



**LIDERANÇA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
PRINCÍPIOS CRISTÃOS PARA A LIDERANÇA CONTEMPORÂNEA À
LUZ DAS TEORIAS DE AUGUSTO CURY**

EMOTIONAL LEADERSHIP IN THE WORKPLACE: CHRISTIAN PRINCIPLES FOR
CONTEMPORARY LEADERSHIP IN LIGHT OF AUGUSTO CURY'S THEORIES

LIDERAZGO EMOCIONAL EN EL ENTORNO LABORAL: PRINCIPIOS CRISTIANOS PARA
EL LIDERAZGO CONTEMPORÁNEO A LA LUZ DE LAS TEORÍAS DE AUGUSTO CURY

Andréia Aparecida Branco Corrêa da Silva¹

 <https://doi.org/10.57108/iesj.2026.6-2.7>

RESUMO

As transformações organizacionais contemporâneas intensificaram significativamente as exigências emocionais impostas às lideranças, especialmente diante do aumento dos índices de ansiedade, estresse ocupacional, síndrome de burnout e adoecimento psíquico relacionados ao trabalho. Nesse contexto, a liderança emocional emerge como competência estratégica para promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis, humanizados e produtivos. O presente estudo teve como objetivo analisar a relevância da liderança emocional nas organizações contemporâneas, relacionando os princípios cristãos às contribuições teóricas de Augusto Cury acerca da inteligência emocional e da gestão da emoção. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, bibliográfica, descritiva e integrativa, fundamentada em livros, artigos científicos nacionais e internacionais, revisões sistemáticas e produções acadêmicas relacionadas à inteligência emocional, liderança servidora, comportamento organizacional e saúde emocional no ambiente corporativo. Os resultados evidenciaram que líderes emocionalmente inteligentes possuem maior capacidade de desenvolver ambientes psicologicamente seguros, reduzir conflitos interpessoais, estimular engajamento coletivo e fortalecer relações organizacionais saudáveis. Observou-se também que princípios cristãos como humildade, empatia,

¹ Mestranda do Curso de Mestrado Acadêmico em Ciências da Administração e Ética Cristã da Ivy Enber Christian University, andreiaapbc@hotmail.com

serviço, compaixão e sabedoria contribuem significativamente para a humanização das práticas organizacionais. As teorias de Augusto Cury apresentaram forte convergência com os fundamentos da liderança emocional ao enfatizar autocontrole, gestão da emoção, proteção da saúde mental e valorização humana acima de métricas puramente produtivistas. Concluiu-se que a integração entre inteligência emocional e princípios cristãos representa importante estratégia para o desenvolvimento de lideranças mais éticas, equilibradas e emocionalmente saudáveis, favorecendo simultaneamente desempenho organizacional e bem-estar ocupacional.

Palavras-chave: liderança emocional; inteligência emocional; gestão da emoção; princípios cristãos; Augusto Cury; comportamento organizacional.

ABSTRACT

Contemporary organizational transformations have significantly intensified the emotional demands imposed on leadership, especially due to the increase in anxiety, occupational stress, burnout syndrome, and psychological illness related to work. In this context, emotional leadership emerges as a strategic competence for promoting healthier, more humanized, and productive organizational environments. This study aimed to analyze the relevance of emotional leadership in contemporary organizations by relating Christian principles to Augusto Cury's theoretical contributions regarding emotional intelligence and emotion management. The research is characterized as qualitative, bibliographic, descriptive, and integrative, based on books, national and international scientific articles, systematic reviews, and academic studies related to emotional intelligence, servant leadership, organizational behavior, and emotional health in the workplace. The results showed that emotionally intelligent leaders have a greater capacity to develop psychologically safe environments, reduce interpersonal conflicts, stimulate collective engagement, and strengthen healthy organizational relationships. It was also observed that Christian principles such as humility, empathy, service, compassion, and wisdom significantly contribute to the humanization of organizational practices. Augusto Cury's theories demonstrated strong convergence with the foundations of emotional leadership by emphasizing self-control, emotion management, mental health protection, and human appreciation above purely productivity-oriented metrics. It was concluded that the integration between emotional intelligence and Christian principles represents an important strategy for developing more ethical, balanced, and emotionally healthy leadership, simultaneously favoring organizational performance and occupational well-being.

Keywords: emotional leadership; emotional intelligence; emotion management; christian principles; Augusto Cury; organizational behavior.

