

ANALISE DO PERFIL COMPORTAMENTAL DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS FOCADA EM INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E HABILIDADE POLÍTICA.

Luzdayara Peres Novaes

Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

luzdayaraperes@gmail.com

Profa. Dra. Andreia Carpes Dani

Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

e-mail do autor 2

Resumo: Buscamos analisar o perfil comportamental dos estudantes de Ciências Contábeis com ênfase na inteligência emocional e na habilidade política em Cuiabá-MT. A pesquisa busca compreender como essas competências influenciam a formação acadêmica e a atuação profissional futura dos discentes, considerando a relevância do equilíbrio emocional e da articulação estratégica no ambiente contábil. Nosso objetivo é entender como a empatia, autoconhecimento e controle emocional e, mais recentemente, como a Habilidade Política (Capacidade de influenciar, Comunicação, Networking e Astúcia Social) pode nos ajudar no contexto organizacional e como preparar um profissional contábil para atender as necessidades do mercado de trabalho. Faltam pesquisas que analisem estes dois constructos, buscaremos preencher esta lacuna. Realizamos um estudo descritivo com questionários aplicados aos alunos, buscando revelar o impacto dessas competências em suas trajetórias acadêmicas e profissionais em um contexto onde o desenvolvimento teórico e técnico sempre foi muito valorizado e os futuros profissionais serão recompensados por isso, a longo prazo, para uma carreira frutífera e próspera, analisamos o quanto os estudantes de contabilidade tem essas qualidades desenvolvidas e a percepção deles quanto a importância dessa habilidade para a sua formação acadêmica e futuramente em sua carreira profissional, alcançando o reconhecimento e o sucesso pessoal e profissional esperados.

Palavras-chave: **Inteligência Emocional; Habilidade Política; Astúcia Social; Ciências Contábeis**

Área Temática: **Sustentabilidade, ESG e Diversidade**

1. Introdução

No ambiente acadêmico, a **Inteligência Emocional (IE)** tem se consolidado como um diferencial competitivo essencial para o desenvolvimento e sucesso acadêmico. Goleman (2012) argumenta que pessoas com alta inteligência emocional demonstram melhor desempenho em tarefas desafiadoras e apresentam menor propensão ao esgotamento emocional, engloba competências emocionais sociais e pessoais, sendo o equilíbrio entre essas dimensões fundamental para a tomada de decisões eficazes. Para Vieira (2021) a inteligência emocional possui cinco pilares: (i) autoconhecimento, (ii) Controle emocional, (III) Relacionamento interpessoal, (IV) Automotivação e (v) Empatia. Esses fatores influenciam diretamente a maneira como os indivíduos se relacionam e lidam com desafios acadêmicos e posteriormente em sua vida profissional.

No entanto, um aspecto pouco explorado na literatura é a relação entre inteligência emocional e **Habilidade Política (HP)**, esta última definida por Ferris et al. (2005) como um

conjunto de competências interpessoais que envolve as dimensões: astúcia social, influência interpessoal, capacidade de networking e aparente sinceridade. Essa competência é especialmente relevante para estudantes e profissionais de Ciências Contábeis, onde a atuação no meio acadêmico e no mercado de trabalho exige não apenas conhecimento técnico, mas também a capacidade de influenciar decisões, construir redes de relacionamento e se adaptar a diferentes contextos organizacionais (Buchanan & Irwin, 2008). Nesta visão, pessoas treinadas nesta habilidade criam relacionamentos com mais facilidade, já que a sua comunicação está alinhada com seus comportamentos (Ferris et al, 2003), obtendo melhores resultados.

Na área de Ciências Contábeis e gestão de empresas e negócios, na qual os contadores atuam junto à gestão, a habilidade política pode ser um diferencial, auxiliando para uma melhor compreensão sobre diferentes ações, podendo ser utilizada para influenciar relações sociais e obter melhores resultados (Todd et al., 2009).

Mansfield (2020) ouviu de muitos profissionais contábeis nos últimos anos que faltam competências de pensamento crítico aos membros de sua equipe. Muitas pesquisas, como mostra o Harvard Business Review, mostraram que pensamento crítico é uma das competências mais cobiçadas em novas contratações.

Promover o desenvolvimento da habilidade política no período de formação universitária dos profissionais da contabilidade contribui para a construção de relacionamentos interpessoais eficazes, como prevê o estudo feito pela *Initial Professional Development-Professional Skills* (IES 3), da *International Federation of Accountants* (IFAC, 2014), alinhando-se às discussões acerca das habilidades políticas. Nesta mesma direção podemos citar uma fala de (Vieira, 2025): "Treine até se tornar".

"Não existe desenvolvimento de carreira sem habilidade política e gestão da reputação. Esse é um tema controverso nas organizações e no modelo mental de muitos profissionais" (Souto Rafael, 2024, Valor Econômico).

De acordo com um estudo global feito por Klaus J Templer professor associado de Psicologia Organizacional da Singapore University of Social Sciences, pessoas que usam a habilidade política são vistas como melhores funcionários. No entanto, essa característica pode ser desenvolvida e aprendida (Klaus Templer, 2018, Harvard Business Review). Esteja em contato com diversos grupos de pessoas chave, dentro e fora do ambiente acadêmico, demonstre interesse genuíno pelos outros (precisa ser evidente para eles, eles têm que perceber suas ações), ouça com atenção e pergunte sobre seus interesses pessoais, acadêmicos, profissionais, se estabelecer boa conexão, essas pessoas também o ouvirão.

Neste contexto, a presente pesquisa busca analisar o perfil comportamental dos alunos de ciências contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), com foco na Inteligência Emocional e Habilidade política. Diante disso, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: "**Qual é o perfil comportamental dos estudantes de ciências contábeis da UFMT em relação a Inteligência Emocional e a Habilidade Política?**".

A principal justificativa está pautada no fato de que as pessoas com Inteligência emocional são mais equilibradas e, se relacionam melhor com outras pessoas e possuem comportamentos positivos. Os princípios da inteligência emocional, abordados na teoria de Daniel Goleman (2011), onde ele sugere que cada empresa busque adotar estratégias e ferramentas que analisem não apenas as capacidades cognitivas daqueles que compõem o seu time, isto é, as habilidades técnicas e conceituais, mas também as suas habilidades humanas/sociais, por entender que estas últimas, podem contribuir de forma eficaz e proativa. Já pessoas com Habilidade política tendem a ter melhores resultados, visto que os ambientes são muitas vezes políticos (Buchanan; Irwin, 2021). Com isso, o ambiente acadêmico é um local repleto de oportunidades para que elas sejam aprimoradas (Geyer, 2014). Em

contrapartida, pessoas com pouca inteligência emocional podem ter a habilidade política prejudicada e tendem a ter um desempenho inferior aos com alto nível de habilidade política (Todd et al., 2009).

