

Reflexão da Competência 01

Autogestão e Inteligência Emocional

1. Autogestão: conceito e fundamentos

A autogestão constitui um constructo central para a compreensão do comportamento humano intencional em contextos complexos, sendo compreendida como a capacidade do indivíduo de orientar, monitorar e ajustar seus próprios pensamentos, emoções e comportamentos em direção a metas significativas, valores internalizados e exigências situacionais. Diferentemente de concepções reducionistas que a associam apenas à autodisciplina ou força de vontade, a autogestão é entendida, na literatura contemporânea, como um processo autorregulatório multidimensional, dinâmico e socialmente mediado.

No campo da psicologia social cognitiva, a autogestão está profundamente ancorada no conceito de autorregulação, especialmente conforme desenvolvido por Albert Bandura. Para Bandura (1991), a autorregulação envolve um sistema de agência humana no qual o indivíduo não é mero reator a estímulos ambientais, mas agente ativo de seu próprio desenvolvimento. Esse sistema opera por meio de três subprocessos interdependentes: auto-observação, julgamento autorreferenciado e autorresposta.

A auto-observação refere-se ao monitoramento consciente do próprio comportamento e dos estados internos associados a ele. Esse monitoramento não é neutro, mas seletivo, orientado por objetivos, expectativas e padrões internalizados. O julgamento, por sua vez, envolve a comparação do desempenho observado com critérios pessoais, sociais ou normativos, o que

inclui valores morais, expectativas vocacionais e padrões de excelência percebidos. Já a autorresposta compreende as reações cognitivas, emocionais e comportamentais decorrentes dessa avaliação, como ajustes de estratégia, persistência, abandono de metas ou reinterpretação da experiência.

Nessa perspectiva, a autogestão emerge não como um traço estático da personalidade, mas como uma competência aprendida, construída ao longo do tempo por meio da interação entre indivíduo, ambiente e comportamento. Bandura (2001) enfatiza que a agência humana é simultaneamente intencional, autorreflexiva e autorreativa, o que implica que a capacidade de autogerir-se depende tanto do desenvolvimento cognitivo quanto da maturidade emocional e do contexto social em que o indivíduo está inserido.

Complementando essa abordagem, Barry J. Zimmerman (2000) aprofunda a compreensão operacional da autogestão ao propor um modelo cíclico de autorregulação, amplamente utilizado em estudos sobre aprendizagem, liderança e desenvolvimento profissional. Segundo esse modelo, a autogestão se organiza em três fases interdependentes:

1. **Fase de planejamento (forethought)** – na qual o indivíduo define metas, antecipa desafios, mobiliza crenças de autoeficácia e estabelece estratégias;

2. **Fase de execução e monitoramento (performance)** – caracterizada pelo controle atencional, uso de estratégias, autorobservação e gestão de distrações;

3. **Fase de autorreflexão (self-reflection)** – em que ocorre a avaliação do desempenho, a atribuição causal dos resultados e a tomada de decisões para ciclos futuros.

Esse caráter cíclico revela que a autogestão é essencialmente um processo reflexivo e adaptativo, no qual cada experiência vivida retroalimenta aprendizagens subsequentes. Zimmerman destaca que indivíduos altamente autorregulados tendem a assumir maior responsabilidade por seu desenvolvimento, demonstrando autonomia, persistência e capacidade de aprender com a experiência — competências diretamente associadas à liderança eficaz e à aprendizagem ao longo da vida.

Sob essa ótica, autogerir-se implica mais do que controlar comportamentos visíveis; envolve integrar cognição, emoção e ação de maneira coerente e intencional. Isso significa reconhecer limites, lidar com frustrações, ajustar expectativas e sustentar esforços mesmo diante de adversidades. Assim, a autogestão assume uma dimensão ética e vocacional, pois está relacionada à coerência entre valores pessoais, decisões cotidianas e propósito existencial.

Em contextos organizacionais, educacionais e religiosos, essa compreensão ampliada da autogestão torna-se ainda mais relevante. Líderes, educadores e agentes vocacionais são continuamente expostos a pressões emocionais, demandas relacionais e decisões complexas, o que exige não apenas competência técnica, mas maturidade autorregulatória. Nesses ambientes, a autogestão funciona como um eixo estruturante da liderança sustentável, prevenindo o desgaste emocional, favorecendo a consistência ética e sustentando a fidelidade ao chamado ou missão assumida.

