

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENFERMAGEM E SAÚDE COLETIVA
BACHARELADO EM SAÚDE COLETIVA**

FABIANA OLIVEIRA NOBRE

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS RELAÇÕES
COM A SAÚDE: REVISÃO DE LITERATURA**

Porto Alegre
2019

FABIANA OLIVEIRA NOBRE

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS RELAÇÕES
COM A SAÚDE: REVISÃO DE LITERATURA**

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Saúde Coletiva, requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Saúde Coletiva, Escola de Enfermagem Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Cristianne Maria Famer Rocha

Porto Alegre

2019

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM A SAÚDE:
REVISÃO DE LITERATURA¹**

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE WORK ENVIRONMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH
HEALTH: LITERATURE REVIEW

FABIANA OLIVEIRA NOBRE

Aluna do Bacharelado em Saúde Coletiva

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

E-mail: fabiananobre.saude@gmail.com

CRISTIANNE MARIA FAMER ROCHA

Professora Associada da Escola de Enfermagem

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

E-mail: cristianne.rocha@ufrgs.br

¹Artigo a ser submetido à *Revista Saúde em Redes*, cujas normas encontram-se ao final, no Anexo 1.

Resumo

O presente estudo consiste em uma revisão integrativa de literatura, focalizando o conceito de Inteligência Emocional (IE), enquanto a capacidade de influenciar não só o desempenho organizacional, como também nos aspectos relacionados à saúde, bem-estar e com o meio social. O objetivo da pesquisa foi analisar o papel da IE no contexto do ambiente de trabalho, a partir das concepções de emoção e inteligência, da "Teoria das Inteligências Múltiplas" e as definições mais recentes destacadas nas pesquisas de Daniel Goleman. A IE caracteriza a maneira como as pessoas lidam com suas emoções e com os outros ao seu redor e pode ser entendida como a capacidade de obter-se relacionamentos assertivos e positivos, mesmo nas adversidades. A busca foi realizada em bases indexadoras de dados e portais de pesquisa. Entre os artigos que atenderam aos critérios de seleção, houve a predominância de estudos realizados no Estado de São Paulo, o que caracteriza um grande interesse pelo tema e maior concentração de pesquisadores nessa localidade. Os artigos analisados evidenciaram a forma como as pessoas lidam com suas emoções, o que implica ter autoconsciência, motivação, empatia e, sobretudo, liderança. A IE, de acordo com os principais desfechos apontados pelos artigos, resulta como fator fundamental para o alcance de um desempenho comportamental positivo e na busca de soluções construtivas no ambiente de trabalho e conseqüentemente no aumento da motivação no universo corporativo e na percepção de melhores condições de saúde, bem como maior sensação de bem-estar físico, mental e social.

Palavras chave: Inteligência Emocional; Inteligência Emocional no Trabalho; Saúde e Relacionamento Interpessoal.

Abstract

The present study consists of an integrative literature review, focusing on the concept of Emotional Intelligence (IE), as well as the ability to influence not only organizational performance, but also aspects related to health, well-being and the social environment. The objective of the research was to analyze the role of IE in the context of the work environment, from the conceptions of emotion and intelligence, the "Multiple Intelligences Theory" and the most recent definitions highlighted in Daniel Goleman's research. IE characterizes the way people deal with their emotions and with others around them and can be understood as the ability to get assertive and positive relationships even in adversity. The search was carried out in databases and search portals. Among the articles that met the selection criteria, there was a predominance of studies conducted in the State of São Paulo, which characterizes a great interest in the theme and a higher concentration of researchers in that locality. The articles analyzed showed how people deal with their emotions, which implies having self-awareness, motivation, empathy and, above all, leadership. IE, according to the main outcomes pointed out by the articles, is a fundamental factor for the achievement of a positive behavioral performance and the search for constructive solutions in the work environment and consequently in the increase of motivation in the corporate universe and in the perception of better conditions health, as well as a greater sense of physical, mental and social well-being.

Keywords: Emotional Intelligence; Emotional Intelligence at Work; Health and Interpersonal Relationships.

Introdução

A saúde, como compreensão de um estado dinâmico de equilíbrio entre os seres humanos e o seu entorno, envolve as questões de ordem física, biológica e social, interferindo em todas as atividades nas quais estamos envolvidos. Em 1984, a Organização Mundial da Saúde (OMS) conceituou saúde como a capacidade que um indivíduo ou um grupo de indivíduos têm de realizar suas aspirações, satisfazer suas necessidades e mudar ou enfrentar o ambiente. Conduzindo a discussão no que se referem às questões pertinentes à Promoção de Saúde, a OMS considerou:

No âmbito geral, a Promoção da Saúde veio para representar um conceito unificado para aqueles que reconhecem a necessidade de mudar os modos e condições de vida, com vistas a promover saúde. A Promoção da Saúde representa uma estratégia de mediação entre as pessoas e seus ambientes, sintetizando a escolha pessoal e a responsabilidade social na saúde para criar um futuro saudável.¹

O conceito de Promoção da Saúde está amplamente relacionado aos múltiplos aspectos de modos de vida, porque estes definem melhor as condutas coletivas ou individuais que geram fatores protetores para uma vida saudável, transcendendo mudanças de hábitos individuais, como o uso de álcool e de cigarro, a alimentação saudável, os exercícios, o controle do stress, entre outros.² Desse modo, entendendo que a saúde é um recurso para a vida diária, e não um objetivo de vida, é necessário que exista uma maior interação dos recursos biopsicossociais na vida dos indivíduos.

A saúde no trabalho compreende um estado de equilíbrio positivo entre o trabalhador e os meios de produção com o qual o indivíduo interage, e isto se torna um produto em resposta aos diversos estímulos promovidos por fatores de risco a que está sujeito.³

Em vista da existência de uma harmonia entre o ser humano e o meio na qual faz parte, busca-se com este trabalho analisar os conceitos de Inteligência Emocional (IE), como a capacidade do indivíduo em compreender e gerenciar suas próprias emoções nas relações interpessoais no seu ambiente de trabalho e na sua relação com a saúde. Saber gerir as próprias emoções é muito importante para qualquer profissional, pois assim saberá o que realmente está sentindo, será capaz de entender o significado de cada emoção e como elas podem afetar o seu desempenho e também a dos outros.

Dado que as pessoas passam grande parte dos seus dias no ambiente de trabalho, cabe salientar que o ambiente organizacional e a rotina de trabalho impactam diretamente na saúde física e mental dos profissionais.

Conceituando Inteligência Emocional

O conceito de Inteligência Emocional (IE), depreendido como a habilidade de processar informações emocionais e usá-las de maneira adaptativa, surgiu há quase três décadas. Para mais, compreende a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções; a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.⁴

Sendo assim, para que possamos compreender a IE, é necessário que se tenha definida a concepção de emoção.⁵ A origem da palavra emoção é "movere", que remete ao latim mover. Nesse sentido, foi acrescido o prefixo "e", o que possibilitou então a conter o significado de "afastar-se". Logo, emoção caracteriza movimento e ação. E foram determinadas oito as emoções primárias: raiva, tristeza, medo, prazer, afeto, surpresa, nojo e vergonha. Sugere-se a partir desses preceitos que a emoção se refere ao sentimento que determina uma gama imensa de tendências para agir.⁶

Por outro lado, definindo inteligência, a literatura esclarece que:

A palavra inteligência tem sua origem da junção de outras duas palavras latinas, a palavra inter (entre) mais a palavra legere (eleger ou escolher). Adaptando-se a origem desse termo ao conceito atual de inteligência chega-se à ideia de que a inteligência é a escolha (melhor) entre duas ou mais situações. Assim, é inteligente quem escolhe a melhor saída ou a melhor resposta, e esse conceito indica a capacidade de que dispomos para, através da seleção, penetrar na compreensão das coisas.^{7:16}

A estruturação da teoria das inteligências múltiplas deu-se a partir dos anos 1980, em estudos liderados por Howard Gardner, psicólogo e professor de educação da Universidade de Harvard.⁸ Nesse ínterim, por volta do ano de 1983, indicaram a existência de novos conceitos sobre inteligência.

