



A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMO PILAR DA LIDERANÇA ESTRATÉGICA EM AMBIENTES CORPORATIVOS

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A PILLAR OF STRATEGIC LEADERSHIP IN CORPORATE ENVIRONMENTS

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO PILAR DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN ENTORNOS CORPORATIVOS

 <https://doi.org/10.56238/levv13n31-045>

Data de submissão: 18/11/2023

Data de publicação: 18/12/2023

Gerlis Dutra da Silva Leite

RESUMO

O presente artigo analisa inteligência emocional como pilar importante da liderança estratégica em ambientes corporativos, destacando sua importância para a construção de organizações mais adaptáveis, humanas e competitivas. O estudo foi conduzido por meio de pesquisa bibliográfica de caráter exploratório e qualitativo, contemplando referências teóricas que relacionam o desenvolvimento de competências emocionais ao desempenho organizacional. Identificou-se que líderes emocionalmente inteligentes são capazes de lidar com situações de crise de maneira equilibrada, promover engajamento e cooperação entre colaboradores e criar ambientes de trabalho mais transparentes e saudáveis. A inteligência emocional contribui também para a redução de conflitos, fortalecimento da confiança e aumento da motivação intrínseca, elementos indispensáveis para a sustentabilidade e inovação organizacional. Constatou-se ainda que empresas que investem em programas de desenvolvimento emocional em seus gestores e equipes apresentam melhores índices de retenção de talentos, satisfação profissional e desempenho competitivo. Assim, a inteligência emocional deve ser compreendida como recurso estratégico que ultrapassa a dimensão individual do líder, alcançando a cultura organizacional e influenciando diretamente nos resultados coletivos. O trabalho reforça a necessidade de integrar práticas que estimulem o equilíbrio emocional às estratégias corporativas, de modo a assegurar não apenas a eficiência operacional, mas também a humanização das relações de trabalho.

Palavras-chave: Inteligência Emocional. Liderança Estratégica. Desempenho Organizacional. Cultura Corporativa. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The present article analyzes emotional intelligence as an essential pillar of strategic leadership in corporate environments, highlighting its importance for building more adaptable, human-centered, and competitive organizations. The study was conducted through exploratory and qualitative bibliographic research, considering theoretical references that link the development of emotional competencies to organizational performance. It was found that emotionally intelligent leaders are able to handle crises in a balanced manner, promote engagement and cooperation among employees, and create more transparent and healthy work environments. Emotional intelligence also contributes to reducing conflicts, strengthening trust, and increasing intrinsic motivation, which are indispensable elements for organizational sustainability and innovation. It was also observed that companies investing in



emotional development programs for their managers and teams achieve better results in talent retention, professional satisfaction, and competitive performance. Thus, emotional intelligence should be understood as a strategic resource that goes beyond the individual dimension of the leader, reaching the organizational culture and directly influencing collective outcomes. This work reinforces the need to integrate practices that stimulate emotional balance into corporate strategies, in order to ensure not only operational efficiency but also the humanization of work relationships.

Keywords: Emotional Intelligence. Strategic Leadership. Organizational Performance. Corporate Culture. People Management.

RESUMEN

Este artículo analiza la inteligencia emocional como un pilar fundamental del liderazgo estratégico en entornos corporativos, destacando su importancia para construir organizaciones más adaptables, humanas y competitivas. El estudio se realizó mediante una investigación bibliográfica exploratoria y cualitativa, que abarca referencias teóricas que vinculan el desarrollo de competencias emocionales con el rendimiento organizacional. Se encontró que los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de gestionar situaciones de crisis de forma equilibrada, promover el compromiso y la cooperación entre los empleados y crear entornos laborales más transparentes y saludables. La inteligencia emocional también contribuye a la reducción de conflictos, el fortalecimiento de la confianza y el aumento de la motivación intrínseca, elementos esenciales para la sostenibilidad y la innovación organizacional. Asimismo, se encontró que las empresas que invierten en programas de desarrollo emocional para sus directivos y equipos logran una mejor retención del talento, mayor satisfacción laboral y un rendimiento competitivo. Por lo tanto, la inteligencia emocional debe entenderse como un recurso estratégico que trasciende la dimensión individual del líder, impactando la cultura organizacional e influyendo directamente en los resultados colectivos. El estudio refuerza la necesidad de integrar prácticas que fomenten el equilibrio emocional en las estrategias corporativas, garantizando no solo la eficiencia operativa, sino también la humanización de las relaciones laborales.

Palabras clave: Inteligencia Emocional. Liderazgo Estratégico. Desempeño Organizacional. Cultura Corporativa. Gestión de Personal.