Dessa forma, a literatura converge para a compreensão de que a autogestão é um processo aprendido, relacional e contextual, que se desenvolve por meio da prática reflexiva, da experiência situada e do amadurecimento emocional. Essa base conceitual prepara o terreno para compreender por que a

inteligência emocional não apenas complementa, mas sustenta a autogestão, tema que será aprofundado nos itens subsequentes.

2. Inteligência Emocional: definição e dimensões centrais

A Inteligência Emocional (IE) constitui um constructo explicativo fundamental para compreender como os indivíduos processam informações emocionais, regulam seus estados internos e orientam comportamentos em contextos sociais complexos. Diferentemente de abordagens tradicionais da inteligência, centradas predominantemente em habilidades cognitivas abstratas, a IE enfatiza a integração entre emoção, cognição e ação, reconhecendo as emoções como fontes legítimas de informação para o pensamento e a tomada de decisão.

O conceito foi originalmente sistematizado por Peter Salovey e John D. Mayer (1990), que definem a inteligência emocional como um conjunto de habilidades relacionadas à percepção, avaliação e expressão das emoções; à facilitação emocional do pensamento; à compreensão das emoções; e à regulação emocional em si mesmo e nos outros. Essa definição inaugura uma compreensão científica da emoção não como obstáculo à racionalidade, mas como elemento constitutivo do funcionamento humano adaptativo.

Ao longo dos anos, Mayer e Salovey, em colaboração com David R. Caruso, aprofundaram e consolidaram essa perspectiva por meio do chamado modelo de habilidades da inteligência emocional (Mayer, Salovey & Caruso, 2008). Nesse modelo, a IE é concebida como uma forma específica de inteligência, passível de desenvolvimento, avaliação e aprendizagem, organizada em quatro grandes dimensões hierarquicamente relacionadas.

A primeira dimensão, a percepção acurada das emoções, refere-se à capacidade de identificar emoções em si mesmo e nos outros por meio de sinais verbais e não verbais, como expressões faciais, tom de voz e linguagem corporal. Essa habilidade constitui a base da inteligência emocional, pois sem percepção adequada, as demais competências tornam-se comprometidas. A literatura aponta que falhas nessa dimensão frequentemente resultam em mal-entendidos relacionais, decisões impulsivas e dificuldades de empatia.

A segunda dimensão, o uso das emoções para facilitar o pensamento, diz respeito à capacidade de empregar estados emocionais para orientar a atenção, priorizar informações relevantes e favorecer processos cognitivos como criatividade, resolução de problemas e julgamento moral. Mayer e Salovey (1997) argumentam que emoções bem compreendidas podem potencializar a cognição, auxiliando o indivíduo a responder de forma mais adaptativa às demandas do ambiente.

A terceira dimensão, a compreensão emocional, envolve a habilidade de interpretar emoções complexas, reconhecer transições emocionais e compreender as causas e consequências dos estados afetivos. Essa competência permite ao indivíduo antecipar reações próprias e alheias, favorecendo decisões mais estratégicas e éticas. Em contextos de liderança e educação, essa dimensão é particularmente relevante, pois sustenta a leitura adequada de dinâmicas grupais e processos relacionais.

A quarta dimensão, a regulação reflexiva das emoções, representa o nível mais sofisticado da inteligência emocional. Trata-se da capacidade de gerenciar emoções de forma consciente e intencional, tanto para promover crescimento pessoal quanto para preservar relações saudáveis. Diferentemente

da supressão emocional, a regulação reflexiva envolve aceitação, reinterpretação cognitiva e modulação emocional orientada por valores e objetivos de longo prazo.

No campo aplicado, especialmente nos estudos sobre liderança e desempenho organizacional, Daniel Goleman (1995; 1998) amplia a discussão ao traduzir o modelo de habilidades em competências emocionais observáveis, organizadas em quatro domínios principais: autoconsciência, autogestão, consciência social e gestão de relacionamentos. Embora essa abordagem tenha caráter mais aplicado, ela contribui significativamente para demonstrar como a inteligência emocional se manifesta concretamente no comportamento humano.