Um estudante e futuro contador precisa desenvolver habilidades Políticas para se destacar profissionalmente e ter um diferencial no mercado de trabalho atual, atendendo as necessidades que o Mercado Moderno exige, *presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Paraná*, que salienta ainda que

Destaco a importância de desenvolver a visão estratégica. O contador não pode mais fixar sua atenção nas tarefas e questões que demandam a sua ação imediata. Para sobreviver e ter sucesso na nossa profissão, é preciso olhar ao redor, ter a mente aberta para informações que não necessariamente se encaixam em sua realidade do momento, mas que podem indicar importantes tendências de futuro e, a partir dessa visão, assumir riscos de uma maneira calculada, direcionando esforços e recursos para oportunidades que poderão render os melhores frutos a longo prazo. (Laudelino Jochem-CRCPR, 2022)

Buscamos analisar as habilidades políticas dos estudantes de contabilidade, verificando o quanto os alunos estão preparados e treinados para desenvolver essa habilidade, contribui para o desenvolvimento técnico profissional e tem uma relevância fundamental. Verificar se a inteligência emocional contribui na percepção da habilidade política, e se existe uma correlação entre ambas. Analisar através de pesquisa descritiva a Inteligência emocional e as habilidades políticas dos estudantes de contabilidade e futuros profissionais, trata-se também de uma pesquisa quantitativa, visto que iremos analisar estatisticamente a percepção de inteligência emocional e o nível de habilidades políticas dos estudantes de contabilidade.

Demonstraremos as definições de Inteligência emocional por diversos autores o que ela é, e como ela contribui para o desenvolvimento pessoal, acadêmico, profissional do indivíduo. Em seguida utilizaremos um questionário reduzido sobre o tema para verificar, junto aos estudantes pesquisados, o nível de inteligência emocional percebido por cada indivíduo.

Na sequência trataremos sobre as matérias pesquisadas no campo da Habilidade Política, a importância para o indivíduo, o que os autores definem e o que já foi analisado sobre o assunto, podemos verificar que se trata de um construto muito valorizado nas relações pessoais, acadêmicas e profissionais.

Posteriormente foi realizada uma pesquisa com os alunos matriculados no curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso através de *pesquisa quantitativa / Descritiva (Tabela 1)* utilizando o método de pesquisa social para quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento para avaliar descritivamente as variáveis medidas. O questionário foi dividido em três seções, a primeira se trata de um levantamento do perfil dos entrevistados e as duas últimas mensuram os dois construtos incorporados nesta pesquisa.

(Elementos introdutórios do trabalho)

2. Referencial Teórico / Revisão de Literatura

Entre as competências necessárias para o egresso de Ciências contábeis podemos citar:

Reconhecer a importância das diversidades e de questões no âmbito social, ambiental e governança nos ambientes das entidades; ter visão sistêmica, holística e humanista;

ser cooperativo, criativo, crítico, reflexivo, proativo, inovador e adaptável a mudança de cenários; (Resolução CNE/CES nº 1, 27/03/2024, Art. 2º) ”

Com base ao perfil estabelecido para os estudantes de Ciências Contábeis na Resolução citada acima e considerando a necessidade dos ambientes acadêmico e corporativo por indivíduos preparados não apenas com competência técnica mas, também com habilidades interpessoais que possam favorecer a adaptação, interação, influência e estabelecer relacionamentos estratégicos. Na literatura acadêmica e empresarial, duas competências vem se destacando: **Inteligência Emocional (IE)** e **Habilidade Política (HP)** . A primeira se relaciona as capacidades de compreender e gerenciar as próprias emoções e as emoções alheias (Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 1997), a segunda trata da aptidão para estabelecer interações interpessoais estratégicas, promovendo influência e desenvolvendo redes de contatos (Ferris et al., 2005).

Indivíduos emocionalmente inteligentes possuem maior sensibilidade social, autocontrole e empatia, fatores que os tornam mais eficazes na construção de relacionamentos interpessoais e na gestão de conflitos, capacidades essenciais para a Habilidade Política (Ferris et al., 2009). Dessa forma, compreender essa relação se torna fundamental para preparar futuros profissionais que atuam em ambientes competitivos e organizacionalmente politizados. Diante o exposto, a proposta com esta pesquisa é verificar a percepção dos alunos, construir o perfil comportamental nestas duas variáveis e entender como podemos trabalhar para desenvolver a habilidade política dos estudantes de contábeis.

Na área de Ciências Contábeis, essa discussão se torna ainda mais relevante. Os futuros profissionais contábeis atuarão não apenas com normas, relatórios e análises financeiras, mas também precisarão interagir com diferentes stakeholders, negociar interesses e influenciar decisões estratégicas (Buchanan & Irwin, 2008). Contudo, estudos indicam que muitas vezes a formação acadêmica desses profissionais prioriza aspectos técnicos em detrimento do desenvolvimento de competências socioemocionais (Mansfield, 2020). Dessa maneira, investigar o perfil comportamental, nos construtos Inteligência Emocional e Habilidade Política pode contribuir para uma formação mais abrangente, alinhada às demandas do mercado. (Fundamentação teórica e evidências anteriores relacionadas ao trabalho)

2.1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

]

A primeira vez que ouvimos falar sobre Inteligência Emocional foi em uma tese de doutorado do Wayne Payne, em 1985 intitulada como “Um estudo da emoção: Desenvolvendo a inteligência emocional” (1986). A partir de então, em 1990, o conceito de IE ganhou maior destaque, quando os psicólogos Peter Salovey e John Mayer, publicaram um artigo exclusivo na revista *Imagination, Cognition and Personality* acerca desse tema, despertando o interesse de diversos estudiosos em aprofundar mais a respeito do que seria essa nova forma de obter prestígio na vida (SBIE, 2018).

Entre 1994 e 1997 iniciou a popularização do fenômeno Inteligência Emocional, principalmente depois do Livro "Emotional intelligence" de Daniel Goleman. Neste livro o autor descreve a inteligência emocional como a *capacidade de uma pessoa em gerenciar seus sentimentos, de modo que eles sejam expressos de maneira apropriada e eficaz. O controle das emoções é essencial para o desenvolvimento da inteligência de um indivíduo* (1996).

Pessoas bem resolvidas e que sabem usar as emoções certas, na intensidade certa e no momento certo (Paulo Vieira, 2021) se destacam profissionalmente e em todas as áreas de sua vida por conseguirem se expressar de maneira correta, influenciar as pessoas e ser efetiva em

suas ações. A reação à popularização, por parte dos proponentes da inteligência emocional (Mayer & Salovey, 1997) foi de questionar expectativas infundadas, além de terem redefinido a Inteligência Emocional (IE):

A inteligência emocional envolve a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções; a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual. (Mayer & Salovey, 1997, p. 15).

A partir de então estudiosos, educadores, e pesquisadores procuram conhecer a influência e a aplicação prática da IE na vida das pessoas e nos conceitos educacionais, clínicos e ocupacionais (Salovey et al, 2001). Algumas perguntas que fizeram e a influência desta inteligência na vida profissional e acadêmica e como ela afeta os relacionamentos interpessoais, o desenvolvimento de habilidades essenciais para a vida ocupacional e em outras áreas da vida (Brackett et al., 2003; Matthews et al, 2002).

