfico dos docentes respondentes.

A Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002) é amplamente utilizada para mensurar a inteligência emocional em contextos organizacionais, apresentando bons índices de confiabilidade (Alpha de Cronbach) em sua versão original. No Brasil, a WLEIS foi adaptada e validada por Almeida *et. al.*, (2023), que confirmaram sua estrutura fatorial e adequação psicométrica para o contexto nacional, com índices de confiabilidade considerados meritórios. O instrumento é composto por 16 itens que avaliam quatro dimensões: avaliação da autoemoção, avaliação das emoções dos outros, uso da emoção e regulação da emoção, respondidos em escala tipo Likert de 7 pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” (Wong; Law, 2002).

A segunda escala é a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), elaborada por Siqueira (2008). Ela possui uma versão completa com 25 itens e outra reduzida, com 15 itens. Foi utilizada a reduzida a fim de aumentar o índice de retorno dos respondentes, por levar menos tempo. Esta escala tem por objetivo medir a satisfação dos docentes em relação a satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. O questionário foi finalizado com o bloco 3, composto por 11 perguntas relacionadas ao perfil dos respondentes a fim de poder caracterizar a amostra respondente.

A pesquisa foi realizada com docentes de Universidades Federais localizadas no Estado do Rio Grande do Sul: UFRGS, UNIPAMPA, UFSM, UFFS, UFCSPA, FURG e UFPel. A escolha desse grupo se deu em função da facilidade de acesso aos participantes e da disponibilidade dos docentes em colaborar com o estudo, além da relevância do contexto acadêmico para a análise da inteligência emocional e da satisfação no trabalho. Para a coleta de dados, foi utilizada uma amostra não probabilística, composta por docentes que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa.

Resultou-se em uma amostra composta por 230 docentes vinculados a Universidades Federais do Rio Grande do Sul. O período da coleta foi entre os meses de março e abril do ano de 2025, tendo como forma de divulgação o envio da pesquisa via e-mail em que os docentes eram convidados a participar. Além disso, todas as etapas da pesquisa respeitaram rigorosamente os princípios éticos, garantindo a confidencialidade e o anonimato dos participantes.

Por fim, os dados coletados foram organizados e analisados com o auxílio do software SPSS e Excel. Foram feitas análises descritivas, que incluem cálculos de média e desvio padrão e a criação de gráficos para facilitar a visualização das informações, por meio da padronização dos escores. Conforme Lopes (2018), a padronização dos escores permite a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias, o que possibilitou a identificação do nível atingido por cada conjunto de variáveis, especificamente, o nível de cada dimensão das escalas analisadas neste estudo.

Além disso, foi realizada uma análise correlacional para compreender melhor a relação entre inteligência emocional e satisfação no trabalho. A análise correlacional é uma técnica estatística que busca identificar e quantificar o grau de associação entre duas ou mais variáveis. Conforme Field (2013), essa análise é uma ferramenta valiosa para entender como as variáveis se relacionam entre si, especialmente em contextos nos quais experimentos controlados não são viáveis. Para isso, foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson, que permite verificar a força e a direção da relação linear entre as variáveis quantitativas (inteligência emocional e

satisfação no trabalho). A análise foi conduzida utilizando o software estatístico SPSS, possibilitando identificar se havia uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis. Os resultados foram interpretados conforme os valores do coeficiente de correlação: valores próximos de zero indicam ausência de relação, enquanto valores próximos de +1 ou -1 indicam uma relação forte positiva ou negativa, respectivamente (Lopes, 2018).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil da Amostra

No presente tópico, apresenta-se o perfil dos docentes respondentes. Para tanto, foram feitas nove perguntas referente ao perfil sociodemográfico, assim como perguntas referentes ao trabalho e possíveis variáveis que podem influenciar a percepção dos docentes sobre sua relação com as suas atividades profissionais.

De acordo com os respondentes, quanto ao sexo, observou-se uma predominância de docentes do sexo feminino, em relação aos do sexo masculino (45,7%). No que se refere à faixa etária, a maioria dos participantes tem entre 31 e 45 anos, seguida dos que possuem entre 46 e 60 anos. Os participantes com até 30 anos correspondem a apenas 3,0% da amostra, enquanto os com mais de 60 anos somam 10,9%. Sobre o estado civil, a maior parte informou possuir acompanhante (78,3%), enquanto 21,7% declararam não possuir. Esses primeiros dados indicam uma amostra predominantemente composta por indivíduos em idade intermediária e com relacionamento estável, características que sugerem maior maturidade e estabilidade emocional e profissional. Essas condições podem contribuir positivamente para a experiência e o desempenho no exercício da docência, o que é confirmado pelos dados referentes ao tempo de atuação, que mostram que a maioria dos participantes possui mais de 15 anos de experiência na área. Sendo que a maior parte dos participantes atuam há mais de 15 anos (48,3%), sendo 20,4% entre 11 e 15 anos, 13,5% entre 6 e 10 anos, 12,2% entre 1 e 5 anos e apenas 5,7% há menos de 1 ano.

