



A ARTE DE LIDERAR COM INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA ENFERMAGEM: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E PESQUISA DE CAMPO EM IPORÁ-GO

Vitória Silva Cordeiro¹
 Angelina De Jesus Silva Ramos²
 Eliene Marques Do Amaral³
 João Pedro Guimarães De Souza⁴
 Liandra Flávia Martins Silva Souza⁵
 Marilaine Loreno De Souza⁶
 Nycolle Sousa Fernandes⁷
 Valdirene Rosa Silva Neves⁸

RESUMO

A liderança em enfermagem é elemento central para a qualidade da assistência e para o funcionamento organizado das equipes de saúde, exigindo do enfermeiro competências técnicas aliadas a habilidades emocionais. Nesse cenário, a inteligência emocional se destaca como recurso estratégico, pois envolve reconhecer, compreender e gerenciar as próprias emoções e as emoções da equipe, favorecendo equilíbrio, empatia e decisões assertivas em contextos de alta pressão. Este estudo teve como objetivo analisar a importância da inteligência emocional no exercício da liderança em enfermagem. Adotou-se abordagem qualitativa e descritiva, composta por revisão integrativa da literatura, realizada em bases nacionais e internacionais no período de 2020 a 2025, e por pesquisa de campo com sete enfermeiros líderes de unidades de saúde de Iporá, Goiás, que responderam a questionário estruturado. A análise temática do material permitiu articular os achados teóricos às percepções práticas dos participantes. Os resultados indicaram que a inteligência emocional contribui para fortalecer as relações interpessoais, melhorar a comunicação, reduzir conflitos, favorecer a coesão da equipe e promover cuidado mais humanizado e seguro ao paciente. Os enfermeiros relataram que líderes emocionalmente conscientes tendem a estimular diálogo respeitoso, apoiar decisões compartilhadas, lidar com situações críticas com maior calma e criar ambiente de confiança, o que repercute positivamente no bem-estar da equipe. Entre os desafios, destacaram-se a sobrecarga de trabalho, a dificuldade de manter o autocontrole em situações de estresse e a falta de programas institucionais voltados ao desenvolvimento emocional. Conclui-se que investir em formação contínua em inteligência emocional e em espaços de escuta e apoio psicológico é fundamental para qualificar a liderança em enfermagem e fortalecer o clima organizacional. Tais estratégias podem potencializar o engajamento profissional, reduzir adoecimento relacionado ao trabalho, favorecer práticas colaborativas e consolidar modelos de gestão mais éticos, participativos e alinhados aos princípios da humanização em saúde em múltiplos contextos.

Palavras-chave: Gestão em saúde, Humanização, Inteligência emocional, Liderança em enfermagem.

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernades@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



INTRODUÇÃO

A liderança em enfermagem constitui um componente essencial para a qualidade da assistência e o funcionamento eficaz das equipes de saúde. O enfermeiro-líder tem o papel de coordenar e motivar o grupo, conciliando competências técnicas e emocionais. Nesse contexto, a inteligência emocional (IE) surge como competência indispensável, pois envolve a capacidade de compreender e gerenciar emoções próprias e alheias, favorecendo o diálogo, a empatia e a tomada de decisões assertivas. Essa habilidade é especialmente relevante em ambientes de alta pressão, como os serviços de saúde, nos quais o equilíbrio emocional do líder influencia diretamente o desempenho e o bem-estar da equipe, impactando também a qualidade do cuidado e o clima organizacional.

Diante disso, este estudo buscou responder à seguinte pergunta de pesquisa: De que forma a inteligência emocional contribui para a eficácia da liderança em enfermagem? O objetivo foi analisar a importância da IE no exercício da liderança, compreendendo como essa competência fortalece as relações interpessoais e promove a humanização do cuidado.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de promover práticas de liderança mais empáticas e colaborativas, especialmente em contextos marcados por sobrecarga emocional e escassez de recursos humanos, nos quais o equilíbrio emocional se torna fator determinante para a qualidade do cuidado. Este trabalho segue abordagem qualitativa e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica e

pesquisa de campo, cujos resultados são apresentados e discutidos adiante.