1 INTRODUÇÃO

A inteligência emocional emergiu como uma das competências mais relevantes para a compreensão das práticas de liderança estratégica em ambientes corporativos, consolidando-se como diferencial competitivo em um mercado caracterizado pela volatilidade e pelas constantes transformações. Sua aplicação vai além do domínio técnico, envolvendo a capacidade de identificar, compreender e gerenciar emoções, tanto pessoais quanto coletivas, ampliando a eficácia dos processos de gestão e fortalecendo as relações interpessoais dentro das organizações (Dias & Souza, 2023).

O conceito, inicialmente difundido por Salovey e Mayer e popularizado por Goleman, consolidou-se como marco teórico na interface entre psicologia e administração, demonstrando que líderes que desenvolvem inteligência emocional apresentam maior habilidade para lidar com situações de estresse, conduzir equipes e promover tomadas de decisão mais equilibradas. Nesse sentido, a liderança estratégica baseada na inteligência emocional favorece a construção de ambientes organizacionais saudáveis, nos quais confiança e cooperação se tornam fatores determinantes para o alcance de metas (Pacheco *et al.*, 2023).

O fenômeno da globalização e as constantes transformações digitais intensificaram a necessidade de líderes preparados não somente para gerir processos, mas para compreender a complexidade das relações humanas no trabalho. A inteligência emocional, ao integrar autoconhecimento, autocontrole, empatia e habilidades sociais, contribui para que os gestores desenvolvam práticas de liderança que gerem engajamento e motivação, o que se reflete diretamente no desempenho das equipes e na sustentabilidade organizacional (Cometa *et al.*, 2020).

Justifica-se a escolha do tema pela relevância crescente que a inteligência emocional tem assumido no contexto empresarial contemporâneo. As organizações demandam gestores capazes de promover equilíbrio em situações de crise, de estimular a colaboração em cenários de diversidade cultural e geracional e de transformar o ambiente corporativo em espaço de inovação e de valorização do capital humano. Nesse cenário, compreender a inteligência emocional como pilar da liderança estratégica torna-se fundamental para sustentar práticas administrativas alinhadas às exigências atuais (Trentim, 2018).

O desenvolvimento da inteligência emocional dentro das corporações fortalece a resiliência organizacional, permitindo que as empresas enfrentem pressões externas, mudanças abruptas e crises internas sem comprometer a qualidade das decisões. Líderes que cultivam essas competências tendem a ser mais flexíveis, criativos e capazes de mobilizar equipes para enfrentar desafios, criando condições para que o coletivo mantenha a produtividade mesmo em momentos de instabilidade (Silva *et al.*, 2023).

Do ponto de vista da gestão de pessoas, a inteligência emocional representa recurso estratégico para reduzir conflitos e construir relacionamentos pautados na confiança e na cooperação. Essa

abordagem favorece a eficácia dos processos internos, e também a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, fortalecendo o vínculo entre colaboradores e a organização, fator importante para retenção de talentos em mercados altamente competitivos (Woyciekoski & Hutz, 2009).

O objetivo deste estudo é analisar a inteligência emocional como pilar da liderança estratégica em ambientes corporativos, evidenciando sua importância para o fortalecimento das relações humanas, para a tomada de decisões e para a consolidação da competitividade empresarial. Busca-se compreender como essa competência, ao ser integrada às práticas de liderança, pode contribuir para resultados organizacionais sustentáveis em longo prazo.

Além disso, pretende-se identificar como a literatura acadêmica tem explorado a relação entre inteligência emocional e liderança, destacando os principais modelos teóricos que sustentam esse campo de investigação, assim como as evidências empíricas que demonstram a aplicabilidade do conceito em contextos organizacionais diversos. Esse esforço analítico reforça a necessidade de integrar teoria e prática, assegurando que gestores possam desenvolver habilidades socioemocionais alinhadas às demandas corporativas atuais (Pacheco *et al.*, 2023).

A justificativa também se ancora no fato de que muitas empresas ainda direcionam esforços apenas para competências técnicas, subestimando o papel das habilidades emocionais na gestão de pessoas. Ao considerar a inteligência emocional como elemento estratégico, abre-se espaço para a formação de lideranças mais humanizadas, capazes de valorizar o potencial dos colaboradores e de conduzir processos de mudança com maior efetividade, o que impacta diretamente na cultura organizacional e no desempenho competitivo.