Em relação à escolaridade, destaca-se o elevado grau de formação dos respondentes, com 221 docentes com o título de doutorado, seguido de apenas 7 com mestrado e 2 com especialização. Esse dado está em consonância com o perfil das instituições federais, que, em geral, exigem titulação de doutorado para a realização de concursos públicos para cargos efetivos. A área do conhecimento mais presente foi a de Ciências Sociais Aplicadas, seguida por Ciências Humanas e Ciências Exatas e da Terra.

Por fim, quanto ao vínculo institucional, a grande maioria dos docentes é efetiva (96,1%), havendo pequena representatividade de substitutos (3,0%), licenciados (0,4%) e voluntários (0,4%). Sobre a instituição onde trabalham, destaca-se a UNIPAMPA, com 40,9% dos respondentes, seguida da UFSM (24,3%) e da UFFS (13,5%). Por fim, ainda foi perguntado quanto a renda dos respondentes, sendo que a maior parte (71,3%) declarou receber mais de 7 salários mínimos, o que vai ao encontro do tipo de vínculos dos docentes.

A renda mensal é um dos fatores que pode influenciar a percepção de satisfação no trabalho, conforme apontam diversos estudos que relacionam a remuneração à motivação e ao bem-estar profissional (Bogler; Nir, 2012; Gomes, 2024). O perfil da amostra indica uma população com estabilidade, maturidade e alto nível de qualificação, características que devem ser consideradas na interpretação dos resultados, especialmente ao investigar a relação entre Inteligência Emocional e Satisfação no Trabalho. Esses aspectos serão aprofundados nos próximos tópicos.

4.2 Escala de Inteligência Emocional

Relembrando o conceito de Inteligência Emocional (IE), esta pode ser entendida como a capacidade de perceber, compreender, utilizar e regular as emoções próprias e alheias, habilidades fundamentais para o desenvolvimento pessoal e profissional (Mayer; Salovey, 1997). No contexto organizacional, a IE influencia diretamente a qualidade das relações interpessoais, a tomada de decisões e o bem-estar no trabalho. A seguir, apresentam-se os resultados obtidos para cada uma dessas dimensões na amostra deste estudo.

Tabela 01 – Escala IE

Dimensões	Média	Desvio Padrão
Avaliação da autoemoção	5,77	1,21
Avaliação das emoções dos outros	5,0	1,52
Uso da emoção	5,36	1,48
Regulação da emoção	4,9	1,48

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 01, apresentam-se as médias das respostas para cada uma das dimensões da Inteligência Emocional (IE) e seus respectivos desvios-padrão, que indicam o grau de dispersão das respostas em relação à média. As respostas foram coletadas em uma escala do tipo *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Na dimensão Avaliação da autoemoção, que se refere à capacidade dos docentes de reconhecer e compreender suas próprias emoções, a média obtida foi de 5,77, indicando que a maioria concorda em partes ou concorda plenamente com as afirmações relacionadas a essa competência. Esse resultado sugere que os docentes possuem uma boa percepção de suas emoções, fundamental para o autocontrole e a tomada de decisões assertivas no ambiente acadêmico.

Na dimensão Avaliação das emoções dos outros, que avalia a habilidade de identificar e compreender as emoções alheias, a média foi de 5,0, um pouco inferior à anterior, mas ainda indicando concordância moderada entre os participantes. Essa dimensão é essencial para a empatia e para a qualidade das relações interpessoais, aspectos cruciais no contexto docente, onde a interação com alunos e colegas é constante.

Quanto ao Uso da emoção, que se refere à capacidade de utilizar as emoções para facilitar o pensamento e o desempenho, a média foi de 5,36, demonstrando que os docentes tendem a empregar suas emoções de maneira funcional em suas atividades profissionais. Por fim, a dimensão Regulação da emoção, que envolve o controle e a modulação das próprias emoções diante de situações adversas, apresentou a média mais baixa (4,9), indica que os docentes apresentam maior dificuldade em controlar e modular suas emoções diante de situações adversas no ambiente de trabalho. Essa pontuação sugere que, embora os professores consigam utilizar suas emoções para facilitar o pensamento e o desempenho (como indicado pela média mais alta no uso da emoção), eles podem encontrar desafios significativos para manter o equilíbrio emocional em momentos de estresse, pressão ou conflito.

