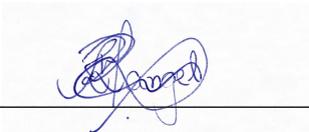


UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS - UFScar
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA - DPsi
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS - CECH

**Inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família em
trabalhadores nas modalidades remota e presencial.**

Trabalho de Monografia elaborado
pela aluna Raphaella Fernandes
Monteiro Rangel, sob a orientação
da Profa. Dra. Monalisa Muniz,
docente do Departamento de
Psicologia (DPsi), Centro de
Educação e Ciências Humanas
(CECH), como requisito parcial
para a obtenção da graduação em
Psicologia da Universidade
Federal de São Carlos - UFSCar.



Raphaella Fernandes Monteiro Rangel

Monalisa Muniz

Abril de 2023

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus por tornar esse sonho viável antes mesmo de ser sonhado.

Aos meus pais por terem feito todo o possível para garantir tamanho privilégio de aproveitar o aprendizado da graduação e das experiências que ajudaram na construção do meu caráter, me oferecendo suporte e incentivando sempre com muito amor.

À minha orientadora, professora Monalisa Muniz, por quem tenho imensa admiração e respeito e que se mostrou muito compreensiva, me direcionando e possibilitando que este trabalho fosse concluído da melhor forma.

Às minhas amigas de infância, Rafaela e Nathália, que me acompanharam em todos os marcos da vida, sonharam e realizaram comigo tantas conquistas e desde sempre foram meu maior porto seguro, se fazendo presentes mesmo a quilômetros de distância.

À República Sinta a Liga, família que me acolheu desde o início dessa trajetória, me apoiou e proporcionou as experiências mais significativas que eu poderia viver. Levarei para toda a vida o que aprendi sobre respeito, amizade e amor com vocês.

À todas as amigadas que tive a oportunidade de fazer ao longo desses anos e que de alguma forma fizeram parte da minha vivência universitária, em especial às minhas amigas e futuras colegas de profissão Ana Paula, Camila, Julie, Laura, Lívia, Rafaela e Sara que compartilharam comigo os desafios do curso e momentos maravilhosos. Me orgulho de cada uma de vocês e confio que serão profissionais admiráveis.

Ao meu companheiro, Paulo, que não só não me permitiu desistir nos momentos difíceis, como me impulsionou a sonhar cada vez mais alto, sempre com muito afeto.

Por fim, agradeço imensamente a todos os professores e professoras que construíram a estrutura da profissional que me tornarei. Nada eu seria sem a dedicação de cada um deles.

Sumário

Resumo	5
Introdução	6
Objetivos	14
Método.....	15
Participantes	15
Procedimento	16
Instrumentos	17
Análise de dados	19
Resultados	20
Discussão	27
Considerações Finais	37
Referências	39
Anexos	46

Índice de Tabelas

Tabela 1. Frequências de Razão em Relação à Modalidade de Trabalho.....	21
Tabela 2. Frequências de Ambiente em Relação à Modalidade de Trabalho.....	21
Tabela 3. Frequências de Preferência em Relação à Modalidade de Trabalho.....	22
Tabela 4. Frequências dos Escores dos Instrumentos de Inteligência Emocional no Trabalho, Bem Estar no Trabalho e Conflito Trabalho-Família em relação à Modalidade de Trabalho..	24
Tabela 5. Diferença nos Escores de Inteligência Emocional, Bem Estar no Trabalho e Conflito Trabalho-Família nos Quatro Grupos da Amostra.....	26

Página de Siglas

THET: Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho

IBET-13: Inventário de Bem Estar no Trabalho

ECTF: Escala de Conflito Trabalho-Família

SARS-Cov-2: Síndrome respiratória aguda severa por Coronavírus.

COVID-19: Doença do coronavírus de 2019

IE: Inteligência Emocional

BET: Bem Estar no Trabalho

CTF: Conflito Trabalho-Família

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFSCar: Universidade Federal de São Carlos

P|R: Grupo que já trabalhou presencialmente mas está em modalidade remota

R|P: Grupo de trabalhadores que já esteve em modalidade remota mas trabalha presencialmente

R: Grupo de trabalhadores que sempre atuou remotamente

P: Grupo de trabalhadores que sempre atuou presencialmente

TGET: Teste de Gerenciamento Emocional no Trabalho

TPET: Teste de Percepção Emocional no Trabalho

IBETF1: Fator de Compromisso e Satisfação com o Trabalho no IBET

IBETF2: Fator de Envolvimento com o Trabalho no IBET

IBET Geral: Escore Geral no Inventário de Bem Estar no Trabalho

TF: Fator Trabalho-Família na ECTF

FT: Fator Família-Trabalho na ECTF

TI: tecnologias da informação

SIC: Resposta sem alteração, exatamente como foi escrita

Resumo

O objetivo do presente estudo foi verificar se há diferença nos níveis de inteligência emocional no trabalho, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família entre os grupos de trabalhadores na modalidade remota e presencial. Participaram da pesquisa o total de 128 pessoas, com média de idade de 28,6 anos ($Dp= 9,21$) mínimo de 19 e máximo de 69 anos, sendo 74 (57,8%) participantes do gênero feminino, 53 (41,4%) participantes do gênero masculino e 1 (0,7%) participante não binário. Dentre as modalidades de trabalho, 56 (43,7%) já trabalharam presencialmente, mas atualmente estão em modalidade remota, 31 (24,2%) sempre trabalharam presencialmente, 26 (20,3%) já trabalharam remotamente e estão trabalhando em modalidade presencial e 15 (11,7%) sempre trabalharam remotamente. Os instrumentos utilizados foram o Questionário de caracterização dos participantes, o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIET), o Inventário de Bem Estar no Trabalho (IBET-13) e a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF). Os resultados indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas nos escores dos quatro grupos nos instrumentos aplicados. Com base na análise dos resultados, entende-se que houve uma boa adaptação por parte dos participantes em suas respectivas modalidades de trabalho, em que, de forma geral, os mesmos relatam encontrar vantagens nas modalidades independentemente do motivo pelo qual estão nestas modalidades.

Palavras-chave: Trabalho, emoção e teletrabalho.

Introdução

O teletrabalho é uma modalidade que está em crescimento principalmente como uma alternativa prática aos reveses de mobilidade urbana e avanço da globalização. Por se mostrar uma forma de trabalho mais flexível, prática e tecnológica, os colaboradores podem exercer suas atividades com mais autonomia e liberdade, englobando maior flexibilidade dos limites geográficos e integração de colaboradores que teriam algum tipo de limitação quanto à mobilidade. Além disso, abarca diferentes dinâmicas na gestão e atribuição de responsabilidades e cargos aos colaboradores em decorrência da descentralização da tomada de decisão (Silva, 2009).

Essa modalidade do teletrabalho nos últimos anos cresceu exponencialmente, principalmente com uma pandemia em que, no final de dezembro de 2019 relatou-se o primeiro caso reportado com o vírus SARS-Cov-2 em Wuhan, na China. Desde então, sucedeu-se uma disseminação exponencial de casos em todo o mundo, caracterizando um estado pandêmico sem precedentes. Frente a isso, no início do ano de 2020, foi necessário que medidas de enfrentamento, combate e prevenção à contaminação fossem estabelecidas de maneira emergencial e compulsória. Nesse contexto de avanço da COVID-19, ainda sem vacinas ou tratamentos efetivos para os efeitos da doença, uma das principais estratégias para a redução da exposição ao vírus foi o isolamento social, o que modificou toda a estrutura econômica e social mundial. Essa conduta implicou na mudança da dinâmica de quase todos os setores econômicos com a intensificação do teletrabalho nos casos em que era possível aplicar essa modalidade. A necessidade de adesão compulsória à modalidade remota de trabalho enfatiza seus prejuízos, visto que não foi um processo que elaborou com consciência essa decisão por parte das organizações, mas sim uma imposição do estado frente à

emergência do isolamento. Por outro lado, as vantagens vivenciadas na experiência do teletrabalho na pandemia potencializaram a permanência de muitos setores de trabalho nessa modalidade mesmo após o fim do isolamento social.

Isto posto, torna-se indispensável a necessidade de avaliar como essa nova dinâmica de trabalho vem afetando todos os âmbitos da vida dos trabalhadores, juntamente com o enredo pandêmico de preocupação com o futuro, que nesse momento, tornou-se incerto, além da preocupação com a crise sanitária e econômica em que o mundo se encontra. Diversos estudos acerca do impacto do isolamento social têm sido realizados desde o início da pandemia, abordando questões de saúde mental, implicações das atividades remotas na saúde física, impactos na dinâmica familiar, entre outros fatores.

Alguns estudos (Golden & Gajendran, 2018; Sánchez e Carnicer, 2007; Barros e Silva, 2010; Lenuzza, 2007) argumentam sobre as consequências e possíveis benefícios desse movimento em massa do teletrabalho, corroborando com o estudo de Silva (2009). Tais benefícios abordam o aumento da produtividade, possível flexibilidade de horário e localização de trabalho, economia de custos para os empregadores, maiores oportunidades para pessoas com deficiência, entre outras coisas. Entretanto, a modalidade também inclui a conjugação de atividades pessoais, familiares e laborativas em um mesmo espaço (Merone & Whitehead, 2021). De todo modo, houveram diversas dificuldades encontradas pelos trabalhadores e instituições para a realização de uma adaptação rápida, utilizando de dispositivos de comunicação, conexão à internet e qualificação para a realização das atividades de trabalho.

Em um estudo realizado por Bridi et al. (2020a), foram analisadas as condições nas quais essa modalidade de trabalho ocorria em diferentes setores. Os dados dessa pesquisa possibilitaram concluir que impactos profundos atingem a classe trabalhadora: a demanda de espaços nem sempre adequados e condições de trabalho que requerem a realização de tarefas

profissionais e domésticas paralelamente; a necessidade de novos aprendizados referentes às atividades de trabalho; jornadas de trabalho estendidas com aumento de horas e dias trabalhados; maiores interrupções no horário de trabalho; ampliação das metas de produtividade; e o aumento de gastos com equipamentos de informática para o trabalho. O estudo mostra fatores agravantes para mulheres e mães, o que evidencia a assimetria nas condições de trabalho e divisão de tarefas domésticas entre mulheres e homens.

Tendo em vista tal mudança que atingiu todo o mundo, vê-se a necessidade de identificar e avaliar fatores que podem ou não contribuir para um bom desenvolvimento no trabalho, além do bem estar e qualidade de vida do trabalhador. Diversos aspectos da vida pessoal e profissional podem influenciar direta ou indiretamente, seja no bem estar na esfera pessoal ou desempenho e satisfação no aspecto profissional. Dentre muitos fatores, o presente estudo visa observar se há diferenças em relação à Inteligência Emocional (IE), Bem Estar no Trabalho (BET) e Conflito Trabalho-Família (CTF) entre os trabalhadores das diferentes modalidades de trabalho.

