

Inteligência emocional e habilidades sociais: implicações para a saúde psicológica do trabalhador

Emotional intelligence and social skills: implications for the psychological health of workers.

Bianca Belisário Zanateli Hungaro Cabral¹, Ernani Guimarães de Souza Júnior².

¹Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Minas Gerais,
bianca.cabral1@alunos.unis.edu.br; ORCID 0009-0001-2174-4282

² Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Minas Gerais,
ernani.junior@professor.unis.edu.br, ORCID 0000-0003-4793-8648

RESUMO (em Português)

Este trabalho aborda como as competências pessoais, quando mal desenvolvidas e pouco exploradas, podem afetar a saúde do trabalhador. Tal abordagem é devida ao fato de que é notório o adoecimento psíquico de profissionais, sobretudo, nos últimos cinco anos. O propósito é verificar como os fatores relacionados às competências pessoais, como habilidade social e inteligência emocional, podem favorecer a adaptabilidade e flexibilidade do trabalhador de lidar com os desafios das condições que são impostas no ambiente de trabalho, contribuindo para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Esta pesquisa caracteriza-se como sendo exploratória, quali-quantitativa e transversal. Quanto ao procedimento, utilizará pesquisa bibliográfica e de levantamento de dados. A pesquisa evidenciou que as competências sociais tem uma função primordial para a garantia do bem-estar e do equilíbrio mental, por favorecer a produtividade, desempenho profissional e potencializar a capacidade de lidar com os desafios, a pressão e resolução de problemas.

Palavras-chave: Competências. Inteligência Emocional. Habilidades Sociais.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho analisa o impacto que as competências pessoais, quando pouco exploradas, podem acarretar na saúde e bem-estar do trabalhador. Tal abordagem se faz necessária para investigar qual o impacto das habilidades sociais e inteligência emocional, quando mal desenvolvidas ou prejudicadas podem trazer ao contexto laboral. O propósito

é verificar como os fatores relacionados às competências pessoais, como habilidade social e inteligência emocional, podem favorecer a adaptabilidade e flexibilidade do trabalhador de lidar com os desafios das condições que são impostas no ambiente de trabalho, contribuindo para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. O objetivo principal é compreender, através da literatura científica, qual a importância das competências pessoais para a qualidade de vida do trabalhador e para a prevenção de adoecimentos relacionados ao trabalho. Como objetivos secundários, pretende-se explorar as definições para inteligência emocional e habilidades sociais e qual a sua aplicação no contexto de trabalho.

Percebe-se que as discussões a respeito de mudanças do comportamento de trabalhadores com vínculo firmado com base na Consolidação das Leis Trabalhistas têm ganhado espaço. O número crescente de casos de problemas de saúde, sobretudo, o adoecimento psíquico de trabalhadores, incentivou que fossem realizados estudos a respeito do ambiente laboral e dos fatores organizacionais, que podem prejudicar a saúde das pessoas. Nota-se que aspectos como carga de trabalho e condições estruturais do ambiente de trabalho são avaliados, instigados. Porém, é necessário discutir também a estrutura do indivíduo, protagonista deste tema, constituído por habilidades e competências. Voltar o olhar para o trabalhador reforça a compreensão de que ele possui um potencial para ser desenvolvido, e que é válida a discussão sobre quais são os recursos e estratégias que podem ser utilizadas para lidar com os desafios e condições que são rotineiras no emprego, a fim de prevenir problemas com a saúde.

Aspectos como habilidade social e inteligência emocional são fundamentais para que o trabalhador consiga responder de forma adequada aos estímulos que o ambiente de trabalho impõe, com menor impacto possível na qualidade de vida e na saúde. São elementos que facilitam o enfrentamento das pressões cotidianas. O padrão de comportamento da pessoa e a forma de lidar com os obstáculos são fontes valiosas para serem investigadas. Trabalhar o autoconhecimento, despertar a capacidade de reconhecimento de limites, posicionamento e até mesmo, construções de estratégias para gerenciar o estresse, são estratégias importantes, para a manutenção do bem-estar psicológico no contexto profissional.

