

A INFLUÊNCIA DA SAÚDE EMOCIONAL NO TURNOVER ORGANIZACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.17666400

Gabriel da Silva Soares, Julia Borges¹

Luciana Guimarães²

RESUMO

Este artigo analisa a influência da saúde emocional dos colaboradores nos índices de turnover organizacional, destacando como o bem-estar emocional impacta a motivação, o engajamento e a permanência no ambiente de trabalho. A pesquisa, de natureza quantitativa com abordagem descritiva, foi realizada por meio de questionário estruturado aplicado a 16 profissionais de diferentes setores. A fundamentação teórica apoia-se em autores como Daniel Goleman, Idalberto Chiavenato, Christina Maslach e Gil, além de estudos sobre qualidade de vida no trabalho e inteligência emocional. Os resultados indicam que fatores como sobrecarga, falta de reconhecimento e ausência de apoio da liderança afetam negativamente o equilíbrio emocional e aumentam a rotatividade. Em contrapartida, políticas de bem-estar, programas de qualidade de vida e líderes com alta inteligência emocional contribuem para a retenção de talentos e fortalecimento do clima organizacional. Conclui-se que investir na saúde emocional dos colaboradores é uma estratégia essencial para reduzir o turnover e promover

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

a sustentabilidade organizacional, reforçando o papel do setor de Recursos Humanos como agente promotor de bem-estar e desempenho.

Palavras-chave: Bem-estar emocional; Inteligência emocional; Qualidade de vida no trabalho; Recursos Humanos; Turnover.

ABSTRACT

This article analyzes the influence of employees' emotional health on organizational turnover rates, highlighting how emotional well-being impacts motivation, engagement, and retention in the workplace. The research, quantitative in nature and descriptive in approach, was conducted through a structured questionnaire applied to sixteen professionals from different sectors. The theoretical framework is based on authors such as Daniel Goleman, Idalberto Chiavenato, Christina Maslach, Michael Leiter, and Limongi-França, who discuss the relationship between emotional intelligence, occupational stress, quality of life, and professional performance. The results indicate that factors such as work overload, lack of recognition, and insufficient leadership support negatively affect emotional balance and increase the likelihood of voluntary turnover. It was also observed that the imbalance between personal and professional life contributes to psychological strain and reduces organizational commitment. Conversely, policies aimed at promoting emotional health such as quality of life programs, psychological support, and empathetic leadership practices prove effective in reducing turnover and strengthening the organizational climate. It is concluded that investing in employees' emotional health is an essential strategy for talent retention and organizational sustainability, reinforcing the role of the Human Resources department as a promoter of

well-being and performance.

Keywords: Emotional well-being; Emotional intelligence; Quality of work life; Human Resources; Turnover.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo atual exige das organizações não apenas a busca por resultados financeiros, mas também a atenção ao bem-estar de seus colaboradores. Entre os diversos fatores que influenciam o desempenho organizacional, a saúde emocional vem ganhando força, já que está relacionada com a motivação, o engajamento e a permanência do trabalhador na empresa.

O turnover, ou rotatividade de pessoal, representa um dos maiores desafios para o setor de Recursos Humanos pois com seu aumento leva a maiores custos com processos seletivos, treinamentos e perda de conhecimento organizacional. Nesse sentido, compreender a relação entre saúde emocional e turnover é fundamental para que as empresas adotem estratégias eficazes para retenção.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo principal analisar de que forma a saúde emocional dos colaboradores influencia os índices de turnover nas organizações. Para alcançar este propósito, são considerados: o conceito de saúde emocional no contexto organizacional; identificar os principais fatores que afetam a saúde emocional dos colaboradores; definir turnover e compreender seus impactos financeiros e estratégicos nas empresas; relacionar saúde emocional aos níveis de rotatividade e investigar as práticas

de Recursos Humanos voltadas à promoção do bem-estar emocional e à redução do turnover.

Assim, a pesquisa se justifica pela necessidade de alinhar os interesses organizacionais com a valorização do capital humano, reconhecendo que o cuidado com a saúde emocional é determinante para os resultados das empresas.

2. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, de abordagem descritiva, pois busca compreender a percepção dos colaboradores sobre sua saúde emocional no ambiente de trabalho e analisar como fatores organizacionais influenciam o bem-estar e a produtividade. Segundo Gil (2008), pesquisas descritivas tem como objetivo observar, registrar e correlatar fatos, sem interferir nos fenômenos analisados. Para coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado, elaborado pelo Google Forms e aplicado de forma online a 16 pessoas atuantes em diferentes setores organizacionais. O instrumento de pesquisa foi composto por perguntas fechadas e de múltipla escolha, buscando abordar aspectos que estão relacionados a percepção dos funcionários sobre sua própria saúde emocional, fatores que afetam o bem-estar e estratégias adotadas pelas empresas para promovê-lo. A escolha pelo questionário online se deu pela praticidade e pelo anonimato oferecido aos participantes, garantindo maior liberdade nas respostas e facilitando a análise dos dados coletados. Os resultados foram apresentados em gráficos e porcentagens, permitindo identificar tendências e padrões de percepção entre os funcionários.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica deste estudo aborda os principais conceitos e fatores relacionados a saúde emocional no ambiente organizacional, destacando sua importância para o bem-estar individual, o desempenho profissional e a retenção de talento. São discutidos conceitos de saúde e inteligência emocional, a relação entre equilíbrio emocional e produtividade, o impacto do estresse e do turnover nas organizações, o papel das empresas e líderes na promoção de hábitos que favoreçam o bem-estar dos colaboradores. Além disso, a fundamentação busca enfatizar a relevância de estratégias de Recursos Humanos e programas de Qualidade de Vida no Trabalho como ferramentas para criar ambientes saudáveis, motivacionais e sustentáveis.

3.1. Conceito de saúde emocional

A saúde emocional é compreendida como a capacidade de manter o equilíbrio psicológico diante das demandas internas e externas da vida cotidiana. Segundo Goleman (1995), a inteligência emocional é um elemento central nesse processo, pois envolve habilidades como autoconsciência, autorregulação que é a habilidade de gerir as próprias emoções e comportamentos, empatia e habilidades sociais. A partir disso, percebe-se que a saúde emocional não se restringe à ausência de transtornos mentais, mas abrange a forma como os indivíduos gerem suas emoções diante de pressões pessoais e profissionais.

De acordo como Limongi-França (2010), a saúde emocional pode ser vista como um estado dinâmico, influenciado por fatores individuais, sociais e organizacionais. Portanto, ela está relacionada não apenas ao bem-estar pessoal, mas também à capacidade de adaptação em ambientes completamente difíceis, como o mercado de trabalho.

3.2. Saúde emocional e desempenho profissional

O equilíbrio emocional tem impacto direto na produtividade dos colaboradores. Chiavenato (2014) afirma que funcionários emocionalmente saudáveis tendem a apresentar maior engajamento, disposição para o trabalho em equipe e capacidade de enfrentar desafios. Esses fatores contribuem para o desempenho mais consistente e para o alcance dos objetivos organizacionais.

Por outro lado, a ausência de saúde emocional pode desencadear quadros de estresse e burnout. Segundo Maslach e Leiter (1999), o burnout é um estado de exaustão física e emocional resultante de sobrecarga de trabalho e da falta de reconhecimento, sendo um dos principais fatores que comprometem a qualidade de vida no ambiente profissional. Assim, promover o bem-estar emocional dos colaboradores é também uma forma de preservar o crescimento da organização. Estudos indicam que funcionários em situação de estresse elevado apresentam maior probabilidade a erros, menor produtividade e redução da qualidade de atendimento, isso revela que investir em saúde emocional é estratégico para prevenir prejuízos organizacionais.

Além disso, pesquisas recentes apontam que a inteligência emocional aplicada no ambiente de trabalho é um fator entre estresse e desempenho (Mayer, Salovey & Caruso, 2004). Então, colaboradores que conseguem manter suas emoções tendem a continuar com a alta Performance mesmo em situações de muita pressão.

3.3. Saúde emocional e turnover

A relação entre saúde emocional e turnover é outro ponto de extrema relevância. Robbins (2010) argumenta que ambientes organizacionais que deixam de investir em bem-estar emocional dos colaboradores apresentam rotatividade elevada, resultando em perder de conhecimento, custos de recrutamento e treinamento, além de impactos negativos no clima organizacional.

Colaboradores emocionalmente sobrecarregados ou desmotivados tendem a procurar outras oportunidades, especialmente quando percebem falta de suporte, reconhecimento ou políticas de bem-estar (Cummings & Worley, 2015). Segundo Hom et al. (2017), o turnover voluntário está fortemente relacionado a satisfação e saúde emocional do funcionário, sendo um indicador da eficácia das práticas de gestão de pessoas.

