

# **A Inteligência Emocional e sua influência no Trabalho Remoto**

**Jennipher Piovani Silva Correia <sup>1</sup>**

**Vitória Evelyn da Mata<sup>2</sup>**

## **Resumo**

O teletrabalho ou trabalho remoto, já era uma modalidade presente em muitas organizações, todavia, diante da pandemia causada pelo novo coronavírus, houve forte aceleração deste tipo de trabalho, como alternativa para manter a economia e os empregos. É fato que muitos trabalhadores tiveram que, de um momento para outro, se adaptar a esta nova rotina, o que gera ansiedade, incertezas, estresse e outros sentimentos negativos, assim como pode trazer muitos pontos positivos. A partir dos conceitos da Inteligência Emocional (IE), procurou-se neste trabalho, investigar a relação que a IE possa ter nos sentimentos e na produtividade dos trabalhadores remotos que aderiram a esta modalidade durante a pandemia. O estudo foi realizado utilizando a pesquisa do tipo quantitativa, com 88 respostas válidas, com um questionário desenvolvido a partir da pesquisa bibliográfica e documental. Dentre os resultados encontrados, percebe-se que diversos sentimentos causadores de doenças foram citados, dentre eles a ansiedade, o estresse e a solidão. Mas mesmo com esses sentimentos, na maioria das pessoas a Inteligência emocional não se alterou, porém foi possível detectar um bom número de influência positiva neste período de teletrabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Inteligência Emocional; Estresse.

---

<sup>1</sup> Graduanda do 4º período do curso de Administração da FESPSP

<sup>2</sup> Graduanda do 4º período do curso de Administração da FESPSP

## Introdução

De acordo Rabello (2000), o teletrabalho é aquele em que o trabalho é levado para o trabalhador, ou seja, este não necessita ir até a organização. O melhor exemplo é o trabalho desenvolvido na casa do funcionário, que depende do uso de computadores, telefones e da tecnologia para ser realizado em qualquer tempo e espaço.

Esta modalidade já estava tomando corpo nas organizações, todavia, diante da pandemia causada pelo novo coronavírus, houve forte aceleração do teletrabalho, como alternativa para manter a economia e os empregos. Segundo a Agência Brasil (2020), que pesquisou 139 pequenas, médias e grandes empresas no país durante a pandemia, 46% adotaram o teletrabalho, colocando em *home office* 41% dos seus funcionários. Destas empresas, 67% relataram dificuldades para implantar esse novo sistema, todavia, apesar dessa dificuldade, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho superou as expectativas e 34% tem a intenção de continuar com o modelo.

Diante deste fenômeno, muitos trabalhadores se viram, diante do distanciamento social e do trabalho isolado, uma nova forma de atuação, que pode gerar tanto fatores positivos quanto negativos em relação a esta modalidade de trabalho.

Em uma palestra da 9ª INovaFundaj (2020), realizada remotamente, que teve como tema central as "Competências Emocionais em Tempos de Trabalho Remoto", a especialista em Gestão de Pessoas e Gestão por Competências, Sônia Goulart buscou trazer algumas reflexões sobre o assunto, dos quais destacaram-se a insegurança e a ansiedade, presença constante neste momento de pandemia mundial, porém que se intensifica com essa nova condição de trabalho.

Para Weisinger (1997) as emoções desempenham um papel de extrema importância nas organizações, pois é um lugar que diariamente está sujeito a se deparar com situações inesperadas, sendo necessário fazer o uso das emoções de forma inteligente, utilizando-as para orientar o comportamento e raciocínio. Neste sentido, a Inteligência emocional passa a ser considerada um fator relevante de análise, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

Diante da aceleração deste modelo de trabalho e, considerando que muitos trabalhadores não estavam preparados para o trabalho remoto, seja por seus recursos físicos e tecnológicos, seja por seus recursos emocionais e, considerando que o distanciamento social, a quarentena e os receios da pandemia podem aumentar o estresse e a ansiedade, esta investigação tem por objetivo analisar, sob o escopo do indivíduo em seu trabalho, qual a relação que a Inteligência Emocional (IE) possa ter na satisfação e produtividade do trabalhador com esta modalidade.

