

## **Autogestão e inteligência emocional**

**Por Mark Wallacy da Costa Ribeiro**

### **RESUMO**

A autogestão e inteligência emocional constituem um fundamento da liderança eficaz, pois envolve a capacidade do líder de regular conscientemente emoções, pensamentos e comportamentos em alinhamento com valores pessoais e objetivos organizacionais. Em ambientes marcados por complexidade, pressão e mudanças constantes, essa competência favorece decisões mais equilibradas, relações interpessoais saudáveis e maior coesão das equipes. A inteligência emocional, estruturada em dimensões como autoconsciência, autorregulação, empatia e habilidades sociais, amplia a capacidade do líder de compreender a si mesmo e aos outros, fortalecendo sua influência positiva nos processos organizacionais e no desenvolvimento das pessoas.

### **DESENVOLVIMENTO**

No exercício da liderança, a autogestão destaca-se como uma habilidade essencial, por se referir à capacidade de o líder administrar seus estados emocionais, processos mentais e condutas de maneira consciente, intencional e alinhada aos objetivos que orientam sua atuação. Tal habilidade contribui significativamente para o estabelecimento de interações interpessoais mais equilibradas, bem como para a realização de processos decisórios mais eficazes e alinhados aos objetivos organizacionais. Em contextos marcados por alta complexidade e mudanças constantes, a autogestão assume papel estratégico na prática da liderança, ao contribuir para a manutenção da eficácia do líder,

a coesão das equipes e a consolidação de um ambiente organizacional favorável ao desempenho coletivo. Isso envolve uma compreensão profunda da inteligência emocional, que é a capacidade de reconhecer e gerenciar as próprias emoções e das outras pessoas.

A inteligência emocional pode ser definida como a aptidão para administrar de forma eficaz as próprias emoções e os relacionamentos interpessoais, sendo estruturada em quatro dimensões principais: autoconsciência, autogestão, consciência social e habilidade social (Goleman, 2017).

Tyler (2015) e Paninchukunnath (2008) reconhecem que a inteligência emocional é fundamental para a autogestão, abrangendo autoconsciência, autorregulação, motivação, empatia e habilidades sociais. Além de permitir que os líderes reconheçam as suas emoções, a autoconsciência auxilia no entendimento como essas emoções afetam seus pensamentos e ações, atributo indispensável para uma autogestão eficaz (Wamsler & Restoy, 2020).

Analizando pelo viés prático, a autogestão ajuda os líderes a melhorar suas habilidades de tomada de decisão, incentivando-os a estarem atentos à dinâmica interpessoal e aos processos organizacionais. Essa consciência permite que os líderes tomem decisões informadas que se alinham às metas pessoais e organizacionais (Takooshian, 1997). E ao comentar sobre os benefícios que a autogestão traz para os líderes, Daud (2020) indica que esta melhora a autoconsciência e a governança, permitindo que os líderes inspirem e orientem adequadamente suas equipes de trabalho.

Por outro lado, a autogestão gera outras necessidades para o líder. Para Syamsuriadi (2019), a autogestão envolve autoaperfeiçoamento e aprendizado contínuos, que são essenciais para se adaptar às mudanças nas circunstâncias e liderar as

organizações modernas com eficiência. Deste modo, segundo Wamsler & Restoy (2020) ao manter o equilíbrio emocional, os líderes podem criar ambientes de confiança e promover a resiliência dentro de suas equipes. Desenvolver outras pessoas e capacitar os membros da equipe também são aspectos da autogestão que contribuem para um clima organizacional propício (Syamsuriadi, 2019).

Os líderes devem trabalhar continuamente em sua autoconsciência e regulação emocional para evitar as armadilhas do estresse e do esgotamento. Além disso, a natureza dinâmica das organizações modernas exige que os líderes sejam adaptáveis e abertos ao feedback, o que pode ser difícil de manter de forma consistente. Contudo, ao desenvolverem competências relacionadas à autogestão e à inteligência emocional, os líderes tornam-se mais aptos a lidar com os desafios contemporâneos da liderança, conduzindo suas equipes de forma eficaz em direção a objetivos comuns e sustentáveis.

### **Aplicação prática da competência**

À luz do papel exercido como Secretário Executivo da União Norte Brasileira, a autogestão e a inteligência emocional assumem caráter estratégico e transversal, permeando todas as dimensões da liderança advindas da Secretaria. A função exige atuação constante em ambientes de elevada complexidade organizacional, diversidade cultural e múltiplas expectativas institucionais, o que torna indispensável a capacidade de regular emoções, alinhar atitudes a valores e sustentar equilíbrio relacional mesmo diante de pressões administrativas, demandas técnicas e desafios missionários. Conforme destacam Goleman (2017) e Boyatzis et al. (2000), líderes emocionalmente maduros ampliam sua eficácia ao promover ambientes de confiança, clareza e cooperação – elementos essenciais para a atuação da Secretaria em nível de União.

