

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CORONEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Curso Técnico em Administração

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE CORPORATIVO: Estratégias de
Imersão para Aprendizes**

Bruna de Souza Santos¹
Elderson Alves dos Santos²
Gabriela Zaia Tobias³
Rafael Fuad Elias Pereira⁴
Sara Figueiredo do Nascimento⁵

Orientadora: Prof.^a Diana Leite Kochmanski Fuzetti
diana.fuzetti@etec.sp.gov.br

RESUMO: Este trabalho analisa a importância da Inteligência Emocional no ambiente corporativo e sua contribuição para o desenvolvimento de jovens aprendizes. Busca-se compreender o conceito, suas principais competências e sua influência na adaptação profissional inicial. O aporte teórico baseia-se principalmente em Salovey, Mayer e Goleman, além de outros autores que tratam das competências socioemocionais no contexto organizacional. A metodologia apresenta caráter bibliográfico e quantitativo, por meio da aplicação de formulário eletrônico. Para análise utilizamos a ferramenta da administração mapa de empatia para aprofundar a análise das percepções dos jovens. Como resultado, propõe-se um projeto de imersão para Aprendizes, voltado ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais, visando favorecer a integração ao mercado de trabalho e a construção de uma trajetória profissional mais consciente e alinhada às demandas corporativas.

Palavras-chave: inteligência emocional; jovem aprendiz; ambiente corporativo; estratégias de imersão; competências socioemocionais.

¹ Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa
bruna.santos1309@etec.sp.gov.br

² Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa -
elderson.santos@etec.sp.gov.br

³ Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa –
gabriela.tobias01@etec.sp.gov.br

⁴ Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa -
rafael.pereira349@etec.sp.gov.br

⁵ Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Cel. Fernando Febeliano da Costa -
sara.nascimento48@etec.sp.gov.br

ABSTRACT: This study analyzes the importance of Emotional Intelligence in the corporate environment and its contribution to the development of young apprentices. It seeks to understand the concept, main competencies and its influence on the early stages of professional adaptation. The theoretical framework is mainly based on Salovey, Mayer and Goleman, as well as other authors who address socio-emotional skills in organizational contexts. The methodology combines a bibliographical approach and quantitative procedures through the application of an electronic questionnaire. For the analysis, we used the management tool empathy map to deepen the analysis of young people's perceptions. As a result, this study proposes an immersion project for apprentices, focused on the development of socio-emotional skills, aiming to strengthen their integration into the labor market and support a more conscious and aligned professional trajectory in relation to corporate demands.

Keywords: emotional intelligence; young apprentice; corporate environment; immersion strategies; social-emotional skills.

1 INTRODUÇÃO

A inteligência emocional (IE), segundo Goleman (2008), em grande parte pode ser aprendida ao longo da vida. Estudos demonstram que o nível de IE de uma pessoa pode evoluir significativamente com o tempo, à medida que ela aprimora sua capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar suas emoções e impulsos. O autor destaca que esse processo contínuo de crescimento emocional está diretamente ligado à maturidade. Darwin (2000), por sua vez, sugere que as emoções desempenham um papel adaptativo essencial na sobrevivência e nas interações humanas.

No ambiente corporativo, a IE é essencial para o relacionamento interpessoal, a tomada de decisões sob pressão, a adaptação às mudanças e a gestão de conflitos (GOLEMAN, 2011). Para os aprendizes, que são o foco deste trabalho, esses aspectos ganham ainda mais relevância, pois precisam lidar com a pressão do aprendizado, o cumprimento de metas, a adaptação a uma nova rotina e a integração com colegas e gestores. Como aponta Silva (2015), muitos desses jovens entram no mercado não apenas por vocação, mas por necessidade, “devido à precariedade econômica familiar” e à busca por autonomia, o que aumenta sua vulnerabilidade emocional no ambiente corporativo.

O tema abordado em nosso trabalho refere-se ao estudo da Inteligência Emocional no contexto corporativo, com ênfase na sua relevância para jovens aprendizes. Alguns autores merecem destaque pelas contribuições ao tema, como Charles Darwin, Daniel Goleman e outros estudiosos da área. Além disso, o estudo

aborda a implementação de treinamentos voltados ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais, demonstrando a importância prática da IE no ambiente profissional. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é analisar como programas de formação profissional voltados a competências comportamentais e socioemocionais, incluindo a inteligência emocional (IE), influenciam o desempenho e o crescimento do aprendiz no ambiente de trabalho.

Para a realização deste estudo, foram conduzidas pesquisas teóricas, acompanhadas de um levantamento bibliográfico sobre inteligência emocional e programas direcionados à formação de aprendizes.

Em seguida, foi desenvolvido e aplicado um formulário de pesquisa, com o objetivo de identificar as principais dificuldades e sentimentos vivenciados pelos aprendizes em seu contexto profissional.

A partir da análise das respostas e da comparação com as referências teóricas, foi possível definir as competências emocionais prioritárias. Além disso, foram mapeadas as práticas de desenvolvimento existentes e propostas recomendações de melhoria. Todo o processo foi conduzido de forma analítica e interpretativa, buscando relacionar teoria e prática para a construção dos objetivos e consolidação dos resultados do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico visa apresentar e discutir os principais conceitos e fundamentos relacionados à inteligência emocional no ambiente corporativo, com ênfase em estratégias de imersão voltadas ao desenvolvimento de jovens aprendizes. Essa base conceitual busca compreender de que forma as competências socioemocionais influenciam o comportamento, o desempenho e a adaptação desses jovens em seus primeiros contatos com o mercado de trabalho. A partir da análise de autores clássicos e contemporâneos, este capítulo estabelece uma conexão entre os estudos sobre inteligência emocional, gestão de pessoas e programas de aprendizagem, destacando a importância de práticas imersivas que integrem capacitação técnica e desenvolvimento emocional para a formação integral do aprendiz e a construção de ambientes organizacionais mais humanos e produtivos.

2.1 Inteligência Emocional

A capacidade intelectual humana sempre despertou grande interesse, sendo investigada ao longo dos séculos. No entanto, foi apenas no final do século XIX que ela começou a ganhar maior destaque dentro da psicologia científica. Nesse período, os modelos predominantes focaram principalmente em habilidades cognitivas como memória, raciocínio lógico e resolução de problemas, muitas vezes entendidas como traços inatos e hereditários (WOYCIEKOSKI & HUTZ, 2009).

Com o avanço das pesquisas, a compreensão sobre a inteligência se tornou mais rica e diversificada. Os estudiosos começaram a perceber que as pessoas variam não apenas em sua habilidade de resolver problemas, mas também na capacidade de compreender ideias complexas, adaptar-se aos desafios do ambiente, aprender com as experiências e criar soluções para novas situações (NEISSER et al., 1996).

Foi nesse contexto que surgiu, na década de 1980, a Teoria das Inteligências Múltiplas, proposta por Howard Gardner. Ele ampliou o conceito tradicional de inteligência, incluindo formas como a interpessoal e a intrapessoal. Para Gardner (1995), “não existe uma inteligência única, mas várias formas distintas que podem atuar de maneira conjunta ou independente”.

Dentro dessa visão mais abrangente, ganhou destaque o conceito de Inteligência Emocional (IE), inicialmente desenvolvido por Peter Salovey & John D. Mayer. Eles definiram a IE como a capacidade de perceber, compreender e gerenciar as próprias emoções e as dos outros, usando essas habilidades para pensar de forma mais eficaz e promover o crescimento pessoal (MAYER & SALOVEY, 2002).

Segundo Goleman (2012) a inteligência emocional se popularizou de fato. Sua obra "Inteligência Emocional" (1995) trouxe o tema para um público mais amplo, destacando que as habilidades emocionais podem ser até mais determinantes para o sucesso pessoal e profissional do que o tradicional Quociente de Inteligência (QI).

Para Goleman, saber reconhecer os próprios sentimentos, compreender as emoções dos outros, manter-se motivado e gerir bem as relações interpessoais são competências fundamentais. Ele chega a afirmar que cerca de 80% do sucesso de uma pessoa está relacionado ao Quociente Emocional (QE), enquanto apenas 20% depende do QI.

