

O PAPEL DAS METAS NA CONSTRUÇÃO DA RESILIÊNCIA PSICOLÓGICA: IMPACTOS MÚTUOS NO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E NO SUCESSO DAS CONQUISTAS

THE ROLE OF GOALS IN BUILDING PSYCHOLOGICAL RESILIENCE: MUTUAL IMPACTS ON PERSONAL DEVELOPMENT AND ACHIEVEMENT SUCCESS

Paula Domingues¹, Gilberto Brandão Marcon², Joaquim M. F. Antunes Neto (in memoriam)³.

RESUMO

O artigo explora a interrelação entre a definição de metas e o desenvolvimento da resiliência psicológica no contexto organizacional. O estudo revisa as principais teorias sobre como metas bem definidas podem influenciar a capacidade de indivíduos e organizações de enfrentar desafios e adaptar-se a mudanças. A pesquisa destaca que metas claras e desafiadoras não apenas promovem a motivação e o foco, mas também facilitam o autoaperfeiçoamento contínuo, ao incentivar os indivíduos a adquirir novas habilidades e conhecimentos. O artigo também examina como a capacidade de medir o progresso e celebrar as conquistas contribui para a construção da confiança e da resiliência, essencial para a manutenção do desempenho em situações adversas. Tem-se como um propósito abordar o impacto da resiliência psicológica no sucesso profissional, evidenciando como a capacidade de se adaptar e aprender com os desafios pode levar a melhores resultados e à realização de objetivos profissionais. O estudo conclui nesta primeira fase do estudo que a definição eficaz de metas e o desenvolvimento de resiliência são fatores interdependentes que contribuem significativamente tanto para o desenvolvimento pessoal quanto para o sucesso organizacional. Assim, a integração de práticas de definição de metas e estratégias de resiliência é fundamental para alcançar um desempenho ótimo e promover um ambiente de trabalho adaptável e proativo.

Palavras-chave: Resiliência Psicológica. Definição de Metas. Desenvolvimento Pessoal. Sucesso das Conquistas. Motivação. Persistência.

ABSTRACT

This paper explores the interrelationship between goal setting and the development of psychological resilience in the organizational context. The study reviews the main theories on how well-defined goals can influence the ability of individuals and organizations to face challenges and

¹ Discente em Gestão Empresarial, Fatec de Itapira “Ogari de Castro Pacheco” – e-mail: Paula.f@hotmail.com

² Doutor em Educação (UNIMEP), Coordenador do CST em Gestão Empresarial, Fatec de Itapira “Ogari de Castro Pacheco”

³ Doutor em Biologia em Bioquímica (UNICAMP), Especialista em Neuropsicopedagogia (Faculdade São Luís), MBA em Gestão de Estratégia Empresarial (Faculdade São Luís) e MBA em Gestão Estratégica e Inovação (Faculdade Focus) e docente orientador na FATEC Itapira Ogari de Castro Pacheco”

adapt to change. The research highlights that clear and challenging goals not only promote motivation and focus, but also facilitate continuous self-improvement by encouraging individuals to acquire new skills and knowledge. The article also examines how the ability to measure progress and celebrate achievements contributes to building confidence and resilience, essential for maintaining performance in adverse situations. The purpose is to address the impact of psychological resilience on professional success, highlighting how the ability to adapt and learn from challenges can lead to better results and the achievement of professional goals. The study concludes in this first phase of the study that effective goal setting and the development of resilience are interdependent factors that contribute significantly to both personal development and organizational success. Thus, the integration of goal-setting practices and resilience strategies is essential to achieve optimal performance and promote an adaptive and proactive work environment.

Keywords: *Psychological Resilience. Goal Setting. Personal Development. Achievement Success. Motivation. Persistence.*

INTRODUÇÃO

Salgado (2013) aponta que desafios, surpresas e sinais de ameaça são vistos como oportunidades que exigem transformação organizacional. Em vez de adotar apenas uma resposta reativa diante de potenciais ameaças, a capacidade de resiliência guia os processos de tomada de decisão dentro das organizações. A autora explica que a transformação organizacional ocorre devido à mobilidade do capital e do conhecimento, eliminando os limites tradicionais da competição. Esse novo cenário exige que os gestores tomem decisões rapidamente, sem a possibilidade de avaliar detalhadamente todas as variáveis do negócio. Para apoiar essa tomada de decisão, é crucial desenvolver sistemas de informação que sejam rápidos, objetivos e confiáveis. Nesses contextos, a resiliência se torna uma competência fundamental para lidar eficazmente com as mudanças e incertezas (Salgado, 2013).

Resiliência psicológica é um conceito fundamental na psicologia que descreve a capacidade de um indivíduo de se adaptar positivamente a situações adversas e estressantes. Essa capacidade de enfrentar e superar desafios pode ser entendida como uma combinação de fatores internos e externos que permitem ao indivíduo recuperar-se de dificuldades e manter o bem-estar psicológico. A resiliência não é uma característica fixa, mas sim um processo dinâmico que pode ser desenvolvido e fortalecido ao longo do tempo, influenciado por fatores como apoio social, autoeficácia e estratégias de enfrentamento (Silva; D'Angelo, 2022).

O conceito de resiliência psicológica envolve a habilidade de lidar com estresse, trauma e mudanças inesperadas sem que essas experiências comprometam gravemente a saúde mental do indivíduo. Estudos indicam que pessoas resilientes são capazes de manter uma

perspectiva positiva, mesmo diante de adversidades significativas, e utilizam essas experiências como oportunidades para crescimento pessoal. Além disso, a resiliência não se trata apenas de suportar as adversidades, mas também de sair delas com uma maior capacidade de adaptação e aprendizagem (Boehns; Silva, 2022).

Para compreender a resiliência psicológica, é importante considerar seus componentes principais, como a autoeficácia, que se refere à crença na própria capacidade de enfrentar desafios, e o suporte social, que fornece uma rede de recursos emocionais e práticos. Modelos teóricos, como o “Modelo de Resiliência de Masten”, destacam a importância de fatores contextuais e individuais na formação da resiliência. Assim, a resiliência é vista não apenas como uma resposta a eventos negativos, mas como um processo contínuo de crescimento e adaptação, que pode ser aprimorado através de estratégias e práticas específicas (Oliveira; Nakano; Paludo, 2021).

As metas desempenham um papel fundamental no desenvolvimento pessoal e profissional, funcionando como direcionadores de comportamento e facilitadores de crescimento. Na esfera pessoal, a definição de metas permite que indivíduos estabeleçam objetivos claros e alcançáveis, promovendo uma sensação de propósito e motivação (Calvosa, 2021). Estudos científicos demonstram que metas bem definidas estão associadas a um maior nível de satisfação e realização pessoal, pois fornecem um foco para os esforços e ajudam a organizar o tempo e os recursos de maneira eficaz (Pereira; Silva; Durão, 2024). Além disso, a teoria da definição de metas de Locke e Latham (*apud* Martins et al., 2024) sugere que metas específicas e desafiadoras levam a um desempenho superior em comparação com metas vagas ou fáceis, pois exigem maior esforço e persistência, resultando em um desenvolvimento pessoal mais significativo.

No contexto profissional, as metas são fundamentais para o sucesso organizacional e o avanço na carreira. Elas orientam o planejamento estratégico, definem padrões de desempenho e proporcionam uma base para avaliação e feedback. A aplicação prática de metas no ambiente de trabalho pode melhorar a eficiência, a produtividade e o engajamento dos funcionários. Conforme Chaves et al. (2023), metas claras ajudam na gestão de expectativas e na identificação de áreas para desenvolvimento e melhoria contínua, sendo essenciais para o crescimento profissional e a realização de carreiras bem-sucedidas. Complementando essa visão, estudos mais recentes indicam que equipes e organizações que utilizam sistemas estruturados de

definição de metas, como os objetivos e resultados-chave, alcançam desempenho superior e maior alinhamento estratégico (Pereira; Silva; Durão, 2024; Martins et al., 2024).

A construção da resiliência psicológica é essencial para o desenvolvimento pessoal e a realização de metas de longo prazo. No entanto, a relação entre o estabelecimento de metas e a resiliência psicológica não é completamente compreendida. Enquanto a literatura sugere que metas bem definidas podem melhorar a resiliência e facilitar o sucesso, ainda existem lacunas significativas no entendimento de como diferentes tipos de metas (curto prazo versus longo prazo, específicas versus gerais) influenciam a capacidade de uma pessoa de se recuperar de adversidades e manter a motivação. Além disso, há uma necessidade de explorar como a resiliência psicológica, uma vez fortalecida, pode, por sua vez, impactar a eficácia na realização dessas metas e o desenvolvimento pessoal contínuo.

Portanto, a situação problema do presente estudo consiste em investigar a interação dinâmica entre o processo de definição de metas e a construção da resiliência psicológica, buscando compreender:

Como diferentes tipos e características de metas impactam a resiliência psicológica?

Qual é a influência da resiliência psicológica na capacidade de atingir metas e no desenvolvimento pessoal e profissional?

Como a relação entre metas e resiliência pode variar em diferentes contextos e indivíduos?

A compreensão desses aspectos é essencial para criar estratégias mais eficazes para fomentar a resiliência psicológica e otimizar o processo de conquista de metas, contribuindo para o sucesso pessoal e profissional.

O objetivo deste artigo é explorar a interação entre metas e resiliência psicológica, investigando como essas variáveis se influenciam mutuamente e afetam o desenvolvimento pessoal e o resultado. O artigo visa analisar como a definição e o acompanhamento de metas podem fortalecer a resiliência psicológica, possibilitando aos indivíduos enfrentarem adversidades com maior eficácia e alcançar um maior nível de realização pessoal e profissional. Além disso, pretende-se examinar de que maneira a resiliência psicológica pode servir como um fator mediador na conquista de metas, destacando os mecanismos pelos quais a capacidade de adaptação e superação de desafios contribui para o alcance de objetivos e para o sucesso. Ao integrar esses aspectos, o artigo busca oferecer uma compreensão abrangente sobre como a

interação entre metas e resiliência pode promover o desenvolvimento contínuo e o êxito nas esferas pessoal e profissional.

METODOLOGIA

A fim de compreender a interrelação entre a definição de metas e a construção da resiliência psicológica, este estudo adota uma abordagem metodológica de revisão bibliográfica narrativa, que visa explorar o papel das metas na construção da resiliência psicológica. Esta abordagem permite uma compreensão ampla e detalhada das principais descobertas, teorias e aplicações práticas relacionadas ao tema, utilizando uma variedade de fontes acadêmicas e científicas para sustentar os argumentos apresentados.

A estratégia de busca de literatura envolveu a utilização das bases de dados acadêmicas disponibilizadas no Portal de Periódicos da CAPES, utilizando palavras-chave relevantes e suas diferentes combinações: “Resiliência Psicológica; “Definição de Metas”; “Desenvolvimento Pessoal”; “Sucesso das Conquistas; “Motivação e Persistência”. A seleção de estudos incluiu a análise de artigos que explorassem diretamente a aplicação das metodologias de análise de cenários na perspectiva das metas na construção da resiliência psicológica, para que no final houvesse a proposição de implementação da aplicação prática e intervencionista, garantindo assim a qualidade e a relevância dos dados obtidos. A Tabela 1 apresenta o levantamento realizado para o estudo:

Tabela 1 - Levantamento bibliográfico prévio do estudo.

Palavras-chave e <i>String</i>	Google Acadêmico	Portal de Periódicos da CAPES
“Resiliência Psicológica” (no título)	17	125
“Definição de Metas” (no título)	6	3
“Desenvolvimento Pessoal” (no título)	205	186
("Resiliência Psicológica") and ("Definição de Metas") em qualquer lugar do texto	13	0
("Resiliência Psicológica") and ("Desenvolvimento Pessoal") em qualquer lugar do texto	127	0

Fonte: Obtido pelas autoras.

Cada fonte selecionada foi submetida a uma leitura detalhada, permitindo a extração de informações essenciais, como conceitos-chave, metodologias utilizadas e principais descobertas. Essa abordagem facilitou a síntese dos resultados, identificando padrões emergentes na literatura e lacunas de conhecimento que merecem atenção adicional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Fundamentos Teóricos das Metas

O conceito de sucesso é subjetivo e multifacetado, variando de acordo com a perspectiva adotada (Ituassu, Tonelli, 2012). No contexto pessoal, o sucesso pode ser compreendido como a conquista do bem-estar, da satisfação e do equilíbrio emocional. No âmbito acadêmico, é frequentemente associado ao desempenho escolar, à obtenção de graus acadêmicos e ao reconhecimento intelectual. No campo profissional, o sucesso está relacionado ao crescimento na carreira, estabilidade financeira e contribuição significativa para a área de atuação. Embora cada indivíduo tenha sua própria percepção de sucesso, ele geralmente envolve a concretização de metas alinhadas com valores e aspirações pessoais.

As metas desempenham um papel fundamental no comportamento humano, influenciando a direção, a intensidade e a persistência dos esforços individuais para a realização de objetivos. A Teoria das Metas, amplamente estudada por Locke e Latham (1990), sugere que estabelecer metas claras e desafiadoras pode aumentar significativamente o desempenho, desde que haja comprometimento e feedback adequado. Essa teoria distingue entre diferentes tipos de metas, como as de desempenho e as de aprendizagem, cada uma com implicações distintas para a motivação e o desenvolvimento pessoal e profissional.

As metas de desempenho são aquelas que enfatizam a obtenção de resultados específicos, como atingir um número determinado de vendas ou melhorar a produtividade dentro de um prazo estabelecido (Santos, 2021). Essas metas são eficazes para aumentar a eficácia, mas podem gerar pressão excessiva se não forem acompanhadas por recursos adequados. Por outro lado, as metas de aprendizagem estão relacionadas à aquisição de novas habilidades e conhecimentos, focando no progresso e no aperfeiçoamento contínuo (Langhi, 2021). Esse tipo de meta é especialmente relevante para contextos que exigem adaptação e inovação.

Outro aspecto fundamental na definição de metas é a diferença entre metas de curto e longo prazo (Costa, 2022). Metas de curto prazo referem-se a objetivos específicos que podem ser alcançados em um período relativamente breve, como concluir um projeto em uma semana ou melhorar um determinado indicador dentro de um trimestre. Essas metas fornecem um senso de realização rápido e podem servir como degraus para objetivos mais amplos e ambiciosos.

A literatura também destaca que a definição eficaz de metas deve seguir princípios como o modelo SMART (Específico, Mensurável, Atingível, Relevante e Temporal), que auxilia na estruturação de objetivos claros e alcançáveis. A clareza e a especificidade das metas contribuem para um melhor direcionamento dos esforços e permitem ajustes conforme necessário, tornando o processo mais eficiente e satisfatório (Guerrero, 2023).

Por outro lado, metas de longo prazo são aquelas que exigem um horizonte temporal mais extenso para sua concretização, como concluir um curso universitário, construir uma carreira bem-sucedida ou desenvolver uma empresa de sucesso. Essas metas exigem um planejamento estruturado e uma abordagem persistente para lidar com desafios e eventuais contratempos ao longo do caminho. A combinação de metas de curto e longo prazo é essencial para manter a motivação e garantir o progresso contínuo (Freitas, 2024).

