



Esta obra está sob o direito de Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

O FOMENTO DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO DESEMPENHO DA LIDERANÇA RESSONANTE

Maria das Graças Barbosa Cruz

Julianna Santos Silva Barbosa

Anderson Borges da Costa

Letícia dos Santos Silva

Vívia Pereira de Moraes Santos

RESUMO

Com o passar dos anos, tensões cada vez maiores são percebidas nas organizações. Sem falar no crescente aumento da competitividade no mercado, e os mais afetados em meio a tudo isso são os colaboradores. Por isso, está se tornando cada vez maior o número de trabalhadores que precisam ser afastados de seus empregos devido a diagnósticos de transtornos mentais, tais como a ansiedade, depressão e altos níveis de estresse, sendo encaminhados para psicólogos. Posto isto, através de uma pesquisa qualitativa, o objetivo deste estudo é examinar a aplicação da Inteligência Emocional (IE) em meio as relações organizacionais e os impactos de uma liderança ressoante. Foi empreendido, em caráter de levantamento, um questionário em uma empresa segmentada na indústria têxtil, em que 35 colaboradores dos setores administrativo, financeiro e recursos humanos, participaram da pesquisa. Sintetizando os resultados da pesquisa, foi possível ter uma ideia de como anda o cenário atual de uma organização em pleno funcionamento e a falta que faz a implementação de métodos que estimulem a IE. Ao final do estudo, espera-se que o leitor compreenda um pouco mais sobre os conceitos abordados e a importância da inteligência emocional e uma boa liderança nas empresas, visto que tanto o gestor quanto o colaborador irão melhorar sua saúde mental e a qualidade de vida no trabalho, pois uma equipe bem motivada e com as emoções sob controle produzem mais e melhor.

Palavras-chave: inteligência emocional; liderança; organizações; motivação.

INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, o colaborador acreditou que seu sucesso era determinado por meio da capacidade intelectual, por sua condição racional. Medida pelo quociente de inteligência, que mede a atividade cognitiva de uma pessoa e reconhece o nível de inteligência. O coeficiente intelectual ampara com apenas 20% das razões determinadas para o sucesso do indivíduo e 80% os demais fatores, entre eles a inteligência emocional (Silva, 2020).

A liderança à frente da organização faz total diferença. O estudo sobre liderança torna-se de grande interesse por parte dos gestores, visto que nos dias atuais observa-se maior foco na inclusão de pessoas dentro das organizações por parte dos gestores. Líderes têm a capacidade de influenciar pessoas para que se atinjam os objetivos organizacionais, totalmente contrário aos chefes, que por sua vez, apenas dão ordens. O cargo de liderança não envolve só o poder, mas também gera no outro a motivação para mudanças e aspectos positivos. O líder é aquele que entende que o poder dele flui por meio dele, no entanto o chefe é o que manda, fiscaliza e desmoraliza (BLANCHARD, 2009).

O presente trabalho tem como objetivo promover o estudo da inteligência emocional nas relações organizacionais e os impactos causados na liderança ressonante.

Para alcance do objetivo geral, faz-se necessário identificar o conceito de inteligência emocional e liderança, apresentar os efeitos da inteligência emocional na gestão empresarial e discutir os desafios causados pela emoção na organização.

Este trabalho justifica-se pela importância de a inteligência emocional ser uma das habilidades mais valorizadas por grandes organizações (G1, 2020). Sendo uma pesquisa realizada pelo PageGroup (empresa de recrutamento) revelou que uma das habilidades comportamentais mais reconhecidas no Brasil pelas empresas é a inteligência emocional (42,9%). Essa pesquisa foi realizada com três mil executivos de médio e alto cargo no Brasil, Chile, Peru, Argentina, México e Colômbia.

Ainda de acordo com a investigação 80% dos entrevistados declaram que não empregariam um colaborador que possua habilidades técnicas e não habilidades sociais requisitadas. Com 57%, a inteligência emocional é uma das mais difíceis de se deparar no mercado. Segundo Delft (2020), presidente da Page do Brasil, em um cenário de pandemia, nunca foi tão importante e difícil selecionar os talentos com as competências procuradas.