## **Fundamentação Teórica**

### **Inteligência Emocional**

A IE está presente em um campo de expansão que engloba várias áreas de pesquisa, tais como a Psicologia e a Administração. Como habilidade, a IE foi desenvolvida em artigos da década de 1990 por Mayer, DiPaolo e Salovey, sendo definida academicamente pela primeira vez por Salovey e Mayer (1990), como sendo uma subclasse da Inteligência Social (IS), que consiste na habilidade de monitorar as emoções e sentimentos de si mesmo e nos outros, diferenciá-las e utilizar essas informações para orientar pensamentos e ações. (WOYCIEKOSKI, SIMON HUTZ 2009).

Entre os anos de 1994 e 1997 aconteceu o fenômeno da popularização da IE, especialmente quando Goleman (1996) lançou o livro “Inteligência Emocional”, causando a ampliação e mudança na definição da IE, especialmente na mídia e na literatura popular. A partir deste evento, a IE passou a incluir também os aspectos da personalidade (WOYCIECHOWSKI, SIMON HUTZ, 2009).

Mayer e Salovey (1997) apresentaram uma revisão ampliada e mais clara do termo, comparando com o ano de 1990, que enfatiza a percepção e o controle das emoções, redefinindo o conceito de IE.

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).

Weisinger (2001, p.14), define IE como sendo o “uso inteligente das emoções – isto é, fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem a seu favor, usando-as como uma ajuda para ditar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a aperfeiçoar seus resultados”.

Goleman (1996) considerou a importância de IE para o convívio social, atribuindo a ela capacidades importantíssimas para o seu desenvolvimento, que são a habilidades adquiridas e aprendidas e desenvolvidas por experiências durante a vida, distribuídas em cinco dimensões.

- Autopercepção: É a capacidade de reconhecer as próprias emoções; fazer uma autoavaliação precisa; conhecer os próprios pontos fortes e limitações; ter autoconfiança em si próprio e certeza do seu valor e capacidade.
- Autorregulação: É saber lidar com as emoções negativas e positivas e com seus próprios impulsos; assumir suas responsabilidades; manter padrões de honestidade e integridade; ser flexível diante a situações e sentir-se à vontade e aberto a novas ideias.
- Motivação: É se esforçar para melhorar; alinhar-se com as necessidades do grupo a fim de ajudar a ter iniciativa e ser eficaz e perseverante em situações adversas.
- Empatia: É a habilidade de compreender os outros, pressentir os sentimentos e perspectivas do próximo e assumir um interesse ativo por suas preocupações. É pressentir as necessidades de desenvolvimento dos outros e saber o sentimento do próximo.
- Aptidões Sociais: É saber lidar com as emoções nos relacionamentos tanto pessoais como profissionais, ler com precisão situações, interagir com

facilidade e utilizar dessas habilidades para solucionar divergências, emitir mensagens claras, estimular relações positivas e cultivar oportunidades por meio de diferentes tipos de pessoas.

As emoções podem influenciar processos de pensamentos por meio de distintas estratégias de processamento de informação. Neste contexto, indivíduos com habilidades em integrar suas emoções com a cognição, tendem a utilizar emoções positivas para desenvolver criatividade e processar informações de forma integrada. Sendo assim, esses indivíduos necessitam de menor esforço cognitivo no processamento de informação e na resolução de problemas de ordem emocional, que faz com que o indivíduo que desenvolve a inteligência emocional adquira maior habilidade de regular suas emoções com o objetivo de promover bem-estar e crescimento emocional e intelectual (SCHWARZ, 1990).

### **Inteligência emocional nas organizações**

Com base nos estudos já realizados, é grande a quantidade de situações em que a IE pode ser aplicada no local de trabalho das organizações. Como exemplos, podemos citar o desenvolvimento da capacidade necessária para manter um bom relacionamento com os colegas; habilidade para solucionar um problema complicado; habilidade para realizar uma tarefa de maior complexidade, além de diversos desafios que surgem no dia a dia de uma organização, e pode ser utilizada tanto no aspecto intrapessoal quanto interpessoal.

