

RESENHA

“O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência” (2018) livro de Daniel Goleman – resenha descritiva

Alexandre Inácio Moreira Coutinho¹, Stefany Gimenes Baptista Coutinho²

1. Médico especialista em cirurgia vascular. Mestre em gestão de competitividade na área da saúde pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EASP-FGV)

2. Médica especialista e mestre em cirurgia vascular pela Universidade Federal do Amazonas

REFERÊNCIA

A obra “O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência” descreve, na visão dos autores, que para uma liderança ser bem-sucedida, é essencial o uso da inteligência emocional, a qual provoca o efeito denominado “ressonância”. Em três partes, os autores descrevem que na liderança primordial, conduzir as emoções de forma positiva, compreender e aperfeiçoar o modo de tratar as próprias emoções como também as alheias, trazem à tona o que as pessoas têm de melhor, culminando através de empatia e apoio emocional, em melhores resultados, moral mais elevado, motivação e dedicação.

Na parte 1, os autores apresentam as características básicas da liderança ressonante e dissonante (incapacidade de um líder demonstrar empatia e compreensão acerca das emoções dos seus liderados). Descrevem os pilares da inteligência emocional e as aptidões a eles associadas são: Autoconsciência, Autogestão, Consciência social e Gestão de relacionamentos. De maneira enfática, caracterizam os 6 estilos de liderança: o Visionário (mobiliza pessoas em direção a objetivos compartilhados; é indicado quando há necessidade de mudança de direção e visão), o Treinador (vincula um desejo individual aos objetivos da organização; ajuda a melhorar desempenhos

e desenvolver habilidades de longo prazo), o Afetivo (cria harmonia conectando pessoas; induz motivação em tempos estressantes e fortalece ligações), o Democrático (valoriza contribuição pessoal e participação; indicado para conseguir apoio ou consenso), o Modelador (enfrenta desafios e alcança metas estimulantes; indicado para obter resultados de alta qualidade de uma equipe motivada e competente), e o Coercitivo (traça um rumo claro numa emergência; indicado em crises e momentos de grandes mudanças, ou para resolver problemas com funcionários). Destacando-se os estilos Modelador e Coercitivo, que quando mal-empregados tornam-se dissonantes, sendo o primeiro caracterizado por um líder obsessivo e impaciente com quem trabalha mal, e o segundo por um líder que atua com ameaças e limita as pessoas ao que elas fizeram de errado, tratando os liderados com raiva e desprezo.

Nos capítulos da parte 2, os autores discorrem sobre como tornar-se um líder ressonante, capaz de transformar o modo como as pessoas trabalham juntas, baseado na teoria da aprendizagem autodirigida de Boyatzis “as cinco descobertas”: Meu eu ideal (quem eu quero ser); Meu eu real (quem eu sou, pontos fortes e deficiências); Meu programa de aprendizagem (usar meus pontos fortes enquanto reduzo minhas fraquezas); Fazer experimentos (praticar novos comportamentos, sentimentos e pensamentos); e Desenvolver relações de confiança que possibilitem a mudança. A primeira descoberta do eu ideal, segundo os autores, requer autoconsciência, em que o líder encontra dentro de si uma autoimagem ideal, que desperta o entusiasmo dos liderados para gerar mudanças duradouras através de forte dedicação. A descoberta do eu real se traduz pela percepção de nós mesmos, o líder é aberto e busca feedbacks negativos, base para mudança ou adaptação necessárias. Na terceira descoberta o plano de ação é melhorar o desempenho, com estabelecimento de metas, exige-se um compromisso pessoal intenso na aprendizagem. Na quarta descoberta há reconfiguração do cérebro, essencial na aquisição de novos hábitos pela prática de uma nova habilidade até dominá-la com maestria. E por fim, a quinta descoberta, o poder das relações interpessoais, pois para praticar e experimentar novos hábitos são necessários lugares e relações seguras.

Na parte 3, são descritos exemplos de organizações inteligentes emocionalmente, colocando-se em discussão a importância do exame cuidadoso da realidade, das normas da equipe e da visão ideal do grupo, ressaltando que a inteligência emocional coletiva é o que distingue as equipes de alto desempenho das equipes medianas. Os autores destacam as aptidões essenciais para as organizações, a autoconsciência, autogestão, consciência social, especialmente a empatia, e gestão de relacionamentos. Nesse contexto, apontam que os líderes inteligentes emocionalmente, à princípio, concentram-se no que sentem e pensam sobre suas organizações, e agem no sentido de se conectar à visão e à missão ideais da instituição, para desenvolver visões estratégicas e meios de sintonizar as pessoas com entusiasmo motivador, culminando em mudanças institucionais sustentáveis.

Analisando a aplicação da inteligência emocional, o autor destaca que as ferramentas de liderança ressonante são capazes de tocar o coração dos liderados num nível profundo e pessoal, a fim de desenvolver paixão pelo trabalho com valorização dos objetivos da organização. Desenvolve-se o

processo de sustentação da inteligência emocional, quando líderes participam intensamente até atingir o objetivo, lideram por meio de treinamento, democracia e respeito, agem em conformidade aos valores e visão organizacional. Em suma, esses líderes constroem com elementos positivos, elaboram uma visão com entusiasmo genuíno, fomentam uma missão organizacional inspiradora e sabem demonstrar aos seus liderados o senso de que seu trabalho é importante.

É indubitável a importância da inteligência emocional e sua aplicabilidade para o crescimento institucional, ressaltando-se que a autêntica mudança ocorre através de um processo multifacetado, abrangendo três níveis essenciais da organização: indivíduos, equipes e cultura organizacional. Em suma, o poder da inteligência emocional e a liderança ressonante, são capazes de criar sinergias humanas (rede de conexões), desenvolver lealdade dos liderados e inspirá-los a dar o máximo pela missão institucional. Essas habilidades são aprendidas, treinadas e repetidas ao longo da jornada de liderança, e culminam em efetividade organizacional e bom desempenho. Sabe-se que ao longo dos anos, os modelos de negócios sofrem variações, tornando-se imperativo à sobrevivência da instituição realizar constantes aperfeiçoamentos, tanto do líder, quanto de toda a organização.

Por fim, o livro descreve resultados de anos de pesquisas dos autores na área de liderança e desenvolvimento organizacional, tendo-se como foco a liderança primordial. A partir da contextualização a respeito da evolução do modelo de liderança, o que se tem atualmente como referência é a atuação com liderança positiva. Os líderes ressonantes são mestres nas relações humanas, desenvolvem as aptidões de autoconfiança, autogestão, consciência social e gestão de relacionamentos, têm paixão por sua missão, impulsionados por valores mais flexíveis, sempre em aprimoramento, contagiam seus liderados e despertam-nos à inovação criativa e ao máximo desempenho, gerando um clima organizacional totalmente favorável à cooperação, colaboração e eficiência.

REFERÊNCIAS

Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; McKee, Annie. O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência. Objetiva, 2018. Rio de Janeiro. 301 p.

Recebido: 23 de setembro de 2025. **Aceito:** 27 de outubro de 2025

Correspondência: Alexandre Inacio Moreira Coutinho **E-mail:**
angiovasc@gmail.com

Conflito de Interesses: os autores declararam não haver conflito de interesses

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited