

# Inteligência Emocional e Autoeficácia para Trabalho em Militares da Força Aérea Brasileira

Juliana Bezerra Ignatti<sup>1</sup>, Ana Celi Pallini<sup>2</sup>, Amanda Lays Monteiro Inácio<sup>3</sup>,  
Bruno Bonfá-Araujo<sup>4</sup>, Makilim Nunes Baptista<sup>5</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0002-7624-3661> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0002-1348-2323> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>3</sup> <http://orcid.org/0000-0003-1892-6242> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>4</sup> <http://orcid.org/0000-0003-0702-9992> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>5</sup> <http://orcid.org/0000-0001-6519-254X> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

## Resumo

Trabalhadores que ocupam cargos militares estão expostos a um nível de exigência maior do que outras profissões, sendo necessário um maior controle emocional. Assim, alta inteligência emocional e autoeficácia podem ser recursos fundamentais para auxiliar em tarefas desempenhadas nestes cargos. Visando a compreender a relação entre estas, o objetivo desse estudo foi analisar a capacidade explicativa da inteligência emocional sobre a autoeficácia em 395 militares da Força Aérea Brasileira, com idades entre 18 e 30 ( $M = 21,19$ ;  $DP = 1,75$ ). Estes responderam a Escala de Autoeficácia no Trabalho e ao Inventário de Competências Emocionais, sendo os dados analisados a partir de um modelo estrutural. Os resultados indicaram correlações positivas, sendo a inteligência emocional capaz de explicar positivamente as dimensões da autoeficácia para o trabalho, isso indica que fatores emocionais podem ser importantes preditores de indicadores cognitivos fundamentais em profissões de alto desempenho.

**Palavras-chave:** psicologia aeronáutica, respostas emocionais, trabalho.

## Emotional Intelligence and Work Self-Efficacy in the Brazilian Air Force

### Abstract

Workers who occupy military positions are required to give more than in other professions, requiring greater emotional control. Thus, emotional intelligence and self-efficacy can be essential resources to assist in tasks performed in these positions. In order to understand the relationship between these variables, we analyzed the relationship between the explanatory power of emotional intelligence and work self-efficacy in 395 military staff of the Brazilian Air Force, aged 18 to 30 ( $M = 21.19$ ;  $SD = 1.75$ ). They responded to the Work Self-Efficacy Scale and the Emotional Skills Inventory, and the data were analyzed using a structural model. The results indicated positive correlations between both constructs, and emotional intelligence was able to positively explain the dimensions of self-efficacy for work, indicating that emotional factors may be important predictors of key cognitive indicators in high-performing professions.

**Keywords:** aeronautics psychology, emotional responses, labor.

## Inteligencia Emocional y Autoeficacia para el Trabajo en Militares de la Fuerza Aérea Brasileña

### Resumen

Los trabajadores que ocupan cargos militares están expuestos a un mayor nivel de exigencia que otras profesiones, requiriendo un mayor control emocional. Así, la alta inteligencia emocional y la autoeficacia pueden ser recursos importantes para ayudar en las tareas realizadas en estas posiciones. Para comprender la relación entre ambos, el objetivo de este estudio fue analizar la capacidad explicativa de la inteligencia emocional sobre la autoeficacia en 395 militares de la Fuerza Aérea de Brasil, de 18 a 30 años ( $M = 21,19$ ;  $DP = 1,75$ ). Respondieron la Escala de Autoeficacia en el Trabajo y el Inventario de Competencias Emocionales, y los datos se analizaron a partir de un modelo estructural. Los resultados indicaron correlaciones positivas, por lo que la inteligencia emocional es capaz de explicar positivamente las dimensiones de autoeficacia para el trabajo, indicando que los factores emocionales pueden ser importantes preditores de los indicadores cognitivos fundamentales en las profesiones de alto rendimiento.

**Palabras clave:** psicología aeronáutica, respuestas emocionales, trabajo.

Raras são as pesquisas existentes no mundo envolvendo grupos especiais e Forças Armadas. A adaptação ao ambiente e carreira militar provocam, muitas vezes, um estado de tensão e sobrecarga, uma vez que envolvem pressões psicológicas e sociais que objetivam habilitar o militar para suportar situações aversivas provenientes da exposição real de risco e combate (Costa, 2012; Rosa & Hutz, 2008). Estudos apontam que para um desenvolvimento saudável, a resiliência e autoeficácia possuem papel regulador em diferentes situações. No contexto militar, a liderança apoiadora e relações colaborativas entre colegas de farda fortalecem a forma como se percebem diante de um combate (Griffith, 2002; Harris & Thoresen, 2006; Yunes, 2003). Contudo, poucas pesquisas, inclusive no cenário internacional avaliaram a relação entre conceitos da Psicologia Positiva, tais como a inteligência emocional e a autoeficácia no ambiente militar (Koh & O'Higgins, 2018). Nesse sentido, o objetivo da presente pesquisa foi avaliar a relação de predição entre a inteligência emocional e a autoeficácia no trabalho de militares de diferentes quadros da Força Aérea Brasileira (FAB). A compreensão dessa relação pode favorecer o desenvolvimento de programas específicos de controle de regulação emocional, maior autoeficácia, e conseqüentemente, o enfrentamento de situações adversas de maneira adaptável e proativa (Cheung & Sun, 2000).