Anteriormente, acreditava-se que a única inteligência existente no indivíduo poderia ser medida apenas através de testes de Quociente de Inteligência (QI). Gardner, por meio da sua teoria, trouxe a conhecimento a chamada de "Teoria das Inteligências Múltiplas". O autor propôs que o conceito de inteligência não poderia ser tão limitado, mas que cada indivíduo possui diferentes inteligências, em escalas diferentes de desenvolvimento e acerca de um potencial necessário e diverso em cada pessoa para desenvolvê-las. Em um primeiro momento, identificou a existência de sete inteligências, que seriam: a linguística ou verbal, a lógico-matemática, a espacial, a musical, a cinestésica corporal, a intrapessoal e a interpessoal, afirmando dessa maneira que a pessoa possui todas elas, sobretudo, uma série

de combinações diferentes das características de todas essas inteligências dar-se-ão de forma extremamente pessoal em cada indivíduo. Posteriormente, em suas pesquisas, foi identificada a existência de uma oitava inteligência: a naturalista.⁹

No decorrer dos seguintes anos, com a ocorrência de novos estudos, outros pesquisadores vieram a colaborar com a sugestão da existência de novas inteligências, seriam elas: existencial, emocional, espiritual e artificial.¹⁰ Nessas definições, entre as teorias mais recentes, pode-se destacar nas pesquisas de Goleman (2001) que, reunindo as inteligências pessoais, intrapessoal e interpessoal, contribuiu e definiu, difundindo em níveis mundiais de conhecimento, uma nova inteligência assim conceituada por IE.¹¹

Para Goleman (1999), a “Inteligência Emocional é a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos”.^{11:337} Na prática, o conceito de IE compreende a forma como o indivíduo se apropria de suas próprias emoções e a dos outros, suas ações e reações naturais ao se deparar com os problemas, buscando resolver de modo eficaz as situações emocionais.

Na literatura, destaca-se ainda a contribuição de diversos estudos que salientam a IE como a capacidade das pessoas quanto ao seu estado de autoconsciência afetiva, ou seja, como esta reconhece suas próprias emoções desde que as sente. Logo como detecta as emoções nos outros e, por conseguinte, como administra as pistas e informações transmitidas pelas emoções.¹² Outrossim, é dado o conceito de IE simplesmente pelo uso inteligente das emoções. Em outras palavras, em agir intencionalmente de modo com que as emoções contribuam a seu favor, aplicando-as como um artefato no intuito de incutir o comportamento e o raciocínio adequados de forma a aperfeiçoar os seus resultados.¹³

Frente a esses conceitos, Goleman (2012) corrobora afirmando que a IE diz respeito à capacidade do indivíduo em produzir em si mesmo as motivações necessárias e de tal modo persistir em seu objetivo apesar das adversidades. Isto posto, reflete na competência de controle dos impulsos e na expectativa pela satisfação de seus desejos, em saber se manter em bom estado de espírito de modo a evitar que a ansiedade interfira na faculdade de raciocinar, e da mesma forma se demonstrar empático e autoconfiante.¹⁴

Atualmente, existem duas definições mais aceitas sobre a IE. A primeira é a de Goleman (1995) – popularizada por seu livro *Inteligência emocional: a teoria que redefine o que é ser inteligente*, incluindo características positivas de personalidade geralmente já

estudadas há muito tempo em teorias fatoriais.¹⁵

A segunda definição, proposta por Mayer e Salovey (2002), é a original, atualmente discutida no meio científico, que caracteriza a IE como uma capacidade cognitiva.¹⁶ Esse modelo baseia-se na ideia de que as emoções contêm informações sobre relacionamentos do organismo com o meio. Nesse sentido, a inteligência emocional associa-se à capacidade de reconhecer os significados das emoções e dos relacionamentos, raciocinar sobre eles e utilizar essa informação para orientar as ações de adaptação ao meio.¹⁷

Metodologia

Foi realizada uma revisão integrativa de literatura focalizando o conceito de IE. Para tanto, o objeto de investigação foi delimitado em: a Inteligência Emocional no ambiente de trabalho e suas relações com a saúde. A escolha pela revisão integrativa se deu pelo fato desta metodologia proporcionar a síntese de conhecimentos e a incorporação da aplicabilidade dos resultados dos estudos mais significativos na relação com a prática. Esse tipo de estudo, baseado no levantamento bibliográfico, tem sido apontado como uma ferramenta ímpar no campo da saúde, pois sintetiza as pesquisas disponíveis sobre determinada temática e direciona a prática.¹⁸

A busca foi realizada nas seguintes bases indexadoras de dados e portais de pesquisa: Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), *Google Scholar*, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) por meio da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS).

Os descritores utilizados no levantamento, e somente em Língua Portuguesa foram: Inteligência Emocional, Inteligência Emocional no Trabalho, Saúde e Relacionamento Interpessoal. Foram pré-selecionados os artigos publicados entre os anos de 1995 e 2018, em português. O ano de 1995 foi definido como marco inicial desta revisão, considerando a publicação da obra *Inteligência Emocional*, de Daniel Goleman, referencial teórico desta pesquisa, que apresentou os conceitos iniciais da IE em escala mundial.

Foram elegíveis pesquisas realizadas no contexto do ambiente de trabalho, que abordaram temas referentes à IE, as possíveis influências desta nos aspectos da saúde, nos relacionamentos interpessoais nas diferentes práticas profissionais e publicados em revistas ou periódicos nacionais. Foram elegíveis também, pesquisas que tiveram o cenário de investigação no âmbito internacional. Foram excluídos estudos realizados em contextos que

não envolveram o ambiente de trabalho, de revisão de literatura e publicados fora do Brasil.

Para a extração dos dados, primeiramente foram consultados os resumos e, posteriormente, quando estes não traziam todas as informações necessárias, recorreu-se a partes específicas do texto, como metodologia e resultados. Também foram realizadas análises em relação à distribuição de artigos por ano, autor e periódico.

Para a sistematização dos dados encontrados, foi elaborada uma planilha contendo: os periódicos de publicação, ordem cronológica dos artigos encontrados, ano de publicação, pesquisadores e sua afiliação institucional, instrumentos de coleta de dados utilizados e delineamento do estudo. A análise dos dados extraídos foi realizada de forma descritiva.

Resultados

As estratégias de busca permitiram encontrar, inicialmente, 1.425 artigos, sendo 60 duplicados. A leitura inicial dos títulos e resumos, a fim de selecionar os artigos que fossem pertinentes ao tema da revisão, resultou na seleção de 39 artigos. Destes, a partir da leitura do texto integral, foram selecionados 13 artigos que tratam especificamente do tema/objeto dessa revisão e responderam à questão de pesquisa:

A Figura 1 representa o fluxo da seleção dos artigos:

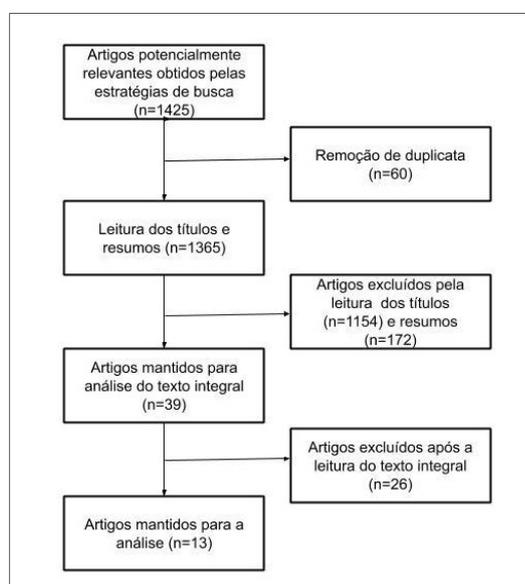


Figura 1: Fluxo da seleção dos artigos
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Nove estudos derivaram de pesquisas quantitativas, um de pesquisas qualitativas e três de abordagem mista.