Cada vez mais as organizações anseiam por um crescimento constate. Para isso, faz-se necessário desenvolver a

inteligência emocional nos colaboradores. E nesse novo cenário de pós pandemia será que as empresas conseguirão superar esse novo desafio e incrementar com a liderança? E os colaboradores, responderão de forma positiva? Tendo em vista que com a pandemia as pessoas passaram por constante isolamento social, tiveram que lidar com a mudança de rotina, perdas e abrir mão de momentos únicos, o que provavelmente altera a administração de suas emoções.

1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Inteligência é a habilidade de escolha de um indivíduo entre as alternativas as quais possam escolher. Diante do cenário social, ao analisar o indivíduo se relacionar, pode-se dizer que a inteligência é a aptidão que cada um utiliza para “se sair bem”, para sobreviver; ou seja, inteligência é a capacidades de realizar uma escolha para a solução de um problema (JÚNIOR, 2018; LEITE, 2020).

Há algumas décadas, a única forma de medir a inteligência era por meio dos testes de QI. Na passagem para o século XXI, um tipo específico de inteligência começou a ser bastante discutido. A inteligência emocional, que é uma ideia com grande potencial de aplicação na área da administração. No entanto, a aplicação da inteligência emocional não se restringe a

nenhum campo em particular. Foi o psicólogo e jornalista científico Daniel Goleman que atribui importância sobre os aspectos da personalidade e modo como o indivíduo interage com o mundo: influência das emoções sobre os comportamentos (MAXIMIANO, 2017).

A inteligência emocional surgiu em 1990 com John Mayer, psicólogo da Universidade de New Hampshire, junto com Peter Salovey, de Yale, no artigo “*Emotional Intelligence*” por meio de um incremento do pensamento de Gardner, sobre as inteligências múltiplas. Destacando-se somente em 1995 quando Goleman lança seu livro sobre o tema. (NASCIMENTO *et al.*, 2020).

O entendimento de que a inteligência emocional é a capacidade de processar informações é o que diferencia esse tipo de inteligência para as demais. É raciocinar sobre as emoções e na utilização das informações emocionais para auxiliar no pensar e no tomar decisões. Todavia, a inteligência emocional pode ser considerada um tipo, uma capacidade da inteligência. (SANTOS *et al.*, 2018). Logo, a IE é a competência de saber lidar, reconhecer e administrar as emoções. Diante da perspectiva de Leite (2020), Goleman definiu alguns pilares que auxiliam no gerenciamento das emoções, sendo:

- Autoconsciência: refere-se ao saber conhecer as emoções e usar a percepção para tomar decisão. Ou seja, são pessoas autônomas e conscientes dos próprios limites e buscam apresentar uma postura mais positiva perante a vida;
- Autogestão: refere-se à habilidade de administrar as emoções de forma eficiente nas relações com outras pessoas e no desenvolvimento das atividades, visto que essa capacidade ajuda as pessoas a refletirem melhor antes de decidir por uma ação;
- Consciência social: é a habilidade de sensibilizar outras pessoas e, ao mesmo tempo, saber usar a empatia para conseguir enxergar as perspectivas do outro;
- Gestão do relacionamento: é habilidade de saber lidar com as emoções que existem nas relações, sejam as próprias ou da outra pessoa. É fundamental para construir bons relacionamentos: saber se comunicar, negociar e liderar;
- Automotivação: é a capacidade de conseguir canalizar as emoções para alcançar objetivos.

Indivíduos que possuem inteligência emocional bem desenvolvida têm extrema facilidade de integração e de relacionamento, adequando-se com sucesso à dinâmica organizacional. Logo, as pessoas que têm esta capacidade conseguem ser imparciais, passando harmonia para equipe e direcionando o

esforço de todos para os objetivos organizacionais (SOUSA, 2020).

2.1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA GESTÃO EMPRESARIAL

Considerando que o presente cenário empresarial é altamente acirrado, a organização precisa possuir um ambiente profissional que seja equilibrado e harmônico, e que priorize o atendimento às necessidades dos colaboradores e seu bem-estar. Entendendo que existem diversos tipos de comportamentos humanos e cada um tem um jeito de percepção e agir em determinadas situações, esses comportamentos podem ser controlados e influenciados de várias formas a fim de atingir os objetivos (FRANÇA, 2010).