RESUMEN

Las transformaciones organizacionales contemporáneas han intensificado significativamente las exigencias emocionales que recaen sobre el liderazgo, especialmente ante el aumento de la ansiedad,

el estrés laboral, el síndrome de burnout y las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo. En este contexto, el liderazgo emocional emerge como una competencia estratégica para promover entornos organizacionales más saludables, humanizados y productivos. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relevancia del liderazgo emocional en las organizaciones contemporáneas, relacionando los principios cristianos con las contribuciones teóricas de Augusto Cury sobre inteligencia emocional y gestión de las emociones. La investigación se caracteriza por ser cualitativa, bibliográfica, descriptiva e integradora, basada en libros, artículos científicos nacionales e internacionales, revisiones sistemáticas y producciones académicas relacionadas con la inteligencia emocional, el liderazgo de servicio, el comportamiento organizacional y la salud emocional en el entorno corporativo. Los resultados mostraron que los líderes emocionalmente inteligentes tienen mayor capacidad para desarrollar entornos psicológicamente seguros, reducir los conflictos interpersonales, estimular el compromiso colectivo y fortalecer las relaciones organizacionales saludables. También se observó que principios cristianos como la humildad, la empatía, el servicio, la compasión y la sabiduría contribuyen significativamente a la humanización de las prácticas organizacionales. Las teorías de Augusto Cury mostraron una fuerte convergencia con los fundamentos del liderazgo emocional al enfatizar el autocontrol, la gestión de las emociones, la protección de la salud mental y el valor humano por encima de las métricas puramente productivistas. Se concluyó que la integración entre la inteligencia emocional y los principios cristianos representa una estrategia importante para el desarrollo de líderes más éticos, equilibrados y emocionalmente sanos, favoreciendo simultáneamente el desempeño organizacional y el bienestar laboral.

Palabras clave: liderazgo emocional; inteligencia emocional; gestión de las emociones; principios cristianos; Augusto Cury; comportamiento organizacional.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças organizacionais nas últimas décadas aumentaram as cobranças sobre as lideranças, que passaram a exigir habilidades além do conhecimento técnico, como inteligência emocional, gestão de conflitos, comunicação interpessoal e criação de ambientes psicologicamente saudáveis (Chiavenato, 2020; Robbins; Judge, 2022).

Ao mesmo tempo, os distúrbios mentais, como ansiedade, estresse e burnout, emergiram como sérios desafios para as organizações, impactando a produtividade e a qualidade de vida profissional. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) afirma que esses transtornos afetam tanto o desempenho dos trabalhadores quanto a sustentabilidade das organizações.

Nesse contexto, a liderança emocional se torna uma habilidade estratégica essencial.

Líderes com inteligência emocional são capazes de regular suas emoções e as de seus colaboradores, resolver conflitos e fortalecer vínculos de confiança, o que resulta em ambientes mais colaborativos, inovadores e psicológica e emocionalmente seguros (Goleman, 1995; Mayer; Salovey; Caruso, 2008; Edmondson, 2019).

As ideias de Augusto Cury corroboram essa visão ao afirmar que, para se liderar de maneira equilibrada, é fundamental gerenciar as emoções. De acordo com a Teoria da Inteligência Multifocal, para tomar decisões que realmente funcionem, é preciso saber gerenciar pensamentos, emoções e comportamentos, o que torna o autocontrole, a estabilidade emocional e o respeito ao próximo elementos essenciais (Cury, 1999; Cury, 2015).

Adicionalmente, os princípios cristãos proporcionam uma base ética que se fundamenta em valores como humildade, empatia, serviço, compaixão e justiça, amplamente ligados à liderança servidora e às competências socioemocionais que as organizações atuais demandam (Greenleaf, 2002; Hunter, 2004). Além de promover o bem-estar dos funcionários, essas ações também ajudam a diminuir o turnover e o absenteísmo, aumentam o comprometimento com a organização e impulsionam a inovação e a produtividade (Carmeli; Yitzhak-Halevy; Weisberg, 2009; Edmondson, 2019).