Assim, compreender os fundamentos teóricos das metas é essencial para otimizar o desempenho e o crescimento pessoal e profissional. Ao integrar diferentes tipos de metas e adotar abordagens estruturadas para sua definição, é possível maximizar o potencial de realização e tornar o processo mais eficiente e motivador.

Impactos das Metas no Desenvolvimento Pessoal

As metas exercem um papel fundamental na motivação intrínseca e no crescimento pessoal (Olivera, 2024). Quando uma pessoa estabelece objetivos claros, ela desenvolve um senso de propósito e direção, tornando-se mais propensa a manter o foco e a persistência em suas ações. A motivação intrínseca, ou seja, aquela que vem de dentro, é impulsionada pelo desejo de superar desafios e crescer como indivíduo, sendo um dos principais fatores para o sucesso e satisfação pessoal.

O autoconhecimento é um aspecto essencial no estabelecimento e ajuste de metas (Rizzo, 2024). Ao compreender suas forças, fraquezas e interesses, uma pessoa pode definir

objetivos realistas e alinhados com sua identidade. Esse processo não apenas ajuda na criação de metas mais eficazes, mas também permite ajustes conforme novas descobertas e experiências surgem ao longo da jornada. Assim, o estabelecimento de metas se torna um ciclo contínuo de aprendizado e aperfeiçoamento.

A influência das metas na percepção de si mesmo é notável. Quando uma pessoa alcança uma meta, ela fortalece sua autoestima e confiança (Santana, 2025). Esse reforço positivo pode levar a um ciclo virtuoso, no qual o indivíduo se sente cada vez mais capacitado para definir e atingir novos desafios. No entanto, metas irrealistas ou mal planejadas podem gerar frustração e desmotivação, prejudicando a percepção que a pessoa tem de si mesma.

A relação entre metas e saúde mental é um aspecto relevante a ser considerado (Oliveira; Santos, 2025). Metas bem estruturadas e alcançáveis promovem bem-estar psicológico, aumentando a sensação de realização e satisfação. Por outro lado, metas excessivamente ambiciosas ou impostas por pressões externas podem gerar ansiedade, estresse e sensação de fracasso, afetando negativamente a saúde mental. O equilíbrio na definição de metas é essencial para evitar impactos negativos. Estabelecer objetivos desafiadores, mas realistas, e dividir grandes metas em etapas menores pode reduzir a sobrecarga emocional e aumentar as chances de sucesso. Portanto, é importante cultivar a flexibilidade para ajustar as metas conforme necessário, reconhecendo que mudanças fazem parte do processo de desenvolvimento pessoal.

O papel do suporte social também é relevante na motivação e autodesenvolvimento (Costa Junior et al., 2023). Compartilhar metas com amigos, familiares ou mentores pode fornecer incentivo e responsabilização, facilitando a manutenção do comprometimento. Além disso, contar com apoio emocional pode ajudar a enfrentar desafios e momentos de desmotivação. O crescimento pessoal está diretamente ligado ao processo de definição e revisão de metas (Bernardes, 2006). Ao avaliar periódica e criticamente o progresso, uma pessoa pode identificar áreas de melhoria e ajustar sua abordagem para maximizar o aprendizado e a evolução. Esse processo contínuo de autodesenvolvimento contribui para um senso de realização e bem-estar duradouro.

Portanto, as metas desempenham um papel essencial na motivação, no autoconhecimento e na saúde mental. Quando bem planejadas, elas promovem crescimento pessoal e bem-estar. No entanto, é fundamental equilibrar expectativas e desafios, garantindo que o processo de busca por objetivos seja sustentável e positivo para o indivíduo.

Metas e Sucesso das Conquistas

O estabelecimento de metas desempenha um papel essencial na jornada para o sucesso. As metas funcionam como diretrizes que orientam os esforços e facilitam a mensuração do progresso. Metas bem definidas aumentam a motivação e a clareza sobre os passos necessários para alcançar os objetivos (Correia et al., 2024). Entretanto, a satisfação com as conquistas também depende do realismo das metas estabelecidas. Objetivos desproporcionais às capacidades individuais podem gerar frustração, enquanto metas alcançáveis e progressivas promovem sensações de realização e competência.

A implementação de estratégias eficazes é essencial para o cumprimento de metas e, conseqüentemente, para o sucesso. A metodologia SMART, já apresentada, é amplamente utilizada para garantir a viabilidade dos objetivos. Além disso, a autodisciplina, a organização e a consistência são aspectos fundamentais para assegurar a progressão constante e evitar a procrastinação.

Estudos em neurociência demonstram que a visualização dos objetivos pode aumentar a motivação e melhorar o desempenho. A prática de imaginar-se atingindo metas ativa circuitos cerebrais associados à concretização dos objetivos, fortalecendo a autodeterminação. Quando combinada com afirmações positivas, essa técnica contribui para o reforço da autoeficácia, ampliando a confiança do indivíduo em sua capacidade de superar desafios e atingir suas metas (Szenkier, 2024).

A presença de uma rede de apoio social também exerce um papel significativo na conquista de metas (Sanches, 2024). O encorajamento de amigos, familiares ou mentores pode impulsionar a motivação e fortalecer a resiliência. O feedback positivo recebido nesses contextos pode facilitar ajustes no planejamento e reforçar a crença na própria capacidade de atingir o sucesso. Estudos apontam que indivíduos que contam com suporte social têm maior persistência e menor incidência de desistência diante de obstáculos.

A perseverança é um dos fatores determinantes para a realização de metas. Obstáculos e fracassos são comuns no caminho para o sucesso, mas a capacidade de aprender com essas dificuldades e ajustar estratégias aumenta significativamente a probabilidade de atingir os objetivos. A resiliência permite que indivíduos enfrentem desafios sem comprometer seu comprometimento com metas de longo prazo. Desta forma, o sucesso não é um destino estático, mas um processo dinâmico e adaptativo (Sanches, 2024).

O conceito de sucesso também está intrinsecamente ligado ao bem-estar psicológico. O sucesso baseado apenas em parâmetros externos, como status social e riqueza, pode não resultar em satisfação duradoura. O alinhamento entre metas e valores internos, assim como a capacidade de manter equilíbrio entre ambição e qualidade de vida, é um fator essencial para garantir um sucesso sustentável e significativo (Fonseca et al., 2024),

O sucesso é um fenômeno multifatorial que depende da definição de metas Claras, do emprego de estratégias eficazes, da visualização positiva e do suporte social (ALBUQUERQUE et al, 2024). Além disso, a perseverança e a resiliência são essenciais para lidar com desafios e manter a motivação. O verdadeiro sucesso não se resume a conquistas externas, mas também à satisfação pessoal e ao bem-estar. Dessa forma, a busca pelo sucesso deve ser vista como um processo contínuo, no qual o crescimento pessoal e profissional estão interligados.

Resiliência Psicológica: Conceito e Componentes

A resiliência é um conceito multidimensional que se refere à capacidade do indivíduo de se adaptar positivamente a adversidades, estresse e desafios significativos (PRAZERES et al., 2024). No âmbito cognitivo, envolve a habilidade de reavaliar situações adversas de maneira construtiva, mantendo uma perspectiva realista e flexível diante de dificuldades. Essa capacidade está intimamente relacionada à cognição positiva, que permite ao indivíduo interpretar eventos estressores como oportunidades de crescimento, em vez de ameaças intransponíveis (SANCHES, 2024).

No aspecto emocional, a resiliência está associada à regulação das emoções diante de desafios (BRITO; PINHEIRO, 2024). Indivíduos resilientes demonstram maior controle sobre suas reações emocionais, evitando respostas impulsivas ou desproporcionais. Esse fator está diretamente ligado ao autocontrole e à inteligência emocional, permitindo que a pessoa lide com frustrações, medos e ansiedades sem que esses sentimentos comprometam seu bem-estar e sua capacidade de ação. A resiliência emocional também favorece a manutenção da motivação e do otimismo, mesmo em cenários adversos.