Weisinger (2001) cita alguns psicólogos como John Mayer, da Universidade de Hampshire e Peter Salovey de Yale, que identificaram quatro componentes responsáveis que dão alicerce para a IE, e que atuam por meio da experiência, tornando possível desenvolver habilidades e aptidões específicas. Cada componente representa certas aptidões que unidas, dão a origem à inteligência emocional. Os autores ressaltam que esses componentes podem ser desenvolvidos e ampliados significativamente. Segundo Mayer e Solovey (1997), apud Weisinger (2001, p. 15) os componentes são:

- A capacidade de perceber, avaliar e expressar corretamente uma emoção.
- A capacidade de gerar ou ter acesso a sentimentos quando eles puderem facilitar sua compreensão de si mesmo ou de outrem.
- A capacidade de compreender as emoções e o conhecimento derivado delas.
- A capacidade de controlar as próprias emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.

As emoções desempenham um papel considerável de importância nas organizações, afinal é um lugar em que o indivíduo está diariamente sujeito a se deparar com situações inesperadas, sendo necessários fazer o uso das emoções de forma inteligente, utilizando-as para orientar o comportamento e raciocínio para obter melhores resultados e solucionar conflitos e problemas. Logo a aplicação da inteligência emocional no ambiente de trabalho conduz a resultados positivos tanto no que se refere ao indivíduo quanto à organização. Neste contexto, é interessante que se aprenda a utilizar as técnicas e as aptidões que compõem a IE, como a autoconsciência, controle emocional e motivação.

A autoconsciência é o alicerce sobre o qual é construído o controle emocional e a motivação, pois é partir dela que é possível monitorar seus próprios atos (WEISINGER, 2001). A consciência dos próprios sentimentos e atitudes ajudam a compreender melhor as situações que se apresentam ao longo de um dia de trabalho, fazendo com que o funcionário tenha a compreensão de como reagir, agir, comunicar e intervir de forma coerente, em diversas situações. Ter autoconsciência significa processar as informações antes de tomar uma atitude, porque a autoconsciência é elemento básico da IE. Assim, é possível expandir a inteligência, aprendendo a controlar emoções e motivar-se. De acordo com Weisinger (2001, p. 15) "Pode também maximizar a eficácia da sua inteligência emocional desenvolvendo sua capacidade de comunicação, sua destreza interpessoal e sua habilidade como mentor emocional"

Para Weisinger (2001), autoconsciência está no centro de cada uma das aptidões, sendo assim a IE só pode entrar em ação quando as informações entram no sistema perceptivo. Só se torna possível o sujeito controlar a raiva, por exemplo, tendo consciência daquilo que a provoca. Um baixo grau de autoconsciência pode prejudicar o desempenho das atividades, por não oferecer informações necessárias para tomar decisões eficientes, causando danos a relações com pessoas, que com várias situações que se apresentam. Segundo o autor é possível ao homem expandir a autoconsciência, mas é necessário um período de introspecção para analisar suas reações com relação às pessoas, e a situações que acontecem em sua vida profissional.

Portanto, é importante que os profissionais de hoje conheçam e aprendam a dominar as funções da Inteligência Emocional, visto que vivem em sociedade com alto índice de estresse emocional, cujos resultados podem gerar grande número de resultados desastrosos, frutos da irregularidade emocional. Neste contexto, é preciso identificar e filtrar os estímulos causadores de estresse e irracionalidade, fazendo uma reciclagem dos pensamentos, para que seus colaboradores modifiquem esses comportamentos negativos, comprometendo-se com a melhoria de sua personalidade e suas habilidades por meio do autoconhecimento e do controle das emoções.

### **Trabalho remoto**

O trabalho remoto não é um assunto atual, haja vista que vários elementos ligados a esse tema vêm sendo discutido pelas empresas desde 1990, todavia ganhou destaque na atualidade, motivado pela globalização pelo avanço da tecnologia de informação e comunicação no mundo.