Em 1995 e 1998, Goleman afirmou que a IE seria capaz de prever o sucesso na vida e nos ambientes acadêmico e de trabalho. Apesar de não termos estudos que comprovem esta afirmação, podemos verificar que avaliar a IE dos acadêmicos nos auxilia em um êxito maior de sucesso, porque ela ajuda as pessoas a lidar com as pressões e desafios do ambiente em geral, verificar a capacidade de compreender as pessoas constituiria um aspecto importante de qualquer gerenciamento efetivo. Embora o gerenciamento de pessoas envolvesse capacidades técnicas, ele envolveria também as emoções; e a posse de ambas habilidades poderia fornecer informações relevantes para otimizar a execução dos trabalhos acadêmicos e futuramente nas organizações (Matthews et al., 2002). Para o Vieira (2021), os cinco pilares da Inteligência Emocional são: 1. Conhecer as próprias emoções (autoconhecimento), 2. Controlar as emoções (Autogerenciamento), 3 Saber se relacionar interpessoalmente, 4. Ter automotivação e 5. Empatia.

Os acadêmicos que se considerados mais preparados e eficazes, são justamente aqueles que apresentam um índice mais elevado de inteligência emocional (Goleman, 2011). O que torna a IE como sendo não apenas uma variável importante na construção de uma gestão e de uma carreira de sucesso, mas principalmente como sendo uma real necessidade a ser considerada no meio acadêmico e na geração de liderança, em todos os aspectos.

A inteligência emocional se expandiu de impactar comportamentos individuais para se tornar essencial na tomada de decisões pessoais, organizacionais e no planejamento estratégico (Brunetto et al., 2012). É definido como um processo mental que combina pensamento e sentimento, permitindo que os indivíduos se harmonizem com o mundo e se comuniquem efetivamente com os outros (Miners, Côté, & Lievens, 2018). Outros estudos de Goleman (2011) mostraram que a inteligência emocional prevê melhor o desempenho na vida, nas relações interpessoais e o sucesso da gestão do que o QI (Inteligencia Intelectual). É vital em perfis orientados para lidar com as pessoas, como recrutamento, vendas, gerenciamento e atendimento ao cliente.

O modelo do autor é segmentado em quatro dimensões, sendo elas:

- 1. Autoconhecimento e Autoconsciência** - Compreensão profunda das próprias emoções,
- 2. Gestão das emoções ou Autogestão** - capacidade de controlar sentimentos e impulsos,
- 3. Empatia ou Consciência Social** – capacidade de se colocar no lugar dos outros e compreender o que ele está vivenciando, considerar os sentimentos das pessoas

4. Gestão dos Relacionamentos ou Habilidade Social - lidar com as emoções dos outros, essa aptidão que reforça a popularidade, a liderança com o propósito de conduzir pessoas na direção desejada e a eficiência do trabalho em equipe, habilidades fundamentais para o desenvolvimento da matéria desta pesquisa, a habilidade Política.

2.2.HABILIDADE POLÍTICA

Entende-se como Habilidade Política sendo uma construção de estilo interpessoal que combina astúcia social com a capacidade de se relacionar bem e ter um comportamento situacional uma maneira especialmente charmosa (Ferris et Al, 2016). Levy et al (1998) afirmam que a Teoria da Influência Social é uma das bases teóricas que buscam explicar a habilidade política. Em seu estudo, Levy et al. (1998) buscaram compreender como as pessoas usam sua influência social para alcançar algum resultado esperado. Ainda, o tema é importante para a contabilidade, visto que no mundo acadêmico em que os estudantes contábeis estão inseridos, a atuação entre os indivíduos muitas vezes exige que eles sejam capazes de influenciar os outros, características inerentes da habilidade política (Ferris et al., 2005, Almeida CRS et al 2023).

Ele define ainda que o comportamento e a capacidade de ter relacionamentos interpessoais saudáveis e influência sobre outras pessoas são qualidades que tornam o estudante diferenciado e vai muito além de suas capacidades técnicas e do que se pode aprender na teoria. Ter astúcia social, influência interpessoal, capacidade de networking, aparente sinceridade, são algumas das capacidades para se identificar alguém com Habilidade Política.

A pessoa que desenvolveu esta habilidade se destaca com outras qualidades como: Ética – necessidade de proteger os interesses de todos os envolvidos, como clientes, investidores e governo. Ter integridade, ser franco e honesto em todos os seus relacionamentos profissionais e comerciais. Objetividade – Não permitir que comportamento tendencioso, conflito de interesse ou influência indevida de outros afetem o julgamento profissional ou de negócio (Ética profissional CRCSC). Bostanci (2020) destinou olhares aos docentes a fim de verificar a relação entre habilidade política e engajamento no trabalho dos professores: “Não existe desenvolvimento de carreira sem habilidade política e gestão da reputação. Esse é um tema controverso nas organizações e no modelo mental de muitos profissionais “ (Souto Rafael, 2018, Valor Econômico). O profissional que consegue desenvolver esta habilidade tem capacidade de liderar e influenciar as pessoas a sua volta e conduzi-las com mais efetividade em suas demandas.

Entendendo que, a Habilidade Política é um diferencial para que se alcance um destaque na vida acadêmica e futuramente profissional do contabilista e demais profissionais, visto que os ambientes são muitas vezes politizados e muito competitivos, dando a este profissional a capacidade de influenciar pessoas, estabelecer vínculos, gerenciar conflitos, sair-se bem em reuniões gerenciais, comunicar-se bem e outros aspectos.(Ferris et al, 2005).

A habilidade política também tem quatro dimensões:

1-Astúcia social - são especialistas em interações sociais possuem elevada autoconsciência, mas também são sensíveis aos outros, por isso são considerados engenhosos e inteligentes no trato com os outros, são, ainda indivíduos que mostram uma compreensão precisa das situações sociais e das interações interpessoais que ocorrem em ambientes sociais.

2- Influência interpessoal - caracterizada por um estilo pessoal discreto e convincente que exerce forte influência sobre outras pessoas, são pessoas flexíveis e, podem adaptar seu comportamento a cada situação para obter as respostas desejadas dos outros.

3- Capacidade de networking ou a capacidade de desenvolver e utilizar diversas redes de pessoas - Considerando que as outras pessoas são como ativos valiosos e necessários para atingir objetivos pessoais e organizacionais, são frequentemente negociadores experientes e bem eficazes com a gestão de conflitos, sua influência será bem-sucedida quando os outros perceberem que não há motivos ocultos por trás do comportamento exibido.

4- Sinceridade aparente - inspiram confiança e segurança porque não parecem ser manipuladoras ou coercitivas (Ferris, 2005).

