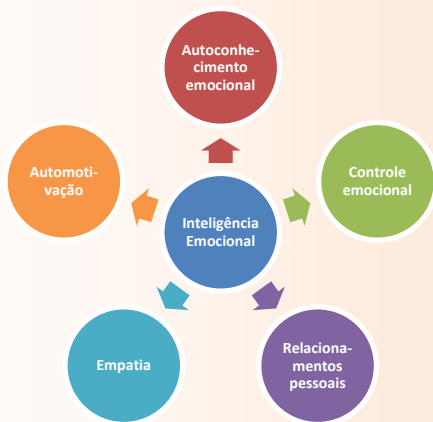


O interesse em temas relacionados à inteligência emocional não é recente. Charles Darwin, em sua obra, enalteceu a preocupação das emoções relacionadas à sobrevivência e adaptação. Estudos mais específicos surgiram no século XX e nomenclaturas como "inteligência social" e "inteligências múltiplas" foram sendo introduzidas. Mas, somente na década de 90 o termo "inteligência emocional" ganhou força com a publicação do livro de Daniel Goleman.

Apesar de não ser um consenso entre os diversos estudiosos sobre o tema, Goleman definiu inteligência emocional (IE) como a "capacidade de identificar os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerir bem as emoções dentro de nós e nos nossos relacionamentos." (Goleman, 1998).

Quando se fala em inteligência emocional é natural pensar que o termo remete apenas à obtenção de conhecimento sobre si mesmo. Mas, como exposto acima, IE não se resume a isto, pelo contrário, Goleman amplia o conceito apresentando cinco competências:



- **Autoconhecimento emocional:** conhecimento que o indivíduo tem de si próprio, incluindo dos seus sentimentos e intuição; autoconsciência.
- **Controle emocional:** capacidade de gerir as emoções, canalizando-as para uma manifestação adequada a cada situação.
- **Automotivação:** direcionar emoções para a persecução de objetivos estabelecidos; ser capaz de colocar os sentimentos ao nosso serviço.
- **Empatia:** reconhecer as emoções no outro e saber se colocar no seu lugar; compreender o outro para uma melhor gestão das relações.

- **Relacionamentos pessoais:** aptidão e facilidade de relacionamento; estão associados, em parte, com a capacidade empática.

As três primeiras são competências intrapessoais, essenciais ao autoconhecimento. As duas últimas são interpessoais, importantes para a gestão das relações.

Direcionando o tema para o meio corporativo, Goleman destaca que a inteligência emocional é a maior responsável pelo sucesso ou insucesso das pessoas. Tal conclusão é enaltecida já que a maioria das situações de trabalho envolve relacionamentos. Segundo ele, pessoas com a inteligência emocional bem desenvolvida têm extrema facilidade de integração, adaptando-se com êxito à dinâmica organizacional. Por outro lado, na hipótese de um profissional que se considera autossuficiente, que não valoriza os seus colegas de trabalho, sua atuação fica destinada ao fracasso, sendo uma fonte de conflitos.

Assim, as atividades no trabalho obrigam ao relacionamento interpessoal, implicando a necessidade de competências emocionais e relacionais que podem determinar o êxito nos negócios. Trabalhar tais competências no ambiente corporativo é cada vez mais importante para o sucesso e sobrevivência das organizações. Em outras palavras, seria buscar nas equipes profissionais habilidades comportamentais que vão além das competências técnicas. Para se diferenciar perante um mercado moderno, rápido e de constantes mudanças, é preciso que as organizações estejam atentas aos seus recursos humanos, para criarem sinergia e terem nas pessoas uma vantagem competitiva. Por mais tecnológicas e modernas que sejam as instituições, a única coisa que não se consegue copiar do concorrente é a qualidade humana.

Como se percebe, o mercado de trabalho deste novo século vem exigindo do profissional muito mais que conhecimento técnico para ser competitivo. É preciso, segundo especialistas, desenvolver uma série de atributos comportamentais que farão a diferença na hora do desempenho. Você vem se preparando para isso? ✓

Sugestão de leitura:

Trabalhando com a Inteligência Emocional, Daniel Goleman, Editora Objetiva.