A questão principal que norteou a construção do trabalho, é como as competências pessoais, como habilidade social e inteligência emocional, podem favorecer a qualidade de vida do trabalhador, prevenindo adoecimento psíquico.

2 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A inteligência emocional, observando os dizeres de Mayer e Salovey (1997), pode ser definida como a capacidade de notar, compreender e regular as próprias emoções. E a partir desta habilidade, organizar os pensamentos e adaptar a forma de se comportar de acordo com as necessidades que são impostas pelo ambiente em que a pessoa está.

Botton (apud Sartori, 2023, p. 5) afirma que “nossas emoções governam todos os aspectos de nossas vidas, determinando a maneira como pensamos, agimos e nos comportamos. Isso não é menos verdadeiro do que quando se trata de trabalho”.

Cury (2015), defende que o trabalho de coaching para o desenvolvimento de habilidades emocionais é de grande valia, pois permite trabalhar a eficiência socioprofissional, reciclagem de falsas crenças, descaracterização de paradigmas limitantes, ruptura com o cárcere do conformismo, capacidade de reinventar-se nas crises, promoção do raciocínio complexo e do pensamento estratégico, expansão do potencial criativo e habilidade de pensar antes de reagir. Em seu Programa de Gestão da Emoção, além de trabalhar os temas acima, o autor foca no desenvolvimento de habilidades como empatia, carisma, fomentando a capacidade de resiliência, contribuindo para formação de seres pensantes e reflexivos, capazes de construir e manter relações saudáveis, contribuindo para a prevenção de transtornos psíquicos.

Em uma sociedade altamente competitiva e em constante mudança tecnológica como a nossa, se você não souber gerir sua emoção, será quase impossível viver sem se acidentiar, se estressar e esgotar o cérebro. Sobreviver com competência torna-se uma arte difícil. Sem aprender a gerir minimamente a mente, ser bem-sucedido no campo profissional, social ou afetivo, bem como na educação de filhos e alunos, é uma utopia. [...]Uma pessoa rígida, impulsiva, tímida, fóbica, pessimista, ansiosa pode bloquear seu desempenho mais do que tem consciência. (Cury, 2015, p. 14).

A Inteligência Emocional, de acordo com Goleman (1995), é constituída por cinco dimensões, sendo autoconsciência, autorregulação, motivação, empatia e habilidades sociais. A articulação entre essas competências garante que o indivíduo consiga lidar bem com os desafios do dia a dia. No contexto de trabalho, por exemplo, facilita que a pessoa

consiga gerenciar as críticas, pressões e mudanças de forma mais equilibrada, além de possibilitar uma comunicação mais assertiva e empática com colegas e lideranças.

2.1 Principais componentes da Inteligência Emocional

A Inteligência Emocional é constituída por uma diversidade de competências, destacando-se a autoconsciência, autorregulação, empatia e motivação pelos dizeres de Del Prette (2025). Já os pilares de autogestão, consciência social e gestão de relacionamentos são também destacados pelas afirmações de Boyatzis, Goleman e MCKee (2018). Estes talentos são responsáveis por direcionar o comportamento e a leitura que temos das situações.

A autoconsciência, como destacado por Boyatzis, Goleman e MCKee (2018) está relacionada à capacidade de compreender e interpretar as próprias emoções, tendo visão a respeito dos pontos fortes e das oportunidades de desenvolvimento, com clareza de limites sobre o que você sabe lidar bem, o que consegue tolerar e qual o ponto que precisa de ajuda para poder resolver as questões.