Além dos custos financeiros, o turnover afeta a harmonia da equipe, continuidade dos projetos e qualidade no atendimento ao cliente. Organizações que não investem em estratégias de promoção da saúde emocional sofrem impactos, como: perda de talentos e danos no clima

organizacional, criando um ciclo negativo que faça com que colaboradores forcem sua saída.

A promoção de saúde emocional reduz significativamente a rotatividade. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), acompanhamento psicológico, políticas de flexibilidade e ações de reconhecimento contribuem para aumentar a satisfação, engajamento e retenção de talentos (Limongi-França, 2009; Chiavenato, 2014).

3.4. Inteligência Emocional e Liderança

A liderança é um fator crítico na promoção de saúde emocional. Líderes emocionalmente competentes conseguem identificar sinais de estresse, mediar conflitos e criar ambientes de trabalho colaborativos (Goleman, 2002). Segundo Boyatzis e McKee (2005), a liderança ressonante que é baseada em empatia, comunicação aberta e conexão emocional, aumenta o engajamento e reduz os impactos do estresse, contribuindo diretamente para a redução do turnover.

Além disso, líderes com alta inteligência emocional servem como modelos comportamentais, influenciando a cultura organizacional e promovendo práticas que fortalecem o bem-estar dos colaboradores. Isso evidencia que investir no desenvolvimento emocional da liderança é uma estratégia-chave para retenção de talentos e sustentabilidade organizacional

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Com o objetivo de compreender como a sua saúde emocional dos colaboradores influencia nos índices de turnover organizacional, foi realizada uma pesquisa quantitativa com 16 respondentes de diferentes áreas e empresas. O questionário buscou identificar o perfil dos respondentes, sua percepção sobre bem-estar emocional no trabalho e os fatores que afetam sua motivação e permanência na empresa.

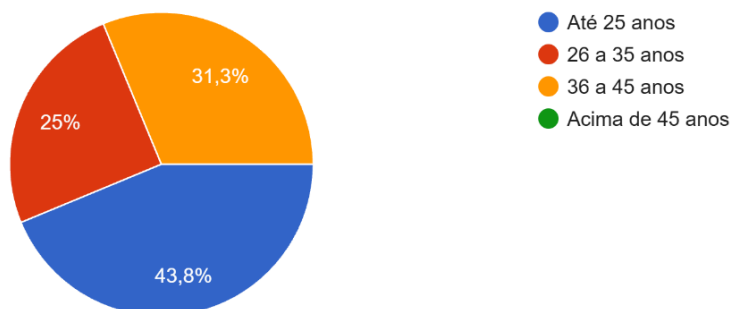
A análise dos resultados permitiu observar a relação entre o equilíbrio emocional, a carga de trabalho, o apoio da liderança e a intenção de permanecer ou deixar a organização. Além disso, foi possível comparar as percepções dos colaboradores com os conceitos abordados no referencial teórico, especialmente sobre inteligência emocional, qualidade de vida no trabalho e práticas de gestão de pessoas voltadas ao bem-estar.

A seguir, apresentam-se os principais resultados obtidos e suas respectivas discussões à luz dos autores estudados.

Gráfico 1 – Qual sua idade?

Qual sua idade?

16 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

No gráfico 1, apresenta a faixa-etária dos participantes a maioria deles possui até 25 anos (43,8%), seguido por 31,3% com idades entre 36 e 45 anos e 25% entre 26 e 35 anos. Isso indica um perfil jovem do público respondente, que está na fase de consolidação profissional e que tende a vivenciar maiores desafios emocionais diante das pressões e exigências do ambiente de trabalho.

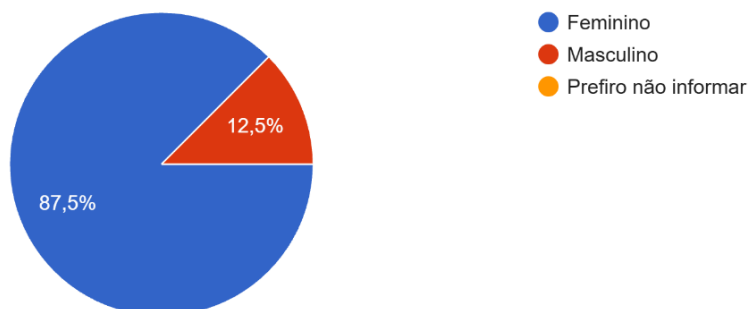
Gráfico 2 – Qual seu gênero?