Goleman (1995) organizou a inteligência emocional em cinco competências principais: autoconhecimento emocional, controle das emoções, automotivação, empatia e habilidades sociais. Essas competências são essenciais para lidar com os desafios do dia a dia, tomar decisões equilibradas e construir relacionamentos saudáveis e duradouros.

Além disso, Matthews, Zeidner & Roberts (2002) reforçam que as emoções não impactam apenas o bem-estar psicológico, mas também a saúde física e a qualidade das interações sociais. Para esses autores, as emoções são respostas complexas que envolvem aspectos biológicos, motivacionais, sociais e de personalidade. Elas desempenham um papel central na forma como pensamos, nos comportamos e nos relacionamos (MATTHEWS; ZEIDNER; ROBERTS, 2002).

Embora a inteligência emocional seja frequentemente apontada como uma competência essencial para o desenvolvimento profissional, especialmente para aprendizes em início de carreira, é preciso questionar até que ponto as estratégias de imersão realmente promovem mudanças duradouras. Apesar de favorecerem o aprimoramento de habilidades interpessoais, autoconhecimento e autorregulação emocional, nem sempre essas iniciativas são suficientes para garantir a adaptação plena e o desempenho eficiente no contexto organizacional, uma vez que fatores estruturais e culturais também influenciam o sucesso do aprendiz.

Programas de imersão que promovem o aprendizado prático e contínuo da inteligência emocional favorecem o engajamento, a proatividade e a capacidade de lidar com pressões e receber feedback, facilitando a integração do aprendiz na cultura da empresa.

Sendo assim os autores destacam que, quando a inteligência emocional (IE) está bem desenvolvida, os indivíduos conseguem estabelecer relações mais positivas com colegas e líderes. Dessa forma, a adoção de estratégias imersivas voltadas ao aprimoramento da IE constitui um diferencial estratégico na capacitação de talentos e no fortalecimento da cultura organizacional contemporânea.

2.2 A Inteligência Emocional no Ambiente Corporativo

A inteligência emocional (IE) tornou-se um dos conceitos mais discutidos na gestão de pessoas e na psicologia organizacional nas últimas décadas. No contexto corporativo, sua importância é evidente, uma vez que as organizações não dependem

apenas de conhecimentos técnicos, mas também da capacidade de interação, comunicação e relacionamento interpessoal de seus colaboradores.

Observa-se que, para os jovens aprendizes, que em muitos casos estão em seu primeiro contato com o mercado de trabalho, o desenvolvimento da IE pode favorecer a adaptação às exigências profissionais e a construção de uma trajetória mais estável. Nota-se, ainda, que a fase inicial de carreira tende a ser acompanhada por inseguranças, ansiedade, expectativas, bem como a necessidade de aprender não apenas competências técnicas, mas também comportamentais.

O clima organizacional é a percepção coletiva que os colaboradores têm do ambiente de trabalho. Climas organizacionais favoráveis e acolhedores são determinantes para a satisfação, o engajamento e a produtividade. Chiavenato (2014) ressalta que o clima influencia diretamente a motivação e a permanência dos profissionais.

Quando relacionado aos aprendizes, o clima emocionalmente saudável favorece sua integração e reduz sentimentos de exclusão, insegurança ou desmotivação. Ambientes em que predominam respeito, reconhecimento e apoio emocional estimulam o aprendizado contínuo e diminuem os índices de rotatividade, comuns em contratos de aprendizagem. Além disso, um clima organizacional positivo impacta positivamente para que esses jovens construam percepções positivas do mercado de trabalho logo no início de suas trajetórias.

A comunicação é um dos pilares mais relevantes da IE. Não se trata apenas da transmissão de informações, mas também da forma como sentimentos, intenções e emoções são expressos. Weisinger (2001) explica que a IE aprimora a comunicação, tornando-a mais clara, empática e assertiva. No relacionamento com jovens aprendizes, a comunicação emocionalmente inteligente é essencial para transmitir orientações de forma compreensível, reduzindo ruídos e mal-entendidos.

Assim, a IE não apenas beneficia os resultados organizacionais, mas também desempenha um papel social relevante ao auxiliar jovens em sua inserção profissional e no desenvolvimento de competências emocionais indispensáveis para sua vida pessoal e carreira futura, assim como destaca Goleman (1995), ao afirmar que o sucesso de um indivíduo depende não apenas de suas capacidades cognitivas, mas também da habilidade de lidar com suas emoções e com as dos outros.

2.3 Aprendizes e Programas de Desenvolvimento Profissional

Este tópico aborda os principais fundamentos legais da aprendizagem, a importância do desenvolvimento da inteligência emocional e a inserção dos jovens aprendizes no contexto profissional.

2.3.1 Legislação e inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho

De acordo com Gumbowsky et al. (2020), a industrialização trouxe novas exigências ao mundo do trabalho, demandando profissionais mais especializados e atribuindo novo significado à formação profissional, considerada essencial para o desenvolvimento regional. Nesse contexto, a educação profissionalizante passou a ser planejada de acordo com as características e necessidades locais, em articulação com políticas públicas voltadas ao crescimento econômico. Além da qualificação técnica, o autor ressalta a importância das competências socioemocionais, como a inteligência emocional, que influenciam a adaptação, o relacionamento interpessoal e o desempenho no trabalho.

Juraszek & Gumbowsky (2020) e Villar & Mourão (2018) destacam que a inserção dos jovens aprendizes no contexto profissional brasileiro enfrenta desafios significativos, relacionados à elevada competitividade e às desigualdades sociais, que dificultam o acesso à educação formal e à qualificação profissional. Fideliz (2024) em uma entrevista ao Instituto JCA complementa, observando que a juventude periférica enfrenta barreiras financeiras que comprometem a continuidade dos estudos e a aquisição de experiência profissional, contribuindo para a situação conhecida como “Geração Nem-Nem”, caracterizada por jovens que nem estudam nem trabalham. Dados do IBGE (2023) indicam que, em 2022, cerca de um em cada cinco jovens de 15 a 29 anos estava nessa situação, totalizando aproximadamente 4,7 milhões de pessoas.

Para minimizar essas dificuldades, políticas públicas, como o Programa Jovem Aprendiz, e a legislação brasileira, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), regulamenta a contratação de jovens, assegurando-lhes formação técnico-prática e garantias trabalhistas. Empresas de médio e grande porte devem contratar aprendizes correspondentes a 5% a 15% do quadro de funcionários, promovendo inclusão social e qualificação profissional (BRASIL, 1943; 2000; 2023).

De modo geral, os autores tratam a aprendizagem profissional como um instrumento estratégico para preparar os jovens para o mundo do trabalho. Silva (2021) enfatiza que esses programas facilitam a transição da escola para o emprego formal, promovem a redução do desemprego juvenil, desenvolvem competências técnicas e socioemocionais e contribuem para a inclusão social, especialmente de jovens provenientes de contextos periféricos.

2.3.2 Inteligência emocional no desenvolvimento do jovem aprendiz

Segundo Chiavenato (2014), o desempenho humano nas organizações resulta da combinação de aspectos técnicos, emocionais e sociais, o que evidencia que o desenvolvimento socioemocional também influencia a atuação de profissionais em início de carreira.

Salovey e Mayer (1990) destacam quatro habilidades fundamentais da inteligência emocional: percepção emocional, facilitação do pensamento por meio das emoções, compreensão emocional e regulação emocional. Tais competências potencializam o desempenho técnico, promovem o equilíbrio psicológico e favorecem o desenvolvimento social do jovem aprendiz.

2.3.3 Estratégias de imersão para o desenvolvimento profissional e emocional

As organizações que adotam estratégias de imersão no ambiente de trabalho, tais como monitorias, grupos de reflexão, dinâmicas de feedback, oficinas e treinamentos específicos, promovem o desenvolvimento prático e emocional do jovem aprendiz (BAR-ON, 2000; GOLEMAN, 2012). Empresas como a HFC Saúde, a Klabin e a Hyundai exemplificam essa prática ao oferecerem programas que une capacitação técnica e fortalecimento socioemocional, favorecendo a integração e o aprendizado contínuo dos jovens no ambiente corporativo.

