



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO À DISTANCIA (PROEAD)  
CAMPUS CAMPINA GRANDE-PB  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**DIOGENES DE OLIVEIRA GONÇALVES**

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E HABILIDADES NECESSÁRIAS  
DE UM LÍDER**

**CAMPINA GRANDE-PB  
2022**

**DIOGENES DE OLIVEIRA GONÇALVES**

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E HABILIDADES NECESSÁRIAS  
DE UM LÍDER**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Curso de Administração Pública do Programa de Educação à Distância (PROEAD) da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração.

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Dra. Janine Vicente Dias

**CAMPINA GRANDE-PB  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G635i Gonçalves, Diogenes de Oliveira.  
Inteligência emocional e habilidades necessárias de um líder [manuscrito] / Diogenes de Oliveira Gonçalves. - 2022.  
17 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Janine Vicente Dias ,  
Coordenação do Curso de Administração - CCEA. "

1. Liderança. 2. Habilidades. 3. inteligência emocional. I.  
Título

21. ed. CDD 158.4

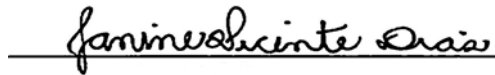
**DIOGENES DE OLIVEIRA GONÇALVES**

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E HABILIDADES NECESSÁRIAS  
DE UM LÍDER**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Curso de Administração Pública do Programa de Educação à Distância (PROEAD) da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 17/12/2022.

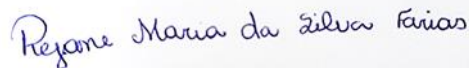
**BANCA EXAMINADORA**



Profa. Dra. Janine Vicente Dias (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Aretuza Candeia de Melo  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Me. Rejane Maria da Silva Farias  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A minha esposa e parceira Cristina pela dedicação,  
companheirismo e amizade, ao Senhor Deus que é  
minha rocha onde tenho construído minha vida.  
Dedico.

As minhas ovelhas ouvem a minha voz; eu as  
conheço, e elas me seguem.

(Jesus Cristo)

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>2.</b>	<b>MÉTODO E MATERIAL .....</b>	<b>07</b>
<b>3.</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>08</b>
3.1	<b>Liderança: estilos e níveis.....</b>	<b>08</b>
3.2	<b>Habilidades de Um Líder.....</b>	<b>09</b>
3.3	<b>Inteligência Emocional.....</b>	<b>12</b>
3.4	<b>Tendências Para o Novo Normal.....</b>	<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>15</b>
<b>5.</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>16</b>

## INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E HABILIDADES NECESSÁRIAS DE UM LÍDER

### RESUMO

O presente trabalho apresenta uma compreensão das habilidades necessárias para uma liderança bem-sucedida com uso da inteligência emocional no contexto atual. Assim, foi realizado um estudo de revisão sobre o conceito e definições sobre a liderança e os tipos de habilidades na formação de um líder, considerando as devidas contingências e a emergência de questões nestes novos tempos. Para tal feito foi adotada uma abordagem de pesquisa, considerando o objeto do estudo, do tipo bibliográfica, com revisão de publicações científicas, considerações teóricas ou paradigmas para a possibilidade de criação de novas proposições sobre a temática. Dentre os resultados se aponta a adoção de novas habilidades necessárias a um líder no contexto atual, com destaque para a utilização da inteligência emocional, que contribui para melhor eficiência dos relacionamentos nas organizações.

**Palavras-chave:** Liderança, Habilidades, Inteligência Emocional.

### ABSTRACT

The present work presents an understanding of the necessary skills for a successful leadership with the use of emotional intelligence in the current context. Thus, a review study was carried out on the concept and definitions of leadership and the types of skills in the formation of a leader, considering the due contingencies and the emergence of issues in these new times. For this purpose, a research approach was adopted, considering the object of the study, of the bibliographic type, with a review of scientific publications, theoretical considerations or paradigms for the possibility of creating new propositions on the subject. Among the results is the adoption of new skills necessary for a leader in the current context, with emphasis on the use of emotional intelligence, which contributes to better efficiency of relationships in organizations.