Os desvios-padrão relativamente baixos (variando entre 1,21 e 1,52) indicam uma baixa dispersão das respostas, o que é positivo, pois demonstra consistência nas percepções dos docentes acerca de suas competências emocionais. Essa concordância reforça a confiabilidade dos dados e sugere que a amostra apresenta um perfil emocional relativamente homogêneo.

Esses achados são consistentes com estudos anteriores, como Wong e Law (2002) e Almeida *et. al.*, (2023), que também identificaram médias elevadas nas dimensões de autoavaliação e uso da emoção em contextos educacionais. Por outro lado, algumas pesquisas apontam que a regulação emocional pode ser uma dimensão mais desafiadora para professores, impactando diretamente no manejo do estresse e na satisfação no trabalho (Goleman, 2012; Lee, 2018). A capacidade de regular emoções está associada à resiliência e à manutenção do bem-estar profissional, sendo, portanto, um aspecto relevante para intervenções futuras.

A fim de padronizar os resultados e indicar os níveis de Inteligência Emocional, apresenta-se a Tabela 02, que categoriza os escores em cinco níveis: muito baixo, baixo, moderado, alto e muito alto.

Tabela 02 - Padronização dos escores para inteligência emocional

	Muito Baixo	Baixo	Moderado	Alto	Muito Alto
Avaliação da autoemoção	0,43	2,61	9,57	34,78	52,61
Avaliação das emoções dos outros	2,61	7,83	24,78	40,43	24,35
Uso da emoção	0,43	3,91	17,83	31,30	46,52
Regulação da emoção	4,35	10,00	22,61	40,00	23,04

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 02 que a maioria dos docentes apresentam níveis altos e muito altos nas dimensões Avaliação da autoemoção e Uso da emoção, confirmando a tendência de autoconhecimento e utilização funcional das emoções. Já na Avaliação das emoções dos outros e Regulação da emoção, embora a maior parte também esteja nos níveis alto e muito alto, há uma distribuição mais equilibrada, com percentuais consideráveis nos níveis moderado e baixo, indicando maior variabilidade nessas competências.

Essa distribuição sugere que, enquanto os docentes demonstram boa capacidade de reconhecer e usar suas próprias emoções, a percepção das emoções alheias e o controle emocional podem apresentar desafios que impactam diretamente na qualidade das interações e na gestão do estresse no ambiente acadêmico. Estudos como Lee (2018) e Pereira e Castro (2020) reforçam que o desenvolvimento dessas competências é fundamental para a promoção do bem-estar e da satisfação no trabalho docente.

Em resumo, a amostra apresenta concordância com as dimensões da Inteligência Emocional, evidenciada pela baixa dispersão dos escores, o que é positivo, pois indica que os docentes possuem um perfil emocional relativamente estável e desenvolvido. Essa estabilidade emocional pode favorecer o desempenho profissional, a resiliência diante das demandas acadêmicas e a qualidade das relações interpessoais, aspectos essenciais para o sucesso e a satisfação na carreira docente.

Esses resultados sugerem que, no contexto estudado, os docentes demonstram maior competência em identificar e utilizar suas próprias emoções, ao passo que as habilidades de perceber as emoções alheias e de regular as próprias emoções apresentam espaço para desenvolvimento. Essa constatação é consistente com estudos como o de Almeida *et. al.*, (2023), que apontam para a necessidade de fortalecimento da regulação emocional entre professores universitários, e com as análises de Lee (2018), que relacionam a regulação emocional à redução do estresse e ao aumento da satisfação no trabalho.

Além disso, pesquisas como as de Ribeiro, Ribeiro e Martins (2023) e Pereira e Castro (2020) indicam que o aprimoramento da empatia e do autocontrole emocional pode contribuir significativamente para a qualidade das relações interpessoais e para a saúde mental dos docentes, refletindo positivamente no ambiente acadêmico e no desempenho profissional. A inteligência emocional, é fundamental para a construção de ambientes de aprendizagem acolhedores e para a promoção do bem-estar docente (Silva; Araujo; Dutra, 2020).

Portanto, este panorama aponta para a necessidade de intervenções educativas e programas de capacitação que enfatizem o desenvolvimento das competências emocionais, como oficinas de inteligência emocional, práticas de mindfulness e treinamentos em comunicação não violenta. Tais iniciativas podem favorecer a resiliência, a redução do burnout e a satisfação no trabalho, aspectos cruciais para a sustentabilidade da carreira docente (Borges; Ferreira; Morais, 2022; Freitas et al., 2021).