METODOLOGIA

Trata-se de revisão integrativa da literatura com complemento de campo (relatos/experiências profissionais). A busca bibliográfica contemplou o período 2020–2025, conduzida nas bases PubMed, SciELO, LILACS e CAPES. Utilizaram-se descritores DeCS/MeSH combinados por operadores booleanos e adaptados à sintaxe de cada base: “inteligência emocional” OR “emotional intelligence” AND enfermagem OR nursing AND liderança OR leadership; quando possível, aplicaram-se filtros por período, tipo de documento (artigos) e idiomas (português, inglês e espanhol). Incluíram-se estudos que abordassem inteligência emocional em contextos de enfermagem, explorando liderança, comunicação, coesão/engajamento e/ou desfechos organizacionais/assistenciais. Excluíram-se resumos, editoriais, cartas, duplicatas, estudos fora do contexto de enfermagem, artigos sem acesso ao texto completo e publicações fora do recorte temporal.

No fluxo de seleção (PRISMA), foram identificados 42 artigos; após remoção de duplicatas, procedeu-se à triagem de títulos e resumos e, na sequência, à leitura na íntegra. Sete (7) estudos atenderam integralmente aos critérios e foram incluídos na síntese. Ressalta-se que estes 7 referem-se à revisão; à parte, o campo contou com 7 enfermeiros(as) participantes para a análise qualitativa de percepções.

A qualidade metodológica dos estudos incluídos foi apreciada por meio

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernaes@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



dos checklists JBI/CASP, conforme o delineamento, considerando clareza de objetivo, adequação do método, instrumentos e risco de viés. De cada estudo extraíram-se autores/ano, cenário, delineamento, amostra, instrumentos de IE, desfechos (comunicação, coesão, engajamento, estresse/burnout, desempenho, rotatividade, comprometimento, segurança) e principais resultados. A síntese foi temática/integradora, organizada em três eixos: (1) IE e competências socioemocionais; (2) IE, comunicação e coesão; (3) IE, liderança e estratégias institucionais.

Por se tratar de revisão de literatura e de relato de experiências profissionais, não houve coleta de dados identificáveis de participantes. Quando mencionadas percepções de profissionais, preservaram-se confidencialidade, anonimato e integridade acadêmica, com consentimento informado quando aplicável.

REFERENCIAL TEÓRICO

A liderança em enfermagem demanda a integração de competências técnicas, comunicacionais e socioemocionais, dadas as exigências de ambientes assistenciais marcados por elevada complexidade e sobrecarga. Nesse contexto, a inteligência emocional (IE) emerge como constructo central para qualificar relações de trabalho, processos decisórios e resultados do cuidado. Embora o recorte temporal desta revisão abranja publicações entre 2020 e 2025, incluiu-se a obra clássica de Goleman (1995) por seu

papel fundacional na delimitação do conceito de IE. O autor a define como a habilidade de identificar, compreender e regular as próprias emoções e as dos outros, influenciando diretamente a cooperação, a empatia e o bem-estar nas relações interpessoais. Essa definição, largamente adotada pela literatura contemporânea, sustenta o entendimento de que competências socioemocionais são determinantes para o desempenho clínico e gerencial.

No plano empírico recente, estudos indicam que a IE favorece autoconhecimento, empatia, motivação e habilidades sociais, promovendo relações interpessoais mais saudáveis e maior engajamento profissional (PRASAD; DEVARAYASAMUDRAM, 2024). Turjuman e Alilyyani (2023) reforçam que níveis elevados de IE se associam a melhor desempenho, satisfação e coesão das equipes, o que se traduz em maior qualidade assistencial e suporte mútuo entre profissionais.

Quanto aos efeitos sobre o ambiente organizacional, líderes emocionalmente inteligentes tendem a reduzir o estresse ocupacional, aprimorar a comunicação e promover culturas de trabalho colaborativas e humanizadas (MAJEED; JAMSHED, 2021; ABDALLA *et al.*, 2025). Em perspectiva convergente, Svetic Cisic *et al.* (2025) destacam que a IE fortalece resiliência e comprometimento organizacional, configurando-se como diferencial estratégico na gestão em saúde e na retenção de profissionais.