**Keywords:** Leadership. Skills. Emotional intelligence.



## **1. INTRODUÇÃO**

A necessidade de ser liderado surgiu com os primeiros agrupamentos de pessoas, seja na formação da sociedade ou na formação da família, logo, independentemente do tamanho do grupo haverá alguém que se destacará, e este provavelmente tornar-se-á o líder. Para Chiavenato (2004, p.123), “a liderança é o processo de exercer influência sobre pessoas ou grupos nos esforços para realização de objetivos em uma determinada situação”.

O tema deste presente estudo versa sobre as habilidades necessárias para uma liderança eficiente no contexto e cotidiano organizacional. Para nortear tal temática, foi utilizada a seguinte problemática: quais as novas habilidades são necessárias ao líder para garantir a eficiência na gestão de pessoas no contexto das organizações na atualidade?

Certas habilidades determinam o sucesso ou o fracasso do líder. Desta forma, ao relacionar o estudo das habilidades com a abordagem da inteligência emocional, possibilitará confirmar o quanto habilidades específicas exercem um papel de influência no processo da liderança, uma vez que estas são características necessárias para que os colaboradores atuem de forma a conquistar as metas propostas.

Esta é justificativa pela qual a temática foi escolhida, pois quanto mais compreendida a relação entre as habilidades da liderança com o uso da inteligência emocional na relação com os liderados, mais eficaz se tornarão os processos e a convivência dentro das organizações, sendo assim possível identificar as melhores formas de conduzir a relação entre líder e liderados.

Neste sentido, o estudo pretende quanto ao objetivo geral: revisar questões sobre as habilidades necessárias para uma liderança bem-sucedida no contexto do novo normal, com uso da inteligência emocional. Quanto aos objetivos específicos: identificar novas habilidades para a liderança eficiente; refletir sobre a participação da inteligência emocional na vida do líder.

Para o desenvolvimento deste artigo de revisão de literatura, em seu aspecto metodológico, se recorreu à pesquisa de natureza bibliográfica do tipo explicativo. Assim, a revisão de literatura está presente em toda pesquisa, sendo sempre sujeita aos aspectos que dizem respeito à questão estudada e ao tipo de estudo de revisão a ser desenvolvido.

A organização estrutural do trabalho é dividida em cinco seções, sendo elas: Introdução; Procedimentos Metodológicos; Apresentação e Discussão dos Resultados; Considerações Finais e Referencias.

## **2. MÉTODO E MATERIAL**

Considerando-se em sentido amplo, a palavra *pesquisa* designa o conjunto de atividades que tem como finalidade apresentar conhecimento racional, objetivo e rigoroso. Para os propósitos deste trabalho, interessa o conceito de pesquisa científica: investigação feita com a finalidade de obter conhecimento específico e estruturado a respeito de determinado assunto. Ela é um processo reflexivo, sistemático, controlado e crítico que leva a descobrir novos fatos e a perceber as relações estabelecidas entre eles (PRESTES, 2012, p. 28).

As pesquisas podem ser classificadas de acordo com os seus objetivos, sua forma de estudo ou seu objeto. Neste caso, considerando-se o objeto do presente estudo, a pesquisa é do tipo bibliográfica. A pesquisa bibliográfica é aquela que se efetiva tentando-se resolver um problema ou adquirir conhecimentos a partir do emprego predominante de informações provenientes de material já publicado.

Para efetuar esse estudo, foi realizado um levantamento de temas e tipos de abordagens já trabalhadas por outros estudiosos, a fim de assimilar conceitos e definições, explorando-se os aspectos já publicados, através de livros, artigos e reportagens.

Deste feito, a pesquisa bibliográfica aqui foi capaz de atender aos objetivos deste trabalho, seja na revisão das considerações teóricas ou paradigmas, e na criação de novas proposições na tentativa de explicar a compreensão de novos fenômenos relativos à área de conhecimento da Liderança.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **3.1 Liderança: estilos e níveis**

Sobre o conceito de liderança, Sousa (2003, p.202) afirma que: “liderança é o processo de influência de um indivíduo sobre o outro, através do qual uma pessoa ou um grupo de pessoas é orientado para o alcance de metas e objetivos”. Para Chiavenato (2003, p.143) a liderança desempenha um papel importante em qualquer organização, pois influência e conduz pessoas a realizar determinadas tarefas. Nos dias atuais o líder é considerado um fator, agente de mudança, alguém que deve acumular diversas habilidades, sendo exemplo e impactando a realidade dos outros sujeitos através do protagonismo e da atuação.