Diante desse panorama, o estudo ora apresentado avaliou a importância da liderança emocional nas empresas atuais, unindo os princípios cristãos às lições de Augusto Cury sobre inteligência emocional e administração das emoções. O objetivo é entender de que maneira essa conexão pode levar a ambientes organizacionais que sejam mais éticos, saudáveis, seguros e sustentáveis, equilibrando o desenvolvimento humano com o desempenho organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 LIDERANÇA CONTEMPORÂNEA E OS DESAFIOS EMOCIONAIS ORGANIZACIONAIS

A evolução econômica, tecnológica e social dos últimos anos mudou o papel da liderança nas organizações. A competitividade, a digitalização, o trabalho híbrido e a inovação começaram a demandar habilidades que vão além do conhecimento técnico, como inteligência emocional, comunicação, empatia e a capacidade de estabelecer relações de confiança (Chiavenato, 2020; Robbins; Judge, 2022).

O estilo de liderança clássico, que se fundamenta na hierarquia e no controle, já não é suficiente para lidar com equipes que priorizam a autonomia, a colaboração e um senso de propósito. De tal modo que ser crível e inspirador passou a valer mais do que ser formalmente autoritário.

Nesse sentido, os desafios da liderança ganharam uma forte carga emocional. Líderes lidam com equipes que estão sob pressão, incertezas e mudanças constantes, que contribuem para o esgotamento mental (Maslach; Leiter, 2016). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), os transtornos mentais de origem laboral estão entre as principais causas de licenças e queda de produtividade, o que torna a promoção da saúde emocional uma ação estratégica para a sustentabilidade organizacional.

Pesquisas indicam que a conduta do líder tem um impacto direto no clima da organização, no engajamento e na segurança psicológica das equipes. Conforme Carmeli (2003), líderes que estão emocionalmente prontos fortalecem as relações de confiança e cooperação, e, de acordo com Edmondson (1999; 2019), ambientes que são psicologicamente seguros promovem a aprendizagem, a criatividade, a inovação e o desempenho.

Nesse contexto, a inteligência emocional é uma habilidade indispensável para liderar. De acordo com Goleman (1995), a autoconsciência, o autocontrole, a empatia e as habilidades sociais levam a escolhas mais eficazes e a relacionamentos interpessoais saudáveis. Mayer;

Salovey e Caruso (2008) acrescentam que essas competências favorecem a compreensão emocional e a gestão construtiva de conflitos, e Boyatzis (2008) as associa ao fortalecimento da confiança, do comprometimento e de uma cultura de colaboração.

No Brasil, Augusto Cury observa que muitos líderes são tecnicamente competentes, mas emocionalmente despreparados para lidar com pressões e conflitos. De acordo com a Teoria da Inteligência Multifocal, a administração dos pensamentos e emoções é o que possibilita a tomada de decisões eficazes (Cury, 1999; Cury, 2015). Segundo Cury (2018), liderar pessoas é, antes de tudo, liderar a si mesmo, ter domínio emocional, saber reverter situações desafiadoras em oportunidades, favorecendo um ambiente organizacional mais saudável e humanizado.

2.2 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E GESTÃO DA EMOÇÃO NAS TEORIAS DE AUGUSTO CURY

Em meio a um cenário organizacional em constante transformação e repleto de complexidades, a inteligência emocional firmou-se como uma habilidade indispensável para a liderança. Pesquisas mostram que a habilidade de reconhecer, controlar e usar emoções afeta de forma positiva a tomada de decisões, as interações pessoais e o desempenho das equipes (Goleman, 1995; Mayer; Salovey; Caruso, 2008).

O conceito, que foi popularizado por Goleman (1995), teve sua origem em Mayer; Salovey (1997), que o definiram como a habilidade de identificar, entender e gerenciar emoções a fim de promover comportamentos que se ajustem ao contexto. Goleman expandiu essa ideia ao identificar cinco competências essenciais: autoconsciência, autorregulação, motivação, empatia e habilidades sociais, que são cruciais para líderes que conseguem motivar suas equipes e gerenciar conflitos.

Estudos subsequentes corroboraram que líderes com inteligência emocional gerenciam o estresse de forma mais eficaz, aumentam a colaboração e criam ambientes de segurança

psicológica que favorecem a inovação, o bem-estar e o desempenho organizacional (Boyatzis, 2008; Carmeli; Yitzhak-Halevy; Weisberg, 2009).