Do ponto de vista comportamental, a resiliência se manifesta na adoção de estratégias eficazes para enfrentar dificuldades (OLIVEIRA; SILVA, 2024). Indivíduos resilientes tendem a buscar soluções ativamente, ao invés de se entregarem à passividade ou ao desamparo aprendido. Esse aspecto envolve o desenvolvimento de habilidades de enfrentamento adaptativas, como o planejamento estratégico, a busca por apoio social e a capacidade de se

reorganizar frente às adversidades. A persistência e a capacidade de aprender com os desafios são características fundamentais desse componente.

Componentes da Resiliência: Autoeficácia, Controle Emocional e Suporte Social

A autoeficácia é um dos pilares centrais da resiliência, referindo-se à crença do indivíduo em sua própria capacidade de enfrentar desafios e superar obstáculos (Sanches, 2024). Segundo a teoria de Albert Bandura, a autoeficácia influencia diretamente a forma como as pessoas lidam com dificuldades, determinando seu nível de perseverança e sua motivação para buscar soluções (Santos Junior, 2024). Indivíduos com alta autoeficácia tendem a interpretar desafios como oportunidades de aprendizado, enquanto aqueles com baixa autoeficácia podem sucumbir ao estresse e desistir diante de dificuldades.

O controle emocional é outro componente essencial da resiliência, pois permite que os indivíduos gerenciem suas emoções em situações de estresse (Almeida, 2025). A capacidade de regular emoções negativas, como medo e frustração, está diretamente associada a uma maior resistência psicológica. Estratégias como reavaliação cognitiva, *mindfulness* e técnicas de relaxamento são frequentemente utilizadas por pessoas resilientes para manter o equilíbrio emocional diante de eventos adversos. Dessa forma, o controle emocional contribui para uma resposta mais adaptativa e eficaz aos desafios.

O suporte social desempenha um papel fundamental na resiliência, oferecendo uma rede de proteção emocional e instrumental em momentos de dificuldade (Sanches, 2024). O apoio de familiares, amigos e colegas de trabalho pode fortalecer a percepção de segurança e pertencimento, reduzindo os impactos do estresse e promovendo o enfrentamento saudável de adversidades. Indivíduos com redes sociais sólidas demonstram maior capacidade de recuperação emocional e adaptação a situações estressantes. Assim, o suporte social atua como um fator de proteção, reforçando os demais componentes da resiliência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Interação entre Metas e Resiliência Psicológica

A resiliência psicológica é um fator essencial para a adaptação e superação de desafios ao longo da vida. Dentro desse contexto, a definição e o alcance de metas desempenham um papel significativo no fortalecimento da resiliência. As metas fornecem direção e propósito, permitindo que os indivíduos desenvolvam habilidades para lidar com adversidades e se

mantenham motivados diante de obstáculos. Conforme visto, a literatura sugere que metas bem definidas, realistas e alinhadas aos valores pessoais contribuem para uma maior capacidade de enfrentamento do estresse e aumento do bem-estar psicológico.

O estabelecimento de metas pode atuar como um fator protetor contra a desesperança e a ansiedade, pois cria um senso de controle e previsibilidade sobre o futuro (Frazão; Fukumitsu, 2017). A definição de metas claras permite que o indivíduo organize suas ações e avalie seu progresso, fortalecendo a confiança em sua própria capacidade de superação (Ogata, 2009). Dessa forma, o processo de definição e alcance de metas está diretamente relacionado ao desenvolvimento da resiliência, tornando os indivíduos mais preparados para lidar com situações desafiadoras.

Quadro 01- Elementos da resiliência psicológica na interação com as metas organizacionais.

Elemento	Descrição	Interação com Metas Organizacionais
Definição de Metas Organizacionais	Processo de estabelecer objetivos estratégicos para impulsionar o crescimento e o desempenho da empresa.	Metas bem definidas direcionam esforços, otimizam recursos e promovem a competitividade.
Resiliência Organizacional	Capacidade da organização e de seus colaboradores de se adaptarem e prosperarem diante de crises e mudanças.	Empresas resilientes conseguem reformular estratégias e manter o foco nas metas mesmo em cenários adversos.
Gestão de Crises e Adversidades	Estratégias para lidar com desafios como recessões econômicas, concorrência e incertezas do mercado.	A resiliência organizacional permite que metas sejam ajustadas sem comprometer o desempenho a longo prazo.
Regulação Emocional no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento de um ambiente emocionalmente equilibrado para evitar impactos negativos no desempenho.	Funcionários emocionalmente equilibrados mantêm a motivação e o engajamento nas metas organizacionais.
Autoeficácia Coletiva	Crença da equipe na capacidade de atingir os objetivos organizacionais.	Equipes que acreditam no próprio potencial são mais persistentes na busca por resultados.
Persistência e Cultura de Aprendizado	Manutenção do esforço contínuo para superar desafios e aprimorar processos.	Empresas resilientes promovem aprendizado contínuo e incentivam soluções inovadoras para alcançar metas.
Flexibilidade e Inovação	Capacidade da empresa de se adaptar às mudanças do mercado sem perder o foco nos objetivos.	Organizações flexíveis ajustam suas metas conforme necessário, mantendo a competitividade e a sustentabilidade.

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

O quadro apresenta um conjunto estruturado de conceitos voltados para as metas e ações estratégicas na perspectiva de fortalecer a resiliência psicológica nas organizações, garantindo um ambiente de trabalho mais adaptável, produtivo e saudável. As metas abrangem desde o desenvolvimento de inteligência emocional e liderança resiliente até a implementação de políticas de qualidade de vida e suporte psicológico, promovendo um equilíbrio entre bem-estar e desempenho. Cada ação estratégica deve estar associada a indicadores de sucesso, que permitem mensurar o impacto das iniciativas, e a prazos específicos, assegurando a implementação eficaz das mudanças. Ao adotar essas medidas, as empresas podem reduzir o estresse organizacional, aumentar o engajamento dos colaboradores e fortalecer a capacidade de adaptação diante de desafios, tornando-se mais preparadas para a inovação e a competitividade no mercado.

Resiliência como Mediador na Conquista de Metas

A resiliência também exerce um papel mediador na conquista de metas, uma vez que influencia a forma como os indivíduos lidam com fracassos, revezes e barreiras ao longo do caminho. Indivíduos mais resilientes demonstram maior persistência e tendem a reinterpretar os desafios como oportunidades de aprendizado, em vez de ameaças. Assim, a resiliência favorece a manutenção da motivação e do esforço necessário para o alcance dos objetivos estabelecidos (Ribeiro et al., 2011).

Indivíduos resilientes tendem a ser mais propensos a adaptar suas estratégias de enfrentamento diante de dificuldades, ajustando suas metas conforme necessário, sem perder de vista o objetivo principal. Esse processo de adaptação é essencial para evitar frustrações excessivas e manter a direção dos esforços. Dessa forma, a resiliência funciona como um mecanismo de regulação emocional e cognitiva, facilitando a persistência mesmo em cenários adversos (Simões, 2024).

Ciclo de Feedback: A Interação Contínua entre Metas e Resiliência

A relação entre metas e resiliência é bidirecional e dinâmica, formando um ciclo de feedback positivo (Muniz et al., 2024). Quando um indivíduo define uma meta e trabalha para alcançá-la, sua capacidade de resiliência é testada e fortalecida. Ao mesmo tempo, indivíduos resilientes estão mais aptos a estabelecer e buscar objetivos desafiadores, pois acreditam em

sua capacidade de superação. Esse ciclo reforça a autoeficácia e contribui para um maior desenvolvimento pessoal.

