

# REVISTA TÓPICOS

---

## A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL PARA LIDERANÇA

DOI: 10.5281/zenodo.13119540

Diego Liberato Frota<sup>1</sup>

### RESUMO

A liderança é um elemento fundamental numa organização, sendo esta, a responsável por conduzir pessoas na busca de resultados. Com os avanços globais, conduzidos pela revolução industrial e digital, o perfil do líder tem passado por mudanças constantes, principalmente nos aspectos de novas habilidades e competências exigidas para uma atuação eficaz. É importante enfatizar que a inteligência emocional, por meio de seus pilares, tem papel crucial para o desenvolvimento de uma liderança moderna. Com isso, o estudo teve o objetivo de identificar como a inteligência emocional proporciona benefícios às empresas e de que forma ela pode impactar na liderança organizacional. Para um melhor desenvolvimento do estudo, utilizou-se de pesquisa bibliográfica e com abordagem qualitativa. As principais fontes de pesquisas foram livros, Google acadêmico e SciELO (Scientific Electronic Library Online). Como resultados da pesquisa, apresenta-se que a inteligência emocional é um aspecto indispensável para um líder moderno, trazendo benefícios sobre conhecer e desenvolver pessoas. Com isso, conclui-se que o líder, utilizando de ferramentas da

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

inteligência emocional, pode desenvolver melhor seu trabalho conhecendo sobre pessoas e potencializando resultados.

Palavras-chave: Liderança. Gestão de pessoas. Inteligência Emocional.

## ABSTRACT

Leadership is a fundamental element in an organization, which is responsible for leading people in the search for results. With global advances, driven by the industrial and digital revolution, the leader's profile has undergone constant changes, mainly in the aspects of new skills and competencies required for effective performance. It is important to emphasize that emotional intelligence, through its pillars, plays a crucial role in the development of modern leadership. Therefore, the study aimed to identify how emotional intelligence provides benefits to companies and how it can impact organizational leadership. To better develop the study, bibliographical research and a qualitative approach were used. The main research sources were books, Google Scholar and SciELO (Scientific Electronic Library Online). As research results, it is shown that emotional intelligence is an indispensable aspect for a modern leader, bringing benefits to knowing and developing people. With this, it is concluded that the leader, using emotional intelligence tools, can better develop their work by getting to know people and enhancing results.

Keywords: Leadership. People management. Emotional intelligence.

## 1 Introdução

Com o avanço industrial e tecnológico, a liderança organizacional é impulsionada de maneira positiva com novas habilidades, conhecimentos e

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

competências que favorecem a gestão de pessoas. Baseado nesse desenvolvimento, a inteligência emocional se apresenta como fator crucial e como potencial ferramenta no perfil da liderança moderna, proporcionando ações de melhorias no desempenho das equipes.

Em complemento aos aspectos supracitados, é possível afirmar que a inteligência emocional influencia constantemente no clima organizacional, podendo ser de forma positiva ou negativa mediante os comportamentos e atitudes dos gestores e colaboradores na empresa. Ainda assim, gestores e líderes buscam aprimorar-se frequentemente com habilidades de inteligência emocional, ao entenderem que essa aplicação no ambiente corporativo é necessária para um melhor relacionamento interpessoal.

A pesquisa tem como problema: quais os impactos da inteligência emocional na liderança organizacional? Como respostas provisórias, apresenta-se que a liderança requer competências fundamentais para uma boa gestão, entre elas, a inteligência emocional, sendo base na gestão de pessoas. Ressalta ainda que a liderança moderna utiliza os pilares da inteligência emocional para tomada de decisões assertivas.

A pesquisa tem o objetivo de identificar como a inteligência emocional proporciona benefícios às empresas e de que forma impacta na liderança. Para ser possível o desenvolvimento do estudo, será realizada uma pesquisa bibliográfica, que segundo De Sousa et al., (2021) é embasada em obras já publicadas e que possui relevância à temática pesquisada, possibilitando também novas interpretações acerca do assunto. Ainda seguindo a metodologia, quanto aos objetivos, o estudo se classifica como exploratório

# REVISTA TÓPICOS

---

e descritivo, e com abordagem qualitativa, que de acordo com Leite & Rocha (2019) esta abordagem utiliza-se da interpretação dos autores, baseada em dados não estatísticos.

O estudo em desenvolvimento traz uma relevância para a comunidade acadêmica, pois se detêm de pesquisa, análise, interpretação e apresentação de informações consistentes, como a inteligência emocional, que têm se destacado e influenciado a gestão de pessoas no ambiente corporativo. De acordo com Ferrari & Ghedine (2021) a inteligência emocional é elemento necessário para um líder treinar, desenvolver e capacitar colaboradores.

Para um melhor desenvolvimento do trabalho, estruturou-se o referencial teórico em inteligência emocional nas organizações, na qual será realizada uma abordagem geral do assunto, citando os pilares da inteligência emocional, seguido do subtópico liderança como fator estratégico na gestão de pessoas, com uma explanação do perfil de liderança moderna e sua eficácia na gestão corporativa.

## 2 Inteligência Emocional nas Organizações

Em um cenário de competitividade mercadológica, as empresas investem em capacitações e qualificações rotineiramente, buscando preparar seus gestores e colaboradores para os avanços do mercado. Sabe-se que um profissional treinado pode potencializar os resultados da empresa, principalmente considerando os aspectos de relacionamento interpessoal.

# REVISTA TÓPICOS

---

Agregado ao processo de desenvolvimento profissional, é possível citar a inteligência emocional como um dos fatores de predominância nos líderes, que segundo Veiga (2019) é definida como uma habilidade mental de reconhecer, de expressar, avaliar emoções e sentimentos em si e nas demais pessoas. Essas habilidades desenvolvidas representam para o profissional uma expertise na atuação, fato que possibilita melhores compreensões e conseqüentemente tomadas de decisões precisas.

De acordo com Igrejas (2023) a inteligência emocional pode ser aplicada em qualquer ambiente corporativo, entretanto, em algumas áreas ainda são pouco exploradas. A autora define ainda que um líder emocionalmente inteligente possui algumas características, como habilidades na gestão de pessoas, relacionamentos interpessoais construtivos, relacionamentos sociais, e detêm de congruência para resolução de conflitos pessoais e/ou profissionais.

Baseado nos contextos já apresentados, a importância da aplicação e utilização da inteligência emocional nas empresas têm sido frequente. Segundo Batista et al., (2022) ressalta que a satisfação no trabalho está totalmente ligada a fatores intrínsecos relacionados às atividades exercidas e aos comportamentos vivenciados na empresa. Com isso, reforça que os fatores de inteligência são determinantes para reter um colaborador.

Após vários estudos realizados, Goleman (2015) afirma que a inteligência emocional só é possível ser formada após o desenvolvimento de cinco fatores, sendo eles: autoconsciência, autorregulação, automotivação, empatia e habilidades sociais. Segundo o autor, esses aspectos podem

# REVISTA TÓPICOS

---

influenciar nas competências técnicas e comportamentais de quaisquer colaboradores, mesmo que esses não exerçam função de gestão.

Conforme Goleman (2015) a autoconsciência deve ser o primeiro fator da inteligência emocional, conseguindo compreender efetivamente suas próprias forças, fraquezas, emoções e sentimentos. Seguindo a perspectiva, o autor define a autorregulação como a segunda característica fundamental, cujo objetivo seja controlar as próprias emoções gerenciando mediante um entendimento interior. A automotivação é apresentada como terceiro pilar, sendo definida como uma característica com capacidade de autoconhecimento e autodesenvolvimento, que possibilita ao indivíduo gerar seus próprios estímulos.

A empatia, segundo Goleman (2015) se apresenta como quarto pilar, sendo fundamental para o desenvolvimento do sentimento de reconhecer, analisar e tomar decisão coerente em relação aos colaboradores. Por último, e não menos importante, as habilidades sociais representam a capacidade de relacionamentos em diversos ambientes, seja ele corporativo ou pessoal. Desenvolver esta habilidade lhe possibilitará maiores conhecimentos e melhores condições para uma liderança efetiva.

Em essência, a aplicação e uso de inteligência emocional por parte dos colaboradores, em especial pelos líderes, gera um diferencial competitivo, possibilitando resultados eficazes e garantindo que as organizações utilizem de recursos para cuidar eficazmente dos relacionamentos corporativos, exigindo soluções inovadoras e estratégias sólidas.

# REVISTA TÓPICOS

---

## 2.1 Liderança como fator estratégico na gestão de pessoas

As empresas do século XXI vivenciam uma busca incessante às novas exigências dos cenários macro e microeconômicos. Para se sobressair, as empresas investem em liderança estratégica, buscando ou capacitando pessoas com conhecimentos específicos para determinadas atuações. Mesmo com essas ações, algumas empresas não conseguem acompanhar o avanço, sendo forçadas a se reposicionar ou sair do mercado.

Segundo Da Silva et al., (2020) a liderança é a capacidade de influenciar pessoas a realizarem determinados objetivos em que sejam estabelecidos pelo líder. O autor atrela essa capacidade como o poder de influência por meio da comunicação, atitudes ou exemplos. Ainda segundo o autor, afirma que não existe modelo padrão de liderança, mas que a mesma sofre adaptações para cada ambiente corporativo de atuação do líder.

Assim como as empresas passam por mudanças, a liderança também vem atuando com perspectivas diferentes, buscando principalmente uma adaptação ao novo cenário global. Anteriormente, o que era definido em qual tipo de liderança aplicar, hoje, com o avanço tecnológico e digital, não é possível estabelecer um padrão de trabalho, sendo necessário conhecer capacidades e aptidões de vários perfis de liderança. De acordo com Ferreira et al., (2021) a liderança não deve estar ligada somente ao cargo, mas em todos os aspectos que envolvam cooperação e relacionamento.