Para o pensador brasileiro Augusto Cury, na Teoria da Inteligência Multifocal, a qualidade das emoções é diretamente proporcional à maneira como os pensamentos são elaborados e geridos (Cury, 1999). Segundo o autor, conquistar o equilíbrio emocional envolve entender os mecanismos internos que afetam escolhas, atitudes e interações com os outros (Cury, 2015). Essa visão complementa a autorregulação emocional sugerida por Goleman ao ressaltar que o líder deve, antes de tudo, aprender a comandar sua própria mente.

Cury (2015) observa que muitos profissionais são tecnicamente muito competentes, mas emocionalmente pouco preparados para lidar com críticas, mudanças e conflitos, o que pode prejudicar a comunicação, a tomada de decisões e o ambiente organizacional. Por outro lado, líderes que estão emocionalmente prontos tendem a ser mais equilibrados, adaptáveis e capazes de converter desafios em oportunidades de aprendizado.

Um outro ponto importante na Teoria da Inteligência Multifocal é a criação de pensadores. De acordo com Cury (2004), a liderança deve promover a autonomia, o pensamento crítico e a responsabilidade, alinhando-se mais às práticas de liderança participativa. Da mesma forma, Edmondson (2019) enfatiza que contextos de diálogo, participação e segurança psicológica favorecem a criatividade, a inovação e o engajamento.

Por último, Cury (2018) afirma que a saúde emocional das equipes é o que garante resultados sustentáveis. Portanto, a união da inteligência emocional com a gestão das emoções resulta em uma liderança que harmoniza o desempenho organizacional com o equilíbrio psicológico e o crescimento humano, cultivando relações pautadas na empatia, no respeito e na valorização do ser humano.

2.3 PRINCÍPIOS CRISTÃOS APLICADOS À LIDERANÇA CONTEMPORÂNEA

Os princípios do cristianismo representam um relevante parâmetro ético para a elaboração de modelos de liderança que se baseiam na valorização da dignidade humana, no aprimoramento das pessoas e na fomentação de relações organizacionais mais saudáveis. Apesar de suas raízes na tradição cristã, valores como humildade, empatia, serviço, compaixão, honestidade, justiça e respeito possuem um caráter universal, manifestando-se em várias abordagens modernas de liderança humanizada, liderança servidora e gestão de pessoas (Greenleaf, 2002; Hunter, 2004).

A liderança servidora, conforme sugerido por Greenleaf (2002), é uma das abordagens que mais se alinha a esses princípios. De acordo com o autor, o líder autêntico é aquele que prioriza o crescimento dos indivíduos em suas escolhas, entendendo a liderança como uma chance de servir, em vez de um meio para o exercício do poder. Essa abordagem desafia os modelos convencionais alicerçados na autoridade hierárquica e sugere uma relação baseada na confiança, no diálogo e na colaboração.

As contribuições de Augusto Cury apresentam significativa convergência com esses princípios ao defender que líderes emocionalmente saudáveis valorizam pessoas acima de indicadores exclusivamente produtivistas. Segundo o autor, a gestão da emoção permite que o líder desenvolva autocontrole, escuta qualificada, equilíbrio diante dos conflitos e maior capacidade de compreender a complexidade das relações humanas (Cury, 2015; Cury, 2018). Dessa forma, os princípios cristãos e a Teoria da Inteligência Multifocal compartilham a compreensão de que o desenvolvimento humano constitui elemento essencial para a construção de organizações sustentáveis.

2.4 LIDERANÇA EMOCIONAL E CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional refere-se à percepção coletiva dos colaboradores sobre as práticas de gestão, as relações interpessoais, as condições de trabalho e os valores que permeiam a organização. Trata-se de um fenômeno dinâmico que afeta diretamente a

motivação, a satisfação no trabalho, o comprometimento e o desempenho das equipes, constituindo um indicador relevante da qualidade do ambiente organizacional (Chiavenato, 2020; Robbins; Judge, 2022).

Pesquisas indicam que líderes com inteligência emocional possuem uma habilidade superior para entender as necessidades pessoais de cada membro da equipe, identificar emoções, proporcionar suporte em momentos difíceis e fomentar relações fundamentadas no respeito e na colaboração (Goleman, 1995; Boyatzis, 2008). Essas habilidades promovem um ambiente organizacional favorável, onde os colaboradores se sentem apreciados e incentivados a colaborar para a consecução das metas institucionais.

