TRABALHO EM EQUIPE, COLABORAÇÃO MÚTUA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: O CAMINHO PARA O SUCESSO COLETIVO

PAZ JUNIOR, Valdetrudes ¹
Almeida Filho, Francisco Antonio de ²

Resumo

O artigo trata de forma concisa sobre o trabalho em equipe, a colaboração mútua e a inteligência emocional sendo estes elementos cruciais para alcançar o sucesso coletivo em qualquer organização. O trabalho em equipe permite que indivíduos com habilidades e experiências diversas colaborem em prol de objetivos comuns, promovendo uma sinergia que potencializa resultados. A colaboração mútua fortalece a coesão do grupo, garantindo que todos os membros se sintam apoiados e motivados. A inteligência emocional, por sua vez, é essencial para a gestão eficaz das emoções, facilitando a comunicação e a resolução de conflitos. Integrando esses aspectos, as equipes podem superar desafios de forma mais eficiente, melhorar a produtividade e criar um ambiente de trabalho mais satisfatório e inovador.

Palavras Chaves: Inteligência emocional, Colaboração mútua, Comunicação, Trabalho em equipe, Liderança, Gestão.

Abstract

The article concisely addresses teamwork, mutual collaboration, and emotional intelligence as crucial elements for achieving collective success in any organization. Teamwork allows individuals with diverse skills and experiences to collaborate towards common goals, fostering a synergy that enhances results. Mutual collaboration strengthens group cohesion, ensuring that all members feel supported and motivated. Emotional intelligence, in turn, is essential for effectively managing emotions, facilitating communication and conflict resolution. By integrating these aspects, teams can overcome challenges more efficiently, improve productivity, and create a more satisfying and innovative work environment.

Keywords: Emotional intelligence, Mutual collaboration, Communication, Teamwork, Leadership, Management.

¹ Licenciado em Ciências Biológicas; Tecnólogo em Recursos Humanos; Pós-Graduado em Gestão Estratégica de Pessoas; Pós-Graduado em Gestão em Saúde e Administração Hospitalar; Pós-Graduado em Gestão Pública; Pós-Graduado em Tomografia Computorizada; Pós-Graduado em Ressonância Magnética; Técnico em Radiologia

² Docente de Ensino Superior, Tecnólogo em Radiologia, Mestre em Ciências pela USP e Doutorando em Ciências pela USP

1. INTRODUÇÃO

No cenário corporativo e acadêmico contemporâneo, onde os desafios são cada vez mais complexos e interdependentes, o conceito de trabalho em equipe, associado à colaboração mútua e à inteligência emocional, tornou-se essencial para o sucesso organizacional e o desenvolvimento pessoal. A integração eficaz desses três elementos pode transformar grupos comuns em equipes de alto desempenho, capazes de enfrentar desafios complexos e atingir resultados significativos. Este artigo explora as inter-relações entre trabalho em equipe, colaboração mútua e inteligência emocional, destacando como cada um contribui para a criação de um ambiente colaborativo produtivo e bem-sucedido.

2. DESENVOLVIMENTO

O trabalho em equipe é uma peça fundamental na construção de organizações eficazes e inovadoras. No cerne dessa dinâmica, três elementos essenciais destacam-se como pilares para o sucesso: engajamento, talentos e o sentimento de pertencimento. Juntos, esses componentes não apenas definem a qualidade do trabalho coletivo, mas também moldam a cultura e a produtividade das equipes. Além disso, o trabalho em equipe proporciona um ambiente de aprendizado ininterrupto. Ao colaborar com outros, os membros da equipe têm a oportunidade de adquirir novas habilidades, aprender com as experiências dos colegas e expandir seus conhecimentos. Isso não apenas melhora o desempenho da equipe, mas também contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada membro, e por consequência propicia e fomenta melhoria no ambiente de trabalho, inclui-se aqui ainda, a perspectiva do sentimento de pertencimento a equipe e a empresa para fomento de qualidade e união, “Chiavenato 2014”, de forma sucinta esclarece sobre a gestão para o processo de manter pessoas:

Do ponto de vista da gestão de pessoas (GP), a organização viável é aquela que não somente consegue captar e aplicar adequadamente as competências dos talentos, como também mantê-los satisfeitos e engajados em longo prazo na organização. Conquistar, desenvolver, aplicar e reter talentos é hoje um enorme desafio para as organizações. Manter e reter talentos exige amplo conjunto de cuidados especiais, entre os quais se sobressaem os estilos de gestão, excelentes relações com os funcionários, engajamento e orgulho de pertencer, programas de desenvolvimento de carreira e saúde e segurança do trabalho capazes de assegurar qualidade de vida na organização. Os processos de manutenção das pessoas existem para manter os participantes satisfeitos e motivados e para assegurar-lhes condições físicas, psicológicas e sociais de permanecer e participar do negócio, obter compromisso e “vestir a camisa” da organização... (Chiavenato, Idalberto *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* / Idalberto Chiavenato. - 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Pág. 373).

O esforço colaborativo moldado mediante as diferentes habilidades, conhecimentos e experiências, é um diferencial para alcançar objetivos comuns, desta forma, o trabalho em equipe permite que indivíduos com diferentes perspectivas colaborem para resolver problemas e alcançar metas, desta forma cada membro da equipe traz consigo uma visão única e um conjunto específico de competências, o que enriquece o processo criativo e a tomada de decisões. Quando as pessoas trabalham juntas, elas podem superar limitações individuais e encontrar soluções inovadoras que talvez não surgissem no trabalho isolado assim a eficácia do trabalho em equipe depende da capacidade dos membros de coordenar tarefas, comunicar-se eficazmente e resolver problemas conjuntamente.

Para que o trabalho em equipe seja realmente eficaz, é crucial integrar engajamento, talentos e sentimento de pertencimento de maneira coesa. Equipes que conseguem equilibrar esses três aspectos são mais resilientes, inovadoras e capazes de alcançar resultados excepcionais. Líderes desempenham um papel fundamental nesse processo, ao criar estratégias que valorizem cada indivíduo, promovam uma comunicação aberta e incentivem um forte senso de comunidade.

Em suma, o trabalho em equipe não é apenas uma questão de unir pessoas para alcançar um objetivo comum; é uma arte de harmonizar engajamento, talentos e sentimento de pertencimento para criar um ambiente onde cada membro se sinta valorizado e motivado a contribuir com seu melhor. Quando esses elementos estão em sintonia, as equipes não apenas alcançam seus objetivos, mas também constroem uma cultura de colaboração mútua e excelência que pode sustentar o sucesso a longo prazo, para tal finalidade alguns pontos merecem destaque.

1º. Engajamento: O Motor da Produtividade

O engajamento é o combustível que impulsiona a eficiência e a inovação dentro de uma equipe. Ele vai além da simples presença física; envolve uma profunda conexão emocional e intelectual com as metas e valores da equipe. Quando os membros se sentem engajados, estão mais propensos a investir tempo e energia em suas tarefas, buscar soluções criativas e colaborar de forma mais efetiva. A criação de um ambiente que fomente o engajamento requer comunicação transparente, reconhecimento das contribuições individuais e uma visão clara do propósito coletivo.

2º. Talentos: A Diversidade que enriquece

Cada membro de uma equipe traz consigo um conjunto único de habilidades e talentos. A diversidade de talentos é um ativo inestimável que pode levar a abordagens inovadoras e soluções eficazes para desafios complexos. É essencial reconhecer e valorizar esses talentos individuais, criando oportunidades para que cada pessoa utilize suas habilidades de maneira que contribua para o objetivo comum. Promover um ambiente onde os talentos são identificados e cultivados ajuda a maximizar o potencial da equipe e promove um clima de respeito mútuo e admiração pelas capacidades dos colegas.

3º. Sentimento de Pertencimento: A Base da Coesão

O sentimento de pertencimento é a base sobre a qual o engajamento e a valorização dos talentos se sustentam. Quando os membros de uma equipe se sentem parte integral de um grupo, eles estão mais motivados a contribuir e a colaborar. Esse sentimento é cultivado através de uma cultura inclusiva e acolhedora, onde todos se sentem respeitados e suas opiniões são valorizadas. A construção desse ambiente começa com a promoção da empatia, a celebração da diversidade e a criação de oportunidades para que todos se conectem de maneira significativa com a missão e os valores da equipe.