Goleman argumenta que competências emocionais explicam diferenças significativas de desempenho entre indivíduos com níveis semelhantes de inteligência cognitiva, especialmente em contextos caracterizados por alta complexidade emocional, como liderança, ensino, cuidado pastoral e trabalho comunitário. Nesses ambientes, a capacidade de reconhecer emoções, regulá-las adequadamente e responder de forma empática torna-se decisiva para a eficácia e a sustentabilidade do desempenho.

Do ponto de vista teórico, a inteligência emocional pode ser compreendida como um sistema de competências integradoras, que conecta emoção e razão em favor da adaptação humana. Ela não substitui habilidades cognitivas ou técnicas, mas as potencializa, oferecendo recursos para lidar com incerteza, conflito, frustração e mudança. Assim, a IE emerge como um fundamento psicológico da autorregulação, fornecendo os mecanismos emocionais necessários para que a autogestão se torne viável e sustentável ao longo do tempo.

Em síntese, a literatura indica que a inteligência emocional constitui uma base estruturante do funcionamento humano intencional, especialmente em contextos nos quais relações interpessoais, valores e propósito ocupam papel central. Essa compreensão prepara o terreno para a articulação entre inteligência emocional e autogestão, evidenciando que a capacidade de dirigir a própria vida depende, em grande medida, da forma como o indivíduo percebe, compreende e regula suas emoções.

3. A relação entre Autogestão e Inteligência Emocional

A literatura contemporânea converge de forma consistente ao afirmar que a autogestão é sustentada, em nível operacional, pela inteligência emocional. Embora a autogestão envolva processos cognitivos de planejamento, monitoramento e avaliação, sua efetividade depende, em grande medida, da capacidade do indivíduo de reconhecer, regular e direcionar seus estados emocionais. Nesse sentido, a inteligência emocional constitui o substrato psicológico que viabiliza a autorregulação contínua e adaptativa.

Do ponto de vista conceitual, a autogestão pode ser entendida como a expressão comportamental da autorregulação, enquanto a inteligência emocional fornece os mecanismos emocionais internos que tornam essa autorregulação possível. Emoções como ansiedade, frustração, medo ou entusiasmo influenciam diretamente a atenção, a tomada de decisão e a persistência; quando não são adequadamente compreendidas e reguladas, comprometem o exercício da autogestão.

Essa relação é evidenciada nos estudos de Roy F. Baumeister e Kathleen D. Vohs (2007), que demonstram que falhas na autorregulação estão

frequentemente associadas à incapacidade de administrar emoções intensas. Segundo os autores, a autorregulação exige recursos psicológicos limitados, os quais podem ser rapidamente esgotados quando o indivíduo enfrenta estados emocionais não processados ou mal geridos. Assim, a ausência de competências emocionais torna a autogestão instável, reativa e suscetível a colapsos comportamentais.

A integração entre autogestão e inteligência emocional pode ser compreendida de forma mais precisa por meio de quatro competências emocionais centrais, amplamente reconhecidas na literatura, que operam como pilares estruturantes da autorregulação eficaz.

a) Autoconsciência

A autoconsciência emocional constitui o ponto de partida da relação entre inteligência emocional e autogestão. Ela refere-se à capacidade de reconhecer e nomear emoções, identificar gatilhos emocionais e compreender padrões recorrentes de reação. Sem autoconsciência, o indivíduo tende a agir de forma automática, confundindo emoções com fatos e reduzindo sua capacidade de escolha consciente.

Daniel Goleman (1998) afirma que líderes e profissionais eficazes demonstram elevado nível de consciência emocional, o que lhes permite alinhar decisões a valores internos e princípios éticos. No contexto da autogestão, a autoconsciência possibilita interromper respostas impulsivas e iniciar processos reflexivos, criando espaço para escolhas mais coerentes e intencionais.

b) Autorregulação emocional

A autorregulação emocional diz respeito à capacidade de modular emoções, evitando tanto a supressão rígida quanto a expressão descontrolada. Trata-se de um processo ativo de gestão emocional que favorece respostas proporcionais e alinhadas a objetivos de longo prazo.