A Figura 2 refere-se à quantidade de publicações encontradas por periódicos

apontados nesta revisão:

Periódicos analisados	Nº de publicações
Revista Avaliação Psicológica	2
Revista Psicologia: Teoria e Prática	1
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	1
Revista Aletheia	1
Revista Paidéia	1
Revista de Iniciação Científica da ULBRA	1
Revista de Iniciação Científica, Tecnológica e Artística	1
Revista Pós-graduação: Desafios Contemporâneos	1
Revista Gestão Organizacional	1
Revista Interfaces Saúde, Humanas E Tecnologia	1
Revista de Iniciação Científica Cairu	1
Revista Científica Universidade de Mogi das Cruzes	1
Total	13

Figura 2: Distribuição da quantidade de artigos conforme a cronologia das publicações
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

A Figura 3 indica a distribuição da quantidade de artigos conforme a cronologia das publicações:



Figura 3: Distribuição da quantidade de artigos conforme a cronologia das publicações
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Em relação às características de autoria, foram identificados 33 autores distintos nos artigos analisados, sendo que, destes, destacaram-se: Monalisa Muniz, Psicóloga, Doutora e Mestre em Psicologia, na área de Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco) e Ricardo Primi, Psicólogo, Doutor em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela Universidade de São Paulo, que participaram juntos da elaboração de três artigos. E, Fabiano

Koich Miguel, Psicólogo, Doutor e Mestre em Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco, que consta como coautor de outros dois artigos selecionados para esta revisão.

Para a coleta de dados, os estudos utilizaram questionários, entrevistas, buscas na literatura e grupo focal. Dos instrumentos empregados nas investigações analisadas, o *Mayer, Salovey e Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)* foi o teste aplicado com maior frequência, contabilizado em cinco dos treze estudos. O MSCEIT, desenvolvido por Mayer, Salovey e Caruso (2002)¹⁹, foi construído para que mensurasse o construto da IE por desempenho, como os demais instrumentos de inteligência.

Em relação aos participantes das pesquisas, a Figura 4 refere-se à distribuição destes por categoria profissional:

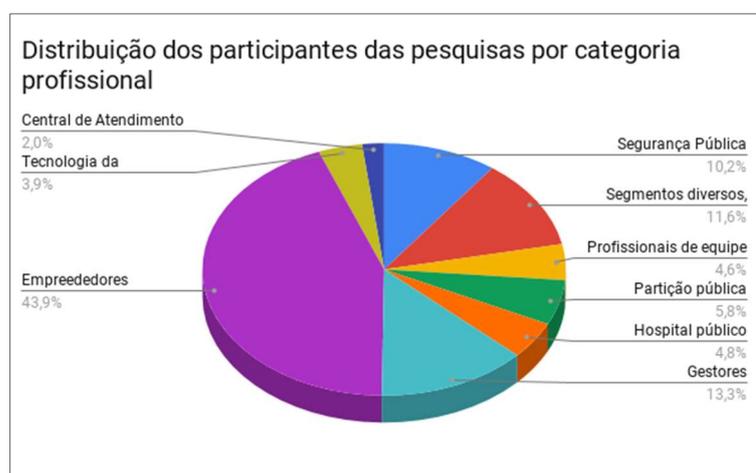


Figura 4: Distribuição dos participantes das pesquisas por categoria profissional
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

A Figura 5 mostra a distribuição dos artigos de acordo com segmento de trabalho das instituições de em que foram realizadas as investigações:

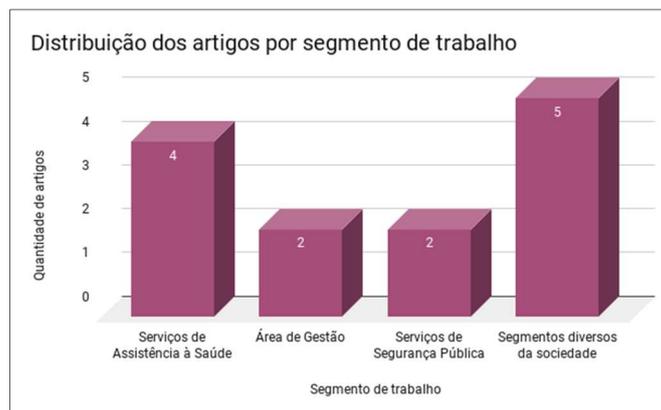


Figura 5: Distribuição dos artigos por segmento de trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Após a leitura na íntegra chegou-se a três categorias para a apresentação analítica dos resultados: a) A Inteligência Emocional como estratégia de prevenção no níveis de estresse e melhora na qualidade de vida no ambiente de trabalho; b) A Inteligência Emocional associada às questões de desempenho no trabalho; e, c) A importância da Inteligência Emocional para o desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho.

A Inteligência Emocional como estratégia de prevenção nos níveis de estresse e melhora na qualidade de vida no ambiente de trabalho

Em um dos artigos²⁰ analisados, os autores investigaram se a IE apresenta relação com o estresse:

O estresse é um desgaste geral do organismo ocasionado por alterações psicofisiológicas diante de situações que despertem emoções, tanto boas quanto más, que exijam mudanças. Essas situações constituem fontes de estresses chamadas estressores e podem ter causas internas (geradas no próprio indivíduo, criadas e relacionadas ao tipo de personalidade) e externas (eventos que ocorrem na vida da pessoa, podendo ser agradáveis ou desagradáveis).^{20:30}

Para isto, reuniram uma amostra de 24 guardas municipais que atuam armados nas ruas em um município no interior do Estado de São Paulo e exercem as mesmas funções. Os instrumentos aplicados foram: *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test V2.0* (MSCEIT) e *Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp* (ISSL). A faixa etária variou entre 20 a 50 anos e o nível de escolaridade do ensino básico completo ao superior incompleto, sendo 71% do sexo masculino.

Do total dessa amostra, sete (24%) apresentaram estresse, estando todos na fase da resistência, considerando que a evolução do estresse se dá em três fases: alerta, resistência e exaustão²¹ (Escala de Lipp). Esse resultado encontra-se abaixo do valor apresentado pela

população normativa do Estado de São Paulo, que é de 53% de pessoas situadas neste nível de estresse.²² Com isso, os autores afirmam que a presente amostra demonstrou nível menor de estresse comparando com a amostra normativa. Ressaltaram também que esses resultados apresentam um contraponto à literatura da área, que presume níveis mais altos de estresse nesse tipo de população em virtude do trabalho que exercem.²³ Os resultados obtidos indicaram que não houve correlação significativa entre estresse e o escore geral da inteligência emocional.