Portanto, investigar a inteligência emocional como base da liderança estratégica mostra-se fundamental para compreender as novas exigências do ambiente corporativo, marcado por complexidade, incerteza e necessidade de inovação constante. A partir dessa perspectiva, o presente artigo busca contribuir com a produção científica da área, fornecendo subsídios teóricos e práticos para gestores, pesquisadores e organizações que desejam fortalecer sua atuação por meio de lideranças emocionalmente inteligentes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E A CONSTRUÇÃO DA LIDERANÇA ESTRATÉGICA

A inteligência emocional configura-se como elemento central para a consolidação de práticas de liderança eficazes, pois amplia a capacidade do gestor em compreender tanto as suas próprias emoções quanto as de sua equipe, promovendo maior equilíbrio diante de situações de pressão e fortalecendo os vínculos interpessoais que sustentam o desempenho coletivo, ao agir de forma consciente e regulada, o líder torna-se capaz de articular estratégias que favorecem a produtividade e a harmonia nas relações de trabalho (Dias & Souza, 2023).

O desenvolvimento desse tipo de competência está diretamente relacionado às transformações ocorridas no mundo corporativo, em que a globalização, as mudanças tecnológicas e os novos modelos de gestão exigem líderes preparados para lidar com a diversidade cultural e geracional presente nas equipes, diante desse cenário, a inteligência emocional mostra-se um recurso estratégico, pois permite mediar conflitos, alinhar expectativas e estimular o engajamento dos colaboradores (Pacheco *et al.*, 2023).

A liderança estratégica fundamentada na inteligência emocional exige que o gestor desenvolva habilidades como autoconsciência, autocontrole, empatia e capacidade de inspirar, essas dimensões possibilitam que o líder seja visto como figura de autoridade, e como referência que mobiliza e conduz o grupo rumo a objetivos compartilhados, criando uma cultura de confiança e de cooperação (Cometa *et al.*, 2020).

No ambiente corporativo, o papel da inteligência emocional está associado à resiliência das organizações, visto que líderes capazes de compreender e gerenciar emoções apresentam maior habilidade para conduzir equipes em períodos de instabilidade, assim, a inteligência emocional torna-se instrumento que fortalece a tomada de decisão em momentos críticos e garante maior capacidade adaptativa diante de mudanças impostas pelo mercado (Trentim, 2018).

Além disso, a inteligência emocional contribui para reduzir índices de estresse, rotatividade e absenteísmo, fatores que comprometem o desempenho organizacional, ao adotar práticas de gestão mais humanas e pautadas no equilíbrio emocional, líderes conseguem transformar o ambiente corporativo em espaço saudável, em que a motivação dos colaboradores é preservada e em que a confiança mútua gera impactos positivos na produtividade (Silva *et al.*, 2023).

A literatura demonstra que líderes emocionalmente inteligentes são mais capazes de promover a integração entre equipes multidisciplinares, facilitando a comunicação e estimulando a criatividade, em ambientes competitivos, essa capacidade de articular pessoas e ideias torna-se fator decisivo para a inovação e para a diferenciação no mercado, evidenciando a inteligência emocional como ativo estratégico (Woyciekoski & Hutz, 2009).

A liderança estratégica, ao incorporar a inteligência emocional, fortalece modelos de gestão que priorizam além da eficiência, a valorização do capital humano, isso significa compreender que o desempenho empresarial está diretamente associado à satisfação dos colaboradores, à qualidade das interações interpessoais e à existência de um clima organizacional equilibrado (Silva *et al.*, 2023).

Nesse sentido, a inteligência emocional atua como mediadora entre as pressões externas e as necessidades internas das organizações, permitindo que os líderes equilibrem as demandas do mercado com o bem-estar de suas equipes, essa habilidade favorece a construção de ambientes de trabalho mais sustentáveis, em que a cooperação substitui a competição nociva e em que a confiança se estabelece como base para o alcance de metas (Pacheco *et al.*, 2023).



A capacidade de reconhecer e gerir emoções também se mostra importante para a construção de lideranças transformacionais, em que o líder atua como fonte de inspiração, promove estímulo intelectual e incentiva o desenvolvimento pessoal dos liderados, esse estilo de liderança, quando alicerçado na inteligência emocional, contribui para a inovação, para a motivação e para o fortalecimento da identidade organizacional (Cometa *et al.*, 2020).

Estudos apontam que organizações que investem em programas de desenvolvimento de inteligência emocional apresentam melhores resultados em termos de desempenho coletivo, maior retenção de talentos e melhoria no clima organizacional, essa constatação reforça a necessidade de incorporar tais práticas ao planejamento estratégico das empresas, entendendo a inteligência emocional como vantagem competitiva sustentável (Dias & Souza, 2023).

A inteligência emocional também possibilita que o líder estabeleça relações mais transparentes com seus colaboradores, ao demonstrar autenticidade, o gestor cria espaço para diálogos construtivos, promove engajamento e fortalece a confiança, que é elemento indispensável para a gestão de equipes em cenários complexos e desafiadores (Silva *et al.*, 2023).