Cabe destacar, que a definição e conceitos sobre liderança estão em constante atualização, pois os estudos sobre o fenômeno humano demonstram que os líderes se exprimem das mais variadas formas, sendo praticamente impossível descrever e classificar todas elas aqui. Chiavenato (2003, p 166) ressalta a importância da caracterização ou tipificação de estilos. Para

ele, “estilos de liderança são maneiras ou modos peculiares de liderar as pessoas de acordo com certas situações”. Ele apresenta três estilos de liderança: liberal, democrática e autoritária.

- **Liberal** - O líder dá total liberdade a sua equipe não se opondo aos seus subordinados.
- **Democrática** - O líder valoriza a participação e contribuição de sua equipe.
- **Autoritária** - É quando o líder toma as decisões e ninguém costuma questionar.

Nesse sentido, a abordagem dos traços se refere àquilo que o líder é, e a abordagem dos estilos de liderança se refere àquilo que o líder faz, isto é, o seu estilo de comportamento para liderar”. (CHIAVENATO, 2003, p 146).

Na perspectiva de Meira (2020, p58)), a Liderança pode ser apresentada em termos de níveis, pois nesta nomenclatura, sua função é organizar os fenômenos por graus de complexidade. Assim, se apresenta:

- **Liderança Autocrática** – O indivíduo, com o poder, lidera por meio do comando e do controle, incluindo coerção e medo. Estabelece-se sobre o carisma e o poder pessoal.
- **Liderança Autoritária** – As pessoas com autoridade lideram uma cadeia hierárquica e estruturada. Estabelece-se sobre fundamentos legais rígidos e, quase sempre, inquestionáveis.
- **Liderança Estratégica** – Os maiores especialistas lideram por meio de planejamento estratégico e incentivos tangíveis. Estabelece-se sobre a premissa de crescimento econômico e otimização e distribuição de lucros.
- **Liderança Colaborativa ou Humanizada** – A liderança não é atribuída a uma única pessoa. Pode ser rotativa ou ser exercida por conselhos. Estabelece-se sobre a ideia de que precisamos um dos outros, de que o mundo é feito de diversidade, de que alianças e as parcerias podem ser o melhor caminho para a inovação, e que as tomadas de decisão devem representar as muitas vozes e as muitas perspectivas das partes envolvidas.
- **Liderança Liberal** – A liderança praticamente inexistente, menos no ponto de vista formal, com ampla liberdade de decisão e ação para pessoas envolvidas. Estabelece-se sobre as bases da confiabilidade e da confiança progressiva, além da premissa de que as pessoas possuem ilimitado potencial de autonomia e responsabilidade, e que alcançam o seu melhor na integração orgânica e flexível uns com os outros.

### 3.2. Habilidades de Um Líder

Um líder não surge por acaso, ele possui certo perfil e características marcantes, que fazem dele uma pessoa e um profissional notável, sendo diferenciado por suas habilidades.

O desenvolvimento das habilidades de um líder ocorre à medida que o indivíduo permite a penetração e o amadurecimento de novas ideias em sua mente, dedicando-se ao aprendizado da liderança e esforçando-se para enriquecer a própria experiência (SIMÕES et al., 2003, p. 570).

Nem todos que exercem um cargo de comando é um líder, alguns são chefes e a diferença mais visível entre líder e chefe está na forma de exercer autoridade. O chefe é autocrático, já o líder é democrático e inspirador.

A falta de habilidades pode causar insegurança e resistência de seus liderados, quando faltam características como comunicação, criatividade, motivação e inteligência emocional. Quanto menos habilidades, mais difícil e desafiador é para o líder, e isso afeta pontualmente na condução dos colaboradores desestimulando a equipe e por sua vez rendendo menos resultados positivos. O desempenho é o resultado de certas habilidades que um indivíduo possui e utiliza, e uma habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado (CHIAVENATO, 2005, p.19).