Segundo Limongi-França (2006), o cenário atual de gestão de pessoas apresenta uma mudança no formato das atividades desenvolvidas pelas pessoas devido as constantes mudanças e adaptações pelas quais as organizações passam, a fim de se manterem competitivas no mercado. Estas mudanças estão centralizadas, geralmente, na maneira de gerir os processos e negócios, que devem ser revistos e

frequentemente atualizados de acordo com a realidade do mercado. É neste contexto de transformações que as organizações passam a ter novas diretrizes e estratégias para as novas demandas do mercado, e o trabalho remoto é uma destas estratégias, que foi e está sendo muito utilizada atualmente, devido à pandemia do covid.19.

Este tipo de trabalho, porém, pode trazer vantagens e ou desvantagens (quadro 1).

**Quadro 1 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para a Empresa**

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Redução de custo operacional, uma vez que o funcionário não necessita mais ocupar um local fixo e físico no escritório	Falta de clareza na legislação
Redução do absenteísmo	Dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial
Diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis	Requerem-se novas capacidades de Administração e gestão sobre os funcionários em home office
Mudança para uma gestão por objetivos	Aumento da insegurança laboral

Fonte: Adaptado de Mello (1999); Lima, Fusco e Riça (2003) apud Luna (2014, p. 04).

O trabalho remoto pode ser analisado como uma forma de flexibilização, principalmente no cenário de pandemia vivenciado no ano de 2020, que forçou as organizações darem rapidez na utilização deste modelo de trabalho, fazendo com que muitos funcionários, que nunca trabalharam remotamente, buscassem se adaptar, sem equipamentos adequados ou orientação. É fato que, passado o período pandêmico, muitas organizações já se manifestaram que manterão o modelo remoto, pelo menos em parte.

No quesito produtividade, pode-se pensar que o trabalho remoto traz sempre um pouco mais de produtividade, haja vista que a pessoa possa vir a trabalhar de forma mais contínua, portanto, mais intensa. Por outro lado, existe o benefício do trabalhador não se desgastar no trânsito e estar mais próximo de sua família. Todavia, trabalhar

mais e de forma contínua, é de fato compensador em troca de estar atuando a partir de sua residência? Esta é uma questão que pode variar de indivíduo para indivíduo, todavia, este tipo de trabalho, a ser efetivamente utilizado no dia-a-dia por diferentes profissionais, exige uma regulamentação própria, a fim de evitar maiores estresses laborais. É um caso, inclusive, onde indivíduo pode utilizar melhor sua IE para superar este tipo de estresse.

## **Procedimentos Metodológicos**

A pesquisa realizada foi do tipo quantitativa e descritiva, com amostragem não probabilística com trabalhadores que passaram a realizar suas atividades remotamente. Foram utilizados dados primários e secundários e a pesquisa bibliográfica para o desenvolvimento do referencial teórico.

A pesquisa quantitativa tem como objetivo coletar dados de maneira geral sobre determinado assunto em formas numéricas. De acordo com Gunther (2006) a pesquisa quantitativa é uma amostra que leva a possibilidade de generalização, porém é importante que siga determinadas regras, para poder se chegar a generalizações mais substanciais, ainda sobre o assunto, o autor afirma que a pesquisa quantitativa diz a respeito à interação dinâmica entre o pesquisador e objeto de estudo.

Neste artigo, foi realizado um questionário com 15 perguntas de múltipla escolha, aberto no dia 17 de outubro de 2020 e encerrado no dia 21 de outubro às 21h.

O questionário, desenvolvido a partir da leitura da fundamentação teórica e aplicado inicialmente com um público pequeno para ser ajustado, foi desenvolvido com a ferramenta do *Google Forms* e compartilhado, posteriormente, pelo *WhatsApp* com foco em pessoas que estão atuando em trabalho remoto, obtendo 93 respondentes, porém apenas 88 respostas foram válidas, porque 5 desses respondentes disseram não estar trabalhando remotamente .