O conceito de Inteligência Emocional se define, principalmente pela capacidade de percepção acurada, avaliação e expressão de emoções, juntamente com a habilidade de perceber ou promover sentimentos quando eles podem facilitar o pensamento, e também a capacidade de assimilar as emoções e o conhecimento sobre elas, além de controlar estas mesmas para promover o crescimento emocional e intelectual (Mayer & Salovey, 1997). Atualmente a Inteligência Emocional tem sido estudada a partir de duas principais vertentes: a de habilidade cognitiva e a de traços. Referente à habilidade cognitiva, a Inteligência Emocional é compreendida como um processamento cognitivo com e para as emoções e tende a ser avaliada por meio de testes de desempenho, que se utilizam de respostas certas ou erradas (Mayer & Salovey, 1997). Enquanto a teoria de traço entende a Inteligência Emocional como uma disposição da personalidade na qual o indivíduo tem uma

autopercepção da capacidade de sua inteligência emocional. Os testes que avaliam a IE a partir dessa teoria são no formato de inventário de autorrelato. No presente trabalho a teoria a ser utilizada é a de habilidade cognitiva, a qual também sustenta teoricamente o teste de IE utilizado na pesquisa.

Mayer et al. (2016) avançam na definição das facetas que compõem a IE, estando ainda definidas pela percepção e avaliação das emoções, facilitação do pensamento, compreensão e gerenciamento das emoções, em que se mantém a hierarquia dos conceitos, sendo incrementados pelos autores com as concepções detalhadas a seguir: a **percepção e avaliação das emoções** implica na identificação das emoções alheias através de estados e expressões físicas, comportamento e linguagem, bem como a identificação dos próprios sentimentos e a expressão clara e precisa do que se pretende; a **facilitação do pensamento** utiliza-se do processo de gerar emoções e dispô-las como um suporte para fenômenos como mudança de perspectivas cognitivas, memorização, direcionamento da atenção, etc; a **compreensão das emoções** abrange a identificação e nomeação de emoções complexas e mistas, compreendendo o que as antecedem e seus efeitos com uma possível previsibilidade, juntamente à competência de discriminar humor de emoção; e o **gerenciamento das emoções**, por sua vez, compreende a disposição aos sentimentos agradáveis e desagradáveis e as informações que eles manifestam, a depender da necessidade.

A IE se mostra significativa em diversos setores da vida como habilidades sociais, contexto escolar e educacional, familiar, aspectos de saúde física e mental, os mais diversos setores de trabalho, entre muitas outras variáveis do cotidiano em que a IE atua ou a sua ausência traz decorrências. Não seria diferente no contexto organizacional, visto que envolve muitos aspectos em que vemos a influência da IE, como trazem estudos que indicam a correlação entre a IE geral ou suas facetas com variáveis como bem-estar ocupacional e satisfação no trabalho (Abraham, 2000; Carmeli, 2003; Miao et al., 2017; Wong & Law,

2002), produtividade em grupos (Jordan et al., 2002; Rezvani et al., 2019; Jordan & Troth, 2004), e papel de liderança (Edelman & Knippenberg, 2018), por exemplo.

Além das pesquisas de correlação supracitadas, Weisinger (1997) descreve o papel das emoções nas organizações como sendo muito significativo, visto que o contexto organizacional demanda o uso da mesma como um dos fatores que orientam o comportamento e o raciocínio. Embora seja significativa, a IE não é o fator fundamental pelo sucesso no trabalho, como apontam Mayer & Salovey (1997), afirmando que a IE favorece alguns grupos de pessoas, enquanto outros dependem muito mais de outros aspectos para além da mesma. Isso é uma das razões pelas quais se faz necessário abranger os estudos para novos públicos e contextos diversificados para uma melhor análise de como a IE se apresenta (Peixoto, 2018).

Considera-se também a importância de investigar o fator de bem estar no trabalho, visto que pode influenciar diretamente nas aspirações do trabalhador, perspectivas acerca da sua atividade e do seu futuro, motivação, ponderação de suas necessidades, desempenho, autonomia, entre outros elementos que redigem sua atuação profissional. O bem-estar no trabalho compõe um estado mental positivo com a interrelação da satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, de maneira que o trabalhador vivencie sentimentos positivos ocasionados por aspectos do ambiente de trabalho, sentimento de harmonia entre as exigências de trabalho e sua capacitação, e sentimentos positivos em relação à organização empregadora (Siqueira et al., 2014).

Esse entendimento sobre o bem-estar no trabalho propõe um modelo com três componentes que foram escolhidos por contemplarem aspectos psicológicos de natureza cognitiva, que abrange crenças e sentimentos estritamente positivos que surgem por parte do contexto organizacional: a **satisfação no trabalho** traz um conjunto de categorias de fonte de satisfação, que são estruturadas quando o trabalhador forma cognições sobre sentimentos

advindos de relações com as pessoas no local de trabalho, salário e promoções como retribuições por parte das organizações e atividades que realiza; o **envolvimento com o trabalho**, abrange um “estado de fluxo” quando a atividade atende a condições como ter uma meta, quando desafios são vencidos pelas habilidades do indivíduo e quando há feedback pelas próprias atividades realizadas. Esse estado de fluxo envolve a relação da subjetividade pessoal e as atividades em execução; e o **comprometimento organizacional afetivo** compreende a identificação do sujeito com a organização e seu forte desejo em permanecer na mesma, um vínculo com a organização que surge a partir de sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, confiança, dedicação à empresa, etc (Siqueira et al., 2014). Ainda seguindo o argumento de Siqueira et al. (2014), os dois primeiros fatores apresentam vínculos positivos com o ambiente de trabalho, como a satisfação, ou com a natureza da atividade realizada, como o envolvimento, enquanto o terceiro componente se dá através de uma ligação afetiva com a organização.

Para além disso, existe a demanda de observar e avaliar o contexto familiar e sua influência no âmbito profissional, visto que, até alguns anos atrás, a vida privada e trabalho eram esferas vistas como separadas e que não deveriam interferir uma na outra, entretanto sabe-se que existe interferência em ambos os sentidos. Outro estudo indica que os gestores têm visto a necessidade de debater a temática do equilíbrio entre trabalho e vida familiar, de modo que os colaboradores considerem isso como um fator relevante para seus objetivos profissionais (Pinto, 2000). Os processos de alterações sociais e demográficos trazem a necessidade de avaliar criticamente e compreender a dinâmica do conflito trabalho-família, pois é mediante a um gerenciamento equilibrado do campo de interação entre o trabalho e o contexto familiar que se possibilita alcançar maiores vantagens (Stephens & Sommer, 1996). Há estudos que identificam a interdependência entre as esferas organizacional e familiar, em que viu-se impossível a separação total de ambas, já que as circunstâncias em uma delas tem

potencial influência sobre as respostas do indivíduo na outra (Edwards & Rothbard, 2000). Para além disso, Greenhaus e Beutell (1985) apresentam o conflito trabalho-família em três principais dimensões: o **conflito baseado no tempo**, em que se sucede do tempo excessivo despendido para o trabalho como apresenta Pleck et al. (1980); o **conflito baseado em tensão**, que se apoia em fatores de estresse, fadiga, irritabilidade, ansiedade e depressão causados pelo trabalho; e a **dimensão de comportamento**, que conceitua-se com base na autoconfiança, objetividade, estabilidade emocional e agressividade, expressos ou gerados no contexto organizacional ou familiar. Com isso, o conflito trabalho-família é definido a partir da incompatibilidade de tais demandas quando as dimensões são sobrepostas.

Netemeyer et al. (1996) elaboram o construto com uma característica de bidirecionalidade, em que a interferência do trabalho no funcionamento familiar e a interferência das demandas familiares no desempenho em atividades laborais têm o mesmo potencial. Pesquisas evidenciam que o conflito trabalho-família pode impactar em aspectos como: níveis de satisfação com o trabalho, permanência na organização, lealdade organizacional, além também da frequência em que os profissionais recebem alguma promoção (Allen et al., 2000). O conflito trabalho-família foi estudado de forma a entender sua associação a diversas variáveis ao longo do tempo, como: suporte marital financeiro ou auxílio em atividades domésticas e cuidados com os filhos (Gordon & Whelan-Berry, 2004); conflito trabalho-família e satisfação com o trabalho (Martins et al., 2002); exaustão emocional relativa à diferença de gênero na percepção do conflito trabalho-família (Posig & Kickul, 2004); enriquecimento e o conflito trabalho-família (Powell & Greenhaus, 2006); entre diversas outras variáveis relacionadas à essa temática.

Diante da argumentação pautada nos fatores levantados anteriormente, consideramos a importância da IE tanto na modalidade presencial quanto no teletrabalho, e em especial no manejo das problemáticas agravadas pela pandemia e isolamento social, seja nas relações

com grupos de trabalhos ou líderes ou na autorregulação das emoções. É importante observar como essa variável aparece nos contextos de trabalho principalmente na modalidade remota que exigiu mudanças diretas no ambiente laboral e nos âmbitos familiar e organizacional. Com isso, entende-se que é oportuno o trabalhador dispor de bons níveis de inteligência emocional juntamente com outros fatores para manter-se produtivo, calibrar suas percepções acerca de outros colaboradores - em alguns casos à distância, além de gerenciar as demandas da vida pessoal, familiar e de saúde física e mental.

Atuando juntamente à IE, o bem estar no trabalho nesse contexto também mostra-se passível de compreensão e avaliação, principalmente sobre como as relações se alteraram e se apresentam nesse momento, considerando novas demandas que podem inferir no tipo de trabalho, na carga horária, novas atribuições de responsabilidade, novas habilidades para utilizar-se das ferramentas, novos meios de interação entre os pares e lideranças, entre diversos outros aspectos no campo profissional que podem moldar o sentido do trabalho para o colaborador.

Junto a isso, é necessário observar como se apresentam os tipos de conflito entre a vida profissional e familiar, já que, frente ao isolamento social forçoso no contexto pandêmico, a dinâmica familiar passou por muitas alterações, uma vez que todos os setores adotaram atividades remotas, inclusive as escolas. Com isso, os membros da família em afastamento das atividades, em teletrabalho ou em atividades remotas dividem o mesmo espaço, provocando a fusão das demandas das esferas familiar, doméstica, organizacional e escolar em alguns casos. Dado o retorno gradual das atividades presenciais nos diferentes âmbitos, isso pode estar passando por um processo de abrandamento atualmente, mas o contexto pandêmico pode ter apresentado uma maior possibilidade de potencialização do conflito trabalho-família ou manifestando novas demandas que precisam ser consideradas.

No presente estudo, estas variáveis entrarão na argumentação sobre seus efeitos em quatro grupos de trabalhadores: colaboradores que estão na modalidade remota e que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota, mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial, mas já trabalharam em modalidade remota. É de suma importância compreender melhor como esses importantes elementos como a inteligência emocional, bem-estar no trabalho e conflito trabalho-família estão sendo manifestados nos grupos supracitados e, a partir disso, abrir possibilidades e sugestões de pesquisas acerca da temática para investigar os impactos das diferentes modalidades de trabalho, e como isso pode reverberar na constante mudança que vem sucedendo com os efeitos da globalização, uso de tecnologias entre outros fatores no meio organizacional.

Objetivo Geral

Verificar se há diferença nos níveis de inteligência emocional no trabalho, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família entre os grupos: trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial mas já trabalharam em modalidade remota.

Objetivos Específicos

- Verificar a pontuação nos testes de inteligência emocional no trabalho dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada;

- Verificar a pontuação na escala de bem estar no trabalho dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada;

- Verificar a pontuação na escala de conflito trabalho-família dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada;

- Verificar se há diferença significativa em relação aos construtos mensurados (inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família) entre os quatro grupos da amostra estudada.

