



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - UACC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ANNA JULLIA NUNES LUSTOSA

**UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NOS
AMBIENTES ORGANIZACIONAIS DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DO
COVID-19.**

**SOUSA-PB
2024**

ANNA JULLIA NUNES LUSTOSA

**UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NOS
AMBIENTES ORGANIZACIONAIS DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DO
COVID-19.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da UFCG, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor (a): Alexandre Wallace Ramos

SOUSA-PB
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

L972u

Lustosa, Anna Júlia Nunes.

Uma revisão bibliográfica sobre a inteligência emocional nos ambientes organizacionais durante o período da pandemia do Covid-19. / Anna Júlia Nunes Lustosa. Sousa, 2024.

38 fls. : il. Col.

Artigo (Bacharelado em Administração) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Wallace Ramos Pereira.

1. Inteligência emocional. 2. Ambiente organizacional. 3. Covid-19. 4. Capacitação do administrador. 5. Adversidades. I. Título.

Biblioteca Setorial CCJS - UFCG

CDU 612.821.3:616-036.21(043.1)

Elaborada por MARLY FELIX DA SILVA – Bibliotecária-Documentalista CRB 15/855.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero expressar a minha mais profunda gratidão a Deus, por ter me concedido a oportunidade de realizar o sonho de ingressar na universidade. Sua presença e fortalecimento foram essenciais para que eu cumprisse esse propósito, e por isso, sou imensamente grata por sua bênção. Me concedeu saúde, alegria, força, sabedoria e discernimento ao longo desta jornada.

Expresso também minha sincera gratidão à instituição pela acolhida calorosa e pela oportunidade de vivenciar esta enriquecedora experiência, que culmina na conclusão com este trabalho.

Não posso deixar de agradecer à minha mãe, Fernanda, e ao meu pai, Luciano, por seu apoio incondicional e por estarem sempre ao meu lado em minhas escolhas e decisões, sendo essenciais para que eu tenha alcançado este momento. Agradeço igualmente a toda a minha família e amigos, cujo apoio, carinho e

incentivo foram fundamentais para a conclusão desta importante etapa da minha vida.

Quero expressar minha gratidão aos meus irmãos, Arthur e Kauã, que são fonte constante de alegria e motivação diária em direção aos meus objetivos.

Aos meus avós, Lena, Chico, Vó Albanete e Vô Doca, manifesto minha profunda gratidão por nunca desistirem de mim e por serem uma grande inspiração em momentos difíceis.

À meu professor e orientador ,agradeço por sua orientação inestimável. Sua sabedoria e humanidade foram fundamentais para mostrar o melhor caminho a trilhar. Sua história é uma fonte contínua de inspiração para mim.

Aos colegas de estágio que estiveram ao meu lado, o meu sincero agradecimento pela ajuda constante.

Por fim, quero expressar minha gratidão a todos que trilharam comigo este caminho e que me fortaleceram nos momentos difíceis. Sua presença foi fundamental para a construção da pessoa que me tornei.

Com gratidão,
Anna Jullia.

O sucesso é a soma de pequenos esforços repetidos dia após dia. Robert Collier

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

QUADRO	1:	Competências	Pessoais	da	
IE.....					12
QUADRO	2:	Competências	Sociais	da	
IE.....					13
QUADRO	3:	Dados gerais sobre empresas comerciais no ano de 2019.....			16
QUADRO	4:	Dados gerais sobre empresas comerciais no ano de 2020.....			17
QUADRO	5:	Mudança na saúde emocional e mental 2020 e 2021.....			19
QUADRO	6:	Divisão de artigos encontrados.....			22
QUADRO	7:	O que demorou mais para ser aprovado foi:.....			25
QUADRO	8:	O que demorou mais para ser publicado foi:.....			25
QUADRO	9:	Aquele mais rápido para ser publicado foi:.....			25
QUADRO	10:	Aquele mais rápido para ser aprovado foi:.....			26
QUADRO	11:	Divisão De Tempo, Quantidade E Ano Para Aprovação.....			26
QUADRO	12:	Divisão De Tempo, Quantidade E Ano Para Publicação.....			26
QUADRO	13:	Divisão De Tempo, Quantidade E Ano Para Aprovação E Publicação Dos Artigos Com Qualis A4.....			27
QUADRO	14:	Modelo de pesquisa quantitativa descritiva.....			29
GRÁFICO	1:	Publicações Científicas Sobre Inteligência Emocional E Covid-19 Durante Os Anos De 2020 A 2023 (adaptação própria).....			27
GRÁFICO	2:	Distribuição de artigos para cada ano.....			28
GRÁFICO	3:	Gráfico para mostrar a divisão dos métodos utilizados nas pesquisas (adaptação própria).....			28

LISTA DE ABREVIATURAS

IE	Inteligência Emocional
SCIELO	Biblioteca Eletrônica Científica e Online

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O CONCEITO DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.	12
2 OS BENEFÍCIOS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.	14
3 O IMPACTO GERADO PELO PERÍODO PANDÊMICO NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS.	16
4 A IE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E A NECESSIDADE DE OS ADMINISTRADORES ESTAREM PREPARADOS PARA LIDAR COM AS ADVERSIDADES.	
5 METODOLOGIA	
6 RESULTADOS OBTIDOS	19
6.1 GRÁFICOS QUANTITATIVOS DE PESQUISAS CIENTÍFICAS SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO PERÍODO DA PÂNDEMIA DURANTE OS ANOS DE 2020, 2021, 2022, 2023.	21
6.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS A PARTIR DOS ARTIGOS FILTRADOS COM <i>QUALIS</i> A4.	30
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

RESUMO

A pesquisa explana a importância da Inteligência Emocional nos ambientes organizacionais, bem como tenta evidenciar os impactos da pandemia do COVID-19 nestes ambientes e a importância da capacitação de qualidade dos administradores. Partindo destas premissas, foi necessário apresentar o conceito de Inteligência Emocional, seus benefícios, contribuições e a necessidade de os gestores de pessoas estarem preparados para lidar com as adversidades. O método de procedimento é o da revisão bibliográfica juntamente com o método dedutivo. Esse estudo adota uma abordagem qualitativa e apresenta aspectos descritivos, focando na inteligência emocional dos gestores das organizações empresariais e nos desafios enfrentados durante a pandemia. A coleta de dados para esta investigação foi através de produções acadêmicas disponíveis no repositório acadêmico *SCIELO*. No que tange a coleta de dados, foi feito o levantamento de artigos que continham as seguintes palavras-chave: "inteligência emocional" e "COVID-19".

Palavras-chave: Inteligência Emocional; Ambiente Organizacional; COVID-19.

ABSTRACT

The research explains the importance of Emotional Intelligence in organizational environments, as well as tries to highlight the impacts of the COVID-19 pandemic in these environments and the importance of quality training for administrators. Based on these premises, it was necessary to present the concept of Emotional Intelligence, its benefits, contributions, and the need for people managers to be prepared to deal with adversity. The method of procedure is that of literature review together with the deductive method. This study adopts a qualitative approach and presents descriptive aspects, focusing on the emotional intelligence of managers of business organizations and the challenges faced during the pandemic. Data were collected for this investigation through academic productions available in the SCIELO academic repository. Regarding data collection, a survey was made of articles that contained the following keywords: "emotional intelligence" and "COVID-19".

Keywords: Emotional Intelligence; Organizational Environment; COVID-19.

INTRODUÇÃO

A pandemia do COVID-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2 ou Novo Coronavírus, vem produzindo repercussões não apenas nas faces biomédicas ou epidemiológicas, mas também repercussões e impactos sociais, econômicos, políticos, culturais, históricos, e, por isso, é necessário observar os aspectos, conceitos e particularidades da habilidade de possuir “Inteligência Emocional” no que concerne ao desenvolvimento do comportamento humano e sua influência nos ambientes organizacionais nos últimos tempos.

Por isso, a presente pesquisa tem como finalidade entender a relevância e os benefícios da IE no ambiente organizacional laborativo, com o objetivo de entender e analisar o impacto da COVID-19 no que tange às relações interpessoais nesses lugares, durante e após a pandemia. E, por fim, averiguar quais as contribuições da inteligência emocional diante dos desafios do durante período pandêmico.

Isso tudo, para examinar se as pessoas que não possuíam essa habilidade emocional foram as mais afetadas no ambiente de trabalho, se os ambientes organizações ficaram mais propensos a estresses pós-traumáticos quando ausente a IE, e, finalmente, aferir as vantagens dos gerentes e administradores organizacionais disporem desta aptidão para conseguir administrar o ambiente de trabalho e seus colaboradores.

1 O CONCEITO DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.

Weisinger (1997, p.14) conceitua essa expressão afirmando que é a mera utilização das emoções de maneira inteligente. Usar intencionalmente as emoções para que elas operem a nosso favor, como um recurso para alinhar sua conduta e seu raciocínio, com o fito de aprimorar resultados.

De acordo com Chiavenato (2003), o bom desempenho organizacional depende da participação dos sujeitos daquela organização. Veloso (2019), pontua que para alcançar o objetivo de exercer uma gestão eficiente é necessário

compreender como o indivíduo se estrutura e conseqüentemente como ele age, e isso está ligado a inteligência emocional do administrador.