Ainda sobre a temática do estresse, outro estudo analisou a relação entre IE e o ambiente de trabalho.²⁴ Participaram desta pesquisa 108 pessoas de dois municípios do Estado de São Paulo, sendo 80 (74,1%) do sexo feminino. A faixa etária compreendeu dos 21 aos 67 anos, sendo a média 41,04. Em relação aos locais de trabalho em que a pesquisa foi aplicada, 59 pessoas eram de uma repartição pública estadual ligada ao órgão legislativo, sendo 36 mulheres; e 49 pessoas de um hospital público municipal, sendo 44 mulheres. As correlações encontradas foram diferentes de acordo com o ambiente de trabalho. O resultado foi que, no órgão público, apenas uma correlação negativa baixa foi encontrada entre gerenciamento emocional e estresse, enquanto no hospital, apontaram-se correlações positivas entre compreensão das emoções e estresse. Indicaram, portanto, com esses dados, que outros fatores podem estar influenciando na relação entre IE e estresse, dependendo do local de trabalho e, com isto, sugerem que outros aspectos possam influenciar essa relação, que podem ser personalidade, inteligência geral, satisfação com o trabalho, assim como outros fatores.

A Inteligência Emocional associada às questões de desempenho no trabalho

Outro tema tratado nos artigos pesquisados foi a associação da IE ao desempenho no trabalho. Dado que não se encontram evidências desta afirmação na literatura existente, autores de um artigo que trata desta temática²⁵, investigaram a evidência de validade teste-critério com o teste de IE *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)* no desempenho de policiais. Participaram do estudo 80 policiais do Estado de São Paulo, sendo 40 da capital e 40 do interior. Entre os participantes, 78,8% eram do sexo masculino. A idade média foi de 30,11, sendo a idade mínima de 20 anos e a máxima de 47 anos. Os autores indicam:

(...) a profissão de policial militar requer inteligência emocional, principalmente nas capacidades relacionadas à faceta Gerenciamento das emoções, porque são profissionais que estão em contato diariamente com situações perigosas e precisam

se preocupar com a segurança de si mesmos e de outras pessoas, o que pressupõe então o zelo e a eficiência, que podem ser afetados por flutuações extremas das emoções.^{26:78}

Na conclusão deste estudo, a partir dos dados obtidos, foi referido que o controle das emoções é de fato uma competência importante para os policiais militares no desempenho de suas funções. E com isso sugerem que foram encontrados dados positivos evidenciando a validade teste-critério para o MSCEIT.

Em outro artigo²⁷ com a finalidade de investigar a validade de uma medida de IE, buscou-se correlacioná-la com medidas de inteligência, personalidade e desempenho profissional. Ao todo, participaram do estudo 119 pessoas, com idade entre 17 e 64 anos, de ambos os sexos, trabalhadoras de empresas de diversos segmentos, de pequeno, médio e grande porte situadas em municípios do interior do Estado de São Paulo. Dessa amostra, 65,8% eram do sexo masculino e 34,2% do feminino, com idade variando entre 17 e 64 anos, numa média de 30 anos. Os participantes foram agrupados por área de atuação profissional: 17,60% da administrativa, 14,30 % da comercial e 68,10% da produção industrial, com tempo de empresa variando entre 1 a 228 meses, com uma média igual a 44,27 meses. Os instrumentos utilizados foram: Versão em Português do *Mayer-Salovey-Caruso-Emotional Intelligence Test* (MSCEIT), o *Questionário Dezesesseis Fatores da Personalidade* (16PF), *Bateria de Provas de Raciocínio* (BPR-5) e *Avaliação de Desempenho* respondido por duas pessoas (um supervisor e um colega).

O artigo apontou baixa correlação entre IE e personalidade, bem como com inteligência e cumpriu seu objetivo de verificar a validade de critério do MSCEIT com desempenho profissional. Com isto, os autores corroboram com a teoria que ele pode ser um preditor do desempenho profissional, trazendo informações únicas e complementares em relação ao que as medidas tradicionais de inteligência provêm e que a probabilidade de uma pessoa inteligente emocionalmente ter melhor desempenho no trabalho é maior do que aquele com baixa IE.

A importância da Inteligência Emocional para o desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho

Um estudo²⁸ buscou investigar a IE e a qualidade de vida em gestores organizacionais. Fizeram parte dele 30 gestores brasileiros de diferentes organizações, com pelo menos dois anos de atuação em cargos de gerência ou em coordenação de projetos, ocupando, portanto,

posição de liderança. A amostra foi dividida igualmente entre homens e mulheres, entre 30 a 49 anos (60%), sendo a média de idade 36,7 anos, nível de instrução (em maior parte) de pós-graduação (20 indivíduos) e atuantes no setor industrial (22 indivíduos), com tempo médio de exercício da atividade de liderança do grupo de 9,1 anos. Como instrumentos, foram utilizados o *Mayer, Salovey e Caruso Emotional Intelligent Test* (MSCEIT), o *Questionário de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde Simplificado* (QV/OMS – Simplificado) e um questionário sociodemográfico.

Os resultados indicaram que há correlação entre a percepção emocional dos gestores e sua qualidade de vida. Apontou-se, entre esses achados, a partir das correlações e diferenciações obtidas, que: as mulheres que estão ocupando cargo de gestão avaliam sua qualidade de vida mais baixa do que homens, mostrando-se mais perceptíveis a sentimentos negativos (culpa, medo, raiva, tristeza) do que os homens, o que indica uma maior necessidade de apoio e intervenção na saúde deste grupo; e que líderes mais jovens possuem maior percepção de emoções negativas do que líderes mais velhos, podendo ser mais sensíveis a elas. Os autores recomendaram, que sejam desenvolvidos outros estudos envolvendo mulheres líderes no ambiente de trabalho, compreendendo as possíveis problematizações, contexto e cobranças culturais impostas a elas na sociedade atual.

Um artigo²⁹ buscou compreender o significado da IE para os profissionais, bem como as competências e as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento e os impactos positivos de sua aplicação no ambiente laboral. Este estudo foi desenvolvido por meio de uma coleta de dados, realizada em uma capacitação de forma presencial, subdividida em seis encontros, direcionada a 20 atendentes de uma Central de Atendimento em uma Universidade no município de Canoas, no Estado do Rio Grande do Sul.

A coleta de dados utilizou dois instrumentos de diagnóstico: uma pesquisa composta por questionário semiestruturado, com o intuito de identificar a percepção dos atendentes em relação ao atendimento ao cliente, no que se refere ao controle emocional no ambiente de trabalho, e pela realização de um grupo focal. No desenvolvimento da capacitação, os atendentes puderam refletir e ter maior dimensão dos comportamentos das pessoas do setor onde trabalhavam. Como resultados, todos os envolvidos sinalizaram ser importante o desenvolvimento da IE em suas atividades e os autores apontam, ainda, que os atendentes identificaram a necessidade do equilíbrio entre as dimensões racional e emocional, elencando ações educativas para aplicá-las no ambiente de trabalho.

Em outro manuscrito³⁰, a autora teve como objetivo investigar como a IE pode influenciar no resultado de um programa de treinamento e desenvolvimento em equipes de trabalho nas organizações. Procurou identificar as influências que a IE possa ter no impacto das ações de capacitação dos colaboradores destas organizações, destacando a diferença entre treinar e desenvolver. Quanto à abordagem, realizou uma pesquisa qualitativa por meio de entrevista semiestruturada. Os dados foram analisados com a técnica de análise textual discursiva. A autora ressalta que, entre os resultados, a maioria das entrevistas informa que há entre os participantes da pesquisa uma conscientização da importância de trabalhar as emoções no ambiente corporativo.

Em outra investigação³¹, com abordagem qualitativa e quantitativa de dados, os autores pretendiam identificar as possíveis relações entre as dimensões de IE e dimensões de engajamento no trabalho em trabalhadores gaúchos. Participaram do estudo 132 profissionais em cargos de gestão ou membros de equipes. Os instrumentos de pesquisa aplicados foram *Emotional Intelligence Appraisal* (EIA), questionário elaborado por Travis Bradberry e Jean Greaves (2016) e o *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) elaborado por Schaufeli e Bakker e adaptado por Angst, Benevides-Pereira e Porto Martins. Em seus resultados, apresentaram que os gestores e membros de equipes possuem altos níveis de IE (77,27%) e engajamento no trabalho (67,33%). Evidenciaram também que existe relação forte e positiva entre as dimensões de IE e engajamento no trabalho, ou seja, quanto mais índices de IE o profissional apresentar, maior será o seu comprometimento em relação ao seu trabalho.

Outro trabalho analisado³², objetivou obter evidências da relação entre o comportamento proativo de empreendedor em rede e traços da IE, visando o suporte à transição para carreiras empreendedoras. O trabalho em rede (*networking*) é uma atividade imprescindível para os empreendedores, pois contatos profissionais vinculam-se a oportunidades, suporte e recursos necessários à sobrevivência empresarial. Essa prática ajuda empresários a construir relacionamentos mais eficientes com clientes, fornecedores, investidores, entre outros.

Para a realização da pesquisa questionários foram enviados a 450 empreendedores locais em Tarragona, na Espanha, para verificar se o traço de IE atua como um preditor do comportamento proativo em rede. As autoras confirmam parcialmente a hipótese de pesquisa, com alguns componentes da IE (fatores de bem-estar e sociabilidade), mostrando uma correlação positiva significativa com o comportamento proativo em rede. Isso indica que

a capacidade dos empreendedores de regular emoções influencia o seu comportamento em rede, ajudando-os a serem bem-sucedidos em suas relações de negócios. Essa pesquisa corrobora a ideia de que uma combinação de bem-estar e sociabilidade é necessária para explicar o comportamento proativo em rede.

Outro artigo³³ consistiu em analisar a relação entre a IE e os relacionamentos interpessoais nas organizações. Como método, os autores realizaram um estudo de caso com 40 colaboradores, sendo 20 pessoas do sexo masculino e 20 pessoas do sexo feminino. A pesquisa, de abordagem quantitativa, consistiu em um estudo de caso por meio de pesquisa de campo realizada com estudantes universitários em uma empresa de tecnologia da informação da cidade de São Paulo, e os dados foram analisados através do software estatístico SPSS versão 17.0.

Segundo os autores³³, o bem-estar subjetivo do indivíduo influencia na satisfação de vida e na forma que ele lida com o trabalho. De acordo com os dados encontrados, 87,5% dos pesquisados estavam satisfeitos com o seu trabalho, independente da variável sexo ou mesmo da pontuação obtida no *score* de IE. Na análise dos resultados, identificou-se que as pessoas que tiveram um bom resultado no teste obtiveram respostas que mostram a relação entre elas e as questões de relacionamento interpessoal no trabalho. Dessa forma, eles acreditaram que agir de forma emocionalmente inteligente impacta positivamente nas relações interpessoais no meio organizacional.

Um estudo³⁴ apresenta a importância da IE nas organizações e como ela pode ser eficaz no exercício da liderança perante as suas relações interpessoais e avaliar a percepção dos gestores e de seus liderados diante de um contexto inovador e competitivo. Esta parte da necessidade de averiguar como os gestores lidam com suas emoções, diante do processo de interação com a equipe de trabalho. Dessa forma, a proposta foi analisar como a IE pode influenciar líderes de maneira eficiente junto aos seus liderados. O tipo de pesquisa foi exploratório e descritivo, sendo escolhida a abordagem quali-quantitativa, por meio de pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo realizada em uma rede de farmácias da cidade de Juazeiro do Norte, no estado do Ceará. Foi aplicado um questionário de estrutura subjetiva, tendo como participantes quatro gestores do nível administrativo da empresa. Seus resultados demonstraram que a IE pode ser entendida como a capacidade de relacionamentos assertivos e positivos com as pessoas, mesmo nas adversidades e caracteriza a maneira como as pessoas lidam com suas emoções e com os outros ao seu redor, e isto implica ter autoconsciência, motivação, empatia e, sobretudo, liderança.

Outro trabalho³⁵ teve por finalidade analisar a IE de uma equipe de enfermagem do setor de hemodinâmica de um hospital da cidade do Salvador, no Estado da Bahia, no enfrentamento das situações do cotidiano, objetivando analisar como essa mesma equipe utiliza a IE em diversas situações. A escolha de realizar a pesquisa em um hospital foi justificada pelo fato de ser um ambiente acessível e por ter uma grande demanda de atendimento e realização de procedimentos longos, delicados, com risco de morte eminente cotidiana, exigindo dos profissionais que ali estão equilíbrio emocional para lidar com as situações eventuais inesperadas. A equipe de enfermagem da hemodinâmica era composta por quatro profissionais (dois homens, técnicos de enfermagem e duas mulheres, enfermeiras).

A metodologia escolhida para essa pesquisa foi a realização de um estudo de caso, em nível descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa. Para a coleta de dados utilizou-se como instrumento a observação comportamental entre os membros da equipe da amostra, questionário e um teste de medição de inteligência emocional. O estudo evidenciou que a equipe de enfermagem possui equilíbrio emocional, demonstrando um bom nível de IE.

No campo do entendimento da IE como competência e habilidade inerente ao papel do enfermeiro como líder e gestor de conflitos frente à equipe de enfermagem e sua equipe, em outro artigo³⁶, os autores se apoiaram na hipótese de que os enfermeiros utilizam a competência de IE para gerenciar os conflitos existentes no seu cotidiano de trabalho e de vida pessoal. Tratou-se de uma pesquisa de campo, descritiva, exploratória, transversal e com abordagem quali-quantitativa que foi realizada na cidade de Mogi das Cruzes, SP. Participaram dela, 13 enfermeiros que atuavam em instituições de saúde há pelo menos um ano, que lideram ou já lideraram uma equipe de enfermagem. Percebeu-se que o problema proposto foi respondido de forma positiva, mostrando que os enfermeiros de forma geral aplicavam a IE no seu cotidiano. Segundo os resultados apontados, aqueles sujeitos com mais tempo de atuação desenvolveram e aplicaram de forma mais eficaz suas habilidades e capacidades de interagir com razão e emoção. Porém, aqueles com menos tempo de atuação mostraram que estão em processo de desenvolvimento, mas que conseguem aplicar tal habilidade. Os autores consideram que a IE, quando bem desenvolvida, empodera o enfermeiro, atribuindo-lhe a capacidade de agir para a resolução de problemas e gerenciamento de conflitos cotidianos.

Discussão

Frente ao objetivo de fornecer um panorama da pesquisa científica sobre a IE, o

presente trabalho promoveu uma apresentação a respeito dos tipos de estudo, público alvo, objetivos, instrumentos e procedimentos mais investigados nessa área de interesse. Notou-se a ausência de artigos publicados entre o período das primeiras discussões e a popularização do tema (entre 1995 e 2005), e, aparentemente a produção a respeito do construto de IE tem se mantido constante ao longo dos últimos dois anos compreendidos no método (2017 e 2018), demonstrando ser esta uma área de conhecimento que tem avançado sobre dados científicos. Por se tratar de um conceito recente, as pesquisas sobre IE no contexto do ambiente de trabalho ainda não são numerosas. Tampouco encontrou-se a publicação de artigos em revistas com a temática da Saúde Coletiva, e relacionando as possíveis influências ou benefícios quanto à saúde do trabalhador.

Entre os artigos que atenderam os critérios de seleção, houve a predominância de estudos realizados no Estado de São Paulo, o que caracteriza um grande interesse pelo tema e maior concentração de pesquisadores nessa localidade e em periódicos com as temáticas voltadas às áreas da Psicologia e da Administração na esfera corporativa.