Método

Participantes

Participaram do presente estudo o total de 128 pessoas, com média de idade de 28,6 anos ($Dp= 9,21$) mínimo de 19 e máximo de 69 anos, sendo 74 (57,8%) participantes do gênero feminino, 53 (41,4%) participantes do gênero masculino e 1 (0,7%) participante não binário. Dentre as modalidades de trabalho, 56 (43,7%) já trabalharam presencialmente mas atualmente estão em modalidade remota, 31 (24,2%) sempre trabalharam presencialmente, 26 (20,3%) já trabalharam remotamente e estão trabalhando em modalidade presencial e 15 (11,7%) sempre trabalharam remotamente. A amostra representa trabalhadores das áreas da Educação, Saúde, Administrativo, Engenharias, Vendas e Comercial, Ciência de Dados, entre outras. Os critérios de participação da pesquisa foram: Ter 18 anos ou mais; ser alfabetizado; estar trabalhando atualmente em modalidade remota ou presencial; ter um dispositivo com acesso a internet para a realização da pesquisa e ter assinado ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido concordando em ser participante da pesquisa. Os critérios de exclusão foram: ter idade inferior a 18 anos, não ser alfabetizado, não estar trabalhando nessas modalidades supracitadas, apresentar alguma deficiência física ou cognitiva que impossibilite

realizar os testes, não ter dispositivos com acesso à internet para responder à pesquisa, não assinalar o termo de consentimento livre e esclarecido.

Procedimento

Inicialmente, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos. Com sua aprovação, protocolado com o número 62827722.2.0000.5504, a pesquisadora iniciou a coleta de dados divulgando a pesquisa em redes sociais por meio de convites contendo informações padronizadas a respeito do objetivo da pesquisa e os critérios para a seleção dos participantes. Dessa forma, os interessados em participar acessaram o link da pesquisa disponível no convite, e ao clicar primeiramente aparecia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que continha uma área para o(a) participante assinalar sua concordância ou não com o termo. Ao assinalar a opção de não estar de acordo com o TCLE, o participante foi encaminhado diretamente para uma página de finalização e agradecimento, sem ter acesso aos instrumentos. Os participantes somente prosseguiram para a etapa seguinte, referente aos instrumentos online, quando a resposta era de concordância ao TCLE. A partir desse acesso disponibilizado após o aceite do TCLE a sequência dos instrumentos apresentada foi: Questionário de Caracterização dos Participantes, Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIET), Inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13) e Escala de conflito trabalho-família (ECTF).

Os testes tratam-se de uma aplicação online e autoaplicável, em que o (a) participante pode realizar sem a presença do pesquisador, podendo também realizar no momento em que for conveniente para o mesmo. Na divulgação para o acesso ao link contendo o TCLE e os instrumentos foram enviadas orientações para que o (a) participante realizasse o

preenchimento do formulário em um local adequado para a realização da atividade com sigilo, iluminação adequada e sem barulhos intensos. Foi informado ao (à) participante que o (a) mesmo (a) poderia solicitar seus resultados e, nesse caso, deveria entrar em contato com a pesquisadora através do e-mail disponibilizado no TCLE, para que recebesse essa informação posteriormente. O tempo de preenchimento do conjunto de testes foi de, em média, 20 minutos. A coleta foi realizada em dois meios: iniciou-se através do site do Grupo de Pesquisa de Inteligência Emocional da UFSCar, entretanto, no decorrer da coleta o site apresentou problemas técnicos e, devido ao tempo de manutenção, a coleta foi continuada através da plataforma Google Formulários.

Instrumentos

a) Questionário de caracterização dos participantes: Nesta pesquisa, o questionário foi disponibilizado no formato online. O questionário é constituído por 12 questões de caracterização acerca dos(as) participantes e da modalidade de trabalho em que os(as) mesmos(as) se encontram.

b) Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho (TIET) (Peixoto & Muniz, 2022): O TIET é um instrumento já desenvolvido no formato online e contém duas partes: a primeira sendo o teste de percepção das emoções no trabalho (TPET), com 10 questões em que os(as) participantes assinalam, em uma escala likert disposta de 1 a 4, variando entre “nada” e “muito”, a intensidade de emoções representadas em uma fotografia disponibilizada; e a segunda, referente ao teste de gerenciamento emocional no trabalho (TGET), também composta por 12 questões dispostas em uma escala likert de 1 a 4 variando entre “nada” e “muito”, em que os(as) participantes assinalam a respeito das emoções. Para a presente pesquisa cada um dos fatores apresentou boa consistência interna,

sendo α de Cronbach = 0,60 para o fator de Gerenciamento Emocional no Trabalho e α de Cronbach = 0,80 para o fator de Percepção Emocional no Trabalho, assegurando a confiabilidade do instrumento.

c) Inventário de bem-estar no trabalho IBET-13 (Siqueira *et al.*, 2014): No presente estudo o teste foi disponibilizado no formato online. É constituído por 13 afirmações que avaliam o nível de identificação com as mesmas, em que os(as) participantes devem assinalar cada uma delas, através de uma escala likert dispostas de 1 a 5, variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. O IBET-13 é dividido em dois fatores: O primeiro avalia dimensões de compromisso e satisfação com o trabalho (IBETF1), composto por 9 das 13 afirmações do teste; o segundo fator avalia envolvimento com o trabalho (IBETF2) e é composto por 4 das 13 afirmações do teste. Os escores de ambos fatores são definidos através do cálculo da soma das pontuações de seus itens, dividido pelo número de afirmações de cada fator. Cada um dos fatores apresenta boa consistência interna. Segundo a publicação do IBET, os pesquisadores apontaram α de Cronbach = 0,92 para o fator de Compromisso e Satisfação com o Trabalho e α de Cronbach = 0,87 para o fator de Envolvimento com o Trabalho. Para essa pesquisa, a precisão identificada foi de α de Cronbach = 0,91 para o fator de Compromisso e Satisfação com o Trabalho e α de Cronbach = 0,83 para o fator de Envolvimento com o Trabalho assegurando a confiabilidade do instrumento.

d) Escala de conflito trabalho-família ECTF (Aguiar & Bastos, 2013): Nesta pesquisa, o teste foi disponibilizado no formato online. A ECTF contém 10 itens em formato de afirmação, com uma escala likert disposta de 1 a 6 variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”, em que os(as) participantes devem assinalar qual seu nível de identificação com cada uma das afirmações. A escala avalia os tipos de conflito em dois fatores: na interferência do trabalho no desempenho das responsabilidades familiares (TF),

composto por 5 dos 10 itens da escala, e na interferência da família no desempenho das responsabilidades ocupacionais (FT), composto por 5 dos 10 itens da escala. Os escores de ambos fatores são definidos através do cálculo da soma das pontuações de seus itens, dividido pelo número de afirmações de cada fator. Cada um dos fatores apresenta boa consistência interna. Segundo a publicação da ECTF, os pesquisadores apontaram α de Cronbach = 0,90 para o fator de interferência do Trabalho na Família (TF) e α de Cronbach = 0,85 para o fator de interferência da Família no Trabalho. No presente estudo, a precisão apontada foi α de Cronbach = 0,89 para o fator de interferência do Trabalho na Família (TF) e α de Cronbach = 0,84 para o fator de interferência da Família no Trabalho, assegurando a confiabilidade do instrumento.

Análise de dados

As análises dos dados foram realizadas por meio do *software* Jasp (versão 0.16.4.0). Fez-se uso das estatísticas descritivas (frequência, porcentagem, média, mediana, pontuação mínima e máxima) para analisar as respostas aos testes THET, IBET-13, ECTF e as características dos participantes. Foram utilizadas análises de estatísticas inferenciais para a comparação entre os quatro grupos de trabalhadores nos instrumentos aplicados. Antes de decidir qual procedimento estatístico utilizar, se paramétrico ou não paramétrico, foi verificada a normalidade dos dados. Com as variáveis que apresentaram variabilidade nos dados, será aplicado o teste Anova. Nas variáveis em que não foi observado essa variabilidade, o método estatístico a ser aplicado foi o Kruskal Wallis.

Resultados

Na amostra como um todo, 44,5% dos participantes trabalham na modalidade presencial atualmente e 55,4% trabalham na modalidade remota. Além disso, a porcentagem de participantes ficou dividida entre o grupo que está na modalidade atual por decisão da empresa (42,1%) seguida do grupo que está na modalidade atual por decisão própria (40,6%) e o grupo que trabalha na modalidade em que se encontra atualmente por ser a única opção viável pelo tipo de função que exercem (17,1%). Além disso, seguindo essa perspectiva geral da amostra, a maior parte dos participantes considera o ambiente de trabalho adequado (75,7%), em que o restante se divide entre quem considera o ambiente parcialmente adequado (14%) e quem considera inadequado o ambiente em que trabalha (10,1%). A maior parte também declarou preferir a modalidade remota de trabalho (49,2%), seguida dos participantes que declararam preferência pela modalidade presencial (33,5%) ou híbrida (17,1%).

Partindo da divisão entre os grupos com base na modalidade de trabalho (trabalhadores que já trabalharam em modalidade remota, mas estão na modalidade presencial, trabalhadores que já trabalharam presencialmente, e agora estão em modalidade remota, trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que sempre trabalharam presencialmente), foram verificadas as frequências das variáveis Razão (razão pela qual o trabalhador está na modalidade em que atua), Ambiente (como o trabalhador julga seu ambiente de trabalho), e Preferência (qual modalidade o trabalhador declara preferência para atuar), como apresentado na Tabela 1, Tabela 2 e Tabela 3, respectivamente.

Tabela 1. Frequências de Razão em Relação à Modalidade de Trabalho.

Modalidade	Razão	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
P R	Decisão Própria	28	50.000	50.000	50.000
	Decisão da Empresa	27	48.214	48.214	98.214
	Única opção	1	1.786	1.786	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	56	100.000		
R P	Decisão Própria	9	34.615	34.615	34.615
	Decisão da Empresa	13	50.000	50.000	84.615
	Única opção	4	15.385	15.385	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	26	100.000		
R	Decisão Própria	6	40.000	40.000	40.000
	Decisão da Empresa	8	53.333	53.333	93.333
	Única opção	1	6.667	6.667	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	15	100.000		
P	Decisão Própria	9	29.032	29.032	29.032
	Decisão da Empresa	6	19.355	19.355	48.387
	Única opção	16	51.613	51.613	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	31	100.000		

Tabela 2. Frequências de Ambiente em Relação à Modalidade de Trabalho.

Modalidade	Ambiente (tipo)	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
P R	Adequado	46	82.143	82.143	82.143
	Inadequado	6	10.714	10.714	92.857
	Parcialmente	4	7.143	7.143	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	56	100.000		
R P	Adequado	18	69.231	69.231	69.231
	Inadequado	4	15.385	15.385	84.615
	Parcialmente	4	15.385	15.385	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	26	100.000		
R	Adequado	8	53.333	53.333	53.333
	Inadequado	1	6.667	6.667	60.000
	Parcialmente	6	40.000	40.000	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	15	100.000		
P	Adequado	25	80.645	80.645	80.645
	Inadequado	2	6.452	6.452	87.097
	Parcialmente	4	12.903	12.903	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	31	100.000		

Tabela 3. *Frequências de Preferência em Relação à Modalidade de Trabalho.*

Modalidade	Preferência (tipo)	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
P R	Presencial	6	10.714	10.714	10.714
	Remoto	39	69.643	69.643	80.357
	Híbrido	11	19.643	19.643	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	56	100.000		
R P	Presencial	15	57.692	57.692	57.692
	Remoto	5	19.231	19.231	76.923
	Híbrido	6	23.077	23.077	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	26	100.000		
R	Presencial	0	0.000	0.000	0.000
	Remoto	13	86.667	86.667	86.667
	Híbrido	2	13.333	13.333	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	15	100.000		
P	Presencial	22	70.968	70.968	70.968
	Remoto	6	19.355	19.355	90.323
	Híbrido	3	9.677	9.677	100.000
	Ausentes	0	0.000		
	Total	31	100.000		

Em relação aos resultados obtidos na amostra através dessa separação por grupos, os resultados apontam que entre o grupo que já trabalhou presencialmente mas atualmente está em modalidade remota (P|R), metade dos participantes está nessa modalidade por decisão própria e, em sua grande maioria, consideram o ambiente de trabalho adequado para exercer suas funções, além de preferirem trabalhar nessa modalidade. Já no grupo de trabalhadores que já esteve em modalidade remota mas trabalha presencialmente atualmente (R|P), metade dos participantes indica que segue nesse modelo por decisão da instituição em que trabalha, também considera, em sua maioria, o ambiente de trabalho adequado para sua atuação profissional e preferem o formato presencial para o trabalho que exercem.

