

/ MANUAL E2.1c

Resiliência e Desenvolvimento Pessoal no Trabalho: Chaves para um Futuro Sustentável





Ficha Técnica

Título do Manual:

Resiliência e Desenvolvimento Pessoal no Trabalho: Chaves para um Futuro Sustentável

Projeto:

Projeto WinWORK: Criação de Ambientes de Trabalho Saudáveis para a Promoção de Qualidade de Vida e Bem-estar nos Locais de Trabalho

Código do Projeto:

0258_WINWORK_6_P

Programa de Financiamento:

Programa de Cooperação Interreg VI-A Espanha-Portugal (POCTEP) 2021-2027

Beneficiário Principal:

Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (E2S | P. PORTO)

Parceiros do Projeto:

- > Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)
- > Associação Empresarial de Portugal – AEP (Portugal)
- > Instituto Politécnico da Guarda (Portugal)
- > Universidade de Coimbra (Portugal)
- > Universidade de Salamanca
- > Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón
- > Cámara de Comercio, Industria y Servicio de Badajoz

Responsável pela Coordenação do Projeto:

Joana Santos, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)

Coordenação de Edição:

Carla Carvalho, Universidade de Coimbra (Portugal)
Lisete Mónico, Universidade de Coimbra (Portugal)
Ana Pinto, Universidade de Coimbra (Portugal)
Telma Margarida Alves, Universidade de Coimbra (Portugal)
Inés Farfán, Universidade de Salamanca (Espanha)
José C. Sánchez, Universidade de Salamanca (Espanha)

Autores:

Carla Carvalho, Universidade de Coimbra (Portugal)
Lisete Mónico, Universidade de Coimbra (Portugal)
Ana Pinto, Universidade de Coimbra (Portugal)
Telma Margarida Alves, Universidade de Coimbra (Portugal)
Inés Farfán, Universidade de Salamanca (Espanha)
José C. Sánchez, Universidade de Salamanca (Espanha)
Alfonso Fernandez Montero, Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (Espanha)
Carlos Carvalhais, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)
Ermelinda Marques, Instituto Politécnico da Guarda (Portugal)
Joana Santos, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)
Juan A. Sánchez-Margallo, Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (Espanha)
Luis Polo-Ferrero, Universidade de Salamanca (Espanha)
Mariana Ferraz, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)
Natalina Casanova, Instituto Politécnico da Guarda (Portugal)
Nuno Rocha, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)
Paulo Carvalho, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto (Portugal)
Roberto Méndez-Sánchez, Universidade de Salamanca (Espanha)

Data de Publicação: 2026

Versão: Versão 1.0

Idioma: Português

ISBN: 978-989-9226-33-3

DOI: <https://doi.org/10.26537/ediesutporto.259>

Índice



Índice	04
1.0 / Introdução	06
2.0 / Objetivos	08
3.0 / A importância da resiliência no contexto laboral	10
3.1 / Manifestações da Resiliência no Ambiente de Trabalho	11
3.2 / O Modelo HERO: Fundamentos Teóricos e Práticos	12
4.0 / Enfrentando a adversidade: estratégias de coping positivo	13
4.1 / Controlo Comportamental e Autorregulação	14
4.2 / Estratégias de Enfrentamento da Adversidade	14
4.3 / Ferramentas para Gestão do Stress e Incerteza	15
5.0 / Desenvolvimento de competências: investindo no futuro	16
5.1 / Componentes do Desenvolvimento Profissional	17
5.2 / Identificação e Potenciação de Fortalezas Individuais	18
5.3 / Metodologias de Desenvolvimento	18
6.0 / O sentido do trabalho: encontrar propósito e significado	19
6.1 / A Conexão entre Trabalho e Valores Pessoais	20
6.2 / Características dos Trabalhadores 'Positivos'	20
6.3 / Criando Impacto Positivo: O Valor Social do Trabalho	21
6.4 / Estratégias para Encontrar Propósito	21
7.0 / Construindo uma carreira sustentável	22
7.1 / Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional	23
7.2 / O Papel das Organizações no Desenvolvimento Integral	23
7.3 / Práticas Organizacionais para Carreiras Sustentáveis	24
7.4 / Construindo Resiliência de Carreira	24
8.0 / Implicações práticas e perspectivas futuras	25
8.1 / Para Organizações	26
8.2 / Para os Profissionais	26
8.3 / Tendências Emergentes	26
8.4 / Desafios e Oportunidades	26
9.0 / Conclusões	27