Um estudo do SINAIT (2019) indica que empresas com programas de aprendizagem integrados apresentam maior permanência dos jovens no mercado e melhora nas habilidades socioemocionais. Dessa forma, de acordo com o SINAIT (2019), o investimento em programas que integrem a formação técnica e emocional é uma abordagem necessária e inovadora para a qualificação do jovem aprendiz no século XXI.

2.4 Estratégias de Imersão no Aprendizado Corporativo

A palavra *imersão* tem origem no latim *immersio*, que significa “ato ou efeito de mergulhar”. No contexto educacional, o termo refere-se a uma prática de aprendizagem que promove alta exposição a um determinado tema, proporcionando uma experiência intensa e concentrada de aprendizado (QUORA,2022).

Pesquisadores como Mihaly Csikszentmihalyi (1990), com sua teoria do *flow*, contribuíram para o embasamento psicológico desse conceito, ao descrevê-lo como um estado ótimo de concentração e satisfação, no qual o indivíduo se envolve profundamente com a atividade que realiza.

O treinamento imersivo, segundo essa perspectiva, configura-se como um curso de curta duração voltado a uma temática específica e de alta relevância para o público-alvo. Seu propósito é proporcionar uma vivência prática e intensiva, que integra teoria e prática para estimular o desenvolvimento de habilidades, a aquisição de novos conhecimentos e a troca de experiências significativas, mesmo em um intervalo de tempo reduzido.

Essa abordagem está em consonância com o modelo de aprendizagem experencial de David Kolb (1984), que defende que o aprendizado é mais eficaz quando envolve o “fazer” e o “refletir” sobre a experiência. No contexto corporativo, essa dinâmica é especialmente relevante, uma vez que a inteligência emocional entendida como a capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar emoções é uma das competências mais valorizadas no mercado de trabalho contemporâneo, conforme destaca Goleman (1995, 1998, 2012).

Assim, um programa de imersão voltado ao desenvolvimento da inteligência emocional torna-se uma ferramenta eficaz para capacitar profissionais a lidar melhor com seus próprios estados emocionais, aprimorar relacionamentos interpessoais e tomar decisões mais equilibradas no ambiente corporativo.

Este tópico, portanto, apresenta a estrutura, metodologia e objetivos da imersão desenvolvida, destacando como ela contribui para o fortalecimento de competências emocionais essenciais ao desempenho profissional.

Ao longo de dez dias consecutivos, os participantes são conduzidos por uma jornada estruturada em módulos temáticos que exploram as principais competências emocionais necessárias para uma adaptação saudável, produtiva e consciente ao ambiente de trabalho. As habilidades desenvolvidas durante a imersão incluem

autoconsciência, controle emocional, empatia, comunicação eficaz e resiliência, pilares da inteligência emocional segundo os modelos de autores como Daniel Goleman (2012).

Cada módulo é cuidadosamente planejado para oferecer uma combinação equilibrada entre teoria e prática, unindo vivências, reflexões individuais e trocas coletivas em um ambiente seguro e estimulante de aprendizagem. A estrutura segue uma progressão lógica, que começa pela compreensão conceitual da inteligência emocional e avança para aspectos mais aplicados, como o gerenciamento de emoções sob pressão, a empatia nas relações de trabalho e a adaptação a diferentes perfis de liderança.

A metodologia adotada é ativa, participativa e experencial, alinhada ao modelo de aprendizagem de David Kolb (1984), que defende que o aprendizado é mais eficaz quando envolve a experimentação concreta, a observação reflexiva, a conceituação abstrata e a aplicação ativa. Nesse sentido, os participantes são estimulados a colocar em prática os conceitos aprendidos por meio de simulações, dinâmicas em grupo, jogos leves, rodas de conversa, quizzes, ferramentas visuais e atividades de escrita reflexiva, como o diário de emoções.

Além disso, elementos de gamificação são incorporados ao longo da jornada para estimular o engajamento, manter o foco e tornar o processo mais leve e motivador. A proposta valoriza a construção de significado pessoal, o aprendizado coletivo e a criação de um espaço de escuta, acolhimento e autoconhecimento.

Essa abordagem mostra-se especialmente eficaz para jovens aprendizes, pois atende a uma necessidade real de desenvolver competências socioemocionais ainda pouco exploradas na educação formal, mas fundamentais para uma inserção profissional bem-sucedida. A proposta de imersão apresentada neste trabalho foi desenvolvida justamente com esse propósito: promover o desenvolvimento da inteligência emocional no ambiente corporativo, preparando os participantes para lidar com desafios profissionais de forma mais madura e equilibrada.

O formato imersivo, nesse contexto, não se limita à capacitação técnica. Ele se consolida como uma estratégia educacional baseada na vivência prática, na exposição intensiva a conteúdos relevantes e na reflexão ativa sobre experiências emocionais e profissionais reais. Essa metodologia favorece o fortalecimento psicológico e emocional, ampliando a capacidade dos jovens de reconhecer e gerir

suas emoções, aprimorar relacionamentos interpessoais e tomar decisões conscientes.

Assim, a imersão proposta neste programa se configura como um processo formativo completo, que une teoria e prática para desenvolver competências essenciais ao mundo do trabalho contemporâneo, promovendo autoconhecimento, empatia e resiliência, pilares indispensáveis para o crescimento pessoal e profissional.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada por meio de uma abordagem quantitativa, com foco principal nos aprendizes, considerando sua vivência e desafios no ambiente corporativo. Inicialmente, será feita uma revisão bibliográfica baseada em autores como Goleman & Darwin, além de artigos acadêmicos, sites e revistas científicas que abordam a inteligência emocional no contexto organizacional.

Em seguida, foi aplicado uma pesquisa de campo com aprendizes de diferentes áreas, complementada por alguns colaboradores para fins comparativos. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário elaborado no Google Forms, contendo nove perguntas objetivas. É necessário a compreensão das percepções dos aprendizes para aplicação da inteligência emocional no seu cotidiano de trabalho.

3.1 Cronograma

O cronograma abaixo se trata de um planejamento sobre o desenvolvimento do estudo da Inteligência Emocional no Ambiente Corporativo: Estratégias de Capacitação para Aprendizes, contendo todas as etapas necessárias para a realização do Trabalho de Conclusão de Curso.

Quadro 1 – Cronograma das atividades desenvolvidas

| Ação | FEV | MAR | ABR | MAI | JUN | JUL | AGO | SET | OUT | NOV | DEZ |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Orientação | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Mapa de Empatia | x | | | | | | | | | | |
| Fichamento | | | x | | | | | | | | |
| Digitação em Word sobre o assunto | | | x | | | | | | | | |
| Divisão de Tarefas | | | x | x | | | | | | | |
| Entrega do formulário para correção | | | | x | | | | | | | |
| Elaboração de Questionário | | | | x | | | | | | | |
| Início do PTCC | | | x | x | | | | | | | |
| Entrega do PTCC final | | | | | x | | | | | | |
| Correção dos Trabalhos | | | | | x | x | | | | | |
| Elaboração dos Slides | | | | | | x | | | | | |
| Apresentação em Sala | | | | | | x | | | | | |
| Entrega do PTCC Impresso | | | | | x | | | | | | |
| Entrega de Resultados | | | | | | | x | | | | |
| Aplicação da pesquisa | | | | | | | x | x | | | |
| Tabulação da pesquisa | | | | | | | x | x | | | |
| Elaboração da ferramenta da administração | | | | | | | | x | | | |
| Proposta de melhoria/produto final | | | | | | | | x | x | | |
| Considerações finais | | | | | | | | | x | | |
| Correção do Texto | | | | | | | | | x | | |
| Preparação para banca | | | | | | | | | x | | |
| Apresentação para banca | | | | | | | | | | x | |
| Entrega Final | | | | | | | | | | | x |