Com relação a autogestão, considerando os conceitos de Goleman (2011), é o quanto você consegue adaptar as suas emoções, o quanto é capaz de ceder quando precisa negociar algo de alto valor, o nível de flexibilidade para lidar com situações novas ou vencer obstáculos, o nível de disposição para agir e aproveitar oportunidades, capacidade de visão sobre o lado positivo das circunstâncias e o desejo de melhorar o próprio desempenho.

Além dos talentos pessoais, as habilidades ligadas a interação e relacionamento com o outro também compõem a inteligência emocional. Por este motivo, Maziero (2025) trata sobre a relevância de ter empatia, que envolve perceber a emoção do outro, a sua perspectiva e preocupações, com a consciência social, ligada à capacidade de interpretar correntes, culturas, diagramas de influência e políticas que regem um grupo, seja dentro ou fora de instituições.

No contexto de gestão de relacionamentos, a inteligência emocional é representada pelo gerenciamento das motivações, táticas de persuasão, disposição para impulsionar e fortalecer o desenvolvimento do outro com feedback, orientação, transparência e comunicação. Também está relacionado a fornecimento de rede de apoio,

para que o grupo não se perca em cenários de mudança, reestruturação ou momentos de pressão.

Considerando os estudos voltados para quocientes de inteligência, os aspectos emocionais ainda são considerados como uma incógnita, pois não há mensuração de níveis de variação. Cada pessoa deve receber um olhar singular.

Inteligência emocional: por exemplo, a capacidade de criar motivações para si próprio e de persistir num objetivo apesar dos percalços; de controlar impulsos e saber aguardar pela satisfação de seus desejos; de se manter em bom estado de espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; de ser empático e autoconfiante. Ao contrário do QI, com seus quase cem anos de história de pesquisa junto a centenas de milhares de pessoas, a inteligência emocional é um conceito novo. Ninguém pode ainda dizer exatamente até onde responde pela variação, de pessoa para pessoa, no curso da vida. Mas os dados existentes sugerem que esse tipo de inteligência pode ser tão ou mais valioso que o QI. (Goleman, 2011, p.63)

Portanto, é necessário que sejam conduzidos estudos e pesquisas voltados para este assunto, a fim de obtenção de materiais e ferramentas capazes de subsidiar profissionais atuantes na educação, líderes de equipes e profissionais da área de Recursos Humanos que atuam no desenvolvimento de pessoas.

2.2 HABILIDADES SOCIAIS

Ao ouvir sobre este tema, é comum realizar associação com relacionamentos, convivências com outras pessoas, facilidade em se comunicar e interagir com as pessoas. Mas na verdade, se trata de uma competência constituída por várias práticas.

Prette (2025), afirma que as habilidades sociais profissionais são comportamentos que favorecem a convivência, a resolução de conflitos e o cumprimento de objetivos em ambientes de trabalho. Incluem a capacidade de ouvir, se expressar, mediar conflitos e colaborar com as outras pessoas. A autora defende ainda que o desenvolvimento de habilidades sociais profissionais é um caminho para carreiras mais sustentáveis, ambientes mais saudáveis e relações mais significativas.

As habilidades sociais mais exigidas no trabalho envolvem a Comunicação assertiva: expressar ideias com clareza e respeito; Trabalho em equipe: cooperar, ouvir, ajustar; Gestão de conflitos: mediar com isenção e empatia; Postura ética e autoconfiança: manter valores sem hostilidade Cada uma dessas habilidades impacta diretamente a convivência e a produtividade. (Prette, 2025 p. 5).

Aprender a se comunicar melhor, expor as suas ideias, se posicionar é algo de grande valia para obtenção de sucesso na interação. Segundo Marshall (2006), um processo de comunicação não violento tem maior probabilidade de ser assertivo, e deve ser estruturado em quatro passos, partindo da postura de observar sem julgar, expressar sentimentos, identificar necessidades e realização de pedidos de forma clara. Um outro exemplo de comunicação assertiva, inspirada em Rogers (2004) seria o interlocutor estruturar a fala em três pontos: Quando acontece (citar a situação), eu sinto que (expressar a emoção), e gostaria de que (deixar clara a necessidade).