1.0 / Introdução

Numa era profissional cada vez mais desafiante e em constante mudança, a resiliência e o desenvolvimento pessoal emergem como capacidades fundamentais para a sustentabilidade individual e organizacional. Este e-book explora a relação integrada entre a resiliência, o modelo organizacional HERO (Healthy & Resilient Organizations) e o desenvolvimento pessoal profissional, visando a construção de carreiras sólidas e ambientes de trabalho capazes de promover o bem-estar e a capacidade de adaptação das equipas.

A sociedade contemporânea enfrenta desafios sem precedentes: transformações tecnológicas aceleradas, mudanças nos modelos de trabalho, incerteza económica e pressões psicossociais crescentes. Neste contexto, a capacidade de resiliência - adaptar-se positivamente em contextos de grande adversidade - torna-se não apenas desejável, mas essencial para o sucesso profissional e organizacional.

Organizações que priorizam a resiliência e o desenvolvimento pessoal das suas equipas criam um ambiente capaz de promover o bem-estar interno, o crescimento profissional e o sucesso organizacional sustentável. O modelo HERO, as estratégias de coping positivo e o desenvolvimento integral dos colaboradores são pilares fundamentais desta transformação.

Este e-book baseia-se numa abordagem científica rigorosa, integrando evidências da Psicologia Positiva Aplicada, da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (PSOP) e de estudos empíricos sobre organizações saudáveis e resilientes, oferecendo uma perspetiva prática e implementável para profissionais e organizações.

2.0 / Objetivos

Este e-book tem como **objetivos principais**:

- > Consciencializar sobre a importância crítica da resiliência e do desenvolvimento pessoal num ambiente profissional sustentável e resiliente > Demonstrar estratégias eficazes baseadas em evidência científica para promover o bem-estar psicossocial e o desenvolvimento de competências.
- > Fornecer práticas implementáveis fundamentadas no modelo HERO para organizações e colaboradores.
- > Fomentar a capacidade de adaptação organizacional e individual face aos desafios contemporâneos.
- > Contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, resilientes e sustentáveis.

Objetivos específicos:

- > Explicar os fundamentos teóricos e práticos do modelo HERO e a sua aplicação no contexto organizacional.
- > Identificar e descrever estratégias de coping positivo para a gestão eficaz do stress e da adversidade.
- > Analisar a importância do desenvolvimento contínuo de competências como investimento no futuro profissional.
- > Explorar a conexão entre o sentido do trabalho, os valores pessoais e a motivação profissional.
- > Apresentar abordagens práticas para a construção de carreiras sustentáveis e equilibradas.
- > Proporcionar ferramentas concretas para a implementação de práticas organizacionais saudáveis.

3.0 / A importância da resiliência no contexto laboral



A resiliência, no contexto organizacional, constitui uma característica fundamental das Organizações Saudáveis e Resilientes (HERO - Healthy & Resilient Organizations). Uma organização é considerada resiliente quando consegue manter um ajuste positivo em circunstâncias desafiadoras, fortalece-se perante situações adversas e é capaz de manter o seu funcionamento e resultados sob pressão.

Para os indivíduos, “resiliência” representa a capacidade de se adaptar positivamente em contextos de grande adversidade, onde se ativam mecanismos de enfrentamento da situação ameaçadora e as mudanças são percebidas como uma oportunidade e não como um perigo. Esta definição vai além da mera resistência ao stress, englobando a capacidade de transformação e crescimento através da adversidade.

3.1 / Manifestações da Resiliência no Ambiente de Trabalho

A Nível Organizacional

As Organizações Positivas e Resilientes (HERO) caracterizam-se por:

- > Procura da excelência e sucesso financeiro aliada a uma força de trabalho fisicamente e psicologicamente saudável;
- > Capacidade de manter um ambiente e cultura organizacional positivos, especialmente em períodos de turbulência e mudança;
- > Não apenas sobrevivem a períodos críticos, mas aprendem lições e saem fortalecidas;
- > Implementação de recursos e práticas organizacionais saudáveis que visam melhorar o ambiente de trabalho, especialmente em tempos de incerteza.

