



**A inteligência  
emocional  
potencializando  
a sua carreira**

Izabela Mioto



*Ao acordar em uma segunda-feira pela manhã, quando toca o despertador, qual é o seu sentimento? Qual significado o trabalho tem na sua vida? Ou, como recorrentemente pergunta o meu querido amigo, Wellington Nogueira, fundador dos Doutores da Alegria no Brasil, “Você tem conseguido se divertir enquanto trabalha?”.*

Se as respostas para essas perguntas não forem as mais produtivas, referencio que você não está sozinho. Uma pesquisa realizada pela Você S/A, em agosto de 2014, com 3254 profissionais de todos os níveis, revelou que 72,4% das pessoas responderam estar desmotivadas no trabalho. Para ser mais específica, a pesquisa relevou que desse grupo de desmotivados, 53,3% responderam estar par-

cialmente desmotivados, 29% altamente desmotivadas, enquanto os 17,7% restantes, demonstraram estar totalmente desmotivados.

No artigo da Harvard Business Review, “A Liderança do Oceano Azul”, publicado em 2014, é apresentada uma pesquisa do Gallup que traz o dado de que somente 30% dos funcionários aplicam produtivamente seu talento e energia para promover o progresso das empresas em que trabalham. Traz também que 50% das pessoas simplesmente “passam seu tempo na empresa”, enquanto o restante, 20%, mostram seu descontentamento de formas contraproducentes. O Gallup ainda estima que somente os 20% de pessoas altamente desmotivadas custam para a economia americana cerca de meio trilhão de dólares. Esse dado revela que, para as empresas, o prejuízo de ter pessoas desmotivadas é enorme. E para as pessoas que nelas trabalham, quais são as perdas?



Posso afirmar que o prejuízo pessoal não tem sido pequeno. Como consultora que presta serviços a várias empresas nacionais e multinacionais, não é raro observar pessoas adoecendo por conta da relação que estabelecem com o trabalho. Depressão, síndrome do pânico, algumas somatizações, são alguns dos problemas mais recorrentes. **Estudo de 2017, um estudo liderado pela OMS (Organização Mundial de Saúde) estimou que os transtornos depressivos e de ansiedade custam 1 trilhão de dólares à economia global a cada ano em perda de produtividade. De acordo com a ONU (Organização das Nações Unidas), um dos principais fatores de risco para a saúde mental de trabalhadores são: assédio e bullying, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis, ameaça de desemprego, entre outros.**

Sabemos que os motivos para esse adoecimento têm várias origens: descontentamento profissional; problemas de relacionamento interpessoal, seja com membros da equipe ou com a liderança; falta de sentido ou mesmo propósito em relação àquilo que fazem, dentre outros. Desde muito pequenos, somos condicionados a pensar acerca da profissão que iremos exercer e, ainda bastante jovens, a tomar uma importante decisão: qual profissão escolher. Essa é uma decisão das mais importantes de nossas vidas, pois passaremos boa parte dela no trabalho. E é a partir desse momento que a inteligência emocional pode nos ajudar!

## Compreendendo o que é inteligência emocional

Daniel Goleman, precursor e grande estudioso do assunto, traz a referência de que a inteligência emocional se divide em duas: a intrapessoal e a interpessoal. Por inteligência intrapessoal, o autor esclarece que se trata da relação que nós estabelecemos conosco mesmos – a capacidade de compreendermos nossas próprias emoções e direcionarmos nossos impulsos de maneira produtiva. Por inteligência interpessoal, o autor se refere à capacidade de conseguirmos estabelecer uma boa relação com o outro. A partir dessa definição é importante enfatizar que será impossível ter uma boa relação com o outro, se não conseguirmos ter uma boa relação intrapessoal.



De acordo com o exposto acima, a inteligência emocional traz cinco habilidades. Três dizem respeito à inteligência intrapessoal e duas, à inteligência interpessoal. De acordo com Goleman:

**Autoconhecimento:** capacidade de reconhecer e entender seu estado de espírito, emoções, iniciativas e seus efeitos nos outros;

**Automotivação:** paixão pelo trabalho por motivos que transcendem salário e status. Disposição para perseguir metas com vigor e persistência;

**Autocontrole:** capacidade de controlar ou redirecionar impulsos perturbadores e seu estado de humor. Disposição para evitar julgamento precipitado, pensar antes de agir;

**Empatia:** Capacidade de entender a formação emocional das outras pessoas. Habilidade de tratar as pessoas de acordo com as suas reações emocionais;

**Sensibilidade Social:** Proficiência em administrar relações e construir redes de relacionamento. Capacidade de encontrar um denominador comum e estabelecer **confiança**.