Bombeiros, policiais e militares, em geral, são cargos que exigem dos indivíduos uma maior regulação emocional (Costa, 2012; Hruby, Lieberman, & Smith, 2021; Rosa & Hutz, 2008). Isso ocorre por se tratar de carreiras que constantemente vivenciam situações de risco de vida, estresse, e que por vezes, não contam com suporte emocional e estrutural de condições de trabalho (Adams & Buck, 2010; Castro, Rocha, & Cruz, 2019; Souza, Torres, Barbosa, Lima, & Souza, 2015). Assim, tais profissões exigem um gerenciamento diferenciado das emoções e atitudes, quando comparados a outras tarefas laborais, principalmente em pilotos da Força Aérea, que podem ter como conseqüência de um erro a própria morte e a de outras pessoas.

Desta forma, possuir altos níveis de inteligência emocional e autoeficácia, por exemplo, podem ser importantes recursos pessoais para auxiliar no manejo de situações estressoras e na execução das diversas atividades ligadas à carreira militar (Lima et al., 2018). Na atividade aérea, o domínio das habilidades cognitivas, sociais e de autogerenciamento, podem ser denominadas como habilidades não técnicas que contribuem para o desempenho e segurança operacional (Escudeiro, 2012). A maior compreensão sobre a relação dessas variáveis é importante para o desenvolvimento de metodologias de avaliação bem como o aprimoramento dos processos de seleção de pessoal e/ou treinamento (Castro et al., 2019).

A inteligência emocional é entendida como a capacidade de uma pessoa perceber, entender e regular suas emoções corretamente de forma a alcançar objetivos e/ou superar desafios. Pessoas com alto nível de inteligência emocional possuem maior habilidade em reconhecer e entender tanto suas emoções quanto dos demais, bem como de identificar o gerenciamento necessário para cada situação (Peter, 2010). A inteligência emocional pode ser concebida, na literatura com traço e como habilidade. Traço caracteriza os comportamentos não cognitivos, como a empatia, e a regulação emocional. A habilidade se relacionaria à compreensão e apreensão das emoções. O indivíduo, ao ser capaz de identificar emoções em terceiros, pode ser pouco eficaz para ser empático ou regular suas próprias emoções (Martins, Ramalho, & Morin, 2010; Salovey & Mayer, 1990). A inteligência emocional parece ser um dos construtos importantes de regulação e desempenho de comportamentos nos ambientes laborais, no entanto diversas outras variáveis cognitivas e emocionais podem

influenciar a percepção dos indivíduos sobre os acontecimentos, como por exemplo, a autoeficácia.

O fato de um acontecimento provocar ou não uma reação de ansiedade pode depender, em parte, da forma como o indivíduo interpreta essa situação e das habilidades de enfrentamento que possui, em especial no que diz respeito a carreira militar (Hruby et al., 2021). Diante disso, um importante fator a ser considerado são as crenças de autoeficácia, que segundo a teoria de Albert Bandura (1997), trata do quanto os indivíduos sentem-se capazes de desempenhar comportamentos ou tarefas, em diferentes situações, sejam elas favoráveis ou aversivas.

Indivíduos com maior autoeficácia acreditam mais em sua capacidade e, tendem a enfrentar as situações de maneira mais confiante, positiva e adaptável, gerenciando imprevistos e tendo êxito nos cursos de suas ações. Em contrapartida, níveis inferiores de autoeficácia se relacionam com um maior envolvimento emocional negativo na execução das atividades, como negação e culpa, podendo culminar em sintomas exacerbados de ansiedade e depressão (Cheung & Sun, 2000; Iaochite, 2017), o que pode influenciar negativamente no controle emocional necessário para uma boa performance e desempenho na atividade aérea militar.

Apesar da importância desses construtos, ainda são poucos os estudos que os investigam de modo conjunto, sendo que os contextos organizacionais e educacionais são os mais investigados (Koh & O'Higgins, 2018). Em um dos poucos estudos encontrados, Santos, Wang e Lewis (2018) evidenciaram que universitários com altos níveis de autoeficácia, possuem menores dificuldades para decidir sobre sua carreira e executar suas tarefas, além de possuir maior habilidade em identificar e gerenciar suas emoções, fazendo uso efetivo delas. Nesse mesmo sentido, Gharetefeh, Safari, Pashaei, Razaee e Kajbaf (2015), ainda no contexto universitário, afirmaram que além da relação positiva entre inteligência emocional e autoeficácia, que tem um papel importante para obter e prever o sucesso acadêmico, a inteligência emocional seria capaz de explicar a autoeficácia dos estudantes. Os autores recomendam, inclusive, treinos de habilidades voltadas à inteligência emocional para melhoria do desempenho acadêmico.

Um estudo feito com professores árabes investigou também a relação entre os construtos (Cohen & Abedallah, 2015). Os resultados indicaram que a autoeficácia e a inteligência emocional estavam altamente correlacionadas, com valores superiores a 0,70. Altos níveis em ambos os construtos revelaram, neste estudo, um melhor desempenho de funções dos professores. Em consonância com estes achados, outro estudo indicou que funcionários com alta inteligência emocional e autoeficácia além de apresentarem melhor desempenho, também possuíam maior satisfação com a carreira e comprometimento organizacional, e para além disso foi comprovada a existência de um efeito moderador da inteligência emocional (Yalalova, Li, & Durrani, 2017).

Já em relação aos contextos militares, foco do presente estudo, a amplitude de investigação é mais limitada. Nos poucos estudos encontrados, como o de Koh e O'Higgins (2018), também foi mantida a relação anteriormente encontrada entre a inteligência emocional e a eficácia percebida. Os resultados mostraram correlações significativas e positivas entre os construtos nos três momentos em que foram mensurados (1º momento:  $r = 0,56, p = 0,01$ ; 2º momento:  $r = 0,63, p = 0,01$  e 3º momento:  $r = 0,67, p = 0,01$ ). Os autores ressaltaram que o uso da inteligência emocional é uma forma de aumentar tanto o sentimento de capacidade, quanto de eficácia no desempenho das tarefas.