A Nível Individual e de Grupo

Os colaboradores e grupos de trabalho saudáveis caracterizam-se por:

- > Altos níveis de bem-estar psicossocial, incluindo resiliência como componente central;
- > Benefício da provisão de recursos como autonomia, feedback, apoio social e trabalho em equipa;
- > Práticas organizacionais como liderança transformacional e conciliação da vida profissional com a vida privada.

3.2 /

O Modelo HERO: Fundamentos Teóricos e Práticos

O modelo HERO propõe intervenções positivas que visam cultivar a totalidade do ser humano nos aspectos cognitivos, emocionais e comportamentais positivos. As ações incluem:

- > Desenvolvimento da capacidade de adaptação positiva em contextos de adversidade;
- > Percepção das mudanças como oportunidades em vez de ameaças;
- > Fortalecimento da resiliência individual através de programas estruturados;
- > Criação de uma cultura de resiliência que garante a saúde e bem-estar durante as atividades profissionais.

Evidências Científicas da Eficácia

Estudos empíricos demonstram que:

- > Equipes de trabalho que experimentam emoções positivas coletivas e possuem altos níveis de resiliência coletiva obtêm melhor desempenho quando avaliadas pelos seus supervisores;
- > Um nível adequado de resiliência e satisfação é necessário para que os recursos organizacionais tenham um efeito positivo no desempenho;
- > A implementação de práticas organizacionais saudáveis relaciona-se positiva e significativamente com o engajamento no trabalho.

4.0 / Enfrentando a adversidade: Estratégias de *coping* positivo

O *coping* positivo é definido como o processo de gerir circunstâncias exigentes, esforçando-se para resolver problemas pessoais e interpessoais, e procurando reduzir ou tolerar o stress ou conflito. Esta abordagem baseia-se na “Segunda Vaga” da Psicologia Positiva, que reconhece que emoções e situações menos satisfatórias podem ser cruciais para o desenvolvimento.

4.1 / Controlo Comportamental e Autorregulação

O controlo comportamental é o processo de monitorizar, avaliar e modificar reações emocionais para alcançar um objetivo. Inclui:

Componentes da Autorregulação:

- > *Automonitorização*: Consciência das próprias reações emocionais e comportamentais;
- > *Autoavaliação*: Análise crítica da adequação das respostas;
- > *Automodificação*: Ajuste consciente de comportamentos e estratégias.

Técnicas Práticas:

- > *Programas HeartMath*: Técnicas para alcançar coerência psicofisiológica;
- > *Mindfulness-Based Mind Fitness Training (MMFT)*: Transição de mecanismos de *coping* evitantes para ativos;
- > *Treino em inteligência emocional*: Desenvolvimento da capacidade de reconhecer, compreender e gerir emoções.

4.2 / Estratégias de Enfrentamento da Adversidade

Enfrentamento Orientado para o Problema:

- > *Abordagens ativas/pragmáticas*: Planeamento ativo e lidar diretamente com situações difíceis;
- > *Foco na resolução*: Concentração em soluções práticas e implementáveis;
- > *Pensamento estratégico*: Análise sistemática de problemas e alternativas.

Técnicas de Reestruturação Cognitiva:

- > *Reavaliação de situações desafiadoras*: Transformação da perceção de ameaças em oportunidades;
- > *Reenquadramento positivo*: Identificação de aspetos construtivos em situações adversas;
- > *Flexibilidade cognitiva*: Adaptação do pensamento a diferentes contextos e desafios.

Abordagens Espirituais e de Sentido:

- > *Conexão com valores pessoais*: Alinhamento das ações com princípios fundamentais;
- > *Busca de significado*: Encontrar propósito nas experiências adversas;
- > *Práticas contemplativas*: Mindfulness e técnicas de meditação.

4.3 / Ferramentas para Gestão do Stress e Incerteza

A Nível Individual:

- > Afeto Positivo: Manutenção de entusiasmo, atividade e alerta através de emoções positivas, otimismo e flexibilidade;
- > Pensamento Positivo: Processamento eficaz de informação através de reestruturação e reenquadramento;
- > Realismo: Domínio realista do possível com expectativas adequadas e autoeficácia;
- > Aptidão Física: Manutenção da capacidade corporal através de sono adequado, exercício e nutrição.