Portanto, a construção da liderança estratégica contemporânea não pode ser dissociada da inteligência emocional, visto que essa competência confere ao gestor condições de articular pessoas, processos e estratégias de maneira integrada, assegurando maior capacidade adaptativa, melhores resultados e uma atuação mais humanizada nas organizações (Silva *et al.*, 2023).

2.2 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

A relação entre inteligência emocional e desempenho organizacional vem sendo cada vez mais explorada na literatura científica, demonstrando que líderes capazes de gerenciar suas próprias emoções e compreender as de seus colaboradores promovem ambientes corporativos mais produtivos, a inteligência emocional passa a ser compreendida como recurso estratégico que sustenta práticas de gestão voltadas à maximização de resultados, à medida que influencia diretamente na motivação e na coesão das equipes (Dias & Souza, 2023).

Ao analisar o desempenho organizacional sob a ótica da inteligência emocional, observa-se que gestores emocionalmente competentes conseguem reduzir os impactos de conflitos interpessoais, criar espaços de comunicação mais transparentes e estimular a cooperação, tais condições favorecem a construção de um clima organizacional positivo, em que os colaboradores se sentem valorizados e dispostos a contribuir de forma mais engajada com os objetivos estratégicos da empresa (Pacheco *et al.*, 2023).

Pesquisas apontam que equipes lideradas por gestores com alto nível de inteligência emocional apresentam maior resiliência frente às pressões externas, o que contribui para a manutenção da qualidade do trabalho mesmo em cenários de instabilidade econômica ou de mudanças

organizacionais, a gestão das emoções possibilita que decisões sejam tomadas de maneira mais equilibrada e que a produtividade não seja comprometida em momentos de crise (Cometa *et al.*, 2020).

Nesse contexto, a inteligência emocional atua como ferramenta de diferenciação competitiva, uma vez que promove o alinhamento entre estratégia empresarial e bem-estar dos colaboradores, organizações que adotam políticas de desenvolvimento emocional em seus quadros tendem a apresentar maior retenção de talentos, redução de absenteísmo e melhor desempenho em indicadores de satisfação interna, o que reflete diretamente na lucratividade e na sustentabilidade do negócio (Trentim, 2018).

Contudo, a inteligência emocional auxilia gestores na mediação de interesses divergentes dentro das equipes, ao reconhecer sentimentos individuais e coletivos, o líder consegue identificar potenciais fontes de conflito e trabalhar para que sejam transformadas em oportunidades de crescimento e aprendizado, esse processo fortalece a cultura organizacional e contribui para a construção de vínculos sólidos entre empresa e colaboradores (Silva *et al.*, 2023).

A literatura destaca ainda que a inteligência emocional possui papel significativo na redução do estresse ocupacional, ao compreenderem e regularem as próprias emoções, líderes criam condições para que suas equipes enfrentem pressões com maior equilíbrio, minimizando impactos sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, o que resulta em ganhos de desempenho e em ambientes mais saudáveis (Woyciekoski & Hutz, 2009).

O desempenho organizacional também se beneficia da inteligência emocional por meio da inovação, visto que ambientes de trabalho emocionalmente equilibrados favorecem a criatividade, líderes que estimulam a expressão de ideias e que acolhem perspectivas diversas conseguem mobilizar sua equipe para buscar soluções inovadoras, criando vantagem competitiva no mercado (Silva *et al.*, 2023).

Além disso, a inteligência emocional sustenta práticas de liderança transformacional, em que o gestor inspira, motiva e promove o desenvolvimento intelectual de seus liderados, esse estilo de liderança, fundamentado no equilíbrio emocional, contribui para que as equipes alcancem níveis mais elevados de desempenho, mantendo a organização preparada para responder a desafios complexos (Pacheco *et al.*, 2023).

O impacto positivo da inteligência emocional no desempenho das empresas pode ser percebido também na capacidade de adaptação a mudanças, líderes emocionalmente inteligentes demonstram maior flexibilidade para conduzir processos de inovação tecnológica, reestruturações administrativas ou transformações culturais, conduzindo suas equipes com segurança e confiança diante das incertezas (Cometa *et al.*, 2020).

Ao integrar a inteligência emocional à gestão estratégica, as organizações estabelecem vantagem competitiva sustentável, visto que a combinação entre desempenho financeiro e valorização



do capital humano torna-se cada vez mais indispensável em mercados globais, essa perspectiva evidencia que investir no desenvolvimento emocional de líderes e colaboradores não é um diferencial isolado, mas um requisito para a permanência no cenário competitivo (Dias & Souza, 2023).