Por outro lado, lideranças que se destacam pela impulsividade, pela comunicação agressiva, pela falta de empatia e pela dificuldade em gerenciar conflitos frequentemente resultam em ambientes caracterizados pela insegurança psicológica, pelo temor de cometer erros e pela diminuição da cooperação entre os profissionais. Carmeli (2003) salienta que ambientes organizacionais emocionalmente adversos prejudicam o intercâmbio de conhecimento, dificultam a colaboração em equipe e diminuem a capacidade de inovação das instituições.

Nesse cenário, o conceito de segurança psicológica adquire particular importância. Conforme Edmondson (1999; 2019), equipes que possuem segurança psicológica são aquelas em que os membros sentem que estão autorizados a compartilhar opiniões, reconhecer falhas, formular questionamentos e apresentar novas propostas sem temor de sanções ou constrangimentos. Tal situação favorece a aprendizagem em grupo, fortalece a criatividade e amplia a habilidade de adaptação das instituições frente a contextos complexos e incertos.

As contribuições de Augusto Cury corroboram essa compreensão ao sustentar que líderes que não conseguem controlar suas emoções frequentemente transmitem à sua equipe sentimentos de ansiedade, insegurança e impulsividade. De acordo com o autor, críticas

destrutivas, reações impulsivas e comunicação agressiva contribuem para o desgaste emocional dos colaboradores, prejudicando tanto a saúde mental quanto o desempenho organizacional (Cury, 2015; Cury, 2018). Por outro lado, líderes que promovem a gestão das emoções apresentam uma habilidade superior para converter conflitos em oportunidades de aprendizado, o que contribui para o fortalecimento de relacionamentos interpessoais mais harmoniosos e eficazes.

Além dos efeitos sobre o bem-estar no ambiente de trabalho, a literatura demonstra que a liderança emocional afeta indicadores estratégicos de desempenho das organizações. Organizações que possuem altos níveis de confiança e segurança psicológica costumam apresentar reduzidos índices de turnover, absenteísmo e afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental, enquanto registram, simultaneamente, elevadas taxas de comprometimento, retenção de talentos e satisfação no trabalho (Carmeli; Yitzhak-Halevy; Weisberg, 2009).

3 MÉTODO DE PESQUISA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica, descritiva e integrativa, voltada à compreensão da liderança emocional, da inteligência emocional, da gestão das emoções, da liderança servidora e dos princípios cristãos aplicados ao contexto organizacional. Conforme Gil (2019), a pesquisa bibliográfica permite a construção do conhecimento científico por meio da análise crítica de produções já publicadas.

A revisão integrativa foi adotada por possibilitar a síntese de diferentes estudos e a identificação de convergências, divergências e lacunas da literatura. O levantamento bibliográfico foi realizado nas bases SciELO, Web of Science, Scopus, Portal de Periódicos Capes e Google Scholar, abrangendo publicações nacionais e internacionais das áreas de Administração, Psicologia, Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional.

Foram incluídos artigos revisados por pares, revisões sistemáticas, obras de referência e documentos institucionais publicados entre 1995 e 2025, em português, inglês e espanhol, relacionados à inteligência emocional, liderança emocional, gestão das emoções, liderança servidora, clima organizacional, segurança psicológica, saúde mental e princípios cristãos. As obras de Augusto Cury também foram incluídas devido à relevância da Teoria da Inteligência Multifocal para os objetivos da pesquisa. Foram excluídos estudos duplicados, materiais sem rigor científico ou sem relação direta com o tema.

A análise dos dados seguiu a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), contemplando as etapas de pré-análise, exploração do material e interpretação crítica. Desse processo resultaram quatro categorias temáticas: liderança contemporânea e desafios emocionais; inteligência emocional e a Teoria da Inteligência Multifocal; princípios cristãos aplicados à liderança; e influência da liderança emocional sobre o clima organizacional e o bem-estar no trabalho.

Por tratar-se exclusivamente de pesquisa bibliográfica, não houve participação de seres humanos, dispensando apreciação por Comitê de Ética. Ainda assim, foram observados os princípios da integridade científica, do rigor metodológico e da correta atribuição das fontes. Esse percurso metodológico permitiu uma análise sistemática da literatura, integrando as contribuições da inteligência emocional, da Teoria da Inteligência Multifocal e dos princípios cristãos para a compreensão da liderança nas organizações contemporâneas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A investigação do acervo literário demonstrou que a liderança emocional é um dos fatores mais relevantes vinculados à criação de ambientes organizacionais saudáveis, à promoção da segurança psicológica e ao aprimoramento do desempenho coletivo. As pesquisas examinadas convergem ao evidenciar que dirigentes que conseguem reconhecer, entender e gerir suas próprias emoções possuem maior competência para cultivar relações

interpessoais construtivas, minimizar conflitos e incentivar altos níveis de comprometimento entre os integrantes da equipe (Goleman, 1995; Boyatzis, 2008; Carmeli; Yitzhak-Halevy; Weisberg, 2009).