Para isso, faz-se necessário conhecer o nível de inteligência emocional dos gestores para que consigam controlar suas emoções e contribuir com um ambiente em que as inteligências se completem com o objetivo de tornar decisões mais assertivas e eficazes, além de garantir resultados que auxiliem na rentabilidade empresarial. Tendo em vista França (2010), Johann (2013), Dejavitte (2021), algumas capacidades humanas que contribuem no alcance da excelência do desempenho organizacional são:

- Comunicação assertiva: possuir clareza e objetividade nas falas;

- Adaptabilidade: aceitar as mudanças no trabalho;
- Habilidade de negociar: saber lidar com trabalhos em equipe para um bom rendimento nas tarefas;
- Desejo de contribuir: possuir segurança nas tarefas realizadas, além de contribuir com o grupo e a organização;

A partir desse pensamento, o colaborador é fundamental para que uma empresa possa reconhecer e desenvolver esse capital, torando-se uma empresa com mais vantagem competitiva.

2.2 LIDERANÇA

A liderança à frente da organização faz total diferença. O estudo sobre liderança torna-se de grande interesse por parte dos gestores, visto que nos dias atuais observa-se maior foco na inclusão de pessoas dentro das organizações por parte dos gestores.

O comportamento motivacional também é um princípio no qual o empreendedor deve estar ligado, podendo ser o combustível de todos os dias para conseguir atingir suas metas. Um empreendedor sem motivação pode acabar refletindo seu comportamento em seus colaboradores, fazendo com que o clima organizacional caia e consequentemente a empresa não alcance os seus objetivos.

O líder eficaz possui um alto nível de inteligência emocional, embora o coeficiente intelectual e as habilidades técnicas sejam de extrema importância, são caracterizadas com competências de pré-requisito e a inteligência emocional é uma condição essencial da liderança. Sem ela, o líder pode possuir a melhor formação, ser criativo e analítico e, mesmo assim, não será um grande líder. (GOLEMAN,2019).

A liderança ressonante é aquela que visa estar sintonizado com os sentimentos dos indivíduos e os conduz a uma direção que seja emocionalmente positiva. O líder que pratica essa liderança busca falar seus valores com sinceridade; faz ressonância às emoções das pessoas que estão a sua volta, busca fazer com que seus liderados se sintam otimistas, principalmente nos momentos difíceis (GOLEMAN, 2018).

2.3 TEORIA X e Y de DOUGLAS MCGREGOR

Em 1960, Douglas McGregor publicou a Teoria X e Y com o título de *The HumanSide of Enterprise* (SILVA, 2019). Sendo dois conceitos bem opostos. Basicamente, na Teoria X o empresário assumia o papel de chefe, em que ele não se importava em saber quem era seu funcionário, apenas se interessava pelo que o mesmo conseguia fazer e o quanto era capaz de produzir, tratando-os como

máquinas e os incentivando apenas com dinheiro.

Em contrapartida, a Teoria Y é mais voltada para o ser humano e acredita que por meio de um ambiente de trabalho aprimorado e pensado nos colaboradores, a produtividade pode ser estimulada e otimizada (SILVA, 2019). É aqui que o dirigente assume o papel de líder e a organização permite uma maior flexibilidade em relação a teoria anterior, permitindo também que seus funcionários se sintam mais capazes e consigam desenvolver melhor seu lado pessoal e profissional.

A presente teoria encara o ser humano de duas formas: a Teoria X é mais conservadora e tem a cultura de desconfiar das pessoas, já a Teoria Y se mostra ser mais atual e flexível, demonstrando confiança nas pessoas e entendendo que elas são capazes. Sendo assim, duas teorias totalmente contrárias em que uma demonstra confiança no ser humano e a outra não (SANTOS; DUTRA, 2020).

Elencando a teoria de Mcgregor à Inteligência Emocional (IE), mais precisamente a teoria Y. O líder faz uma ligação direta do colaborador com as metas organizacionais, pois eles que são os responsáveis pelo cumprimento dessas metas e para que um bom nível de desempenho seja alcançado pela equipe. Dentre tantas personalidades diferentes, o

líder precisa entender e saber trabalhar com a inteligência emocional, pois quando bem trabalhadas, as emoções sob domínio proporcionam maior produtividade, mais comprometimento e lealdade, contribuem com a qualidade de vida na organização e auxiliam na resolução de conflitos (SOUSA, 2020).