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Qual seu gênero?

16 respostas



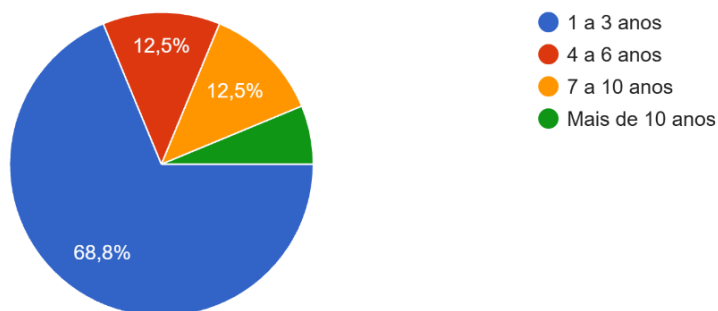
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

No gráfico 2, ilustra o gênero dos participantes, sendo 87,5% feminino e 12,5% masculino, o que indica uma certa predominância feminina em áreas relacionadas a setores administrativos.

Gráfico 3 – Quanto tempo você está na sua empresa?

Quanto tempo você está na sua empresa?

16 respostas



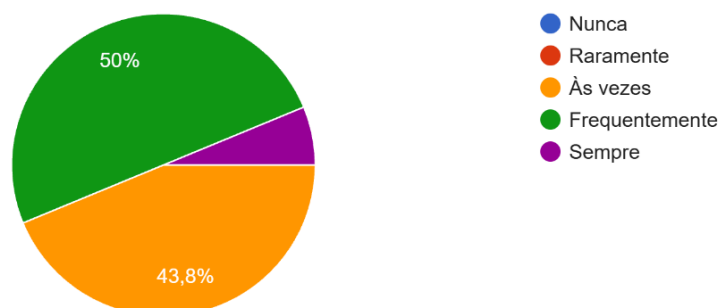
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

No gráfico 3, que se trata sobre tempo de empresa 68,8% dos respondentes estão há até 3 anos em suas organizações, o que reforça uma característica de alta rotatividade, podendo estar associada à busca por melhores condições de trabalho e equilíbrio emocional.

Gráfico 4 – Você sente que sua carga de trabalho afeta seu bem-estar emocional?

Você sente que sua carga de trabalho afeta seu bem-estar emocional?

16 respostas

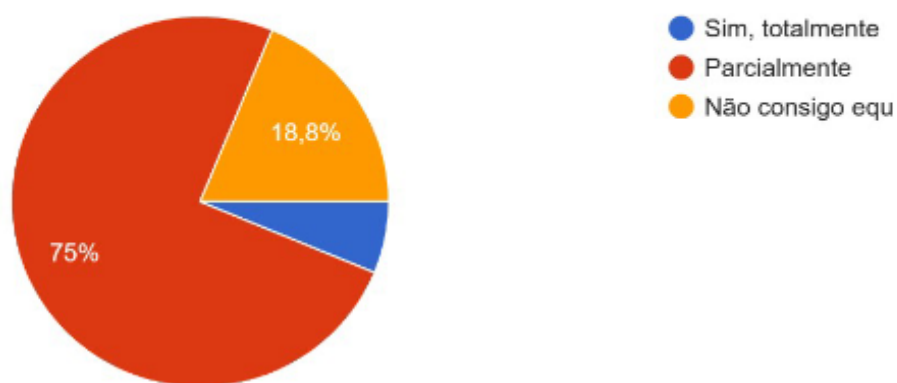


Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

No gráfico 4, no que se refere a se a carga de trabalho afeta o bem-estar emocional, 43,8% afirmam que isso ocorre às vezes e 50% disseram que ocorre frequentemente. Esses dados evidenciam que a pressão e o volume de trabalho têm impacto direto sobre a saúde emocional, conforme apontado por Maslach e Leiter (1999), que associam a sobrecarga à exaustão emocional e burnout.

Gráfico 5 - Você sente que consegue equilibrar sua vida profissional e pessoal?