Entre o grupo de trabalhadores que sempre atuou remotamente (R), houve menor número de participantes em comparação aos demais, e metade deles indica que trabalha nessa modalidade por decisão da instituição em que está vinculado, e em sua grande maioria têm preferência pela modalidade remota de trabalho. No grupo de trabalhadores que sempre atuou presencialmente (P), a maioria indicou que sempre esteve nessa modalidade por ser a única forma de exercer suas funções, não sendo possível atuar em modalidade remota ou

híbrida, que considera o ambiente de trabalho adequado e que prefere a modalidade presencial.

Em relação aos escores dos grupos nos instrumentos aplicados, os resultados foram analisados com base em cada um dos objetivos propostos na pesquisa. Assim, para o primeiro objetivo, foi verificada a pontuação nos testes de Inteligência Emocional no Trabalho (Gerenciamento Emocional no Trabalho (TGET) e Teste de Percepção Emocional no Trabalho (TPET) dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada através de estatísticas descritivas.

Referente ao segundo objetivo, que foi verificar a pontuação na escala de bem estar no trabalho dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada, foram avaliadas as estatísticas descritivas dos Escore do Fator 1: Compromisso e Satisfação com o Trabalho (IBETF1), bem como do Escore do Fator 2: Envolvimento com o Trabalho (IBETF2) e do Escore Geral no Inventário de Bem Estar no Trabalho (IBET Geral) em relação à Modalidade.

No terceiro objetivo, verificar a pontuação na escala de conflito trabalho-família dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada, foram avaliadas as estatísticas descritivas do escore no Fator Trabalho-Família (TF) e no Fator Família-Trabalho (FT) em relação à Modalidade. Os resultados obtidos para os três primeiros objetivos específicos podem ser observados na Tabela 4.

Tabela 4. *Frequências dos Escores dos Instrumentos de Inteligência Emocional no Trabalho, Bem Estar no Trabalho e Conflito Trabalho-Família em relação à Modalidade de Trabalho.*

		Válidos	Mediana	Média	Desvio Padrão	Teste de Shapiro-Wilk	P-valor do Shapiro-Wilk	Mínimo	Máximo
TPET_Total_Escore	P/R	56	30.500	29.804	5.848	0.936	0.005	15.000	39.000
TPET_Total_Escore	R/P	26	31.500	30.769	5.609	0.920	0.046	14.000	38.000
TPET_Total_Escore	R	15	32.000	31.267	5.284	0.887	0.060	19.000	37.000
TPET_Total_Escore	P	31	30.000	28.968	7.328	0.917	0.020	10.000	38.000
TGET_Total_Escore	P/R	56	9.500	9.286	2.903	0.976	0.339	3.000	17.000
TGET_Total_Escore	R/P	26	9.500	9.538	3.036	0.981	0.885	3.000	16.000
TGET_Total_Escore	R	15	10.000	10.067	3.654	0.914	0.155	5.000	15.000
TGET_Total_Escore	P	31	9.000	9.484	3.794	0.967	0.449	3.000	17.000
IBETF1	P/R	56	3.550	3.602	0.827	0.957	0.046	1.200	5.000
IBETF1	R/P	26	3.500	3.365	0.979	0.977	0.801	1.000	5.000
IBETF1	R	15	3.500	3.633	0.867	0.958	0.665	2.200	5.000
IBETF1	P	31	4.000	3.716	1.022	0.877	0.002	1.300	5.000
IBETF2	P/R	56	2.000	2.138	0.900	0.927	0.002	1.000	4.500
IBETF2	R/P	26	2.200	2.323	0.797	0.961	0.420	1.000	4.000
IBETF2	R	15	2.000	2.000	0.910	0.884	0.054	1.000	3.500
IBETF2	P	31	2.500	2.387	0.930	0.952	0.178	1.000	4.200
IBET_Geral	P/R	56	3.100	3.138	0.745	0.981	0.504	1.100	4.600
IBET_Geral	R/P	26	3.150	3.027	0.786	0.965	0.505	1.000	4.400
IBET_Geral	R	15	3.300	3.107	0.739	0.891	0.070	2.000	4.400
IBET_Geral	P	31	3.300	3.300	0.906	0.919	0.022	1.200	4.700
TF	P/R	56	3.000	2.950	1.197	0.972	0.216	1.000	6.000
TF	R/P	26	3.400	3.423	1.168	0.983	0.932	1.000	6.000
TF	R	15	3.600	3.320	1.448	0.963	0.746	1.000	5.800
TF	P	31	3.400	3.587	1.401	0.969	0.486	1.000	6.000
FT	P/R	56	1.900	2.071	1.018	0.881	< .001	1.000	6.000
FT	R/P	26	1.400	1.862	0.901	0.840	< .001	1.000	4.000
FT	R	15	2.000	2.080	0.844	0.917	0.174	1.000	3.600
FT	P	31	1.600	1.852	0.987	0.817	< .001	1.000	4.800

TPET_Total_Escore= Escore total do teste de Percepção Emocional, TGET_Total_Escore= Escore total do teste de Gerenciamento Emocional, IBETF1= Escore do fator de Compromisso e Satisfação com o trabalho, IBETF2= Escore do fator de Envolvimento com o Trabalho, IBET_Geral= Escore geral do Inventário de Bem Estar no Trabalho, TF= Escore de influência do Trabalho na Família, FT= Escore de influência da Família no Trabalho.

Primeiramente, as variáveis foram submetidas ao teste de Shapiro-Wilk para verificar a normalidade das mesmas, considerando o nível de significância de 5% ($p = 0,05$) definido por Dancey & Reidy (2018). Os resultados indicam que a amostra era assimétrica nas variáveis: Escore Geral do Teste de Percepção Emocional no Trabalho ($p < 0,001$), Escore Geral do Inventário de Bem estar no Trabalho ($p = 0,031$) e nos Fatores de Interferência da Família no Trabalho ($p < 0,001$) e Interferência do Trabalho na Família ($p = 0,025$). Somente o Escore Geral do Teste de Gerenciamento Emocional no Trabalho apresentou distribuição normal, sendo $p = 0,06$. De forma geral, as médias obtidas no TGET e no TPET encontradas neste estudo se assemelham às médias dos mesmos testes encontradas no estudo que buscou evidências de validade para os TIET, realizado por Peixoto (2023). As pontuações mínima e máxima para o TPET são respectivamente 0 e 42, e para o TGET são, respectivamente 0 e 16. É possível observar que as médias do Teste de Percepção Emocional no Trabalho e no Teste

de Gerenciamento Emocional no Trabalho na presente pesquisa estão mais próximas da pontuação máxima em ambos os instrumentos. Para o IBETF1, IBETF2 e IBET Geral as pontuações mínima e máxima são respectivamente 1 e 5. Identifica-se que as médias do IBETF1, fator que avalia dimensões de compromisso e satisfação com o trabalho, e IBET Geral estão intermediárias entre o valor mínimo e máximo, enquanto no IBETF2, que avalia envolvimento com o trabalho, as médias estão mais próximas do valor mínimo, indicando menor índice de envolvimento no trabalho em comparação ao índice de compromisso e satisfação dos participantes da amostra. Estes resultados encontrados nos escores do Inventário de Bem Estar no Trabalho também apresentam semelhanças aos encontrados no estudo de Peixoto. Já nos fatores TF e FT, os valores mínimo e máximo são 1 e 4, respectivamente. Nessa amostra, as médias do fator TF, que avalia a influência do trabalho na vida familiar, estão mais próximas ao valor máximo, enquanto as médias do FT, que avalia a influência da vida familiar na profissional, estão mais próximas do valor mínimo no geral, indicando maior interferência do trabalho a família do que das demandas familiares no âmbito do trabalho.

Para o quarto objetivo, que foi verificar se há diferença significativa em relação aos construtos mensurados (Inteligência Emocional, Bem Estar no Trabalho e Conflito Trabalho-Família) entre os quatro grupos da amostra estudada, foram realizados os testes Anova e Kruskal-Wallis. Estes dados estão representados na Tabela 5.

Tabela 5. Diferença nos Escores de Inteligência Emocional, Bem Estar no Trabalho e Conflito Trabalho-Família nos Quatro Grupos da Amostra.

ANOVA -TGET_ Total_Escore					
Casos	Soma dos quadrados	gl	Média Quadrática	F	p
Modalidade	7.364	3	2.455	0.232	0.874
Residuals	1312565	124	10.585		
Teste Kruskal-Wallis TPET_ Total_Escore					
Fator	Estatísticas	gl	p		
Modalidade	1.371	3	0.712		
Teste Kruskal-Wallis IBETF1					
Fator	Estatísticas	gl	p		
Modalidade	2.931	3	7.402		
Teste Kruskal-Wallis IBETF2					
Fator	Estatísticas	gl	p		
Modalidade	3.485	3	0.323		
Teste Kruskal-Wallis IBET_Geral					
Fator	Estatísticas	gl	p		
Modalidade	2.486	3	0.478		
Teste Kruskal-Wallis TF					
Fator	Estatísticas	gl	p		
Modalidade	4.792	3	0.188		
Teste Kruskal-Wallis FT					
Fator	Estatísticas	gl	p		
Modalidade	2.321	3	0.508		

Considerando os resultados do teste de normalidade, foi utilizado o teste ANOVA para verificar se há diferença nas médias do Escore do Teste de Gerenciamento Emocional (TGET) entre os quatro grupos da amostra estudada. O resultado da análise não indicou diferença significativa entre as médias dos grupos ($p = 0,874$), sendo assim a hipótese nula não foi rejeitada.

As demais variáveis, que não apresentaram distribuição normal, foram submetidas ao teste de Kruskal-Wallis. A verificação da diferença das médias entre os quatro grupos da amostra aponta que não houve diferença estatisticamente significativa nas médias no Escore do TPET entre os quatro grupos da amostra ($p = 0,712$); não houve diferença estatisticamente

significativa nas médias do Escore do IBETF1 entre os quatro grupos da amostra ($p= 0,472$), do Escore do IBETF2 entre os quatro grupos da amostra, em que $p= 0,323$ e do Escore do IBET Geral ($p= 0,478$); não foi identificada diferença estatisticamente significativa no escore do fator TF entre os quatro grupos da amostra estudada ($p= 0,188$) e no escore do fator FT ($p= 0,508$).