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

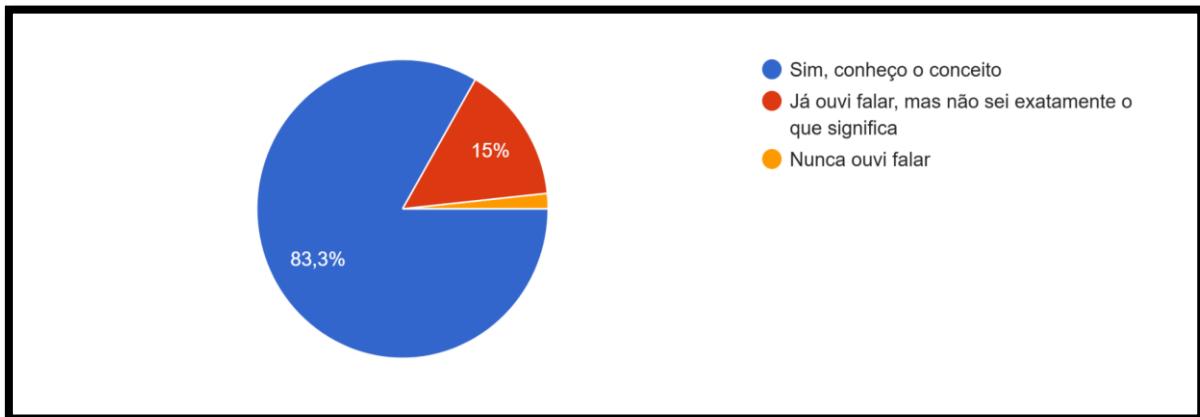
4 PESQUISA

Um questionário com nove perguntas fechadas foi aplicado com o objetivo de avaliar o nível de conhecimento sobre o tema “Inteligência Emocional no Ambiente Corporativo” e compreender sua importância entre os aprendizes. A pesquisa buscou identificar o grau de percepção dos jovens em relação à influência das emoções no trabalho, bem como verificar se eles reconhecem a necessidade de desenvolver competências emocionais para melhorar o desempenho profissional e as relações interpessoais no ambiente corporativo.

O público-alvo da pesquisa foi composto por aprendizes de diferentes setores e áreas administrativas, o que permitiu obter uma visão ampla sobre a realidade vivenciada no contexto empresarial. As respostas coletadas foram tabuladas e transformadas em gráficos para facilitar a interpretação dos resultados.

4.1 Resultado da pesquisa

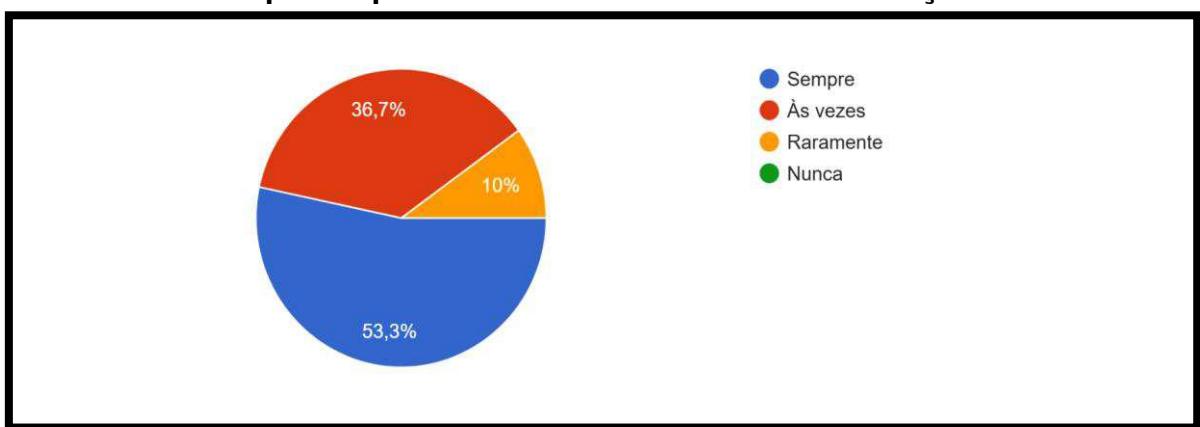
Gráfico 1 - Você já ouviu falar sobre o termo “Inteligência Emocional”?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Observa-se que 83,3% dos participantes afirmaram saber o que é e compreender o conceito de inteligência emocional, enquanto 15% já ouviram falar, mas não sabem exatamente o que significa. Apenas 1,7% afirmou nunca ter ouvido falar sobre o tema. Esses dados demonstram que a maioria dos aprendizes possui certo conhecimento sobre o assunto, embora ainda existem dúvidas e falta de aprofundamento conceitual.

Gráfico 2 - Com que frequência você reflete sobre suas emoções no trabalho?

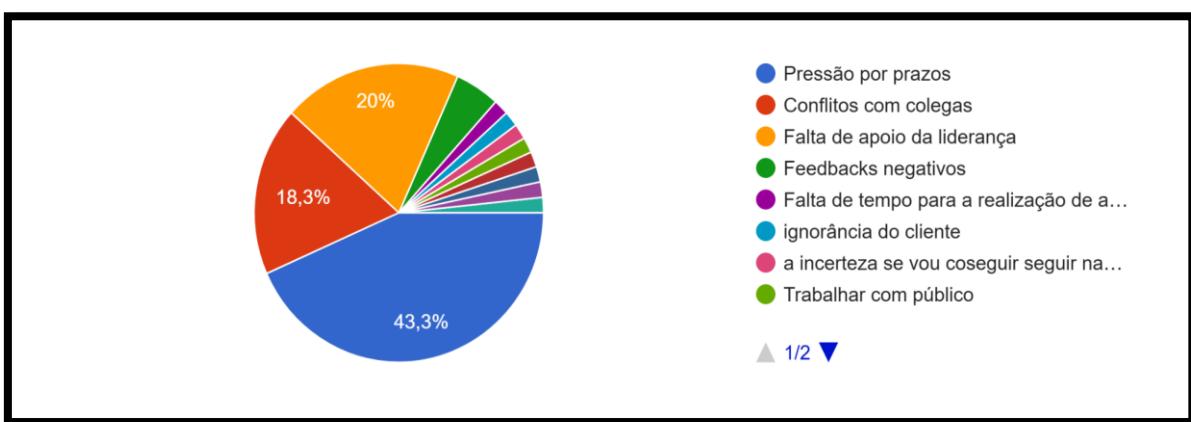
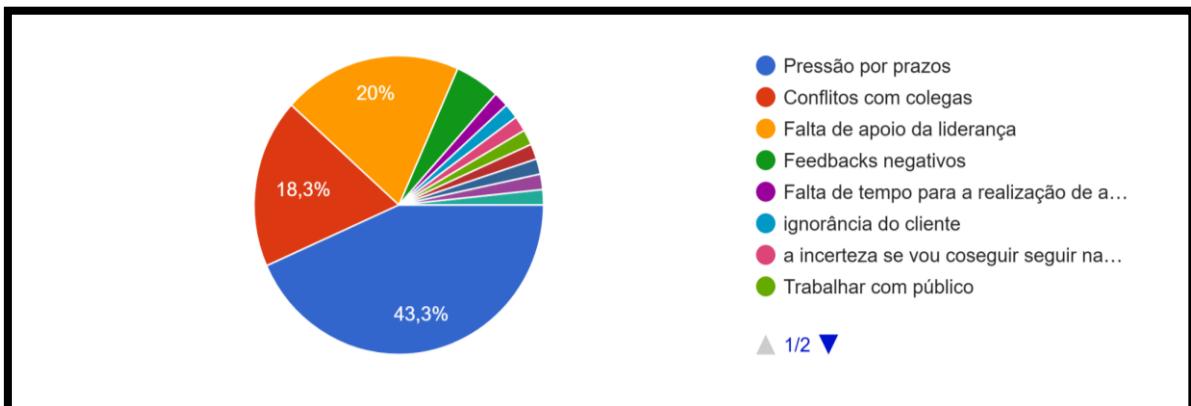


Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Verifica-se que 53,3% dos aprendizes afirmaram refletir frequentemente sobre suas emoções, enquanto 36,7% disseram fazer isso às vezes. Apenas 10% relataram raramente pensar sobre suas emoções, e nenhum participante declarou nunca refletir sobre o tema. Esses resultados indicam que grande parte dos jovens demonstra

preocupação com o equilíbrio emocional e reconhece a importância da autorreflexão no ambiente de trabalho.