Você sente que consegue equilibrar sua vida profissional e pessoal?
16 respostas



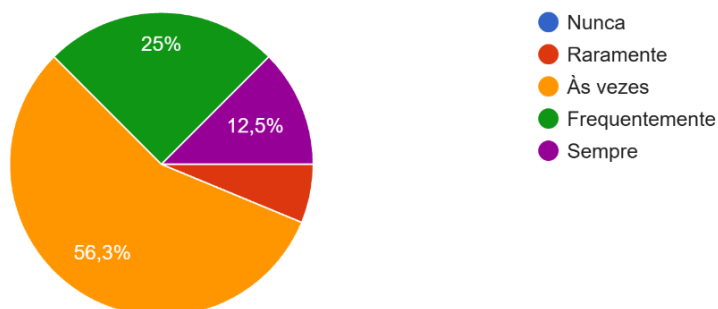
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

No gráfico 5, fala sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, 75% afirmam que conseguem equilibrar apenas parcialmente e 18,8% relataram não conseguir. Esse resultado reforça o desafio mencionado por Chiavenato (2014), que defende a importância de políticas de qualidade de vida no trabalho para manter o engajamento e evitar o desgaste emocional dos colaboradores.

Gráfico 6 – Você já sentiu desmotivado (a) ou sem energia devido ao ambiente de trabalho?

Você já se sentiu desmotivado(a) ou sem energia devido ao ambiente de trabalho?

16 respostas

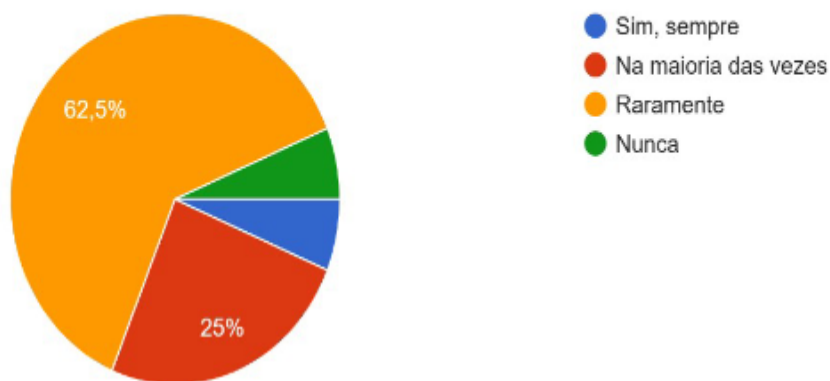


Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Os resultados indicam que a maioria dos participantes relatou já ter se sentido desmotivada ou sem energia em algum momento em função do ambiente de trabalho. Esse achado reforça a ideia de que fatores organizacionais, como clima, carga de trabalho e reconhecimento, exercem impacto direto sobre o bem-estar emocional. De acordo com Maslach e Leiter (1999), a desmotivação é um dos primeiros sinais de esgotamento emocional, podendo evoluir para o burnout quando o colaborador não recebe apoio adequado da liderança ou da organização.

Gráfico 7 – Considera que recebe apoio da liderança em situações de estresse ou dificuldade emocional?

Considera que recebe apoio da liderança em situações de estresse ou dificuldade emocional?
16 respostas



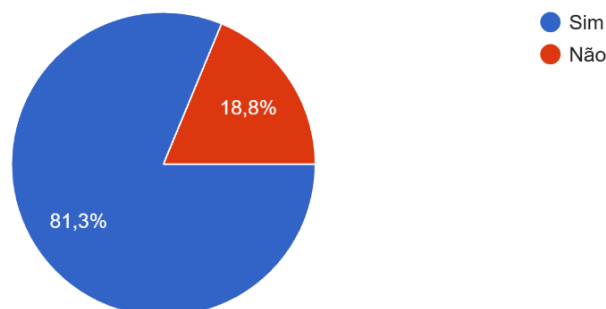
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Conforme os dados observados, parte significativa dos respondentes afirmou não receber apoio consistente da liderança em situações de estresse ou dificuldade emocional. Isso demonstra uma lacuna na gestão de pessoas e reforça a importância de líderes emocionalmente inteligentes. Segundo Goleman (2002), a liderança empática e comunicativa é essencial para fortalecer a confiança e reduzir os efeitos do estresse organizacional. A ausência desse suporte pode contribuir para o aumento do turnover e da insatisfação no trabalho.

Gráfico 8 – Já pensou em deixar a empresa atual por questões ligadas a saúde emocional?