Ser líder e motivar as pessoas sem o uso de cobrança e pressão não é uma tarefa fácil, mas não impossível e existe um equilíbrio no modo gerir pessoas e emoções, com uma pequena margem de erro. As autoras Salvagni, Bettega e Casagrande (2019) realizaram uma pesquisa onde os pesquisados foram questionados quanto a possibilidade de um líder inteligente emocionalmente conseguir motivar as pessoas sem a utilização de manipulação ou uso de autoridade. Do total de pesquisados, 72,73% destes responderam que sim, é possível.

Logo, pode-se dizer que a liderança, a inteligência emocional e a motivação estão interligadas, uma vez que um líder com o emocional inteligente consegue influenciar positivamente a vida de toda a sua equipe, tanto dentro quanto fora da organização. A utilização de pressão e autoridade para conseguir bons resultados é prejudicial a todos, e tudo isto pode ser revertido com uma boa gerência das emoções, empatia do líder para compreender que um ser humano não é

igual ao outro, não é uma máquina, que vivem vidas distintas e nem sempre são motivados da mesma forma. O resultado de tudo isso, com o empenho de todos, é um time forte, produtivo, bem motivado e feliz com a organização do qual pertence.

3 METODOLOGIA

Para o alcance dos resultados obtidos, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, fazendo-se por meio do referencial teórico selecionado a partir das discussões sobre o assunto abordado. A metodologia qualitativa pode ser considerada como aquela que não pode ser medida, pois não há uma quantidade, uma vez que este tipo de pesquisa se manifesta mais pela criação de conceitos, que são baseados em opiniões e ideias, não em números, e também a partir da interpretação a qual se tem do problema estudado (SOARES, 2019; CESÁRIO *et al.*, 2020).

A fim de alcançar os objetivos e compreender o cenário atual da inteligência emocional nas organizações, a pesquisa é de natureza descritiva. É a pesquisa que busca relatar as características da população estudada por meio da observação e técnicas padronizadas para a coleta de dados. Ou seja, busca apurar mais conhecimento a respeito de um determinado conceito, grupo, fenômeno ou pensamento e, com isto, conseguir apresentá-lo de uma forma

mais didática (PEREIRA, 2016; EVÊNCIO *et al.*, 2019).

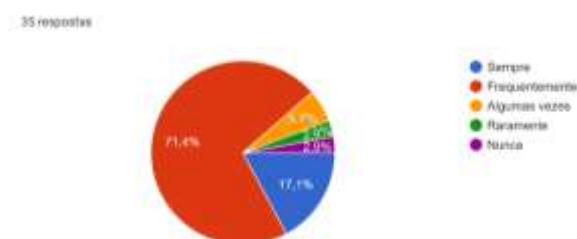
Além de utilizar o método de levantamento com intuito de obter resultados mais concretos, esse o método busca a arrecadação de dados e informações da população estudada, podendo ser o censo ou uma mostra, tendo em vista que esse tipo de pesquisa é realizado por meio de uma entrevista/questionário com a finalidade de coletar dados (CRESWELL, 2021).

4 RESULTADOS E DISCUSÕES

Esta pesquisa buscou compreender a Inteligência Emocional e as influências da mesma quando aplicada no ambiente organizacional. Para um trabalho mais estruturado e fiel à realidade, foi feita uma pesquisa com a empresa segmentada na indústria têxtil que recebera o nome fictício de “Tecidos e Comércio” para preservar a imagem da organização. O questionário foi respondido por 35 colaboradores do setor administrativo, financeiro e recursos humanos. As questões continham perguntas relacionadas ao emocional do colaborador, sua motivação e sobre a liderança ali presente. Com as respostas, poderia ser percebido se os mesmos conseguem administrar bem suas emoções, evitando conflitos internos e perda de produtividade, e se o líder poderia ter alguma influência sobre isso.

Nessa perspectiva, observa-se na Figura 1 a questão de como o colaborador age sob a pressão dos gestores.

Figura 1: Pensar claramente sob pressão

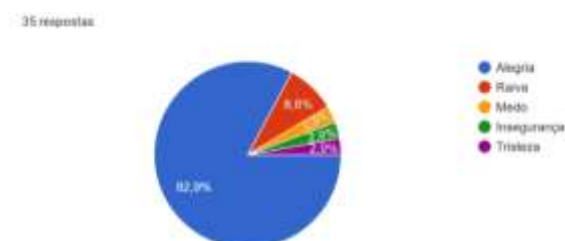


Fonte: esta pesquisa, 2022.