Considerando que é no trabalho em que as pessoas envolvem a maior parte de suas rotinas, é necessário abordar aspectos para além das questões de segurança física. Isto posto, diferentes profissões podem envolver mais ou menos riscos à saúde a partir das medidas de proteção e prevenção adotadas. E, observou-se entre os achados, que, trabalhadores com estilo de vida estressante, em profissões com alta exigência cognitiva, com pouco apoio social, por exemplo, correm um risco maior de apresentar agravos em saúde mental.

Visando à construção da integralidade da atenção à saúde, do trabalho em equipes multiprofissionais e interdisciplinares, o profissional sanitário tem, portanto, muito a contribuir para com o tema proposto por este estudo. Em ambientes corporativos ele possui a competência necessária para ofertar uma assessoria no desenvolvimento de ações que promovam a qualidade das relações, estratégias eficazes na prevenção dos níveis de estresse, que contribuam para a melhora da qualidade de vida, saúde mental e percepção de satisfação de vida que proporcionem maior autonomia dos sujeitos e sensação de bem-estar físico, mental e social dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

Sendo assim, no que compete à atuação profissional do sanitário, o desenvolvimento da IE pode inferir respostas possíveis ao enfrentamento dos desafios do mundo do trabalho contemporâneo. Ele pode contribuir mensurando o impacto da ausência de IE no perfil epidemiológico da população, quais são os custos e consequências desse impacto para as organizações, como o absenteísmo, principais agravos mentais decorrentes, como a síndrome

de *burnout*, depressão e ansiedade, por exemplo. Sugere-se, ademais, a realização de pesquisas pela área da Saúde Coletiva, por seu olhar abrangente e multidisciplinar, que terá condições de propor estratégias de desenvolvimento e melhoria no desempenho e nas competências comportamentais necessárias aos processos de trabalho, principalmente no trabalho em equipe e na percepção de si e do outro.

Considerações finais

Essa revisão de literatura indica que a IE tem como principal característica desenvolver e manter o equilíbrio emocional das pessoas e que pode ser entendida como a capacidade de obter-se relacionamentos assertivos e positivos com as pessoas, mesmo nas adversidades. Caracteriza ainda, a maneira como as pessoas lidam com suas emoções e com os outros ao seu redor, o que implica ter autoconsciência, motivação, empatia e, sobretudo, liderança.

De todo modo, os resultados dos estudos indicaram que as pessoas que administram corretamente os relacionamentos e preservam a capacidade de melhor gerenciar suas emoções são capazes de avaliarem o benefício da autopercepção de seu estado emocional. A IE, de acordo com os principais desfechos apontados pelos artigos, resulta como fator essencial para o alcance de um desempenho comportamental positivo e na busca de soluções construtivas no ambiente de trabalho e conseqüentemente no aumento da motivação no universo corporativo e na percepção de melhores condições de saúde, bem como maior sensação de bem-estar físico, mental e social.

Referências

1. World Health Organization (WHO). **Health Promotion: a discussion document on the concept and principles**. 1984. Disponível em: <<http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/107835/E90607.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 30 set. 2018.
2. Rabello LS. **Promoção da saúde a construção social de um conceito em perspectiva comparada**. 2010. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/z7jxb/pdf/rabello-9788575413524.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2018.
3. Pacheco W. et al. **A era da tecnologia da informação e comunicação e a saúde do trabalhador**. 2005. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/156/pt-BR/a-era-da-tecnologia-da-informacao-e-comunicacao-e-a-saude-do-trabalhador>>. Acesso em: 21 set. 2018.
4. Bueno JMH. et al. Inteligência emocional: Um estudo de validade sobre a capacidade de perceber emoções. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 2003, 16(2), pp. 279-291. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v16n2/a08v16n2.pdf>> Acesso em: 18

jun. 2019.

5. Weisinger H. **Inteligência emocional no trabalho**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1997.
6. Goleman D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro. Objetiva, 2007.
7. Antunes, C. **As inteligências múltiplas e seus estímulos**. 12. ed. Campinas: Papyrus, 1998.
8. Campos C. **Ensinar com amor: Inteligências múltiplas**. 2009. Disponível em <<http://estrelaensinarcomamor.blogspot.com/2009/11/inteligencias-multiplas.html>>. Acesso em: 13 de junho de 2019.
9. Gardner H. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
10. Armstrong T. **Inteligências múltiplas na sala de aula**. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2001.
11. Armstrong T. **Inteligências múltiplas na sala de aula**. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2001a.
12. Robbins SP. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2011.
13. Weinsinger H. **Inteligência emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da IE nas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
14. Goleman D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
15. _ Goleman D. **Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Objetiva, 1995.
16. Mayer J, Caruso DR, Salovey P. Selecionando uma medida para a inteligência emocional: em defesa das escalas de aptidão. In: Bar-On, R.; Parker, J. D. A. (Org.). **Manual de inteligência emocional: teoria, desenvolvimento, avaliação e aplicação em casa, na escola e no local de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 237-251.
17. Salovey P, Mayer JD. **Emotional intelligence**. *Imagination, Cognition and Personality*, 1990. p. 185-221.
18. Souza MT, Silva MD, Carvalho R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/eins/v8n1/pt_1679-4508-eins-8-1-0102.pdf>. Acesso em: 30 set. 2018.
19. Mayer JD.; Salovey P; Caruso DR. **Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test**. Toronto: Multi-Health Systems, 2002a.
20. Muniz M, Primi R, Miguel FK. Investigação da inteligência emocional como fator de controle do stress em guardas municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872007000100003>. Acesso em: 13 jun. 2019.
21. Brasil. Ministério da Saúde. **Estresse: o que é**. Disponível em:<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/253_estresse.html>. Acesso em: 13 jun. 2019.
22. LIPP, MN. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
23. LIPP, MN. Stress: conceitos básicos. In: LIPP, M. E. N. (Org.). **Pesquisas sobre stress Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papyrus, 1996. p. 17-31.
24. Miguel FK, Noronha APP. Estudo da relação entre inteligência emocional e estresse em ambientes de trabalho. **Avaliação Psicológica**. 2009. Disponível em:

- <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712009000200008>. Acesso em: 13 jun. 2019.
25. Muniz M, Primi R. Inteligência emocional e desempenho em policiais militares: validade de critério do MSCEIT. **Aletheia**. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942007000100006> Acesso em: 13 jun. 2019.
26. Muniz M, Primi R. Inteligência emocional e desempenho em policiais militares: validade de critério do MSCEIT. **Aletheia**. 2007b. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942007000100006> Acesso em: 13 jun. 2019.
27. Cobêro C, Primi R, Muniz M. Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo Com MSCEIT, BPR-5 e 16PF. **Paidéia**. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2006000300005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 15 jun. 2019.
28. Gonzaga AR, Monteiro JK. Inteligência emocional e qualidade de vida em gestores brasileiros. **Avaliação Psicológica**. 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000200003>. Acesso em: 15 jun. 2019.
29. Rosa ABG da, Cordeiro LP. Inteligência emocional como competência no ambiente de trabalho. **Revista de Iniciação Científica da ULBRA**. 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/ic/article/view/1415>>. Acesso em: 18 jun. 2019.
30. Oliveira CHA de. A influência da inteligência emocional no treinamento e desenvolvimento de uma equipe de trabalho. **Desafios Contemporâneos**. 2015. Disponível em: <<http://ojs.cesuca.edu>> Acesso em: 18 jun. 2019.
31. Hansen R, Fabricio A, Rotili LB, Lopes LFD. **Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: estudo empírico a partir de trabalhadores gaúchos. Revista Gestão Organizacional**. 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/329563264_inteligencia_emocional_e_engajamento_no_ambiente_de_trabalho_estudo_empirico_a_partir_de_trabalhadores_gauchos_emotional_intelligence_and_engagement_in_workplace_empirical_study_on_workers_from_state_>. Acesso em: 18 jun. 2019.
32. Torres-Coronas T, Vidal-Blasco MA. O papel da inteligência emocional (traço) na previsão do comportamento em rede. **Revista brasileira de gestão de negócios**. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-48922017000100030&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 29 jun. 2019.
33. Matsukuma NA, Bernardo AJ. **Inteligência Emocional no trabalho de Tecnologia da Informação: um estudo de caso. Revista de Iniciação Científica, Tecnológica e Artística Edição Temática em Gestão, Internacionalização e Desenvolvimento**. 2017. Disponível em: <http://www1.sp.senac.br/hotsites/blogs/revistainiciacao/wp-content/uploads/2017/09/6-224_Artigo_revisado.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2019.
34. Silva ES, Souza EAM, MACÊDO MAT, Cruz ME. Inteligência emocional e liderança: fatores preponderantes nas relações interpessoais das organizações. **Interfaces saúde, humanas e tecnologia**. 2015. Disponível em: <<http://interfaces.leaosampaio.edu.br/index.php/revista-interfaces/article/view/268>>. Acesso em: 29 jun. 2019.