Algumas pesquisas demonstram que o indivíduo com inteligência emocional fortalecida demonstra maior habilidade política porque ele têm a boa competência de compreender e perceber as emoções dos colegas (Meisler 2014) e isso afeta seus comportamentos e atitudes (Treadway et al. 2004; Ferris et al. 2009). Pessoas com maior confiança para interagir (habilidade política) com outras pessoas, colegas, professores, coordenadores tendem a demonstrar compromisso com a formação integral. Eles estão prontos para ajudar outros em seu propósito e são mais participativos (empatia). De forma similar, estudantes com alto nível de habilidade política são satisfeitos com sua vida acadêmica e sua visão profissional (Hare Todd et al. 2009). Ela facilita o desenvolvimento de habilidades políticas ao melhorar a capacidade de compreender as emoções dos outros, gerenciar conflitos e construir relações de confiança (Meisler, 2014). Pessoas emocionalmente inteligentes demonstram maior empatia e competências interpessoais.

3. Metodologia

A proposta com esta pesquisa é fazer um levantamento descritivo das duas variáveis e entender o perfil comportamental do estudante de contábeis, corroborando para o desenvolvimento de novos estudos que incentivem matérias curriculares que possam auxiliar na difusão da habilidade política desses acadêmicos.

A população abrange os alunos matriculados no curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso através de *pesquisa quantitativa / Descritiva (Quadro I)* e o método de pesquisa social que utiliza a quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento para avaliar o grau de relacionamento entre as variáveis medidas. O questionário foi dividido em três seções, as duas primeiras mensuram os dois construtos incorporados nesta pesquisa e a terceira é um levantamento de perfil dos entrevistados.

A pesquisa fez uso do tratamento de dados à luz da estatística descritiva simples, com suporte da consolidação dos dados através do *Google Forms*, uma vez que o instrumento de pesquisa foi inserido dentro da ferramenta *Google Forms* para maior distribuição do instrumento entre estudantes de contabilidade e futuros profissionais.

Este estudo busca verificar a auto percepção dos entrevistados quanto a Inteligência emocional e da habilidade Política, mensurando e analisando descritivamente estes dois constructos.

A amostra é composta por estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso, escolhida por acessibilidade. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário aplicado *on-line*, entre os dias 19 de fevereiro a 08 de março de 2025 com auxílio da plataforma *Google Forms*®, contando com o consentimento da coordenação do curso. O universo dos estudantes de ciências contábeis na UFMT ativos e composto por 269 alunos e, para esta pesquisa foram obtidas 67 (24.9% do total de alunos ativos) respostas, tendo sido consideradas todas as respostas, ficando uma amostra final de 67 respostas válidas.

O instrumento de pesquisa está dividido em três blocos, sendo que o primeiro se refere ao perfil dos respondentes. O segundo bloco é inerente ao Nível de Inteligência Emocional, o

terceiro ao nível de Habilidade Política de 18 itens proposto por Ferris et al. (2005). Já o terceiro bloco

No primeiro bloco (Tabela 1) estão questões sobre o perfil dos respondentes, contendo a idade, o gênero, o período inscrito no curso de Ciência Contábeis e a ocupação

Para análise de cada dimensão, utilizaremos a estatística descritiva que, segundo Fávero et al.(2009), permite compreender melhor o comportamento dos dados por meio de tabelas, gráficos e medidas-resumo, identificando tendências, variabilidades e valores atípicos. Especificamente, faz-se uso de medidas de posição (média aritmética), medidas de dispersão (desvio padrão) e distribuição de frequências.

(Descrição dos procedimentos metodológicos do estudo)

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

O estudo obteve 67 respostas validas em uma população acadêmica composta por 269 alunos, obtendo uma amostra de aproximadamente 24,9% da população estudada. O perfil dos respondentes é apresentado na Tabela 1, expondo também de forma percentual as informações referentes ao gênero, idade, período cursado e ocupação profissional.

Figura 1 - Perfil dos Respondentes

Gênero	Frequência	%	Faixa Etária	Frequência	%
Masculino	42	63,6%	Entre 16 a 30	54	81,8%
Feminino	23	34,8%	Entre 31 a 40	6	9,1%
Prefiro não informar	1	1,6%	Entre 41 a 55	6	9,1%
Ocupação Profissional	Frequência	%	Período	Frequência	%
Autônomo /Empresário	7	10,4%	1-2 semestre	16	24,2%
Empregado Org. Pública	6	9%	3-4 Semestre	14	21,2%
Empregado Org. Privada	21	31,3%	5-6 Semestre	11	16,7%
Estágio	21	31,3%	7-8 Semestre	25	37,9%
Sem Emprego	12	17,9%			

Nota.% = percentual; * = partes calculadas por quartil inclusive. Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Fonte: Dados de Pesquisa

No perfil dos respondentes verificou-se que a maioria dos entrevistados na amostra, isto é 42 (63,6%), eram do sexo masculino, 23 (34,8%) do sexo feminino e 1 (1,6%) preferiu não responder o seu gênero. Em relação à faixa etária, 54 entrevistados (81,8%) dos participantes estavam na faixa etária de 16-30 anos, seguidos empatados com 6 (9,1%) respondentes cada nas faixas de 31-40 e 41-55 anos. A predominância do sexo masculino na amostra é relevante e pode influenciar nos resultados, especialmente em estudos sobre competências interpessoais. Para garantir análises mais representativas, é fundamental considerar esse fator na interpretação dos resultados e, quando possível, aplicar testes estatísticos que verifiquem o impacto da variável gênero nas competências analisadas.

Quanto à ocupação profissional 7 (10,4%) pessoas declararam-se Autônomos/Empresários, 6 (9%) são empregados de organização pública, 21 (31,3%) são empregados de organização privada, 21 (31,3%) estagiários e 12 (17,9%) estão sem emprego.

O período em que os entrevistados estão cursando definiu-se em 16 (24,2%) entre 1-2 semestres, 14 (21,2%) entre 2-3 semestres, 11 (16,7%) entre 4-5 semestres e 25 (37,9%) entre 7-8 semestres.

Para analisar a Inteligência Emocional elaboramos análise descritiva, separadas conforme as cinco dimensões: Autoconsciência, Autocorreção, Automotivação, Empatia e Habilidades Sociais e estabelecemos códigos para cada questionamento conforme (Quadro 1). Esse bloco contou com 12 questões dicotômicas, em que 1 igual a “não ” e 2 igual a “sim”.

Figura 2 – Variáveis da Pesquisa Inteligência Emocional

Autoconsciência (capacidade de reconhecer as próprias emoções)	IES	Você sabe identificar as emoções que sente?
	VRCAO	Você reconhece como seu comportamento afeta os outros?
Autorregulação (capacidade de lidar com as próprias emoções)	ACE	Você consegue admitir facilmente que cometeu um erro?
	PCSP	Você consegue pensar claramente quando está sob pressão?
Automotivação (capacidade de se motivar e de se manter motivado)	DMLP	Você define metas a longo prazo?
	POAO	Você persiste na busca por seus objetivos, apesar dos obstáculos?
Empatia (capacidade de enxergar as situações pela perspectiva dos outros)	EMQ	Você procura entendimento mútuo nas questões?
	ESPO	Você tenta enxergar as situações pela perspectiva dos outros?
Habilidades sociais (conjunto de capacidades envolvidas na interação social)	PCDSP	Você promove conversas difíceis para resolver problemas?
	LPSDD	Você lida com pessoas e situações difíceis com delicadeza?