Dessa forma, com base na comparação das médias entre os trabalhadores das quatro modalidades estudadas (trabalhadores na remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial, mas já trabalharam em modalidade remota) em relação aos instrumentos Teste de Gerenciamento Emocional no Trabalho, Teste de Percepção Emocional no Trabalho, Inventário de Bem Estar no Trabalho e Escala de Conflito Trabalho-Família, observa-se que a hipótese nula não foi rejeitada, indicando que não há diferença significativa em relação aos construtos mensurados (inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família) entre os quatro grupos da amostra estudada.

Discussão

Com a situação da pandemia da COVID-19 e suas decorrências, a forma como se deu a mudança brusca de modalidade de trabalho, em grande parcela da população, chamou atenção para as condições de trabalho, o manejo por parte das organizações para sustentar a qualidade do trabalho e também para o desempenho e bem-estar dos trabalhadores que passaram por esse processo. Nesse aspecto, o presente estudo ocorreu após o retorno das atividades presenciais graças à vacinação e à diminuição dos casos de manifestações mais

graves da doença, mas tendo em vista a incerteza no âmbito organizacional abordado por Bridi et al. (2020b). Diante disso, esperava-se observar diferenças significativas nos níveis de Inteligência Emocional, Bem-Estar no Trabalho e Conflito Trabalho-Família nos diferentes grupos da amostra, no entanto, a hipótese foi rejeitada. Os resultados observados que mantiveram a hipótese nula, ou seja, de não diferença significativa entre os grupos, podem ter sua justificativa por diversos fatores, trazendo uma ampliação da perspectiva acerca da dinâmica e consequências para os trabalhadores referentes às modalidades de trabalho.

A amostra do presente estudo é representada por trabalhadores de setores, cargos, funções e profissões muito diversificadas, o que implica em atribuições, experiências e motivações diferentes em relação às modalidades de trabalho em que atuam. Os participantes representam trabalhadores das áreas da Educação, Saúde, Administrativo, Engenharias, Vendas e Comercial, Ciência de Dados, entre outras. Isso é um fator importante para esse estudo, considerando a avaliação da ótica do trabalhador e levando em conta o contexto em que atua e como as demandas podem ser exercidas da melhor forma, visto que essa diversificação da amostra não restringe as interpretações para somente um ou outro tipo de atividade de trabalho.

Dada essa circunstância, observa-se que na amostra desta pesquisa grande parte dos trabalhadores não teve a opção de escolher a modalidade de trabalho, seja por estarem submetidos a uma decisão da instituição a qual estão vinculados ou pela demanda das próprias atividades que exercem, sendo impossibilitadas de serem realizadas de outra forma que não a qual estão atualmente. Segundo Bridi et al. (2020b), a possibilidade de trabalhar remotamente, por exemplo, pode ser limitada a depender dos setores econômicos, tendo em vista a necessidade das tecnologias da informação (TI) para mediar as funções nessa modalidade, podendo ter relação também com a disponibilização de recursos por parte da instituição, com o tipo de atividade que o trabalhador realiza e até mesmo com a posição na

estrutura social em que os trabalhadores se encontram. Entretanto, houve uma parte expressiva dos trabalhadores que relatou ter tido a possibilidade de atuar com base na sua escolha, indo ao encontro de diversos achados na literatura que exploram a motivação de tal escolha. Observamos nos dados explorados alguns indicadores de que a grande maioria dos trabalhadores considera seu ambiente de trabalho adequado na amostra total, podendo ser uma parte dos fatores que têm peso na escolha da modalidade para quem tem essa opção.

Esperava-se que os trabalhadores que estão em modalidade remota apresentassem menores pontuações nos testes de inteligência emocional e bem estar no trabalho ou que apresentassem maior preferência pelo modelo presencial, mas o fato de parte significativa da amostra ter preferência por essa modalidade corrobora com estudos publicados mesmo antes da pandemia, como o estudo de Golden & Gajendran (2018) que encontra evidências de que os chamados teletrabalhadores podem aproveitar melhor o tempo e a possibilidade de integrar informações complexas em longos períodos de trabalho, refletindo em um maior desempenho. Sánchez e Carnicer (2007) também afirmam que há maior produtividade e motivação dos trabalhadores por diversos fatores relacionados à modalidade remota.

A subdivisão da amostra com base na modalidade foi realizada de forma a observar detalhadamente como se caracterizam cada um desses grupos de trabalhadores. Desta forma, identificou-se que, dentro do grupo de trabalhadores que já teve a experiência de trabalhar presencialmente mas, durante a participação na pesquisa estava trabalhando em modalidade remota, a metade pôde escolher trabalhar de casa, explicitando sua preferência pelo teletrabalho. Esse dado conversa com os argumentos de Silva (2009), que explora os benefícios da modalidade pela perspectiva do aumento da produtividade, flexibilidade e localização. Quando questionados sobre o motivo da preferência pelo remoto, apresentaram respostas como:

“Prefiro a modalidade remota. Primeiramente, pois me permite morar em qualquer lugar e não na cidade do meu trabalho. Em segundo, porque me ajuda a poupar tempo e ter qualidade de vida. Se trabalhasse presencialmente, gastaria 3h do meu dia indo ao trabalho.” (SIC)

“Remoto, por conta do tempo de deslocamento até o trabalho e cansaço no trânsito.” (SIC)

“Remota, pq me permite morar no lugar que quero (uma cidade diferente do local da empresa)” (SIC)

Sabe-se que o teletrabalho demanda a conciliação de atividades pessoais, familiares e do trabalho no mesmo ambiente, como vimos no estudo de Merone & Whitehead (2021) e, nesse grupo essa demanda foi avaliada positivamente, quando alguns trabalhadores também justificaram sua preferência com base nisso:

“Remota com certeza, pois ganhamos mais tempo e qualidade de vida já que não temos o tempo de deslocamento entre casa e trabalho, consigo ter mais convívio com meus filhos também”. (SIC)

“Remoto, pois consigo passar mais tempo com minha família e meus pets além de melhor conciliar as tarefas de casa” (SIC)

É percebida uma facilitação quando se reduz o tempo de deslocamento até o ambiente de trabalho. Estudos apontam que esse mesmo tempo pode ser investido na vida pessoal, realizando tarefas ou solucionando questões que precisam ser feitas em horário comercial ou até mesmo dedicá-lo ao seu próprio desenvolvimento profissional (Barros e Silva, 2010). Na presente pesquisa esse fator é citado com frequência, como visto nos exemplos acima.

Lenuzza (2007) trouxe a argumentação de que a possibilidade de usar roupas mais confortáveis no trabalho remoto pode ser vista como um fator de motivação para a

preferência dessa modalidade. Isso foi percebido também quando a questão da vestimenta foi mencionada em algumas respostas:

“Prefiro a modalidade remota, devido a liberdade de horários, ambiente, postura, vestimenta e local de trabalho, além de me economizar tempo de deslocamento (algo que julgo muito importante). Para mim, é importante ter essa flexibilidade e não precisar me preocupar com coisas que considero "triviais", como essas. Dessa forma eu faço meu trabalho, e ele é realmente a única coisa levada de fato em consideração”. (SIC)

Entre o grupo de participantes que sempre trabalhou remotamente, os dados se assemelham ao grupo que já teve a experiência presencial, mas trabalha remotamente, no aspecto da preferência pela modalidade remota de trabalho bem como suas motivações, o que observa-se em respostas como:

“Ainda não tive muitas experiências no presencial mas acredito que a flexibilidade do remoto (ter o seu “próprio horário”) é a maior vantagem” (SIC)

No entanto, há algo que difere os dois grupos: apesar da preferência pela modalidade remota, a maioria dos participantes desse grupo relata que a modalidade foi definida por parte da empresa. Isso é um indicativo do quanto os trabalhadores têm o potencial de adaptação mesmo que não tenham tido a oportunidade de escolher a modalidade em que trabalham, nesse caso podendo atribuir isso ao estabelecimento de novas relações, experienciar vantagens que o formato presencial não pode proporcionar, entre outros fatores que nos mostram que, se essa experiência é positiva, atuar remotamente não irá necessariamente diminuir os níveis de inteligência emocional, bem estar ou aumentar conflitos entre a vida pessoal e profissional desses trabalhadores. Aqui, cogitamos pontos que podem fundamentar esse dado, como argumentos abordados por Silva (2009), em que aponta maior flexibilidade geográfica para a contratação de colaboradores, diferentes possibilidades na dinâmica e

estruturação de hierarquia, amenização de problemas em relação ao intenso fluxo de pessoas nos grandes centros (transporte e afins), podendo adicionar-se também um menor custo para manter as sedes ou filiais das organizações, entendidas como vantagens para as instituições que optam pelo teletrabalho.

Dando sequência aos grupos estudados, entre o grupo de trabalhadores que já atuou remotamente, mas atualmente trabalha na modalidade presencial, o fato de metade dos participantes estarem trabalhando presencialmente se dá por decisão da instituição, mas também relatam preferir o contexto presencial. Com a possibilidade do retorno ao presencial, muitas instituições retomaram essa volta, fazendo a transição de saída do trabalho remoto compulsório acarretado pela necessidade do isolamento social.

A preferência dos trabalhadores por essa modalidade se dá principalmente pela melhor dinâmica de interação humana no ambiente de trabalho e uma separação mais objetiva entre a vida pessoal e profissional, podendo atribuir maior identificação com o trabalho, colegas ou com a instituição, maior autonomia de decisão no trabalho e maior clareza sobre o desenho do trabalho, ou seja, sobre a forma como as tarefas e funções são estruturadas e executadas (Abbad et al. 2019). Nesse grupo de trabalhadores, a perspectiva sobre o trabalho presencial é positiva em relação ao equilíbrio da interação entre a vida profissional e pessoal, fator que Stephens & Sommer (1996) acreditam que possa possibilitar o alcance de maiores vantagens. Podemos identificar dados alinhados a isso em respostas sobre a preferência pelo presencial nesta pesquisa, como:

“Presencial. O contato entre as pessoas se torna mais natural e dinâmico e há uma separação mais clara entre casa e trabalho”. (SIC)

“Presencial. Porque eu consigo dividir melhor meu foco e paz de espírito de cada uma das esferas da minha vida”. (SIC)

No estudo de Bridi *et al.* (2020b), queixas sobre a ausência de contato com os colegas no trabalho remoto também foram manifestadas. Da mesma forma, observamos respostas indo nesse sentido sobre a preferência pelo presencial, como:

“Presencial, às vezes fica muito solitário no remoto” (SIC)

“Presencial. Gosto de estar com pessoas, moro sozinho e o fato de ficar remoto, me levou à depressão”. (SIC)

No último grupo, o de trabalhadores que sempre atuaram presencialmente, verificou-se, em sua grande maioria, que a modalidade presencial era a única forma de exercer suas funções, alguns alegando não haver recursos que possam abranger sua atuação de maneira remota mantendo a qualidade do trabalho. Aqui, podemos considerar pessoas que atuam na área da saúde, processos industriais, etc. Novamente retomamos as limitações das TIs que não tem a capacidade de abranger determinadas atividades ou substituir o contato humano e sua eficiência para funções que dependem disso.