Os achados demonstram que a inteligência emocional vai além da esfera individual e impacta diretamente os processos estratégicos organizacionais. Ambientes liderados por indivíduos com competência emocional costumam promover uma maior colaboração, aprendizado coletivo, criatividade e habilidade de adaptação em situações complexas, evidenciando que o aprimoramento das competências socioemocionais constitui um diferencial competitivo significativo para as organizações atuais.

As contribuições da Teoria da Inteligência Multifocal, proposta por Augusto Cury, expandem essa compreensão ao ressaltar que a eficácia da liderança está vinculada à habilidade do gestor em gerenciar seus próprios pensamentos, antes mesmo de regular suas emoções. Ao contrário das abordagens convencionais da inteligência emocional, que enfatizam competências observáveis, Cury foca sua análise nos processos cognitivos que substanciam a formação das respostas emocionais. Essa visão complementa os modelos tradicionais ao evidenciar que decisões impulsivas, comunicação agressiva e dificuldades nas relações interpessoais frequentemente resultam da falta de gestão consciente dos pensamentos (Cury, 1999; Cury, 2015).

A convergência entre os referenciais examinados demonstra que a liderança emocional não deve ser entendida apenas como um conjunto de competências interpessoais, mas sim como um processo permanente de autoconhecimento, reflexão e evolução humana. Nesse contexto, a administração das emoções sugerida por Augusto Cury reforça os paradigmas atuais de liderança, ao ressaltar que líderes com equilíbrio emocional são capazes de converter momentos de pressão em oportunidades de aprendizado, ao mesmo tempo em que preservam a saúde mental das equipes e mantêm a qualidade das relações institucionais.

Um outro aspecto observado diz respeito à influência da liderança na segurança psicológica. As pesquisas examinadas indicam que grupos orientados por líderes que exercem a escuta ativa, a comunicação respeitosa e a valorização dos indivíduos demonstram maior autonomia para expressar ideias, reconhecer falhas e contribuir para o desenvolvimento de soluções inovadoras (Edmondson, 1999; Edmondson, 2019). Esses resultados enfatizam que a segurança psicológica é um componente essencial para organizações que necessitam de criatividade, aprendizado contínuo e inovação.

A investigação também revelou uma considerável convergência entre os princípios cristãos de liderança e os paradigmas modernos de gestão humanizada. Princípios como humildade, serviço, empatia, honestidade e compaixão estão relacionados às competências emocionais delineadas por Goleman (1995), Boyatzis (2008) e Cury (2015), evidenciando que distintas abordagens teóricas convergem na valorização do desenvolvimento humano como base para uma liderança eficaz.

Nesse contexto, a liderança emocional deve ser entendida como um aspecto fundamental para a sustentabilidade organizacional. Entidades que favorecem cenários de segurança psicológica, comunicação clara e crescimento humano demonstram uma maior habilidade para se adaptar a transformações, consolidar a cultura organizacional e preservar resultados consistentes ao longo do tempo. Portanto, a atenção à saúde emocional transcende a mera preocupação ética, convertendo-se em uma estratégia organizacional direcionada à sustentabilidade e à eficácia produtiva.

Apesar de os benefícios da liderança emocional serem amplamente aceitos na literatura, sua aplicação ainda encontra obstáculos significativos. A manutenção de culturas organizacionais excessivamente hierárquicas, a exigência por resultados imediatos e abordagens de gestão fundamentadas unicamente em métricas quantitativas podem restringir a evolução de práticas mais centradas no ser humano. Esses desafios ressaltam que a consolidação da liderança emocional não se baseia apenas no aprimoramento individual dos

gestores, mas também em transformações estruturais na cultura organizacional, promovendo ambientes que prezam pela aprendizagem, confiança, participação e saúde mental.