Palma e Medeiros (2011) concluíram que o uso da inteligência emocional é essencial para o desempenho eficiente dos secretários executivos no âmbito

empresarial e familiar, e que tais profissionais preferem organizações que estimulam o desenvolvimento dessa capacidade cognitiva. E de acordo com Silva *et al.* (2019), os estudos sobre IE revelaram que seu domínio possibilita aos futuros secretários executivos reconhecerem e lidarem com seus próprios sentimentos, gerenciarem suas emoções e a dos outros e construir uma rede de relacionamentos.

Ademais, no processo de desenvolvimento do conceito de IE, diversos modelos surgiram e a obra Goleman (2002), ganhou destaque no assunto. A seguir, as tabelas estruturadas sobre o que ele quis dizer:

QUADRO 1: Competências Pessoais da IE.

Competências dos líderes		Descrição
Autoconsciência	Autoconsciência emocional	Líder de elevada autoconsciência emocional mantêm-se em sintonia com seus sinais internos, reconhecendo como seus sentimentos os afetam e ao seu desempenho profissional.
	Auto avaliação precisa	Líder que reconhece suas limitações e seus pontos fortes, percebe com facilidade sob quais aspectos precisa se aprimorar e é receptivo a críticas e feedbacks.
	Autoconfiança	O conhecimento exato de suas capacidades permite que o líder aja dentro dos seus limites e aceite de bom grado uma missão difícil.
Autogestão	Autocontrole	Líder dotado de bom autocontrole emocional encontra maneiras de administrar seus impulsos e emoções mais perturbadores, até canalizá-los de forma mais proveitosa.
	Transparência	Líder transparente que põem em prática seus valores e assume abertamente seus erros ou falhas.
	Adaptabilidade	Líder capaz de lidar com várias demandas simultâneas sem perder o foco ou energia.
	Superação	Líder pragmático, estabelece metas mensuráveis e desafiadoras. Consegue calcular riscos de modo que seus objetivos sejam de grande valia.
	Iniciativa	Líder dotado de um senso de efetividade. Aproveita as oportunidades ou às cria, não hesitando em ultrapassar limites.
	Otimismo	Líder que suporta as adversidades de cabeça erguida, enxergando nos reveses oportunidades e não ameaças.

Fonte: Adaptado de Goleman *et al.* (2002).

QUADRO 2: Competências Sociais da IE.

	Competências dos líderes	Descrição
Consciência Social	Empatia	São líderes que conseguem entrar em sintonia com uma ampla variedade de sinais emocionais, o que lhe permite perceber emoções sentidas, mas não ditas, por uma pessoa ou grupo.
	Consciência organizacional	Líder dotado de uma aguda consciência social tende a compreender as forças políticas em atividades na organização.
	Serviço	Líder que monitora cuidadosamente a satisfação dos clientes, certificando-se de que estejam obtendo tudo de que precisam.
Administração de Relacionamentos	Inspiração	Líder que cria ressonância e instiga as pessoas com uma visão empolgante ou uma missão compartilhada.
	Influência	Líder persuasivo que busca encontrar o apelo correto para determinado ouvinte até saber como conquistar adesão de pessoas fundamentais.
	Desenvolvimento dos demais	Líder que sabe como dar um feedback oportuno e construtivo, sendo mentores ou coaches naturais.
	Gerenciamento de conflitos	Líder com competência de ler sentimentos e ponto de vista de todos os lados e em seguida redirecionam a energia para um ideal comum.
	Catalisação de mudança	Líder que reconhece a necessidade de transformação e encontra maneiras práticas de superar os obstáculos à mudança.
	Trabalho em equipe e colaboração	Líder que inspira os demais em um compromisso ativo e entusiástico com o esforço coletivo.

Fonte: Adaptado de Goleman *et al.* (2002).

Nobre (2013, p. 18-19), pontua que o equilíbrio é fundamental para alicerçar todas as demandas que um secretário executivo possui no seu dia a dia e que lhe será extremamente útil para gerir suas atividades, sua carreira e sua vida. Em consonância com este autor, o equilíbrio é importante não só para esse cargo, mas para qualquer outro.

Marques e Mundim (2021), expõem vantagens e desvantagens da IE dentro das organizações. Os benefícios são: melhora o clima organizacional, diminuição do estresse, melhoria da produtividade, melhoria da tomada de decisões, gerar líderes mais aptos. Os malefícios de não possuir essa capacidade estão divididos em: dificuldade na comunicação, metas inatingíveis, excesso de culpabilidade, tomada de decisões precipitadas, insegurança e falta de empatia.

No dicionário Michaelis (2017), inteligência emocional de acordo com a psicologia é a capacidade de resolver situações inusitadas com rapidez e êxito, e a capacidade de adaptar-se a elas por meio do conhecimento adquirido. E mais, é a habilidade de aproveitar a eficácia de uma situação e utilizá-la na prática de outra atividade. Para Melo *et al.* (2019, p.90 *apud* CURY, 2015), a inteligência emocional é vista como um processo constante de construção de pensamentos de maneira multifocal, multidinâmica e multifatorial.

Portanto, conclui-se que inteligência é a capacidade de resolver problemas, ser criativo e se adaptar a diversas situações. Diante das competências e qualidades elencadas acima, é de extrema importância estudar sobre os benefícios da IE no ambiente organizacional.

2 OS BENEFÍCIOS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.

Goleman (2001) definiu a inteligência emocional como a habilidade de reconhecer os próprios sentimentos e os de terceiros, além de aprender a motivar a si mesmo e conseguir gerenciar as próprias emoções, tanto em relação a si quanto nos relacionamentos interpessoais, em especial no contexto do ambiente de trabalho.

Muitos são os impactos da pandemia do COVID-19 e eles não podem ser mensurados. Em um período em que as atividades laborais foram marcadas pelo isolamento social, o papel da gestão nas organizações se torna essencial para que se mantenha a motivação dos que nela trabalham. Scoblic (2020) ressalta a importância das ações que as empresas devem realizar, de modo a atenuar os impactos da pandemia em seus colaboradores. Atividades que fomentem o desenvolvimento de habilidades, inteligência emocional e gerenciamento de estresse. Com o objetivo de desenvolver o sentimento de bem-estar nos colaboradores da companhia.

Sintomas de ansiedade e depressão afetam 47,3% dos trabalhadores de serviços essenciais durante a pandemia de Covid-19, no Brasil e na Espanha. Mais da metade deles — e 27,4% do total de entrevistados — sofrem com ansiedade e depressão ao mesmo tempo. Esses dados estão de acordo com uma pesquisa coordenada pela Fiocruz (2020) no início da pandemia na Espanha (entre 15 de abril e 15 de maio) e no Brasil (entre 20 de abril e 20 de maio), contabilizando 22.876 questionários preenchidos.

Nesse contexto, o tema inteligência emocional passou a ser ainda mais relevante, uma vez que a pandemia está intrinsecamente ligada a diversos fatores que contribuem para a identificação da necessidade de desenvolver inteligência emocional nas organizações.

Esta habilidade é um construto que tem sido alvo de críticas. Goleman (1995), expõe que a inteligência emocional desempenha um papel fundamental na determinação do potencial de um indivíduo para adquirir um profundo conhecimento e controle emocional, juntamente com o hábito de analisar criticamente os próprios pensamentos e a capacidade de tomar decisões, especialmente em momentos de grande tensão. E acrescenta, que envolve a capacidade de interagir eficazmente com os outros, através de clareza na comunicação, pretendendo a resolução de conflitos, negociação e cooperação.

Para Mayer *et al.* (2016), a IE é compreendida como a capacidade cognitiva do indivíduo para perceber, acessar e gerar emoções de forma a auxiliar os processos cognitivos (pensamentos), a competência de compreender e conhecer as emoções e de regulá-las para desenvolver o crescimento emocional e intelectual.

A IE tem sido apontada como uma aptidão crucial para a capacitação de profissionais, especialmente aqueles que ocupam cargos de liderança. Exemplo disso, é a pesquisa levantada pelo Fórum Econômico Mundial (2020), na qual a destacou como uma das quinze habilidades mais relevantes para os profissionais das diversas áreas comerciais.

De acordo com Goleman (1995), o quociente intelectual faz com que um indivíduo chegue aos quadros mais altos de uma empresa, e o quociente emocional o levará a exercer com qualidade o cargo de liderança. E ainda aponta as Vantagens da IE dentro das organizações, que são: gerência da emoção da equipe, consciência emocional, comunicação rápida e eficiente, encorajamento de decisões e conseguir suportá-las em caso de riscos.

Pessoa (2023), aponta que a empatia, o autoconhecimento e a autorregulação são os pilares da gestão eficaz de equipes. Ele comenta:

A empatia permite que os líderes compreendam as necessidades e preocupações de seus colaboradores, criando um ambiente de trabalho onde todos se sentem valorizados e compreendidos. O autoconhecimento leva os líderes a reconhecerem suas próprias emoções e reações, o que é fundamental para tomar decisões ponderadas e evitar ações impulsivas. A autorregulação, por sua vez, permite que os líderes ajam com calma e controle, mesmo sob pressão. Líderes que demonstram essas qualidades inspiram confiança em suas equipes e são mais propensos a enfrentar desafios com resiliência. O resultado é uma gestão de equipes mais eficiente e uma cultura de trabalho positiva, na qual os colaboradores se sentem apoiados e motivados a atingir seu potencial máximo.