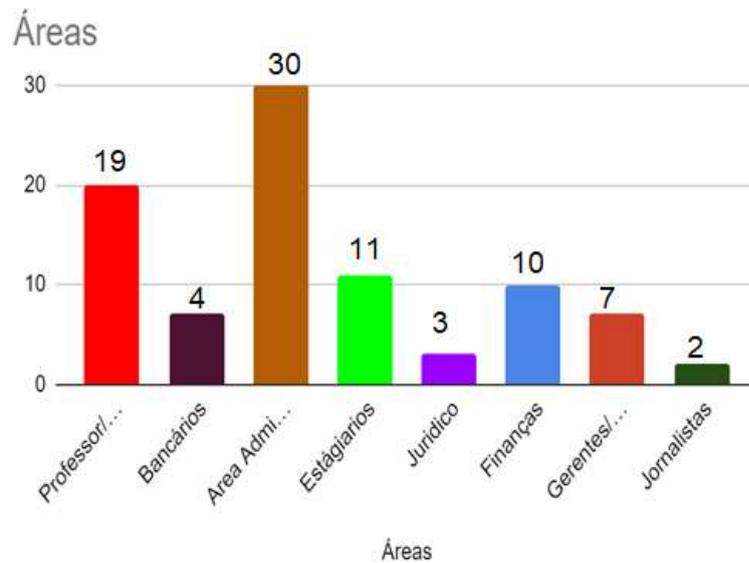
## Resultados

Os resultados apresentados indicaram que dos 88 respondentes, 70,5% (62) dizem atuar entre 1 e 7 meses, 20,5% (18) entre 8 e 12 meses, 2,3% (2) trabalham entre 12 e 24 meses, 5,7% (5) trabalham mais que 24 meses e uma pequena parcela de 1,1%(1) sempre trabalhou nesse regime, nos mostrando que praticamente 91% iniciou no regime de teletrabalho durante o período da pandemia, ou seja, entre 1 e 12 meses.

Dos respondentes 56,8% (50) se identificam como sendo do gênero feminino e 43,2% (38) masculino, ou seja, a maioria dos trabalhadores nesta modalidade são do gênero feminino. Em relação à formação acadêmica, 62,5% (55) responderam que possuem o ensino superior completo, 17% (15) superior incompleto, 6,8% (6) com Doutorado e 4,5% (4) com ensino médio. Um dado interessante é que a maioria dos dados coletados desta pergunta demonstra que a maioria das pessoas possuem estudo superior, completo ou não (86,6%).

Em relação à profissão, as atividades estão vinculadas às áreas administrativas e de serviços (gráfico 1).

### Gráfico 1 – Profissões



**Fonte: As autoras**

Segundo a análise das profissões citadas na pesquisa, pelo menos 35% necessita do curso superior completo para ser praticada, dentre elas Administrador; Advogado, Jornalista, Professor, Engenheiro, Diretora Escolar dentre outras, todavia, a grande maioria dos respondentes, como já observado, possuem o nível superior, cuja profissão são agrupadas em Analistas, Assistentes, Consultores, dentre outras. Somente 5 respondentes acusaram nível médio, e suas profissões são: Bancário (1), Atendente (1), Auxiliar Administrativo (1) e estagiário (2). Podemos inferir pela amostragem, que o trabalho remoto está mais vinculado aos profissionais com nível superior e em atividades não operacionais.

Sobre a preferência entre trabalhar em casa ou na empresa, a maioria optou pelo trabalho remoto, conforme apresentado (gráficos 2).