Quando os entrevistados foram perguntados se conseguiam pensar claramente quando estão sob pressão, 71,4% disseram que conseguem raciocinar frequentemente, enquanto 17,1% comentou que sempre consegue pensar com clareza, 5,7% apenas algumas vezes, 2,9% raramente e 2,9% nunca consegue.

Identificando que o clima organizacional é um bom ponto a ser questionado, a Figura 2 apresenta os sentimentos que os liderados mais vivenciam no ambiente de trabalho.

Figura 2: Sentimentos mais frequentes em sua rotina de trabalho

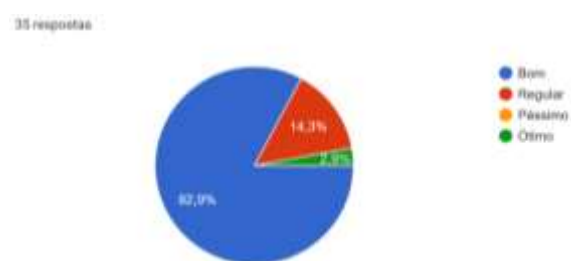


Fonte: esta pesquisa, 2022.

Ao serem questionados sobre o sentimento mais frequente em sua rotina de trabalho, 82,9% dos participantes disseram ter dias alegres, 8,6% sentem raiva, 2,9% sentem-se inseguros na organização, 2,9% têm medo e 2,9% carregam a tristeza como o sentimento mais frequente.

A Figura 3 representa grau de confiança que os trabalhadores possuem diante das suas competências no local de trabalho.

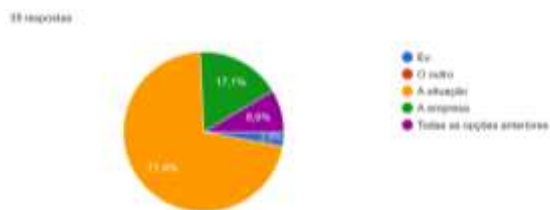
Figura 3: Nível de confiança de acordo com suas habilidades no trabalho



Fonte: esta pesquisa, 2022.

O nível de confiança, de acordo com as habilidades dos mesmos, também foi indagado e 82,9% dos pesquisados disseram que tem um bom nível de confiança, já outros 14,3% declararam ser regular e outros 2,9% acham ótimo.

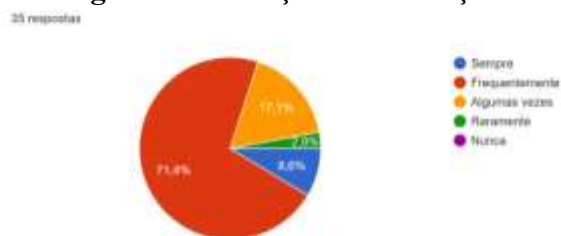
Diante do que a Figura 4 apresenta, observa-se a quem os trabalhadores costumam culpar em determinadas situações.

Figura 4: Situação de estresse ou confronto

Fonte: esta pesquisa, 2022.

Uma situação de estresse ou confronto também foi posta em questão e o entrevistado foi perguntado se costuma culpar alguém quando acontece. Dentre os resultados obtidos, 71,4% tem o costume de culpar a situação, 17,1% põe a culpa na organização, 2,9% culpam a si mesmo e 8,6% distribuem a culpa para todas as opções mencionadas.

Mudanças são precisas para que determinadas funções e processos sejam aprimorados, e a Figura 5 aborda justamente a periodicidade que os entrevistados aceitam essa condição.

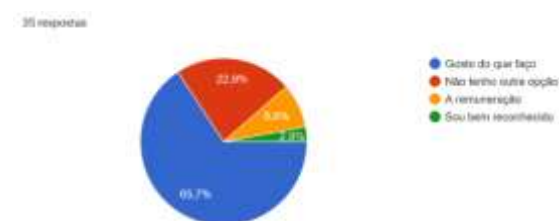
Figura 5: Aceitação de mudanças

Fonte: esta pesquisa, 2022.

Muitas pessoas têm certa dificuldade em aceitar mudanças e isso também foi posto em questionamento. 71,4% dos entrevistados costumam aceitar com certa frequência, 17,1% apenas

algumas vezes e 8,6% sempre aceitam as mudanças, já 2,9% dizem que raramente estão aptos a isso.