Por isso, é imprescindível contextualizar a IE e o período pandêmico relacionando-os ao ambiente organizacional e entender qual o impacto na vida dos indivíduos.

3 O IMPACTO GERADO PELO PERÍODO PANDÊMICO NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS.

Uma situação atípica, como a pandemia, surpreendeu tanto as empresas quanto os funcionários e gerou pontos negativos e positivos. De acordo com a Pesquisa Anual de Comércio, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), em 2020 houve o recorde em fechamento de empresas comerciais, e os setores que mais sofreram foi no segmento veicular, peças, motocicletas e varejo, havendo a redução de 106.098 empresas comerciais entre os anos de 2019 e 2020.

QUADRO 3: Dados gerais sobre empresas comerciais no ano de 2019.

	Divisão de comércio:	Comércio de veículos, peças e motocicletas	Comércio por atacado	Comércio varejista
	Unidade			
Receita operacional líquida	Mil Reais	390.854.786	1791.114.254	1795.778.313
Valor adicionado bruto a preços básicos	Mil Reais	60.305.629	237.523.291	366.731.807
Gastos com salários, retiradas e outras remunerações em empresas comerciais	Mil Reais	24.133.465	63.361.005	160.117.608
Pessoal ocupado em 31/12 em empresas comerciais	Pessoas	906.115	1.697.778	7.581.023
Número de unidades locais com receita de revenda	Unidades	149.401	226.124	1.226.047
Número de empresas comerciais	Unidades	139.647	203.571	1.102.125

Fonte: IBGE, PAC - Pesquisa Anual de Comércio. ¹

QUADRO 4: Dados gerais sobre empresas comerciais no ano de 2020.

¹ Site da pesquisa para conferir as tabelas 2 e 3:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9075-pesquisa-anual-de-comercio.html?edicao=34674&t=destaques>.

	Divisão de comércio:	Comércio de veículos, peças e motocicletas	Comércio por atacado	Comércio varejista
	Unidade			
Receita operacional líquida	Mil Reais	376.886.153	2.061.556.017	1.899.298.233
Valor adicionado bruto a preços básicos	Mil Reais	59.281.005	288.161.872	386.218.838
Gastos com salários, retiradas e outras remunerações em empresas comerciais	Mil Reais	22.765.288	64.878.049	153.809.102
Pessoal ocupado em 31/12 em empresas comerciais	Pessoas	827.041	1.722.191	7.216.423
Número de unidades locais com receita de revenda	Unidades	136.459	232.523	1.117.855
Número de empresas comerciais	Unidades	125.937	206.877	1.006.431

Fonte: IBGE, PAC - Pesquisa Anual de Comércio.

A pandemia da Covid-19 impactou a gestão financeira de inúmeras empresas do Brasil, pois, durante esse tempo contraíram um maior número de despesas do que de receitas, numerosas demissões de profissionais, cerca de 419.261 demissões, se compararmos o pessoal ocupado em 31/12/2019 e 31/12/2020 nas empresas comerciais dos segmentos das tabelas acima mencionadas (IBGE, 2020) e redução no faturamento por causa da paralisação na movimentação dos negócios em quase todo o país.

Por causa do alto risco de contaminação, medidas foram tomadas com o intuito de diminuir a propagação do coronavírus, promovendo o uso de máscaras e o distanciamento social. Este último, afetou com mais intensidade a rotina e o psicológico de muitos indivíduos, por causa do fechamento repentino e por tempo indeterminado de alguns setores:

O isolamento social sob orientação por órgãos públicos de saúde possibilita que os indivíduos permaneçam em seus domicílios, evadindo-se apenas em casos realmente necessários. Essa medida repercutiu, logo, no fechamento do comércio, indústria, além de interromper atividades de lazer, teatros, shows etc. (Marques; Fraguas, 2020).

Nesse contexto, a gestão de pessoas foi considerada um meio ou caminho para solucionar o caos gerado nas empresas (Felipe *et al.*, 2021; Lee, 2021; Makar *et al.*, 2021; Rocha *et al.*, 2021), desempenhando um papel extremamente fundamental na complexa transição das atividades presenciais para as remotas (Gonçalves *et al.*, 2021; Makar *et al.*, 2021).

O foco no aprimoramento de habilidades e competências profissionais, adaptação de métricas de desempenho, melhoria da dinâmica de comunicação e

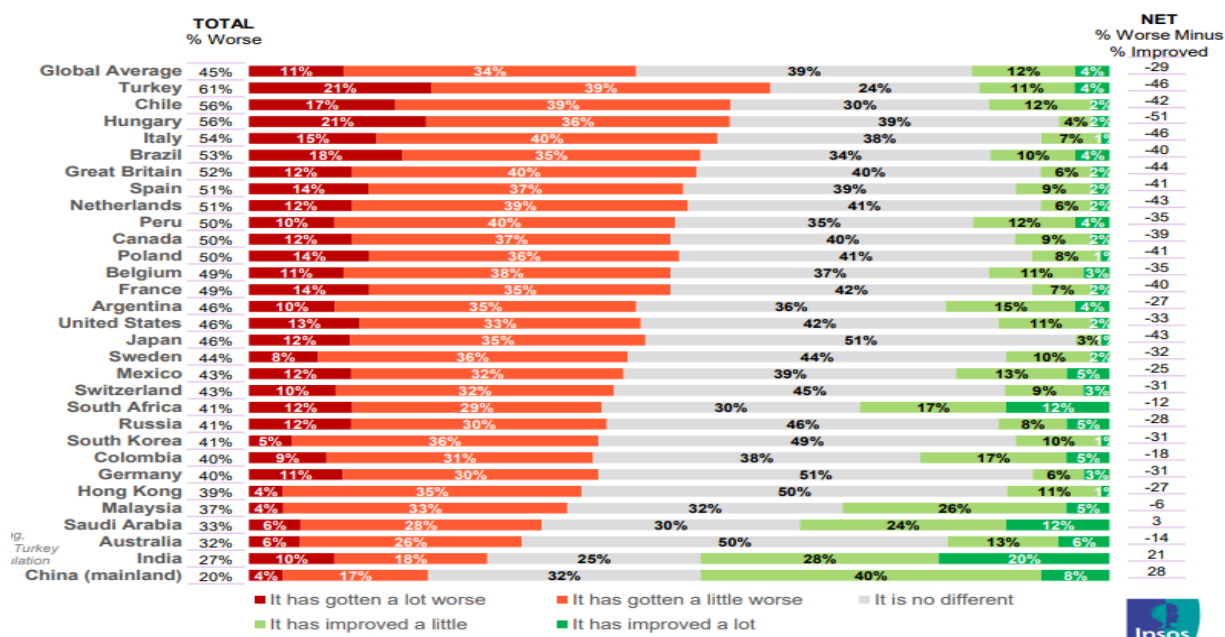
colaboração, garantia de configurações de trabalho ergonômicas e utilização adequada de equipamentos (Chen, 2021; Kutieshat & Farmanesh, 2022) foram essenciais para as organizações conseguirem se manter “vivas” diante desse período adverso. A mudança para o trabalho remoto exigiu uma reavaliação dos processos e práticas de gestão de pessoas para estabelecer um fluxo de trabalho simplificado (Caligiuri *et al.*, 2020; Felipe *et al.*, 2021), moldando o cenário do teletrabalho.

A inteligência emocional desses gestores foi essencial para que o trabalho fluísse em meio à crise. De acordo com Liberato (2019), um gestor precisa estar concentrado no trabalho e ao mesmo tempo conseguir manter a equipe motivada e engajada, sustentando a produtividade e o otimismo mesmo em tempos de adversidades. Saber lidar com diversos tipos de situações desfavoráveis, conseguir trabalhar sob pressão e transparecer confiança para o time de funcionários, são exemplos de características de pessoas que têm inteligência emocional.

Além da crise financeira, é de extrema importância falar sobre a saúde mental das pessoas, como um dos impactos gerados pela pandemia. O falecimento de milhares de pessoas e os níveis de estresse e ansiedade elevados devido ao isolamento social deixaram marcas na saúde mental da população do Brasil e do mundo. De acordo com a pesquisa do instituto IPSOS (2021), encomendada pelo Fórum Econômico Mundial, 53% dos brasileiros declararam que seu bem-estar mental piorou um pouco ou muito. Essa porcentagem só é maior em quatro países: Itália (54%), Hungria (56%), Chile (56%) e Turquia (61%).

Essa pesquisa quis saber sobre a mudança na saúde emocional e mental entre os anos de 2021 e 2020. Ao questionar diversas pessoas sobre como estava seu emocional, em média, nos 30 países pesquisados, 45% dos adultos dizem que a saúde emocional e mental ficou pior desde o início da pandemia (2020), a proporção de adultos que dizem ter melhorado a saúde mental foi 16%. Em 11 países, pelo menos metade relata declínio em sua saúde emocional e mental com Turquia, Chile e Hungria mostrando as maiores proporções. Apenas na China continental, Índia e Arábia Saudita Arábia, há mais pessoas que relatam uma melhora em sua saúde emocional e mental.

QUADRO 5: mudança na saúde emocional e mental 2020 e 2021.