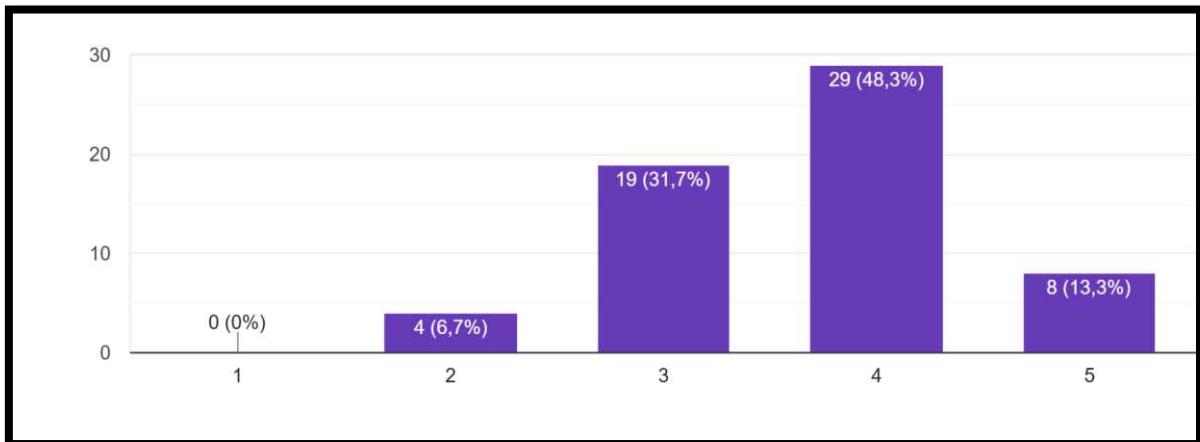
Gráfico 3 - Que situações no trabalho mais desafiam seu equilíbrio emocional?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Constata-se que 43,3% dos participantes consideram a pressão por prazos o principal desafio emocional, seguida por 18,3% que apontaram conflitos com colegas e 20% que citaram a falta de reconhecimento. Situações como falhas na comunicação, cobrança excessiva, excesso de tarefas e exposição pública também foram mencionadas em menor escala. Tais resultados evidenciam que a sobrecarga e o estresse são fatores que mais afetam o equilíbrio emocional dos aprendizes.

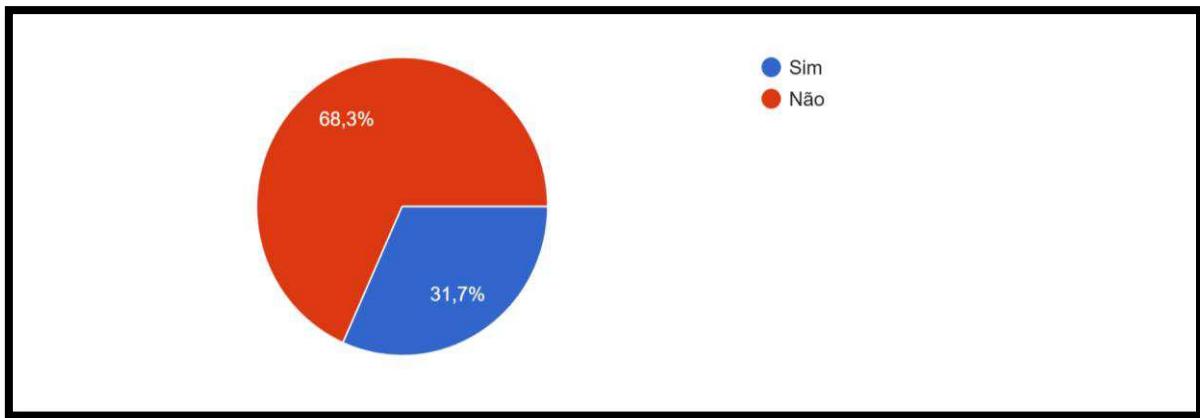
Gráfico 4 - Como você avalia sua capacidade de lidar com emoções no ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Nota-se que a maior concentração de respostas está entre os níveis 3 e 4, representando 31,7% e 48,3%, respectivamente. Apenas 13,3% avaliaram-se no nível máximo (5) e 6,7% atribuíram nota 2. Nenhum participante marcou o nível 1. Isso demonstra que os aprendizes se consideram razoavelmente preparados para lidar com suas emoções, embora ainda reconheçam a necessidade de aprimoramento.

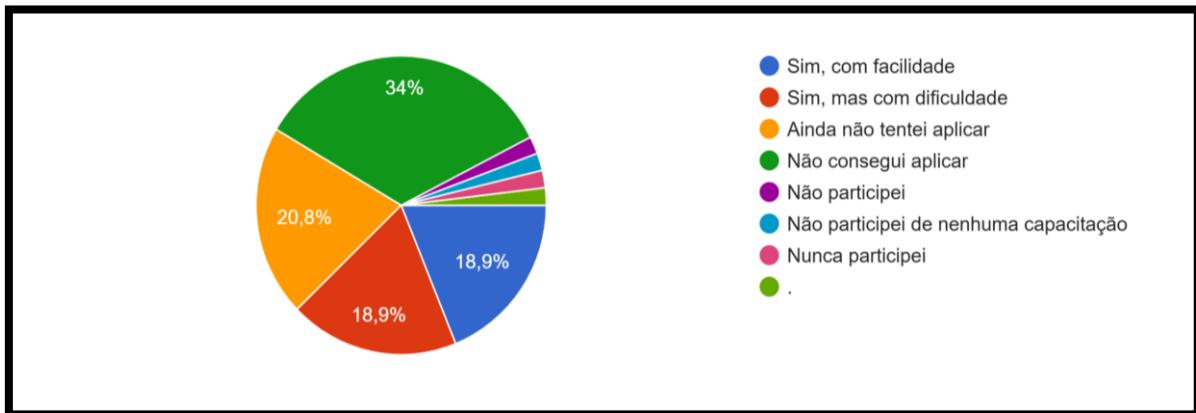
Gráfico 5 - Você já participou de alguma imersão voltada à inteligência emocional?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Verifica-se que 68,3% dos respondentes nunca participaram de nenhuma imersão sobre o tema, enquanto 31,7% afirmaram já ter participado. Essa informação revela que, apesar de existir interesse pelo assunto, ainda há poucas oportunidades de capacitação prática oferecidas aos aprendizes.

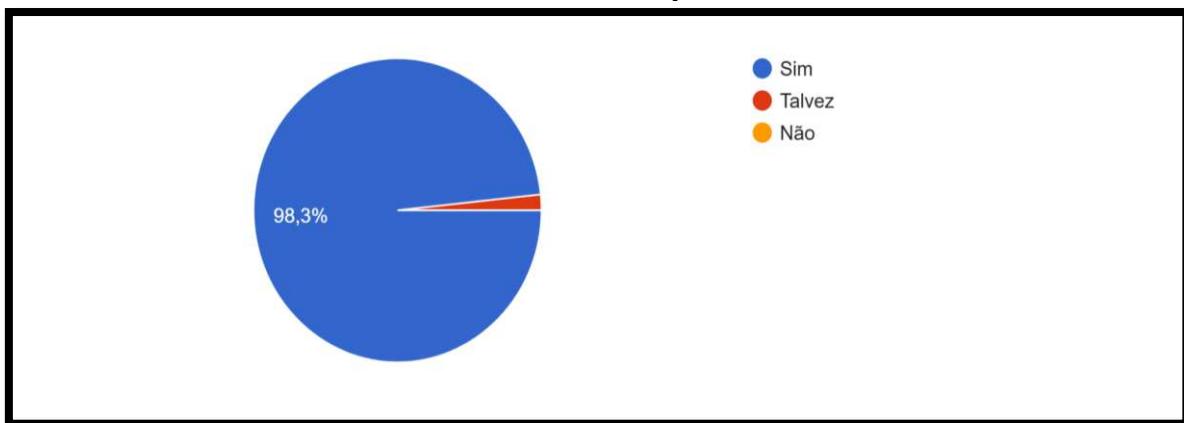
Gráfico 6 - Você conseguiu aplicar o que aprendeu na imersão no seu dia a dia profissional?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Entre os que já participaram de alguma capacitação, 18,9% afirmaram conseguir aplicar o aprendizado com facilidade, 18,9% disseram aplicar com dificuldade, 20,8% relataram não ter conseguido colocar em prática, 34% não conseguiram aplicar e uma parte significativa informou nunca ter participado de nenhuma imersão. Esses dados mostram que, embora exista aprendizado, a aplicação prática da inteligência emocional no ambiente de trabalho ainda encontra obstáculos.