4.3 Escala de Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é entendida como o grau em que o indivíduo vivencia experiências prazerosas e positivas em seu ambiente laboral, refletindo um vínculo afetivo com o trabalho que realiza (Siqueira, 2008). Segundo Siqueira (2008), a satisfação no trabalho representa a totalização do quanto o trabalhador percebe seu ambiente organizacional como favorável, envolvendo aspectos como relações interpessoais, valorização profissional, estímulo intelectual e condições adequadas de trabalho.

Esse conceito tem sido ampliado para compreender a satisfação como um componente essencial da saúde do trabalhador e do bem-estar no ambiente organizacional, estando relacionada a fatores psicossociais como o envolvimento com o trabalho e o comportamento afetivo organizacional (Siqueira; Padovan, 2008). A escala desenvolvida por Siqueira (2008) para mensurar a satisfação no trabalho é unidimensional e contempla aspectos como satisfação com colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções, e utiliza uma escala tipo *Likert* de sete pontos para avaliação.

Na presente pesquisa, a Escala de Satisfação no Trabalho apresentou uma média geral de 4,7 com desvio-padrão de 1,74 (Tabela 03), indicando uma percepção moderada de satisfação entre os docentes participantes. Essa média sugere que, em geral, os respondentes se encontram em um estado de indiferença à satisfação, o que pode refletir a complexidade e a diversidade dos fatores que influenciam a satisfação laboral no contexto acadêmico.

Tabela 03 – Escala ST

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Satisfação no trabalho	4,7	1,74

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

Os resultados mostram que, em média, os docentes estão moderadamente satisfeitos com o trabalho, com uma nota de 4,7. O desvio-padrão é de 1,74, o que é menos da metade da média, indicando que as respostas foram bastante parecidas entre si. Isso sugere que a maioria dos participantes tem uma percepção semelhante sobre sua satisfação no trabalho. De acordo com Hair et al. (2009), quando o desvio-padrão é baixo em relação à média, isso reforça a confiabilidade dos dados e a consistência dos resultados. Além disso, Siqueira (2008) aponta que níveis moderados e estáveis de satisfação indicam que os trabalhadores têm uma percepção bastante uniforme sobre o ambiente de trabalho, o que pode mostrar que a amostra é bastante homogênea nesse aspecto.

Esse resultado está alinhado com estudos anteriores que apontam para níveis moderados de satisfação entre profissionais da educação superior, como observado por Siqueira (2008), que ressalta a complexidade dos fatores que influenciam a satisfação no trabalho, incluindo aspectos organizacionais, relacionais e pessoais. Além disso, Almeida *et. al.*, (2023) destacam que a satisfação no trabalho está intimamente relacionada à inteligência emocional, especialmente à capacidade de regulação emocional, o que pode impactar positivamente o bem-estar e a performance docente.

Estudos como os de Lee (2018) e Pereira e Castro (2020) corroboram a importância da satisfação no trabalho para a manutenção da saúde mental e para a redução do estresse ocupacional entre docentes, reforçando que níveis moderados indicam a necessidade de estratégias institucionais que promovam melhorias no ambiente de trabalho e no suporte emocional aos profissionais. Portanto, a percepção moderada de satisfação observada nesta pesquisa aponta para um cenário que, embora não apresente insatisfação generalizada, ainda demanda atenção para o desenvolvimento de ações que potencializam o engajamento e o bem-estar dos docentes.

Para classificar os docentes, aplicou-se a padronização dos escores, conforme pode ser observado na tabela 04.

Tabela 04 - Padronização dos escores para satisfação no trabalho

	Muito Baixa	Baixa	Moderada	Alta	Muito Alta
Satisfação no Trabalho	2,61	9,57	29,13	40,00	18,70

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

A padronização dos escores para satisfação no trabalho revela que a maioria dos docentes está classificada nos níveis alta (40,00%) e moderada (29,13%), totalizando cerca de 70% com níveis satisfatórios. Contudo, aproximadamente 12% dos participantes encontram-se nos níveis muito baixo e baixo, evidenciando uma parcela significativa com insatisfação laboral.