35. Ferreira CRC, Leitão DS. A inteligência emocional da equipe de enfermagem de um Hospital em Salvador. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. 2017. Disponível em:
<https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/3/08_INTELIGENCIA_EMOCIONAL.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2019
36. Silva ACS, Rodrigues AA, Amaral RM, Silva MAXM. Inteligência emocional no cotidiano do enfermeiro. **Revista Científica UMC** Edição Especial PIBIC. 2018. Disponível em:<<http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/500>>. Acesso em: 29 jun. 2019

ANEXO 1: DIRETRIZES PARA AUTORES DA REVISTA “SAÚDE EM REDES”

Os artigos devem ser originais e não terem sido publicados, nem submetidos, a outro periódico. Os autores assumem a responsabilidade de que o trabalho não foi publicado anteriormente ou está sob avaliação por outro periódico.

O periódico Saúde em Redes não realiza qualquer cobrança de taxa de submissão dos originais enviados, nem cobra custos de tradução ou revisão, se necessários.

Uma vez enviado os originais, os mesmos serão submetidos a avaliação por pareceristas na forma de duplo cego (doubleblindpeer review), onde os pareceristas não terão acesso aos dados e identidade dos autores, bem como estes em relação aos pareceristas. O resultado das avaliações é encaminhado pelos editores aos autores intermediando o processo de avaliação.

Aspectos Éticos: os artigos originais devem necessariamente ter seguido os princípios éticos contidos nas Resoluções 466/12 e 510/2016 do Conselho Nacional Conselho de Saúde (<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf> e <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>, respectivamente) ou princípios equivalentes válidos no país de origem do manuscrito e terem passados pela aprovação do Comitê de Ética da instituição de origem, sendo necessário ser claramente indicado na descrição do método, com o número do protocolo.

Cada pessoa designada como autor deve ter participado ativamente no trabalho e assumir a responsabilidade pública por parte do artigo, para a qual contribuiu. Reconhecimento da autoria deve ser baseado em contribuições substanciais para o seguinte:

1. concepção e delineamento, aquisição de dados, ou análise e interpretação dos dados;
2. elaboração do artigo ou revisão crítica do conteúdo intelectual;
3. aprovação final da versão a ser publicada.

Os autores devem atender todas as três condições. O documento apresentado deverá ter sido lido com atenção por todos os autores, que devem concordar com o seu conteúdo. Sobre os direitos autorais, consulte o item especial. Direitos Autorais. Políticas editoriais Autores são convidados a consultar as Políticas da Rede UNIDA, no menu para aprender sobre o foco e o escopo, do processo de revisão por pares da revista, a declaração de conflito de interesses e outras políticas editoriais.

INSTRUÇÕES GERAIS

É solicitado gentilmente aos autores para seguirem atentamente todas as instruções para a preparação do manuscrito. Só será enviado aos colaboradores (revisores) manuscritos que estão em estrita conformidade com as normas especificadas. Os artigos podem ser escritos em Português, Inglês, Espanhol ou Italiano e do estilo deve ser claro e conciso. Autores são fortemente aconselhados a enviar o manuscrito em sua forma final após a realização de uma verificação ortográfica.

Os artigos devem ser digitados em Word (Microsoft Office), em uma página tamanho A4, configurado com espaçamento 1,5, margens laterais de 2,5 cm, fonte Calibri 12, recuo de primeira linha a direita de 1,25cm, com espaçamento de 10pt entre parágrafos (geralmente basta adiciona espaço depois de parágrafo no item próprio no word). Os textos devem estar apresentados com margem justificada.

Use a formatação automática para criar recuo no início dos parágrafos, e não a tecla de espaço ou tab.

O tamanho de cada documento não deve exceder 2 MB.

A ordem é a seguinte para todos os manuscritos: primeira página, resumo, resumo traduzido (abstract), palavras-chaves, texto, agradecimentos (se houver), referências, tabelas, figuras. Veja abaixo os detalhes sobre a preparação de cada um desses elementos, "Estrutura do manuscrito".

As unidades de medida devem seguir o Sistema Internacional de Unidades.

Abreviaturas podem ser utilizadas. Na primeira citação, a palavra deve ser escrita por extenso, seguido da sigla entre parênteses. Não use abreviaturas nos resumos.

Estrutura do manuscrito

1. Primeira página

1.1 Título: conciso e explicativo em português e inglês, máximo de 150 caracteres com espaços;

1.2 Autores: nome completo, titulação, instituição e e-mail;

1.3 Autor correspondente: nome, endereço postal, telefone e e-mail para publicação;

1.4 Descreva a autoria baseado em contribuições substanciais. Observação: a página de título é retirado do arquivo fornecido aos colaboradores.

2. Resumo e palavras-chave estruturados

2.1 Resumo: deve ter até 250 palavras. Os resumos devem ser estruturados da seguinte forma: - Artigo original: Objetivos, Métodos, Resultados, Conclusões. - Artigo de revisão: Objetivos, Fonte de dados, Resumo das conclusões (Para a definição de cada tipo de artigo, consulte a seção Políticas, encontrado no menu).

2.2 Palavras-chave: Devem conter pelo menos três palavras-chave, não ultrapassando seis, ser separadas por ponto e vírgula e deve ser consultado em "Descritores em Ciências da Saúde (DeCS)", publicado anualmente e está disponível em <http://decs.bvs.br>.

2.3 Abstract e Keyword: Deverá ter um resumo traduzido para inglês. Quando o idioma do texto for em inglês, o resumo deverá ser traduzido para o português. E keyword poderá ser também tirado do DECS, não precisará ser traduzido.

3. Texto

3.1 Artigo Original: deve conter no máximo 5.000 palavras (excluindo tabelas e referências) e apresentar um máximo de 40 referências. O número total de tabelas e figuras não deve ser maior que

cinco. O texto original do artigo deve seguir um formato estruturado: Introdução, Métodos, Resultados, Discussão, Considerações finais, Referências.

Também são aceitos artigos originais separados com subtítulos, não excluindo a Introdução, Considerações Finais e Referências.