Analisando os motivos que levam as empresas a demitirem, Prette (2025) afirma que o motivo mais comum dos gestores tomarem a decisão de desligar os colaboradores está relacionado à capacidade de interação e relacionamento no ambiente de trabalho. É comum encontrar trabalhadores com dificuldade em escutar, trabalhar em equipe, respeitar regras e lidar com críticas. Esses fatores comprometem o clima e o desempenho do grupo.

Greenberger e Padesky (2017), apoiam-se na Teoria Cognitiva Comportamental para afirmar que as distorções de pensamentos podem causar grandes prejuízos ao bem-estar e controle emocional das pessoas. E o humor pode afetar a linha de pensamento que a pessoa constrói acerca de determinada situação. Essa combinação estimula comportamentos inapropriados no ambiente de trabalho.

Os pensamentos ajudam a definir qual estado de humor experimentamos em determinada situação. Depois que um estado de humor está presente, frequentemente adicionamos outros pensamentos que o apoiam e fortalecem. Por exemplo, pessoas com raiva pensam sobre como foram prejudicadas, pessoas deprimidas pensam em todos os aspectos negativos de suas vidas e pessoas ansiosas pensam em situações de perigo. Isso não significa que nosso pensamento está errado quando experimentamos um estado de humor intenso. Mas, quando sentimos estados de humor intensos, estamos mais suscetíveis a distorcer, descontar ou desconsiderar informações que contradigam a validade de nosso estado de humor e de nossas crenças. Na verdade, quanto mais intensos forem nossos estados de humor, mais extremo será nosso pensamento. (Greenberger; Padesky, 2017, p. 41).

Portanto, buscar evidências que sustentem um ponto de vista, ou interpretação a respeito das situações que ocorrem no trabalho podem ser uma boa opção para que as pessoas consigam lidar com os desafios do ambiente, obtendo mais sucesso na resolução de problemas.

3 CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é dotado de regras, normas, políticas e particularidades que devem ser seguidas por todos os funcionários. Esse fato requer esforço para deixar preferências e hábitos pessoais em segundo plano, para atender às necessidades do negócio.

Pessoas com habilidades sociais pouco desenvolvidas, segundo Del Prete (2010), tendem a sofrer com essas questões, apresentando dificuldades de integração com os colegas, busca por isolamento social, tornando-se mais suscetível a conflitos interpessoais. Por consequência, tornam-se mais vulneráveis ao estresse, que afeta a saúde de forma geral.

O estresse pode ser classificado como uma situação marcada por tensão acentuada ou até mesmo, crônica, que provoca mudanças no comportamento ou estado emocional da pessoa, forçando que ela busque uma forma de adaptação psicofisiológica. (Neufeld; Rodrigues; Storti; 2022).

Cury (2015) revela que pessoas emocionalmente estáveis emanam segurança e fluidez para a equipe. São capazes de apresentar melhores resultados em termos de produtividade e eficácia.

Por melhor preparo técnico que um profissional tenha, se ele estiver emocionalmente abalado, dificilmente irá conseguir desempenhar suas atividades em seu melhor nível. Essa é uma das realidades que torna necessário o cuidado da saúde mental dentro das empresas e a capacitação das lideranças para terem uma melhor percepção sobre o comportamento dos membros do time. (Sartori , 2023, p. 6)

A indiferença das empresas para critérios relacionados a saúde mental e competências sociais de seu time acaba por elevar o risco de ocorrências de burnout e adoecimento mental. As pessoas são dotadas de potenciais e capacidades, mas para Rogers (2001), cada um tem a sua forma particular de lidar com os desafios, ritmo próprio para consolidar o aprendizado e se desenvolver, além da questão de talentos e temperamentos, que marcam a individualidade de cada um. Dedicar atenção a esses quesitos e estar atento às competências das pessoas favorece a obtenção de resiliência, o bem-estar e a satisfação no trabalho.