No contexto da aviação militar, recursos como os tratados aqui—inteligência emocional e autoeficácia—são de grande valia, uma vez que a atividade aérea apresenta demandas específicas para

o processo decisório, dentre eles saber administrar pensamentos, sentimentos e comportamentos, além de serem proativos em promover soluções, exercer liderança e orientar as equipes (McCrory, Copley, & Marchant, 2013). Contudo, no que concerne a esse público, nenhuma pesquisa no Brasil foi encontrada sobre a relação entre estas variáveis, principalmente quando se pensa que os sistemas de relacionamento entre as cadeias de comando, bem como o processo de aprendizagem de aspectos técnicos de voo, e ainda as relações sociais dentro das Forças Armadas dos países podem ser bastante diferentes, aspecto que pode limitar a compreensão e elaboração de possíveis ações interventivas que favoreçam o desempenho e suporte emocional aos profissionais da área em nossa cultura.

Sendo assim, o objetivo do presente trabalho foi investigar a relação entre inteligência emocional e autoeficácia em militares da Força Aérea Brasileira (FAB). Verificou-se a existência de diferenças por sexo, uma vez que estudos mostram que homens e mulheres tendem a regular e agir de formas diferentes em detrimento das emoções (Goubet & Chrysiou, 2019; McRae, Ochsner, Mauss, Gabrieli, & Gross, 2008), bem como as diferentes especialidades existentes na FAB, já que nenhum dos estudos encontrados se propôs a essa investigação. Além disso, também foi avaliada a capacidade explicativa da inteligência emocional para a autoeficácia, de forma a observar para além das afirmações de Koh e O'Higgins (2018) sobre a forte associação positiva entre os construtos, se nessa relação também pode haver um valor explicativo. Tais resultados podem contribuir não apenas para melhor compreensão dos fenômenos, mas também para possibilitar discussões acerca da importância ou não da valorização desses aspectos bem como de intervenções que prezem pelo fortalecimento dessas potencialidades humanas dentro de instituições militares.

## Método

### Participantes

Compuseram a amostra 395 militares da Força Aérea Brasileira sendo 85,3% do sexo masculino, com idades entre 18 e 30 anos ( $M = 21,19$ ;  $DP = 1,75$ ). Destes, 90,6% recebem de um a três salários-mínimos ao mês, 75,9% possuem Ensino Superior incompleto ou cursando. A amostra foi separada entre três quadros ou especialidades existentes na FAB, sendo 62% da aviação, 30,6% da intendência e 7,3% da infantaria.

### Instrumentos

**Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T; Cardoso & Baptista, 2018).** Instrumento composto por 23 itens em escala Likert (1 = Discordo totalmente até 5 = Concordo totalmente). Constituído por duas dimensões e seus valores de confiabilidade (i.e., alfa e ômega de McDonald) obtidos neste estudo, Execução do trabalho (i.e., capacidade de percepção do sujeito para conseguir desenvolver suas atividades;  $\alpha = 0,95$ ;  $\omega = 0,95$ ) e Relações interpessoais trabalhistas (i.e., percepção do trabalhador para se relacionar de forma eficaz com os colegas;  $\alpha = 0,93$ ;  $\omega = 0,94$ ). No que tange a análise fatorial confirmatória do instrumento, realizada com a presente amostra, foram encontrados resultados excelentes (*Comparative Fit Index* = 1,000; *Tucker-Lewis Index* = 1,006; *Root mean square error of approximation* = 0,000 [I.C. 0,000 até 0,000]). Alguns exemplos de itens são 1. “Pensar em alternativas para resolver problemas da melhor forma possível em meu trabalho”; 15. “Estabelecer boas relações com colegas do meu setor de trabalho” e 23. “Traçar um plano de

ação para o meu trabalho”.

**Inventário de Competências Emocionais (Correia & Bueno, 2015).** Instrumento composto por 34 itens em escala Likert (1 = Absolutamente não se aplica ao seu caso até 5 = Se aplica perfeitamente ao seu caso). Constituído por cinco dimensões e os respectivos valores de confiabilidade (i.e., alfa e ômega de McDonald) obtidos neste estudo, a saber, Regulação da emoção em outras pessoas (i.e., capacidade de lidar com pessoas emocionalmente problemática;  $\alpha = 0,88$ ;  $\omega = 0,88$ ), Regulação de emoções de baixa potência (i.e., não se deixar abater pelo desânimo, tristeza ou medo;  $\alpha = 0,79$ ;  $\omega = 0,81$ ), Expressividade emocional (i.e., expressar-se emocionalmente sem vergonha ou medo;  $\alpha = 0,60$ ;  $\omega = 0,64$ ), Percepção de emoções (i.e., perceber alterações emocionais em si ou outros;  $\alpha = 0,85$ ;  $\omega = 0,85$ ) e Regulação de emoções de alta potência (i.e., regulação da impulsividade, euforia e raiva;  $\alpha = 0,69$ ;  $\omega = 0,71$ ). No que diz respeito a análise fatorial confirmatória da ferramenta, realizada com a presente amostra, foram encontrados resultados abaixo do esperado (*Comparative Fit Index* = 0,826; *Tucker-Lewis Index* = 0,811; *Root mean square error of approximation* = 0,070 [I.C. 0,066 até 0,070]). Alguns exemplos de itens são 1. “Tenho jeito para lidar com pessoas problemáticas”; 15. “Sei como motivar uma pessoa desanimada, sem constrangê-la” e 34. “Conto até dez” para não agir descontroladamente”.

### Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Inicialmente o estudo foi submetido para avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa, uma vez aprovado foi realizado o contato com as autoridades militares competentes da FAB solicitando o início da coleta de dados. Após a aprovação, os instrumentos foram alocados na plataforma de coleta de dados Google Forms, sendo que a coleta de dados ocorreu entre os meses outubro e novembro de 2019. Os participantes deveriam aceitar as informações contidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e possuir mais de 18 anos de idade para comporem a amostra desse estudo, podendo se recusar a participar ou a qualquer momento remover suas informações do banco de dados. Os instrumentos foram respondidos na seguinte ordem, questionário sociodemográfico, Escala de Autoeficácia no Trabalho e Inventário de Competências Emocionais.

### Procedimentos de Análise de Dados

Após o processo de coleta de dados, as respostas aos instrumentos foram transferidas para uma planilha de análise específica. Realizou-se o teste *t* de Student para identificação da diferença de média por sexo, sendo utilizado o teste *d* de Cohen para ser analisado o tamanho do efeito. Na sequência uma Análise de Variância (ANOVA) foi empregada para verificação das diferenças em virtude dos quadros da FAB. Posteriormente, efetuou-se uma correlação produto-momento de Pearson entre as dimensões da autoeficácia para o trabalho e a inteligência emocional. Por último, foi realizado um modelo de equações estruturais no qual os fatores da inteligência emocional visavam a explicar os fatores da autoeficácia para o trabalho. Para o modelo estrutural, foram considerados os índices de ajuste e seus respectivos pontos de corte *Comparative Fit Index* ( $CFI \geq 0,90$ ); *Tucker-Lewis Index* ( $TLI \geq 0,90$ ) e *Root mean square error of approximation* ( $RMSEA \leq 0,08$ ; Hu & Bentler, 1999). Todas as análises foram realizadas nos softwares MPlus 7 (Muthén & Muthén, 2011) e jamovi 0.9 (The Jamovi Project, 2019).

## Resultados

Inicialmente, os dados foram analisados de acordo com a diferença de média no que tange ao sexo dos participantes e aos quadros da FAB. Tais informações são apresentadas nas Tabelas 1 e 2, respectivamente.

Tabela 1  
Teste de diferença de média em razão do sexo

Dimensões	Sexo	M	t	p	d de Cohen
Execução do trabalho	Masculino	53,1	-0,28	0,77	-0,04
	Feminino	53,5			
Relações interpessoais trabalhistas	Masculino	41,5	0,01	0,98	0,01
	Feminino	41,5			
Regulação da emoção em outras pessoas	Masculino	27,9	0,32	0,74	0,04
	Feminino	27,7			
Regulação de emoções de baixa potência	Masculino	23,3	3,10	0,01	0,44
	Feminino	21,6			
Expressividade emocional	Masculino	13,0	-1,77	0,07	-0,25
	Feminino	13,7			
Percepção de emoções	Masculino	26,0	-1,94	0,05	-0,27
	Feminino	27,2			
Regulação de emoções de alta potência	Masculino	27,3	0,59	0,54	0,08
	Feminino	26,9			

Quanto à Tabela 1, apenas duas dimensões apresentaram resultados estatisticamente significativos, ambas componentes do Inventário de Competências Emocionais. Na Tabela 2, por sua vez, as análises empregadas indicaram que as diferenças entre os quadros da FAB ocorreram ao acaso, não sendo encontrados resultados estatisticamente significativos.

Tabela 2  
Análise de Variância ANOVA para os Quadros da FAB

Variável de comparação	gl	F (p)	n	Quadro	Subconjuntos
					1
Execução do trabalho	2	1,063 (0,34)	245	Aviação	52,70
			29	Infantaria	53,07
			121	Intendência	54,18
Relações interpessoais trabalhistas	2	0,560 (0,57)	245	Aviação	41,29
			29	Infantaria	41,38
			121	Intendência	42,11
Regulação da emoção em outras pessoas	2	1,329 (0,26)	29	Infantaria	27,48
			245	Aviação	27,64
			121	Intendência	28,60
Regulação de emoções de baixa potência	2	0,382 (0,68)	29	Infantaria	23,07
			121	Intendência	23,09
			245	Aviação	23,50
Expressividade emocional	2	1,456 (0,23)	29	Infantaria	12,48
			245	Aviação	13,07
			121	Intendência	13,42
Percepção de emoções	2	1,998 (0,13)	29	Infantaria	25,21
			245	Aviação	26,04
			121	Intendência	26,86
Regulação de emoções de alta potência	2	0,495 (0,61)	29	Infantaria	26,83
			245	Aviação	27,16
			121	Intendência	27,58

Em seguida, realizou-se a correlação de Pearson entre as dimensões mensuradas pelos instrumentos, apresentadas na

Tabela 3. Todas as dimensões correlacionaram-se de maneira positiva, sendo que o resultado de maior magnitude entre os construtos foi para a correlação entre Execução do trabalho e Percepção de emoções ( $r = 0,58$ ). A de menor valor foi para Execução do trabalho e Expressividade emocional ( $r = 0,25$ ). Sugere-se expandir a investigação sobre a temática, incluindo outras variáveis, de forma a ampliar a compreensão das diversas relações que a cultura de aprendizagem organizacional pode ter com outros construtos relevantes à gestão de pessoas. Considerando-se os resultados e limitações apresentados por este estudo e tendo em vista a relevância de compreender e desenvolver cultura de aprendizagem nas organizações, advoga-se