Base: 21.011 adultos online com idades entre 16 e 74 anos em 30 mercados. A "Média Global dos Países" reflete o resultado médio de todos os países e mercados onde a pesquisa foi realizada. Não foi ajustado para a dimensão da população de cada país ou mercado e não é intendente a dar um resultado completo.²

A importância de relacionar saúde mental, pandemia e ambientes organizacionais, serve para entender que neste período caótico os ambientes de trabalho, por causa da pandemia, foram afetados de maneira sobrenatural e consequentemente, o teletrabalho exigiu o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas adequadas para a era pós-coronavírus.

4 A IE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E A NECESSIDADE DE OS ADMINISTRADORES ESTAREM PREPARADOS PARA LIDAR COM AS ADVERSIDADES.

De acordo com Simon (1997), os campos da cognição e inteligência organizacional se distinguem pelo fato de que enquanto a cognição organizacional está associada a processos cognitivos e representações na organização, a inteligência organizacional está relacionada ao grau ou intensidade com que a

² Tradução de palavras: *Worse*: Cansado; *% Worse Minus*: % menos pior; *% Improved*: % Melhorado; *It has gotten a lot worse*: Piorou muito; *It has gotten a little worse*: Piorou um pouco; *It is no different*: Não está diferente; *It has improved a little*: Melhorou um pouco; *It has improved a lot*: Melhorou muito; Site para conferir a pesquisa: <https://www.ipsos.com/pt-br/one-year-covid-19-mais-da-metade-dos-brasileiros-afirma-que-saude-mental-piorou-desde-o-inicio-da>.

organização se satisfaz. Por isso, desenvolver a inteligência emocional é um investimento que aprimora a carreira profissional e pessoal do indivíduo. Este atributo também pode estar associado a graus de inteligência nos setores da organização, influenciando diretamente nos resultados e objetivos propostos pela administração da empresa.

De acordo com Pessoa (2023), a inteligência emocional desempenha um papel vital na promoção do bem-estar no trabalho, especialmente quando se trata de reduzir o estresse e o esgotamento. Colaboradores que possuem essa habilidade são mais adeptos a reconhecer e gerenciar o estresse de maneira saudável. Segundo ele:

Eles têm a capacidade de identificar os fatores desencadeantes do estresse, tanto em si mesmos quanto nos membros de suas equipes, e implementar estratégias eficazes para lidar com essas pressões. Isso não apenas beneficia sua própria saúde mental, mas também cria um ambiente mais tranquilo e produtivo para todos. Ao se concentrar em manter o equilíbrio emocional, líderes e equipes podem evitar o esgotamento e promover uma cultura de bem-estar no trabalho.

E ainda a respeito da habilidade de gerir e possuir inteligência emocional, Ferreira (2016, p. 3) aponta que o profissional da atualidade necessita da habilidade de atuação na resolução de conflitos nos mais diversos ramos, mesmo que envolvam múltiplos interesses e até aqueles de natureza comportamental. E ainda afirma que:

As pessoas são a causa de tudo que acontece e por definição não gerenciamos apenas o trabalho em si, gerenciamos pessoas. Seres humanos dotados de emoções contaminadas, sentimentos que devem ser considerados como componentes essenciais ao ambiente de trabalho, tendo a mesma validade de aceitação que ideias e conhecimentos técnicos para um melhor aproveitamento dos recursos humanos, que com suas atitudes, crenças e estados emocionais provocam reações em cadeia influenciadoras de sucesso ou fracasso do empreendimento (FERREIRA, 2016, p. 3).

Nobre (2013, p. 18-19) destaca que “novos conhecimentos, habilidades e atitudes, requisitadas no ambiente corporativo, atualmente são importantes para um profissional no desempenho de suas funções”. E que esse equilíbrio é fundamental para alicerçar todas as demandas que um secretário executivo, por exemplo, possui no seu dia a dia e que lhe será extremamente útil para gerir suas atividades, sua carreira e sua vida.

Diante do exposto, é notório como a habilidade de gerir está relacionada à capacidade de ser inteligente emocionalmente. Um grande administrador de organizações e pessoas necessita ter inúmeras aptidões, que não sejam apenas cursos profissionalizantes naquela área específica, mas, também, na gerência de pessoas no que tange à área comportamental, psicológica e emocional.

5 METODOLOGIA .

O método procedimental será feito através da análise da produção científica nacional sobre a Inteligência Emocional durante o período da pandemia da COVID-19, entre os anos de 2020 até 2023, por meio da técnica bibliométrica-bibliográfica, ou seja, realizando uma revisão bibliográfica da literatura sobre o tema, a fim de obter um material teórico robusto para análise de dados, em consonância com o método dedutivo, pois somente a partir desta revisão será possível chegar a uma conclusão sobre o problema da pesquisa.

Isso porque a revisão de literatura tem a capacidade de sintetizar as informações científicas e dar um panorama do conhecimento sobre o assunto em epígrafe. Esse tipo de pesquisa permite o balanço da produção científica de uma determinada área.

A coleta de dados para esta investigação será realizada através de produções acadêmicas disponíveis no repositório digital amplamente (re)conhecido pela comunidade acadêmica, a saber: o site SCIELO (Biblioteca Eletrônica Científica e Online), pois é uma plataforma que oferece acesso a uma variedade de conteúdos científicos de forma gratuita.

No que tange a coleta de dados, será feito o levantamento de artigos que contenham as seguintes palavras-chave: "inteligência emocional" e "COVID-19", para manter o estrito foco no processo de busca dos principais aspectos relacionados ao conceito de Inteligência Emocional nos ambientes organizacionais e relacionar a pandemia do novo coronavírus. O recorte temporal da pesquisa será feito através das publicações que estejam entre 2020, 2021, 2022 e 2023, focando em materiais digitais disponíveis no site mencionado acima. Isso porque o objetivo desta pesquisa é analisar as publicações mais recentes sobre o tema em epígrafe. Não serão utilizados como base teórica estudos sem acesso completo ou que não fizerem referência direta ao tema proposto nesta pesquisa, além de artigos repetidos ou materiais que não se encontram em formato de artigo científico, por exemplo: resumos expandidos ou resenhas.

Este estudo adota uma abordagem qualitativa e apresenta aspectos descritivos, focando na inteligência emocional das organizações empresariais e nos desafios enfrentados durante a pandemia. Posteriormente, com base na interpretação dessas informações, será feita a análise dos dados, de modo que seja possível identificar os objetivos e hipóteses levantados nesta produção acadêmica.

A busca documental no site SCIELO, quando filtradas as palavras-chaves e os anos, mostrou apenas 9 (nove) resultados sobre o tema. A quantidade de mínima de artigos resultantes do filtro, justifica-se pelo fato de que a base deste site recebe apenas artigos científicos, e outro site como o Google Acadêmico seleciona todo tipo de produção acadêmica, se mostrando muito mais amplo e impossível de ser utilizado para um trabalho de conclusão de curso, por causa da escassez do tempo. Os artigos escolhidos foram selecionados e colocados no quadro nº 6 e divididos pelo título, método de procedimento, ano, revista submetida, qualis e tempo para aprovação e publicação. Realizou-se uma leitura criteriosa dos trabalhos selecionados, a fim de entender o porquê da produção científica sobre o tema, no que concerne a artigos científicos ter sido tão mínima, com o fito de emergi-lo ao conhecimento de todos a causa.

6 RESULTADOS OBTIDOS :

Por fim, serão analisadas as produções científicas sobre este tema no *Site Scielo*.³

Foram encontrados 10 resultados sobre a quantidade de pesquisas sobre o tema deste Trabalho de Conclusão de Curso na data 22/04/2024 selecionando apenas aqueles que continham as palavras “Inteligência Emocional” e “Covid-19.

Com uma observação: foram excluídos da pesquisa artigos de revisões, teses e dissertações, resumos expandidos, resenhas, estudos sem acesso completo ou que não fizeram referência direta ao tema proposto.

Foram encontrados 172 artigos sobre Inteligência Emocional, porém a amostra utilizada para esta pesquisa foi de 9 (nove)⁴, dos 10 (dez) artigos filtrados pelas palavras-chaves citadas acima, o equivalente a 5,23% do total de artigos sobre inteligência emocional, que estão subdivididos em:

³ Disponível em: <https://www.scielo.br/>.

⁴ Observação: um artigo foi excluído da contagem pois era erro no filtro do *site*.



QUADRO 6: divisão de artigos encontrados.

TÍTULO	MÉTODO UTILIZADO	ANO	LOCAL	SUBMISSÃO E ACEITAÇÃO	QUALIS
Inteligência Emocional no Desempenho Docente em Huarochirí.	O tipo de pesquisa foi básico, com abordagem quantitativa, método hipotético dedutivo e delineamento não experimental (Hernández, 2018).	2023	Nº29 (2023): Revista De Pesquisa Em Ciências Da Educação, Horizontes.	Recebido: 08 de novembro de 2022; Aprovado em: 28 de novembro de 2022; Publicado: 06 de abril de 2023. Tempo que levou para ser aprovado: 20 dias; ⁵ Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 4 meses e 9 dias.	Não encontrado.

⁵ Vou contabilizar como se tivesse sido publicado dia 01 de dezembro de 2021.