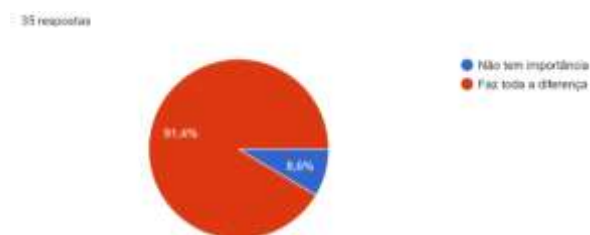
A Figura 6 aborda o motivo que faz com que o colaborador permaneça na empresa.

Figura 6: Motivação para continuar no trabalho

Fonte: esta pesquisa, 2022.

Acerca do que motiva o colaborador a continuar acordando cedo todos os dias e ir trabalhar nesta determinada organização, 65,7% confessam que gostam do que fazem, em contrapartida 22,9% dizem que continuam por não terem outra opção, já outros 8,6% seguem devido à remuneração e 2,9% se sentem bem reconhecidos.

Na Figura 7 expõe o ponto de vista do trabalhador diante da motivação do líder na empresa.

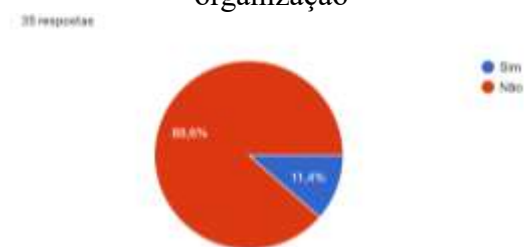
Figura 7: Papel do líder na motivação dos colaboradores

Fonte: esta pesquisa, 2022.

Quando indagados acerca da importância do papel do líder na influência sobre a motivação dos colaboradores, 91,4% dos pesquisados concordam que uma boa liderança faz toda a diferença e apenas 8,6% discordam desta afirmativa.

A respeito da inteligência emocional, a Figura 8 apresenta se a organização busca estimular esta habilidade com os colaboradores.

Figura 8: Inteligência Emocional na organização



Fonte: esta pesquisa, 2022.

Por fim, foi questionado se a organização demonstra interesse em promover a Inteligência Emocional e 88,6% dos entrevistados afirmam que não há preocupação com isso, já 11,4% apontam o contrário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o atual cenário em que as empresas vivem, trabalham sob pressão e competitividade em intensas situação de estresse, cada vez mais, as pessoas estão tendenciosas a padecer a ansiedade e dificuldade de se adequar a mudanças. Desse modo, faz-se necessário o desenvolvimento de competências que as

possibilitem um melhor convívio; as quais saibam lidar com as pressões diárias sem impactar nas pessoas que estão próximas, que possuem uma vida saudável e feliz.

A inteligência emocional vem se destacando como ferramenta para gestão empresarial, e por esse motivo, ela deve ser reconhecida pelos gestores e líderes como uma condição indispensável para o sucesso organizacional e pessoal, além de contribuir para a motivação e a qualidade de vida no local de trabalho.

Sintetizando os resultados da presente pesquisa, o indicativo aponta que a maioria dos participantes não consegue controlar suas emoções com tanta frequência e parte deles não se sentem estimulados em seu trabalho, expressando sentimentos desfavoráveis para melhor desempenho no clima organizacional, provavelmente devido à ausência de inteligência emocional e de um líder ressonante, que estimule bons sentimentos.

Ao fim do estudo foi possível constatar que os gestores devem dar a devida atenção ao estímulo da Inteligência Emocional dentro e fora da organização, pois ambas as partes só tendem a ganhar com isto, e também devem estudar mais e buscar se tornar um verdadeiro líder ressoante, pois uma equipe bem motivada e com as emoções sob controle produzem mais e melhor.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de**

peças nas organizações: o talento humano na sociedade da informação. São Paulo: Atlas, 2014.

BESSANT, John; TIDD, Joe. Inovação e empreendedorismo. 3 ed. Porto Alegre: Bookman: 2019.

BLANCHARD, Ken. **Princípios da liderança.** 2. ed. São Paulo: Garimpo, 2009.

CESÁRIO, Jonas Magno dos Santos, et al. **Metodologia científica:** Principais tipos de pesquisas e suas características. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. ano 5, ed. 11, v. 5, pp. 23-33, novembro de 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/tipos-depesquisas>. Acesso em: 15 out. 2022.