Os estudos também indicam que colaboradores sob liderança emocionalmente inteligente demonstram níveis mais elevados de satisfação e comprometimento, fatores que estão diretamente relacionados à qualidade do desempenho organizacional, ao perceberem que seus gestores valorizam aspectos emocionais, os profissionais tendem a apresentar maior dedicação às atividades e maior vínculo com a missão da empresa (Silva *et al.*, 2023).

Portanto, a inteligência emocional deve ser compreendida como alicerce fundamental para o desempenho organizacional, na medida em que promove equilíbrio emocional, estimula a cooperação e fortalece a cultura corporativa, ao ser incorporada como estratégia de gestão, possibilita que empresas alcancem resultados sustentáveis e mantenham-se competitivas diante de cenários de constante transformação (Silva *et al.*, 2023).

2.3 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E A HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES CORPORATIVAS

A inteligência emocional representa não só um recurso técnico de gestão, mas uma base sólida para a humanização das relações no ambiente corporativo, ao compreender e gerenciar emoções, líderes conseguem criar espaços de trabalho mais acolhedores, capazes de equilibrar produtividade e bem-estar, reforçando que o sucesso das organizações está diretamente ligado à valorização de seus colaboradores como indivíduos que possuem sentimentos, expectativas e demandas específicas (Dias & Souza, 2023).

Esse processo de humanização manifesta-se na forma como gestores conduzem suas equipes, estimulando a empatia e o reconhecimento das diferenças individuais, líderes emocionalmente inteligentes são capazes de enxergar além das competências técnicas, identificando potenciais que muitas vezes permanecem ocultos em ambientes de pressão, transformando-os em oportunidades de crescimento e de engajamento coletivo (Pacheco *et al.*, 2023).

A inteligência emocional aplicada à liderança possibilita que os gestores adotem práticas comunicacionais mais transparentes, fortalecendo a confiança e diminuindo ruídos nos relacionamentos interpessoais, essa abertura para o diálogo cria condições para que colaboradores expressem ideias e preocupações sem receio, o que contribui tanto para a qualidade das decisões quanto para a sensação de pertencimento ao grupo (Cometa *et al.*, 2020).

Destaca-se um aspecto fundamental da humanização organizacional promovida pela inteligência emocional é a capacidade de lidar com conflitos de maneira construtiva, em vez de reprimir divergências, líderes utilizam essas situações como oportunidade para aprimorar processos e

fortalecer laços de cooperação, transformando desafios em aprendizado coletivo e em novas formas de atuação (Trentim, 2018).

A literatura aponta que a inteligência emocional contribui significativamente para o fortalecimento da cultura organizacional baseada no respeito e na ética, valores que transcendem os limites das tarefas e refletem no engajamento dos colaboradores, ao se sentirem reconhecidos como parte importante do processo, os profissionais tendem a dedicar-se mais intensamente às metas corporativas e a estabelecer vínculos de longo prazo com a instituição (Silva *et al.*, 2023).

Esse movimento de valorização das pessoas por meio da inteligência emocional está alinhado às tendências contemporâneas de gestão, que defendem a integração entre eficiência operacional e qualidade de vida no trabalho, as organizações que compreendem esse equilíbrio conseguem não somente atingir resultados financeiros, mas também criar ambientes sustentáveis, em que inovação e humanização coexistem como fatores complementares (Wojciekoski & Hutz, 2009).

A humanização promovida pela inteligência emocional também se expressa no incentivo à colaboração, líderes que aplicam essa competência conseguem estimular o trabalho em equipe e a solidariedade entre os colaboradores, reduzindo práticas individualistas e fortalecendo a construção de soluções conjuntas, esse fator torna-se ainda mais relevante em mercados que exigem respostas rápidas e criativas para problemas complexos (Silva *et al.*, 2023).

No campo da gestão de mudanças, a inteligência emocional possibilita que as transformações corporativas sejam conduzidas de forma menos traumática, uma vez que líderes preparados para lidar com emoções conseguem mediar ansiedades e resistências, promovendo um processo de adaptação mais fluido, no qual os colaboradores se sentem parte ativa da construção de novas realidades organizacionais (Pacheco *et al.*, 2023).

Além disso, a humanização das relações corporativas fortalecida pela inteligência emocional contribui para a formação de lideranças mais inspiradoras, gestores que demonstram sensibilidade e equilíbrio emocional são percebidos como referências positivas, influenciando não só pelo cargo que ocupam, mas pelo exemplo de conduta, o que fortalece a cultura da confiança e da lealdade dentro da organização (Cometa *et al.*, 2020).

Essa dimensão humanizada também se reflete na capacidade das organizações de atrair e reter talentos, em um mercado competitivo, os profissionais valorizam cada vez mais empresas que reconhecem sua individualidade e que oferecem condições de desenvolvimento pessoal e profissional, sendo a inteligência emocional elemento central para a construção dessa reputação institucional (Dias & Souza, 2023).