Fonte: Adaptado Personality.co

Figura 3 – Estatística Descritiva Inteligência Emocional

Estatística Descritiva

	1. IES	10. VRCA O	5. ACE	8. PCSP	2. DML P	4. POA O	3. EMQ	7. ESPO	6. PCDS P	9. LPSD D
Média	1.87	1.82	1.61	1.37	1.75	1.87	1.73	1.78	1.48	1.52
Mediana	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Desvio-padrão	0.344	0.386	0.491	0.487	0.438	0.344	0.447	0.420	0.503	0.503
Variância	0.118	0.149	0.241	0.237	0.192	0.118	0.199	0.176	0.253	0.253

Fonte: Elaborado pela autora.

A média ficou entre 1.37 e 1.87, sugerindo que as respostas mais obtidas ficaram próximas a 2. A mediana com a maioria das variáveis igual a 2, exceto PCSP (1.37) e PCDS(1.48) que apresentam valores centrais mais baixos. Estas variáveis também possuem menores médias, indicando que os respondentes tiveram uma percepção menos favorável nessas áreas, sugerindo dificuldades na gestão emocional sob pressão e na condução de conversas difíceis. As respostas demonstram uma tendência geral positiva. As variáveis com maior desvio padrão são PCSP (0.487), PCDS(0,503), LPSDD(0,503), ACE(0,491), apresentando maiores variância (≈ 0.25), desvios-padrão elevados (acima de 0,4) indicam heterogeneidade nas respostas, sugerindo que alguns alunos percebem suas habilidades emocionais de maneira muito diferentes.

Considerando que a profissão contábil precisa de precisão e capacidade analítica, buscando integrar os conhecimentos de Administração, da Economia, do Direito, das Tecnologias da Informação e de outras áreas relacionadas aos saberes das Ciências Contábeis para criar ou aprimorar, de forma inovadora, os modelos de negócio das entidades, considerando as dimensões sociais, ambientais, econômicas e culturais (CNE/CES N°1, 2024, Apêndice I); os profissionais trabalham em um ambiente sob pressão e muitas vezes precisam tomar decisões complexas, além do conhecimento técnico a Inteligência Emocional é um diferencial para atuação no mercado de trabalho. Os achados da presente pesquisa indicam que os estudantes de ciências contábeis da UFMT possuem um nível moderado de Inteligência Emocional, com dificuldades específicas em aspectos como auto controle sob pressão e condução de conversas difíceis.

Figura 4 – Variáveis da Pesquisa Habilidade Política

Dimensão	Código	Assertiva
Capacidade de Networking (HPNET)	HPNET1	Eu gasto muito tempo e esforço estabelecendo redes de relacionamento com as outras pessoas
	HPNET2	Sou bom em construir relacionamentos com pessoas influentes
	HPNET3	Desenvolvi uma grande rede de colegas a quem posso pedir apoio quando eu realmente preciso fazer as coisas
	HPNET4	Conheço muitas pessoas importantes e tenho boas relações com elas.
	HPNET5	Passo muito tempo desenvolvendo conexões com os outros
	HPNET6	Sou bom em usar minhas conexões e redes de relacionamento para fazer as coisas acontecerem

Influência Interpessoal I (HPII)	HPII1	Sou capaz de fazer com que a maioria das pessoas se sintam confortável e a vontade perto de mim
	HPII2	Sou capaz de me comunicar de maneira fácil e eficaz com os outros
	HPII3	Sinto facilidade em desenvolver um bom relacionamento com a maioria das pessoas
	HPII4	Sou bom em fazer as pessoas gostarem de mim
Astúcia Social (HPAS)	HPAS1	Eu entendo muito bem as pessoas
	HPAS2	Eu sou bom em identificar as motivações e anseios ocultos dos outros
	HPAS3	Tenho boa intuição ou conhecimento sobre como me apresentar aos outros
	HPAS4	Eu sempre pareço saber instintivamente as coisas certas a dizer ou fazer para influenciar os outros
	HPAS5	Presto muita atenção as expressões faciais das pessoas.
Aparente Sinceridade (HPS)	HPS1	Ao me comunicar com os outros, tento ser verdadeiro no que digo e faço
	HPS2	É importante que as pessoas acreditem que eu sou sincero no que digo e faço
	HPS3	Tento mostrar interesse pelas outras pessoas

Nota. HPNET: dimensão da capacidade de networking; HPII; dimensão da influência interpessoal; HPAS: dimensão de astúcia social; HPS: dimensão da aparente sinceridade. Fonte: Adaptado de Ferris et al. (2005), Almeida CRS et al (2023)

Para analisar a habilidade política elaboramos análise descritiva, separadas conforme as quatro dimensões e estabelecemos códigos para cada questionamento conforme (Figura 4).

Figura 5 - Estatística Descritiva HPNET

	HPNET1	HPNET2	HPNET3	HPNET4	HPNET5	HPNET6
Média	1.75	1.75	1.52	1.78	1.81	1.66
Mediana	2	2	2	2	2	2
Desvio-padrão	0.438	0.438	0.503	0.420	0.398	0.478
Variância	0.192	0.192	0.253	0.176	0.159	0.229

Fonte: Elaborado pela autora

Para a dimensão capacidade de Networking (Figura 5) a média ficou entre 1.52 e 1.81, sugerindo que os estudantes possuem uma percepção razoável de sua habilidade de networking, mas ainda com espaço para melhorias, com a maioria das respostas obtidas ficaram próximas a 2. A mediana com de todas é igual a 2, indicando que os respondentes tiveram uma percepção moderada a positiva dessa competência. A variável com maior desvio padrão foi HPNET3 (0.503), apresentando maior variância ($\approx 0.4 - 0.5$), mostra que há variação nas respostas dos participantes, com alguns mais confiantes em suas habilidades de networking e outros menos experientes. Entre as seis variáveis analisadas, a de menor média foi HPNET3 ("Desenvolvi uma grande rede de colegas a quem posso pedir apoio quando realmente preciso fazer as coisas") com 1,52, sugerindo que muitos estudantes ainda não possuem uma rede de contatos suficientemente consolidada. Já a variável HPNET5 ("Passo muito tempo desenvolvendo conexões com os outros") obteve a média mais alta (1,81), indicando que há uma busca por

parte dos estudantes para ampliar suas redes de relacionamentos. O networking eficiente não se trata apenas de conhecer pessoas, mas de construir e manter relações de confiança e colaboração. Para um contador, isso pode significar acesso a novas oportunidades de carreira, clientes, informações estratégicas e até mesmo proteção contra riscos profissionais.