O que percebe-se quando se trata da preferência pelo presencial é que isso tem forte ligação com os benefícios possibilitados pelas interações pessoalmente com outras pessoas, recursos, materiais e ambiente no trabalho. Na presente pesquisa, algumas respostas que podem trazer exemplos disso são:

“Depende. O remoto me trazia a praticidade de estar em casa e poder fazer outras coisas enquanto trabalhava, mas era estressante por conta do tipo de trabalho que era realizado. Sinto que o trabalho presencial na escola me deixa mais inspirada e criativa, com a possibilidade de trocar experiências com outros professores, com os cursos oferecidos pela escola, com a possibilidade de realizar trabalhos mais manuais e ter contato com os alunos.” (SIC)

“Presencial. Meu trabalho exige bastante comunicação entre a equipe e é necessário criar boas relações entre os pares e com os clientes.” (SIC)

"Modalidade presencial, pois permite maior interação e socialização entre colegas de trabalho; resolução de problemas de forma mais rápida e eficaz; desenvolvimento, criação e aprendizado em conjunto; troca de experiências; e a não associação do trabalho com a sua casa / ambiente de descanso e lazer." (SIC)

Nesse aspecto, podemos levantar a importância da Inteligência Emocional e de elementos que estimulam o aprendizado, as relações interpessoais e a interação com os recursos no trabalho para a atribuição de sentido nas atividades laborais, além de poder favorecer o bem estar no trabalho, o vínculo com os pares, uma boa autopercepção e bom desempenho dos trabalhadores quando se apropriam desses artifícios do trabalho presencial.

Avaliando os resultados com base nos objetivos específicos da pesquisa, todos os grupos apresentaram semelhança nos escores do Teste de Gerenciamento Emocional no Trabalho, do Teste de Percepção Emocional no Trabalho, do Inventário de Bem Estar no Trabalho e da Escala de Conflito Trabalho-Família. Os escores no fator de Percepção Emocional no Trabalho, bem como no de Gerenciamento Emocional no Trabalho resultaram em médias semelhantes às encontradas por Peixoto (2023), no estudo que buscou evidências de validade para o Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho.

Observando a pontuação da presente amostra nos instrumentos aplicados, verifica-se que as médias estão dentro do esperado dadas as circunstâncias supracitadas. No TPET e TGET as médias dos grupos se aproximam da pontuação máxima, o que pode indicar um nível de percepção e gerenciamento emocional positivo. Já no IBET, observamos que o escore geral é intermediário, e analisando com base nos fatores nota-se um índice maior no fator de compromisso e satisfação com o trabalho em comparação ao fator que avalia o índice de envolvimento com o trabalho. Essa diferença entre os fatores pode ser justificada pelos conteúdos das questões do instrumento, em que observa-se no segundo fator questões como "Eu como, vivo e respiro meu trabalho", "As maiores satisfações da minha vida vêm do meu

trabalho”, “As horas que passo trabalhando são as melhores do meu dia” e “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”. Nesse caso, é esperado que o nível de concordância seja menor em questões como essas, indicando um equilíbrio entre a importância da vida profissional e outras áreas da vida particular dos participantes. Em relação às pontuações na ECTF, também foram encontradas pequenas diferenças na comparação entre os fatores, em que percebe-se que há maior interferência por questões do trabalho na vida pessoal e familiar dos participantes que interferência da vida familiar no trabalho. Esse dado corrobora com os resultados da pesquisa no geral, não corroborando com a hipótese de que os índices de interferência da família no trabalho seriam maiores sob as circunstâncias da modalidade remota.

Na verificação das médias de desempenho nos testes aplicados, pôde-se perceber que os resultados dos grupos são semelhantes. Esse resultado pode ter ocorrido justamente pelo que foi observado nas informações exploradas anteriormente (preferência de modalidade, motivo do formato em que estão, percepção de adequação do ambiente). Os diferentes grupos da amostra, por suas respostas emitidas, pode-se perceber que a preferência, o motivo e a adequação do ambiente quanto a modalidade, parecem não estar interferindo para o desenvolvimento do trabalho. Pelas respostas, inclusive as qualitativas, os trabalhadores parecem estar adaptados ao trabalho como ele se apresenta e às condições que têm, manifestando uma perspectiva integrada das possibilidades: há vantagens e desvantagens em cada uma das modalidades, e, nesse estudo não se verifica diferenças significativas nos construtos avaliados sob as condições que os participantes relatam.

No contexto de uma pandemia, em que no início pouco se sabia sobre as decorrências da contaminação, sobre prazo para a produção de vacinas ou formas de tratamento, sobre quais grupos poderiam ser mais afetados e tendo um número muito elevado de manifestações graves da doença, a incerteza foi predominante no momento em que surgiu a demanda

urgente do isolamento social. Com isso, a segurança e previsibilidade de todos os âmbitos foram colocadas em risco, e isso não poderia ser diferente tratando-se da vida profissional.

A mudança de modalidade compulsória aconteceu de forma custosa em muitos aspectos: adaptar-se à tecnologias, buscar ferramentas para executar atividades que precisavam ser desenvolvidas de outra forma, ajustar-se à rotina de outras pessoas no mesmo ambiente ou desenvolver um trabalho solitário quando impossibilitados de ter contato com outros, entre diversos outros fatores. Além disso, o medo também pôde ser intensificado em trabalhadores que não poderiam parar suas atividades ou realizá-las à distância, em que, para manter o sustento ou a carreira, esses mesmos ficaram suscetíveis à contaminação. Em todos os casos, as incertezas também se estendiam aos contratos de trabalho, às exigências, obrigações e direitos, flexibilizando as formas de produtividade e seus limiares. A imprecisão sobre o prazo também foi um ponto muito importante nesse momento, o que inicialmente foi anunciado como um isolamento exigido por quinze dias foi prolongado por meses e anos. E talvez tenha sido nesse aspecto que as pessoas desenvolveram estratégias para gerenciar esse medo e seus comportamentos diante das poucas certezas que tinham. Não se pode negar o medo e as incertezas frente ao desconhecido nesse cenário, entretanto, no decorrer do tempo e percebendo que o contexto levaria anos para retornar aos moldes pré-pandêmicos, foi-se abrindo espaço para o que foi chamado de “novo normal”, e esse conceito foi um tanto simbólico na expressão da flexibilidade e capacidade de adaptação humana.

Refletindo acerca do presente estudo, os resultados observados pode ser, em parte, compreendido como uma capacidade de adaptação na esfera da vida do trabalho, trazendo à tona o construto de adaptabilidade de carreira abordado na literatura por Savickas (2005), que definiu esse conceito como a desenvoltura e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas ocupacionais, transições e traumas pessoais no intuito de resolver problemas desconhecidos, indefinidos ou, muitas vezes, complexos. Segundo Savickas & Porfeli (2012),

a adaptabilidade de carreira é composta por alguns fatores que envolvem o que chamam de adaptatividade, que é um traço de personalidade mais flexível e disposto a atender a transições de carreira e que, de maneira integrada, torna-se parte do indivíduo; e o adaptar-se, que é justamente a execução de uma série de comportamentos adaptativos em resposta das transições e mudanças na carreira, formando-se com essa função e gerando um ciclo de desempenho que tende a se repetir em contextos de mudança. Entretanto, os autores afirmam que a adaptabilidade enquanto recurso psicossocial do indivíduo é mais fluido e mutável que os traços, relacionando-se a papéis e contextos mais característicos.

Dessa forma, frente aos dados que não identificam diferenças nas médias, observamos que essa adaptação pode ocorrer de muitas maneiras, supondo que quem passou pela mudança de modalidade e experienciou o remoto pode ter estabelecido uma nova rotina, novos hábitos proporcionados por essa condição, novas formas de interagir e conectar-se a outras pessoas ou até atribuir novos significados ao papel do trabalho na vida, ajustando seus níveis de bem estar, satisfação e manejar melhor a interferência da família no trabalho e vice-versa conforme o passar do tempo dentro dessa modalidade, integrando vantagens também na modalidade remota como havia no presencial em que estavam habituados. Do mesmo modo os trabalhadores que tiveram a experiência do remoto e passaram a trabalhar presencialmente, vivenciando novas experiências e identificando potencialidades a ponto de ajustar-se bem à modalidade.

Considerações finais

O principal objetivo da presente pesquisa foi verificar se há diferença nos níveis de inteligência emocional no trabalho, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família entre os

grupos: trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial mas já trabalharam em modalidade remota. Após avaliação do desempenho dos grupos nos testes utilizados, foi constatado que não há diferença significativa nas médias dos mesmos.

As duas modalidades de trabalho já vinham sendo estudadas há décadas, contudo foi importante avaliar como a pandemia e as circunstâncias em que ocorreram mudanças no contexto de trabalho nos últimos anos poderiam influenciar na perspectiva do trabalhador. Esta pesquisa contribui com a estruturação de maiores informações sobre as modalidades em si bem como suas características e potencialidades, reconhecendo o caráter ambivalente das mesmas e a capacidade de se ambientar e visualizar a complexidade de cada uma delas por parte dos trabalhadores, o que reverbera nos resultados. A ampla diversidade das áreas de atuação representadas na amostra pode ser vista positivamente frente a isso, manifestando a realidade de diversos campos de trabalho e a pluralidade de suas demandas.

A presente pesquisa apresentou limitações que foram observadas durante seu desenvolvimento. Uma delas foi que, no contexto brasileiro em que evidencia-se grande índice de desigualdade social, alguns aspectos como nível de escolaridade e classe socioeconômica que não foram explorados na caracterização dos participantes poderiam incitar reflexões importantes por esse viés de avaliação. Além disso, avaliar o recorte de gênero na temática também seria interessante para fomentar discussões importantes nas diferenças de perspectiva, como Bridi *et al.* (2020a) que citam agravantes para quem exerce o papel de mulher e mãe nessas condições, o que não foi realizado no presente estudo.

Contudo, pesquisas exploratórias sobre o desenrolar dessas constantes transformações ocorridas na esfera do trabalho em todo o mundo podem trazer à luz temas tão importantes

quanto complexos no que se refere a isso em dias atuais e novos cenários pelos próximos anos. Pesquisas com recortes de classe socioeconômica, gênero, foco nas complexidades de diferentes áreas de atuação se fazem importantes para a produção de conhecimento no contexto brasileiro, como forma de trabalhar com diferentes demandas no âmbito do trabalho.

Referências

Abbad, G. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19*(4), 772-780.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs, 126*(3), 269.

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. Br, 15*, 511-533.

Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, 12*(2), 203-212.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Amaral, J. H. G., & Spers, E. E. (2022). Brazilian consumer perceptions towards second-hand clothes regarding Covid-19. *Cleaner and Responsible Consumption*, 5, 100058.

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.

Bridi, M. A. (2020) Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.) A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente.

Bridi, M. A., Bohler, F. R., Zanoni, A. P., Braunert, M. B., Bernardo, K. A. D. S., Maia, F. L., ... & Bezerra, G. U. (2020). O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.

Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788–813.

Da Silva, R. R. (2009). Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. *Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 1(1), 85-94.

Dancey, C., & Reidy, J. (2018). *Estatística Sem Matemática para Psicologia-7*. Penso Editora.

Edelman, P., & van Knippenberg, D. (2018). Emotional intelligence, management of subordinate's emotions, and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.

Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2004). It takes two to tango: An empirical study of perceived spousal/partner support for working women. *Women in management review*.

Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09649420410545980>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

<https://doi.org/10.2307/258214>

Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing Emotions During Team Problem Solving: Emotional Intelligence and Conflict Resolution. *Human Performance*, 17(2), 195–218. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1702_4

Jordan, Peter & Ashkanasy, Neal & Hartel, Charmine. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *Academy of Management Review*. 27. [10.2307/4134384](https://doi.org/10.2307/4134384).

Martins, M. M. (2002). Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos.

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

Mayer, J.D., Caruso, D.R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.

