

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

ARTHUR VINÍCIUS GOMES DA SILVA
CAUÃ ATOS FERREIRA DE ASSIS
KETLYM RANIELI DE LIMA

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E O SEU IMPACTO NA
LIDERANÇA**

RECIFE/2023

ARTHUR VINÍCIUS GOMES DA SILVA
CAUÃ ATOS FERREIRA DE ASSIS
KETLYM RANIELI DE LIMA

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E O SEU IMPACTO NA LIDERANÇA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Professor Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586i Silva, Arthur Vinícius Gomes da.
Inteligência emocional e o seu impacto na liderança/ Arthur Vinícius
Gomes da Silva; Cauã Atos Ferreira de Assis; Ketlym Ranieli de Lima. -
Recife: O Autor, 2023.
13 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Inteligência. 3. Emocional. 4. Emoções. 5. Líder. I.
Assis, Cauã Atos Ferreira de. II. Lima, Ketlym Ranieli de. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a Deus e aos nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que estiveram ao meu lado me motivando e me desafiando a ser cada vez melhor e superar a mim mesmo diversas vezes. Agradeço ao professor Emanuel por nos orientar e guiar da melhor forma possível, e a todos os professores por compartilhar seus conhecimentos adquiridos ao longo de suas carreiras. Agradeço também aos meus amigos por fazerem essa tal trajetória ser mais leve e por tornarem os problemas mais fáceis de serem superados. Guardo comigo todo o conhecimento que me foi passado e agradeço por isso.

Arthur Vinícius Gomes da Silva

Gostaria de agradecer a Deus por ter me proporcionado essa oportunidade de estar aqui me graduando, aos meus pais e minha família por sempre ter me apoiado nas minhas escolhas e me dando força sempre que precisei, ao professor Emanuel por ter nos guiado e nos ensinando sempre perspicaz e amigável e a todos que estão presente, agradeço de coração por estar nesse novo ciclo que se inicia na minha vida. Obrigado a todos!

Cauã Atos Ferreira de Assis

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me abençoado ao longo do caminho, não me deixando desistir. Ao Professor Emanuel, por me acolher como orientador, guiando meus passos e pela empatia. Aos Professores pelos ensinamentos concedidos no decorrer da graduação. A minha mãe e a minha avó, que estiveram ao meu lado apoiando toda essa trajetória. Aos meus amigos, pela força, paciência, compreensão e companheirismo nesses meses de muito trabalho e dedicação.

Ketlym Ranieli de Lima

“A educação tem sentido porque mulheres e homens aprenderam que é aprendendo que se fazem e refazem, porque mulheres e homens se puderam assumir como seres capazes de saber.”

(Paulo Freire)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender a importância de se desenvolver a inteligência emocional e também mostrar o seu impacto na liderança, ou seja, a capacidade humana de lidar com as próprias emoções e como isso afeta o líder e conseqüentemente sua equipe, a finalidade desse trabalho é ressaltar como a inteligência emocional é importante para a nossa saúde mental e também para os conhecimentos e administração das nossas próprias emoções e como isso influencia no modo do líder lidar com conflitos e como gerencia pessoas. Ter um líder preparado e que tenha a habilidade de se adaptar às mudanças contínuas e repentinas do mercado, com uma boa comunicação, inteligência emocional bem desenvolvida e que adote estilos de lideranças distintos de acordo com o ambiente em que está inserido, é de suma importância, pois um líder completo e equilibrado tende a tomar decisões corretas mesmo sob pressão e em ambientes conturbados. A partir das informações obtidas, o estudo enfatiza que a inteligência emocional é um requisito de alta importância para alcançar e manter o sucesso do líder e da empresa, pois através dela é possível alcançar autoconhecimento, autocontrole, e outras habilidades fundamentais para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Palavras-chave: Liderança; Inteligência; Emocional; Emoções; Líder.

ABSTRACT

The present work aims to understand the importance of developing emotional intelligence and also to show its impact on leadership, that is, the human capacity to deal with one's emotions and how this affects the leader and consequently his team, the purpose of this work is to highlight how emotional intelligence is important for our mental health and also for the knowledge and management of our own emotions and how this influences the leader's way of dealing with conflicts and how he manages people. Having a leader who is prepared and has the ability to adapt to continuous and sudden changes in the market, with good communication, well-developed emotional intelligence and who adopts different leadership styles according to the environment in which he is inserted, is of paramount importance, because a complete and balanced leader tends to make correct decisions even under pressure and in troubled environments.