Para que isso seja possível, empresas e profissionais devem estar em sintonia em relação à importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, do descanso, do sono de qualidade, do entendimento sobre como o estresse age no corpo e quais são as formas de gerenciar uma crise de ansiedade. As corporações precisam propiciar educação emocional a seus funcionários. É necessário ensinar as pessoas a lidar com as próprias emoções, deixando claro que elas devem sinalizar para o chefe, os colegas ou o RH quando estiverem chegando ao limite e informando de que forma fazer isso. Mas essas medidas precisam vir acompanhadas de uma cultura corporativa coerente. (Vittude apud Kedouk, 2022, p.58)

As empresas sempre acreditaram, segundo Kedouk (2022), que as causas de as pessoas pedirem o desligamento estejam relacionadas a falta de reconhecimento, oportunidade de crescimento, apoio da liderança e questões de remuneração. Porém, a pandemia do Covid 19 influenciou várias mudanças de comportamento e percepções dos trabalhadores. É possível identificar que volume considerável de profissionais esperam que as companhias reforcem suas políticas de qualidade de vida e saúde, inclusive a mental, sejam flexíveis e façam diferença na sociedade, o que demanda um olhar para a vida pessoal e enxergar o funcionário como uma pessoa que olha para si, busca cuidado e desfruta de aspectos relacionados à vida pessoal. Desta forma, na atualidade, é possível identificar que os desligamentos estão sendo motivados por valores pessoais em conflito com os do negócio, falta de autonomia e flexibilidade, busca por um novo estilo de vida e até mesmo, estabilidade financeira.

A forma em que os gestores conduzem a equipe e fornecem suporte aos liderados também traz grande impacto na saúde emocional. Não se espera que sejam especialistas em fornecer suporte nas dificuldades dos trabalhadores, mas a capacidade de escutar e demonstrar empatia é o mínimo que se espera.

Os líderes não precisam ser psicólogos ou receber treinamento para isso. Porém, diante da demanda por gestão humanizada, é fundamental que eles sejam capacitados para oferecer apoio psicológico, ou seja, escutar, fazer boas perguntas, dar feedbacks, estar disponível e presente, valorizar o outro, se dispondo a entender como as pessoas estão se sentindo. (Sartori, 2023, p. 8)

Para as empresas, essa nova configuração de interesses e foco do trabalhador representa um desafio enorme. E enquanto não é notada evolução das empresas na

adaptação a este novo cenário, é preciso estar atento à saúde do trabalhador, levando em consideração aspectos emocionais.

4 MATERIAIS E MÉTODOS

Visando alcançar os objetivos deste trabalho, efetuou-se revisões bibliográficas envolvendo consultas e pesquisas a manuais, revistas, periódicos e artigos relacionados a Inteligência Emocional e Habilidades Sociais.

Para busca de conteúdo teórico, o foco principal foi para as teorias dos autores Daniel Goleman e Augusto Cury a respeito de Inteligência Emocional e, para o tema de Habilidades Sociais, buscou-se as obras de Zilda e Almir Del Prette.

Com o intuito de analisar se o adoecimento mental é um fato que requer mais estudo e compreensão, buscou-se os dados do Ministério da Saúde e, Ministério do Trabalho e Previdência Social.