Você já pensou em deixar a empresa atual por questões ligadas a saúde emocional?

16 respostas



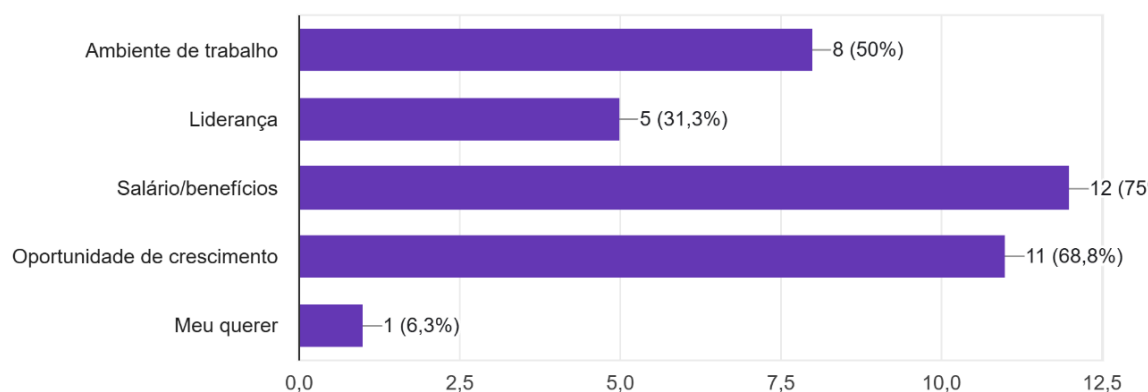
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Uma parcela de cerca de 81,3% dos participantes afirmou já ter considerado deixar a empresa por motivos relacionados à saúde emocional. Esse resultado é um indicativo claro de que o bem-estar psicológico influencia diretamente a intenção de permanência dos colaboradores, corroborando os estudos de Hom et al. (2017), que associam o turnover voluntário à falta de equilíbrio emocional e satisfação no trabalho. Dessa forma, observa-se que o cuidado com a saúde emocional é também uma estratégia de retenção de talentos.

Gráfico 9 – Para você o que mais influência sua vontade de permanecer ou sair da empresa?

Pra você o que mais influencia sua vontade de permanecer ou sair da empresa?

16 respostas



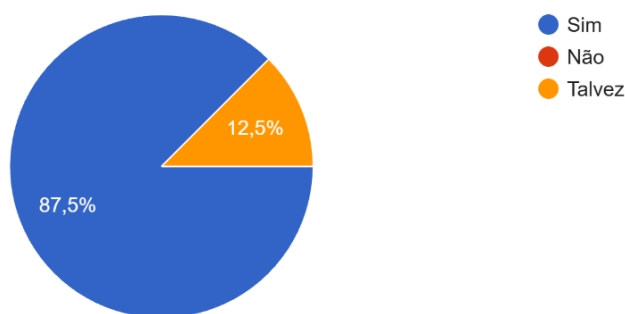
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A análise revela que fatores como reconhecimento profissional, ambiente saudável e qualidade de vida são os principais determinantes da permanência dos colaboradores. Já a ausência de valorização, sobrecarga e falta de perspectivas são apontadas como motivos de saída. Tais resultados se alinham à visão de Chiavenato (2014), que destaca que a motivação e a satisfação derivam de práticas de gestão que reconhecem o esforço e promovem equilíbrio entre desempenho e bem-estar.

Gráfico 10 – Você acredita que a falta de apoio emocional das empresas pode levar as pessoas a buscarem outro emprego?

Você acredita que a falta de apoio emocional das empresas podem levar as pessoas buscare outro emprego?

16 respostas



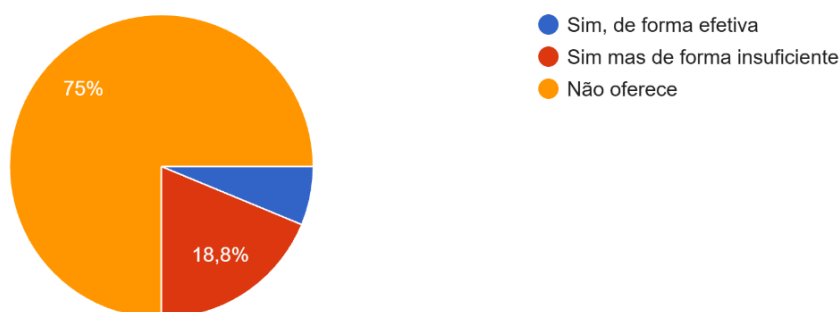
Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A maioria dos participantes concorda que a falta de apoio emocional das empresas pode levar os colaboradores a buscar outro emprego. Esse resultado reforça a importância do suporte organizacional e da liderança empática como fatores de retenção, conforme destacam Robbins (2010) e hom et al. (2017)

Gráfico 11 – A empresa que você trabalha oferece iniciativas voltadas para saúde emocional como: palestras, programas de apoio, acompanhamento psicológico?