À luz desses achados, consolida-se a compreensão de que a IE é desenvolvível por meio de intervenções formativas

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernaes@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



estruturadas (oficinas, feedback, prática reflexiva), com potencial para impactar tanto indicadores psicossociais de equipe quanto resultados organizacionais. Não obstante, persistem tensões conceituais (ex., modelos de IE por habilidade versus traço), heterogeneidade de instrumentos de medida e predomínio de delineamentos observacionais, o que recomenda cautela na inferência causal e na generalização de efeitos. Tais lacunas reforçam a necessidade de estudos com maior rigor metodológico (quasi-experimentais e ensaios), mensuração padronizada e desfechos clínicos e organizacionais validados.

Diante do exposto, o conjunto de evidências recentes corrobora a IE como competência estratégica para a liderança em enfermagem, articulando ganhos em comunicação, coesão e engajamento a ambientes de trabalho mais seguros e colaborativos (PRASAD e DEVARAYASAMUDRAM, 2024; TURJUMAN e ALILYYANI, 2023; MAJEED; JAMSHED, 2021; ABDALLA *et al.*, 2025; SVETIC CISIC *et al.*, 2025). Entretanto, a diversidade conceitual e a variabilidade de instrumentos limitam conclusões causais robustas, indicando como prioridade a implementação e avaliação sistemática de programas formativos em IE, com acompanhamento longitudinal e foco em desfechos de equipe e de pacientes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Da revisão integrativa, foram incluídos sete (7) estudos que analisam a relação entre inteligência emocional (IE) e variáveis-chave em enfermagem, como liderança, comunicação, coesão e

engajamento. Participaram sete (7) enfermeiros(as) líderes, cujas percepções foram organizadas em três eixos temáticos. A análise revela a convergência entre literatura e prática, evidenciando que a IE favorece processos relacionais e organizacionais na enfermagem.

Eixo 1 – IE e competências socioemocionais

Relatos indicam ganhos em autoconsciência, regulação emocional e empatia, o que favorece relações mais colaborativas e maior engajamento da equipe. Esses pontos estão alinhados à literatura que associa IE a autoconhecimento, motivação e habilidades sociais (PRASAD; DEVARAYASAMUDRAM, 2024) e à ideia de que o equilíbrio emocional do líder sustenta a motivação da equipe e qualifica a assistência (MAJEED; JAMSHED, 2021; ABDALLA *et al.*, 2025). Na prática, tais competências reduzem conflitos e melhoram decisões sob pressão, contribuindo para ambientes mais estáveis e seguros.

Eixo 2 – IE, comunicação e coesão de equipe

Os participantes descrevem melhor comunicação, escuta ativa e resolução de conflitos, com mais confiança e apoio mútuo. Isso confirma evidências de associação entre IE, desempenho, satisfação e coesão (TURJUMAN; ALILYYANI, 2023), além de ambientes com diálogo e corresponsabilidade (AMESTOY, 2020). Na prática, a

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernades@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



comunicação ancorada em IE reduz ruídos, qualifica a passagem de plantão e favorece a segurança do cuidado (TURJUMAN; ALILYYANI, 2023; AMESTOY, 2020). A coesão resultante fortalece a aprendizagem em serviço e a retenção de boas práticas.

Eixo 3 – IE, liderança e estratégias institucionais

A liderança com IE está ligada à redução do estresse, melhor comunicação e culturas colaborativas, especialmente

quando há formação continuada, mentoria e espaços de escuta. A literatura destaca a relação entre IE, resiliência e comprometimento organizacional, configurando um diferencial de gestão (SVETIC CISIC *et al.*, 2025), com impacto no clima e na retenção (MAJEED; JAMSHED, 2021; ABDALLA *et al.*, 2025; AMESTOY, 2020; SILVA *et al.*, 2024). Esses efeitos dependem de políticas institucionais que garantam continuidade dos treinamentos e apoio psicossocial às equipes.

Quadro 1 – Síntese dos achados por eixo temático.

Eixo	Evidências do campo	Interpretação	Correspondência com a literatura
1. IE e competências socioemocionais	Relatos recorrentes de autoconsciência, regulação emocional e empatia; menor conflito e maior engajamento.	Competências socioemocionais sustentam relações colaborativas e estabilidade emocional do líder.	(Prasad; Devarayasamudram, 2024; Majeed; Jamshed, 2021; Abdalla <i>et al.</i> , 2025)
2. IE, comunicação e coesão	Comunicação mais clara, escuta ativa e resolução de conflitos; mais confiança e apoio mútuo.	IE qualifica a comunicação e fortalece coesão, reduzindo ruídos críticos.	(Turjuman; Alilyyani, 2023; Amestoy, 2020)
3. IE, liderança e estratégias institucionais	Redução de estresse, melhor comunicação e cultura colaborativa quando há formação, mentoria e escuta.	Apoio institucional potencializa efeitos da IE em liderança e clima.	(Svetic Cisic <i>et al.</i> , 2025; Amestoy, 2020; Silva <i>et al.</i> , 2024)

Fonte: elaboração dos autores, pesquisa de campo (2025).

A integração revisão–campo indica que a IE desenvolve competências socioemocionais, melhora a comunicação e fortalece a coesão, com reflexos positivos na segurança do paciente e no clima organizacional (PRASAD; DEVARAYASAMUDRAM, 2024; TURJUMAN; ALILYYANI, 2023; MAJEED; JAMSHED, 2021; ABDALLA *et al.*, 2025; AMESTOY, 2020; SILVA *et al.*, 2024; SVETIC CISIC *et al.*, 2025).

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vtoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernaes@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



Esses efeitos se ampliam quando programas institucionais de IE (formação e mentoria) sustentam a prática da liderança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidenciou que a inteligência emocional é uma habilidade essencial para o exercício da liderança em enfermagem, contribuindo para o equilíbrio emocional, a comunicação e a união das equipes. Mesmo reconhecendo sua importância, ainda persistem desafios, como a dificuldade de controle emocional diante da sobrecarga e a ausência de programas de capacitação contínua.

Recomenda-se que as instituições de saúde invistam em ações permanentes de desenvolvimento emocional, ofereçam apoio psicológico às equipes e criem espaços de escuta e feedback. O fortalecimento da IE representa uma transformação humanizadora na gestão e no cuidado, melhorando a qualidade da assistência e o bem-estar dos profissionais.

Por fim, sugere-se que futuras pesquisas ampliem o número de participantes e explorem diferentes contextos regionais, de modo a aprimorar estratégias de formação emocional aplicadas à liderança em enfermagem.

REFERÊNCIAS

ABDALLA, F. T. M. et al. *Contribuições da Inteligência Emocional frente aos desafios da liderança na Enfermagem*. **Mundo da Saúde**, v. 49, 2025. Disponível em: <https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/1693>. Acesso em: 20 set. 2025.

AMESTOY, S. C. *Inteligência emocional: habilidade relacional para o enfermeiro-líder na linha de frente contra o novo Coronavírus*. **Journal of Nursing and Health, Pelotas**, v. 10, n. 4, e20104020, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/enfermagem/article/view/18993/11578>.

Acesso em: 20 set. 2025.

BARDIN, LAURENCE. *Análise de Conteúdo São Paulo*: Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016. 279 p. Disponível em: <https://madmunifacs.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995. Disponível em: <https://ceaf.mpac.mp.br/wp-content/uploads/10-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

MAJEED, N.; JAMSHED, S. *Nursing turnover intentions: The role of leader emotional intelligence and team culture*. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 2, 2021. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13144>. Acesso em: 20 set. 2025.

PRASAD, V.; DEVARAYASAMUDRAM, S. *Leading with Emotional Intelligence – Empowering Nursing Professionals*. **International Journal of Science and Research**, v. 13, n. 5, 2024. Disponível em:

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernaades@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



<https://www.ijsr.net/archive/v13i5/SR24520213937.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

SVETIC CISIC, R. et al. *Insights into the role of emotional intelligence in nursing leadership*. **Central European Journal of Nursing and Midwifery**, v. 16, n. 1, 2025.