5 SAÚDE DO TRABALHADOR

Com o intuito de apurar os motivos mais frequentes de afastamentos de trabalhadores nos últimos anos, foi realizada pesquisa bibliográfica exploratória, através da consulta de dados de institutos de pesquisas particulares e órgãos públicos, como Ministério da Saúde e Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Tomando por base o estudo realizado pela consultoria Talenses, Kedouk (2022) pode-se afirmar que os principais gatilhos para o adoecimento mental no ambiente de trabalho dizem respeito a sobrecarga de trabalho, pressão por obtenção de resultados e atingimento de metas, sensação de precisar estar disponível o tempo todo, acompanhados pela sensação de se sentir insuficiente. Dos 572 profissionais entrevistados, 70% afirmaram que sentiram falta de aconselhamento a respeito do luto, já que na época na pesquisa, havia o cenário da pandemia. Um total de 68% dos participantes afirmou que gostariam de ter maior suporte financeiro, como empréstimos ou subsídios de emergência e 67% gostariam que as empresas oferecessem programas completos de saúde mental, e não apenas consultas.

Observando-se os dados do Ministério da Saúde (2024), considerando somente questões psicológicas, 472 mil trabalhadores precisaram se afastar das atividades laborais,

no ano de 2024. Os Transtornos de Ansiedade ficaram em quarta posição, em um ranking de 10 motivos, alcançando o número de 141.414 afastamentos. O mesmo afirma que o estresse relacionado ao trabalho pode desencadear sintomas como preocupação excessiva e dificuldades em se concentrar. Além disso, os Episódios Depressivos pontuaram em 113.604 afastamentos, ocupando a quinta posição. Apresenta sintomas que impactam na rotina profissional, por acarretar fadiga extrema, alterações no sono e falta de motivação.

Os dados do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (2025), revelam que na última década, somente no estado de Minas Gerais, foram notificados 65.420 afastamentos de trabalhadores por saúde mental, sendo que a ansiedade comprometeu em 19.856 casos e a depressão, somou 17.925 pessoas afetadas. Já o estado de São Paulo, apontou 125.141 registros, sendo 44.616 licenças motivadas pela ansiedade, e 30.535 por depressão.

Conforme destacado por Santos (2025), dados do Ministério do Trabalho e da Previdência Social aponta que as notificações sobre afastamentos de trabalho relacionados a transtornos mentais cresceram na proporção de 68%, motivando a revisão da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) para aspectos relacionados à gestão de riscos de natureza psicossocial, anunciada pelo Governo Federal em 2024.

De acordo com os estudos realizados, as hipóteses a respeito do adoecimento mental e psíquico frequente de trabalhadores pode ser confirmada. E as empresas precisam se atentar às recomendações trazidas pela atualização da norma, para não estarem expostas a riscos de multas e autuações trabalhistas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao consultar o material bibliográfico, percebeu-se que as empresas realmente possuem desafios que exigem do indivíduo competências pessoais para conseguir se adaptar com a rotina de trabalho e alcançar os resultados desejados. A pressão incessante por atingimento de metas, o tempo cada vez mais escasso para a realização das atividades e a necessidade de convivência com pessoas de diferentes temperamentos, aponta para a importância de se trabalhar aspectos relacionados a inteligência emocional e habilidades sociais.

Pode-se afirmar que a ausência de inteligência emocional e habilidades sociais impacta negativamente a saúde psicológica do trabalhador, ampliando riscos de estresse,

conflitos, isolamento e adoecimento psíquico. Já o desenvolvimento dessas competências atua como fator protetivo, possibilitando maior equilíbrio, resiliência e satisfação na vida profissional.

O desenvolvimento destas competências não deve ser considerado como responsabilidade única das empresas, mas como uma iniciativa de desenvolvimento pessoal, pelos próprios trabalhadores. Para que haja a obtenção de resultados, as pessoas devem comprometer-se com o autocuidado, considerando cuidados com o corpo físico e também, com a mente. Dedicar momentos para entender as emoções, refletir sobre os próprios comportamentos e estar aberto para mudanças, é fundamental. O esforço tem que ser de ambas as partes.