Gráfico 7 - Você acredita que a inteligência emocional deve ser levada em conta no crescimento profissional?

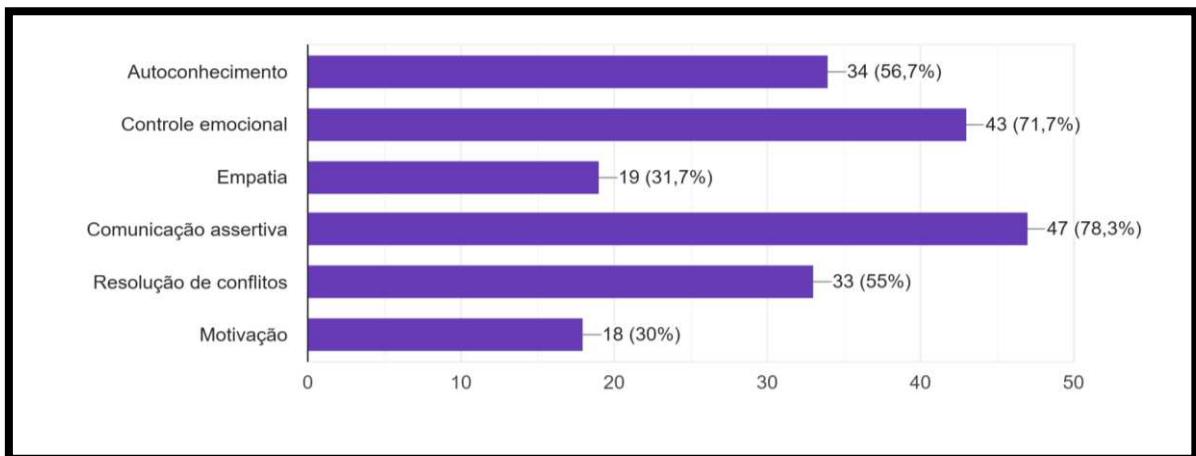


Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Os resultados foram quase unâimes: 98,3% dos participantes acreditam que a inteligência emocional é essencial para o desenvolvimento profissional, enquanto 1,7% responderam “talvez” e nenhum indicou discordância. Essa unanimidade reforça a percepção de que o controle emocional, a empatia e a resiliência são competências fundamentais para o crescimento na carreira.

Salovey & Mayer (1990) destacam quatro habilidades fundamentais da inteligência emocional: percepção emocional, facilitação do pensamento por meio das emoções, compreensão emocional e regulação emocional. Tais competências potencializam o desempenho técnico, promovem o equilíbrio psicológico e favorecem o desenvolvimento social do jovem aprendiz.

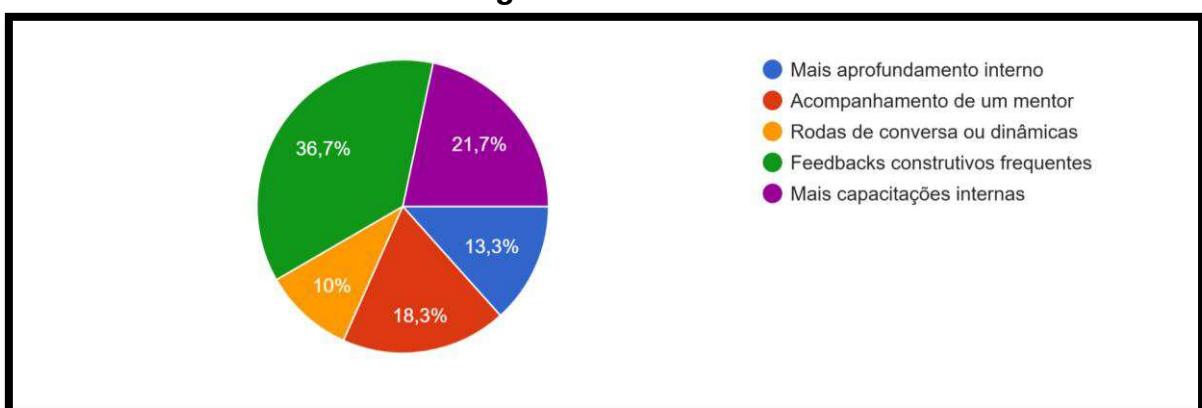
Gráfico 8 - Das habilidades abaixo, quais você considera mais importantes para seu desenvolvimento como profissional?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

De acordo com as respostas, as três habilidades mais valorizadas pelos aprendizes foram: comunicação assertiva (78,3%), autoconhecimento (56,7%) e controle emocional (71,7%). Em seguida, aparecem resolução de conflitos (55%) e motivação (30%). Esses dados confirmam que as competências emocionais e relacionais são vistas como essenciais para o desenvolvimento no ambiente corporativo.

Gráfico 9 - O que você acredita que ajudaria no desenvolvimento da inteligência emocional?



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Observa-se que 21,7% dos participantes acreditam que mais capacitações internas ajudariam nesse desenvolvimento, enquanto 18,3% destacaram a importância de um acompanhamento com mentor e 10% sugeriram rodas de conversa com dinâmicas. Outros 36,7% indicaram a necessidade de feedbacks construtivos frequentes, e 13,3% mencionaram o fortalecimento do autoconhecimento interno. Os resultados evidenciam que os aprendizes valorizam ações práticas e contínuas que estimulem o desenvolvimento emocional no ambiente corporativo.

4.2 Ferramenta da Administração – Mapa de Empatia

O Mapa de Empatia é uma ferramenta desenvolvida pela consultoria XPLANE, liderada por Dave Gray, e utilizada para compreender de forma aprofundada um público-alvo, considerando seus pensamentos, emoções, dores, necessidades, comportamentos e percepções. Segundo Gray (2012), essa abordagem contribui para analisar o indivíduo de maneira humanizada, facilitando a criação de estratégias mais assertivas e alinhadas ao seu contexto.

No presente Trabalho de Conclusão de Curso, o mapa de empatia é apresentado como uma ferramenta teórica, que poderia ser utilizada para aprofundar o entendimento sobre o perfil emocional dos jovens aprendizes no ambiente corporativo. Embora não tenha sido aplicado diretamente na pesquisa, sua representação visual permite ilustrar como esse recurso apoia a identificação de fatores emocionais relevantes à adaptação e ao desenvolvimento desses jovens.

4.2.1 Representação Teórica do Mapa de Empatia

A seguir, apresenta-se um exemplo teórico de Mapa de Empatia adaptado ao contexto dos aprendizes estudados, elaborado com base nos referenciais teóricos e nas tendências identificadas na pesquisa quantitativa realizada pelo grupo.

MAPA DE EMPATIA

Quem é o público?

Jovens aprendizes em fase inicial no mercado de trabalho, em busca de experiência profissional, estabilidade emocional e crescimento pessoal.



Fonte: Adaptado de Gray, 2025.

4.2.2 Contribuições Teóricas da Ferramenta para o estudo

A utilização do Mapa de Empatia como ferramenta de análise permitiu a construção de um perfil detalhado dos aprendizes, servindo de base para o desenvolvimento de um projeto de imersão emocional. Entre os resultados esperados e observados destacam-se:

- Maior compreensão das dificuldades emocionais enfrentadas pelos jovens no início de suas carreiras;
- Planejamento de treinamentos voltados ao autoconhecimento e à resiliência;
- Melhoria na comunicação entre aprendizes e líderes. Promoção de um ambiente corporativo mais empático, acolhedor e orientado ao desenvolvimento humano.

Assim, o Mapa de Empatia mostrou-se essencial para transformar a análise teórica em uma proposta prática e humanizada, contribuindo diretamente para os objetivos do projeto e para o desenvolvimento emocional dos aprendizes.