Tabela 3  
Correlação entre a autoeficácia para o trabalho e a inteligência emocional

Dimensões	1	2	3	4	5	6	7
1 - Execução do trabalho	1						
2 - Relações interpessoais trabalhistas	0,88**	1					
3 - Regulação da emoção em outras pessoas	0,48**	0,48**	1				
4 - Regulação de emoções de baixa potência	0,48**	0,40**	0,60**	1			
5 - Expressividade emocional	0,25**	0,26**	0,50**	0,23**	1		
6 - Percepção de emoções	0,58**	0,57**	0,63**	0,49**	0,40**	1	
7 - Regulação de emoções de alta potência	0,54**	0,51**	0,65**	0,64**	0,30**	0,61**	1

Notas. 1. Execução do trabalho; 2. Relações interpessoais trabalhistas; 3. Regulação da emoção em outras pessoas; 4. Regulação de emoções de baixa potência; 5. Expressividade emocional; 6. Percepção de emoções; 7. Regulação de emoções de alta potência; \*\*  $p < 0,001$ .

pela continuidade de pesquisas com este instrumento, ampliando ainda a sua aplicação em outros segmentos e em outros tipos de organizações.

A última análise realizada, foi uma modelagem de equações estruturais, na qual as dimensões da inteligência emocional explicaram ambos os fatores da autoeficácia para o trabalho. O modelo apresentou um ajuste satisfatório:  $\chi^2 (1518) = 3343,108$ , CFI = 0,94, TLI = 0,94, RMSEA = 0,055 [I.C. 0,053 até 0,058] de acordo com Hu e Bentler (1999) e é apresentado pela Figura 1.

Com relação ao modelo apresentado na Figura 1, duas dimensões explicaram de maneira estatisticamente significativa as duas dimensões da autoeficácia para o trabalho. Em maior proporção a Percepção de emoções e em menor proporção a Regulação de emoções de alta potência.

## Discussão

Esse estudo teve como objetivo expandir a investigação sobre inteligência emocional e autoeficácia em populações específicas, como o de militares da Força Aérea Brasileira (FAB). Foram investigadas diferenças de sexo para ambos os construtos, bem como de acordo com os quadros nos quais os participantes estavam dispostos. Finalmente, analisou-se a correlação e a capacidade explicativa das dimensões da inteligência emocional sobre a autoeficácia para o desempenho no trabalho. Os resultados aqui encontrados estão em consonância com literatura, indicando uma relação positiva entre essas dimensões.