Based on the information obtained, the study highlights that emotional intelligence is an extremely important requirement to achieve and maintain the success of the leader and the company, because through it it is possible to achieve self-knowledge, self-control and other fundamental skills for development professional and personal.

Keywords: Leadership; Emotional; intelligence; Emotions; Leader.

SUMÁRIO

9
11
11
11
12
13
13
14
15
15
17
18
211
222

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal desse artigo é abordar e entender sobre a inteligência emocional e o seu impacto na liderança, mostrando como o líder faz para alcançar o sucesso organizacional, controlando e administrando suas emoções, desde então, sabemos que é necessário ter inteligência emocional para conseguir liderar a equipe com eficácia.

A escolha do tema foi devido a sua relevância, visto que as pessoas têm dificuldades em controlar situações emocionalmente instáveis, especialmente quando saem da zona de conforto, muitos líderes perdem o controle em situações em que estão sob muita pressão ou até mesmo em situações comuns do cotidiano por não ter a inteligência emocional desenvolvida. Dito isso, é notável também sua relevância também no contexto atual dentro das empresas, em que a inteligência emocional é cada vez mais cobrada e valorizada, principalmente dos líderes, uma vez que as pessoas que têm essa competência são capazes de lidar melhor com suas emoções, o que facilita a resolução de problemas, a conciliação de conflitos, entre outras questões que contribuem para um bom andamento da empresa melhorando o clima organizacional, proporcionando uma melhoria significativa do desempenho.

A inteligência emocional é um dos pilares de qualquer empresa bem-sucedida e algo que é estritamente necessário para um líder, devido ao papel fundamental que representam na eficácia do grupo e da organização.

No entanto é uma ideia relativamente nova, é algo que ainda não está presente em todas as organizações e dificilmente é trabalhada de maneira concisa e inteligente. É de suma importância que os líderes organizacionais entendam o funcionamento da inteligência emocional e como isso pode influenciar diretamente no clima organizacional, no desempenho, no andamento dos processos da empresa.

Ter uma boa liderança é uma base para ter uma empresa de sucesso e com isso, os colaboradores devem trabalhar em equipe e ter o apoio dos colegas como também das patentes mais altas, dos gerentes e gestores, tendo um feedback e um bom trabalho em equipe é um pilar para o crescimento de uma organização.

A ausência de inteligência emocional do líder inibe a colaboração, visto que os liderados sentem medo de exporem suas ideias e também suas próprias emoções com medo de como o líder pode reagir diante disso, além de ficar mais difícil de conduzir os trabalhos e alcançar resultados previamente estabelecidos,

prejudicando o clima organizacional.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 183): “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Segundo Fonseca (2002, p. 32) “a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites.”

Em suma, o método da pesquisa abordada contribuiu para uma análise crítica sobre a importância da inteligência emocional nas organizações e na liderança e uma análise aprofundada sobre o impacto da sua ausência no ambiente organizacional. Diante desse estudo, é possível provar que a inteligência emocional é um fator decisivo para o sucesso da liderança e consequentemente da empresa. Um indivíduo pode ter a melhor formação do mundo, uma mente incisiva e analítica e um suprimento infinito de ideias inteligentes, mas sem a inteligência emocional, não será um bom líder.

3 RESULTADOS

3.1 Inteligência Emocional

Segundo Daniel Goleman (1998), a inteligência emocional é a capacidade de uma pessoa de gerenciar seus sentimentos, de modo que eles sejam expressos de maneira apropriada e eficaz, pois o controle das emoções é algo essencial para que a inteligência de um indivíduo se desenvolva.

Chiavenato (2005, p. 196) “A inteligência é a habilidade de dirigir de modo eficaz a nós mesmos e os nossos relacionamentos.”

Ainda vimos que Goleman (2012), as principais aptidões para se alcançar a inteligência emocional são: aptidões sociais quando se tem a capacidade de se relacionar com o próximo e com a sociedade e aptidões emocionais capacidade de se relacionar consigo mesmo de maneira harmoniosa. Há pessoas que tem a habilidade de aprender e reconhecer seus próprios sentimentos e emoções compreendendo a influência que eles têm nas suas ações e decisões, possuindo

assim aptidões emocionais, além de saber identificar através de canais não verbais de comunicação como a outra pessoa se sente. Envolve o saber ouvir, ser empático e saber lidar com as emoções dos outros mesmo em meio a possíveis conflitos, tendo um controle emocional e entendendo as causas dos estresses causados.