Pequenos sucessos ao longo do caminho reforçam a resiliência e estimulam a definição de novas metas (Echevarría, 2024). Isso ocorre porque cada conquista proporciona experiências de aprendizado e autoconfiança, tornando o indivíduo mais preparado para desafios futuros. Esse mecanismo de reforço positivo ajuda a construir um perfil resiliente, onde o fracasso é visto como um passo necessário para o crescimento e aprimoramento.

Por fim, compreender a interação entre metas e resiliência é fundamental para promover estratégias eficazes de desenvolvimento pessoal e profissional (Mendonça, 2024). Incentivar a definição de metas realistas e desafiadoras, aliadas ao fortalecimento da resiliência, pode ser um caminho promissor para melhorar a capacidade de enfrentamento de desafios e a qualidade de vida. Assim, o estudo desse ciclo dinâmico pode fornecer apontamentos valiosos para áreas como a psicologia, educação e gestão de carreiras.

Fatores Moderadores e Mediadores na Relação entre Metas e Sucesso

A relação entre a definição de metas e o sucesso individual é amplamente estudada na psicologia e nas ciências sociais. No entanto, essa relação não ocorre de forma linear, sendo influenciada por diversos fatores moderadores e mediadores. Os fatores moderadores, como suporte social, autoconfiança e resiliência, podem intensificar ou atenuar essa relação, enquanto os fatores mediadores, como a resiliência e a regulação emocional, explicam os mecanismos pelos quais as metas impactam o sucesso. A compreensão desses fatores é essencial para o desenvolvimento de intervenções eficazes que otimizem o desempenho e a realização pessoal e profissional (Chnaider; Santos-Vitti; Nakano, 2024).

Os fatores moderadores desempenham um papel fundamental ao modificar a intensidade e a direção da relação entre a definição de metas e o sucesso (Silva, 2024). O suporte social, por exemplo, influencia diretamente a capacidade do indivíduo de persistir em seus objetivos, fornecendo recursos emocionais e materiais que facilitam o enfrentamento de desafios. Indivíduos com forte suporte social tendem a apresentar maior motivação e menor estresse, aumentando suas chances de alcançar o sucesso. Além disso, a autoconfiança age como um amortecedor do impacto de dificuldades, permitindo que os indivíduos mantenham o foco em suas metas mesmo diante de adversidades (Santos Júnior, 2024).

A resiliência é outro fator moderador significativo, pois permite que os indivíduos enfrentem fracassos e obstáculos sem comprometer seus objetivos de longo prazo. Pessoas resilientes possuem maior capacidade de adaptação e recuperação diante de contratempos, reduzindo os efeitos negativos do estresse e promovendo a persistência (Scapini, 2019). A interação entre resiliência e metas demonstra que indivíduos altamente resilientes não apenas estabelecem objetivos ambiciosos, mas também conseguem se ajustar às circunstâncias adversas sem perder a motivação, o que potencializa suas chances de sucesso.

Por outro lado, os fatores mediadores explicam os mecanismos internos pelos quais as metas influenciam o sucesso. A resiliência, além de moderar a relação, também atua como mediador, facilitando a internalização de estratégias de enfrentamento eficazes. Quando um indivíduo enfrenta desafios, a resiliência permite a reavaliação da situação, promovendo um ciclo adaptativo que reforça a motivação e a perseverança. Dessa forma, a presença da resiliência como mediadora sugere que, sem essa característica, a relação entre metas e sucesso pode ser enfraquecida ou interrompida (Almeida, 2021).

Outras variáveis mediadoras incluem a regulação emocional e a autoeficácia. A regulação emocional permite que os indivíduos administrem frustrações e emoções negativas, evitando que essas emoções interfiram no progresso em direção às metas. Já a autoeficácia está relacionada à crença na própria capacidade de atingir objetivos e influencia diretamente a persistência e o desempenho (Campos; Rigo; Barbosa, 2025). Indivíduos com alta autoeficácia tendem a interpretar desafios como oportunidades de aprendizado, em vez de obstáculos intransponíveis, o que reforça a relação entre metas e sucesso.

Portanto, a relação entre metas e sucesso é complexa e modulada por diversos fatores moderadores e mediadores. O suporte social, a autoconfiança e a resiliência podem fortalecer ou enfraquecer essa relação, enquanto variáveis como resiliência, regulação emocional e autoeficácia explicam os mecanismos internos que possibilitam a obtenção do sucesso. A investigação desses fatores é fundamental para a formulação de estratégias que promovam o alcance de objetivos, garantindo que indivíduos possam maximizar seu potencial e lidar com desafios de maneira eficaz.

Aplicações Práticas e Intervenções

A resiliência é uma característica essencial para enfrentar desafios e superar adversidades, sendo amplamente estudada e aplicada em diferentes áreas do conhecimento. Diversos programas e técnicas foram desenvolvidos para fortalecer a resiliência, proporcionando às pessoas ferramentas para lidar melhor com o estresse, a frustração e as mudanças inesperadas. Entre as abordagens mais utilizadas, destacam-se a terapia cognitivo-comportamental (TCC), o *mindfulness* e o treinamento baseado na psicologia positiva, que ajudam a reestruturar pensamentos negativos e fortalecer o equilíbrio emocional (Wenzel, 2018).

As intervenções para o desenvolvimento da resiliência podem ser aplicadas tanto no ambiente corporativo quanto no contexto educacional e clínico (Cardillo; Gadelha; Hohendorff, 2024). Empresas investem em treinamentos para seus colaboradores, ensinando técnicas de enfrentamento e regulação emocional que melhoram a produtividade e a satisfação no trabalho. Já no ambiente educacional, programas específicos auxiliam estudantes a lidarem com pressões acadêmicas, promovendo habilidades socioemocionais que contribuem para seu desempenho e bem-estar (Cavalcante, 2024).

A prática da resiliência também pode ser fortalecida por meio do suporte social e de atividades que estimulem o autoconhecimento e a inteligência emocional. Grupos de apoio, coaching psicológico e mentorias são exemplos de iniciativas que proporcionam um ambiente seguro para o desenvolvimento pessoal. Além disso, estratégias como a aceitação ativa e a reinterpretação positiva de eventos adversos ajudam as pessoas a enxergarem dificuldades bem como oportunidades de crescimento e aprendizado (Machado, 2024).

Estratégias de Definição e Acompanhamento de Metas

A definição e o acompanhamento de metas são componentes essenciais para o sucesso pessoal e profissional, exigindo planejamento, disciplina e flexibilidade. Uma abordagem eficaz para estabelecer metas envolve o uso do modelo SMART, que sugere que os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais. Essa metodologia permite uma estruturação clara dos objetivos, facilitando seu monitoramento e aumentando a probabilidade de sucesso (Marques; Santos; Aragão, 2020).

Outro aspecto fundamental no acompanhamento de metas é a adoção de mecanismos de avaliação contínua, como o uso de diários de progresso, aplicativos de gestão de tarefas e revisões periódicas. A autorreflexão e a análise dos resultados obtidos ao longo do tempo

ajudam a identificar possíveis obstáculos e a realizar ajustes na trajetória para manter o foco no objetivo principal (Souza, 2024). Além disso, dividir grandes metas em pequenos marcos facilita a percepção de progresso, tornando o processo mais motivador.

Por fim, a motivação e o engajamento são fatores determinantes para a realização de metas, sendo fortalecidos pelo estabelecimento de recompensas e pelo reforço positivo (Lima, 2013). Celebrar conquistas, mesmo que pequenas, impulsiona a autoconfiança e a persistência. O apoio de mentores, colegas e familiares também desempenha um papel significativo na manutenção da disciplina e da motivação ao longo do caminho, garantindo maior resiliência diante dos desafios encontrados.