No que se refere a diferença em razão do sexo, verificou-

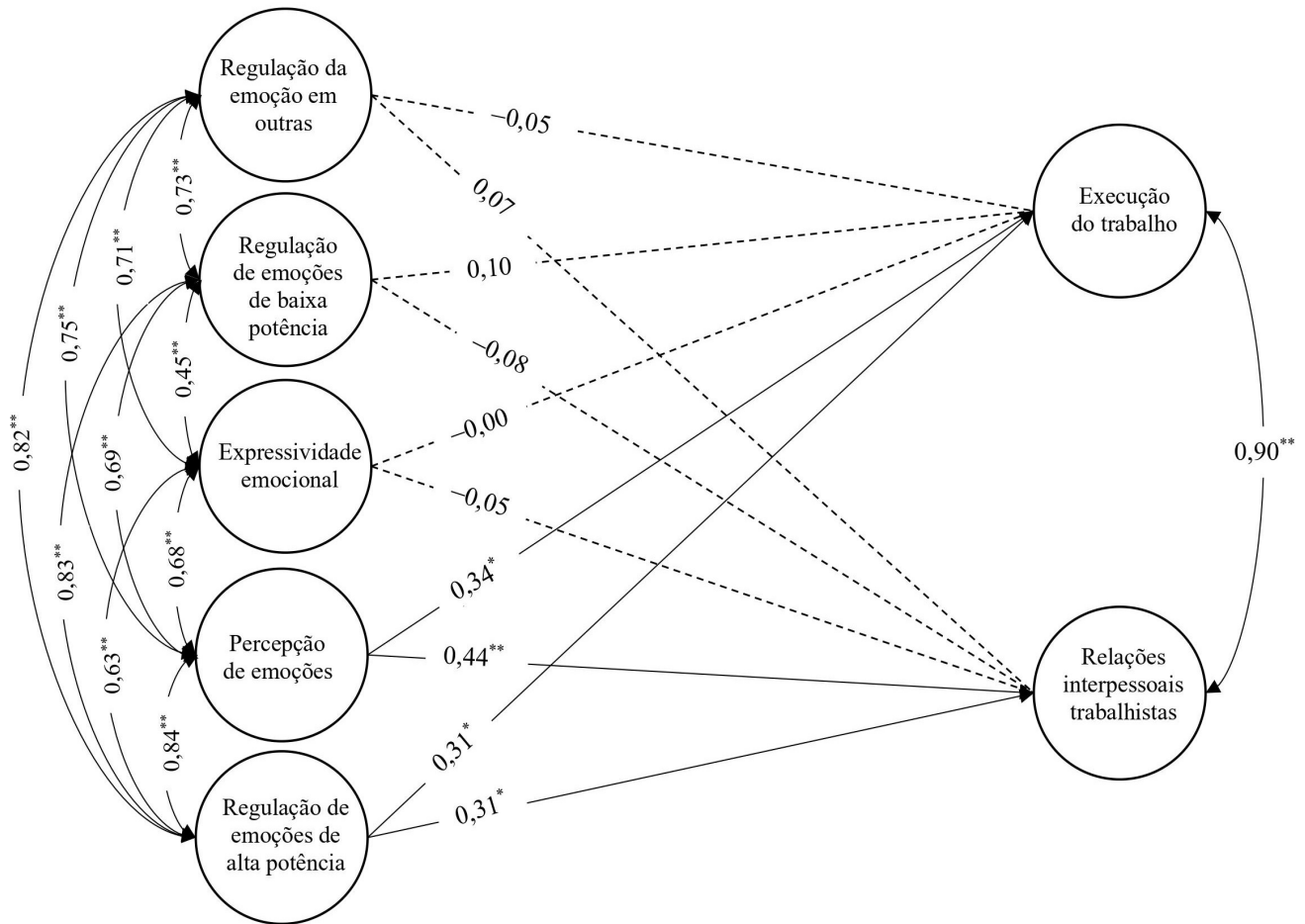


Figura 1. Modelo de equações estruturais, no qual a inteligência emocional explica as dimensões da autoeficácia para o trabalho. \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

se que somente as dimensões Regulação de emoções de baixa potência e Percepção de emoções, ambas do Inventário de Competências Emocionais apresentaram resultados estatisticamente significativos. No primeiro caso a diferença foi verificada com maior proporção para os homens, evidenciando que estes têm uma maior predisposição a não se deixar abater por desânimo ou medo. Em contrapartida, na dimensão de Percepção das emoções as mulheres obtiveram média mais alta, o que indica que elas conseguem perceber as alterações emocionais em si mesmas e nos demais com maior facilidade (Bueno, Correia, Abacar, Gomes, & Pereira Júnior, 2015). Esses resultados estão em consonância aos achados anteriores que verificaram em seu estudo que as mulheres costumam ser mais sensíveis e flexíveis no emprego de estratégias de regulação emocional (Goubet & Chryssikou, 2019).

Vale salientar que muitas vezes a avaliação de diferentes fenômenos no que tange ao sexo dos participantes mostrou-se heterogênea. Segundo Dal'Igna (2007), as diferenças encontradas podem decorrer de fatores culturais, sociais, escolares e inclusive ao acaso. O quadro ao qual Dal'Igna (2007) se refere diz respeito ao desempenho escolar, contudo, sabe-se que as comparações existentes em relação ao sexo são problematizadas na literatura no que diz respeito a diferentes construtos. Uma explicação que permita a leitura dos dados obtidos pode ser encontrada no fator cultural que impele às mulheres uma exigência maior de autoconhecimento e reflexão sobre as questões emocionais, enquanto, ao homem, espera-se que sejam destemidos e menos sensíveis, ou seja, mais racionais. Tal questão encontra-se muito distante de suprir as dúvidas acerca do tema, mas evidencia a importância de que a variável em questão continue a ser investigada, sobretudo na carreira profissional militar, que possui especificidades sobrepujantes.

No que diz respeito a análise de variância, de acordo com os quadros nos quais os participantes estavam dispostos, nenhuma diferença estatisticamente significativa foi encontrada. Hipotetiza-se que tais resultados foram encontrados uma vez que apesar de serem divididos em categorias específicas, estes militares realizam funções bastante similares quando comparados. Contudo, optou-se por apresentar mesmo os resultados não significativos, uma vez que estes também são considerados essenciais ao serem exploradas novas temáticas.

A correlação de Pearson indicou que todas as dimensões se correlacionaram de maneira positiva. Tal fato está em consonância com estudos anteriores que avaliaram amostras no campo da educação (Cohen & Abedallah, 2015; Gharetepeh et al., 2015), bem como com militares (Koh & O'Higgins, 2018). O resultado mais expressivo ocorreu entre Execução do trabalho e Percepção de emoções, isso indica que a capacidade do sujeito em perceber-se apto a desenvolver as atividades laborais é predita, de maneira fraca, pela percepção de alterações emocionais em si e nos outros, obviamente porque outras variáveis devem se associar mais a esta relação de predição, como por exemplo o treinamento técnico operacional (Lima et al., 2018).

A literatura da área indica que algumas profissões possuem especificidades que exigem um gerenciamento diferenciado das emoções e atitudes (Adams & Buck, 2010; Castro et al., 2019; Souza et al., 2015). O resultado evidenciado apoia o fato de que a percepção das alterações emocionais do indivíduo e dos seus pares relaciona-se com a aptidão ao desenvolvimento no trabalho. Conforme mencionado por Cheung e Sun (2000), Wu et al. (2017), Iaochite (2017) e Santos et al. (2018), crenças de autoeficácia em níveis mais elevados estão relacionadas com o gerenciamento positivo das emoções e com um melhor enfrentamento de ocasionais dificuldades, assim o presente

estudo acumula evidências em um novo contexto para esta relação positiva. Nesse seguimento, torna-se importante serem desenvolvidas estratégias específicas para serem aplicadas nessa população, visto que como apontado por Feijó, Câmara e Luiz (2014), carreiras militares, como por exemplo, a de pilotos podem ser mais propensas a alterações emocionais comuns devido a alta exigência e carga de trabalho que possuem.