Estratégias Integradas:

- > Aceitação ativa: Reconhecimento e aceitação de fatores de stress como parte da experiência humana;
- > Criação de espaço: Desenvolvimento da capacidade de responder criativamente aos problemas;
- > Gestão de energia: Implementação de “rituais positivos” para manutenção da vitalidade.

5.0 / Desenvolvimento de competências: Investindo no futuro



O desenvolvimento de competências e o desenvolvimento de carreira emergem como práticas organizacionais cruciais com forte relação com o engajamento no trabalho. Estudos demonstram que:

- > O desenvolvimento de habilidades promove o engajamento no trabalho.
- > O desenvolvimento de carreira promove o engajamento no trabalho.
- > A formação e desenvolvimento são altamente valorizados pelos trabalhadores, especialmente em empresas que requerem inovação tecnológica constante.

5.1 / Componentes do Desenvolvimento Profissional

Formação e Capacitação:

- > Atualização técnica: Acompanhamento das evoluções tecnológicas e metodológicas;
- > Desenvolvimento de competências transversais: Comunicação, liderança, trabalho em equipa;
- > Aprendizagem adaptativa: Capacidade de aprender continuamente e adaptar-se a novos contextos.

Planeamento de Carreira:

- > Clareza de oportunidades: Transparência quanto às possibilidades de desenvolvimento interno;
- > Planos de progressão: Estruturação de caminhos de crescimento profissional;
- > Alinhamento organizacional: Conexão entre objetivos individuais e organizacionais.

5.2 / Identificação e Potenciação de Fortalezas Individuais

Capital Psicológico Positivo. O desenvolvimento eficaz do Capital Psicológico inclui o fortalecimento de:

- > *Autoeficácia:* Confiança na capacidade de executar tarefas específicas.
- > *Esperança:* Estado motivacional positivo para alcançar objetivos.
- > *Resiliência:* Capacidade de recuperação e adaptação.
- > *Otimismo:* Expectativas positivas sobre o futuro.

Práticas Organizacionais de Apoio:

- > *Saúde Psicossocial:* Preocupação organizacional com o bem-estar e qualidade de vida no trabalho.
- > *Recursos Laborais:* Provisão de autonomia, feedback, variedade e oportunidades de crescimento.
- > *Ambiente de Aprendizagem:* Criação de contextos que estimulam o desenvolvimento contínuo.

5.3 / Metodologias de Desenvolvimento

Abordagem WONT (Work & Organization Network)

- > *Identificação de recursos positivos:* Avaliação de competências e potencialidades individuais.
- > *Otimização de fatores psicossociais:* Foco em aspetos que promovem o bem-estar.
- > *Formação orientada:* Workshops para melhoria da autoeficácia e competências positivas.

Intervenções Práticas

- > *Mentoring e coaching:* Acompanhamento personalizado do desenvolvimento.
- > *Projetos desafiadores:* Oportunidades de aplicação e expansão de competências.
- > *Feedback contínuo:* Avaliação regular e orientação para melhoria.

6.0 / O sentido do trabalho: Encontrar propósito e significado

6.1 / A Conexão entre Trabalho e Valores Pessoais

A Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (PSOP) demonstra que a conexão entre trabalho e valores pessoais é fundamental para o bem-estar e desempenho profissional. Esta conexão manifesta-se através de:

Satisfação de Metas e Objetivos

- > *Alinhamento pessoal-organizacional*: Quando o trabalho permite satisfazer metas pessoais e faz os colaboradores sentir-se “bem”.
- > *Realização de potencial*: Oportunidades para usar e desenvolver habilidades valorizadas.
- > *Autonomia e controlo*: Capacidade de decidir como e quando realizar tarefas.

Crescimento e Desenvolvimento Pessoal

Os recursos laborais são funcionais porque:

- > Permitem alcançar metas laborais e responder às exigências do trabalho.
- > Estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento.
- > Promovem a utilização de habilidades valorizadas e requeridas pelo indivíduo.

6.2 / Características dos Trabalhadores ‘Positivos’

Adotam a Esperança como Estado Motivacional

A esperança é um estado motivacional positivo que:

- > Dota os trabalhadores de força de vontade para alcançar objetivos.
- > Está intrinsecamente ligada à perseguição e concretização de metas pessoais e profissionais.
- > Ressoa com os valores fundamentais do indivíduo.

Engajamento e Autorrealização

O Engajamento (vinculação psicológica com o trabalho) caracteriza-se por:

- > *Estado afetivo positivo de plenitude*: Vigor, dedicação e absorção.
- > *Experiência de emoções agradáveis*: Satisfação e realização no trabalho.
- > *Autorrealização*: Conexão profunda com valores pessoais e cumprimento do potencial individual.

6.3 / Criando Impacto Positivo: O Valor Social do Trabalho

Benefícios Multidimensionais

Uma organização saudável estrutura processos de trabalho que garantem:

- > *Benefícios para todos os envolvidos:* Empregados, empregadores, clientes e sociedade.
- > *Melhoria da qualidade de vida:* Laboral e organizacional.
- > *Contribuição para uma sociedade mais saudável:* Através do bem-estar individual e coletivo.

Trabalho como Fonte de Significado

A aspiração é converter o trabalho em algo:

- > *Agradável e enriquecedor:* Promovendo ambientes onde as pessoas podem expressar conhecimentos e motivações.
- > *Humanamente dignificante:* Elevando o valor humano no contexto profissional.
- > *Socialmente contributivo:* Gerando valor para a comunidade mais ampla.

6.4 / Estratégias para Encontrar Propósito

Identificação de Valores Pessoais

- > *Autoavaliação:* Reflexão sobre princípios e crenças fundamentais.
- > *Alinhamento profissional:* Procura de oportunidades que ressoem com valores pessoais.
- > *Integração vida-trabalho:* Harmonização entre diferentes esferas da existência.

Desenvolvimento do Sentido de Missão

- > *Conexão com impacto:* Compreensão de como o trabalho contribui para objetivos maiores.
- > *Responsabilidade social:* Reconhecimento do papel individual na sociedade.
- > *Legado profissional:* Construção de uma carreira com significado duradouro.

7.0 / Construindo uma carreira sustentável



7.1 / Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

A conciliação trabalho-família emerge como uma prática organizacional saudável fundamental, embora estudos revelem que apenas 53.1% das pequenas e médias empresas implementam formalmente práticas de igualdade de oportunidades que incluem esta conciliação.

Benefícios da Conciliação trabalho-família

- > *Melhoria do bem-estar dos colaboradores:* Redução do stress e aumento da satisfação.
- > *Aumento da presença no trabalho:* Menor absentismo e maior engajamento.
- > *Promoção da saúde organizacional:* Ambiente mais positivo e produtivo.

Práticas de Implementação

- > *Flexibilidade de horário:* Adaptação às necessidades individuais e familiares.
- > *Políticas de família:* Apoio em situações de parentalidade e cuidado.
- > *Trabalho remoto:* Opções de trabalho à distância quando apropriado.

7.2 / O Papel das Organizações no Desenvolvimento Integral

Modelo Integral de Organização Saudável (MIOS)

O MIOS concebe a organização saudável como aquela que goza de um estado de bem-estar em função dos seus fatores relacionais e estruturais, internos e externos.

Fatores Estruturais - Foco nas Pessoas:

- > *Qualidade das pessoas:* Ênfase em valores e competências, e não apenas na quantidade/produção.
- > *Conhecimentos e habilidades:* Reconhecimento como conceito central da organização.
- > *Investimento no desenvolvimento:* Capacitação contínua dos trabalhadores.

Gestão Adequada dos Recursos:

- > *Direção integral:* Gestão adequada de recursos humanos, organizativos, tecnológicos e financeiros.
- > *Participação ativa:* Incorporação dos diversos grupos de interesse no sistema de gestão.
- > *Abordagem inclusiva:* Consideração das necessidades e desenvolvimento dos trabalhadores.

Fatores Relacionais, centrados num Ambiente Favorável e Liderança:

- > *Capital relacional:* Qualidade das interações internas.
- > *Estilo de liderança:* Práticas que contribuem para o bem-estar dos trabalhadores.
- > *Comunicação eficaz:* Colaboração e construção de relações como elementos-chave.

7.3 / Práticas Organizacionais para Carreiras Sustentáveis

Desenvolvimento de Competências

- > *Formação contínua*: Programas regulares de atualização e capacitação.
- > *Mentoring*: Acompanhamento personalizado do crescimento profissional.
- > *Rotação de funções*: Exposição a diferentes áreas e desafios.