Gráfico 2 - % que preferente o trabalho remoto em relação ao presencial

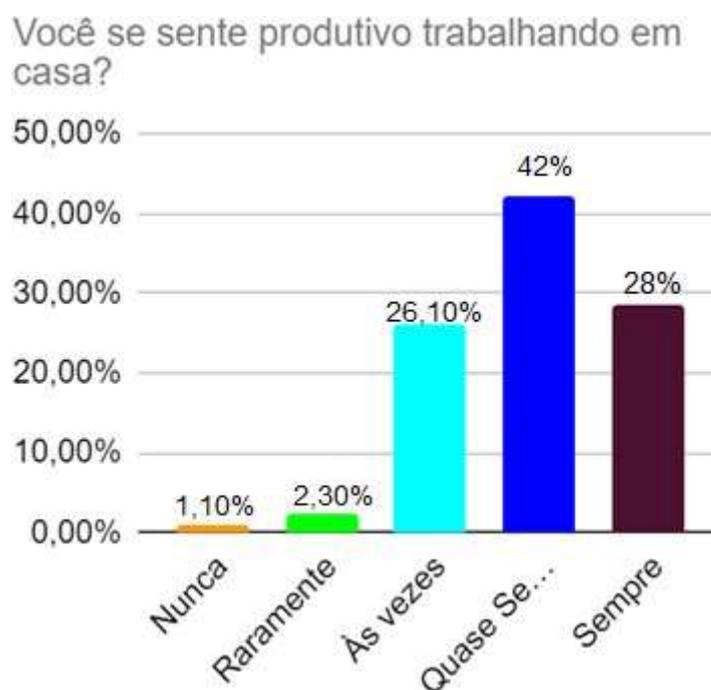


**Fonte: As autoras**

Interessante observar que, do total de respondentes que dão preferência para o trabalho na empresa (33%), 39% estão ligados à área da Educação (professores, auxiliares, secretaria ou direção). Os demais são profissões diversas. Já os que preferem o trabalho remoto (51,10% do total), somente 3 profissionais da área da educação se manifestaram favoráveis a este tipo de trabalho, o que representa 6,3% deste total.

Sobre a produtividade do trabalho remoto em relação ao presencial, os resultados são apresentados no gráfico 3.

Gráfico 3 – Percepção sobre a produtividade do trabalho remoto em relação ao presencial



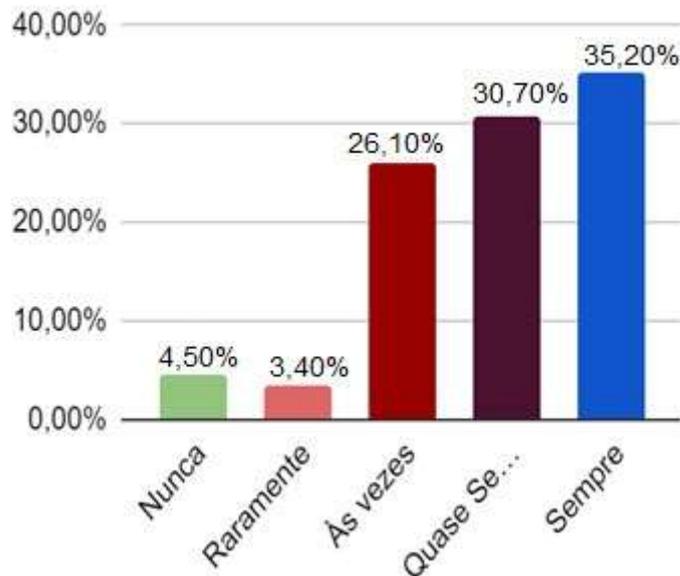
**Fonte: As autoras**

Conforme pode ser observado, a grande maioria (70%) sente que produz mais no modelo remoto do que no presencial. Somente 28,8% responderem entre “nunca” e “às vezes” ou “indiferente”. A análise de quem respondeu na faixa de “nunca” ou “às vezes”, encontramos 31% profissionais da área da educação e os demais, de áreas diversas.

Ao serem questionados sobre a percepção se trabalham mais remotamente em relação ao presencial, os resultados foram (gráfico 4).

Gráfico 4 – Percepção sobre o volume de trabalho remoto em relação ao presencial

Você sente que trabalha mais em casa do que na empresa?



**Fonte: as autoras**

O resultado apresenta 66,6% tem a percepção que quase sempre ou sempre estão trabalhando mais e 33,3% assinalaram entre nunca e às vezes. Uma análise sobre quais profissões consideram que “nunca” ou “às vezes” trabalham mais que no presencial, não apresentou relevância em nenhuma.