Quando o líder não tem ou não consegue desenvolver habilidades adequadas, a organização pode passar por grandes mudanças nem sempre boas, até adoecimento dos funcionários, além de gerar estresse ou até depressão. Os líderes além de muita influência também podem causar um grande impacto na vida das pessoas. Não deve ser taxativos e definir líderes apenas pela existência ou não de certas habilidades. Mas podem-se enxergar lideranças mais capazes, mais preparados do que outros.

O líder tem de lidar com pessoas de diferentes personalidades, experiências, conhecimentos e ambições que precisam ser agregadas em torno de um objetivo comum; precisam saber motivar seus subordinados mesmo quando o ambiente é incerto e caótico. Devem tomar decisões difíceis no que tange à distribuição de recursos muitas vezes escassos. O sucesso e a eficácia do líder dependem do desempenho de outros, o que pode ser estressante e por vezes ingrato. Salienta-se que apesar de todos os desafios, o trabalho de um líder pode ser muito estimulante e recompensador.

Um líder deve adotar um comportamento ético e boa conduta, estabelecer mecanismo de controle para evitar que preconceitos, vieses ou conflitos de interesse, que influenciem as decisões e as ações dos liderados; estabelecer mecanismos para garantir que todos os atores envolvidos trabalhem de acordo com padrões de comportamento baseados em valores.

O líder além de resolver conflitos e imprevistos do dia a dia deve estar preparado e apto para engajar, incentivar e manter um ótimo relacionamento com seus subordinados. Um bom líder faz a diferença em seu ambiente de trabalho, mas para isso deve sempre vestir a camisa junto com a equipe aprimorando cada vez mais seus conhecimentos e habilidades para um melhor crescimento profissional e ético. Para Chiavenato (2003) uma habilidade é a capacidade de converter o que foi aprendido em ação, alcançando o resultado esperado; existindo três tipos de habilidades que são: habilidades técnicas, conceituais e humanas.

Quadro 1: Tipos de Habilidades

Habilidades	Definição
Técnicas	Saber fazer, saber trabalhar com coisas, como processos materiais ou objetos físicos e concretos.
Conceituais	Ter a facilidade em trabalhar com ideias e conceitos, teorias e abstrações.
Humanas	Saber trabalhar com pessoas e por meios das pessoas; facilidade de comunicar, motivar, liderar e resolver conflitos.

Fonte: Chiavenato (2003).

As habilidades fundamentais do líder envolvem técnica, sabedoria para se relacionar com pessoas e capacidade de utilizar ideias, conceitos, como guias orientadores da ação administrativa (CHIAVENATO, 2003). O sucesso na liderança requer diferentes habilidades, e o líder deve saber; saber fazer; e saber fazer acontecer.

É importante destacar que as Habilidades Técnicas são adquiridas pela experiência e através de treinamentos, quanto mais desempenho, mais adestrado ficará o líder para conduzir os colaboradores e as situações conflitantes que poderão surgir. Exemplo de habilidades técnicas: experiências numa determinada função, entender novos métodos dentro de determinada profissão, graduações, especializações, outros idiomas, conhecimentos de uso de softwares e etc.

Já na Habilidade Humana, o líder para chegar a um determinado objetivo tem que saber conduzir e precisa lidar com pessoas, ter capacidade de resolver conflitos, conciliar interesses, motivar a equipe, inspirar, persuadir, e ainda sem parecer autoritário. Além de construir relacionamentos duradouros. Por isso é preciso gostar de gente e ganhar a confiança de todos. Exemplo de habilidades humanas: inteligência emocional, criatividade, resiliência, trabalho em equipe, liderança, comunicação, empatia etc.

E as Habilidades Conceituais, consiste em ser preparado para enxergar a organização como um todo, compreender as partes, desenvolver ideias, conceitos e teorias. Exemplo de habilidades conceituais: visão global, percepção de tendências, clareza quanto aos objetivos, pensamento criativo, saber analisar situações complexas e saber formular abstrações.