[doi:10.1177/1754073916639667](https://doi.org/10.1177/1754073916639667)

Merone, L. & Whithead, O. (2021). COVID-19 and working within health care systems: The future is flexible. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(1), 28-32. doi: 10.24083/apjhm.v16i1.537

Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116, 281-288.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

Nunes, S. A. D. S. (2016). *Adaptabilidade de carreira: Estudo comparativo entre candidatos e estudantes do curso superior de psicologia* (Doctoral dissertation).

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.

Peixoto, I. (2023). Construção e estudos psicométricos do Teste Informatizado de Inteligência Emocional para o Trabalho–TIET.

Peixoto, I. (2018). Inteligência emocional: relação com inteligência, habilidades sociais, variáveis sociodemográficas e profissionais. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2018.

Peixoto, I.; & Muniz, M. (2022). Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho. Laboratório de Desenvolvimento Humano e Cognição. Universidade Federal de São Carlos.

Pinto, A. M. G. L. R. S. (2000). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família (Doctoral dissertation).

Pires, M., Fonseca, C., João, R., & Santos, M. (2021). Covid-19, confinamento e teletrabalho: Estudo qualitativo do impacto e adaptação psicológica em dois estados de emergência. *New Trends in Qualitative Research*, 8, 26-34. Disponível em: <https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.26-34>

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Lab. Rev.*, 103, 29.

Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Managing incidents of work-family conflict: A decision-making perspective. *Human Relations*, 59(9), 1179-1212.

Rezvani, A., & Khosravi, P. (2019). Emotional intelligence: The key to mitigating stress and fostering trust among software developers working on information system projects. *International Journal of Information Management*, 48(Oct), 139-150.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (3^a ed., pp. 15-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24, 201-209.

Siqueira, M. M.; Orengo, V. & Peiró, J. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Weisinger, H. (1997). *Inteligência Emocional no Trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I.E nas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade*. Rio de Janeiro, Objetiva, 2001.

Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) [Database record]. APA PsycTests. Disponível em:
<https://doi.org/10.1037/t07398-000>

Anexos

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Título da pesquisa: Inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família em trabalhadores nas modalidades remota e presencial.

Eu, Raphaella Rangel, estudante do Programa de Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar o (a) convido a participar da pesquisa “Inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família em trabalhadores nas modalidades remota e presencial”, orientada pela Profa. Dra. Monalisa Muniz Nascimento, docente na mesma Universidade e responsável pela pesquisa.

O presente estudo tem por objetivo verificar se há diferença nos níveis de inteligência emocional no trabalho, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família entre os grupos: trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial mas já trabalharam em modalidade remota. Para isso, será realizada uma coleta de dados na modalidade online, aplicando os instrumentos: Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho (IIET) que avalia o desempenho da inteligência emocional no ambiente de trabalho através da habilidade da percepção emocional e gerenciamento das emoções; Inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13) que avalia o bem estar no trabalho como um estado mental positivo formado pela articulação de vínculos, também positivos, denominados “satisfação no trabalho”, “envolvimento com o trabalho” e “comprometimento organizacional afetivo”; Escala de conflito trabalho-família (ECTF) que avalia a interferência do trabalho nas dinâmicas familiares e também a interferência da família no contexto de trabalho.

Os critérios de participação da pesquisa serão: Ter 18 anos ou mais; ser alfabetizado; estar trabalhando atualmente em modalidade remota ou presencial; ter um dispositivo com acesso a internet para a realização da pesquisa e ter assinado ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido concordando em ser participante da pesquisa.

Ao assinalar este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você confirma estar ciente em relação aos seguintes apontamentos:

1. Responder ao Questionário de Caracterização dos Participantes, Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho (IIET), Inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13), à Escala de conflito trabalho-família (ECTF), todos de forma online com média de duração, ao todo, de 40 minutos.

2. Que será assegurada a segurança da transferência e armazenamento dos dados coletados, visto que a realização da pesquisa é remota, será feito o download e a criptografia de todo o material em uma pasta, armazenada em um dispositivo eletrônico local, de acesso exclusivo dos pesquisadores, somente para fim de realização da presente pesquisa e descartados após 5 anos. Todo o conteúdo será, após o download, excluído das plataformas utilizadas para a coleta de dados.

3. Que sua participação será voluntária e livre, e não haverá nenhum custo ou compensação para a participação, dado que os instrumentos utilizados não possuem custos ou já são de propriedade do pesquisador. Entretanto, se houver alguma despesa em decorrência da participação na pesquisa, haverá ressarcimento. Será garantido o direito a indenização por qualquer tipo de dano resultante da sua participação na pesquisa.

4. Que a pesquisa e os instrumentos utilizados não visam apresentar julgamentos éticos, morais ou sociais sobre seu nível de inteligência emocional ou bem-estar no trabalho e conflito trabalho-família.

5. Que sua identidade será preservada através da utilização de nomes fictícios em caso de relatórios ou publicações futuras, a fim de garantir sigilo das informações confidenciais obtidas, além de que os dados da pesquisa serão assegurados pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), garantindo o direito ao acesso aos resultados da pesquisa sem acesso aos dados dos participantes, de forma que seus dados não serão mencionados aos demais participantes.

6. Que os instrumentos apresentam prejuízos mínimos (como desconforto, cansaço, entre outros), possíveis incômodos emocionais (como constrangimento, irritação, entre outros sentimentos), especialmente em função das experiências negativas decorrentes da pandemia, e que caso haja qualquer tipo de prejuízo imaterial, você terá acompanhamento e assistência necessária por parte da pesquisadora, podendo interromper sua participação na pesquisa a qualquer momento.

7. Que a pesquisadora se manterá à disposição via contato por e-mail ou telefone em caso de dúvidas, comentários ou solicitação de acesso aos resultados da pesquisa.

8. Que, em caso de danos imateriais decorrentes da sua participação na pesquisa, de maneira direta ou indireta, a pesquisadora se colocará à disposição para acolher, ouvir e orientar caso precise de um profissional especializado.

9. Que em caso de necessidade de interrupção por cansaço ou outros motivos, você poderá retornar ao formulário em qualquer outro momento, não ultrapassando apenas a data estabelecida para o fechamento da coleta que será até 10/02/2023, ou poderá não retornar, com a possibilidade de parar a qualquer momento sem necessidade de justificativas ou prejuízos. Você poderá desistir de participar mesmo após ter respondido a pesquisa, enviando um e-mail para a pesquisadora até a data de fechamento da coleta (10/02/2023). Caso você desista, seus dados não serão incluídos na pesquisa.

10. Que ao participar da pesquisa, você não terá benefícios pessoais diretos devido ao caráter não interventivo da pesquisa, no entanto sua participação contribuirá para análise e compreensão dos fenômenos estudados e também para a produção de conhecimento científico, expandindo o acervo científico a respeito dos temas abordados.

11. Que, devido ao caráter virtual da pesquisa, a coleta está passível de falhas técnicas como problemas de sistema ou indisponibilidade provisória das páginas. É importante salientar também que, caso haja o fechamento da tela com as respostas assinaladas sem ter enviado o formulário, não será possível retomar as respostas já inseridas anteriormente.

Qualquer dúvida acerca do trabalho poderá ser sanada a qualquer momento através dos e-mails e celular: Monalisa Muniz - monamuniz@gmail.com – Fone (16) 3306-6833, Raphaella Fernandes Monteiro Rangel - raphaellarangel@estudante.ufscar.br - Fone (12) 99759-4276.

Após esclarecimento acerca da pesquisa e sua participação voluntária e havendo confirmação livre e espontânea em aceitar participar, você deve indicar em “Sim. Li e concordo em participar dessa pesquisa”, ao final desse texto. Com isso, uma cópia será enviada ao e-mail sinalizado por você. Caso você decida não participar, indique em “Não quero participar dessa pesquisa”.

Este projeto de pesquisa foi aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFSCar que está vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa da universidade, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos). Endereço: Rodovia Washington Luís km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. Telefone: (16) 3351-9685. E-mail: cephumanos@ufscar.br. Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30.

O CEP está vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e o seu funcionamento e atuação são regidos pelas normativas do CNS/Conep. A CONEP tem a função de implementar as normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, aprovadas pelo CNS, também atuando conjuntamente com uma rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) organizados

nas instituições onde as pesquisas se realizam. Endereço: SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D - Edifício PO 700, 3º andar - Asa Norte - CEP: 70719-040 - Brasília-DF. Telefone: (61) 3315-5877 E-mail: conep@saude.gov.br.

Se você entendeu os procedimentos e não possui dúvidas sobre a pesquisa, afirma estar ciente que:

- A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo.
- Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não trará consequências para minha vida.
- Sei que meu nome ou dado de identificação pessoal não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo.
- Fui informado que caso queira receber uma via deste Termo de Consentimento, enviarei um e-mail para raphaellarangel@estudante.ufscar.br
- Fui informado que serei indenizado caso haja algum eventual dano decorrente desta pesquisa.
- Eu concordo em participar do estudo.

Solicitamos que assinale:

Sim. Li e concordo em participar dessa pesquisa

Não quero participar dessa pesquisa

Questionário de Caracterização dos Participantes

Nome/Codínome:

Qual a sua idade?

Com qual gênero se identifica?

Qual sua profissão?

Quais atividades você realiza no dia-a-dia no seu trabalho?

Em relação às modalidades de trabalho, você:

- Já trabalhou na modalidade presencial e atualmente está na modalidade remota
- Já trabalhou na modalidade remota e atualmente está na modalidade presencial
- Sempre trabalhou na modalidade remota
- Sempre trabalhou na modalidade presencial

Em relação a sua atual modalidade de trabalho, você está:

- Por sua decisão
- Por decisão da instituição
- Por ser um trabalho que não poderia ser desenvolvido em outra modalidade

Você considera adequado o ambiente de trabalho no qual atualmente você está desenvolvendo suas atividades? Por que?

Comparando as modalidades de trabalho remota e presencial, em qual delas você prefere trabalhar? Por que?

Há quanto tempo você trabalha?

Há quanto tempo você está na modalidade de trabalho atual?



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família em trabalhadores nas modalidades remota e presencial.

Pesquisador: Monalisa Muniz Nascimento

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 62827722.2.0000.5504

Instituição Proponente: CECH - Centro de Educação e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.748.568

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa", e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram copiadas do arquivo "Informações Básicas da Pesquisa".

"O objetivo do presente estudo é verificar se há diferença nos níveis de inteligência emocional no trabalho, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família entre os grupos de trabalhadores na modalidade remota e presencial. Participarão da pesquisa um número estimado de 100 pessoas, com idade igual ou maior a 18 anos, de ambos os sexos e que estejam em trabalho remoto ou presencial nas seguintes modalidades: trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial mas já trabalharam em modalidade remota. Os instrumentos utilizados serão o Questionário de caracterização dos participantes, o Inventário de Inteligência Emocional no Trabalho (IJET), o Inventário de Bem Estar no Trabalho (IBET-13) e a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF). Todos os instrumentos serão aplicados no formato online. Para a análise dos dados obtidos na coleta serão utilizadas: estatísticas descritivas (frequência, porcentagem, média, mediana, pontuação mínima e máxima) para analisar as respostas aos testes IJET, IBET- 13, ECTF e as características dos participantes; estatísticas inferenciais de diferença de média para a comparação

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumanos@ufscar.br

entre os quatro grupos de trabalhadores nos instrumentos aplicados."

Hipótese:

"Serão observadas diferenças significativas nas médias dos instrumentos entre os quatro grupos, sendo o grupo no qual a modalidade de trabalho se mantém remota apresentará médias menores em inteligência emocional e bem estar no trabalho, e maiores em conflito trabalho-família. Os trabalhadores na modalidade presencial apresentarão melhores resultados."