Em relação aos sentimentos por estar trabalhando remotamente, a “ansiedade” foi citada por 50% dos respondentes, seguida pelo “estresse” (45,5%); “incerteza” (40%); “solidão” (27,7%); “felicidade” (25,5%). As palavras “conforto”; “cansaço”; “qualidade de vida”; “introspecção”; “afetividade” e “solipsismo” apareceram com 1,1% cada.

Os respondentes também responderam qual o tipo de IE mais se sentiam pertencentes. Para tanto, foi utilizado o conceito proposto por Howard Gardner um importante estudioso americano que criou a “Teoria das Inteligências Múltiplas”

Em relação ao tipo de IE, o respondente pode escolher entre os 8 tipos, conforme proposta de Gardner (1983). O questionário apresentou uma escala likert, composta

de 5 alternativas com uma escala de intensidade variando de 1 a 5, sendo que 5 o nível mais forte, ou a opção de “não possuo”.

Para esta investigação, optou-se em trabalhar com as IE que foram classificadas com o maior nível de intensidade.

O quadro 1 sintetiza, por tipo de IE, a quantidade e o percentual que declarou que sua IE melhorou, piorou ou não se alterou devido ao trabalho remoto.

Quadro 1 – Tipo de IE x Percepção de Melhoria no trabalho remoto

**TOTAL DE RESPONDENTES = 88**

TIPO DE IE	Como o respondente se considera (pode ser mais que uma IE)	MELHOROU		PIOROU		NÃO SE ALTEROU	
		Quantidade	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade
Inteligência Naturalista	9	5	55,56	2	22,22	2	22,22
Inteligência Linguística	31	14	45,16	7	22,58	10	32,26
Inteligência Interpessoal	32	14	43,75	5	15,63	13	40,63
Inteligência Intrapessoal	28	12	42,86	5	17,86	11	39,29
Inteligência Lógica	22	9	40,91	5	22,73	8	36,36
Inteligência Espacial	11	5	45,45	3	27,27	3	27,27
Inteligência cinestésica	13	8	61,54	3	23,08	2	15,38
Inteligência musical	10	6	60,00	1	10,00	3	30,00
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>73</b>	<b>46,79</b>	<b>31</b>	<b>19,87</b>	<b>52</b>	<b>33,33</b>

**Fonte: elaborado pelas autoras**

Conforme o quadro, apesar de 88 respondentes, 66 declaram possuir mais de uma IE com nível de intensidade máxima (5), totalizando 156. O resultado demonstra que 64,8% dizem que seu tipo de IE não teve melhoras ou até mesmo piorou. Já, 35,2% apontam melhoria. Interessante ressaltar que as IE que foram consideradas como sendo as que mais melhoraram foram Inteligência Musical (60%), cinestésica (61,64%) seguida da Naturalista (55,56%), todavia, em números absolutos são as que apresentaram menor incidência. Por outro lado, ao considerarmos os indicadores de Piorou ou Não se Alterou, percebemos que os percentuais estão justamente nas IEs

que possuem as maiores incidências, sendo que tipos Intrapessoal (57,15%); Intrapessoal (56,2%) e Linguística (54,84%), foram os mais citados em não terem percebido melhoras ou até mesmo piorou.

## **Conclusão**

Os resultados revelam que, apesar da maioria preferir o trabalho remoto (52,2%) e se sentirem mais produtivos (71%), provavelmente por afirmarem que trabalham mais (66,6%), a presença dos sentimentos causadores de possíveis doenças como “ansiedade” (50%) “estresse” (45,5%); “incerteza” (40%) e “solidão (27,7%) foram os mais citados. São sentimentos que esta nova condição de trabalho pode estar gerando nos trabalhadores e que, a partir desta ciência, é possível que as organizações realizem que possam mitigá-los, haja vista que, se transformados em doença, a produtividade ganha poderá ser perdida.