## Inteligência emocional e carreira

Em agosto de 2014, a Harvard Business Review publicou o artigo “Do propósito ao Impacto”, que fala sobre a liderança com propósito. O artigo enfatiza que especialistas em negócios sustentam que o propósito é a chave para um desempenho excepcional e que psicólogos o percebem como um caminho para um bem-estar maior. Chama a atenção a primeira citação, de Mark Twain, trazida no artigo, acerca de que os “[os] dois dias mais importantes da sua vida são o dia em que você nasce e o dia em que você descobre para quê”. (SNOOK; CRAIG, 2014: p.7).

**AUTOMOTIVAÇÃO:** Compreender o que de fato nos motiva, aquilo que vai ao encontro dos nossos talentos é a base essencial para que possamos desenvolver uma carreira de sucesso. Procure responder à pergunta: por que você escolheu trabalhar com o que trabalha hoje? Qual o verdadeiro sentido, propósito do que faz? Você encontra facilidade ou dificuldade para exercer o seu trabalho?

Se a sua resposta for sim, ótimo, você conseguiu fazer uma escolha de carreira que lhe traz sentido para acordar todos os dias. Caso sua resposta seja não, sugiro que busque refletir quais foram os momentos profissionais em que se sentiu pleno, ou mesmo tente lembrar o que você dizia que queria ser quando era criança; mas atente-se aos motivos, aos porquês da sua escolha. Eu encontro sentido no meu trabalho, pois ele me oferece a oportunidade de fazer diferença na vida das pes-





soas, e isso é algo que traz combustível para minha vida. Lembre-se: sempre é tempo de mudar, mas a mudança não precisa se dar em relação ao que faço, ao que tenho de expertise, mas em relação ao porquê, ao propósito do meu trabalho.

**AUTOCONHECIMENTO:** Um de meus alunos do MBA em Finanças na FIA, Danilo Ramos, disse durante uma das aulas que tem ensinado para a filha de 15 anos que: “atualmente, ter inteligência é ter consciência.” Gostei muito dessa reflexão. Quanto conhecimento as pessoas adquirem, mas não têm consciência da melhor maneira de aplicá-lo.

Pensamos tanto em adquirir mais conhecimentos do ponto de vista técnico que, por vezes, esquecemos de refletir sobre a maneira como estamos aplicando esses conhecimentos. Aplicar um conhecimento com arrogância traz o risco de não conseguirmos nos conectar com o outro e obtermos, então, o resultado esperado em um desafio. Sendo assim, a reflexão que se deve fazer aqui é acerca da minha percepção sobre meu estado de espírito e sobre como isso reflete nas outras pessoas. Um exercício que pode ajudar é perguntando às pessoas que estão mais próximas de que forma elas te percebem no dia a dia. Você pode se surpreender com o resultado, caso ainda não tenha um bom autoconhecimento. Por outro lado, essa atitude pode lhe trazer uma importante compreensão sobre os motivos pelos quais você não tem conseguido os resultados esperados.

Uma maneira de você se conhecer melhor é entender seus pontos fortes. Em “Descubra seus pontos fortes”, citado nas referências bibliográficas deste artigo, os autores Buckingham e Clifton propõem um teste para que você identifique, dentre trinta e quatro pontos, quais são os seus cinco mais fortes. Descubra e comece a utilizá-los ainda mais a favor de sua carreira.

**AUTOCONTROLE:** Em mundo que pede o tempo todo para irmos “mais rápido”, onde tudo é “para ontem”, precisamos tomar alguns cuidados. Até o nosso respirar está mais acelerado, quando sentamos à mesa, não mastigamos os alimentos como deveríamos. Logo, pensar, refletir antes de agir, tem sido raro. Geralmente, reagimos primeiro e compreendemos os efeitos depois, por mais que esses efeitos nos tragam inúmeras consequências, como por exemplo, gerenciar a crise que nós mesmos geramos. Compreender o ponto de vista do outro não significa concordar com ele. Todas as pessoas fazem julgamentos a partir de seus referenciais, que envolvem crenças e valores, atitudes e pressupostos, contudo, não devem ser tidos como absolutos em todas as situações. Se isso ocorre, aparecem os famosos “rótulos”, o que significa restringir a pessoa a uma ocorrência e não observá-la holisticamente, generalizando aquele comportamento para todos os demais.