<p>Inteligência emocional entre estudantes de enfermagem na pandemia de COVID-19.</p>	<p>Trata-se de um estudo quantitativo, observacional de delineamento transversal, sendo utilizado a ferramenta STROBE (Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology) como checklist para guiar sua realização.</p>	<p>2023</p>	<p>Revista Acta Paulista de Enfermagem – (Acta Paul Enferm.), ISSN 1982-0194</p>	<p>Recebido em: 8 julho 2022; Aprovado em: 24 outubro 2022; Publicado em 08 maio 2023;</p> <p>Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 16 dias Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 6 meses e 15 dias.</p>	<p>A4</p>
<p>Associação entre resiliência de professores e inteligência emocional durante o surto de COVID-19.</p>	<p>Esta pesquisa é quantitativa e possui delineamento transversal não experimental, preditivo.</p>	<p>2022</p>	<p>Revista: Latino-Americana de Psicologia, (2022), 54, pp. 51-59.</p>	<p>Recebido em 6 de março de 2022; Aprovado em: 3 de junho de 2022; Publicado em 03 de junho de 2022.</p> <p>Tempo que levou para ser aprovado: 2 meses e 29 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 1 dia.</p>	<p>Não encontrado.</p>

QUADRO 6: divisão de artigos encontrados (continuação)

<p>Tipo de família e inteligência emocional em enfermeiros de um hospital público no Peru.</p>	<p>Trata-se de um estudo transversal descritivo.</p>	<p>2022</p>	<p>Revista: Enfermeria: Cuidados Humanizados Vol. 11 Núm. 1 (2022).</p>	<p>Recebido: 18 de fevereiro de 2021; Aprovado em: 11 de abril de 2022; Publicado em 01 de junho de 2022.</p> <p>Tempo que levou para ser aprovado: 1 mês e 24 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 1 mês e 21 dias;</p>	<p>Não encontrado.</p>
<p>Avaliação de Saúde Mental durante a Pandemia de Covid-19, com o aplicativo Bienestar Mexicana.</p>	<p>Trata-se de um delineamento não probabilístico, não experimental, transversal, descritivo, quantitativo e comparativo. O método de amostragem foi por conveniência, os usuários responderam aos instrumentos, após concordarem em participar por meio da chamada no aplicativo.</p>	<p>2022</p>	<p>Revista: Vol. 12 Núm. 2 (2022) Acta de Pesquisa Psicológica</p>	<p>Recebido: 10 de novembro de 2021; Aprovado em: 23 de maio de 2022; Publicado em 01 de agosto de 2022.</p> <p>Tempo que levou para ser aprovado: 6 meses e 13 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 2 meses e 9 dias.</p>	<p>Não encontrado.</p>
<p>As “Soft Skills” dos cirurgiões plásticos e suas equipes, em comparação a outras ocupações em ambiente de pandemia COVID-19.</p>	<p>A coleta de dados primários foi feita em forma de enquete do tipo survey. A estrutura e as questões da enquete foram precedidas de entrevistas em profundidade com profissionais especialistas de recrutamento e seleção e questões com variáveis qualitativas.</p>	<p>2022</p>	<p>Revista Brasileira de Cirurgia Plástica ISSN Online: 2177-1235</p> <p>Impressão ISSN: 1983-5175</p>	<p>Submetido em: 06 de abril de 2021; Aprovado em: 14 de julho de 2021; Publicado em: 15 de julho de 2022.</p> <p>Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 8 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 1 ano.</p>	<p>Não encontrado.</p>

QUADRO 6: divisão de artigos encontrados (continuação)

<p>Efeitos do confinamento nas emoções de crianças imigrantes: análise a partir da inteligência emocional.</p>	<p>A presente pesquisa corresponde a um estudo avaliativo não experimental, desenvolvido sob abordagem quantitativa.</p>	<p>2021</p>	<p>Revista Internacional de Pesquisa em Ciências Sociais vol.17 no.2 Assunção dez. 2021</p>	<p>Recebido: 24 de novembro de 2020; Aprovado em: 01 de novembro de 2021; Publicado em dezembro de 2021 (não há a informação do dia exato, apenas mês e ano).⁶ Tempo que levou para ser aprovado: 11 meses e 8 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 1 mês.</p>	<p>A4</p>
<p>Impacto do confinamento por Covid-19 na saúde mental e emocional da população grávida.</p>	<p>Estudo exploratório transversal descritivo.</p>	<p>2022</p>	<p>Revista Índice de Enfermagem vol.30 no.3 Granada jul./set. 2021 E Pub 2022-jun-06</p>	<p>Recebido: 16 de novembro de 2020; Aprovado em: 12 de fevereiro de 2021; Publicado em: 06 de junho de 2022. Tempo que levou para ser aprovado: 2 meses e 27 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 3 meses e 24 dias.</p>	<p>Não encontrado.</p>
<p>Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação na educação virtual e sua correlação com a Inteligência Emocional de professores no Equador no contexto da COVID-19.</p>	<p>O estudo baseia-se em um desenho de pesquisa misto, não experimental, transversal, com escopo descritivo e correlacional.</p>	<p>2020</p>	<p>Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação N° 40 Porto dez. 2020 E Pub 2020-31-DEZ</p>	<p>Recebido: 20 de julho de 2020; Aprovado em: 29 de outubro de 2020; Publicado em: 31 de dezembro de 2020. Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 9 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 2 meses e 2 dias.</p>	<p>A4</p>

6.1 GRÁFICOS QUANTITATIVOS DE PESQUISAS CIENTÍFICAS SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO PERÍODO DA PÂNDEMIA DURANTE OS ANOS DE 2020, 2021, 2022, 2023.

1° Todos os 4 (quatro) anos da amostra tiveram publicações científicas sobre o tema;

2° Apenas 1 (uma) publicação em 2020;

3° Apenas 1 (uma) publicação em 2021;

4° 5 (cinco) publicações em 2022;

5° 2 (duas) publicações em 2023.

6° Todos os artigos foram publicados em revistas diferentes e nenhuma revista teve mais de um artigo sobre as palavras-chaves filtradas nos anos filtrados;

QUADRO 7: O que demorou mais para ser aprovado foi:

TEMPO	QUANTIDADE	ANO	ARTIGO E NOME DA REVISTA
Onze meses para ser aprovado	1 (um) artigo	2021	Efeitos do confinamento nas emoções de crianças imigrantes: análise a partir da inteligência emocional. Revista Internacional de Pesquisa em Ciências Sociais vol.17 no.2 Assunção dez. 2021 Qualis A4

QUADRO 8: O que demorou mais para ser publicado foi:

TEMPO	QUANTIDADE	ANO	ARTIGO E NOME DA REVISTA
Doze meses para ser publicado	1 (um) artigo	2022	As “Soft Skills” dos cirurgiões plásticos e suas equipes, em comparação a outras ocupações em ambiente de pandemia COVID-19. Revista Brasileira de Cirurgia Plástica ISSN Online: 2177-1235

QUADRO 9: Aquele mais rápido para ser publicado foi:

TEMPO	QUANTIDADE	ANO	ARTIGO E NOME DA REVISTA
Até um mês para ser aprovado	1 (um) artigo	2023	Inteligência Emocional no Desempenho Docente em Huarochirí. Nº29 (2023): Revista De Pesquisa Em Ciências Da Educação, Horizontes.

QUADRO 10: Aquele mais rápido para ser aprovado foi:

TEMPO	QUANTIDADE	ANO	ARTIGO E NOME DA REVISTA
Um dia	1 (um) artigo	2022	Associação entre resiliência de professores e inteligência emocional durante o surto de COVID-19. Revista Latino-Americana de Psicologia , (2022), 54, pp. 51-59.

Para contagem de 1(um) mês, será considerado a partir de 20 (vinte dias), e, assim, termos números inteiros na pesquisa.

QUADRO 11: divisão de tempo, quantidade e ano para aprovação.

TEMPO	QUANTIDADE	ANO
Um mês para ser aprovado	1 (um) artigo	2023
Dois meses para ser aprovado	1 (um) artigo	2022
Três meses para ser aprovado	5 (cinco artigos)	1(um) artigo em 2020; 0 (zero) em 2021; 3 (três) artigos em 2022; 1 (um) artigo em 2023;
Seis meses para ser aprovado	1 (um) artigo	2022
Onze meses para ser aprovado	1 (um) artigo	2021

QUADRO 12: divisão de tempo, quantidade e ano para publicação.

TEMPO	QUANTIDADE	ANO
Um mês para ser publicado	2 (dois) artigos	1 (um) artigo em 2021; 1 (um) artigo em 2022;
Dois meses para ser publicado	3 (três) artigos	1 (um) artigo em 2020; 2 (dois) artigos em 2022
Quatro meses para ser publicado	2 (dois) artigos	1 (um) artigo em 2022; 1 (um) artigo em 2023;
Seis meses para ser publicado	1 (um) artigo	1 (um) artigo em 2023;
Doze meses para ser publicado	1 (um) artigo	1 (um) artigo em 2022;

QUADRO 13: divisão de tempo, quantidade e ano para aprovação e publicação dos artigos com *Qualis A4*.