A realização das pesquisas e consultas a registros de afastamentos por motivos relacionados a questões psíquicas confirmam que o tema é relevante merece atenção das autoridades, pois o número de pessoas afetadas é alto. Não basta só focar em obrigar as empresas em se adaptarem ao que é entendido como necessário, mas ampliar o olhar para o contexto da sociedade como um todo. Trabalhar o desenvolvimento de competências pessoais no âmbito escolar, sobretudo no ensino médio, que é a fase que antecede a entrada no mercado de trabalho, é emergencial. Priorizar o desenvolvimento dessas habilidades nos programas de formação para início ao trabalho, como os de formação de jovem aprendizes também é uma oportunidade.

De acordo com os estudos realizados, as hipóteses a respeito do adoecimento mental e psíquico frequente de trabalhadores pode ser confirmada. E as empresas precisam se atentar às recomendações trazidas pela atualização da Norma Regulamentadora 1 (NR-1), para não estarem expostas a riscos de multas e autuações trabalhistas.

A psicologia, enquanto ciência e prática, mostra-se central na promoção de tais recursos, seja em intervenções clínicas, seja em estratégias preventivas e educativas no contexto de trabalho. Assim, destaca-se a importância de integrar o desenvolvimento socioemocional às práticas de saúde e de gestão de pessoas, contribuindo para a valorização do trabalhador como sujeito integral.

ABSTRACT

This study addresses how soft skills, when poorly developed and underexplored, can affect workers' health. This approach is due to the notorious mental illness among professionals employed under the Consolidation of Labor Laws, especially in the last five years. The purpose is to determine how factors related to soft skills, such as social skills and emotional intelligence, can promote workers' adaptability and flexibility in dealing with the challenges of the workplace, contributing to their health and quality of life. This research is characterized as exploratory, qualitative and quantitative, and cross-sectional. The methodology will utilize bibliographical and data collection research. The study demonstrated that soft skills play a fundamental role in ensuring well-being and mental balance, by promoting productivity, professional performance, and enhancing the ability to cope with challenges, pressure, and problem-solving.

Keywords: Skills. Emotional Intelligence. Social Skills.

REFERÊNCIAS

BEBER, Ariana. A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA LIDERANÇA. Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza, ano MMXI, Nº. 000004, 10/07/2013. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/importancia-da-inteligencia-emocional-na-lideranca> Acesso em: 04 out. 2025.

BURNOUT E ESTRESSE NO MUNDO DO TRABALHO: Compreensão e manejo. Editora Artmed. Disponível em: <https://secad.artmed.com.br/lp/ebook/cadastro/burnout-e-estresse>. Acesso em: 16 de out. de 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Portal de Notícias G1. Globo Comunicação e Participações S.A. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 16 de out. de 2025.

CURY, Augusto. Gestão da emoção: técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade. 1. ed. São Paulo: Benvirá, 2015.

DALCIN; CARLOTTO. Síndrome de burnout em professores no Brasil: considerações para uma agenda de pesquisa. *Psicologia em Revista*, [S.L.], v. 23, n. 2, p. 745-770, ago. 2018.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. *Psicologia das habilidades sociais: terapia e educação*. Petrópolis: Vozes, 2001.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. *Habilidades sociais e saúde mental: práticas psicológicas e implicações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

DEL PRETTE, Almir. *Competência Social e Habilidades Sociais; manual teórico-prático*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2018.

DEL PRETTE, Z. A. P. *Habilidades Sociais Profissionais*. Recurso Eletrônico. Instituto Del Prette HS, 2025.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, D. *Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência emocional [recurso eletrônico] / Daniel Goleman; tradução Marcos Santarrita*. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2011. Recurso Digital. 420 p.