Desafios e Limitações

A investigação científica sobre a relação entre metas e resiliência enfrenta diversos desafios metodológicos e conceituais. Um dos principais obstáculos é a dificuldade em estabelecer uma causalidade clara entre a definição de metas e o desenvolvimento da resiliência (Sganzerla, 2024). Muitas pesquisas são baseadas em estudos observacionais e autorrelatos, o que pode levar a vieses e limitações na interpretação dos resultados. Além disso, a mensuração da resiliência é complexa, pois envolve múltiplos fatores psicológicos, sociais e biológicos que variam conforme o contexto individual.

Outro desafio significativo é a generalização dos achados científicos para diferentes populações (Carvalho; Vasconcelos, 2025). Fatores como idade, gênero e condições socioeconômicas podem influenciar a maneira como as metas são definidas e perseguidas, bem como a capacidade de adaptação a adversidades. Por exemplo, indivíduos que enfrentam desigualdades sociais podem ter menos oportunidades para desenvolver estratégias eficazes de enfrentamento, dificultando o fortalecimento da resiliência. Assim, torna-se essencial que os estudos levem em consideração essas variáveis contextuais.

Na prática, a implementação de intervenções baseadas na promoção de metas e resiliência também apresenta dificuldades (Conti et al., 2025). Muitas abordagens são desenvolvidas em ambientes controlados e podem não se traduzir eficazmente para o mundo real, onde as pessoas enfrentam desafios imprevisíveis. Além disso, programas de desenvolvimento pessoal e educacional precisam ser adaptados para diferentes públicos, o que demanda recursos e esforços contínuos para sua efetividade.

O contexto cultural tem um papel fundamental na forma como metas e resiliência são compreendidas e aplicadas (Afonso, 2025). Em culturas mais individualistas, como as ocidentais, a definição de metas muitas vezes enfatiza o sucesso pessoal e a independência. Já em sociedades coletivistas, como algumas culturas asiáticas e latino-americanas, as metas tendem a estar mais relacionadas ao bem-estar do grupo e à manutenção de relações sociais harmoniosas. Essas diferenças influenciam diretamente a maneira como a resiliência se manifesta e é fortalecida.

Além das influências culturais, as características individuais também desempenham um papel crucial na relação entre metas e resiliência. Fatores como personalidade, experiências passadas e suporte social impactam a forma como uma pessoa lida com desafios e se adapta a mudanças. Indivíduos com maior autoestima e senso de autoeficácia tendem a estabelecer metas mais desafiadoras e persistir diante de dificuldades, o que pode reforçar sua resiliência ao longo do tempo. Em contrapartida, aqueles que possuem um histórico de traumas ou um ambiente social desfavorável podem encontrar mais obstáculos para desenvolver essa capacidade.

Dessa forma, é essencial que pesquisas e práticas sobre metas e resiliência considerem tanto os aspectos culturais quanto individuais. Intervenções eficazes devem ser sensíveis às particularidades de cada contexto, promovendo abordagens flexíveis e personalizadas. Somente assim será possível fortalecer a resiliência de maneira ampla e significativa, contribuindo para o bem-estar psicológico e o desenvolvimento pessoal em diferentes realidades.

Plano de Metas para a Construção da Resiliência Psicológica nas Organizações

A resiliência psicológica é um fator determinante para a sustentabilidade e o alto desempenho das organizações em um ambiente de constantes mudanças e desafios. Empresas que investem no fortalecimento da resiliência de seus colaboradores promovem maior capacidade de adaptação, redução do estresse e melhoria no clima organizacional. O Plano de Metas para a Construção da Resiliência Psicológica nas Organizações propõe estratégias estruturadas para desenvolver habilidades emocionais, incentivar a flexibilidade cognitiva e fortalecer a cultura de aprendizado contínuo (Nery et al., 2019). Com a implementação de ações voltadas para a inteligência emocional, o suporte psicológico e a liderança resiliente, este plano

visa garantir um ambiente corporativo mais equilibrado, produtivo e preparado para enfrentar adversidades com eficiência e inovação.

Objetivo Geral

Desenvolver e fortalecer a resiliência psicológica dos colaboradores e da organização, promovendo um ambiente de trabalho adaptável, motivador e produtivo diante de desafios e mudanças.

Metas SMART

Quadro 02 - Metas SMART do plano proposto.

Meta	Descrição	Indicadores de Sucesso	Prazo
Capacitação em Inteligência Emocional	Implementar treinamentos sobre regulação emocional, gestão do estresse e estratégias de enfrentamento.	Percentual de colaboradores treinados e melhora nos indicadores de bem-estar organizacional.	6 meses
Promoção da Cultura de Feedback Construtivo	Criar um sistema contínuo de feedback positivo e corretivo para fortalecer a confiança e a capacidade de adaptação dos colaboradores.	Engajamento nas avaliações e melhoria no clima organizacional.	3 meses
Estabelecimento de Metas Flexíveis e Adaptáveis	Adotar planejamento estratégico que permita ajustes nas metas diante de imprevistos sem comprometer os objetivos organizacionais.	Redução da taxa de estresse organizacional e aumento da produtividade.	12 meses
Desenvolvimento de Lideranças Resilientes	Implementar programas de mentoria e coaching para formar gestores capazes de lidar com adversidades e motivar equipes.	Participação dos gestores e impacto na resiliência das equipes.	9 meses
Criação de Programas de Apoio Psicológico	Disponibilizar suporte psicológico aos colaboradores para prevenção de esgotamento emocional e promoção da saúde mental.	Taxa de adesão ao programa e impacto na redução do absenteísmo.	8 meses
Fomento ao Trabalho em Equipe e Cooperação	Desenvolver ações para fortalecer a colaboração entre setores, reduzindo conflitos e promovendo um ambiente de apoio mútuo.	Nível de engajamento nas atividades colaborativas.	6 meses
Implementação de Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho	Criar iniciativas para equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como horários flexíveis e incentivo à prática de atividades físicas.	Satisfação dos colaboradores e impacto na produtividade.	12 meses

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Estratégias para Implementação

A implementação eficaz de um plano de metas para o fortalecimento da resiliência psicológica exige o desenvolvimento de estratégias que promovam tanto o envolvimento dos colaboradores quanto o apoio institucional. De acordo com Silva e D'Angelo (2022), o fortalecimento da resiliência no ambiente organizacional passa, sobretudo, pela criação de espaços de escuta ativa, reconhecimento do esforço e capacitações constantes, que promovem satisfação e sentido no trabalho. Tais ações, quando aliadas a uma liderança comprometida e a indicadores claros de desempenho, favorecem o engajamento emocional e a superação de adversidades no ambiente de trabalho.

- Engajamento da Alta Gestão – Garantir o compromisso dos líderes na implementação e no acompanhamento das metas.
- Treinamentos Contínuos – Realizar capacitações regulares em resiliência, comunicação e inteligência emocional.
- Monitoramento de Indicadores – Criar métricas para avaliar os avanços, como questionários de bem-estar e produtividade.
- Incentivo à Comunicação Transparente – Fomentar um ambiente de diálogo aberto para que os colaboradores se sintam seguros para expressar dificuldades.
- Ações de Reconhecimento e Valorização – Criar programas de reconhecimento para reforçar comportamentos resilientes.

Resultados Esperados

A expectativa em torno dos resultados de um plano de fortalecimento da resiliência psicológica envolve tanto indicadores de desempenho organizacional quanto aspectos subjetivos relacionados ao bem-estar dos colaboradores. Como ressaltam Silva e D'Angelo (2022), a resiliência no ambiente de trabalho está diretamente relacionada à redução do estresse e ao aumento da satisfação, sendo um fator mediador entre experiências adversas e a permanência saudável no contexto organizacional. Assim, espera-se que os colaboradores desenvolvam maior adaptabilidade e que a cultura institucional se fortaleça em torno da aprendizagem contínua e da inovação.