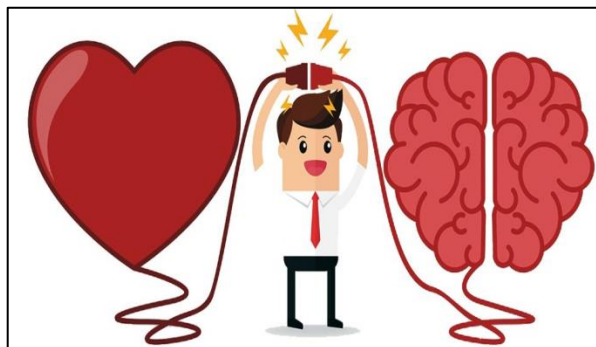
### 3.3 Inteligência Emocional

Segundo Goleman (2011, p 115), a inteligência emocional é uma aptidão mestra, uma capacidade que afeta profundamente todas as outras, facilitando ou interferindo nelas. Conforme ainda o autor, a inteligência emocional é uma das habilidades que serve de base para as demais, já que facilita e interfere na aplicabilidade da liderança, podendo ser a maior responsável pelo sucesso ou insucesso dos indivíduos.

Porém, antes de liderar alguém, deve-se ser pilotos de nós mesmos, conhecendo as próprias emoções. A inteligência emocional (FIGURA 1) baseia-se em cinco pilares: habilidades sociais, automotivação, autoconsciência, controle emocional e empatia (KREMER et al., 2019).

- **Habilidade social** - É arte de se relacionar e saber interagir com os outros; ter ética, ser solidário e atencioso, são qualidades que fazem toda diferença.
- **Autoconsciência** - É a capacidade de uma autocrítica dos nossos próprios sentimentos, é conhecer as próprias emoções.
- **Automotivação** - Está ligada a um objetivo, e é preciso esperança de possuir capacidade ou meios para atingir certas metas.
- **Controle emocional** - É ter capacidade de lutar e se recuperar dos fracassos advindo das lutas da vida.
- **A empatia** - É capacidade de se colocar no lugar de outra pessoa e tentar entender o que ela sente.

Figura 1: Inteligência Emocional



Fonte: Ponciano (2018).

Conforme Goleman (2011, p 17), uma grande porcentagem dos profissionais da mais alta competência em liderança (entre 80% e 100%), são contratados por seu perfil técnico e por outro lado demitidos por falta de inteligência emocional.

Enquanto a inteligência emocional determina nosso potencial para aprender os fundamentos do autodomínio e afins, nossa competência emocional mostra o quanto esse potencial dominou de maneira que ele se traduza em capacidades profissionais (GOLEMAN, 2011, p 17).

Ter inteligência emocional é poder usar as emoções ao seu favor, por isso muitas pessoas não avançam na carreira porque não dominam as questões emocionais, não conseguem ser bem-sucedidas no trabalho porque são pessoas limitadas em relação as suas emoções. Já aquelas que alcançam o controle de suas emoções, respondem melhor em um ambiente sob pressão. Logo se percebe que a inteligência emocional está diretamente ligada ao sucesso ou não de um líder.

Os homens com um alto grau de inteligência emocional são socialmente equilibrados, comunicativos e animados, não inclinados a receios ou a ruminar preocupações. Têm uma notável capacidade de engajamento com pessoas ou causas, de assumir responsabilidades e de ter uma visão ética; são solidários e atenciosos em seus relacionamentos. Têm uma vida emocional rica, mas correta; sentem-se à vontade consigo mesmos, com os outros e no universo social em que vivem. (GOLEMAN, 2011, p 75).

Todos já presenciaram aquele amigo travando, gaguejando em momentos que isso não devia ocorrer; seja na hora de pedir a moça em namoro, ou na apresentação de um trabalho escolar, e aquele funcionário inteligentíssimo que conhece todos os procedimentos, mas na hora que seu superior lhe pergunta algo ele simplesmente trava?! Isso é muito comum; pessoas que não são emocionalmente inteligentes, não conciliam o lado racional junto com o emocional. Os principais benefícios da inteligência emocional na carreira de um líder são:

- Maior poder de decisão;
- Equilíbrio emocional diante de situações estressantes e desafiadoras;
- Crescimento da produtividade;
- Automotivação;
- Autoconhecimento;
- Empatia;
- Diminuição da ansiedade no trabalho;
- Mais responsabilidade e comprometimento.