CRESWELL, John, W. e J. David Creswell. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto.** Disponível em: Minha Biblioteca, (5ª edição). Grupo A, 2021. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786581334192/epubcfi/6/34\[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter4.xhtml\]/4/2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786581334192/epubcfi/6/34[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter4.xhtml]/4/2)

[/2/216/9:885\[o.%20%2CAI%C3%A9\]](#).

Acesso em: 15 out. 2022.

DAHL, Jean. Liderança Lean como garantir o sucesso de desenvolver uma estrutura de liderança. Rio de Janeiro: Alta Books: 2021.

EVÊNCIO, Kátia Maria de Moura, et al. **Dos Tipos de Conhecimento às Pesquisas Qualitativas em Educação;** Id on Line Revista Multidisciplinar de Psicologia, v.13, n. 47, p. 440-452, outubro de 2019. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/download/2105/3133#:~:text=Ainda%20foi%20poss%C3%ADvel%20descrever%20a,se%20destacando%20na%20%C3%A1rea%20educacional>. Acesso em: 15 out. 2022.

FERREIRA, Fabíola da Cunha. **A importância da inteligência emocional no contexto organizacional.** Congresso nacional de excelência em gestão. 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_036.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

FRANÇA, A. C. L. **Comportamento Organizacional:** conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2010.

GARDENSWARTZ, Lee. **Inteligência Emocional na gestão de resultados**. São Paulo: Clio, 2012.

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

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

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. **O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência**. Objetiva, 2018. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=VuNaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=impacto+da+lideran%C3%A7a+e+intelig%C3%Aancia+emocional+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es&ots=pkjvZMTHcR&sig=2ex4NM4d9e1MwruLcsl46zArHj4#v=onepage&q=impacto%20da%20lideran%C3%A7a%20e%20intelig%C3%Aancia%20emocional%20nas%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false>

GOLEMAN, Daniel. 2019. **O que define um líder?** Em *Inteligência Emocional: as melhores práticas para você desenvolver as habilidades centrais para seu sucesso no trabalho e em seus relacionamentos*, 7-28. *Inteligência emocional [recurso eletrônico] / Daniel Golemas... [et al.]; [Harvard Business Review]; tradução de Paulo*

Geiger. Rio de Janeiro: Sextante, 2019. Recurso digital. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=Pg-IDwAAQBAJ&pg=GBS.PT3&hl=pt>. Acesso em: 30 de set de 2022.

JOHANN, S. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Saraiva, 2013.

LEITE, Luciano S. *Psicologia comportamental*. Editora Saraiva, 2020. 9788536533018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533018>. Acesso em: 31 maio 2022.

MAXIMIANO, Antônio Cesar A. **Teoria Geral da Administração - Da Revolução Urbana à Revolução Digital, 8ª edição**. Grupo GEN, 2017. 9788597012460. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012460/>. Acesso em: 24 maio 2022.

NASCIMENTO, Alisson et al. **A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS**. *Memorial TCC Caderno da Graduação*, v. 6, n. 1, p. 239-270, 2020. Disponível em: <https://memorialtcccadernograduacao.fae.e>

du/cadernotcc/article/download/301/179.

Acesso em: 31 maio 2022.

PEREIRA, José Matias. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**.

Disponível em: Minha Biblioteca, (4ª edição). Grupo GEN, 2016.

Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821/epubcfi/6/36\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml17\]!/4](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821/epubcfi/6/36[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml17]!/4). Acesso em: 15 out. 2022.

REGATO, Vilma C. **Psicologia nas Organizações, 4ª edição**. Grupo GEN,

2014. 978-85-216-2600-8. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2600-8/>. Acesso em: 24 maio 2022.

SALOVEY, P. MAYER, J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 1990. 9(3), 185-211. doi: 10.2190/DUGG-P24E-52WK6CDG.

SALVAGNI, Patrícia *et al.* A contribuição da inteligência emocional no exercício da liderança. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas**, Garibaldi, v. 8, n. 2, p. 128-152, dez. 2019. Disponível em: <https://revista.fisul.edu.br/index.php/revista/article/download/123/118#:~:text=As%20quest%C3%B5es%20levantadas%20verificaram%20se,exer%C3%A7a%20influ>

%C3%Aancia%20sobre%20as%20pessoas. Acesso em: 7 out. 2022.