No que se refere a verificação da relação explicativa entre os construtos, verificou-se que duas dimensões explicaram de maneira estatisticamente significativa a autoeficácia para o trabalho. Mediante os resultados das correlações anteriormente mencionadas e os achados da literatura pertinente (Cohen & Abedallah, 2015; Gharetepeh et al., 2015), era esperado que essa relação se estabelecesse, conforme ocorreu em certa medida. Koh e O'Higgins, (2018) também haviam salientado as fortes correlações positivas entre os construtos, discutindo em seu estudo o fato de que em um contexto militar os indivíduos são incitados a agir mediante situações de estresse, no entanto não estabeleceram uma relação de predição, que pudesse gerar resultados muito diferentes das correlações simples. Nesta ocasião, torna-se imprescindível que saibam perceber suas próprias emoções e suas possíveis alterações, para que tenham êxito em suas atividades de trabalho.

De modo análogo, pode-se afirmar também o quanto as emoções como euforia, impulsividade e raiva (pertencentes à subescala de Regulação emocional de alta potência) podem exercer um poder preditivo para as crenças de autoeficácia dos militares na execução das atividades laborais, mesmo que em menor proporção. Isso porque assim como a percepção das emoções, a regulação destas pode beneficiar na crença da capacidade para exercer determinada função no trabalho. Trabalhadores com inteligência emocional mais elevada obtêm maior desempenho em suas funções, comprometimento com a organização e satisfação com a carreira (Yalalova et al., 2017). Contudo, vale destacar que não foram encontrados outros estudos que já houvessem realizado esse tipo de análise, dificultando que os dados fossem comparados.

Ainda, é importante frisar, como apontam Krishnakumar et al. (2019), que a inteligência emocional pode predizer melhor performance nas tarefas do pessoal das Forças Armadas, disciplina, além do maior reconhecimento dos superiores e comandantes. Os autores também afirmam que a inteligência emocional é um construto altamente importante dentro do contexto organizacional e requer alto grau de coordenação, bem como programas de controle de estresse. Por outro lado, é possível, até mesmo com o suporte destes resultados, desenvolver programas dentro das Forças Armadas, capazes de implementar o desenvolvimento da inteligência emocional, bem como da autoeficácia, o que poderia favorecer melhor saúde mental, controle de impulsos/emoções, bem como maior maestria na execução de tarefas (Boe, 2015).

Com base no exposto foram acumuladas evidências no que diz respeito a diferenças relacionadas ao sexo dos participantes militares, as correlações entre as crenças de autoeficácia para o trabalho e a inteligência emocional, e, por fim, a explicação parcial existente entre os construtos. Tais resultados não encerram as discussões sobre a temática, mas evidenciam juntamente a outras pesquisas, importantes aspectos a serem considerados para análise. Dentre eles, pode-se citar a importância do suporte emocional e de boas condições de trabalho para que as atividades laborais sejam exercidas de modo satisfatório e garantam, dentre outros fatores, a saúde mental dos trabalhadores militares.

Esse estudo não está isento de limitações, sendo a principal delas a não mensuração da inteligência emocional como

habilidade. Visto que existem dois componentes para a inteligência emocional, mensurá-la como habilidade pode apresentar resultados diferentes dos aqui encontrados, além do que escalas construídas com diferentes descritores podem gerar resultados díspares. Contudo, esse estudo exploratório teve como propósito analisar a capacidade explicativa da inteligência emocional sobre a autoeficácia para o trabalho em uma população com características bastante específicas (i.e., militares), sendo sugerido que estudos futuros busquem compreender as diferenças entre habilidade versus traço no que tange essa população. Além disso, deve-se considerar que os militares aqui avaliados fazem parte de um grupo em formação, nesse sentido, resultados divergentes podem ser encontrados no caso de profissionais militares já formados. Os resultados atingidos nessa pesquisa indicam para a capacidade explicativa da inteligência emocional sobre a autoeficácia para o trabalho, estabelecendo assim a necessidade de não apenas serem desenvolvidas estratégias de intervenção que visem a melhorar os comportamentos desses profissionais, como também englobem características individuais.

## Referências

- Adams, G. A., & Buck, J. (2010). Social stressors and strain among police officers: It's not just the bad guys. *Criminal Justice and Behavior*, 37(9), 1030-1040. <https://doi.org/10.1177/0093854810374282>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: W. H. Freeman.
- Boe, O. (2015). Developing leadership skills in Norwegian military officers: Leadership proficiencies contributing to character development and officer competency. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 186. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.017>
- Bueno, M. H., Correia, F. M. L., Abacar, M., Gomes, Y. A., & Pereira Júnior, F. S. (2015). Competências emocionais: Estudo de validação de um instrumento de medida. *Avaliação Psicológica*, 14(1), 153-163. <https://doi.org/10.15689/ap.2015.1401.17>
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2018). Escala de Autoeficácia no Trabalho: Evidências de validade e precisão. *Avaliação Psicológica*, 17(2), 188-198. <https://doi.org/10.15689/ap.2018.1702.13946.04>
- Castro, M. C., Rocha, R., & Cruz, R. (2019). Mental health of the Brazilian police policy: Theoretical-methodological trends. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(2), 525-541. <https://doi.org/10.15309/19psd200220>
- Cheung, S. K., & Sun, S. Y. K. (2000). Effects of self-efficacy and social support on the mental health conditions of mutual-aid organization members. *Social Behavior and Personality*, 28, 413-422. <https://doi.org/10.2224/sbp.2000.28.5.413>
- Costa, S. (2012). Psicologia Clínica Militar. Em *Psicologia Militar sob Tensão: Estresse e emoção* (1ª ed). Rio de Janeiro: Silvacosta.
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2-28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>
- Correia, F. M. L., & Bueno, J. M. H. (2015). Estudo de validação de um instrumento para avaliação de competências emocionais. Em *VII Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, São Paulo*. Anais do VII Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica.
- Dal'Igna, M. C. (2007). Desempenho escolar de meninos e meninas: Há diferença? *Educação em Revista*, 46, 241-267. <https://doi.org/10.1590/S0102-46982007000200010>
- Escudeiro, M. L. (2012). NOTECHS: Um modelo de avaliação das habilidades não técnicas através de indicadores comportamentais. *Revista Conexão SIPAER*, 3(2), 66-78. Recuperado de <http://conexaosipaer.com.br/index.php/sipaer/article/view/145/170>
- Feijó, D., Câmara, V. M., & Luiz, R. R. (2014). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em pilotos civis. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(11), 2433-2442. <http://doi.org/10.1590/0102-311X00151212>
- Gharetepeh, A., Safari, Y., Pashaei, T., Razaeei, M., & Kajbaf, M. B. (2015). Emotional intelligence as a predictor of self-efficacy among students with different levels of academic achievement at Kermanshah University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 3(2), 50-55. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4403564/>
- Goubet, K. E., & Chryssikou, E. G. (2019). Emotion regulation flexibility: Gender differences in context sensitivity and repertoire. *Frontiers in psychology*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00935>