Há muitos exemplos de que uma pessoa emocionalmente equilibrada lida melhor com os sentimentos dos outros, pois já são resolvidas com seus próprios sentimentos; levam vantagens em todos os ambientes e relacionamentos seja profissional ou até amoroso. Um líder

com prática emocional desenvolvida tem determinação para ser efetivo nos seus objetivos, dominando hábitos mentais que estimulam sua produtividade. Em contraste com aqueles que não conseguem controlar suas emoções, estes vivem em constantes batalhas internas que acabam atrapalhando a capacidade de concentração no ambiente de trabalho e clareza de pensamento. (GOLEMAN, 2011).

Tudo isso contribui para alcançar os propósitos estabelecidos, a realização pode ser mais rápida de ser conquistada. A inteligência emocional também é essencial para se adaptar ao futuro do trabalho, pois o mercado está em constante mudança e se não evoluirmos ficaremos para trás.

Observou-se que a inteligência emocional não é uma habilidade isolada, por ser uma aptidão, pode ser aprendida e aprimorada através dos cinco domínios principais que são: Conhecer as próprias emoções, lidar com emoções, motivar-se, reconhecer emoções nos outros e lidar com relacionamentos (SALOVEY; MAYER *apud* GOLEMAN, 2011).

### **3.4 Tendências para o Novo Normal**

A crise provocada pelo coronavírus nas mais variadas esferas é inegável. Mas será que a vulnerabilidade que ela deixou tão evidente foi capaz de efetuar uma transformação pessoal e social concreta? E no ambiente corporativo?

Se acredita que a vida após este período será outra, o que se ousa chamar de “novo normal”.

Todas as dimensões se transformaram e as organizações passaram por grandes modificações e adaptações neste período, algumas com boas inovações. Contudo, se sabe que o risco e insegurança será uma constante em todos os segmentos.

Agora é preciso ir muito além do conhecimento técnico de gestão para dar conta do desafio que se impõe. Estamos em um estágio inicial dessa “virada” em que todas as orientações e ferramentas já disponíveis precisam ser consultadas, aplicadas, experimentadas, e principalmente ajustadas e transformadas.

Assim, é preciso estar aberto para processar e interpretar os eventos e redesenhar as rotas estabelecidas a princípio, que podem se tornar obsoletas com as mudanças rápidas. É fundamental que os líderes estejam atentos as estratégias emergentes, aquelas que brotam da reação às variações do ambiente. Meira (2022, p.61) diz que:



A execução melhora quando o líder reconhece e incentiva os aprendizados diários de seus colaboradores, as pequenas lições táticas, aumentando a probabilidade de acerto e proporcionando uma fonte imensa de motivação para as equipes, que passam a ter um papel de protagonistas nessas escolhas cotidianas.

Contudo, o sucesso dessas escolhas dependerá de algumas variáveis importantes, de acordo com Carvalho (2022). A primeira variável está em seguir um processo investigativo de três etapas:

- Construir a compreensão minuciosa das circunstâncias, ou seja, fazer um excelente diagnóstico;
- Estabelecer e registrar todas as escolhas existentes;
- Tomar a decisão sobre os caminhos a seguir.

Outra variável é o cuidado para não perder a visão em um mundo tão rápido e transformador. Estar seguro da missão da instituição, que deve ser integrada com os valores individuais, buscando consciência e autonomia nas escolhas a serem feitas. Assim, se os líderes conseguirem promover, entre os colaboradores, o amor ao propósito institucional, eles se engajarão pelo sentido.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer deste estudo, observou-se que novas habilidades são necessárias para uma liderança bem-sucedida nestes tempos atuais, podendo ser alcançadas com esforço e dedicação. Na medida em que o líder adquire mais habilidades torna-se mais competente ganhando cada vez mais admiração de seus influenciados. Esse estudo procurou fazer uma revisão da importância e necessidade da atualização das habilidades da liderança em contexto pós-pandêmico, fazendo uso da Inteligência Emocional, como expansão da consciência.