Figura 6 – Estatística Descritiva HPII

	HPII1	HPII2	HPII3	HPII4
Média	1.24	1.37	1.45	1.54
Mediana	1	1	1	2
Desvio-padrão	0.430	0.487	0.501	0.502
Variância	0.185	0.237	0.251	0.252

Fonte: Elaborado pela autora

Na dimensão Influência Interpessoal (Figura 6) a média ficou entre 1.24 e 1.54, sugerindo que as respostas mais obtidas ficaram distribuídas equitativamente entre 1 e 2, indicando dificuldades dos alunos em influenciar e interagir estrategicamente, sua capacidade de influenciar colegas e superiores e limitada. A mediana com a maioria das variáveis igual a 1, exceto HPII4 (1.54) que apresentou valor central mais alto. As variáveis HPII1, HPII2 e HPII3 apresentaram médias consideradas baixas, indicando que os respondentes tiveram uma percepção pouco favorável nessas áreas. Estas respostas demonstram uma tendência geral negativa. As variáveis com maior desvio padrão são HPII2 (0.487), HPII3(0,501), HPII4(0,502), apresentando maiores variância (≈ 0.5), os respondentes apresentam variação significativa em suas respostas, sugerindo que alguns possuem essa habilidade mais desenvolvida, enquanto outros encontram dificuldades expressivas.

Dentre os quatro itens avaliados na dimensão, HPII1 ("Sou capaz de fazer com que a maioria das pessoas se sintam confortáveis e à vontade perto de mim") apresentou a média mais baixa (1,24), sugerindo que os estudantes podem ter dificuldades em estabelecer conexões interpessoais de maneira espontânea e estratégica. A dificuldade com a influência interpessoal pode dificultar o desenvolvimento profissional dos futuros contadores, podendo, por exemplo, dificultar a capacidade de negociação e convencimento, prejudica a construção de uma rede de contatos profissionais, compromete a liderança em equipes.

Figura 7 - Estatística Descritiva HPAS

	HPAS1	HPAS2	HPAS3	HPAS4	HPAS5
Média	1.43	1.51	1.36	1.66	1.21
Mediana	1	2	1	2	1
Desvio-padrão	0.499	0.504	0.483	0.478	0.410
Variância	0.249	0.254	0.233	0.229	0.168

Fonte: Elaborado pela autora

Avaliando a dimensão Astúcia Social (Figura 7) a média ficou entre 1.21 e 1.66, esse resultado sugere que os estudantes apresentam dificuldades em interpretar e se adaptar às dinâmicas sociais dentro do ambiente acadêmico e, potencialmente, no profissional, indica que muitos estudantes não se veem como pessoas estrategicamente astutas em interações sociais. sugerindo que as respostas mais obtidas ficaram próximas a 1. A mediana com a maioria das variáveis igual a 1, exceto HPAS2 (1.51) e HPAS4(1.66) que apresentam valores centrais mais alto. Estas variáveis HPAS2 e HPAS4 possuem maiores medias, indicando que os respondentes tiveram uma percepção mais favorável para estas questões .Estas respostas demonstram uma tendencia geral mais negativa. As variáveis com maior desvio padrão são HPAS1 (0.499), HPAS2(0,504), apresentando maiores variância ($\approx 0.4 - 0.5$), indicando desvio padrão moderado, isso indica que alguns respondentes se consideram hábeis e outros enfrentam dificuldades severas com a Astucia Social.

Entre os cinco itens avaliados na dimensão, HPAS1 ("Eu entendo muito bem as pessoas") apresentou a menor média (1,21), indicando que a maioria dos respondentes acredita ter dificuldades em interpretar o comportamento e as intenções alheias. Isso é um dado preocupante, pois a capacidade de compreender os outros é um importante requisito para se estabelecer relacionamentos profissionais eficazes (Ferris et al, 2005).

Outro item com média baixa foi HPAS5 ("Presto muita atenção às expressões faciais das pessoas"), sugerindo que os estudantes podem não estar suficientemente atentos aos sinais não verbais nas interações, um aspecto considerado muito importante. A falta de astucia social pode ser um obstáculo para o crescimento profissional, podendo levar a dificuldade de interpretar o ambiente corporativo, levando a equívocos na comunicação com clientes, colegas, superiores, pode dificultar a capacidade de negociação e perdas de oportunidades

Figura 8 - Estatística Descritiva HPS

	HPS1	HPS2	HPS3
Média	1.06	1.18	1.33
Mediana	1	1	1
Desvio-padrão	0.239	0.386	0.473
Variância	0.0570	0.149	0.224

Fonte: Elaborado pela Autora

Os resultados indicam médias extremamente baixas na dimensão Aparente Sinceridade (Figura 8), variando entre 1,06 e 1,33, sendo a dimensão com piores indicadores gerais entre todas as habilidades políticas analisadas, sugerindo que as respostas mais obtidas ficaram próximas a 1, média mais baixa entre todas as dimensões: Isso sugere que os estudantes não percebem em si mesmos um comportamento que inspire confiança e transparência. A mediana de todas as variáveis igual a 1. A variável com maior desvio padrão são HPS1 (0.473), apresentando maiores variância, Desvio-padrão relativamente baixo ($\approx 0,2 - 0,4$): Isso indica que a maioria dos respondentes compartilha essa percepção, sem grandes variações. A variável HPS1 ("Ao me comunicar com os outros, tento ser verdadeiro no que digo e faço") obteve a média mais baixa (1,06), sugerindo que a percepção de transparência e autenticidade é um desafio significativo entre os respondentes. Essa dificuldade pode estar relacionada a falta de experiência prática para lidar com determinadas situações. Além disso, pode haver uma interpretação equivocada sobre o conceito de influência e estratégia, levando os estudantes a acreditarem que transparência e influência são características opostas, quando na realidade são

complementares. Essa habilidade é importante para conquistar a confiança das pessoas, podendo ser essencial para conquistar posições de liderança, obter reconhecimento profissional, ter credibilidade profissional.

5. Considerações Finais

O objetivo da pesquisa era analisar a relação entre **Inteligência Emocional (IE)** na **Habilidade Política (HP)** dos estudantes de Ciências Contábeis, a ideia e compreender como essas competências se manifestam no contexto acadêmico. Ao verificar que estudantes da área demonstram dificuldades em interagir socialmente, criar redes de contatos (networking) e se posicionar estrategicamente nos contextos acadêmico e profissional e identificar que estes comportamentos sugerem uma lacuna no desenvolvimento da Habilidade Política, que, segundo Ferris et al. (2005), é um conjunto de competências interpessoais que permitem ao indivíduo influenciar outras pessoas de forma eficaz.

O egresso de ciências contábeis, precisa de habilidades como:

Desenvolver argumentos com base em fatos, dados e informações científicas para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns que respeitem e promovam os direitos humanos, o reconhecimento e proposição de mudanças no âmbito socioambiental, o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação aos interesses das partes; e comunicar-se de forma eficaz, compartilhando ideias e conceitos de modo efetivo e apropriado à audiência e à situação, usando argumentação suportada por evidências. (CNE/CES N°1, 2024, Apêndice I)

Considerando estas observações surgiu a motivação para esta pesquisa, embora existam diversos estudos sobre IE e HP em artigos de trabalhos distintos, ainda há poucas investigações que correlacionam diretamente esses dois construtos. Essa lacuna inspirou a realização deste estudo, buscando aprofundar a compreensão sobre como a Inteligência Emocional pode impactar o desenvolvimento da Habilidade Política, especialmente no período acadêmico onde a ênfase está focada no conhecimento técnico.

Este estudo é relevante pelo fato de que, no ambiente corporativo, as competências interpessoais são cada vez mais valorizadas. Vamos relacionar estas dimensões da Habilidade Política com as habilidades esperadas de um egresso de ciências contábeis (CNE/CES n°1, 2024):

a)Pesquisar, refletir, realizar a análise crítica, usar a criatividade, buscar e desenvolver soluções para organizar e interpretar os dados macroeconômicos e microeconômicos, a fim de resolver problemas: Ter uma boa rede de contatos permite maior acesso a especialistas, professores, colegas para discutir dados e informações e interpretar dados complexos (Network). Na solução de problemas é importante saber influenciar decisões de gestores e stakeholders (Influencia Interpessoal). Para interpretação de dados complexos a astúcia social permite compreender o ambiente político e cultural da organização, identificando o que deve ser enfatizado, como e para quem comunicá-lo. A aparente Sinceridade transmitiria mais credibilidade dos dados apresentados, gerando confiança.

b)Integrar os conhecimentos de Administração, da Economia, do Direito, das tecnologias da informação e de outras áreas relacionadas aos saberes das Ciências Contábeis para criar ou aprimorar, de forma inovadora, os modelos de negócio das entidades, considerando as dimensões sociais, ambientais, econômicas e culturais: um contador com boa rede tem mais acesso a outros profissionais, o que facilita a

colaboração interprofissional, fundamental para criar modelos de negócios sustentáveis e inovadores. Novas ideias, muitas vezes surgem de conversas com pessoas de áreas diferentes. O networking estimula esse “intercambio de saberes”. Saber “ler o ambiente” (astúcia social) organizacional ajuda o contador a identificar barreiras invisíveis à inovação (como resistências culturais ou rivalidades entre áreas). Ideias novas geram receio. Quando o contador é visto como íntegro e autêntico, suas sugestões são mais aceitas (Sinceridade Aparente).

c) Utilizar os conhecimentos de matemática financeira, estatística, métodos quantitativos e qualitativos como ferramenta para geração e análise de informação, entre estas a execução do processo contábil, análise retrospectiva e preditiva, realização de trabalho de auditoria e asseguarção: O acesso a uma rede de profissionais facilita o entendimento prático de técnicas quantitativas e a atualização de metodologias contábeis. Para aplicar técnicas avançadas (como previsões baseadas em análise estatística), o contador precisa convencer os gestores da importância de investimentos em dados e sistemas. Aqui, a influência interpessoal é essencial para obter adesão. A astúcia social permite entender o ambiente organizacional onde a informação contábil será aplicada, o que facilita muito para escolher os métodos mais eficazes e a forma mais aceitável de apresentar os dados. Ao realizar análises de auditoria e asseguarção, o profissional precisa transmitir confiança e integridade. A percepção de sinceridade aumenta a credibilidade das informações técnicas.;

d) Desenvolver argumentos com base em fatos, dados e informações científicas para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns que respeitem e promovam os direitos humanos, o reconhecimento e proposição de mudanças no âmbito socioambiental, o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação aos interesses das partes: Networking com profissionais de áreas socioambientais permite ao contador embasar suas propostas em contextos mais amplos, enriquecendo sua capacidade de negociação baseada em dados e direitos humanos. Participar de decisões que envolvem ética, direitos humanos ou mudanças ambientais, o egresso precisa negociar com base em argumentos e empatia. A influência interpessoal torna isso viável, sem confrontos desgastantes. Propor mudanças estruturais (como práticas ESG, inclusão social ou ética fiscal), pede do contador a capacidade de “ler” o clima político, identificar aliados e atuar estrategicamente (Astúcia social). Temas sensíveis como ética, responsabilidade social e decisões baseadas em dados científicos, ter sinceridade é a ponte para o convencimento. Sem ela, mesmo o melhor argumento perde força.

e) Comunicar-se de forma eficaz, compartilhando ideias e conceitos de modo efetivo e apropriado à audiência e à situação, usando argumentação suportada por evidências: Conversar com diferentes públicos desenvolve a habilidade de alinhar a linguagem e o discurso conforme a audiência (Networking). Conseguir influenciar requer escuta ativa, empatia e clareza. Essas são também as bases da boa comunicação profissional, especialmente ao tratar com não especialistas. A astúcia social ajuda a modular a linguagem, escolher o tom e o canal certo para cada tipo de público de líderes, investidores e operacionais. Mostrar-se autêntico e transparente gera conexão emocional com o público e fortalece a mensagem.

As habilidades técnicas e analíticas do contador — como uso de matemática financeira, auditoria, análise de dados e comunicação científica — não bastam isoladamente. Para serem realmente eficazes, estratégicas e transformadoras, precisam ser complementadas por competências políticas que possibilitam: Influenciar decisões com ética; negociar mudanças

sustentáveis; transmitir credibilidade ao comunicar dados técnicos; atuar com inteligência emocional em ambientes desafiadores.

Assim, as dimensões da habilidade política transformam o conhecimento técnico em ação impactante, dando ao egresso em Ciências Contábeis um perfil completo, competitivo e alinhado com as exigências contemporâneas do mercado e da sociedade. No caso específico dos profissionais da contabilidade, a capacidade de construir e manter relacionamentos profissionais sólidos, negociar interesses e se adaptar a diferentes ambientes organizacionais pode ser um diferencial competitivo. Dessa forma, compreender a relação entre IE e HP pode contribuir para o aprimoramento da formação acadêmica, podendo fornecer informações necessárias para a criação de estratégias que ajudem a desenvolver essas habilidades nos estudantes antes que eles entrem no mercado de trabalho.

Esta pesquisa revelou que, embora a percepção dos estudantes pesquisados quanto a Inteligência emocional seja relativamente alta, a Habilidade Política apresentou valores significativamente mais baixos, isso reforça que ter um bom controle emocional não significa, necessariamente, possuir habilidades interpessoais estratégicas, como influência social e networking. Isso sugere que essas competências podem se desenvolver de maneira independente e demandam abordagens distintas para serem trabalhadas em conjunto.

Verificando que muitos estudantes não possuem Habilidade Política bem desenvolvida evidencia uma brecha importante na formação acadêmica. Em um ambiente corporativo super competitivo e marcado por relações interpessoais estratégicas, a falta dessa competência pode limitar o crescimento profissional e a alcance de cargos de liderança. Portanto, além do ensino técnico, voltado para teoria, que são essenciais para a formação acadêmica, é fundamental que as instituições de ensino superior invistam em estratégias para fortalecer tanto a Inteligência Emocional quanto a Habilidade Política de seus alunos.