Quantidade artigos com <i>qualis</i> encontrados	3 (três) artigos	1 (um) em 2020 1(um) em 2021 1(um) em 2023	2020: Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 9 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 2 meses e 2 dias. 2021 Tempo que levou para ser aprovado: 11 meses e 8 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 1 mês. 2023: Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 16 dias Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 6 meses e 15 dias.
---	------------------	--	---

A divisão da quantidade de artigos científicos em gráfico no que tange aos 9 (nove) artigos encontrados⁷ é de 15% publicados em 2020, 47% em 2021, 20% em 2022 e 18% em 2023.

GRÁFICO 1: publicações científicas sobre inteligência emocional e covid-19 durante os anos de 2020 a 2023 (adaptação própria).

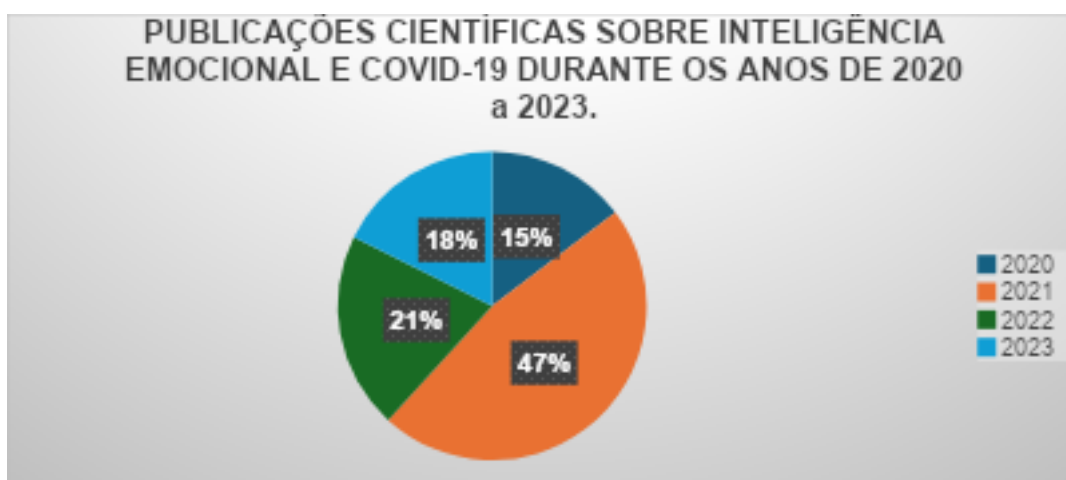


GRÁFICO 2: Distribuição de artigos para cada ano (adaptação própria).

⁷ A porcentagem teve os 9 (nove) artigos como amostra para 100%.

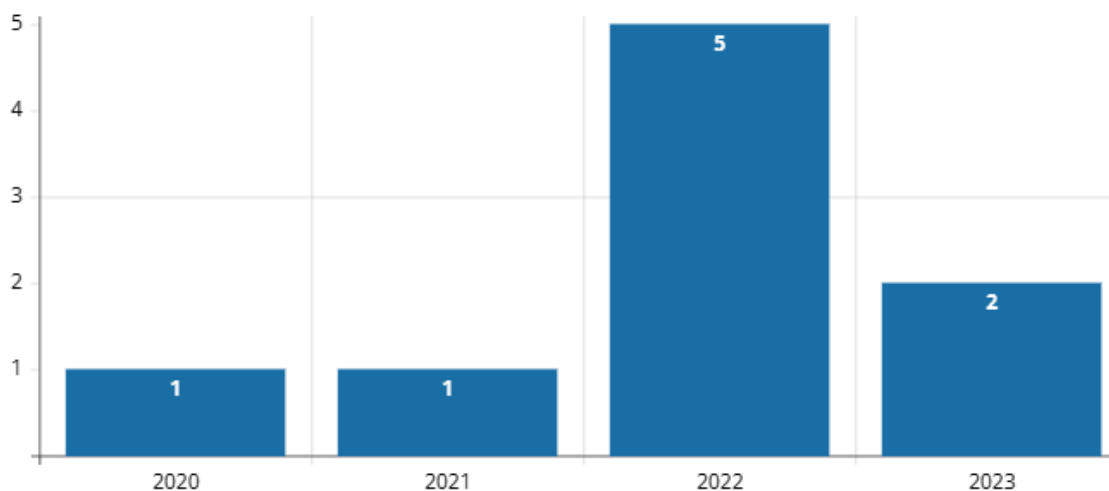
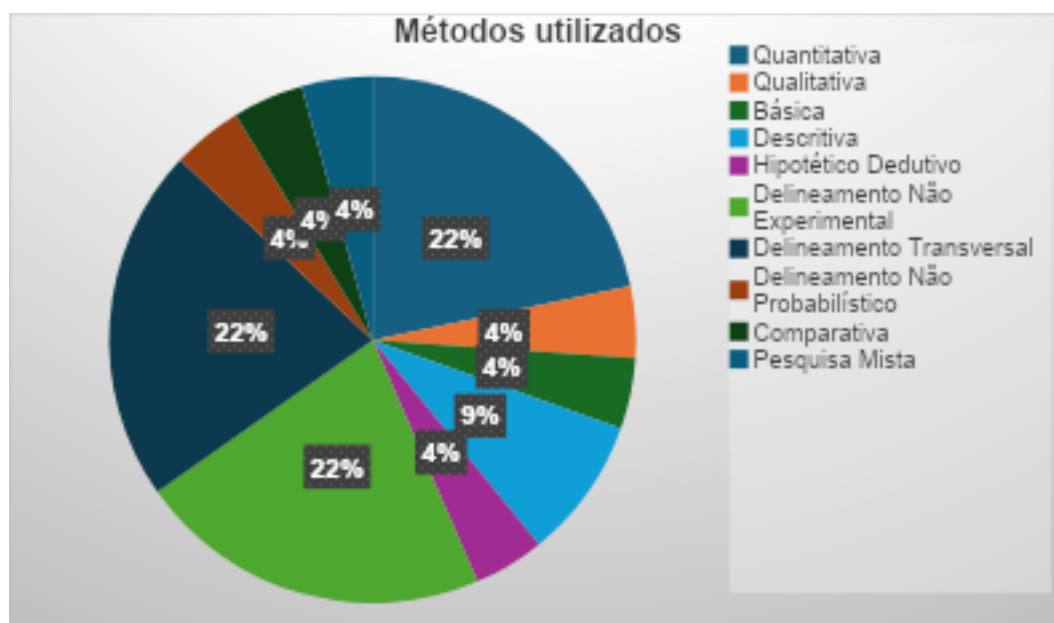


GRÁFICO 3 :Gráfico para mostrar a divisão dos métodos utilizados nas pesquisas (adaptação própria).




Observou-se que as pesquisas com métodos quantitativos, delineamentos não experimentais e transversais foram os mais utilizados; a pesquisa descritiva teve segundo maior destaque; e todos os outros métodos ficaram em 3° e 4° lugar com relação ao seu uso.

A utilização dos delineamentos não experimentais se deve ao fato de que num estudo longitudinal, por exemplo, os dados são coletados em diferentes pontos no tempo. Se for um estudo retrospectivo a um evento ou fenômeno identificado no

presente, será conectado a fatores ou variáveis no passado. E em um estudo prospectivo, fatores e variáveis potenciais identificadas no presente são conectadas a resultados possíveis no futuro. Por fim, o uso dos delineamentos transversais está relacionado ao fato de que teve um grupo examinado em um determinado momento no tempo, e a pesquisa foi uma “fotografia do momento”, com amostras obtidas de um determinado instante. Rouquayrol (1993) define a pesquisa transversal como o estudo epidemiológico no qual fator e efeito são observados num mesmo momento histórico.

Para Coelho (2018), a pesquisa quantitativa permite medir e representar numericamente as respostas dos participantes, possibilitando a coleta de informações que validam ou invalidam as hipóteses iniciais. De outro modo, a pesquisa qualitativa fornece informações aprofundadas e ilustrativas. E apesar de sua dimensão, o pesquisador é sujeito e objeto de sua pesquisa ao mesmo tempo, e, após a aplicação, o autor tenta obter dados percentuais analisando todas as respostas obtidas (Prodanov; Freitas, 2013).

QUADRO 14: Modelo de pesquisa quantitativa descritiva (SOUSA, VD; DRIESSNACK, M; MENDES, IAC, 2007)



Modelos	Níveis de Perguntas da Pesquisa
Não-experimental	
• Descritivo	<ul style="list-style-type: none"> • Nível I – Descritivo por natureza <ul style="list-style-type: none"> - Pouco é sabido a respeito do fenômeno - Questões descritivas incluem quem, o quê, quando, onde, quantos, quanto? - Exemplo: Quais são as características de X?
• Correlacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Nível II – Exploratório ou explicativo por natureza <ul style="list-style-type: none"> - Baseado em conhecimento existente - Propõe relações - Questões exploratórias ou explicativas incluem por quê e como? - Exemplo: Como os fatores...estão relacionados a X?
Experimental	
• Experimental verdadeiro	<ul style="list-style-type: none"> • Nível III - Preditivo por Natureza
• Quase-experimental	<ul style="list-style-type: none"> - Requer considerável conhecimento prévio - Testa hipóteses ou teorias preditivas - Questões preditivas apontam para a efetividade ou causa e efeito de X sobre Y - Exemplo: Existe mudança em X quando Y é manipulado?