Em relação a presença da IE, a maioria, em números absolutos, se considera com Inteligência Interpessoal (32), Inteligência Linguística (31) e intrapessoal (28). Apesar de, em média 44% deste público afirmarem ter melhorado sua IE, um percentual ainda alto de 56% apontam que não se alterou ou até mesmo piorou.

Neste contexto, podemos concluir que, apesar da maioria dar preferência pelo trabalho remoto por estar mais próximo da família e ter mais liberdade, a relação com a IE predominantemente citada precisa de ações para que possa mitigar os sentimentos negativos, que foram majoritariamente citados em relação aos sentimentos positivos. A produtividade que afirmaram ser maior em relação às atividades presenciais, provavelmente pode ser por trabalharem mais remotamente, conforme desvendado no questionário. Este volume de trabalho pode ser prejudicial pelo excesso de atividades e sentimentos negativos. É um ponto a ser avaliado pelos atores envolvidos (empresas e funcionários, principalmente)

Esta pesquisa buscou contribuir para a academia ao procurar fazer a relação entre duas variáveis ainda não investigadas (IE e Trabalho Remoto). Os resultados poderão contribuir para a sociedade para desenvolvimento de ações que possam melhorar a qualidade de vida para o trabalhador remoto. Para as autoras, contribuiu no

aprofundamento de um tema emergente, no qual muitas empresas já afirmaram manter este tipo de trabalho de forma perene.

A investigação teve suas limitações, ao considerar que o público respondente ser, em sua grande maioria, do nível superior e alocados em profissões que exigem esta qualificação. Neste contexto, sugere-se para pesquisas futuras uma amostragem mais heterogênea, a fim de os resultados possam ser generalizados.

## Referências

Agência Brasil, **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em [agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia](http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia). Acesso em 16 setembro de 2020

Amadeu Sabino, Roque Souza. **A TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O ENSINO DE LÍNGUA ITALIANA NO CONTEXTO DE UMA ESCOLA PÚBLICA.** UNESP PDF.

Creswell, J.W., **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativa, quantitativo e misto.** São Paulo: Arned, 2010.

Fundação Joaquim Nabuco, **Reconhecimento de emoções e empatia no trabalho remoto foram assuntos no 9º INovaFundj.** Disponível em: <https://www.fundaj.gov.br/index.php/area-de-imprensa/12010-reconhecimento-de-emocoes-e-empatia-no-trabalho-remoto-foram-assuntos-do-9-inovafundaj>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

Gunther, Hartmut. **Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta é a questão?.** Brasília, Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2006 Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a10v22n2>

HAIR, Jr., F.H.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L., BLACK, W.C. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Bookman, 2005.

KELINGER, F.N. Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual. São Paulo: EPU, 2009.

Limongi-França, A.C. **Comportamento Organizacional Conceitos e práticas**. São Paulo, Saraiva, 2006.

Luna Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos**. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, jul. 2014. Disponível em: <[http://revistapensar.com.br/administracao/pasta\\_upload/artigos/a91.pdf](http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf)> Acesso em 08 de junho de 2020.

Moreira, Lucia Vera. **A importância da inteligência emocional nas organizações**, 2017. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/16963>> Acesso em 08 de junho de 2020.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). **What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators** (pp. 3-31). New York: Basic Books.

RABELO, A. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação?** Revista de Administração FACES Journal, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/7/7>> Acesso em 11 de setembro de 2020

Schwarz, N. (1990). **Feelings as information: Informational and motivational functions of affective states.** In E. T. Higgins & E. M. Sorrentino (Eds.), **Handbook of motivation and cognition** (Vol. 2, pp. 527-561). New York: Guilford.

WEISINGER, H: **Inteligência emocional no trabalho**: Rio de Janeiro: Objetiva, 1997.

Woyciekoski; Claudio Simon Hutz. **Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias**, 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722009000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722009000100002)> Acesso em 08 de junho de 2020.

Zocateli Gueber, Aparecida Polleto, Sipoly Vieira. **Inteligência emocional no trabalho**. Rio de Janeiro, Objetiva, 1997. PDF