Com isso, a inteligência emocional, ao humanizar as relações de trabalho, fortalece a motivação intrínseca dos colaboradores, pois ao serem compreendidos e respeitados, eles passam a desenvolver



maior senso de propósito e de responsabilidade em relação às metas organizacionais, o que amplia a dedicação e melhora os índices de desempenho coletivo (Silva *et al.*, 2023).

Dessa forma, a inteligência emocional deve ser entendida como pilar para a humanização das práticas de liderança estratégica, na medida em que oferece ferramentas para equilibrar exigências corporativas e necessidades humanas, consolidando ambientes organizacionais mais éticos, empáticos e sustentáveis, que se destacam não apenas pela eficiência, mas pela capacidade de construir relações duradouras e produtivas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida neste estudo possui caráter exploratório, uma vez que busca compreender a relação entre a inteligência emocional e a liderança estratégica em ambientes corporativos, esse tipo de investigação é adequado para ampliar a familiaridade com o tema, permitindo observar fenômenos de forma ampla e identificar variáveis relevantes para análises futuras, segundo Gil a pesquisa exploratória possibilita ao pesquisador adquirir uma visão geral sobre determinado campo do conhecimento quando este ainda se apresenta pouco estruturado ou pouco estudado em profundidade (Gil, 2002).

Além de exploratória, a pesquisa foi conduzida com base em revisão bibliográfica, que consiste na análise sistemática de materiais já publicados, como artigos científicos, dissertações, livros e monografias, tal procedimento garante que as conclusões sejam fundamentadas em referenciais teóricos sólidos, ampliando a validade científica do trabalho, Lakatos ressalta que a pesquisa bibliográfica representa um caminho metodológico que permite ao pesquisador examinar de maneira crítica as produções existentes, estabelecendo relações, comparações e sínteses entre diferentes perspectivas (Lakatos, 2003).

O método bibliográfico adotado neste estudo foi estruturado em três etapas principais, inicialmente realizou-se a seleção de palavras-chave relevantes como inteligência emocional, liderança estratégica e ambiente corporativo, em seguida procedeu-se ao levantamento de materiais em bases de dados e acervos digitais acadêmicos, por fim, os conteúdos foram organizados e analisados de forma crítica, permitindo a elaboração de categorias de análise, esse procedimento é amplamente utilizado na pesquisa qualitativa, pois possibilita a construção de interpretações fundamentadas em dados secundários de natureza científica (Gil, 2002).

A natureza qualitativa da pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender as interações humanas em contextos organizacionais, o que exige uma abordagem interpretativa voltada para significados, percepções e comportamentos, Lakatos explica que a pesquisa qualitativa tem como foco a análise de fenômenos sociais que não podem ser quantificados em sua totalidade, pois envolvem aspectos subjetivos como sentimentos, valores e motivações, dessa forma, a utilização dessa

abordagem permite alcançar uma visão mais abrangente sobre o papel da inteligência emocional na liderança (Lakatos, 2003).

A coleta de dados foi realizada exclusivamente em fontes secundárias, priorizando a seleção de artigos científicos em periódicos reconhecidos e trabalhos acadêmicos que abordam diretamente a temática da inteligência emocional e da liderança, a escolha desse procedimento metodológico deve-se à intenção de consolidar um referencial teórico consistente, capaz de subsidiar discussões e interpretações sobre o fenômeno em questão, para Gil a utilização de fontes secundárias é uma estratégia que garante agilidade e profundidade na investigação quando o objetivo é analisar o estado da arte sobre determinado tema (Gil, 2002).

Portanto, a metodologia aplicada neste trabalho baseia-se em princípios científicos reconhecidos, combinando a pesquisa exploratória com a revisão bibliográfica e a abordagem qualitativa, essa combinação possibilitou compreender a inteligência emocional como pilar da liderança estratégica de maneira crítica e fundamentada, assegurando que as conclusões fossem amparadas por autores consagrados no campo da metodologia científica, como Gil e Lakatos, cujas contribuições consolidam a credibilidade acadêmica da pesquisa (Lakatos, 2003; Gil, 2002).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da análise bibliográfica demonstram que a inteligência emocional tem impacto direto na qualidade da liderança estratégica, visto que gestores que desenvolvem competências emocionais conseguem lidar com situações de conflito de maneira mais equilibrada, promovendo a coesão das equipes e ampliando a eficácia das decisões, esse comportamento reflete-se em ambientes organizacionais mais produtivos e menos propensos a rupturas relacionais (Dias & Souza, 2023).