Esse cenário pode ser explicado por diversos fatores organizacionais e pessoais que influenciam a satisfação no trabalho dos docentes. Segundo Siqueira (2008), a satisfação laboral é um constructo multidimensional, fortemente impactado por condições do ambiente de trabalho, relações interpessoais, reconhecimento profissional e equilíbrio entre demandas e recursos disponíveis. Assim, mesmo com níveis elevados de inteligência emocional, aspectos como carga de trabalho excessiva, falta de suporte institucional e conflitos interpessoais podem reduzir a satisfação dos docentes (Lee, 2018; Pereira; Castro, 2020).

Os resultados apontam para um cenário ambivalente: enquanto a maioria dos docentes relata satisfação adequada, a presença de uma parcela significativa com baixos níveis de satisfação evidencia a necessidade de intervenções direcionadas a esses grupos. Estratégias que promovam o engajamento, o reconhecimento e o suporte emocional podem contribuir para reduzir essa insatisfação e melhorar o desempenho e a saúde mental dos docentes (Siqueira; Padovan, 2016; Lee, 2018).

Em síntese, a satisfação no trabalho deve ser compreendida como um fenômeno complexo, influenciado por múltiplos fatores que vão além das competências emocionais individuais, exigindo ações institucionais que promovam ambientes de trabalho saudáveis e motivadores.

4.4 Correlações entre as variáveis

Para a interpretação das correlações, a fim de identificar as relações entre as variáveis do construto de Inteligência Emocional e Satisfação no Trabalho, foi considerado os critérios de Pestana e Gageiro (2008), que identificam as forças das relações. Valores entre 0,2 a 0,39 indicam Baixa associação; valores entre 0,4 a 0,69 indicam Associação moderada; valores entre 0,7 a 0,89 indicam Alta associação; e valores entre 0,9 a 1,0 indicam Associação muito alta. A partir desses índices de interpretação das correlações, apresenta-se a tabela 05.

Tabela 05 – Matriz de correlação de pearson

Correlações	Avaliação da autoemoção	Avaliação das emoções dos outros	Uso da emoção	Regulação da emoção	Satisfação no Trabalho
Avaliação da autoemoção		0,229**	0,420**	0,432**	0,172*
Avaliação das emoções dos outros	0,229**		0,188*	0,345**	0,155*
Uso da emoção	0,420**	0,188*		0,422**	0,253**
Regulação da emoção	0,432**	0,345**	0,422**		0,307**
Satisfação no Trabalho	0,172*	0,155*	0,253**	0,307**	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

* significativo ($p < 0,05$)

** significativo ($p < 0,01$)

Com base nos dados apresentados na Tabela 05, observa-se que todas as dimensões da Inteligência Emocional apresentam correlações positivas e estatisticamente significativas entre si, bem como, com a variável Satisfação no Trabalho. De acordo com os critérios de Pestana e Gageiro (2008), a maioria das associações encontradas podem ser classificadas como de baixa a moderada intensidade.

Destaca-se que a correlação mais elevada foi identificada entre as dimensões regulação da emoção e avaliação da autoemoção, caracterizando uma associação moderada. Isso indica que indivíduos que conseguem regular suas emoções tendem também a apresentar maior capacidade de avaliar suas próprias emoções. Da mesma forma, a associação entre regulação da emoção e uso da emoção também é moderada, sugerindo que a habilidade de regular emoções está relacionada ao uso eficaz das emoções em situações cotidianas.

No que se refere à relação entre Inteligência Emocional e Satisfação no Trabalho, observam-se correlações de baixa associação, sendo a mais expressiva entre regulação da emoção e satisfação no trabalho. Todas as correlações foram positivas, indicando que quanto maior a percepção de uma das variáveis, maior tende a ser a percepção da outra. Esse resultado sugere que, embora exista uma relação positiva, ela não é forte, indicando que outros fatores também podem influenciar a satisfação no ambiente laboral.

Resumindo, os resultados evidenciam que as dimensões da Inteligência Emocional estão correlacionadas entre si e que, apesar das correlações com a Satisfação no Trabalho serem baixas, elas são estatisticamente significativas. Ou seja, embora a Inteligência Emocional não seja o único fator que influencia a satisfação laboral, sua presença contribui de forma relevante para o fenômeno.

Em contraste, as dimensões da Inteligência Emocional apresentaram maior concentração nos níveis alta e muito alta, especialmente em avaliação da autoemoção e uso da emoção, onde juntos somam mais de 75% dos respondentes. Apesar da predominância da satisfação moderada a alta, a variabilidade é maior na satisfação no trabalho do que nas competências emocionais. Essa discrepância sugere que, embora o desenvolvimento da Inteligência Emocional seja um fator importante, ele não é suficiente para garantir altos níveis de satisfação no trabalho, que dependem também de fatores organizacionais e contextuais (Almeida *et al.*, 2023).