A empresa que você trabalha oferece iniciativas voltadas para a saúde emocional, como: palestras, programas de apoio, acompanhamento psicológico?

16 respostas

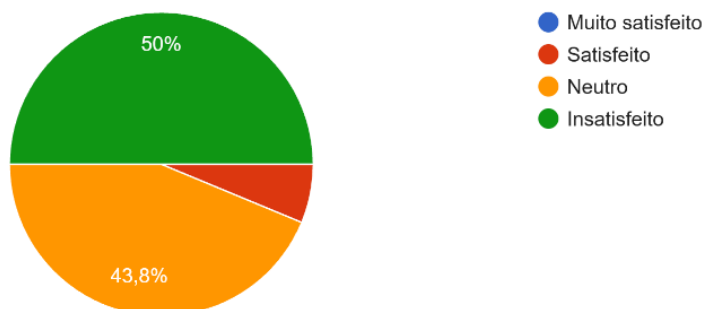


Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Os resultados demonstram que a maioria das empresas ainda não oferece ações estruturadas de apoio emocional. A ausência de programas de bem-estar reforça a necessidade de políticas mais concretas voltadas à saúde mental. Segundo Limongi-França (2009), iniciativas como palestras, grupos de apoio e acompanhamento psicológico reduzem o estresse e aumentam o engajamento, refletindo diretamente nos índices de produtividade e retenção.

Gráfico 12 – O quão satisfeito você está com as ações de bem-estar promovidas pela empresa?

O quão satisfeito você está com as ações de bem-estar promovidas promovidas pela empres
16 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

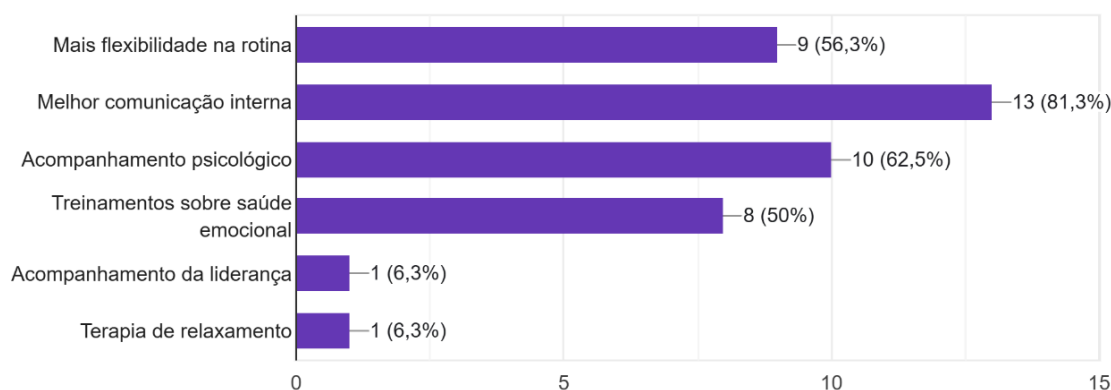
Entre os participantes que relataram existir ações de bem-estar, a maioria demonstrou apenas satisfação parcial ou indiferença quanto à eficácia dessas iniciativas. Isso sugere que, mesmo quando existem políticas de qualidade de vida, elas podem não estar sendo aplicadas de forma efetiva ou contínua. Boyatzis e McKee (2005) defendem que ações pontuais têm efeito limitado, sendo necessária uma cultura organizacional que priorize de forma constante a saúde emocional.

Gráfico 13 – Na sua opinião, quais ações ajudariam a melhorar a saúde emocional no de trabalho?