Metodologia Proposta:

"Participantes - Participarão do presente estudo um número estimado de 100 pessoas, com idade igual ou maior a 18 anos, de ambos os sexos e que estejam em trabalho remota ou presencial buscando uma quantidade equilibrada de participantes entre as quatro modalidades: trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial mas já trabalharam em modalidade remota. [...]"

Procedimento - Inicialmente, o projeto será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos. Com a aprovação deste, para a coleta de dados da pesquisa, a pesquisadora fará a divulgação através de convites em redes sociais, contendo nestes convites informações padronizadas a respeito do objetivo da pesquisa, bem como os critérios para a seleção dos participantes. Dessa forma, caso a pessoa se interesse em participar, poderá acessar o link que também estará disponível no convite, e ao clicar aparecerá primeiramente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que conterà uma área para que o (a) participante possa assinalar se está de acordo com o termo. Se o participante assinalar a opção de não estar de acordo com o TCLE, será encaminhado diretamente para uma página de finalização e agradecimento, sem ter acesso aos instrumentos. O (a) participante somente prosseguirá para a etapa seguinte, referente aos instrumentos online, caso sua resposta seja afirmativa no TCLE para a participação. A partir desse acesso disponibilizado após o aceite do TCLE a sequência dos instrumentos a ser apresentada é: Instrumento de Inteligência Emocional para o Trabalho (IJET), Inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13) e Escala de conflito trabalho-família (ECTF)."

Critério de Inclusão:

"Ter 18 anos ou mais; ser alfabetizado; estar trabalhando atualmente em modalidade remota ou

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235	CEP: 13.565-905
Bairro: JARDIM GUANABARA	
UF: SP	Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9685	E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 5.748.568

presencial; ter um dispositivo com acesso a internet para a realização da pesquisa e ter assinado ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido concordando em ser participante da pesquisa."

Critério de Exclusão:

"Ter idade inferior a 18 anos, não ser alfabetizado, não estar trabalhando nessas modalidades supracitadas, apresentar alguma deficiência física ou cognitiva que impossibilite realizar os testes, não ter dispositivos com acesso à internet para responder à pesquisa, não assinalar o termo de consentimento livre e esclarecido."

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

"Verificar se há diferença nos níveis de inteligência emocional no trabalho, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família entre os grupos: trabalhadores na modalidade remota que sempre trabalharam nessa modalidade; trabalhadores que estão em modalidade remota mas que já trabalharam presencialmente; trabalhadores que estão trabalhando presencialmente e sempre trabalharam nessa modalidade e trabalhadores que estão na modalidade presencial mas já trabalharam em modalidade remota."

Objetivo Secundário:

"Verificar a pontuação nos testes de inteligência emocional no trabalho dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada; Verificar a pontuação na escala de bem estar no trabalho dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada; Verificar a pontuação na escala de conflito trabalho-família dos participantes nos quatro grupos da amostra estudada; Verificar se há diferença significativa em relação aos construtos mensurados (inteligência emocional, bem estar no trabalho e conflito trabalho-família) entre os quatro grupos da amostra estudada."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

"Os instrumentos apresentam prejuízos mínimos (como desconforto, cansaço, entre outros), possíveis incômodos emocionais (como constrangimento, irritação, entre outros sentimentos), especialmente em função das experiências negativas decorrentes da pandemia. No entanto, em caso de necessidade de interrupção por cansaço ou outros motivos, o participante poderá retornar ao formulário em qualquer outro momento, não ultrapassando apenas a data estabelecida para o fechamento da coleta que será até 31/01/2023, ou poderá não retornar, com a possibilidade de parar a qualquer momento sem necessidade de justificativas ou prejuízos. Caso o participante

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 5.748.568

desista, os dados não serão incluídos na pesquisa.”

Benefícios:

“Não terá benefícios pessoais diretos devido ao caráter não interventivo da pesquisa, no entanto a participação contribuirá para análise e compreensão dos fenômenos estudados e também para a produção de conhecimento científico, expandindo o acervo científico a respeito dos temas abordados.”

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa que deve seguir os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução CNS nº 510 de 2016 e suas complementares.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os Documentos/Termos seguintes encontram-se anexados na Plataforma.

PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2003708.pdf (03/11/2022)

TCLE_modificado_versao2.pdf (03/11/2022)

Carta_Resposta_Versao2.pdf (03/11/2022)

ProjetoPesquisa_IE_BemEstar_ConflitoTrabalhoFamilia.pdf (20/08/2022)

FolhaDeRostoAssinada.pdf (24/08/2022)

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Trata-se de análise de resposta ao parecer pendente Número: 5.686.901, emitido pelo CEP em 06 de outubro de 2022.

PENDÊNCIA 1:

DOCUMENTO: Informações Básicas do Projeto

ARQUIVO (gerado a partir das informações inseridas na Plataforma):

PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2003708.pdf (03/11/2022)

1.1 Instrumentos

Disponibilizar na Plataforma, em pdf, o questionário de caracterização e os três demais instrumentos utilizados.

RESPOSTA (Carta_Resposta_Versao2.pdf (03/11/2022): Referente a solicitação de disponibilização dos instrumentos a serem utilizados na pesquisa, justifico a não disponibilização dos mesmos por

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 5.748.568

se tratarem de testes psicológicos que, segundo o Código de Ética Profissional, não é permitido a divulgação. Segue alguns exemplos modificados do conteúdo dos itens dos instrumentos, a fim de facilitar a compreensão:" (ver exemplos na carta resposta em anexo)

ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA 2:

DOCUMENTO: TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência

ARQUIVO: TCLE_modificado_versao2.pdf (03/11/2022)

2.1 No TCLE consta "Que em caso de necessidade de interrupção por cansaço ou outros motivos, você poderá retornar ao formulário em qualquer outro momento, não ultrapassando apenas a data estabelecida para o fechamento da coleta que será até 31/01/2023, ou poderá não retornar, com a possibilidade de parar a qualquer momento sem necessidade de justificativas ou prejuízos."

- Incluir a informação que o voluntário poderá desistir de participar mesma após ter respondido, enviando um e-mail para as pesquisadoras até a data definida.

RESPOSTA: "VOCÊ PODERÁ DESISTIR DE PARTICIPAR MESMO APÓS TER RESPONDIDO A PESQUISA, ENVIANDO UM E-MAIL PARA A PESQUISADORA ATÉ A DATA DE FECHAMENTO DA COLETA (31/01/2023)."

ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

2.2 No TCLE consta "Que sua participação será voluntária..."

- Indica-se incluir "Que sua participação será voluntária e livre ..."

RESPOSTA: "Que sua participação será voluntária E LIVRE"

ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

2.3 No TCLE consta "Que os instrumentos apresentam prejuízos mínimos (como desconforto, cansaço, entre outros), possíveis incômodos emocionais (como constrangimento, irritação, entre outros sentimentos), especialmente em função das experiências negativas decorrentes da

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 5.748.568

pandemia.*

- Indicar as medidas para minimizar os riscos.

RESPOSTA: "E QUE CASO HAJA QUALQUER TIPO DE PREJUÍZO IMATERIAL, VOCÊ TERÁ ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA NECESSÁRIA POR PARTE DA PESQUISADORA, PODENDO INTERROMPER SUA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA A QUALQUER MOMENTO."

ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

2.4 Incluir no TCLE a forma de acompanhamento e assistência aos participantes da pesquisa por danos imateriais decorrentes, direta ou indiretamente, decorrentes de sua participação na pesquisa.

RESPOSTA: "QUE, EM CASO DE DANOS IMATERIAIS DECORRENTES DE SUA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA, DE MANEIRA DIRETA OU INDIRETA, A PESQUISADORA SE COLOCARÁ À DISPOSIÇÃO PARA ACOLHER, OUVIR E ORIENTAR CASO PRECISE DE UM PROFISSIONAL ESPECIALIZADO."

ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

2.5 No TCLE consta "Que será mantido total sigilo sobre as informações coletadas."

Adequar de acordo com as orientações para procedimentos em ambiente virtual, não podendo garantir total sigilo.

<https://www.propq.ufscar.br/etica/cep/ORIENTAESPARAPROCEDIMENTOSEMPESQUISASCOMQUALQUERETAPAEMAMBIENTEVIRTUAL.pdf>

RESPOSTA: "QUE SUA IDENTIDADE SERÁ PRESERVADA ATRAVÉS DA UTILIZAÇÃO DE NOMES FICTÍCIOS EM CASO DE RELATÓRIOS OU PUBLICAÇÕES FUTURAS, A FIM DE GARANTIR SIGILO DAS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS OBTIDAS, ALÉM DE QUE OS DADOS DA PESQUISA SERÃO ASSEGURADOS PELA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD), GARANTINDO O DIREITO AO ACESSO AOS RESULTADOS DA PESQUISA SEM ACESSO AOS DADOS DOS PARTICIPANTES, DE FORMA QUE SEUS DADOS NÃO SERÃO MENCIONADOS AOS DEMAIS PARTICIPANTES."

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumanos@ufscar.br



ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

2.6 Incluir no TCLE, o acesso aos resultados da pesquisa pelos participantes.

RESPOSTA: "Que a pesquisadora se manterá à disposição via contato por e-mail ou telefone em caso de dúvidas, comentários OU SOLICITAÇÃO DE ACESSO AOS RESULTADOS DA PESQUISA."

ANÁLISE: PENDÊNCIA ATENDIDA

Caso tenha dúvidas, recomendamos conferir as informações e orientações disponíveis no site do CEP:
<http://www.propq.ufscar.br/etica/cep>

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de ética em pesquisa - CEP, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS nº 466 de 2012 e 510 de 2016, manifesta-se por considerar "Aprovado" o projeto. A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais, cabendo-lhe, após aprovação deste Comitê de Ética em Pesquisa: II - conduzir o processo de Consentimento e de Assentimento Livre e Esclarecido; III - apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento; IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa; V - apresentar no relatório final que o projeto foi desenvolvido conforme delineado, justificando, quando ocorridas, a sua mudança ou interrupção. Este relatório final deverá ser protocolado via notificação na Plataforma Brasil.

OBSERVAÇÃO: Nos documentos encaminhados por Notificação NÃO DEVE constar alteração no conteúdo do projeto. Caso o projeto tenha sofrido alterações, o pesquisador deverá submeter uma "EMENDA".

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	03/11/2022		Aceito

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA **CEP:** 13.565-905
UF: SP **Município:** SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9685 **E-mail:** cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 5.748.568

Básicas do Projeto	ETO_2003708.pdf	07:18:09		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modificado_versao2.pdf	03/11/2022 07:17:28	Monalisa Muniz Nascimento	Aceito
Outros	Carta_Resposta_Versao2.pdf	03/11/2022 07:17:01	Monalisa Muniz Nascimento	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRostoAssinada.pdf	24/08/2022 20:00:51	Monalisa Muniz Nascimento	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ProjetoPesquisa_IE_BemEstar_ConflitoTrabalhoFamilia.pdf	20/08/2022 16:07:45	Monalisa Muniz Nascimento	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPesquisa_IE_BemEstar_ConflitoTrabalhoFamilia.pdf	20/08/2022 16:07:29	Monalisa Muniz Nascimento	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO CARLOS, 09 de Novembro de 2022

Assinado por:

Adriana Sanches Garcia de Araújo
(Coordenador(a))

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumanos@ufscar.br