Sob a perspectiva da teoria social cognitiva, Albert Bandura (2001) destaca que a autorregulação emocional sustenta a perseverança, o autocontrole e a capacidade de enfrentar desafios sem abandono prematuro de metas. Indivíduos emocionalmente autorregulados conseguem tolerar frustrações, adiar recompensas e manter estabilidade comportamental mesmo sob pressão, elementos essenciais para a autogestão consistente.

c) Automotivação

A automotivação representa a dimensão energética da relação entre inteligência emocional e autogestão. Ela envolve a capacidade de mobilizar emoções em favor do engajamento, da persistência e do compromisso com objetivos significativos. Emoções como esperança, entusiasmo e senso de propósito funcionam como combustíveis psicológicos que sustentam o esforço ao longo do tempo.

Segundo Daniel Goleman (1995), indivíduos emocionalmente inteligentes tendem a apresentar maior resiliência motivacional, pois conseguem reinterpretar dificuldades como oportunidades de aprendizagem. No âmbito da autogestão, a automotivação permite que o indivíduo continue agindo de forma coerente mesmo na ausência de recompensas imediatas ou reconhecimento externo.

d) Resiliência frente a desafios

A resiliência emocional refere-se à capacidade de enfrentar adversidades, fracassos e pressões sem comprometimento duradouro do funcionamento psicológico. Trata-se de uma competência crítica para a sustentabilidade da autogestão, especialmente em contextos de alta demanda emocional e vocacional.

Richard E. Boyatzis (2009) demonstra que competências emocionais favorecem a adaptação contínua e a aprendizagem a partir da experiência, permitindo que o indivíduo reavalie estratégias, reformule metas e mantenha coerência identitária diante de mudanças. A resiliência, nesse sentido, não elimina o sofrimento, mas possibilita integrá-lo de forma construtiva ao processo de desenvolvimento pessoal e profissional.

À luz da literatura, pode-se afirmar que a inteligência emocional fornece os recursos internos necessários para que a autogestão se manifeste de forma estável, ética e sustentável. Autoconsciência, autorregulação emocional, automotivação e resiliência não apenas complementam a autogestão, mas constituem seus pilares psicológicos fundamentais.

Essa integração revela que a autogestão eficaz não é resultado exclusivo de força de vontade ou disciplina cognitiva, mas da capacidade de articular emoção, razão e propósito. Em contextos organizacionais, educacionais e religiosos, essa articulação torna-se decisiva para a liderança sustentável, a aprendizagem situada e a fidelidade vocacional, preparando o terreno para modelos formativos que valorizem o desenvolvimento integral do ser humano.

4. Implicações para liderança, aprendizagem situada e desenvolvimento vocacional

A integração entre autogestão e inteligência emocional revela implicações profundas para a compreensão do desempenho humano em contextos marcados por complexidade relacional, ambiguidade decisória e demandas éticas. Em ambientes organizacionais, educacionais e religiosos, o êxito da atuação profissional e vocacional não depende exclusivamente de competências técnicas ou cognitivas, mas da capacidade de regular emoções, sustentar propósito e responder de forma adaptativa às pressões do contexto.

4.1 Implicações para a liderança sustentável

No campo da liderança, a literatura contemporânea aponta que a sustentabilidade do exercício da liderança está diretamente relacionada à capacidade do líder de autogerir suas emoções ao longo do tempo. Liderar envolve exposição contínua a conflitos, frustrações, expectativas elevadas e tomada de decisões com impacto coletivo, o que torna a inteligência emocional um recurso indispensável.

Daniel Goleman, Richard E. Boyatzis e Annie McKee (2002) argumentam que líderes emocionalmente inteligentes demonstram maior capacidade de manter equilíbrio interno, construir relações de confiança e preservar o engajamento das equipes. A autogestão emocional atua, nesse sentido, como um fator protetivo contra o desgaste emocional (burnout) e contra estilos de liderança reativos ou autoritários.

Além disso, líderes que exercem autogestão eficaz tendem a tomar decisões mais ponderadas, alinhadas a valores e objetivos de longo prazo,

mesmo sob pressão. Essa estabilidade emocional favorece ambientes psicologicamente seguros, nos quais colaboradores se sentem reconhecidos, ouvidos e motivados a contribuir. Assim, a integração entre inteligência emocional e autogestão não apenas melhora o desempenho individual do líder, mas impacta diretamente a cultura organizacional e a sustentabilidade institucional.

4.2 Implicações para a aprendizagem situada

No campo educacional, especialmente em abordagens contemporâneas de formação de adultos e líderes, a integração entre autogestão e inteligência emocional sustenta o paradigma da aprendizagem situada. Essa perspectiva compreende o aprendizado como um processo que ocorre no contexto real de prática, por meio do enfrentamento de desafios concretos, da reflexão crítica e da interação social.

Segundo Barry J. Zimmerman (2000), a aprendizagem efetiva depende da capacidade do indivíduo de planejar, monitorar e avaliar seu próprio processo de aprendizagem, o que exige níveis elevados de autorregulação emocional. Emoções como frustração, insegurança ou medo do erro são inerentes ao processo de aprender fazendo; sem inteligência emocional, tais emoções tendem a bloquear a aprendizagem, levando à evasão ou à estagnação.

Nesse sentido, a autogestão emocional permite que o aprendiz tolere a incerteza, persevere diante de dificuldades e transforme erros em oportunidades de crescimento. A inteligência emocional atua como mediadora entre experiência e aprendizagem, possibilitando que o indivíduo reflita sobre suas emoções, reinterprete situações desafiadoras e ajuste estratégias futuras. Assim,

a aprendizagem situada torna-se não apenas cognitiva, mas profundamente formativa, integrando saber, sentir e agir.

4.3 Implicações para o desenvolvimento vocacional e contextos religiosos

Em contextos religiosos e vocacionais, a relação entre autogestão e inteligência emocional assume uma dimensão ética, espiritual e identitária ainda mais pronunciada. Líderes vocacionados — como pastores, educadores religiosos e agentes comunitários — são chamados a alinhar emoções, comportamentos e missão, vivendo de forma coerente com valores transcendentais e expectativas comunitárias.

Nesse cenário, a autogestão emocional não se limita ao controle de reações, mas envolve discernimento espiritual, maturidade emocional e fidelidade ao chamado. Emoções como desânimo, culpa, frustração ou exaustão fazem parte da experiência vocacional; a inteligência emocional permite reconhecer essas emoções sem negá-las, integrando-as de maneira saudável ao exercício do ministério ou serviço.

A literatura sobre liderança emocionalmente inteligente destaca que líderes vocacionais que desenvolvem autogestão tendem a exercer um cuidado pastoral mais empático, relações discipuladoras mais saudáveis e uma liderança menos centrada no desempenho e mais orientada ao serviço. A inteligência emocional, nesse contexto, sustenta práticas como escuta ativa, acompanhamento relacional, mentoria e discipulado, prevenindo tanto o ativismo desmedido quanto o esgotamento espiritual.

Além disso, a autogestão emocional favorece a resiliência vocacional, permitindo que o líder atravessasse crises, mudanças institucionais e desafios pessoais sem ruptura de identidade ou abandono do chamado. Assim, a integração entre inteligência emocional e autogestão emerge como um eixo estruturante do desenvolvimento vocacional sustentável, especialmente em contextos onde propósito, fé e relações humanas estão profundamente entrelaçados.

Integração da trajetória pessoal e ministerial: Autogestão e Inteligência Emocional na Trajetória de Vida e no Doutorado

A compreensão teórica da autogestão e da inteligência emocional encontra ressonância direta na minha própria trajetória de vida e liderança. Antes mesmo de ocupar posições formais de liderança, essas competências começaram a ser formadas ainda na infância, em um contexto marcado por trabalho precoce, responsabilidades antecipadas e valores familiares sólidos. Desde cedo, fui conduzido a lidar com limites, organização do tempo, cumprimento de deveres e convivência com expectativas reais da vida adulta. Esse ambiente contribuiu para o desenvolvimento inicial da capacidade de governar a mim mesmo, compreender emoções, assumir responsabilidades e agir de forma coerente com princípios internalizados. Antes de liderar outros, aprendi, de forma prática e muitas vezes silenciosa, a liderar a mim mesmo.

Essa base experiencial dialoga diretamente com a literatura que compreende a autogestão como uma competência aprendida, construída ao longo do tempo por meio da interação entre indivíduo, contexto e comportamento. As experiências precoces de responsabilidade favoreceram o

desenvolvimento de autoconsciência, autorregulação emocional e senso de responsabilidade pessoal, elementos que, conforme Bandura e Zimmerman, sustentam a agência humana e os processos autorregulatórios ao longo da vida. Assim, a teoria não apenas explica a prática, mas ilumina retrospectivamente um processo formativo que já estava em curso antes mesmo de eu ter linguagem conceitual para nomeá-lo.

Durante o período do doutorado, essa competência deixou de ser apenas um traço construído ao longo da vida e passou a ser objeto de investimento consciente, intencional e sistemático. O doutorado representou um contexto de elevada exigência cognitiva, emocional e vocacional, no qual a autogestão e a inteligência emocional tornaram-se não apenas desejáveis, mas indispensáveis para a sustentabilidade pessoal, familiar, institucional e acadêmica. Nesse período, fui desafiado a integrar teoria, prática ministerial, demandas institucionais e vida pessoal de maneira equilibrada, o que exigiu níveis mais elevados de autoconsciência, autorregulação emocional e discernimento ético.

A organização e participação em concílios de formação de pastores aspirantes, encontros de formação de anciãos e treinamentos de líderes constituíram espaços privilegiados de aprendizagem situada. Nesses contextos, a autogestão se manifestou na capacidade de planejar, coordenar, executar e avaliar processos formativos complexos, ao mesmo tempo em que exigiu maturidade emocional para lidar com expectativas diversas, conflitos latentes, pressões institucionais e necessidades humanas profundas. Essas experiências dialogam diretamente com a literatura que destaca a inteligência emocional como fundamento da liderança sustentável, especialmente no que se refere à escuta ativa, empatia, comunicação assertiva e gestão de relacionamentos.

Paralelamente, o período do doutorado exigiu uma gestão equilibrada do tempo e das múltiplas demandas — acadêmicas, administrativas, ministeriais e familiares. Esse exercício constante de priorização, disciplina e autocontrole emocional revelou, de forma concreta, a natureza cíclica da autogestão descrita por Zimmerman: planejar, agir, monitorar e refletir. Cada experiência vivida retroalimentou aprendizagens subsequentes, fortalecendo a capacidade de adaptação, persistência e tomada de decisões alinhadas a valores de longo prazo.

A prática contínua da escuta ativa, da empatia e da comunicação assertiva, bem como a mediação de conflitos e o acompanhamento emocional de líderes e equipes, aprofundaram de maneira significativa minha compreensão da relação entre inteligência emocional e liderança vocacional. Essas experiências confirmaram que liderar, especialmente em contextos religiosos e educacionais, envolve lidar com emoções próprias e alheias de forma ética, consciente e compassiva. A inteligência emocional mostrou-se, nesse processo, não apenas uma competência funcional, mas um instrumento de cuidado, serviço e fidelidade ao chamado.

Dessa forma, o período do doutorado consolidou a autogestão e a inteligência emocional como competências estruturantes da minha identidade de líder, educador e agente vocacional. A teoria estudada deixou de ser apenas um referencial explicativo e passou a operar como lente interpretativa da prática e como guia para escolhas conscientes. A experiência confirmou que a liderança sustentável emerge da integração entre autoconhecimento, maturidade emocional, espiritualidade autêntica e compromisso ético com as pessoas e com a missão.

Assim, essa competência não representa apenas um domínio conceitual ou uma habilidade desenvolvida pontualmente, mas um eixo transversal que atravessa minha história de vida, se aprofunda no percurso formativo do doutorado e continua a orientar minha atuação presente e futura. Autogerir-se, à luz da teoria e da prática, revelou-se um chamado permanente à coerência entre quem sou, o que faço e a quem sirvo.

Referências

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>

Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749–770. <https://doi.org/10.1108/02621710910987647>

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York, NY: Basic Books.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). San Diego, CA: Academic Press.