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Na sua opinião, quais ações ajudariam a melhorar a saúde emocional no ambiente de trabalho?
16 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

As respostas apontam que os colaboradores consideram fundamentais ações como flexibilização da jornada, reconhecimento do desempenho, apoio psicológico e capacitação da liderança em inteligência emocional. Essas sugestões vão ao encontro da literatura apresentada por Goleman (1995) e Chiavenato (2014), que destacam a importância de práticas humanizadas e empáticas para o fortalecimento da saúde emocional e do engajamento organizacional.

5. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que a saúde emocional dos colaboradores exerce influência direta nos índices de turnover organizacional, sendo um fator determinante para o engajamento, a produtividade e a retenção de talentos. A análise teórica e empírica evidenciou que a falta de equilíbrio emocional está

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

associada a estresse, esgotamento e desmotivação, enquanto ambientes de trabalho saudáveis favorecem o comprometimento e o desempenho. Fundamentado em autores como Daniel Goleman, Idalberto Chiavenato, Christina Maslach, Michael Leiter e Limongi-França, o estudo reforça que a inteligência emocional e o suporte organizacional são elementos essenciais para o bem-estar no trabalho.

Nesse contexto, o setor de Recursos Humanos desempenha papel estratégico na promoção da saúde emocional, sendo responsável por desenvolver práticas de gestão humanizadas, políticas de reconhecimento, programas de qualidade de vida e capacitação de lideranças com foco em empatia e comunicação. Tais ações demonstram impacto positivo na satisfação e permanência dos profissionais, reduzindo custos com desligamentos e fortalecendo o clima organizacional.

A contribuição teórica e prática desta pesquisa evidencia que o investimento em saúde emocional deve ser contínuo e integrado à cultura organizacional, tornando-se parte do planejamento estratégico das empresas. Conclui-se que o cuidado com o bemestar dos colaboradores não é apenas uma demanda ética, mas uma condição essencial para a sustentabilidade, inovação e competitividade das organizações no cenário contemporâneo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOYATZIS, Richard E.; MCKEE, Annie. Liderança Ressonante: Renovando-se e Conectando-se com os Outros através da Mente, do Coração e do Espírito. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

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

CUMMINGS, Thomas G.; WORLEY, Christopher G. Desenvolvimento organizacional e mudança. 10. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, Daniel. O poder da inteligência emocional: Como liderar com empatia. Rio de Janeiro: Objetiva, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOM, Peter W. et al. Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, v. 143, n. 1, p. 45–67, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/bul0000084>. Acesso em: 12 de out. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre as práticas de recursos humanos em empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

122, p. 130–140, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/>. Acesso em: 12 out. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Burnout: The Cost of Caring. Cambridge, MA: Malor Books, 1999.

MAYER, John D.; SALOVEY, Peter; CARUSO, David R. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, v. 15, n. 3, p. 197–215, 2004. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327965pli1503_02. Acesso em: 12 out. 2025.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

BRASIL RH CONSULTORIA. Inteligência Emocional. Cachoeirinha/RS, 2023. Disponível em: <https://brasilconsultoriarh.com.br/inteligencia-emocional/>. Acesso em: 25 de out. 2025.

PORTAL DO RH. Inteligência Emocional – O que é, importância e como desenvolver. 08 out. 2024. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/artigo-inteligencia-emocional-o-que-e-importancia-e-como-desenvolver/>. Acesso em: 25 out. 2025.

PORTAL DO RH. Inteligência emocional (artigo geral sobre relacionamento interpessoal e clima organizacional). 08 out. 2024. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/Geral/inteligencia-emocional/>. Acesso em: 25 out. 2025.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

ADMINISTRADORES. Este manual gratuito ensina Inteligência Emocional para RHs aplicarem nas empresas. Anthony Dias. 09 set. 2025. Disponível em: <https://www.administradores.com.br/noticias/este-manual-gratuito-ensina-inteligencia-emocional-para-rhs-aplicarem-nas-empresas>. Acesso em: 26 out. 2025.

SABER UNIOESTE. A importância da inteligência emocional nas organizações. Vera Lucia Moreira. Gestão e Desenvolvimento em Revista, v. 3, n. 1, 2017. Disponível em PDF. Acesso em: 26 out. 2025.

¹ Discente do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos do Instituto FATEC Rubens Lara E-mail: julia.borges3@fatec.sp.gov.br; gabriel.soares32@fatec.sp.gov.br

² Docente do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos do Instituto FATEC Rubens Lara. E-mail: nome@email.com.br