2.1. Características de Equipes Eficazes

Equipes eficazes possuem algumas características fundamentais:

- **Foco no Objetivo Comum:** Manter o foco no objetivo final ajuda a alinhar os esforços e a superar desafios. É importante que todos estejam comprometidos com a visão e os objetivos da equipe.
- **Papéis e Responsabilidades Definidos:** A definição clara de papéis evita sobreposições e conflitos, garantindo que todos saibam suas responsabilidades.
- **Comunicação Aberta:** A comunicação transparente e constante é essencial para a coordenação eficaz e a resolução de problemas.
- **Resolução de Conflitos:** Conflitos são inevitáveis em qualquer equipe, mas a forma como são geridos faz toda a diferença. Promover uma abordagem construtiva para resolver diferenças ajuda a manter o foco no objetivo comum.

2.2. COLABORAÇÃO MÚTUA

A colaboração mútua envolve a prática de apoio e assistência recíproca entre os membros da equipe. Isso não apenas melhora o moral, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais coeso e cooperativo, desta forma a colaboração mútua é um princípio fundamental em diversas esferas da vida, desde ambientes profissionais até relacionamentos pessoais e comunidades. Esse conceito, que se refere à prática de oferecer suporte e receber assistência de forma recíproca, traz uma série de benefícios valiosos que vão além do simples ato de ajudar.

2.2.1. Benefícios da Colaboração mútua

- **Fortalecimento de Laços Comunitários:** A prática de colaboração mútua cria e fortalece vínculos entre os membros de uma comunidade ou equipe. Quando as pessoas se ajudam, há uma construção de confiança e uma maior coesão social, o que resulta em um ambiente mais colaborativo e harmonioso.
- **Resolução Eficaz de Problemas:** Ao reunir diversos conhecimentos e habilidades, a colaboração mútua permite encontrar soluções mais criativas e eficazes para problemas complexos. A diversidade de perspectivas contribui para abordagens inovadoras e eficientes.
- **Apoio Emocional e Psicológico:** A colaboração mútua oferece um suporte emocional significativo, especialmente em momentos de dificuldade. Saber que há pessoas

dispostas a oferecer ajuda e compreensão pode reduzir o estresse e aumentar a sensação de segurança.

- **Desenvolvimento de Habilidades e Competências:** Participar de redes de colaboração mútua pode proporcionar oportunidades de aprendizado e desenvolvimento de novas habilidades. A troca de conhecimentos e experiências entre os membros contribui para o crescimento pessoal e profissional.
- **Resiliência e Adaptabilidade:** Comunidades e organizações que praticam a colaboração mútua são frequentemente mais resilientes diante de crises e mudanças. A rede de apoio colaborativo ajuda a enfrentar desafios e a se adaptar a novas situações de maneira mais eficaz.
- **Fortalecimento da Igualdade e Inclusão:** A colaboração mútua pode promover a igualdade ao oferecer apoio e oportunidades a todos os membros de um grupo, independentemente de suas condições iniciais. Isso contribui para um ambiente mais inclusivo e equitativo.

2.2.2. Como Promover Colaboração mútua: A Base da Colaboração mútua

Os princípios centrais da colaboração mútua incluem:

- **Reciprocidade:** Os indivíduos ajudam uns aos outros com a expectativa de que o apoio será retribuído quando necessário. Essa reciprocidade pode ser direta ou indireta, e não necessariamente no mesmo formato ou no mesmo momento.
- **Solidariedade:** Há um senso de compromisso coletivo, onde cada membro se sente responsável pelo bem-estar dos outros e pelos objetivos comuns.
- **Cooperação:** A colaboração mútua ativa é essencial, onde as habilidades e recursos de cada pessoa são utilizados para atingir metas que são mais difíceis de alcançar individualmente.