Para ser possível explicar o perfil de liderança, o autor Chiavenato (2009) afirma existirem três estilos de liderança, sendo elas: autocrática, liberal e

# REVISTA TÓPICOS

---

democrática. O primeiro estilo baseia-se em liderança individualista, sendo as decisões totalmente centralizadas; na liderança liberal, o autor afirma que existe uma dificuldade de gestão pelo fato que muitas vezes o líder se omite ou deixa as responsabilidades sobre seus liderados; no terceiro estilo, é a mais orientada e aplicada, pois nesse perfil, a liderança é compartilhada e desenvolvida em conjunto com os liderados.

A partir dos estudos apresentados, é possível compreender o quanto a liderança é fundamental para o crescimento de uma empresa. Com isso, a ferramenta de gestão de pessoas aparece como pilar no processo de desenvolvimento de colaboradores na organização. De acordo com Araújo (2023) a gestão de pessoas pode ser definida como ações estratégicas que buscam analisar, compreender e desenvolver profissionais. Fundamentado no autor, o mesmo afirma que a gestão de pessoas é complexa e pode ser estruturada em vários processos.

Contudo, apesar de ser um trabalho árduo e com bastante responsabilidade, a liderança moderna exige que profissionais detenha de boa comunicação, empatia, seja excelente ouvinte, desempenhe um trabalho em equipe, assuma responsabilidade de gestor, tenha habilidades para emitir e receber feedbacks, e principalmente para se relacionar com pessoas.

Esses e outros aspectos fazem parte do desenvolvimento de um líder eficaz, sendo ele responsável por estabelecer metas e fazer com que sua equipe consiga atingi-las, sempre utilizando os menores recursos possíveis sem perda da qualidade dos serviços e produtos ofertados. Assim, a soma dos



# REVISTA TÓPICOS

---

esforços de uma equipe e da liderança, possibilita resultados extraordinários e potencializa o crescimento profissional.

## 3 Considerações Finais

A pesquisa desempenhou um papel crucial na elucidação do problema proposto, obedecendo aos critérios estabelecidos e confirmando as hipóteses iniciais. Ressalta ainda que o objetivo foi plenamente alcançado, visto que apresentaram os benefícios da inteligência emocional na liderança e fatores de impacto nas empresas. A análise bibliográfica permitiu uma investigação aprofundada, proporcionando uma base sólida para as conclusões apresentadas.

Por fim, reiteraram a importância estratégica da inteligência emocional para líderes e confirmaram ter papel fundamental para um líder moderno e que suas habilidades para uma boa gestão dependem do desenvolvimento de aptidões. Fato esse que, um bom líder promove o processo de crescimento corporativo por meio de melhorias no clima organizacional, nos relacionamentos interpessoais, entre outros fatores. Além disso, recomenda-se a realização de estudos longitudinais para monitorar a evolução dessas relações de inteligência emocional e seu papel na liderança.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araújo, K. C. D. (2023). Gestão de pessoas. Disponível em: <https://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/4533/1/KL%c3%89BER%20C>

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

[%20TCC%20-%20LOG%c3%8dSTICA.pdf](#). Acesso em 16 de janeiro de 2024.

Batista, J. S., Gondim, S. M. G., & Magalhães, M. O. (2022). Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 23(2). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220152.en>. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

Chiavenato, Idalberto. (2009). Iniciação à Administração Geral: Conceitos de Liderança. (3. ed.) Barueri: Manole.

Da Silva, C. P., Paschoalotto, M. A. C., & Endo, G. Y. (2020). Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 14(1). DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.36370>.

De Sousa, A. S., De Oliveira, G. S., & Alves, L. H. (2021). A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. Cadernos da FUCAMP, 20(43). Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em 19 de janeiro de 2024.

Ferrari, S. R., & Ghedine, T. (2021). Inteligência emocional e liderança: possíveis caminhos e desafios a serem trilhados. Revista Reuna, 26(3), 14-34. Disponível em:

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://reuna.emnuvens.com.br/reuna/article/view/1278/820>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

Ferreira, H. S., da Silva Martins, J. N., & dos Santos, L. F. (2021). Liderança nas Organizações. *Ciência Dinâmica*, 14(1), 26-49. Disponível em: <http://143.202.53.158/index.php/cienciadinamica/article/view/74/68>. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

Goleman, Daniel. (2015). *Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso*. (1a ed.). Rio de Janeiro: Objetiva.

Igrejas, C. A. A. (2023). *A inteligência emocional e a tomada de decisão ética na contabilidade* (Dissertação de Mestrado). Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/87573/1/Catarina%20>. Acesso em 19 de janeiro de 2024.

Leite, R., & Rocha, G., de A. (2019). Desenho de pesquisa, inferência e causalidade: caminhos entre a abordagem qualitativa e quantitativa. *Revista Eletrônica de Ciência Política*, 10(1), p. 107-119. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/politica/article/download/61004/40462>. DOI: 10.5380/recp.v%vi%i.61004. Acesso em 20 de janeiro de 2024.

Veiga, B. A. (2019). *Inteligência emocional*. Dicionário de Educação para o Empreendedorismo, (1ed.) São Paulo: Gradiva Publicações, 424-431. Disponível em:

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/19296/3/Intelig%c3%aancia>  
em 20 de janeiro de 2024.

<sup>1</sup> Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. E-mail.  
[diegofrota13394@student.mustedu.com](mailto:diegofrota13394@student.mustedu.com)