A literatura corrobora essa análise, apontando que a inteligência emocional contribui para a regulação do estresse e melhora das relações interpessoais, mas a satisfação no trabalho está diretamente relacionada à qualidade do ambiente organizacional, políticas de valorização e suporte social (Goleman, 2012; Siqueira, 2008). Portanto, a constatação de níveis moderados a altos de satisfação, acompanhados de variabilidade, reforça a necessidade de uma abordagem integrada, que combine o aprimoramento das competências emocionais com a implementação de políticas organizacionais que promovam um clima laboral positivo e condições adequadas de trabalho (Borges; Ferreira; Morais, 2022; Freitas *et al.*, 2021).

Essas descobertas reforçam a importância do desenvolvimento das competências emocionais como um dos elementos que podem aumentar a satisfação no trabalho, ainda que outros fatores organizacionais e pessoais também desempenhem papel fundamental. Miao, Humphrey e Qian (2017), em sua meta-análise, identificaram associações significativas entre diferentes dimensões da Inteligência Emocional e a Satisfação no Trabalho, mesmo que em magnitudes moderadas. Eles destacam que a regulação emocional, que neste estudo apresentou a maior correlação com a satisfação, é um preditor crítico para a adaptação às demandas emocionais do ambiente.

Essa relação é respaldada por Dođru (2022), cuja meta-análise demonstra que o impacto da Inteligência Emocional na Satisfação no Trabalho é mediado tanto pelo desempenho profissional quanto pelo afeto positivo. Isso sugere que indivíduos com alta capacidade de regulação emocional, como observado na dimensão regulação da emoção e uso da emoção, tendem a transformar suas habilidades emocionais em ações práticas que elevam sua eficácia e, conseqüentemente, sua satisfação laboral.

Embora as correlações sejam modestas, elas estão alinhadas à perspectiva de Wong e Law (2002), que defendem a validade incremental da Inteligência Emocional para prever satisfação no trabalho, mesmo após o controle de variáveis cognitivas e de personalidade. Miao, Humphrey e Qian (2017) também apontam para contribuições únicas da Inteligência Emocional, especialmente na regulação emocional, que não são explicadas por outros fatores, destacando seu papel específico no aumento da satisfação no ambiente profissional. Dessa forma, os resultados indicam que o desenvolvimento da Inteligência Emocional, em particular das habilidades de regulação e uso das emoções, pode ser um caminho promissor para intervenções que visem melhorar a satisfação dos docentes, contribuindo para o seu bem-estar e desempenho no trabalho.

A análise descritiva revelou que os participantes apresentaram maior domínio em avaliação da autoemoção ($M = 5,77$) e uso da emoção ($M = 5,36$), corroborando estudos como os de Wong e Law (2002), que destacam a autorregulação como pilar central da Inteligência Emocional. No entanto, as dimensões avaliação das emoções dos outros ($M = 5,0$) e regulação da emoção ($M = 4,9$) apresentaram escores mais modestos, sugerindo desafios na empatia e no autocontrole emocional, conforme observado por Goleman (2012) em contextos organizacionais complexos.

Teoricamente, este trabalho avançou ao demonstrar que a regulação emocional, frequentemente negligenciada em estudos anteriores (Oliveira; Santos; Pereira, 2023), emerge como dimensão crítica para a satisfação no trabalho, mesmo em magnitudes moderadas. Na prática, os resultados sugerem que programas de desenvolvimento docente devem priorizar treinamentos específicos em gestão de conflitos, autoconsciência emocional e regulação do estresse. Essas estratégias foram validadas em intervenções conduzidas por Pereira e Castro (2020), que demonstraram a eficácia de oficinas de inteligência emocional focadas no reconhecimento e controle das emoções, na resolução de conflitos interpessoais e no fortalecimento da resiliência, promovendo melhorias significativas na satisfação e no bem-estar dos professores.

Em síntese, este estudo evidenciou que a Inteligência Emocional não é um fator isolado, mas parte de um ecossistema complexo que influencia a Satisfação no Trabalho. Os resultados reforçam a urgência de políticas educacionais que integrem competências socioemocionais à formação docente, conforme defendido por Almeida, Silva e Oliveira (2022). Como destacado por Siqueira (2023), investir na inteligência emocional dos professores não é um luxo, mas uma necessidade estratégica para a sustentabilidade das instituições de ensino.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar a influência da inteligência emocional na satisfação no trabalho dos docentes em Universidades Federais do Rio Grande do Sul. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quantitativa, por meio da aplicação de questionários estruturados, contendo escalas validadas para mensuração da inteligência emocional e da satisfação no trabalho, aplicada a uma amostra de docentes dessas instituições.