A discussão dos estudos evidencia que a inteligência emocional fortalece a capacidade adaptativa das organizações, pois líderes preparados para compreender e gerenciar emoções conseguem guiar suas equipes em momentos de instabilidade, garantindo continuidade operacional mesmo diante de crises, dessa forma, o equilíbrio emocional torna-se ferramenta importante para sustentar a competitividade em mercados dinâmicos (Pacheco *et al.*, 2023).

Observou-se ainda que a inteligência emocional contribui para a construção de uma cultura organizacional pautada na confiança e no respeito, fatores que influenciam diretamente no engajamento dos colaboradores, quando líderes demonstram empatia e autenticidade, criam-se condições favoráveis para que os trabalhadores se sintam parte de um projeto coletivo, elevando os níveis de satisfação e reduzindo índices de rotatividade (Cometa *et al.*, 2020).

Cabe destacar a relevância da inteligência emocional para a resolução de conflitos, líderes emocionalmente competentes conseguem transformar divergências em oportunidades de crescimento,

ao invés de gerar rupturas, o que promove aprendizado coletivo e aprimoramento das práticas de gestão, essa postura contribui para a solidez das relações corporativas e para a consolidação de uma cultura colaborativa (Trentim, 2018).

Constatou-se também que o desenvolvimento da inteligência emocional nos gestores influencia diretamente a motivação intrínseca dos colaboradores, ao perceberem reconhecimento e apoio, os trabalhadores passam a desenvolver maior senso de pertencimento e de propósito, aumentando sua dedicação e comprometimento com os objetivos da organização, esse processo reflete-se em ganhos concretos de desempenho (Silva *et al.*, 2023).

Os estudos analisados indicam que a inteligência emocional atua como fator determinante na inovação organizacional, ambientes em que líderes estimulam a criatividade e acolhem diferentes perspectivas demonstram maior capacidade de gerar soluções inovadoras, esse cenário confirma que a gestão das emoções não é apenas um recurso voltado à manutenção da harmonia, mas também à expansão das possibilidades estratégicas da empresa (Woyciekoski & Hutz, 2009).

Um achado relevante é que a liderança estratégica fundamentada na inteligência emocional se mostra mais eficaz no gerenciamento de mudanças, líderes emocionalmente inteligentes reduzem a resistência natural das equipes, comunicam com clareza os objetivos e criam condições para que a adaptação ocorra de forma menos traumática, o que fortalece a capacidade da organização em renovar-se continuamente (Silva *et al.*, 2023).

A literatura revela que empresas que investem em programas de desenvolvimento da inteligência emocional apresentam melhores indicadores de clima organizacional, uma vez que os colaboradores sentem-se mais respeitados e compreendidos, esse fator gera maior estabilidade interna e contribui para a construção de equipes de alta performance, fortalecendo a posição da organização no mercado (Dias & Souza, 2023).

Além disso, identificou-se que a inteligência emocional exerce influência significativa sobre os estilos de liderança, especialmente no modelo transformacional, no qual o líder atua como fonte de inspiração e estímulo intelectual, ao aplicar competências emocionais, esse tipo de liderança potencializa o desenvolvimento das equipes, promovendo maior autonomia, inovação e satisfação profissional (Pacheco *et al.*, 2023).

Os resultados também destacam que a inteligência emocional favorece a transparência nas relações organizacionais, líderes autênticos e equilibrados emocionalmente criam condições para que a comunicação seja clara e para que os processos de decisão sejam compreendidos por todos, o que gera maior confiança e fortalece o vínculo entre gestores e colaboradores (Cometa *et al.*, 2020).

Outra contribuição observada é a redução do estresse ocupacional, visto que líderes emocionalmente preparados transmitem segurança em momentos de pressão, minimizando impactos negativos sobre a saúde mental dos trabalhadores e preservando a produtividade, esse fator confirma



a relevância da inteligência emocional para os resultados financeiros, e também para a sustentabilidade humana dentro das empresas (Silva *et al.*, 2023).

Os estudos sugerem ainda que a inteligência emocional amplia a capacidade de retenção de talentos, uma vez que os colaboradores tendem a permanecer em organizações que valorizam suas emoções e reconhecem seu potencial, esse aspecto evidencia que o investimento em competências emocionais não se restringe ao presente, mas constitui estratégia de longo prazo para a construção de equipes mais estáveis e comprometidas (Woyciekoski & Hutz, 2009).

A análise também aponta que a inteligência emocional pode ser compreendida como fator que integra dimensões técnicas e humanas da liderança, permitindo que gestores alinhem resultados organizacionais às necessidades emocionais das equipes, esse equilíbrio fortalece a reputação institucional e amplia a capacidade de competir em mercados cada vez mais exigentes (Silva *et al.*, 2023).