A colaboração mútua é um princípio fundamental que sustenta o trabalho em equipe eficaz. Significa que os membros da equipe estão dispostos a apoiar uns aos outros, oferecendo assistência, compartilhando informações e oferecendo feedback construtivo. Essa atitude de cooperação e solidariedade cria um ambiente de confiança e respeito, onde todos se sentem valorizados e motivados a contribuir com o melhor de si, dentre as quais alguns destaques:

- **Estabelecer uma Cultura de Confiança:** Incentivar um ambiente onde os membros se sintam seguros para pedir e oferecer ajuda.
- **Reconhecimento e Recompensa:** Reconhecer e recompensar as contribuições dos membros pode incentivar comportamentos colaborativos.
- **Treinamento e Desenvolvimento:** Oferecer oportunidades de desenvolvimento para aprimorar habilidades de colaboração mútua e comunicação.

Quando a colaboração mútua é promovida eficazmente, os membros da equipe se sentem mais seguros para expressar suas ideias, assumir riscos e enfrentar desafios. Eles sabem que podem

contar com o apoio dos colegas para superar obstáculos e resolver problemas. Esse espírito de colaboração mútua fortalece os laços dentro da equipe e melhora a coesão e o moral.

2.2.3. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: Realidade e desafios

Inteligência emocional é a capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar as próprias emoções e as dos outros. No contexto do trabalho em equipe, a inteligência emocional facilita a comunicação, a resolução de conflitos e o suporte mútuo. Durante a história tem sido estudado, a fim de saber se é presumível avaliar e medir o nível de habilidade intelectual de uma pessoa, onde para tal finalidade é de comum utilização QI (quociente de inteligência), que foi desenvolvido, proposto e aperfeiçoado por Albert Binet na década de 1920, Abrantes cita que “O QI tem como base a capacidade lógico-matemática e é utilizado até hoje no mundo todo, principalmente por grandes empresas, para selecionar as pessoas para os lugares certos (ABRANTES; FILHO; ALMEIDA, 2009)”, com o passar das décadas outros fatores passaram identificados para integrar a perspectiva de inteligência conforme outras capacidades e habilidade mapeadas.

A inteligência emocional, um conceito popularizado pelo psicólogo Daniel Goleman na década de 1990, tornou-se uma peça fundamental na compreensão das dinâmicas interpessoais e do sucesso pessoal e profissional. Essa habilidade vai além do simples controle das emoções; ela engloba a capacidade de reconhecer, entender e gerenciar emoções próprias e alheias, além de usar essa compreensão para interações mais eficazes. No entanto, apesar de sua importância amplamente reconhecida, a inteligência emocional enfrenta desafios significativos tanto na sua prática quanto na sua avaliação.

Exemplificando o princípio básico sobre a inteligência emocional, “GOLEMAN. 2011”, em seu livro de modo sucinto referência Aristóteles sobre um tema relativamente comum o zangar-se;

O Desafio de Aristóteles - Qualquer um pode zangar-se — isso é fácil. Mas zangar-se com a pessoa certa, na medida certa, na hora certa, pelo motivo certo e da maneira certa — não é fácil. Aristóteles, *Ética a Nicômaco*. “GOLEMAN, Daniel. Livro *Inteligência emocional A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. 2011. Editora Objetiva, Pag.31”

2.4. Realidade da Inteligência Emocional

A inteligência emocional é composta por várias competências, incluindo a autoconsciência, a autorregulação, a empatia, as habilidades sociais e a motivação. Essas competências permitem que indivíduos lidem com situações desafiadoras de maneira mais eficaz, construam relacionamentos saudáveis e tomem decisões ponderadas.

- **Autoconsciência:** A capacidade de reconhecer e entender as próprias emoções é a base da inteligência emocional. Indivíduos autoconscientes têm uma visão clara de seus sentimentos e como esses sentimentos afetam seus comportamentos e decisões.

- **Autorregulação:** Gerenciar as próprias emoções de maneira construtiva é essencial para evitar reações impulsivas e manter a estabilidade emocional. Isso inclui habilidades como controle de estresse e adaptação a mudanças.
- **Empatia:** A habilidade de compreender e compartilhar os sentimentos dos outros é crucial para estabelecer conexões profundas e responder adequadamente às necessidades alheias.
- **Habilidades Sociais:** Competências como comunicação eficaz, resolução de conflitos e colaboração mútua são fundamentais para interações bem-sucedidas e para a construção de relacionamentos saudáveis.
- **Motivação:** A inteligência emocional também envolve a capacidade de se automotivar e manter uma atitude positiva, mesmo diante de desafios.