Inicialmente descreveu-se o perfil sociodemográfico dos docentes participantes, que apresentou predominância de profissionais com experiência consolidada e formação avançada, refletindo o perfil típico do corpo docente das universidades federais pesquisadas.

Posteriormente, identificaram-se níveis moderados a altos de inteligência emocional, com destaque para as dimensões avaliação da autoemoção e uso da emoção, enquanto a regulação emocional e a avaliação das emoções dos outros apresentaram escores mais modestos. Quanto à satisfação no trabalho, os resultados indicaram uma percepção geral moderada a alta entre os docentes, embora uma parcela significativa tenha apresentado níveis baixos, evidenciando heterogeneidade na amostra. Por fim, a análise da relação entre inteligência emocional e satisfação no trabalho revelou correlações positivas, porém moderadas, sendo a regulação emocional a dimensão com maior associação à satisfação laboral.

Dessa forma, responde-se ao problema de pesquisa afirmando que a inteligência emocional exerce influência positiva sobre a satisfação no trabalho dos docentes, embora essa relação seja parcialmente explicada por outros fatores organizacionais e contextuais que também devem impactar o bem-estar laboral.

Entre as contribuições teóricas, destaca-se o reforço da inteligência emocional como constructo relevante para compreender a satisfação no trabalho no contexto acadêmico. Em termos gerenciais, os resultados apontam para a importância de políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento das competências emocionais, especialmente a regulação emocional, por meio de ações como capacitações, programas de suporte psicológico e melhoria do clima organizacional.

Como limitações do estudo, ressalta-se o recorte regional da amostra e o delineamento transversal, que impossibilita a identificação de relações causais. Para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação da amostra para outras regiões do país, a realização de estudos longitudinais e a aplicação de modelagem por equações estruturais, a fim de examinar de forma mais robusta os efeitos diretos e indiretos da inteligência emocional sobre a satisfação no trabalho. Ademais, recomenda-se incluir variáveis mediadoras ou moderadoras, como apoio social, ambiente organizacional e carga de trabalho, para aprofundar a compreensão dos mecanismos envolvidos nessa relação.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. C. et al., Escala de Inteligência Emocional Wong and Law (WLEIS): Evidências Psicométricas no Brasil. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 16, n. 48, 2023.
- ALMEIDA, R.; SILVA, M.; OLIVEIRA, J. A importância da inteligência emocional na educação: um estudo com professores. **Revista Brasileira de Educação**, v. 27, n. 2, 2022.
- BAR-ON, R. **Emotional intelligence: an integrated model for personal and social adaptation**. In: Handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- BOGLER, R.; NIR, A. E. The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? **Journal of Educational Administration**, v. 50, n. 3, 2012.
- BORGES, M. A.; FERREIRA, T. C.; MORAIS, L. S. Impactos da pandemia de COVID-19 no trabalho docente: saúde mental e bem-estar. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 24, n. 2, 2022.
- BRASIL. Ministério da Educação. **MEC e INEP divulgam resultado do Censo Superior 2023**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/mec-e-inep-divulgam-resultado-do-censo-superior-2023>. Acesso em: 22 out. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Portal Gov.br, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 30 jun. 2025.
- BRUXEL, S.; SCHNEIDER, E. Fatores de satisfação no trabalho: estudo com professores pesquisadores. **Revista Brasileira de Educação**, v. 21, n. 6, 2023.
- CARUSO, D. R.; SALOVEY, P.; MAYER, J. D. **Emotional intelligence as a standard**

intelligence: theoretical framework and implications for assessment. In: SALOVEY, P.; MAYER, J. D.; CARUSO, D. R. (Org.). *Inteligência emocional: teoria, descobertas e implicações.* Nova York: Cambridge University Press, 2004.

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

DILLMAN, D. A.; SMYTH, J. D.; CHRISTIAN, L. M. *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method.* 4. ed. Hoboken: Wiley, 2014.

DOĞRU, Ç. A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022.

DORNELLES, M; CRISPIM, S. *Inteligência emocional de professores universitários: um estudo comparativo entre ensino público e privado no Brasil.* **Revista Internacional de Educação Superior**, v. 7, n. 1, 2021.

FERRARI, I. S. **Inteligência emocional e sua relação com as variáveis profissionais, estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2020.

FIELD, A. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.** 4. ed. London: SAGE Publications, 2013.