4.3 Proposta final do Trabalho de Conclusão de Curso

Para melhor entendimento e visualização, elaborou-se um infográfico descriptivo que apresenta, de forma sintetizada e organizada, os principais elementos que compõem a imersão desenvolvida neste estudo. O material reúne conceitos, fundamentos teóricos, metodologia aplicada e objetivos formativos relacionados ao desenvolvimento da inteligência emocional no ambiente corporativo, especialmente voltado a jovens aprendizes.

4.4 Conceito de Imersão

Origem: do latim *immersio* ("ato ou efeito de mergulhar"). Aplicação educacional: prática de aprendizagem que envolve alta exposição a um tema específico, proporcionando experiência intensa, concentrada e estruturada.

Aplicação educacional: na educação, imersão é compreendida como uma prática de aprendizagem que envolve exposição intensa, concentrada e estruturada a um tema específico. Essa abordagem busca gerar envolvimento profundo e contínuo, permitindo que o aprendiz vivencie o processo e desenvolva conhecimento por meio de prática ativa. Filatro (2020) destaca que experiências intensivas e centradas no estudante potencializam a aprendizagem significativa ao combinar foco, experimentação e contexto real.

Fundamentação psicológica:

- Flow (Csikszentmihalyi, 1990): estado de foco profundo e engajamento elevado, no qual a pessoa se envolve completamente na tarefa, experimentando concentração total e sensação de controle. A imersão educacional favorece a entrada nesse estado, pois reduz distrações e aumenta o envolvimento cognitivo e emocional.
- Aprendizagem experiencial (Kolb, 1984): modelo baseado no ciclo que envolve experiência concreta, observação reflexiva, conceituação abstrata e experimentação ativa. Processos imersivos fortalecem esse ciclo ao oferecer vivências reais ou simuladas que conectam teoria e prática de forma dinâmica.

Fundamentação neuropsicológica:

Segundo Damásio (2012), estados de atenção profunda e envolvimento emocional aumentam a capacidade de retenção e compreensão, o que explica por que práticas imersivas geram maior impacto cognitivo e formativo.

Características essenciais da imersão:

- envolvimento sensorial, emocional e cognitivo;
- participação ativa em experiências reais ou simuladas;
- foco contínuo e redução de distrações;
- experimentação, tomada de decisão e resolução de problemas;
- conexão direta entre teoria e prática (Filatro & Piconez, 2019).

Finalidade formativa: experiências imersivas visam aprofundar a compreensão, fortalecer habilidades complexas e promover transformações pessoais e profissionais. São amplamente aplicadas em metodologias ativas, treinamentos corporativos, programas de desenvolvimento socioemocional e ambientes de aprendizagem focados na prática e na vivência.

4.5. Estrutura da Imersão

| | |
|-----------------------------|---|
| Duração | 10 dias consecutivos. |
| Formato | módulos temáticos organizados progressivamente |
| Competências desenvolvidas: | <ul style="list-style-type: none">• Autoconsciência• Controle emocional• Empatia• Comunicação eficaz• Resiliência |

Essas competências são fundamentais para a adaptação saudável, produtiva e consciente ao ambiente corporativo.

4.6 Metodologia Aplicada

A metodologia adotada caracteriza-se como ativa, participativa e experiencial, integrando teoria e prática.

Os principais recursos utilizados são:

- Simulações;
- Dinâmicas em grupo;
- Jogos leves;
- Rodas de conversa;
- Quizes;
- Ferramentas visuais;
- Atividades de escrita reflexiva (diário emocional);
- Estratégias de gamificação.

Esses elementos favorecem o engajamento, a reflexão e a construção de significado pessoal no processo formativo.

4.7. Relevância para Jovens Aprendizes

A proposta atende a uma demanda crescente por desenvolvimento socioemocional, ainda pouco trabalhada no ensino formal. A imersão fortalece o autoconhecimento, desenvolve maturidade emocional, melhora relacionamentos interpessoais, amplia a capacidade de tomada de decisão e prepara o jovem para lidar com desafios do ambiente corporativo.

4.8 Objetivos da Imersão

Objetivo geral é promover o desenvolvimento da inteligência emocional aplicável ao ambiente de trabalho, já os específicos são estimular a autoconsciência, aumentar o controle emocional, desenvolver empatia, aprimorar a comunicação, fortalecer a resiliência e incentivar práticas reflexivas contínuas.

4.9. Resultado Esperado

A imersão configura-se como um processo formativo completo, integrando teoria, prática e reflexão, contribuindo para uma atuação profissional mais equilibrada, madura e consciente.

Para aprofundamento e visualização detalhada de cada módulo trabalhado, disponibiliza-se o e-book completo da Imersão em Inteligência Emocional, acessível por meio do QR code abaixo:



4.10 Aprofundamento da Imersão: Justificativas, Estrutura Pedagógica e Aplicações Práticas

A imersão fundamenta-se em princípios pedagógicos e psicológicos comprovadamente eficazes para o desenvolvimento de competências socioemocionais. O formato intensivo de 10 dias consecutivos busca criar um ambiente contínuo de aprendizagem, no qual o jovem aprendiz vivencie, reflita e aplique os conteúdos diariamente. Essa constância favorece a consolidação de novos hábitos emocionais, conforme defendem Kolb (1984), em seu ciclo de aprendizagem experiencial, e Csikszentmihalyi (1990), ao relacionar experiências imersivas ao estado de flow.

A sequência dos módulos segue uma progressão pedagógica lógica: inicia-se pelo autoconhecimento, base para qualquer mudança comportamental; avança para o controle emocional, necessário antes de desenvolver habilidades relacionais; aborda a empatia e a comunicação assertiva; e finaliza com a resiliência, competência integradora que apoia o enfrentamento de desafios organizacionais.

Além disso, o desenho da imersão responde diretamente às dificuldades identificadas na pesquisa com aprendizes. Desafios como pressão por prazos, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento, insegurança emocional e falhas na comunicação aparecem de forma recorrente. Cada módulo foi pensado como resposta prática a esses problemas, fortalecendo a capacidade dos participantes de lidar com situações reais do ambiente de trabalho.

A imersão conta com instrumentos de avaliação contínua — como autoavaliações, diário emocional, atividades reflexivas e reaplicação de instrumentos — que tornam possível mensurar seu impacto. Essa prática garante rigor metodológico e alinhamento às tendências contemporâneas de desenvolvimento humano.

Por fim, os participantes recebem materiais formativos, como o Plano de Desenvolvimento Emocional (PDE), mapas de emoções, checklists de competências e registros reflexivos. Esses entregáveis funcionam como suporte à continuidade do processo de aprendizagem, reforçando que a imersão não se limita a um treinamento pontual, mas se consolida como um processo formativo completo e aplicável à realidade corporativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, observou-se que a inteligência emocional (IE) é amplamente valorizada na literatura como um elemento determinante para o desempenho profissional e o funcionamento humano nas organizações. Segundo Goleman (1995; 2011), competências como autoconsciência, autocontrole, empatia e habilidades sociais são essenciais para o estabelecimento de relações saudáveis e resultados consistentes no trabalho. De forma complementar, Salovey e Mayer (1990) enfatizam que a IE envolve a percepção, compreensão e regulação das emoções, habilidades fundamentais para o sucesso pessoal e profissional.

Os dados levantados neste estudo reforçam essa perspectiva: os aprendizes reconhecem a importância da IE e afirmam refletir sobre suas emoções no ambiente de trabalho. Entretanto, a realidade de jovens de vulnerabilidade social, submetidos a rotinas exaustivas e com acesso limitado à educação formal, evidencia que o desenvolvimento de competências emocionais não é uniforme nem simples, sendo condicionado por fatores contextuais, pressões corporativas e trajetórias de vida (Boyatzis, 2008; Cunha & Heck, 2014).