De acordo com Gardner (1993), a inteligência é definida como um conjunto de capacidades humanas possui múltiplas áreas que interferem na sua formação, envolve talento e habilidades mentais, existem muitos tipos diferentes de inteligência e cada indivíduo apresenta uma em determinada área ou em diversas.

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

3.2 Tipos de Inteligência Emocional

Segundo Gardner (1993), é possível aprimorar ou aprender as seguintes habilidades:

- Inteligência intrapessoal está baseada na capacidade de perceber e entender as próprias emoções de forma concisa e eficaz, orientando o próprio comportamento, administrando e gerindo suas emoções, reconhecendo seus desejos e necessidades, na tentativa de solucionar problemas e alcançar o bem-estar social.
- Inteligência linguística está baseada na escrita, no uso da linguagem gramatical, o indivíduo que possui essa inteligência tem grande sensibilidade e domínio com palavras, pensam, tem ideias e facilidade de para transmiti-las.
- Inteligência corporal-cinestesia está baseada na capacidade de usar o corpo para se expressar com precisão, sabe-se que o nosso corpo é a principal ferramenta para produzirmos e sermos afetivos, além de permitir a expressão da emoção e sentimentos, é facilmente encontrada em músicos orquestrais, bailarinos e artesãos.
- Inteligência interpessoal está baseada na capacidade de perceber distinções entre os outros, em seus estados, variações de humor, intenções, motivações e desejo que os outros indivíduos possuem.

Sendo assim, diante dos diferentes tipos de inteligências daremos ênfase a: inteligência intrapessoal e interpessoal, observando suas habilidades dentro do contexto da inteligência emocional, abordaremos as aptidões da inteligência emocional em suas cinco habilidades, que estão divididos em dois pilares.

3.3 Os pilares da Inteligência Emocional

Segundo Goleman (2012), as principais aptidões para se alcançar a inteligência emocional são: aptidões sociais (inteligência interpessoal) quando se tem a capacidade de se relacionar com o próximo e com a sociedade, e aptidões pessoais (inteligência intrapessoal) capacidade de se relacionar consigo mesmo conseguindo reconhecer e administrar as próprias emoções de forma harmoniosa.

Uma pessoa com a inteligência intrapessoal bem desenvolvida, acaba por também desenvolver a inteligência interpessoal, pois quando a pessoa tem esse conhecimento de si mesma, ela não somente passa a entender e saber a imagem que passa para as outras pessoas como também o que esperar das relações com o outro indivíduo.

3.4 Aptidões pessoais (inteligência intrapessoal)

- Autocontrole

Para Cury (2015, p. 107). "Quem tem autocontrole, se auto avalia, pondera seus atos, julga seus comportamentos, ajusta-se, autocorrige-se, reflete sobre suas reações, conjectura consigo mesmo".

Lidar com as emoções está na capacidade de controlar as suas próprias emoções tais como: ansiedade, tristeza, irritabilidade, que nos fazem agir por impulso ocasionando muitas vezes conflitos, o indivíduo que tem autocontrole consegue se autoavaliar, alcança o bem-estar, é possível ter uma visão mais precisa das situações e o entendimento que as levaram a acontecer, diferentemente de superá-las, ao ignorar uma emoção podemos ocasionar doenças emocionais graves. (GOLEMAN, 2012)

E a autorregulação, controla não somente as emoções, mas também as atitudes, torna-se flexível perante as situações, lida com os impulsos e recuperando-se com rapidez.

- Autoconsciência

Conhecer as próprias emoções é a aptidão de identificar com precisão o que realmente estamos sentindo, incluindo as emoções após a autorreflexão, ter a capacidade de se controlar observando o que foi vivenciado, autocompreensão, compreender as causas que o levaram até aquele momento, até chegar aquele estado e os pensamentos sobre esse estado não sendo levado por impulsos

emocionais, mesmo em meio a situações turbulentas. (GOLEMAN, 2012).

A consciência das emoções é uma capacidade emocional fundamental, pois auxilia na identificação dos estímulos estressantes, que auxiliam em outras capacidades como, por exemplo, saber lidar com emoções (autocontrole).