- Maior capacidade de adaptação e enfrentamento de desafios pelos colaboradores.
- Redução do estresse organizacional e do absenteísmo.

- Aumento do engajamento, produtividade e satisfação no trabalho.
- Fortalecimento da cultura organizacional baseada em aprendizado contínuo e inovação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, exploramos os principais achados relacionados à interação entre metas e resiliência, destacando como esses dois fatores influenciam o bem-estar e o sucesso em diversos contextos. Inicialmente, discutimos a importância das metas na promoção de um senso de direção e motivação, e como elas fornecem um quadro para o enfrentamento de desafios. Ao mesmo tempo, abordamos a relevância da resiliência como um mecanismo de adaptação às adversidades, permitindo que indivíduos se recuperem rapidamente de dificuldades e persistam diante de obstáculos.

Entre os principais pontos abordados, destacamos que a capacidade de estabelecer metas claras e específicas está intrinsecamente ligada à resiliência, pois metas bem definidas funcionam como um guia, ajudando os indivíduos a manterem-se focados mesmo diante das dificuldades. Além disso, a resiliência é essencial para a manutenção do progresso rumo às metas, pois ela oferece a flexibilidade necessária para ajustar planos e estratégias conforme os imprevistos surgem.

Em termos de implicações práticas, os profissionais de áreas como psicologia, coaching, educação e gestão podem se beneficiar desse conhecimento, aplicando estratégias para ajudar seus clientes ou equipes a desenvolverem tanto a habilidade de definir metas desafiadoras quanto a capacidade de cultivar resiliência. Para os indivíduos, a integração dessas práticas pode resultar em uma maior capacidade de enfrentar as adversidades da vida cotidiana, mantendo-se motivados e focados no longo prazo.

A reflexão central deste estudo reforça a importância da interação entre metas e resiliência. Essas duas forças não devem ser vistas isoladamente, mas como componentes complementares que se alimentam mutuamente. A definição de metas pode fortalecer a resiliência, enquanto a resiliência pode potencializar a realização das metas, criando um ciclo virtuoso de desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, ao entendermos e cultivarmos essas duas habilidades, somos capazes de alcançar um desempenho superior, bem como promover um maior equilíbrio e bem-estar em nossa jornada.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. S. et al. Avaliação de eficácia de programa de saúde mental no trabalho: impacto na produtividade e bem-estar dos funcionários. 2024. 97 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) – Etec Júlio de Mesquita, Santo André, 2024.

ALMEIDA, Michele Medeiros Martins de. Comunicação com o público interno como fator estratégico para o comprometimento organizacional. 2021. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Escola de Comunicação e Artes. Universidade de São Paulo, 2021.

ALMEIDA, Ubiraci C. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. São Paulo: SKRIBA, 2025. 128 p.

ALVES CORREIA, José Jonas et al. CULTURA ORGANIZACIONAL E SUAS INTERFACES COM O DESEMPENHO GERENCIAL: ESTUDO DE CASO EM UM GRUPO ECONÔMICO GERIDO POR FAMILIARES. Revista Fatec Zona Sul (REFAS), v. 11, n. 2, 2024.

ARAÚJO, B. M. R. Psicologia do Esporte Aplicada à Educação Física. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2024. 259 p.

BERNARDES, Thays de Rezende Neves. Planejamento e desenvolvimento de carreira: um estudo da relação UNIMINAS e seus discentes. 2006. 179 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor Editora, 2020. 300 p.

CALVOSA, M. et al. Processos de orientação profissional nas organizações: coaching, mentoring e career counseling. XXIV SemeAd-Seminários em Administração FEA-USP, São Paulo, 2021.

CARDILLO, Claudia Cristina; GADELHA, Clelia Queiroz; HOHENDORFF, Gustavo. O novo ser humano: Mais saúde mental na era digital. Literare Books, 2024.

CAVALCANTE, Adriana. O Poder da Inteligência Emocional: Aprenda a lidar com as emoções e influenciar sua vida pessoal e profissional. Literare Books, 2024.

CHAVES, P. L. F. Gestão de pessoas em empresa aérea atuante no Aeroporto Internacional de Fortaleza/CE. 43 f. 2023. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023.

CHNAIDER, Janaina; SANTOS-VITTI, Laís; DE CASSIA NAKANO, Tatiana. Relação entre bem-estar subjetivo e ansiedade: análise da influência do gênero e faixa etária em estudantes. APRENDER-Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação, n. 31, p. 353-366, 2024.

CONTI, Flávia Pereira et al. Método Arbor: integrando autogestão e desenvolvimento humano para organizações intensivas em conhecimento de pequeno porte. 2025. 188 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 2025.

COSTA JÚNIOR, João Fernando et al. A resiliência como fator determinante no sucesso do aprendizado de jovens e adultos. Revista Educação, Humanidades e Ciências Sociais, p. e00101-e00101, 2023.

COSTA, Mateus. S. Gestão da Qualidade no Contexto da Manutenção Industrial. 2022. 32f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia de Produção) – Faculdade Anhanguera, Governador Valadares, 2022.

DE ARAÚJO AFONSO, Paulo André. Gestão estratégica de pessoas como ferramenta para alcançar os objetivos estratégicos da PMPR. Brazilian Journal of Development, v. 11, n. 1, p. e77020-e77020, 2025.

DE CAMPOS, Kelis Estatiane; RIGO, Sandro José; BARBOSA, Jorge Luís Victória. DETECÇÃO DA AUTOEFICÁCIA EM AMBIENTES COMPUTACIONAIS DE APRENDIZAGEM. RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218, v. 6, n. 1, p. e616174-e616174, 2025.

DE CARVALHO, Dileymárcio; VASCONCELLOS, Farley. TERAPIAS CONTEXTUAIS EM AÇÃO: INTEGRAÇÃO ENTRE ACT, FAP E A ANÁLISE FUNCIONAL DO COMPORTAMENTO. BIUS-Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia, v. 51, n. 45, p. 1-11, 2025.

DE OLIVEIRA, Mariani Rodrigues; SILVA, Janaina. A inteligência emocional como estratégia para regular as emoções, sob a ótica da terapia cognitiva comportamental. psicologia: teorias e práticas em pesquisa. Editora Científica Digital, p. 73-95, 2024.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo. 7ª ed.de Petrópolis: Editora Vozes, 2022.

DEZINCOURT, F. F. Resiliência e inteligência emocional no ambiente organizacional e as estratégias de desenvolvimento e desafios para profissionais de saúde. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 8, p. 2430-2444, 2024.

DO NASCIMENTO BRITO, Pedro Henrich; PINHEIRO, Ricardo Rodrigues Guimarães. Construindo resiliência: o poder da inteligência emocional. Brazilian Journal of Development, v. 10, n. 5, p. e69919-e69919, 2024.

DOS PRAZERES, Miralda Souza Martins et al. Gestão do Conhecimento ea Administração por Objetivos: modelo multidimensional para vantagem competitiva. OIDLES: Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social, v. 18, n. 36, p. 41-60, 2024.

DWECK, C. Mindset: A atitude mental para o sucesso-edição revista e aumentada. Portugal: Vogais, 2024. 387.

DWECK, C. Mindset: A nova psicologia do sucesso. São Paulo: Objetiva, 2017. 312 p.

ECHEVARRÍA, Alicia. A revolução da neuroaprendizagem: Excelência e estratégias para a mente vencedora. Viseu, 2024.