A reflexão proposta aqui é sobre a importância de você desacelerar um pouco. Fazer exercícios de respiração ou mesmo alguns exercícios simples de meditação, podem lhe ajudar a aquietar a sua voz interior, o grande

“barulho” que trazemos conosco e que faz com que não sejamos capazes de perceber adequadamente o que está fora. Muitas pessoas tem dificuldade de fazer meditação e se você é uma delas, escolha apenas fazer mais vezes, algo que lhe traga tranquilidade, que ajude a esvaziar a sua mente em relação aquilo que pode ser trazido apenas como “lixo mental”. Esse exercício irá lhe ajudar a diminuir aquelas emoções negativas que fazem você reagir ao invés de compreender primeiro. Agindo assim, talvez você possa minimizar algumas turbulências que às vezes acontecem durante a sua carreira.

**EMPATIA:** Diferentemente do que ouvimos falar, empatia não é a capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, pois isso seria quase que impossível, uma vez que não vivenciamos as experiências de outras pessoas. Mary Gordon, uma canadense que tem um projeto incrível que trabalha a diminuição do bullying por meio da empatia, enfatiza que a empatia tem dois lados. O primeiro, é o cognitivo, racional, onde somos capazes de imaginar como o outro se sente. O segundo, é um lado emocional, em que, ao imaginar como o outro se sente, não precisamos julgar e podemos ter a ética do cuidado em relação a ele. A ética do cuidado é quando percebemos que uma pessoa está triste naquele dia e procuramos não tratar de assuntos que a possam aborrecer ainda mais. É quando alguém sabe que você não gosta de muito sal na comida e faz um cardápio, diminuindo ao máximo esse ingrediente. Ética do cuidado, de acordo com a Mary Gordon, gera reciprocidade e reciprocidade gera confiança. Ela enfatiza que a empa-



tia deveria ser viral. Será que se espalharmos o vírus da empatia, poderíamos ter ambientes emocionalmente mais seguros? Eu acredito que sim!

E em que a empatia poderia nos ajudar na carreira? Ao sermos mais empáticos, geramos relações mais produtivas e potencializamos mais confiança nessas relações, melhorando nossa qualidade de vida no trabalho.

**SENSIBILIDADE SOCIAL:** Somos seres que vivem em sociedade, e trazemos uma interdependência para que as coisas possam fluir harmonicamente. Quanto mais nós conseguirmos ter uma boa inteligência intrapessoal, reconhecendo nossas emoções e necessidades mais genuínas, melhor e mais coerente serão as nossas escolhas em relação

as nossas redes de relacionamentos. Você escolheu estar em um ambiente de trabalho em que compartilha seus valores com as pessoas que o cercam? Tem administrado os seus relacionamentos de maneira eficaz? Lembre-se que você pode ser um agente importante para potencializar a inteligência emocional no seu ambiente de trabalho. O fato de reunir pessoas para fazer uma atividade de que todas gostam, como o futebol ou cinema, pode aproximá-las e fazer com que elas encontrem pontos em comum que nem tinham ideia de que poderiam existir. Isso gera aproximação e uma rede onde a confiança é potencializada.





## Referência Bibliográficas

- BUCKINGHAM, M.; CLIFTON, O. D. Descubra seus pontos fortes. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.
- FRANKL, Viktor. Um sentido para a vida: psicoterapia e humanismo. Tradução Victor Hugo Silveira Lapenta. 18 ed. São Paulo: Ideias & Letras, 2005.
- HARVARD BUSINESS REVIEW. On Point: liderando pessoas. Abr/Mai de 2015.
- HARVARD BUSINESS REVIEW, Do propósito ao impacto. Escrito por SCOTT, S; NICK, agosto de 2014.

• HARVARD BUSINESS REVIEW, A liderança do Oceano Azul. 2014.

• QUEM SE IMPORTA. Documentário dirigido por Mara Mourão, produzido pela Mamo Filmes.

• REVISTA VOCÊ RH. Edição de agosto, 2014.

<https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>



## Izabela Mioto

Sócia-diretora da Arquitetura RH. Graduada e Mestre em Psicologia (UNESP/Assis). Pós-graduada em Administração de Recursos Humanos (FAAP). MBA em Desenvolvimento do Potencial Humano pela Franklin Covey. Coach pelo ICI (*Institute Coaching Integrated - ICI*), reconhecido pelo ICF. Coordenadora da Pós Graduação da FAAP em Gestão de Pessoas: Desenvolvimento Estratégico do Capital Humano. Professora convidada da Fundação Dom Cabral e Professora dos MBAs da FIA (Fundação Instituto de Administração), da FAAP (Fundação Armando Alvares Penteado/SP) e do IPOG. Coautora do livro “Ser mais com Coaching e Ser mais com T&D”. Editora Ser Mais.