Gestão de Carreira

- > *Planos de sucessão*: Preparação para posições de maior responsabilidade.
- > *Avaliação de desempenho*: Feedback regular e orientação para desenvolvimento.
- > *Oportunidades internas*: Priorização do crescimento interno.

7.4 / Construindo Resiliência de Carreira

Competências Individuais

- > *Adaptabilidade*: Capacidade de ajustar-se a mudanças organizacionais e de mercado.
- > *Aprendizagem contínua*: Compromisso com o desenvolvimento permanente.
- > *Rede profissional*: Construção e manutenção de relações profissionais.

Estratégias de Longo Prazo

- > *Visão de carreira*: Definição de objetivos profissionais claros.
- > *Diversificação de competências*: Desenvolvimento de múltiplas áreas de expertise.
- > *Equilíbrio sustentável*: Manutenção da saúde física e mental ao longo da carreira.

8.0 / Implicações práticas e perspetivas futuras

8.1 / Para Organizações

- > Implementar práticas organizacionais saudáveis baseadas em evidência científica.
- > Investir no desenvolvimento integral dos colaboradores como estratégia de sustentabilidade.
- > Criar ambientes que promovam resiliência e bem-estar psicossocial.
- > Desenvolver lideranças capazes de fomentar culturas positivas.

8.2 / Para os Profissionais

- > Desenvolver competências de coping positivo para gestão eficaz da adversidade.
- > Investir continuamente no desenvolvimento de competências e conhecimentos.
- > Alinhar carreira com valores pessoais para maior satisfação e significado.
- > Construir redes de apoio profissionais e pessoais.

8.3 / Tendências Emergentes

- > Maior integração entre bem-estar pessoal e desempenho organizacional.
- > Tecnologias de apoio ao desenvolvimento da resiliência e competências.
- > Modelos de trabalho híbridos que promovem flexibilidade e equilíbrio.
- > Medição e avaliação mais sofisticadas do bem-estar organizacional.

8.4 / Desafios e Oportunidades

- > Necessidade de evidência empírica mais robusta sobre a eficácia das intervenções.
- > Adaptação cultural de práticas a diferentes contextos organizacionais.
- > Sustentabilidade financeira de programas de bem-estar e desenvolvimento.
- > Integração sistêmica de práticas de resiliência em todos os níveis organizacionais.

9.0 / Conclusões

A jornada para um futuro sustentável no trabalho começa com o reconhecimento de que o bem-estar humano e o sucesso organizacional não são objetivos mutuamente exclusivos, mas parceiros indispensáveis na construção de um mundo profissional mais resiliente, significativo e próspero para todos.

A resiliência é uma capacidade essencial tanto para indivíduos quanto para organizações no contexto laboral contemporâneo. A construção de um ambiente de trabalho resiliente e uma cultura positiva são necessárias para a saúde dos colaboradores e o sucesso organizacional.

Procura-se que o futuro do trabalho seja caracterizado por organizações onde todos os colaboradores estão envolvidos e saudáveis, e onde a cultura é baseada em práticas positivas e criativas. A construção desta realidade requer um compromisso genuíno com o bem-estar humano como valor fundamental. Requer também uma visão de longo prazo que reconheça o investimento em pessoas como estratégia sustentável, bem como a colaboração ativa entre todos os stakeholders organizacionais. Evidentemente, a abordagem científica baseada em evidências deverá nortear a implementação das práticas. Assim, a resiliência e o desenvolvimento pessoal não são apenas conceitos teóricos, mas ferramentas práticas e essenciais para superar os desafios atuais e futuros.

NOTA: Este e-book representa uma síntese de conhecimentos científicos atuais sobre resiliência e desenvolvimento pessoal no trabalho, baseando-se em evidências empíricas e modelos teóricos validados. A sua implementação deve ser adaptada aos contextos específicos de cada organização e indivíduo, sempre com o apoio de profissionais qualificados quando necessário.

 **WinWork**



Interreg
Espanha-Portugal



Cofinanciado por
la Unión Europea
Cofinanciado pela
União Europeia



P.PORTO

ESCOLA
SUPERIOR
DE SAÚDE



POLI
TÉCNICO
QUÍMICA

1290

UNIVERSIDADE D
COIMBRA

AEP ASSOCIAÇÃO
EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Cámara
Batalha

UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA

Centro de Gestão de Recursos Humanos
Jorge Silva

winwork.pt