Quando se fala em atingir um objetivo em uma organização, muitos estudos têm seu foco na relação líder e liderados. Nesse estudo foi observado que as habilidades do líder serão um determinante para que se chegue com eficiência e eficácia a um determinado resultado. Verificou-se que a inteligência emocional é uma das habilidades que serve de base para as demais, já que a falta dela pode comprometer a aplicação das demais.

Existem vários modelos de abordagem da liderança, e vários tipos de habilidades; percebe-se que na atualidade faz-se necessário ter e aprimorar a inteligência emocional e não só pelos líderes mais como também por todos, uma vez que o ganho é coletivo e comportamental, notório na vida daqueles que são contemplados com esta habilidade. Por isso

os líderes além de buscar continuamente, devem procurar inspirar toda equipe na prática destes princípios, dentro de qualquer ambiente.

Sugere-se que estudos posteriores, especialmente aqueles aplicados possam se interessar por esta temática introduzindo a busca da inteligência emocional como base para conquistar mais habilidades e influenciar na aplicabilidade de uma liderança eficaz e duradoura.

## 5. REFERÊNCIAS

CASTRO, Luciana Priscila Lima. Inteligência Emocional. *In: Inteligência Emocional*. [S. l.], 19 dez. 2018. Disponível em: <https://lucianalimacastro.com.br/blog/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda, 1999. 491 p. ISBN 85-352-0427-x. Disponível em: <https://groups.google.com/g/estaciadm2/c/MK4lzKeMwwM?pli=1>. Acesso em: 9 nov. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Segunda. ed. rev. e atual. [S. l.]: Elsever Editora Ltda, 2005. 19 p. v. 8°. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Administra%C3%A7ao\\_Nos\\_Novos\\_Tempos/go-2Ea1O1dQC=pt-BR&gbpv=1&dq=lider+chiavenato&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Administra%C3%A7ao_Nos_Novos_Tempos/go-2Ea1O1dQC=pt-BR&gbpv=1&dq=lider+chiavenato&printsec=frontcover). Acesso em: 1 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7°. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 650 p. v. 6. ISBN 13: 978-85-352-1348-5. Disponível em: [https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/427414/mod\\_resource/content/2/teoria-geral-da-administracao-chiavenato.pdf](https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/427414/mod_resource/content/2/teoria-geral-da-administracao-chiavenato.pdf). Acesso em: 9 out. 2022.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: OBJETIVA LTDA, 2011. 420 p. ISBN 978-85-390-0191-0. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4133507/mod\\_resource/content/2/Inteligencia-emocional-Daniel-Goleman.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4133507/mod_resource/content/2/Inteligencia-emocional-Daniel-Goleman.pdf). Acesso em: 8 nov. 2022.

KREMER, Tatiana dos Reis *et al.* **A inteligência emocional na visão de pós-graduandos do noroeste do estado do Rio Grande do Sul**. 2019. 25 f. Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2019. DOI <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/5649>. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5649>. Acesso em: 5 out. 2022.

MEIRA, Luciano Alves. **A liderança em busca de seu novo “normal”**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2020.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia**. São Paulo: Respel, 2012.

SIMÕES, Ana Lúcia de Assis e Fávero. O desafio da liderança para o enfermeiro. **Revista Latino-Americana de Enfermagem** [online]. 2003, v. 11, n. 5 [Acessado 4 Novembro 2022], pp. 567-573. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-11692003000500002>>. Epub 13 Jul 2004. ISSN 1518-8345. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692003000500002>.

WOYCIEKOSKI, Carla; HUTZ, Claudio Simon. Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. **Psicologia: Reflexão e Crítica** [online]. 2009, v. 22, n. 1 Acessado 18 novembro 2022., pp. 1-11. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000100002>>. Epub 18 Jun 2009. ISSN 1678-7153. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000100002>.