Em síntese, os achados desta revisão apontam que a articulação entre inteligência emocional, a Teoria da Inteligência Multifocal e os preceitos cristãos constitui uma estratégia inovadora para a análise da liderança na atualidade. Ao compilar diversos referenciais teóricos acerca da valorização dos indivíduos, da ética e do equilíbrio emocional, essa abordagem expande as oportunidades de formação de organizações mais resilientes, sustentáveis e aptas a lidar com os desafios humanos e organizacionais do século XXI.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como finalidade investigar a importância da liderança emocional nas organizações atuais, correlacionando as implicações da inteligência emocional, da Teoria da Inteligência Multifocal de Augusto Cury e dos preceitos cristãos aplicados à liderança. A investigação da literatura proporcionou a compreensão de que essas abordagens demonstram uma considerável convergência ao reconhecer que o desempenho sustentável das organizações depende não apenas de habilidades técnicas, mas também da habilidade de fomentar relações humanas saudáveis, equilíbrio emocional e desenvolvimento integral dos indivíduos.

Os resultados demonstraram que a liderança emocional exerce um impacto direto sobre o clima organizacional, a segurança psicológica, o engajamento das equipes e a qualidade das relações interpessoais. Líderes que demonstram habilidade em gerenciar suas emoções, estabelecer comunicação empática e agir de maneira equilibrada frente aos desafios organizacionais costumam promover ambientes de trabalho mais colaborativos, inovadores e resilientes. Ademais, constatou-se que a abordagem da gestão emocional sugerida por Augusto Cury expande os paradigmas convencionais de inteligência emocional ao realçar os processos cognitivos que intervêm na formação de pensamentos e nas reações emocionais,

proporcionando uma contribuição significativa para o aprimoramento de lideranças mais conscientes e aptas a enfrentar a complexidade das organizações atuais.

Constatou-se, igualmente, que os princípios cristãos, ao serem entendidos como referências éticas universais — como respeito, serviço, humildade, empatia, justiça e valorização da dignidade humana —, possuem um significativo potencial para aprimorar as práticas de liderança humanizada. Distantes de constituírem uma visão unicamente religiosa, tais valores revelam-se harmoniosos com as abordagens modernas de gestão que enfatizam o crescimento dos indivíduos, a responsabilidade social e a criação de espaços organizacionais inclusivos e psicologicamente saudáveis.

Conclui-se, assim, que a liderança emocional constitui uma habilidade essencial para as organizações contemporâneas do século XXI. Através da incorporação da inteligência emocional, da administração das emoções e de princípios éticos que priorizam a dignidade da pessoa humana, é viável desenvolver modelos de liderança que favoreçam um equilíbrio entre desempenho organizacional, sustentabilidade, inovação e bem-estar. Essa abordagem contribui para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, humanizados e aptos a enfrentar os desafios da sociedade atual.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

Boyatzis, Richard E. Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, v. 27, n. 1, p. 5-12, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>

Carmeli, Abraham. The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, v. 18, n. 8, p. 788-813, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>

Carmeli, Abraham; Yitzhak-Halevy, Meyrav; Weisberg, Jacob. The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, v. 24, n. 1, p. 66-78, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940910922546>

Chiavenato, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

Cury, Augusto. *Teoria da Inteligência Multifocal: análise da construção dos pensamentos e da formação de pensadores*. São Paulo: Cultrix, 1999.

Cury, Augusto. *Pais brilhantes, professores fascinantes*. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

Cury, Augusto. *Gestão da Emoção: técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa*. São Paulo: Saraiva, 2015.

Cury, Augusto. *Práxis da Liderança: o código da inteligência multifocal*. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

Edmondson, Amy C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 350-383, 1999. DOI: <https://doi.org/10.2307/2666999>

Edmondson, Amy C. *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2019.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Goleman, Daniel. *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books, 1995.

Greenleaf, Robert K. *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. 25th anniversary* ed. Mahwah: Paulist Press, 2002.

Hunter, James C. *O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança*. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mayer, John D.; Salovey, Peter. What is emotional intelligence? *In*: Salovey, P.; SLUYTER, D. (org.). ***Emotional development and emotional intelligence: Educational implications***. New York: Basic Books, 1997. p. 3-31.

Mayer, John D.; Salovey, Peter; Caruso, David R. Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? ***American Psychologist***, v. 63, n. 6, p. 503-517, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). ***Mental health at work***. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240058286>. Acesso em: 6 jul. 2026.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. ***Comportamento organizacional***. 18. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2022.