- Griffith, J. (2002). Multilevel analysis of cohesion's relation to stress, well-being, identification, disintegration, and perceived combat readiness. *Military Psychology, 14*(3), 217-239. [https://doi.org/10.1207/S15327876MP1403\\_3](https://doi.org/10.1207/S15327876MP1403_3)
- Harris, A. H. S., & Thoresen, C. E. (2006). Extending the influence of positive psychology interventions into health care settings: Lessons from self-efficacy and forgiveness. *The Journal of Positive Psychology, 1*(1), 27-36. <https://doi.org/10.1080/17439760500380930>
- Hrubay, A., Lieberman, H. R., & Smith, T. J. (2021). Symptoms of depression, anxiety, and post-traumatic stress disorder and their relationship to health-related behaviors in over 12,000 US military personnel: Bi-directional associations. *Journal of Affective Disorders, 283*, 84-93. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.01.029>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Iaochite, R. T. (2017). Autoeficácia em contextos de Saúde, Educação e Política. Em R. T. Iaochite & R. G. Azzi (Orgs.), *Crenças de Autoeficácia: Considerações teóricas* (pp.13-27). Porto Alegre: Letra1.
- Koh, C. B., & O'Higgins, E. (2018). Relationships between emotional intelligence, perceived and actual leadership effectiveness in the military context. *Military Psychology, 30*(1), 27-42. <https://doi.org/10.1080/08995605.2017.1419021>
- Krishnakumar, S., Perera, B., Persich, M. R., & Robinson, M. D. (2019). Affective and effective: Military job performance as a function of work-related emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment, 17*(1). <https://doi.org/10.1111/ijasa.12239>
- Lima, M. P., Signorelli, L., Del Huerto, M. L., Castro, T. G., Oliveira, M. Z., & Irigaray, T. Q. (2018). Locus de controle, personalidade, autoeficácia e aspectos emocionais em aspirantes a piloto. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 19*(2), 157-167. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n2p157>
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences, 49*(6), 554-564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>
- McCroory, P., Copley, S., & Marchant, P. (2013). The effect of psychological skills training (PST) on self-regulation behavior, self-efficacy, and psychological skill use in military pilot-trainees. *Military Psychology, 25*(2), 136-147. <https://doi.org/10.1037/h0094955>
- McRae, K., Ochsner, K. N., Mauss, I. B., Gabrieli, J. J., & Gross, J. J. (2008). Gender differences in emotion regulation: An fMRI study of cognitive reappraisal. *Group Processes & Intergroup Relations, 11*(2), 143-162. <https://doi.org/10.1177/1368430207088035>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2011). *Mplus user's guide, Sixth edition*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Peter, P. C. (2010). Emotional Intelligence. *Wiley International Encyclopedia of Marketing, 1-4*. <https://doi.org/10.1002/9781444316568.wiem04017>
- Rosa, F. H., & Hutz, C. S. (2008). Psicologia positiva em ambientes militares: Bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 60*(2), 157-171. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2290/229017549014.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 107*, 295-309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>
- Souza, L. A. S., Torres, A. R. R., Barbosa, G. A., de Lima, T. J. S., & de Souza, L. E. C. (2015). Subjective well-being and burnout in military cadets: The mediating role of self-efficacy. *Psicologia, Reflexão e Crítica, 28*(4), 744-752. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528412>
- The Jamovi Project. (2019). *jamovi. (Version 0.9) [Software]*. Recuperado de <https://www.jamovi.org>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: An international journal, 47*(3), e7869
- Yalalova, J., Li, Z., & Durrani, D. K. (2017). Emotional intelligence could forge self-efficacy, work effort and career satisfaction. *Human Systems Management, 36*(2), 141-149. <https://doi.org/10.3233/HSM-171759>
- Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: O foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo, 8*(número especial), 75-84. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000300010>

## Informações sobre os autores

### Juliana Bezerra Ignatti

R. Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D'ars  
13045-510 Campinas, SP, Brasil  
E-mail: jbignatti@gmail.com

### Ana Celi Pallini

E-mail: anapallini@outlook.com

### Amanda Lays Monteiro Inácio

E-mail: amandalmonteiro@gmail.com

### Bruno Bonfá-Araujo

E-mail: brunobonffa@outlook.com

### Makilim Nunes Baptista

E-mail: makilim01@gmail.com