SANTOS, Joene Vieira; LIMA, Diego Costa; SARTORI, Raquel Martins; SCHELINI, Patrícia Waltz; MUNIZ, Monalisa. **Inteligência Emocional:**

revisão internacional da literatura. *Estud. Interdiscipl. Psicol*; (9): 78-99, ago. 2018.

Artigo em Português/ Lilacs/ ID: biblio-947391. Biblioteca responsável: BR512.1.

Disponível em:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-947391>. Acesso: 31 maio 2022.

SANTOS, D. R. G.; DUTRA, E. S. Teorias motivacionais: a falta de motivação ocasionada pela má qualidade de vida no trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, Teófilo Otoni, v. 1, n. 2, p. 1-15, dez. 2020. Disponível em:

https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/518_teorias_motivacionais_a_falta_de_motivacao_ocasionada_pela_ma_qualidad.pdf. Acesso em: 6 out. 2022.

SILVA, Ana Julieta Pereira da. **Gestão comportamental:** relação entre líderes e liderados com base na Teoria X e Y de Douglas McGregor em uma empresa de pequeno porte. Orientadora: Raissa Dália Paulino. 2019. 46 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração, Departamento De Ciências Sociais Aplicadas, Universidade

Federal Da Paraíba, Bananeiras, p. 46, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15784/1/AJPS19092019.pdf>. Acesso em: 7 out. 2022.

SILVA, Eliane Wenderroschi da. **Inteligência emocional e sua importância nas lideranças trabalho.** 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_045.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

SILVA, Jaqueline Moura da, et al. **Inteligência emocional. Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 1, p. 4152-4162, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/6393/5656>. Acesso em: 04 maio 2022.

SOARES, Simaria de Jesus. **Pesquisa científica:** uma abordagem sobre o método qualitativo. *Revista Ciranda*, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 1–13, janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/view/314/348>. Acesso em: 15 out. 2022.

SOUSA, Yann Rodrigues. **Inteligência emocional nas organizações.** Uniceplac. 2020. Disponível em: [https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/740/1/Yann%20Rodrigues%](https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/740/1/Yann%20Rodrigues%20Sousa_0012055.pdf)

[20Sousa_0012055.pdf](https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/740/1/Yann%20Rodrigues%20Sousa_0012055.pdf). Acesso em: 06 jun. 2022.

SOUSA, Yann Rodrigues. **Inteligência Emocional nas Organizações.** TCC (Bacharelado em Administração) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos. Brasília, p.24, 2020. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/740/1/Yann%20Rodrigues%20Soua_0012055.pdf. Acesso em: 7 out. 2022.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

A pesquisa para elaboração de artigo científico com o tema o fomento da inteligência emocional no desempenho da liderança ressonante, tem por método a aplicação de um questionário com o objetivo de obter dados para análise de como os entrevistados comportam-se diante das pressões existentes no ambiente de trabalho, além de conhecer sobre liderança e inteligência emocional na organização.

Alunos: Anderson Borges da Costa, Julianna Santos Silva Barbosa e Maria das Graças Barbosa Cruz.

1- Você consegue pensar claramente quando está sob pressão?

- a) Sempre
- b) Frequente

- c) Algumas vezes
- d) Raramente
- e) Nunca

- c) A remuneração
- d) Sou bem reconhecido

2- Quais são os sentimentos mais frequentes na sua rotina de trabalho?

- a) Alegria
- b) Raiva
- c) Medo
- d) Insegurança
- e) Tristeza

3- Qual o nível da sua confiança, de acordo com suas habilidades no trabalho?

- a) Bom
- b) Regular
- c) Péssimo
- d) Ótimo

4- Quando está em uma situação de estresse ou confronto, você normalmente culpa alguém?

- a) Eu
- b) O outro
- c) A situação
- d) A empresa
- e) Todas as opções anteriores

5- Aceita mudanças facilmente?

- a) Sempre
- b) Frequente
- c) Algumas vezes
- d) Raramente
- e) Nunca

6- O que te motiva a continuar no trabalho?

- a) Gosto do que faço
- b) Não tenho outra opção

7- Qual você acredita ser o papel do líder na motivação dos colaboradores?

- a) Não tem importância
- b) Faz toda a diferença

8- Você acha que há preocupação com a inteligência emocional na organização?

- a) Sim
- b) Não