- Automotivação

A automotivação está ligada ao autocontrole emocional saber lidar, adiar, satisfazer e controlar os impulsos é a capacidade de usar emoções para alcançar um objetivo um estímulo com entusiasmo e confiança na conquista, dedicar-se ao atingimento de metas acreditando que o melhor irá acontecer encarando os objetivos conscientemente. Um indivíduo motivado consegue alcançar os objetivos de forma mais precisa, identificando nas pessoas os estímulos que também as motiva, tendo facilidade em gerar mudanças no meio inserido, possuindo uma vantagem emocional, que define o nosso poder de usar nossas capacidades mentais inatas e solucionar problemas (GOLEMAN, 2012).

É a vontade de realização, a iniciativa, o otimismo e engajamento. Refere-se à capacidade de buscar determinadas oportunidades e conduzir a percepção nessa direção, avança apesar de qualquer obstáculo que eventualmente apareça, colocando os sentimentos a disposição para servir.

3.5 Aptidões sociais (inteligência interpessoal)

- Reconhecer as emoções nos outros

Goleman (1995) aponta que a empatia é uma habilidade de extrema importância que afeta diretamente o ajustamento social das pessoas em todas as fases de suas vidas, como nas relações com pais, colegas de classe, colegas de classe, parceiros e amigos, no namoro e nas relações conjugais, bem como entre os membros da equipe de trabalho, bem como membros da comunidade a que o indivíduo pertence.

- Lidar com relacionamentos

É a capacidade de lidar com pessoas e suas as emoções, a arte de viver em uma sociedade, saber relacionar-se com os outros exigem amadurecimento emocional tanto no autocontrole como na empatia, permitindo-nos moldar, mobilizar e inspirar os outros. As pessoas que possuem essa capacidade podem se tornar

excelentes líderes, tendem a ser populares e possuem eficiência interpessoal. (GOLEMAN, 2012).

3.6 Liderança

Segundo Fiedler (1974), o conceito de liderança está associado ao relacionamento entre pessoas, cuja influência e poder são distribuídos de modo não uniforme em uma base legitimada, de modo que possa ser identificada a presença clara de um grupo de seguidores.

Jago (1982) vê a liderança como um processo e como uma propriedade.

Segundo Chiavenato (1992, p. 147) “a liderança é definida como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.”

James Hunter (2004, p. 25) aponta que liderança é “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”

Segundo Maximiano (2007, p. 277) “Liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas.”

Chiavenato (2003, p. 122) define liderança como sendo um “processo que influencia e induz o que uma pessoa exerce sobre outras conforme a necessidade e situação, que as levam a realizar um ou mais objetivos”.

De acordo com Robbins (2005, p. 258), liderança é a capacidade de influenciar pessoas para o alcance das metas.

3.7 Tipos de Liderança

A abordagem de estilos de liderança mostra como o líder se comporta. Essa abordagem apresenta várias versões (CHIAVENATO, 2007).

Segundo Chiavenato (2007) Os três estilos principais de liderança são: a liderança autocrática, liderança liberal e liderança democrática, cada qual com suas características singulares.

- Liderança autocrática (autoritária): o líder caracteriza-se por ser rígido e impositivo, cabendo exclusivamente a ele estabelecer as diretrizes sem qualquer participação do grupo, determina as técnicas e o comportamento para realizar as tarefas exatamente conforme necessário e de forma imprevisível.

O líder toma decisões sem qualquer participação do grupo, levando em consideração apenas suas próprias ideias e julgamentos, raramente aceitando sugestões de seguidores, o que envolve controle absoluto.

- Liderança liberal: A liderança liberal caracteriza-se pelo líder ser altamente flexível, também conhecido como Laissez-faire, vem do francês e significa “deixai fazer, deixai ir, deixar passar”, esse estilo é pautado pela liberdade oferecida à equipe, onde o líder raramente participa das discussões e dispensa o papel de supervisor.

Há liberdade completa para as decisões em grupo ou até mesmo individuais, praticamente com participação mínima do líder.

Segundo Chiavenato (2007), essa postura liberal tem seus pontos negativos no setor empresarial, pois sem uma figura central norteadora, constantemente presente, as tarefas e metas se desenvolvem ocasionalmente, gerando instabilidade.