3.1.1 CITAÇÕES

Formatação

Números arábicos, sobrescritos. Ex: ¹²

Ordenadas consecutivamente

Com indicação de páginas. Ex. ^{12:381}

Citações de referências sequenciais separadas por vírgula, sem espaço entre elas. Ex: ^{1,2,4,5,9}

Citações de referências intercaladas separadas por vírgula, sem espaço entre elas. Ex: ^{8,14, 10,12,15}

3.1.2 Notas de rodapé

Restritas ao mínimo necessário. Indicadas por números romanos.

3.2 Revisão Sistemática: deve conter no máximo 6.000 palavras (excluindo tabelas e referências) e fornecer pelo menos 50 referências. O artigo de revisão pode apresentar um padrão menos rígido, incluindo Introdução, Métodos, Revisão da Literatura, Considerações finais e Referências.

3.3 Resenhas: deve conter no máximo 2.000 palavras. Devem primar pela objetividade e concisão. São compostos de resumos e comentários sobre importantes obras publicadas na Saúde Coletiva. Podem ser tanto obras clássicas, quanto obras recentemente disponibilizadas ao público.

4. Agradecimento (opcional): Devem ser breves e objetivos, apresentada no final do texto (antes das referências), incluindo apenas as pessoas ou instituições que contribuíram para o estudo.

5. Tabelas: As tabelas com suas legendas devem ser enviados em formato Word (Microsoft Office), sendo colocados após as referências em novas páginas. Todas as tabelas devem ser numeradas em ordem de aparecimento no texto. A legenda deve aparecer em sua parte superior, precedida da palavra "Tabela" seguida pelo número de ordem de ocorrência no texto em algarismos arábicos (por exemplo, Tabela 1, Tabela 2, etc.). Os títulos das tabelas devem ser auto-explicativo, para que as tabelas sejam compreendidas dispensando consulta ao texto. Explicações específicas ou mais detalhadas devem ser apresentadas imediatamente abaixo da tabela. Não sublinhar ou desenhar linhas dentro das tabelas e não usar espaços para separar colunas.

6. Figuras: Incluir gráficos, desenhos, fluxogramas, fotografias, gráficos, etc. Todas as ilustrações devem ser numeradas em ordem de aparecimento no texto. A legenda deve ser incluído na sua parte inferior, precedida da palavra "Figura", seguido do número de série de ocorrência no texto, em árabe, incluindo o seu modo de explicação (por exemplo, Figura 1, Figura 2, etc.). Mesmo que brevemente, esta informação deve ser clara e dispensar se referir ao texto ou fonte. Os dados produzidos em um arquivo de texto, como gráficos em Word, por exemplo, deve ser anexada depois de as tabelas no final do documento. Os arquivos de imagem devem ser enviados como anexo formato de documento. Jpg com resolução mínima de 300 dpi, para que eles sejam melhor visualizado on-line, mas não superior a 2 MB. As ilustrações em cores são aceitos para publicação eletrônica.

7. Referências: Devem ser numeradas em sobrescrito no texto, após a pontuação, classificados em ordem de aparecimento no texto e elaborar como o estilo de Vancouver. As normas e exemplos podem ser encontrados através do site: http://www.nlm.nih.gov/bsd/uniform_requirements.html. Todas as referências citadas no texto, e apenas eles, devem figurar na lista de referência que é numerada e colocada a seguir ao texto. Ao utilizar um programa de gerenciamento de referências (como o EndNote e Reference Manager), os códigos de campo devem ser desativado antes de enviar o documento, o texto é convertido em texto simples. Para converter referências adicionadas por Reference Manager

ou Endnote para texto simples, o autor pode usar o seu próprio programa, que permite remover os códigos de campo (em "Remove Field Codes").

Instruções para envio

As inscrições só podem ser feitas através deste site. Nós pedimos que os autores leiam todas as instruções antes de iniciar o processo de submissão. Um dos autores deverá se registrar no site, onde receberá um nome de usuário, senha e instruções sobre o processo de submissão. Uma vez cadastrado, o autor pode entrar no sistema a qualquer momento, com seu login e senha (acesso, no menu superior). Ao completar o registro inicial, o autor é enviado diretamente para a página do usuário, que lista as várias funções que o usuário pode tomar na revista (autor, revisor e leitor).

Clicando no papel de autor aparece para listar as suas submissões ativas e arquivadas, e uma nova submissão pode ser iniciada. O processo de submissão tem cinco etapas, com instruções disponíveis em cada um. O autor não precisa completar os 5 passos de cada vez e pode retomar a qualquer hora submissões listadas como "incompleto" na lista de submissões ativas. É essencial seguir rigorosamente as instruções que aparecerão na apresentação, com atenção aos dados, que devem ser cuidadosamente preenchidos.

Os nomes de todos os autores do artigo devem ser adicionados em apresentação do site, na mesma ordem em que aparecem na página de título do manuscrito, bem como os seus e-mails, casa instituições, títulos e funções. Preencha os campos para o título do artigo em Português e Inglês, resumo e abstract. Preencha todos os campos para o índice, que são importantes para o artigo a ser indexada em bases de dados. Identifique o idioma em que o artigo está redigido. Para iniciar o processo de inscrição e submissão, por favor "Submissão on-line".

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao editor".
2. A primeira página contém, além do título do artigo, os nomes, títulos, instituições de origem e endereços de todos os autores por e-mail, bem como o endereço postal e número de telefone do autor correspondente e descreve a contribuição. Estes dados também serão concluídos na Etapa 2 do processo de submissão.
3. Os arquivos para submissão estão em Word (Microsoft Office). O texto está em página A4, espaçamento 1,5, fonte Calibri 12. As figuras e tabelas estão incluídas no final do documento, após as referências. O tamanho de cada documento não é mais do que 2 MB.
4. O manuscrito contém todos os elementos textuais necessários, incluindo o Resumo (até 250 palavras e estruturado de acordo com as diretrizes da Revista) e palavras-chave e abstract.
5. Em Métodos, há aprovação explícita pelo Comitê de Ética em Pesquisa, ou correspondente na instituição de origem, quando necessário.
6. As referências são numeradas na ordem de aparecimento no texto e seu estilo segue as regras da revista (Vancouver). Se um programa tem sido utilizado para gerenciamento de referências, códigos de campo foram retirados do arquivo enviado, a fim de converter a lista de referências em texto simples.
7. Referências: Devem ser numeradas em sobrescrito no texto, após a pontuação, classificados em ordem de aparecimento no texto e elaborar como o Estilo Vancouver – Uniform

Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals, organizados pelo International Committee of Medical Journal Editors Vancouver Group. Os exemplos podem ser encontrados no site: http://www.nlm.nih.gov/bsd/uniform_requirements.html.

Para auxílio no uso de Abreviatura dos títulos de periódicos (para as referências): <http://portal.revistas.bvs.br/index.php?issn=0034-8910&lang=pt>

Todas as referências citadas no texto, e apenas elas, devem figurar na lista de referências que deverá ser numerada e colocada na sequência do texto. Ao utilizar um programa de gerenciamento de referências (como o *EndNote* e *Reference Manager*), os códigos de campo deve ser desativado antes de enviar o documento, o texto é convertido em texto simples. Para converter referências adicionadas por *Reference Manager* ou *Endnote* para texto simples, o autor pode usar o seu próprio programa, que permite remover os códigos de campo (em "*Remove Field Codes*").

8. Todos os autores do artigo foram informados sobre as políticas editoriais da revista. Os autores leram o manuscrito submetido estando em conformidade com o mesmo.

Declaração de Direito Autoral

Os direitos autorais para artigos publicados neste periódico são do autor, com os direitos de publicação para o periódico. Deve ser publicado neste periódico de acesso público, os artigos são de uso gratuito, com atribuições próprias, desde que citada a fonte (por favor, veja a Licença *Creative Commons* no rodapé desta página).

Política de Privacidade

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.