Artefatos

Experiências Passadas	Experiências Planejadas	Documentos/Artefatos
1. Curso: Os 7 Hábitos de Pessoas Altamente Eficazes	1. Aperfeiçoamento contínuo em inteligência emocional, saúde emocional e liderança equilibrada.	1. Certificado do curso: Os 7 Hábitos de Pessoas Altamente Eficazes
2. Curso: Conversas Cruciais	2. Participação em cursos, workshops e formações sobre autogestão e bem-estar.	2. Certificado do curso: Conversas Cruciais
3. Curso: Coaching Profissional	3. Organização e participação de Concílio de formação de pastores Aspirantes.	3. Certificados do curso de Coaching: Professional Coaching Alliance, PCA 3.1. Certificado de membro da International Association of Coaching, IAC 3.2. Certificado de membro da Sociedade Latino Americana de Coaching 3.3. Certificado de membro da Sociedade Europeia de Coaching
4. Curso: Avaliação de Perfil Comportamental	4. Organização e participação de encontro de formação de anciãos.	4. Certificado de Avaliação de Perfil Comportamental: Professional DiSC Certification
	5. Organização e participação de treinamento de líderes.	5. Fotos de Concílio de Aspirantes
	6. Gestão equilibrada do tempo, das demandas institucionais e da vida pessoal.	6. Fotos de Encontros de Ancionato
	7. Prática de escuta ativa, empatia e comunicação assertiva.	7. Fotos de Treinamentos
	8. Mediação de conflitos e acompanhamento emocional de líderes e equipes.	6. Documento de acompanhamento das Competências Ministeriais

Experiências Passadas	Experiências Planejadas	Documentos/Artefatos
	9. Atuação como mentor ou facilitador em processos de desenvolvimento emocional.	

Documentos/Artefatos

1. Certificado do curso: Os 7 Hábitos de Pessoas Altamente Eficazes



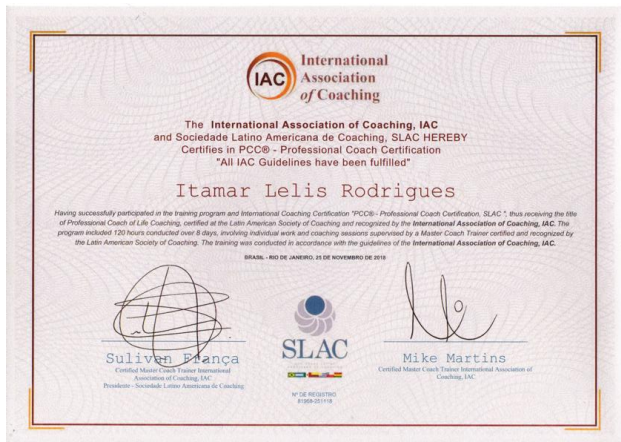
2. Certificado do curso: Conversas Cruciais



3. Certificados do curso de Coaching: Professional Coaching Alliance, PCA



3.1. Certificado de membro da International Association of Coaching, IAC



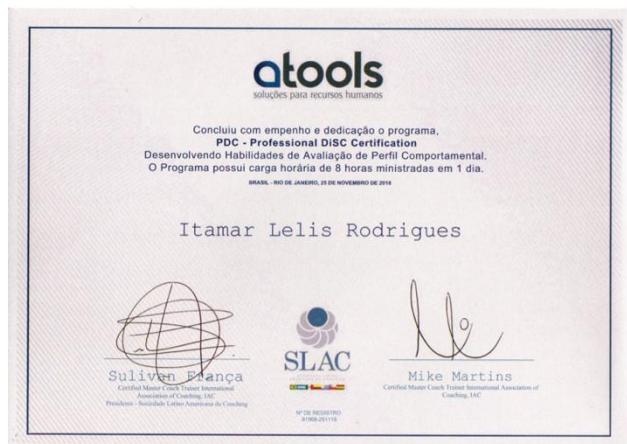
3.2. Certificado de membro da Sociedade Latino Americana de Coaching



3.3. Certificado de membro da Sociedade Europeia de Coaching



4. Certificado de Avaliação de Perfil Comportamental: Professional DiSC Certification



5. Fotos de Concilio de Aspirantes



6. Fotos de Encontros de Ancionato



7. Fotos de Treinamentos



6. Documento de acompanhamento das Competências Ministeriais