6.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS A PARTIR DOS ARTIGOS FILTRADOS COM QUALIS A4.

Mujica-Stach *et al.* (2021), e sua pesquisa sobre os efeitos do confinamento nas emoções de crianças imigrantes, uma análise a partir da inteligência emocional, publicada na Revista Int. Investig. Ciência. Volume 17 n° 2, Assunção, dezembro de 2021.

Recebido em: 24 de novembro de 2020; Aprovado em: 01 de novembro de 2021; publicado em: dezembro de 2021 (não há a informação do dia exato, apenas mês e ano). Tempo que levou para ser aprovado: 11 meses e 8 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 1 mês.

A revista que os autores escolherem para publicar sua pesquisa, mostrou demorar muito para analisar a submissão dos autores, quase um ano para falar sobre a aprovação. Porém, quanto a etapa de publicação, foi algo extremamente rápido, se compararmos ao primeiro tempo. Isso revela um ponto negativo da revista, mesmo sendo considerada de ótima qualidade pela comunidade acadêmica, essa ausência de padrão no que tange ao tempo de aprovação/reprovação/publicação, faz com que desestimule os estudantes de graduação ou pós-graduação a submeterem seus trabalhos científicos neste periódico.

Sobre o tema que se propuseram a pesquisar, discorreram que se antes da pandemia, a população migrante enfrentava o risco de vivenciar situações emocionalmente negativas, o cenário pandêmico aumentou a probabilidade de isso acontecer. A pandemia gerou efeitos prejudiciais por causa do período de confinamento total ou parcial que as crianças tiveram de enfrentar.

Argumentaram que nenhum estudo foi realizado no Chile para saber os possíveis efeitos da pandemia do COVID-19 e dos processos de confinamento nas experiências educacionais relacionando ao emocional das crianças. Com base no exposto, o presente estudo teve como objetivo avaliar os efeitos do confinamento durante a pandemia de COVID-19 sobre as emoções experimentadas por crianças imigrantes entre 4 e 5 anos durante os processos de ensino-aprendizagem.

Em seu estudo foram diagnosticados os níveis de competências emocionais das crianças imigrantes durante o processo de confinamento em consequência da COVID-19, obtendo-se dados obtidos a partir da escala numérica aplicada para medir o nível de domínio das competências emocionais demonstrado pelos bebês.

A pesquisa demonstrou o efeito positivo da avaliação das emoções e, em um contexto pós-pandêmico, concluiu que é necessária a incorporação de intervenções

voltadas para o desenvolvimento de competências que, em última instância, favoreçam o bem-estar pessoal e social dos infantes pré-escolares. O que gera a necessidade de desenvolvimento de pesquisas futuras voltadas para a avaliação dessas competências em outros cenários educacionais, durante o confinamento e pós-pandemia.

Concluiu-se, que a maioria das crianças imigrantes no processo de aprendizagem apresentaram uso inadequado das emoções dentro dos processos didáticos, em parte devido ao desconhecimento inconsciente sobre a importância destas nos diversos cenários de ação da tarefa educativa ao nível da Educação Infantil.

Zambrano (2020), sobre o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação na educação virtual e sua correlação com a Inteligência Emocional de professores no Equador no contexto da COVID-10, publicado na Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação, N° 40.

Recebido em: 20 de julho de 2020; Aprovado em: 29 de outubro de 2020; Publicado em: 31 de dezembro de 2020. Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 9 dias. Tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 2 meses e 2 dias.

Essa revista mostrou que no que tange ao tempo de aprovação e ao prazo de publicação há uma média de 2 a 3 meses para cada ato, e isso revela um ponto positivo, pois, mostra que há um padrão no tempo dessas etapas e que há regularidade nas análises dos artigos submetidos.

Este autor, em sua pesquisa, expôs o fato de que o número de casos positivos detectados em relação ao número de habitantes, o Equador foi o segundo país mais afetado pelo vírus da COVID-19 na América Latina, e, por isso, o Estado foi obrigado a adotar medidas para salvaguardar a saúde dos cidadãos através do confinamento, utilização de roupas apropriadas e isolamento social.

No que diz respeito à educação, destacou que neste país, os ambientes virtuais foram de extrema importância para dar continuidade a educação primária, que até então eram comumente vistos como relevantes no ensino superior.

Apesar da grande variedade de formas de ensino e aprendizagem que emergem das novas tecnologias, no Equador não foi possível verificar a existência de um plano de contingência em nível governamental que, por meio da modalidade

virtual, atendesse às necessidades educacionais dos alunos, que fosse voltada à promoção das capacidades individuais

Lacerda *et al.* (2022), sobre a Inteligência emocional entre estudantes de enfermagem na pandemia de COVID-19, publicado na Revista Acta Paulista de Enfermagem – (Acta Paul Enferm.).

Recebido em: 8 julho 2022; Aprovado em: 24 outubro 2022; publicado em 08 maio 2023. Tempo que levou para ser aprovado: 3 meses e 16 dias; tempo que levou para ser publicado contando da aprovação: 6 meses e 15 dias.

Para aprovar o artigo em questão, o tempo foi relativamente razoável, porém, no que tange à publicação, foi o dobro de tempo do primeiro. Por isso, por mais que seja uma revista de *qualis* A4, é uma revista que pode desestimular os pesquisadores a lhe procurarem para submeter seus trabalhos, caso eles percebam que há uma demora significativa para publicação dos artigos submetidos.

O objetivo deste autor foi analisar a inteligência emocional entre os estudantes de enfermagem na pandemia do COVID-19 e descrever os escores de atenção emocional, clareza e reparação na gestão das emoções. Foi um estudo quantitativo, observacional de delineamento transversal, composto por 121 estudantes do Curso de Enfermagem da Universidade Federal do Vale do São Francisco. A coleta de dados foi realizada por meio de um formulário autoaplicável contendo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, questionário sociodemográfico e a escala *Trait Meta-Mood Scale-24*, validado para o uso em língua portuguesa. Os dados foram submetidos a tratamento estatístico utilizando-se o programa *Statistical Package for the Social Sciences, versão 20.0*.

De acordo com o resultado da pesquisa, não havia diferenças significativas entre os sexos, dados sociodemográficos e período da graduação com a pontuação do *Trait Meta-Mood Scale-24*. Entretanto, os alunos do quarto e do oitavo semestre apresentaram significativamente menores médias desta escala ($p=0,015$).

E concluiu evidenciando a necessidade de abordar a inteligência emocional ao longo da graduação em enfermagem e reforçar o amparo psicológico aos estudantes, através de serviços já disponibilizados pela universidade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o levantamento de dados foi identificado um número específico de pesquisas na temática deste artigo, o que demonstra a necessidade de estimular o

interesse científico na temática da inteligência emocional nos ambientes organizacionais. Com base nas análises feitas anteriormente, pode-se chegar à conclusão de que o baixo quantitativo de artigos científicos publicados no período de 2020 a 2023, está relacionado ao tempo que as revistas utilizam para analisar os trabalhos para aprová-los ou reprová-los, e ao tempo que demora para publicação.

Nos artigos mencionados na tabela, percebeu-se que as revistas sem *qualis* se comparadas com as revistas com *qualis* A4, demoram tanto tempo quantas estas últimas para analisar os artigos submetidos e dar um parecer sobre aprovação. Entre todas as revistas selecionadas, pouquíssimas responderam rápido aos autores sobre a aprovação da submissão. apenas duas levaram o tempo de aproximadamente um a dois meses para essa resposta.

Foi encontrado várias pesquisas e testes teste para avaliação do nível de inteligência emocional das pessoas e seus resultados durante a pandemia. E percebeu-se que quem conseguiu se reinventar durante esse período atípico e sobreviver a crise, dispôs de habilidades intrínsecas ao seu íntimo.

Em um cenário de incertezas, é de extrema importância desenvolver práticas adequadas de planejamento estratégico, gestão financeira e inteligência emocional em variados ambientes, para que eles não sucumbam diante da crise. Os gestores e administradores devem estar preparados para ajustar o equilíbrio financeiro e emocional da empresa que atuam, com o objetivo de superar e evitar a falência.

Ademais, a partir desta pesquisa, foi possível descobrir quais os impactos foram gerados pela pandemia e relacioná-los ao ambiente organizacional, para entender o quanto a sociedade adocece emocional , e, assim, encontrar a solução na IE dos gestores com o intuito de manter os funcionários motivados. Isso porque, criar um ambiente profissional que consiga adequar as necessidades de produção com a satisfação das necessidades humanas básicas a nível laboral é fundamental para manter a saúde e o desempenho ativo dos indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILERA-SOSA, V., REYNOSO-MARTÍNEZ, G., MARÍN-SOTO, M., & PÉREZ-VIELMA, N. (2022). *Evaluación de Salud Mental durante la Pandemia por Covid-19, con App de Bienestar Mexicana*. Acta De Investigación Psicológica, 12(2), 16-28. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.2.436>. CALIGIURI, P., CIERI, H. De., MINBAEVA, D., VERBEKE, A., & ZIMMERMANN, A. (2020). *International HRM*

insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. Journal of International Business Studies, 51(5), 697-713. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

CAMARENA CHAMAYA, Luis Miguel *et al.* *Tipo de família e inteligência emocional em enfermeiros de um hospital público do Peru.* Enfermería (Montevideu), Montevideu, v. 11, n. 1, e2418, junho de 2022. Disponível em <http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000101205&lng=es&nrm=iso>. Acessado a partir de 23 de abril de 2024. EPub 2022-Jun-01. <https://doi.org/10.22235/ech.v11i1.2418>.