FREITAS, R. F. et al. A. C. Prevalência e fatores associados aos sintomas de depressão, ansiedade e estresse em professores universitários durante a pandemia da COVID-19. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 70, n. 4, 2021.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, D. **Trabalho em equipe: como desenvolver habilidades emocionais.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** Editora Objetiva. Rio de Janeiro, 2012.

GOMES, T. B. **Satisfação profissional e bem-estar no trabalho: análise e impacto no desempenho em contexto laboral.** Dissertação de Mestrado em Psicologia – Universidade do Minho, Braga, 2024.

HAIR, J. F. et al. **Fundamentos de métodos multivariados.** Porto Alegre: Bookman, 2009.

KRIPKA, Rosana Maria Luvezute. **A influência da inteligência emocional no trabalho docente.** XI ENEM, 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEE, H. J. How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. **International Review of Administrative Sciences**, v. 84, n. 4, 2018.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional.** Recurso eletrônico. Santa Maria: Voix, 2018. Disponível em: <https://www.gpcet.com/wp-content/uploads/2023/05/E-book.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2025.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 1, 2009.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P. **What is emotional intelligence?** In: SALOVEY, P.; SLUYTER, D. J. (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators.* New York: Basic Books, 1997.

MIAO, C.; HUMPHREY, R. H.; QIAN, S. A Meta-Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 90, n. 1, 2017.

MOREIRA, M. G.; SILVA, A. H. A influência do conflito trabalho–família e o comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira de mulheres docentes. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 25, n. 2, 2018.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização.

Educação & Sociedade, Campinas, v. 25, n. 89, set./dez. 2004.

OLIVEIRA, T.; SANTOS, F.; PEREIRA, L. Formação docente e inteligência emocional: desafios e perspectivas. **Educação & Sociedade**, v. 44, n. 1, 2023.

OLIVEIRA, A. da S. D.; PEREIRA, M. de S.; LIMA, L. M. de T., Produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 3, set./dez. 2017.

PEREIRA, F. S.; CASTRO, A. C. O impacto da inteligência emocional no ambiente acadêmico: desafios e oportunidades. **Revista Brasileira de Psicologia Educacional**, v. 15, n. 3, 2020.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. G. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 5 ed., Lisboa: Silabo, 2018.

PONTE, M. I. F. **Influência da inteligência emocional no desempenho laboral e na satisfação profissional**. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas e Empresariais) – Universidade dos Açores, Ponta Delgada, 2022.

RIBEIRO, E. L.; RIBEIRO, A. P.; MARTINS, J. L. Satisfação no trabalho e saúde: um estudo com professores universitários brasileiros. **Caderno Pedagógico**, v. 21, n. 6, 2023.

SALOVEY, P.; MAYER, J. D. Emotional Intelligence. **Imagination, Cognition and Personality**, v. 9, n. 3, 1990.

SANTOS, L. O papel da inteligência emocional na prática docente. **Revista Brasileira de Educação**, v. 25, n. 3, 2020.

SILVA, A.; COSTA, R.; MARTINS, E. Inteligência emocional no contexto escolar: uma análise com docentes do ensino fundamental. **Revista Brasileira de Psicologia Educacional**, v. 23, n. 1, 2021.

SILVA, S. L. de A.; ARAÚJO, E. S.; DUTRA, M. da C. F. da S. G. **O uso da inteligência emocional na docência: Reflexões sobre o trabalho e a saúde mental do professor na atualidade**. Conedu, 2020.

SILVA, V. de A. R. et al. **Inteligência emocional e competências socioemocionais de docentes universitários: uma revisão sistemática da literatura**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

SIQUEIRA, A. A relação entre satisfação no trabalho e inteligência emocional: uma análise em docentes universitários. **Psicologia e Educação**, São Paulo, v. 22, n. 1, 2023.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional**. In: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. São Paulo, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, 2008.

SOUSA, G. A.; SANTOS, M. J. Estresse e esgotamento emocional em docentes universitários: reflexos da falta de suporte institucional. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 20, n. 4, 2020.

SPECTOR, P. E. **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.

TREVIZANI, L. P. Competência emocional em professores e sua relação com tempo de docência e satisfação com o trabalho. **Revista Psicopedagogia**, v. 37, n. 1, 2020.

VILLEGAS, G. O.; FONSECA, T. D. D. D. Perfil de Inteligencia Emocional de docente en tiempos de COVID-19. **Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores**, v. 9, 2022.

WONG, C. S.; LAW, K. S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. **The Leadership Quarterly**, v. 13, n. 3, 2002.