O principal objetivo deste estudo foi analisar o perfil comportamental dos estudantes de Ciências Contábeis da UFMT, com foco na Inteligência Emocional e na Habilidade Política, identificando como essas competências se manifestam no ambiente acadêmico e sua possível influência na trajetória profissional. Esse objetivo foi alcançado, permitindo não apenas traçar a percepção dos estudantes sobre essas habilidades, mas também apontar suas fragilidades e oportunidades de desenvolvimento. Apesar de a adesão à pesquisa ter sido relativamente baixa, os dados coletados foram suficientes para uma análise significativa, trazendo resultados valiosos sobre a necessidade de trabalhar essas competências na formação contábil.

Os resultados obtidos neste estudo abrem caminho para futuras pesquisas que possam aprofundar a relação entre Inteligência Emocional e Habilidade Política em diferentes contextos e amostras. *Algumas sugestões para estudos futuros incluem:*

- **Expansão da pesquisa para outras instituições de ensino**, permitindo uma análise comparativa entre diferentes perfis de estudantes e metodologias educacionais, estabelecendo uma relação entre as duas assertivas, com análises de correlação e influência entre elas..
- **Investigação junto a profissionais da área contábil**, possibilitando compreender como essas competências se manifestam no ambiente de trabalho e se correlacionam com o sucesso profissional, a contribuição para o curriculum profissional e até mesmo, estudos de caso, analisando executivos de sucesso e como estas habilidades contribuem para este sucesso.

Referências

Almeida, c. R. S. .; Ferreira , R. De O. .; Meurer,A. M.; Antonelli,R. A. . Habilidade Política de estudantes de Ciências Contábeis. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, [S.

- l.J, v. 22, p. e3351, 2023. DOI: 10.16930/2237-766220233351. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3351>. Acesso em: 22 mar. 2025.
- Atshan, N. A., Al-Abrow, H., Abdullah, H. O., Khaw, K. W., Alnoor, A., & Abbas, S. (2022). **The effect of perceived organizational politics on responses to job dissatisfaction: the moderating roles of self-efficacy and political skill**. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(2), 43-54.
- Bagozzii, R. P., & Lee, K. H. (2002). Multiple routes for social influence: **The role of compliance, internalization, and social identity**. *Social Psychology Quarterly*, 226-247.
- Blickle, G., Ferris, G. R., Munyon, T. P., Momm, T., Zettler, I., Schneider, P. B., & Buckley, M. R. (2011). **A multi-source, multi-study investigation of job performance prediction by political skill**. *Applied Psychology: An International Review*, 60(3), 449-474.
- Bostanci, A. B. (2020). **The relationship between teachers' political skills and work engagement**. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(4), 53-63.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). **Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence**. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Bruneto, Y., Teo, ST, Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). **Inteligência emocional, satisfação no trabalho, bem-estar e engajamento: explicando o compromisso organizacional e as intenções de rotatividade no policiamento**. *Revista de Gestão de Recursos Humanos*, 22(4), 428-441.
- Buchanan, D. A. (2008). **You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour**. *British Journal of Management*, 19(1), 49-64.
- Buttt, S. S., Nissar, Q. A., Nadeem, S., & Baig, F. (2017). **Longitudinal study to examine the influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior: Mediating role of political skills**. *WALIA journal*, 33(1), 54-63.
- Chen, H., Jiang, S., & Wu, M. (2021). **How important are political skills for career success? A systematic review and meta-analysis**. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- Fávero, Luiz Paulo Lopes et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier. Acesso em: 19 mar. 2025. , 2009
- FERRIS, G. R., Perrewé, P. L., & Anthony, W. P. , 28, pp 25-37(2000). Political skill at work. *Organizational influence processes*.
- Ferris, G.R.,, et al. **Political Skill at Work: Impact on Work Effectiveness**, Mountain View, CA: Davies-Black Publishing, 2005.
- Ferris, G.R, PL Perrewé, WP Anthony, DC Gilmore - **Organizational influence processes**, 2016
- Goleman, Daniel. **Liderança: a inteligência emocional na formação de um líder de sucesso**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva. 2015. 144 f. ISBN: 978-85-390-0651-9.
- Jochem, Laudelino. **O contador do presente não é mais o que registra o passado, mas o que planeja o futuro**, 2022. <https://www3.crcpr.org.br/crcpr/noticias/o-contador-do-presente-nao-e-mais-o-que-registra-o-passado-mas-o-que-planeja-o-futuro> Acesso em: 22 mar. 2025

- Mansfield, Samantha, (2020). **The 4 Most Critical Skills for CPAs, According to Digital Skills Expert**. <https://tax.thomsonreuters.com/blog/4-critical-skills-for-cpas-mansfield/>. Acesso em 18 mar. 2025
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Boston Review.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). **What is emotional intelligence?** In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), **Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators** (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). **Emotional intelligence as a standard intelligence**. *Emotion*, 1(3), 232–242. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.232>. Acesso em 18 nov. 2024
- Meisler, G. (2014). **Exploring emotional intelligence, political skill, and job satisfaction**. *Employee Relations*, 36(3), 280–293. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2013-0021> Acesso em 10 nov. 2024
- Mines, C. T., Côté, S., & Lievens, F. (2018). **Avaliando a validade das medidas de inteligência emocional**. *Revisão de Emoções*, 10(1), 87-95.
- Payne, W. L. "A study of emotion: developing emotional intelligence; selfintegration; relating to fear, pain and desire". *Dissertation Abstracts International*, 47, p. 203A. (University microfilms no. AAC 8605928). 1983/1986.
- Souto Rafael, (2018). **A habilidade política vale mais do que resultados**, *Valor Econômico*. <https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/coluna/a-habilidade-politica-vale-mais-do-que-resultados.ghtml>. Acesso em 12 nov. 2024
- Templer, J Klauss,(2018) **Why Do Toxic People Get Promoted? Political Skill** <https://hbr.org/2018/07/why-do-toxic-people-get-promoted-for-the-same-reason-humble-people-do-political-skill>. Acesso em 10 nov. 2024
- Treadway, D.C, Wayne A Hochwarter, Gerald R Ferris, Charles J Kacmar, Ceasar Douglas, Anthony P Ammeter, M.Ronald Buckley,**Leader political skill and employee reactions**,*The Leadership Quarterly*,Volume 15, Issue 4,2004,Pages 493-513
- Tood Hare, A., Camerer, C. F., & Rangel, A. (2009). Self-control in decision-making involves modulation of the vmPFC valuation system. *Science (New York, N.Y.)*, 324(5927), 646–648. <https://doi.org/10.1126/science.1168450>. Acesso em 21 out. 2024
- Vieira, Paulo. **O que é inteligência emocional**. São Paulo: Creative Commons, 2013. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://static-franqueado.febracis.com.br/uploads/2019/09/ebook-inteligencia-emocional.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2024.