CHEN, Z. (2021). *Influence of working from home during the COVID-19 crisis and HR Practitioner response.* Frontiers in Psychology, 12, 710517. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710517>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

CHIAVENATO, I. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.* 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

COELHO, Beatriz. *Pesquisa quantitativa: entenda como utilizar essa abordagem de pesquisa.* 2018. Disponível em: < <https://blog.mettzer.com/pesquisa-quantitativa/> >. Acesso em: 13 out. 2023.

FELIPE, I. F. R., MEDEIROS, V. R., CAMARGO, M. L., & JÚNIOR, E. G. (2021). *Impactos da pandemia de Covid-19 sobre profissionais de gestão de pessoas.* Revista Psicologia e Saúde, 13(2), 211-225. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/pssa.v13i2.1558>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

FERREIRA, F. *A importância da inteligência emocional no contexto organizacional.* Anais. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, 2016.

FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz. *Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais.* Fundação Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

GOLEMAN, D. (1998, 2001). *Trabalhando com a Inteligência Emocional.* Rio de Janeiro: Objetiva.

GOLEMAN, D. *Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.* Objetiva, 1995.

GOLEMAN, D. *Liderança: A inteligência Emocional na formação do líder de sucesso.* Objetiva, 2015.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. *O poder da Inteligência Emocional.* Rio de Janeiro: Campos, 2002.

GONÇALVES, S. P., SANTOS, J. V., SILVA, I. S., VELOSO, A., BRANDÃO, C., & MOURA, R. (2021). *COVID-19 and people management: The view of human*

resource managers. *Administrative Sciences*, 11(3), 69. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/admsci11030069>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

HERNANDEZ ALONSO, Judith *et al.* *Impacto do confinamento por Covid-19 na saúde mental e emocional da população grávida*. *Index Enferm*, Granada, V. 30, n. 3, p. 204-208, publicado em 2021. Disponível em: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000200011&lng=es&nrm=iso>. acessado em 23 abr. 2024. Epub 06-Jun-2022.

IBGE. *Pesquisa Anual de Comércio*. 2019 e 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9075-pesquisa-anual-de-comercio.html?edicao=34674&t=destaques>. Data de acesso: 15 de abril de 2024.

IPSOS. *One Year of Covid-19: mais da metade dos brasileiros afirma que saúde mental piorou desde o início da pandemia*. 2021. Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/one-year-covid-19-mais-da-metade-dos-brasileiros-afirma-que-saude-mental-piorou-desde-o-inicio-da>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

LACERDA, M. V. de M.; AMESTOY, S. C.; JACONDINO, C. B.; SILVA, G. T. R.; SANTOS, Iles Ad. R.; BOAVENTURA, V. R.; BANDEIRA, F. J. S.; TENÓRIO, A. K. D. C. *Inteligência emocional entre estudantes de enfermagem na pandemia de COVID-19*. *Acta Paul Enferm*, v. 36, eAPE01302, abr. 2023.

LIBERATO, R. *De olho na inteligência emocional dos gestores*. Senior Blog. 2019. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/de-olho-na-inteligencia-emocional-dos-gestores>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

LÓPEZ-ÂNGULO, Y.; MELLA-NORAMBUENA, J.; SÁEZ-DELGADO, F.; PEÑUELAS, S. A. P.; GONZÁLEZ, O. U. R. *Associação entre resiliência de professores e inteligência emocional durante o surto de COVID-19*. *Revista Latino-Americana de Psicologia*, (2022), 54, pp. 51-59. Disponível em: <https://doi.org/10.14349/rlp.2022.v54.6>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

MARQUES, R.; FRAGUAS, T. *A ressignificação da educação: virtualização de emergênciano contexto de pandemia da COVID-19*. *Brazilian Journal of Development Braz. J. of Develop.*, Curitiba, v.6, n.11, p.86159-86174, nov. 2020. ISSN 2525-8761.

MARQUES, T. L. Dos S.; MUNDIN, F. A. C. *A inteligência emocional e a pandemia na gestão de pessoas*. Instituto Metropolitano de Educação e Cultura LTDA, F.A.M.A. - Faculdade Metropolitana Anápolis. Curso: Gestão em Recursos Humanos. Disponível em: <https://repositorio.faculdefama.edu.br/xmlui/handle/123456789/83>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

MASTRANDONAKIS, M. F.; ARA, A. B.; FRANÇA, Ana C. L.; JANUÁRIO, E. C.; BORGES, M. B.; ARA, T. S.; LIMA, A. F. K. T. *As "Soft Skills" dos cirurgiões plásticos e suas equipes, em comparação a outras ocupações em ambiente de pandemia COVID-19*. *Original Article – 2022, Volume 37, Issue 2*. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/2177-1235.2022RBCP0024>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

MAYER, J. D., CARUSO, D. R., & SALOVEY, P. (2016). *The ability model of emotional intelligence: Principles and updates*. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

MELO, H *et al.* *A importância da inteligência emocional na liderança e a sua relação com o ambiente organizacional*, 2019. *Revista Humanidades e Inovação* v.6, n.8 - 2019.

MICHAELIS. *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Michaelis UOL, 2017.

MUJICA-STACH. A. M.; CARTER-THUILLIER, B.; CÁRDENAS, O. C. *Efeitos do confinamento nas emoções de crianças imigrantes: análise a partir da inteligência emocional*. *Rev. Int. Investig. Ciência*. vol.17 no.2 Assunção dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.331>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

Nobre, E. A. (2013). *Inteligência emocional: um diferencial para o profissional de secretariado executivo*. *Revista Expectativa*, 12(1), 43-54, jul.

PALMA, L., & MEDEIROS, L. M. (2012). *A inteligência emocional como fator-chave para o desempenho do profissional de secretariado executivo*. *Secretariado Executivo Em Revista*. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2327>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

PATROCINIO, E. M. E., GARCÍA, U. C., VELASQUEZ, N. P. B., RUTTI, Y. Y. G., ESPIRITU, M. A. V. P., & RAMOS, A. G. Y. (2023). *Inteligência Emocional no Desempenho Docente em Huarochirí*. *Horizontes. Revista de Pesquisa em Ciências da Educação*, 7(29), 1118–1128. Disponível em: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.576>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

PESSOA, E. *Inteligência Emocional: A Chave do Sucesso na Gestão e Bem-Estar no Trabalho*. LinkedIn, 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/intelig%25C3%25Aancia-emocional-chave-do-sucesso-na-gest%25C3%25A3o-e-bem-estar-pessoa/>. Data de acesso: 20 de Abril de 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade FEEVALE, 2013.

ROUQUAYROL, MZ. *Epidemiologia e saúde*. 4a ed. Rio de Janeiro: MEDSI; 1993.

SCOBLIC, J.; PETER. *LEARNING FROM THE FUTURE*. EUA: *Harvard Business Review*, 2020.

SERRA-TOBON, S.; DIAZ-CASTRILLON, C. E. *Inteligência emocional y práctica clínica en tiempos de pandemia*. CES Med., Medellín, v. 34, n. spe, p. 59-68, dezembro de 2020. Disponível em <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-87052020000400059&lng=en&nrm=iso>. acesso em 23 abr. 2024. EPub 31 de agosto de 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.21615/cesmedicina.34.covid-19.9>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

SILVA, T. F. da., SILVA, J. S., ROCHA, T. L. da C. G. da., & BARROS, C. de M. P. (2019). *A influência da inteligência emocional no desempenho dos estagiários de secretariado executivo da Universidade Federal do Ceará*. Revista Expectativa, 18(1), 99–126. Disponível em: <https://doi.org/10.48075/revex.v18i1.18191>. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

SIMON, H. *Administrative organizations*. 4 ed. New York: The Free Press. 1997.

SOUSA, V. D.; DRIESSNACK, M.; MENDES, I. A. C. *Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem. Parte 1: desenhos de pesquisa quantitativa*. Revista Latino-Americana de Enfermagem, vol. 15, núm. 3, maio-junho, 2007 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421874022>. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

VELOSO, L. *Estudo da Neurociência no âmbito da Gestão de Pessoas. Associação Paranaense de engenharia de produção*. IX Congresso Brasileiro de Engenharia da Produção. 2019. Disponível em: http://aprepro.org.br/combrep/2019/anais/arquivos/10122019_151044_5da218c897c50.pdf. Data de acesso: 21 de abril de 2024.

WEF. *The Future of Jobs Report 2020*. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. Data de acesso: 20 de abril de 2024.

WEISINGER, H. *Inteligência Emocional no trabalho*. Objetiva, 1997.

ZAMBRANO, V. L. L. *Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação na educação virtual e sua correlação com a Inteligência Emocional de professores no Equador no contexto da COVID-19*. RISTI, Porto, n. 40, p. 31-44, 2020. Disponível em <http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-98952020000500031&lng=pt&nrm=iso>. Acesso a 23 de abril de 2024. EPub 31-DEZ-31/2020. <https://doi.org/10.17013/risti.40.31-44>.