O líder Laissez-faire caracteriza-se pela ênfase no grupo, ausência de controle, oferece pouca ou nenhuma orientação, usa a comunicação de forma verticalizada entre os membros e dispersa por todo o grupo a tomada de decisão (MARQUIS; HUSTON, 2010).

- Liderança democrática: Chiavenato (2007) aponta que em um estilo democrático de liderança, o líder é extremamente participativo, consultivo, ativo e líder, livrando-se do perfil de “chefe”, conquistando o respeito espontâneo da equipe, criando laços de amizade, criando relações interpessoais cordiais e harmoniosos sem prejudicar os objetivos do trabalho.

As orientações são discutidas e decididas pelo grupo, estimuladas e auxiliadas pelo líder.

O clima satisfatório desse estilo agrega os valores de responsabilidade e comprometimento mesmo na ausência do líder, pois a equipe é tão integrada que a organização flui naturalmente e em direção ao bem comum e à satisfação dos objetivos da empresa (CHIAVENATO, 2007).

Para Kron e Gray (1998), a liderança democrática retrata o trabalho em conjunto, onde todos são informados, sobre os propósitos da organização e do processo que está sendo desenvolvido, bem como qual seu papel dentro desse contexto. Os líderes democráticos trabalham com as pessoas não pelo domínio, mas

pela sugestão, persuasão e pelo ensino.

3.8 Obstáculos da implementação da inteligência emocional

- Conflito de gerações

Um dos problemas mais recorrentes é o conflito de gerações, visto que cada geração assimila informações de um jeito diferente, lida e delega ordens de jeitos únicos e individuais. As gerações têm formas diversificadas de aprender, valores individuais e formas de interação diferentes. Quando um jovem chega na empresa com muita energia, vontade de mostrar suas novas ideias, ele não é bem recebido, ele é visto como intrometido, pois as gerações antigas não gostam de mudar seu estilo de trabalho e seus métodos, pois permanecem anos no mesmo ambiente de trabalho fazendo o mesmo serviço, pois não gostam de mudanças.

- Liderança não engajada

A liderança desempenha um papel crucial na implementação da inteligência emocional. Se os líderes não estiverem engajados ou não demonstrarem comportamentos emocionalmente inteligentes, isso pode desencorajar os outros membros da organização a adotar essa abordagem.

- Falta de conscientização

Muitas vezes, as organizações não têm uma compreensão clara do que é a inteligência emocional e como ela pode ser benéfica. A falta de conscientização pode dificultar a aceitação e a adoção dessa abordagem.

- Resistência à mudança

A inteligência emocional pode exigir uma mudança cultural e comportamental significativa dentro da organização. Alguns funcionários podem resistir a essa mudança, pois estão acostumados a abordagens mais tradicionais.

- Falta de treinamento

Desenvolver a inteligência emocional requer treinamento e capacitação adequados. Se a organização não fornece recursos e programas de treinamento adequados, os funcionários podem não adquirir as habilidades necessárias para aplicar a inteligência emocional no trabalho.

- Medição e avaliação

A inteligência emocional pode ser um conceito abstrato e subjetivo. Medir e avaliar o progresso nessa área pode ser um desafio, o que dificulta a demonstração de resultados tangíveis e o acompanhamento do impacto da implementação.

- Falta de apoio e reforço

Implementar a inteligência emocional requer apoio contínuo e reforço por parte da organização. Sem esse apoio, os esforços iniciais podem diminuir e as práticas de inteligência emocional podem ser abandonadas.

3.9 Inteligência emocional na liderança

A pressão que um líder sofre na sua posição é constante, ele busca por bons resultados, cenários adversos, gerenciamento de indivíduos bem diferentes entre si e a responsabilidade de ser uma referência para os seus colegas. Sem preparo e sem uma mentalidade forte, qualquer profissional vai se desesperar diante de tais condições.

A inteligência emocional nasce principalmente da autoconfiança de um líder. Ele precisa saber que é capaz de superar obstáculos independente das circunstâncias que encontre, para se manter motivado mesmo que não consiga seguir fielmente seus planos.

Um líder eficaz proporciona um ambiente de escolha pessoal e mantém um senso de liberdade, além de estimular o desenvolvimento da autodeterminação em seus seguidores e isso representa o principal pilar que sustenta a autoestima daqueles que espontaneamente o procuram.