2.5. Desafios da Inteligência Emocional

Apesar de seus claros benefícios, o desenvolvimento e a aplicação da inteligência emocional apresentam vários desafios:

- **Diferenças Individuais:** Cada pessoa possui um nível distinto de inteligência emocional, influenciado por fatores como personalidade, experiências passadas e contexto cultural. A variabilidade individual torna difícil criar um modelo único para a prática e avaliação da inteligência emocional.
- **Reconhecimento e Avaliação:** Medir a inteligência emocional de maneira objetiva é um desafio. Ferramentas como testes de autoavaliação e feedback 360 graus podem fornecer insights, mas muitas vezes são influenciadas por vieses pessoais e podem não capturar toda a complexidade das emoções.
- **Desenvolvimento Contínuo:** A inteligência emocional não é uma habilidade fixa; ela pode e deve ser desenvolvida ao longo do tempo. No entanto, esse desenvolvimento exige prática contínua e auto-reflexão, o que pode ser desafiador para muitas pessoas, especialmente em ambientes de alta pressão.
- **Conflito com Outras Habilidades:** A inteligência emocional pode, em alguns casos, entrar em conflito com outras habilidades ou objetivos profissionais. Por exemplo, em ambientes de trabalho altamente competitivos, a ênfase em resultados pode às vezes desvalorizar a importância das habilidades emocionais, levando a um desequilíbrio entre performance e bem-estar emocional.
- **Aplicação Prática:** Implementar a inteligência emocional no dia a dia pode ser complicado. A teoria é muitas vezes mais simples do que a prática, e aplicar conceitos como empatia e autorregulação em situações estressantes requer um esforço consciente e habilidades refinadas.

2.6. A INTEGRAÇÃO DESSES TRÊS ELEMENTOS

Sinergia entre Trabalho em Equipe, Colaboração mútua e Inteligência Emocional

A integração de trabalho em equipe, colaboração mútua e inteligência emocional resulta em um ambiente colaborativo onde os membros não apenas trabalham juntos, mas também se

apoiam e se compreendem mutuamente. Essa sinergia é fundamental para o sucesso coletivo, pois:

- **Facilita a Comunicação:** A inteligência emocional melhora a clareza e a eficácia da comunicação, essencial para o trabalho em equipe e a colaboração mútua.
- **Resolve Conflitos de Forma Eficaz:** A capacidade de gerenciar emoções e entender as perspectivas dos outros ajuda a resolver conflitos rapidamente e de maneira construtiva.
- **Aumenta a Motivação e o Engajamento:** O apoio mútuo e o reconhecimento contribuem para um ambiente de trabalho mais motivador e envolvente.
- **Desenvolvimento Contínuo:** A inteligência emocional contribui para o desenvolvimento contínuo dos membros da equipe. O feedback construtivo e o suporte mútuo ajudam os indivíduos a crescer e melhorar suas habilidades, beneficiando a equipe como um todo.

3. CONCLUSÃO

O trabalho em equipe, a colaboração mútua e a inteligência emocional não apenas cultivam um ambiente mais coeso e eficiente, mas também criam as condições ideais para um sucesso sustentável. Quando esses elementos são bem integrados, a colaboração mútua torna-se uma prática natural, a reciprocidade se torna a norma e a compreensão emocional serve como a base para interações saudáveis. Esse equilíbrio gera um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso, onde cada membro contribui para o sucesso coletivo. Aprofundar a compreensão e a aplicação desses conceitos pode transformar equipes comuns em grupos de alto desempenho, capazes de enfrentar desafios com confiança e alcançar objetivos com eficácia e eficiência. Em última análise, a combinação dessas qualidades não só melhora a dinâmica interna da equipe, mas também potencializa o desempenho e a satisfação geral no ambiente de trabalho.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Importância da Inteligência Emocional na Atuação de um Líder. VIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – 2011. Disponível em: <www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/38814405.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024, 08h30.

ABRANTES, J.; FILHO, J. T. S.; ALMEIDA, B. O conceito das inteligências múltiplas e a nova gestão empresarial. 11f. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2009. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos09/182_SEGET2009.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024, 12h32.

ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco. Coleção: Os pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

CHIAVENATO, Idalberto Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. - 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. ISBN 978-85-204-4549-5.

Collaborative Intelligence: Using Teams to Solve Hard Problems - J. RICHARD HACKMAN. Disponível em: <<https://www.amazon.com/Collaborative-Intelligence-Using-Teams-Problems/dp/1605099902?asin=1605099902&revisionId=&format=4&depth=1>>. E-book. IDPF 978-1-60509-992-7.

Entenda a importância da inteligência emocional para o seu sucesso. RABELLO, Guilherme. 23 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/blog/qualidade/importancia-inteligencia-emocional-sucesso-profissional/>>. Acesso em: 20 abr. 2024, 11h05.

Gestão empresarial: o que é, como funciona e como aplica. Fia business school. 22 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/gestao-empresarial/>>. Acesso em: 26 abr. 2024, 10h00.

GOLEMAN, Daniel. Livro Inteligência emocional A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2011. Editora Objetiva, recurso digital. Disponível: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8074332/mod_resource/content/2/Inteligência%20emocional%20by%20Daniel%20Goleman.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2024, 11h00.

Group Dynamics for Teams - DANIEL LEVI. 2ed. 2007. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=95r9Qs_GYIUC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. ISBN 13: 978-1-4129-3749-8 (PBK). Acesso em: 25 abr. 2024, 08h00.

How to Succeed with People. Deseret Book Co.1971. Ed 1993. EPUB. ISBN 0875796818. JAMES M. KOUZES, BARRY Z. POSNER. O desafio da liderança: Como fazer acontecer em sua empresa. Ed 6ª, 2019. EPUB, ISBN: 978-85-508-0375-3.

LORENTZIADIS, Ronald Almeida Braga. Cooperação Organizacional: Sua Importância e promoção sob os aspectos da motivação da personalidade. São Paulo: EAESP/FGV, 2002. (Dissertação de mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV-MPA). Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/cbb60c35-35ca-43e5-8ce7-ab27cd433063/content>>. Acesso em: 26 abr.2024, 14h30.

MARQUES, Juracy C. Trabalho de equipe: a teoria na prática para um gerenciamento eficaz. Psico, [S. l.], v. 42, n. 3, 2011. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/9915>>. Acesso em: 3 maio. 2024.

O que é inteligência emocional? EadUnivali. 23 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://ead.univali.br/blog/o-que-e-inteligencia-emocional>>. Acesso em: 25 abr. 2025, 11h10.

O que é inteligência emocional? Equipe Sbie. 18 de dezembro de 2015. Disponível em: Blog: O que é Inteligência Emocional?. Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional (sbie.com.br); disponível em:<<https://www.sbie.com.br/o-que-e-inteligencia-emocional/>>. Acesso em: 25 abr. 2024, 13h05.

Problemas no trabalho que afetam a produtividade. ANDRÉ BONA. 23 de setembro de 2019. Disponível em: <https://andrebona.com.br/7-problemas-no-trabalho-que-afetam-a-produtividade/>. Acesso em: 26 abr. 2024, 20h30.

Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership. Lee G. Bolman, Terrence E. Deal. Ed ilustrada. Editora John Wiley & Sons, 2003. ISBN 978-0-7879-6427-6.

SOUZA, Pâmela. Entenda o que é liderança emocional e como ela faz pode fazer a diferença em sua organização. 05 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/lideranca-emocional>. Acesso em: 25 abr. 2024, 17h12.

Team of Teams: New Rules of Engagement for a Complex World - General Stanley McChrystal, Tatum Collins, David Silverman, Chris Fussell. Disponível Em: <https://www.amazon.com/Team-Teams-Rules-Engagement-Complex/dp/1591847486>. E-BOOK. ISBN 978-1-59184-748-9.

The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*** - Patrick Lencioni. Disponível em: <https://www.amazon.com/Five-Dysfunctions-Team-Leadership-Fable/dp/0787960756>. E-BOOK. ISBN 0-7879-6075-6.

Endereço eletrônico

Valdetrudes Paz Junior
Email: valdetrudesjunior@hotmail.com

Recebido em: 15/07/2024
Aceito em: 20/08/2024