Diante disso, comprehende-se que apenas conhecer o conceito de IE não garante sua aplicação prática. Por essa razão, a proposta deste trabalho destaca a Imersão como estratégia formativa capaz de aproximar teoria e prática, oferecendo vivências que estimulem autoconhecimento, autorregulação, empatia e comunicação. Assim, o projeto apresentado constitui-se como uma alternativa aplicável para fortalecer o desenvolvimento socioemocional do jovem aprendiz e apoiar uma inserção profissional mais consciente, equilibrada e alinhada às demandas reais do mercado contemporâneo (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; Boyatzis, 2008).

Por fim, recomenda-se que novas pesquisas e programas corporativos sejam desenvolvidos com foco em competências emocionais, a fim de que o aprendizado ultrapasse o discurso e se traduza em experiências concretas de crescimento individual e coletivo. Dessa forma, investir no desenvolvimento da inteligência emocional no ambiente corporativo não apenas promove a evolução do aprendiz, mas também contribui para mudanças significativas no contexto social e profissional em que está inserido (Goleman, 2011; Cunha & Heck, 2014).

REFERÊNCIAS

BAR-ON, R. **The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI).** Psicothema, v. 12, n. 1, p. 13-25, 2000.

BOYATZIS, R. E. **Developing emotional intelligence competencies in organizational settings.** In: CHERNISS, C.; GOLEMAN, D. (Ed.). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations.* San Francisco: Jossey-Bass, 2008. p. 31–54.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Dispõe sobre a aprendizagem profissional.** Diário Oficial da União, Brasília, 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Programa de Aprendizagem. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: 25 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CSIKSZENTMIHALYI, M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper & Row, 1990.

CUNHA, M. P.; HECK, R. H. Aprendizagem experiencial e desenvolvimento de competências em organizações. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 2, p. 123–142, 2014.

DAMÁSIO, A. O Erro de Descartes: Emoção, Razão e o Cérebro Humano. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

DARWIN, Charles. A expressão das emoções no homem e nos animais. Tradução de Maria de Lourdes da Silva. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

EDUCA MAIS BRASIL. Método de Kolb: qual estilo de aprendizagem combina com você? Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/artigos/metodo-de-kolb>. Acesso em: 25 ago. 2025.

EQUIPE EDITORIAL. Inteligências múltiplas de Gardner. Psicologia Online, 28 mar. 2022. Disponível em <https://br.psicologia-online.com/inteligencias-multiplas-de-gardner-1081.html>. Acesso em: 7 jun. 2025.

FILATRO, A. Design Instrucional Contextualizado. São Paulo: SENAC, 2020.

FILATRO, A.; PICONEZ, S. Metodologias ativas e aprendizagem significativa. Revista e-Curriculum, v. 17, n. 1, p. 1–25, 2019.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Inteligência emocional é a chave para liderar novas gerações. Seja Relevante, [s. d.]. Disponível em: https://sejarelevante.fdc.org.br/inteligencia-emocional-e-a-chave-para-liderar-novas-geracoes/?utm_source. Acesso em: 7 jun. 2025.

GARDNER, Howard. Estruturas da mente: a teoria das inteligências múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

GRAY, D.; BROWN, S.; MACANUFO, J. Gamestorming: jogos corporativos para transformar a colaboração, a comunicação e a criatividade. Rio de Janeiro: Alta Books, 2012.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional. Tradução de Marcos Santarrita. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

GOLEMAN, Daniel. **O cérebro e a inteligência emocional: novas perspectivas.** Tradução de Carlos Leite da Silva. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. Disponível em: https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/o_cerebro_e_a_inteligencia_emocional.pdf. Acesso em: 3 jun. 2025.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional** [recurso eletrônico]. Tradução de M. H. C. Côrtes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011. Disponível em: <https://online.fliphtml5.com/nshab/vcdo/#p=7>. Acesso em: 3 jun. 2025.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalho em equipe e inteligência emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GOLEMAN, Daniel. **Foco: a atenção e seu papel fundamental para o sucesso.** 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

GUMBOWSKY, Argos; JURASZEK, Lucia; NOERNBERG, Elfi Irene; MAIA, Erick Douglas Weber da. **Educação e desenvolvimento regional: a Unesco e as interseções com o desenvolvimento regional.** *Interação: Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, v. 22, n. 2, p. 84, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unis.edu.br/interacao/article/view/371/331>. Acesso em: 20 out. 2025.

INSTITUTO JCA. **Juventude e os desafios no mundo do trabalho: bate-papo com Getúlio Fidelis, doutor em Ciências Sociais pela PUC-Rio.** Publicado em 15 out. 2024. Disponível em: <https://ijca.org.br/juventude-e-os-desafios-no-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 23 out. 2025.

KOLB, D. A. **Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.** Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984.

MATTHEWS, Gerald; ZEIDNER, Moshe; ROBERTS, Richard D. **Emotional Intelligence: Science and Myth.** Cambridge, MA: MIT Press, 2002.

MAYER, John D.; SALOVEY, Peter. **Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality**, v. 9, n. 3, p. 185-211, 1990.

MAYER, John D.; SALOVEY, Peter. **The intelligence of emotional intelligence. Intelligence**, v. 17, n. 4, p. 433-442, 2002.

PUC MINAS. **Inteligência emocional no trabalho.** Disponível em: <https://conexao.pucminas.br/blog/carreira/inteligencia-emocional-no-trabalho/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

QUORA. **O que é uma imersão.** Disponível em: <https://pt.quora.com/O-que-%C3%A9-uma-imers%C3%A3o>. Acesso em: 25 ago. 2025.

REVISTA TÓPICOS. **Gestão de pessoas: o impacto da inteligência emocional no treinamento e desenvolvimento.** Revista Tópicos, [s. d.]. Disponível em:

<https://revistatopicos.com.br/artigos/gestao-de-pessoas-o-impacto-da-inteligencia-emocional-no-treinamento-e-desenvolvimento>. Acesso em: 7 jun. 2025.

RIBEIRO DE LIMA, C. et al. **Inteligência emocional no contexto organizacional**. Revista Inovação & Sociedade, Iporá, v. 3, n. 2, nov. 2023. Disponível em: <https://revista.unipora.edu.br/index.php/ies/article/view/46>. Acesso em: 25 ago. 2025.

SILVA, Ana Carolina da. **A importância da inteligência emocional no ambiente corporativo**. Grupo Unibra, 2023. Disponível em: <https://www.grupounibra.com/repositorio/ADMIN/2023/a-importancia-da-inteligencia-emocional-no-ambiente-corporativo.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2025.

SILVA, Luciana Pereira da. **Trajetória de trabalho e educação de jovens aprendizes**. 2015. 108 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/items/3cde1104-c78d-47f7-98d8-c17043eb7657>. Acesso em: 10 jun. 2025.

SILVA, R. A. **Políticas públicas e aprendizagem profissional: o papel da formação no trabalho**. Educação & Sociedade, v. 42, n. 152, p. 567-583, 2021.

SINAIT. **Manual da Aprendizagem Profissional: o que é preciso saber para contratar o aprendiz**. Brasília, DF: SINAIT, 2019. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/documento/manual-de-aprendizagem>. Acesso em: 04.nov.2025.

VERUM INSTITUTE. **Entenda o que é imersão e por que ela é importante para a indústria da construção**. Disponível em: <https://www.verum.institute/blog/entenda-o-que-e-imersao-importante>. Acesso em: 25 ago. 2025.

VILLAR, M. R.; MOURÃO, J. M. **A mão de obra juvenil no Brasil: desafios e perspectivas**. Cadernos de Pesquisa, v. 48, n. 169, p. 1989-2006, 2018.

WEISINGER, Hendrie. **Inteligência emocional no trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

WOYCIEKOSKI, C.; HUTZ, C. S. **Inteligência emocional e desempenho acadêmico: uma análise da literatura**. Psicologia Escolar e Educacional, v. 13, n. 2, p. 327-335, 2009.

Os autores do trabalho declaram que durante a preparação do manuscrito foram utilizadas as ferramentas/serviços ChatGPT (OpenAI) e Canva de Inteligência Artificial (IA) e design, respectivamente, para apoio na redação, revisão textual, organização do conteúdo, criação e edição de elementos visuais. Após utilizar esta ferramenta/serviço, os autores editaram e revisaram o conteúdo conforme necessário e assumem total responsabilidade pelo conteúdo da publicação.