Disponível em:

https://cejnm.osu.cz/artkey/cjn-202501-0007_insights-into-the-role-of-emotional-intelligence-in-nursing-leadership.php.

Acesso em: 20 set. 2025.

SILVA, R. et al. *O impacto da inteligência emocional no cuidar do enfermeiro em cuidados intensivos: revisão integrativa da literatura*. **Revista de Investigação & Inovação em Saúde**, v. 7, n. 3, 2024.

Disponível

em:

<https://riis.essnortecvp.pt/index.php/RIIS/article/view/352/400>. Acesso em: 20 set.

2025.

TURJUMAN, F.; ALILYYANI, B. *Emotional Intelligence among Nurses and Its Relationship with Their Performance and Work Engagement*. **Journal of Nursing Management**, 2023. Article ID 5543299.

Disponível

em:

<https://doi.org/10.1155/2023/5543299>.

Acesso em: 20 set. 2025.

ANEXO – DEPOIMENTOS DOS ENFERMEIROS SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E LIDERANÇA EM ENFERMAGEM

A seguir, apresentam-se as respostas curtas fornecidas pelos sete enfermeiros líderes participantes da pesquisa de campo

realizada em Iporá (GO), em 2025. A autenticidade das falas foi preservada e o anonimato dos participantes garantido por meio de identificação numérica (Enfermeiro 1 a Enfermeiro 7).

Pergunta 1 – Como você considera a importância da inteligência emocional na liderança em enfermagem?

Enfermeiro 1: A inteligência emocional é fundamental no dia a dia da enfermagem, porque a rotina é muito estressante. Um líder que consegue compreender as emoções da equipe e manter um ambiente mais leve ajuda a prevenir o burnout e aumenta a motivação de todos.

Enfermeiro 2: Para mim, ela é um verdadeiro pilar da liderança. Em momentos de crise, é a inteligência emocional que permite transmitir segurança e apoiar a equipe, fortalecendo a união do grupo e refletindo diretamente no cuidado prestado aos pacientes.

Enfermeiro 3: Considero indispensável, pois cria um ambiente acolhedor, facilita a comunicação e ajuda a resolver conflitos de forma saudável. Um líder emocionalmente inteligente constrói relações mais fortes e humanas.

Enfermeiro 4: Destaco a importância de controlar as próprias emoções. Quando o líder age com equilíbrio e empatia, inspira a equipe e se torna um exemplo positivo, criando um clima de confiança que se reflete no comportamento dos demais.

Enfermeiro 5: A inteligência

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernades@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



emocional valoriza a equipe, faz com que todos se sintam ouvidos e respeitados. Isso melhora a qualidade do atendimento, aumenta a satisfação dos pacientes e contribui para resultados clínicos mais consistentes.

Enfermeiro 6: Vejo como um diferencial importante. Um líder que entende as emoções da equipe consegue prevenir conflitos, estimular a colaboração e facilitar a resolução de problemas, tornando o ambiente mais produtivo e menos desgastante.

Enfermeiro 7: Para mim, é a chave da liderança. Em situações de pressão, manter a calma e a empatia fortalece a confiança e o respeito, deixando a equipe mais segura, motivada e preparada para enfrentar desafios.

Pergunta 2 – Quais habilidades emocionais você acredita serem necessárias para uma boa liderança?

Enfermeiro 1: A empatia é essencial. Um líder deve entender as emoções dos outros e se colocar no lugar deles. A comunicação clara é vital, pois, sem liberdade para expressar preocupações, o ambiente pode se tornar tóxico e prejudicar o trabalho coletivo.

Enfermeiro 2: Acredito que a resiliência é crucial para enfrentar os desafios da profissão. Além disso, a escuta ativa fortalece os vínculos e melhora o trabalho em equipe.

Enfermeiro 3: A autoconfiança é essencial para que a equipe confie nas decisões do líder, que também deve saber

resolver conflitos de forma construtiva. Um líder seguro é capaz de inspirar e motivar a equipe, especialmente em momentos de crise.

Enfermeiro 4: A adaptabilidade é indispensável, já que cada dia na enfermagem é diferente, e o líder deve ajustar sua abordagem conforme necessário. Essa flexibilidade ajuda a lidar com imprevistos e a manter a equipe focada.