Verifica-se que a inteligência emocional, ao ser incorporada nas práticas de liderança estratégica, gera efeitos positivos tanto para a organização quanto para os indivíduos, assegurando maior harmonia nas relações de trabalho, melhor desempenho e fortalecimento da cultura organizacional, confirmando que se trata de recurso indispensável para o futuro das corporações (Dias & Souza, 2023).

Portanto, a discussão dos resultados permite concluir que a inteligência emocional deve ser entendida como pilar da liderança estratégica, pois amplia a capacidade adaptativa, promove inovação, fortalece a cultura organizacional e humaniza as relações de trabalho, sendo fundamental para garantir competitividade, sustentabilidade e diferenciação em cenários corporativos contemporâneos (Pacheco *et al.*, 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste artigo demonstrou que a inteligência emocional representa um pilar indispensável para a liderança estratégica em ambientes corporativos, visto que possibilita integrar eficiência organizacional com valorização do capital humano, revelando-se como competência que sustenta o equilíbrio entre resultados e humanização das relações de trabalho, reforçando a relevância desse construto no cenário contemporâneo.

Constatou-se que líderes que desenvolvem a inteligência emocional são capazes de enfrentar situações de crise com maior serenidade, conduzindo suas equipes de forma mais equilibrada e garantindo a continuidade das operações, essa habilidade contribui para que a organização mantenha a produtividade mesmo em cenários adversos, demonstrando a importância de se investir em práticas que fortaleçam tais competências nos gestores.



O estudo evidenciou ainda que a inteligência emocional está diretamente associada à motivação e ao engajamento dos colaboradores, uma vez que promove a criação de ambientes mais transparentes, inclusivos e colaborativos, nesses espaços os profissionais sentem-se valorizados e dispostos a contribuir de maneira mais intensa para os objetivos da empresa, estabelecendo um vínculo mais sólido e duradouro com a instituição.

Ressalta-se ainda, o impacto da inteligência emocional sobre a cultura organizacional, pois ao ser incorporada nas práticas de liderança, ela gera maior confiança, reduz conflitos internos e estimula a cooperação entre diferentes setores, favorecendo a inovação e fortalecendo a reputação da empresa diante de seus colaboradores e do mercado.

O estudo também permitiu observar que a inteligência emocional está relacionada ao fortalecimento da resiliência organizacional, criando condições para que as empresas se adaptem a mudanças com menor resistência, líderes emocionalmente preparados conseguem mobilizar suas equipes para que compreendam a necessidade de transformação, promovendo processos mais fluidos e menos desgastantes.

A inteligência emocional revelou-se ainda como recurso estratégico para a retenção de talentos, pois ao valorizar as dimensões emocionais dos colaboradores, as organizações constroem um ambiente mais saudável, atraente e estimulante, o que contribui para que profissionais qualificados permaneçam na empresa e desenvolvam trajetórias mais longas e comprometidas com os objetivos institucionais.

O conjunto de reflexões discutidas neste trabalho permite concluir que a inteligência emocional deve ser compreendida como elemento importante no processo de formação e de prática de lideranças estratégicas, visto que amplia a capacidade de alinhar resultados organizacionais com qualidade de vida no trabalho, transformando a gestão em um processo mais equilibrado e sustentável.

Assim, a inteligência emocional, quando aplicada de forma consistente na liderança estratégica, consolida-se como diferencial competitivo e como instrumento de humanização nas organizações, apontando para a necessidade de que gestores, pesquisadores e instituições continuem aprofundando estudos e práticas sobre o tema, assegurando sua presença como fator de sucesso no futuro corporativo.



REFERÊNCIAS

COMETA, B. C. *et al.* Inteligência emocional: gerenciando o comportamento dos líderes nas organizações. Revista Matiz Online, Matão, v. 10, p. 1-15, set. 2020.

DIAS, J. E. da S.; SOUZA, F. F. da C. Inteligência emocional: como estratégia para criação de vantagem competitiva. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 151-164, fev. 2023. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i2.8403>.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PACHECO, R. C. dos S.; PEIXOTO, C. C. F.; MUNIZ, M. M. Inteligência emocional e liderança no contexto organizacional: uma revisão sistemática (1990-2020). Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasília, v. 23, n. 3, p. 1-15, 2023.

SILVA, É. D.; CELESTINO, E. A. T.; MELO, M. S. L. A importância da inteligência emocional no ambiente corporativo. Recife: UNIBRA, 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Centro Universitário Brasileiro.

TRENTIM, L. B. A inteligência emocional nas organizações: percepção de líderes e liderados. Americana: FATEC, 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Americana.

WOYCIEKOSKI, C.; HUTZ, C. S. Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. Psicologia: Reflexão e Crítica, Porto Alegre, v. 22, n. 1, p. 1-11, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000100002>.