Na área administrativa, a autogestão se manifesta na habilidade de lidar com informações sensíveis, mediação de conflitos, tomada de decisões sob pressão e condução de processos colegiados com equilíbrio emocional e clareza ética. A inteligência emocional favorece uma postura de liderança que escuta, pondera e responde de forma consciente, evitando reações impulsivas e promovendo governança saudável. Como observa Daud (2020), a autogestão fortalece a governança pessoal do líder, ampliando sua capacidade de inspirar confiança e orientar equipes de maneira consistente e responsável – aspecto fundamental para o relacionamento com administradores, secretários dos Campos e equipes técnicas dos Campos do território da União Norte Brasileira.

Na área técnica, a inteligência emocional sustenta uma liderança pedagógica e formativa. A Secretaria técnica não se limita à observância de normas e procedimentos, mas atua como espaço de orientação, capacitação e alinhamento institucional. Nesse contexto, competências como empatia, escuta ativa e sensibilidade relacional tornam-se indispensáveis para apoiar secretários e líderes locais em diferentes estágios de maturidade organizacional. (Tyler, 2015) e Paninchukunnath (2008) ressaltam que líderes emocionalmente inteligentes conseguem adaptar sua comunicação, respeitar limites e promover aprendizado contínuo, contribuindo para uma cultura de excelência, fidelidade institucional e crescimento sustentável.

Já na área missionária, a autogestão e a inteligência emocional assumem papel ainda mais decisivo, pois lidam diretamente com pessoas, vocações, expectativas e desafios espirituais. A liderança do Secretário, ao apoiar iniciativas missionárias e processos formativos, precisa demonstrar sensibilidade às realidades humanas, culturais e geracionais presentes no território da União. A capacidade de manter clareza de

propósito, disciplina pessoal e equilíbrio emocional permite ao líder sustentar processos missionários de médio e longo prazo, mesmo diante de resistências, frustrações ou limitações estruturais. Syamsuriadi (2019) e Wamsler & Restoy (2020) indicam que líderes que cultivam autogestão criam ambientes resilientes, capazes de promover confiança, engajamento e perseverança.

De forma integrada, aplicar os princípios da autogestão e da inteligência emocional ao exercício da Secretaria Executiva da UNB implica compreender a liderança como prática consciente e intencional. Reconhecer emoções, regular respostas, alinhar valores e atitudes e investir continuamente no autodesenvolvimento não apenas ampliam a eficácia funcional do líder, mas fortalecem sua credibilidade institucional e espiritual. Assim, a autogestão deixa de ser uma competência individual isolada e se torna um recurso estratégico para servir melhor à Igreja, apoiar líderes em diferentes níveis e contribuir para uma Secretaria que atua com equilíbrio, sensibilidade e fidelidade à sua missão.

Experiências Passadas	
Experiência	Artefatos
1. Relatório pessoal do PAT perfil (2018).	1. Arquivo em PDF – Mark Wallacy
2. Aplicação do PAT perfil a Distritais da Associação APlaC (2019).	2. Arquivo em PDF – Pastor Distrital
3. Aplicação do PAT perfil a Deptais da Associação AAmaR (2021).	3. Arquivo em PDF – Pastor Deptal
4. Palestra Dra. Rosana Alves sobre Inteligência Emocional no Encontro da FE Brasil, Salvador – Bahia (Set/2023)	3. Fotografia do evento

Experiências Planejadas		
Experiência	Artefatos	Avaliação
1. Participar de palestra presencial sobre gerenciamento pessoal	1. Fotografia do evento.	
2. Assistir palestra via Youtube sobre	2. Fotografia da minha participação na palestra.	

autoconhecimento do Dr. Cesar		
3. Elaborar um sermão sobre inteligência emocional	3. Cópia do sermão em PDF.	
4. Leitura do livro “Descubra seus pontos fortes 2.0” e fazer o teste.	5. Cópia do resultado do teste em PDF.	
5. À luz da neurociência, elaborar um texto mostrando um personagem bíblico que tomou atitudes corretas e erradas, mostrando os seus efeitos.	6. Cópia do texto em PDF.	
6. Sermão online sobre a importância da Bíblia no autoconhecimento profissional para equipe fiscal da UNB	Fotografia do encontro via Zoom.	
7. Reunião Online com equipe de Secretaria dos Campos UNB sobre avaliação e motivação para novo ano de atividades	Fotografia do encontro via Zoom.	

## Referências

- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence*, 99(6), 343-362.
- Daud, Y. (2020). Self-leadership and its application to today's leader-A review of literature. *Strateg J Bus Change Manag*, 8(1), 1-11.
- Goleman, D. (2017). Leadership That Gets Results (Harvard Business Review Classics). Harvard Business Press. In.
- Paninchukunnath, A. (2008). The emotional mind of business leaders. *ASBM Journal of Management*, 1(1), 68.
- Syamsuriadi, S. (2019). Self Management Concept Dalam Kepemimpinan Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 871-879.
- Takooshian, H. (1997). Self Management in Organizations: The Dynamics of Interaction. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14(1), 107.
- Tyler, L. S. (2015). Emotional intelligence: Not just for leaders. In (Vol. 72, pp. 1849-1849): Oxford University Press.
- Wamsler, C., & Restoy, F. (2020). Emotional Intelligence and the Sustainable Development Goals: Supporting peaceful, just, and inclusive societies. *Peace, justice and strong institutions*, 1-11.