Enfermeiro 5: Um bom líder deve inspirar a equipe, reconhecer os esforços de cada um e ter sensibilidade para lidar com situações delicadas, criando um ambiente de valorização.

Enfermeiro 6: O autocontrole é fundamental em momentos de estresse, e construir relações de confiança é essencial para um bom trabalho em equipe. Um líder que mantém a calma pode guiar a equipe de forma mais eficaz.

Enfermeiro 7: A comunicação empática é vital. Também acredito que o líder deve estar sempre aberto a aprender e se desenvolver, promovendo o crescimento de todos.

Pergunta 3 – Quais dificuldades você percebe no ambiente de trabalho relacionadas à inteligência emocional?

Enfermeiro 1: Uma grande dificuldade é a falta de treinamento específico. A formação foca no aspecto técnico e ignora o lado humano, gerando conflitos e desgaste emocional.

Enfermeiro 2: O excesso de trabalho e o estresse constante dificultam

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernades@gmail.com; walsilva079@gmail.com.



muito a prática da inteligência emocional. Na correria, as pessoas acabam focando só nas tarefas e esquecem de olhar para si e para os colegas.

Enfermeiro 3: Muitas vezes falta tempo para conversas construtivas. O ritmo acelerado impede reflexões sobre nossas emoções e as da equipe, resultando em comunicação superficial.

Enfermeiro 4: A cultura organizacional pode ser um obstáculo. Se não valoriza o bem-estar emocional, os profissionais não se sentem à vontade para expressar sentimentos.

Enfermeiro 5: A falta de apoio da gestão é um problema. Quando os líderes não demonstram inteligência emocional, isso desmotiva a equipe e cria um ambiente de tensão constante.

Enfermeiro 6: A alta rotatividade de profissionais também é um desafio. Quando a equipe muda o tempo todo, fica difícil criar vínculos e compreender as emoções uns dos outros, deixando o clima instável.

Enfermeiro 7: A pressão por metas e prazos atrapalha bastante. A sobrecarga faz com que não haja espaço para cuidar das emoções ou perceber o que os colegas estão sentindo.

Pergunta 4 – Quais estratégias você adotaria para desenvolver a inteligência emocional na equipe?

Enfermeiro 1: Uma boa ideia seria realizar workshops e rodas de conversa sobre o tema. Isso ajudaria a equipe a

entender melhor o próprio comportamento emocional e a lidar de forma mais saudável com o estresse do dia a dia.

Enfermeiro 2: Faria encontros de feedback regulares, onde todos pudessem compartilhar sentimentos e sugestões. Esse tipo de troca fortalece a confiança e cria um ambiente melhor.

Enfermeiro 3: Criaria grupos de apoio entre os profissionais, para que pudessem compartilhar experiências, desabafar e aprender juntos, sem medo de julgamento.

Enfermeiro 4: Atividades de integração e dinâmicas voltadas à empatia poderiam ajudar muito, aproximando a equipe e melhorando a comunicação no ambiente de trabalho.

Enfermeiro 5: Incluiria momentos de reflexão no final do turno, permitindo que a equipe converse sobre como foi o dia e como cada um está se sentindo.

Enfermeiro 6: Oferecer apoio psicológico é essencial, pois algumas pessoas precisam de ajuda profissional para lidar com o estresse, o que deve ser visto como parte do cuidado com a equipe.

Enfermeiro 7: Implantaria um programa de mentoria, em que profissionais mais experientes apoiem os mais novos, inclusive em questões emocionais, criando um ambiente de acolhimento. Essa troca de saberes também contribuiria para o desenvolvimento de confiança e segurança no trabalho.

¹Francielle Moreira Rodrigues / coordenadora do Curso de Enfermagem da Uniporá, vitoriamarianovm6@gmail.com; wanderjus00@gmail.com; elienemarquesdoamaral@gmail.com; pedrojoao08122006@gmail.com; liandra.martins02@gmail.com; mloreno178@gmail.com; 123nycollefernades@gmail.com; walsilva079@gmail.com.