GREENBERGER, D., PADESKY, C. A. (2017). *A mente vencendo o humor: mude a forma como você sente, mudando o modo como você pensa (2. ed.)*. Porto Alegre: Artmed, 2016.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO TRABALHO: Equilíbrio, Produtividade e Relações Saudáveis. Disponível em: <<https://www.ummense.com/blog/inteligencia-emocional-no-trabalho-equilibrio-produtividade-e-relacoes-saudaveis>>. Acesso em: 04 out. 2025.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO TRABALHO: como desenvolver habilidades para melhorar a performance. Memórias Mackenzie. Disponível em: <[https://www.mackenzie.br/memorias/150 anos/acontece/arquivo/n/a/i/inteligencia-emocional-no-trabalho-como-desenvolver-habilidades-para-melhorar-a-performance](https://www.mackenzie.br/memorias/150%20anos/acontece/arquivo/n/a/i/inteligencia-emocional-no-trabalho-como-desenvolver-habilidades-para-melhorar-a-performance)>. Acesso em: 04 out. 2025.

KEDOUK, Márcia. O sentido do Trabalho: Com a pandemia, rotina de dedicação exaustiva à empresa deu lugar à busca por mais flexibilidade, desenvolvimento e propósito. *Você RH*. Editora Abril. Santana do Parnaíba/SP, ano 15, no 4, p. 85-98, jun./jul. 2022.

LE MOS, Simone. A capacidade de desenvolver habilidades sociais é um dos grandes trunfos da inteligência emocional. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/a-capacidade-de-desenvolver-habilidades-sociais-e-um-dos-grandes-trunfos-da-inteligencia-emocional/>>. Acesso em: 24 jun. 2025.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P. What is emotional intelligence? In: SALOVEY, P.; SLUYTER, D. (Eds.). Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications. New York: Basic Books, 1997.

MAZIERO, Miryam Cristina. A capacidade de desenvolver habilidades sociais é um dos grandes trunfos da inteligência emocional. *Jornal USP*, 13 jun. 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atuais/a-capacidade-de-desenvolver-habilidades-sociais-e-um-dos-grandes-trunfos-da-inteligencia-emocional/>. Acesso em: 05 set. 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde Mental em Dados – Edição nº 13 | Fevereiro de 2025. Publicação eletrônica. Atualizado em 07/03/2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental/saude-mental-em-dados/saude-mental-em-dados-edicao-no-13-fevereiro-de-2025/view>. Acesso em: 05 set. 2025.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Dados estatísticos – Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/estatisticas-da-previdencia>. Acesso em: 10 out. 2025.

NEFF, Kristin. Autocompaixão: Pare de se torturar e deixe a insegurança para trás / Kristin Neff; tradução de Beatriz Marcante Flores. – Teresópolis, RJ : Lúcida Letra, 2017. 304 p.

PORTAL DO RH (MS). Inteligência emocional: o que é, importância e como desenvolver. Portal do RH. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/artigo-inteligencia-emocional-o-que-e-importancia-e-como-desenvolver/>. Acesso em: 05 set. 2025.

REGINA, Gilclér. Inteligência Emocional: Lições para criar bons hábitos que podem transformar sua vida e seu futuro. 2. ed. - Maringá: Viseu, 2023. 252 p.

RODRIGUES, W. S., STORTI, B. C., NEUFELD, C. B. Burnout e estresse no mundo do trabalho: compreensão e manejo. [Cartilha Digital]. *Artmed*. 243 p. 2022.

ROGERS, C. R. Tornar-se pessoa: um ponto de vista da psicoterapia. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

SANTOS, Débora Maria. Abril Verde alerta para a saúde e segurança no trabalho – Movimento busca melhorar as condições físicas e mentais dos trabalhadores. Fundação Joel Luciano Otávio - Fundacentro. 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2025/abril/abril-verde-alerta-para-a-saude-e-seguranca-no-trabalho?>. Acesso em: 05 set. 2025

SARTORI, Maria. Pesquisa: Inteligência emocional & Saúde Mental no Ambiente de Trabalho. Recurso Eletrônico. Robert Half, 2023. Disponível em: <https://www.roberthalf.com/content/dam/roberthalf/documents/br/pt/indexed/rhi-tsol-inteligenciaemocional-saudemental-2023.pdf>. Acesso em: 05 set. 2025.