O líder é a fonte de inspiração dentro da empresa. Para exercer a função que lhe foi atribuída, ele precisa ter e manter um alto nível de inteligência emocional para que a organização da qual faz parte permaneça sempre de pé, isso ajuda os colaboradores a apoiar e confiar em seus líderes, e os benefícios são notáveis.

- Líderes mais preparados

Um líder que delega efetivamente permite que seus funcionários cresçam e se tornem profissionais melhores e mais produtivos. Obviamente, quando um bom trabalho for devolvido, reconheça e recompense o esforço.

- Evolução nos relacionamentos e no clima organizacional

Utilizam o melhor das habilidades da inteligência emocional priorizando a evolução nas relações com os clientes, provedores e demais indivíduos ligados à organização.

- Diminuição do estresse

Gerindo e administrando os sentimentos com mais convicção, enfrentando as questões cotidianas e mitigando ao máximo o possível estresse no ambiente organizacional.

- Evolução na produtividade

Os líderes e colaboradores que conseguem administrar suas emoções, demonstram melhor desempenho na hora de administrar os problemas na equipe e na rotina, lidando melhor com os conflitos, com esse controle, certamente ele será capaz de produzir mais e melhor.

- Aperfeiçoamento nas tomadas de decisões

Sendo capaz de compreender as próprias emoções e as emoções das pessoas é um método capaz de auxiliar na reflexão perante momentos difíceis, inconvenientes, situações de muita pressão.

Esses tipos de atitude, ajudam a aperfeiçoar a capacidade analítica melhorando a tomada de decisões, principalmente as grandes decisões, sem que haja interferência da emoção no momento de racionalizar o que for necessário.

Para Goleman (2015, p. 53)

Um chefe rabugento e implacável cria uma organização tóxica e repleta de funcionários com desempenho inferior que ignoram as oportunidades, e líderes inspiradores e inclusivos geram seguidores para quem qualquer desafio é superável. O elo final na corrente é o desempenho: lucro ou prejuízo.

Todo bom líder possui diversas habilidades que tornam sua liderança mais produtiva, influenciando positivamente no alcance de bons resultados e conquistando o carisma da equipe. E a forte inteligência emocional de um líder é obviamente uma das habilidades mais importantes.

Um líder emocionalmente maduro consegue lidar com a pressão por resultados e os desafios do mercado com concentração, algo essencial para a

sustentação de bons resultados. Um líder com inteligência emocional também ganha mais facilmente a confiança de sua equipe, pois consegue criar uma imagem de líder capaz de superar qualquer desafio.

Há várias formas de desenvolver e aprimorar a inteligência emocional dentro da organização de maneira inteligente e concisa investindo no crescimento emocional dos colaboradores através de programas e dinâmicas, por exemplo:

- Treinamento e cursos especializados

Programas de desenvolvimento de liderança com foco em Inteligência Emocional, esses tipos de programas são projetados especificamente para líderes e executivos, abordando os fundamentos da inteligência emocional e como aplicá-la na liderança. Ele pode incluir palestras, exercícios práticos, estudos de caso e feedback individualizado.

- Team Building

Essa prática que visa fortalecer as relações entre os membros de uma equipe, permite a melhora na interação social, promovendo a cooperação, a comunicação efetiva, a confiança mútua e o trabalho em equipe e ajuda a criar um ambiente de trabalho mais colaborativo e harmonioso, o Team Building contribui para o fortalecimento da equipe e o alcance de melhores resultados organizacionais. A prática envolve uma série de atividades e exercícios que são projetados para melhorar a dinâmica do grupo e criar um ambiente colaborativo. Existem diferentes tipos de atividades de Team Building, e elas podem variar de acordo com os objetivos e as necessidades específicas da equipe, como por exemplo: jogos, desafios, exercícios de confiança, atividades de comunicação, projetos colaborativos.

- Feedbacks regulares

Uma política de feedbacks clara e bem estruturada é característica de uma empresa com inteligência emocional.

- Auxílio especialização

Trabalhar em parceria com consultorias organizacionais e palestrantes motivacionais é outra ferramenta muito útil para melhorar a inteligência emocional

das equipes e aumentar o reconhecimento da empresa no mercado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo sobre a inteligência emocional e seu impacto na liderança revela a importância crucial das habilidades emocionais dos líderes para o sucesso de uma equipe e de uma organização como um todo. As emoções quando controladas auxiliam na tomada de decisão fazendo com que o indivíduo consiga pensar de maneira racional e sem agir por impulso.