FONSECA, Maria Eduarda R. et al. A influência da coletividade e do clima organizacional na implementação de programas de qualidade vida no trabalho. 2024.

FRAZÃO, Lilian Meyer; FUKUMITSU, Karina Okajima. Quadros clínicos disfuncionais e Gestalt-terapia. Summus Editorial, 2017.

FREITAS, J. C. A. Aprendizado Contínuo ao Longo da Vida: Seus Benefícios e Oportunidades de Crescimento. Revista FSA, v. 21, n. 10, 2024.

GONÇALVES, A. P. Contribuições do treinamento de habilidades psicológicas para a performance musical no contexto do ensino superior em música. 2023. 182 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Música. Belo Horizonte, MG, 2023.

GRODT, J. A. S et al. Efeitos da resiliência e atitudes gerenciais na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 24, p. eRAMG230285, 2023.

GUERRERO, M. C. V. C. Modelo formativo-reflexivo de evaluación basado en metas inteligentes (SMART), técnicas alternativas de valoración y herramientas TIC para fortalecer el aprendizaje del inglés en estudiantes universitarios de Nariño-Colombia. 2023. Tese de Doutorado. Universidad UMECIT.

ITUASSU, Cristiana Trindade; TONELLI, Maria José. Notas sobre o conceito de sucesso: sentidos e possíveis (re) significações. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 13, p. 197-224, 2012.

KRUGER, R. L. Aprendizagem baseada em problemas como motivação para estudantes aprenderem mecânica dos sólidos. 2021. 221 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, Salvador, 2021.

LANGHI, C.; CORDEIRO, D. S. Relações entre gestão do conhecimento, aprendizagem organizacional e educação corporativa. Ensino em re-vista, v. 28, 2021.

LIMA, Lediane Patrícia Marques de. Ferramentas estratégicas para o desenvolvimento da motivação e engajamento dos colaboradores. 2013. 82 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2013.

MACHADO, Marcilio R. Desvendando o sucesso empresarial. Saint Paul Editora, 2024.

MARQUES, Jacyara Farias Souza; SANTOS, Ângela Veras; ARAGÃO, Jônica Marques Coura. Planejamento e sustentabilidade em instituições de ensino superior à luz dos objetivos do desenvolvimento sustentável. REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade, v. 10, n. 1, p. 14-29, 2020.

MARTINS, M. S. et al. Gestão do conhecimento e a administração por objetivos: modelo multidimensional para vantagem competitiva. OÍDLES. Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social, v. 18, n. 36, p. 41-60, 2024.

MELO JÚNIOR, H. G. al. Resiliência psicológica durante a pandemia de covid-19. RCMOS-Revista Científica Multidisciplinar O Saber, v. 1, n. 1, p 1-8, 2024.

MENDONÇA, Katarina Maria Ferraz. O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DOS COLABORADORES. Editora Manual, 2024.

MUNIZ, Antônio et al. Jornada de Inovação: aplicação de conceitos, frameworks, ferramentas e experiências para potencializar a inovação e a transformação digital em empresas e startups. Brasport, 2024.

NERY, Eduardo et al. (Ed.). Resiliência de Sistemas Eletroenergéticos. Interciencia, 2019.

OGATA, Alberto. Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, Ane Caroline Jesus Marques; SANTOS, Tula Ornellas Farias. Call centers e saúde mental: Condições de trabalho e seus desafios. Scientia: Revista Científica Multidisciplinar, v. 10, n. 4, p. 1-18, 2025.

OLIVEIRA, E. T. C. O Impacto de Metas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais Varejistas de Cosméticos: Um estudo de caso no município de João Pessoa/PB no período da pandemia da COVID-19. 2022. 49 f. Monografia (Bacharelado Administração) - Instituto Federal de Educação da Paraíba, Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022.

OLIVEIRA, Gabriella Martins. Motivação no trabalho no período de 2020-2024: uma revisão de literatura. 2024. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024.

OLIVEIRA, K. S.; NAKANO, T. C.; PALUDO, K. I. (Ed.). Resiliência: Teoria, avaliação e prática em psicologia. Hogrefe, 2021. 456 p.

PEREIRA, A.; SILVA, L.; DURÃO, M. Motivação e satisfação no trabalho: teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional. RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 1, p. e515368-e515368, 2024.

PERELLA, C. (2024). Avaliação do impacto do personal branding na autoestima das mulheres. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 6, p. e565243, 2024.

RIBEIRO, Ana Cláudia de Araújo et al. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. Psicologia em estudo, v. 16, p. 623-633, 2011.

RIZZO, L. A. Ferramentas de gestão e desenvolvimento. Editora Senac São Paulo, 2024.

RODRIGUES, A. C.; WAGNER, G. R. Motivação dos mestrados em gestão de organizações públicas: análise a partir da escala de motivação acadêmica (EMA). RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, v. 4, n. 9, e493794, 2023.

SALGADO, C. O. M. Componentes da resiliência organizacional. 2013. 23 f. Dissertação (Mestrado em Serviços de Informação) - Universidade do Minho, Escola de Engenharia. Minho, Portugal, 2013.

SANCHES, Cida. Empoderamento Cognitivo: orientação para o desenvolvimento pessoal por meio de processo de decisão. Editora Dialética, 2024.

SANTANA, Julival Q. Liderança Autêntica: a percepção dos profissionais que atuam no Batalhão de Operações Policiais Especiais. Editora Dialética, 2025.

SANTOS JÚNIOR, Marcos Camargo dos. Bem-estar no trabalho, capital psicológico e as decorrências na intenção de rotatividade no trabalho. 2024. 167 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Católica de Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas, 2024.

SANTOS, N. M. B. F. Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação. Saint Paul Editora, 2021.

SANTOS, T. R.; SILVA JÚNIOR, E. Psicologia positiva: uma mudança de perspectiva-reflexões sobre a vertente positiva na psicologia. Psicologia e Saúde em debate, v. 9, n. 2, p. 220-228, 2023.

SANTOS-VITTI, L. et al. Psicologia positiva e desenvolvimento humano. São Paulo: Vetor Editora, 2023. 202 p.

SCAPINI, A. I. N. Resiliência e criatividade no trabalho de designers em indústrias criativas. 2019. 221 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2019.

SGANZERLA, Priscilla Rosa Pimentel. Desenvolvimento de projetos de investimento em infraestrutura: um framework orientado à construção de indicadores. 2024. Dissertação (Mestrado em Governança e Desenvolvimento) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2024.

SHIRLEY, D.; HARGREAVES, A. Cinco caminhos para o engajamento: rumo ao aprendizado e ao sucesso do estudante. Porto Alegre: Penso Editora, 2022. 280 p.

SILVA, A. C. R. O papel moderador da cultura do setor na relação entre os fatores contingenciais e o sistema de controle gerencial: evidências nas indústrias catarinenses. 2024. 104 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Florianópolis, 2024.

SILVA, K. M. N.; D'ANGELO, M. J. O papel da resiliência na relação entre o estresse e a satisfação no trabalho. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 21, n. 2, p. 373–398, 2022.

SIMÕES, Trícia. Sustentabilidade de Pessoas: Cérebro e Inclusão no ESG. Editora Appris, 2024.

SOUZA, Pedro Paulo da Silva. A administração da Ansiedade na Performance Musical (APM) através da implementação da autorregulação da aprendizagem na rotina de estudos. 2024.

SZENKIER, Sharon Paskin. Liderança, segurança psicológica e criatividade/ inovação: Uma análise qualitativa com profissionais brasileiros. Rio de Janeiro, 2024. 80 p. Dissertação de mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

WENZEL, Amy. Inovações em terapia cognitivo-comportamental: Intervenções estratégicas para uma prática criativa. Artmed Editora, 2018.