Ao longo deste trabalho, exploramos vários tipos e conceitos da inteligência emocional, suas principais competências, habilidades, pilares, e como elas se relacionam com a liderança eficaz. Foi muito importante ressaltar o que os autores relatam, principalmente para ampliar e fixar o conhecimento, sendo um tema bastante pertinente para futuros líderes e gestores que almejam desenvolver sua inteligência emocional.

Um dos pontos principais deste estudo é o fato de que os líderes emocionalmente inteligentes são melhores na gestão de relacionamentos interpessoais, pois demonstram empatia, escutam ativamente suas equipes e são capazes de resolver conflitos de forma construtiva. Líderes assim têm uma compreensão mais profunda de suas próprias emoções e reações, o que lhes permite controlar seu comportamento em situações desafiadoras, e por serem emocionalmente inteligentes, inspiram e motivam suas equipes.

É importante destacar que a inteligência emocional pode ser desenvolvida e aprimorada ao longo do tempo. Portanto, os líderes têm a oportunidade de investir em seu próprio crescimento emocional.

REFERÊNCIAS

- A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA LIDERANÇA.** Lucid. © 2023. Disponível em: <<https://lucid.co/pt/blog/a-importancia-da-inteligencia-emocional-na-lideranca#:~:text=Mais%20importante%20ainda%2C%20a%20intelig%C3%Aancia,mal%2C%20as%20emo%C3%A7%C3%B5es%20s%C3%A3o%20contagiosas>>. Acesso em 15 de abr. 2023.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2005
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- CURY, Augusto. **Inteligência Multifocal: Análise da Construção dos Pensamentos e da Formação de Pensadores.** São Paulo: Editora Gente, 2015.
- FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.
- FIEDLER, Fred E. **A Contingency Model of Leadership Effectiveness.** In: Berkowitz, Leonard (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology.* Academic Press, 1974.
- GARDNER, Howard. **Multiple Intelligences: The Theory in Practice.** Basic Books, 1993.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo: Uma história sobre a essência da liderança.** Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: o que é, seus pilares e importância. **Ifood News.** 2022. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/inteligencia-emocional-o-que-e-seus-pilares-e-importancia/?utm_term=&utm_campaign=%5BDINAMICO%5D+TODO+SITE&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=5987880013&hsa_cam=17215520393>

https://www.google.com/search?q=&hsa_grp=135731022199&hsa_ad=596951749416&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-19959388920&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAjw-IWkBhBTEiwA2exyO5AgJ45vX9f2mLM28xyl1O6i08yTtV8AC9bduX-8FvgkgbF5tBVtXhoCRfkQAvD_BwE>. Acesso em 04 de jun. 2023.

JAGO, Arthur G. Leadership: **Perspectives in Theory and Research**. Management Science, vol. 28, no. 3, 1982.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUIS, B. L., & Huston, C. J. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação**. Artmed, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

O QUE É INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E COMO DESENVOLVER NO TRABALHO. **Blog Anhanguera**, 2022. Disponível em: <https://blog.anhanguera.com/inteligencia-emocional/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=AEDU::L3::PerformanceMax::CursosLTV::TargetROAS::PIM&gclid=EA1aIQobChMliOik-anp_QIVKCiMCh1_4g57EAAyASAAEglatfD_BwE&gclsrc=aw.ds>. Acesso em: 20 de abr. 2023.

PAPEL DE LIDERANÇA: PORQUE OS LÍDERES PRECISAM ESTAR TREINADOS E ENGAJADOS. **Rhopen**. © 2023. Disponível em: <<https://rhopen.com.br/papel-de-lideranca-por-que-os-lideres-precisam-estar-treinados-e-engajados/#:~:text=O%20%C3%ADder%20que%20delega%20de,reconhe%C3%A7a%20e%20recompense%20o%20esfor%C3%A7o>>. Acesso em: 17 de abr. 2023.

PAREDES, Arthur. **Inteligência emocional de Daniel Goleman: o que é e como desenvolvê-la**. IEBS School. 2021. Disponível em: <<https://www.iebschool.com/pt-br/blog/software-de-gestao/digital-business/inteligencia-emocional-de-daniel-goleman-o-que-e-e-como-desenvolve-la/>>. Acesso em: 15 de abr. 2023.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

WEISINGER, H. **Inteligência emocional no trabalho**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.