

RESILIÊNCIA COM FOCO NO AMBIENTE DE TRABALHO

BRASIL, Ângela de Souza.
angelabrasil@ibest.com.br/AEMS
CAMARGO, Renata Fernandes.
renata_fcamargo@hotmail.com/AEMS
RAFACHINHO, Ewerton Mendes
rafachinho_3@hotmail.com/AEMS

RESUMO

Este artigo tem como objetivo investigar as características da resiliência, sua importância e implicações emocionais e comportamentais de uma pessoa resiliente, e apresentar embasamento teórico para o entendimento do tema dentro do ambiente de trabalho. Compreende-se que para sobreviver e crescer em meio a um mercado agressivamente competitivo como na atualidade, onde são cobrados resultados cada vez maiores obrigando-se a lidar com um cenário de constantes mudanças e diversos fatores que levam a extremas pressões diárias, conhecer e desenvolver a resiliência se torna uma ferramenta imprescindível para aqueles que almejam alcançar o sucesso profissional. A metodologia desenvolvida para coleta de dados sobre o tema foi a pesquisa bibliográfica levantando os diferentes conceitos, características e implicações no ambiente de trabalho. Os resultados obtidos foram a respeito de que a resiliência encontra-se presente no íntimo de cada ser humano, entretanto, o diferencial está na capacidade que cada um possui em mobilizar tal ferramenta diante dos obstáculos surgidos para superá-los.

Palavras- Chave: Flexibilidade; Resiliência; Sucesso; Superação.

INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva investigar as características e as implicações afetivas e emocionais da resiliência no ambiente de trabalho em empresas que desenvolvem um trabalho coletivo. No decorrer da apresentação da temática descreve-se os conceitos do termo resiliência no ambiente de trabalho para que o leitor possa melhor compreender o desenrolar das implicações consideradas por esse indivíduo resiliente.

É sabido de que por meio das modificações ocorridas nas últimas décadas e as mudanças do modo de vida, as características para as relações sociais se alteraram ao passo que ocorre o desenvolvimento de todos os setores de

trabalho e da vida na modernidade. A cada dia mais a sociedade exige competências e habilidades do indivíduo trabalhador, bem como criatividade e atualização do mercado de trabalho.

A característica da resiliência no mercado de trabalho pode fazer a diferença no perfil de um profissional. Tal perfil pode impulsionar ainda mais uma empresa que almeja o sucesso em meio a um mercado de constantes mudanças e adaptações. Com tais exigências, urge do indivíduo, motivações, e visibilidade de mudanças e aprimoramento profissional.

Um funcionário que se adapte as mudanças constantes do mercado e lide com isso de maneira positiva precisa incorporar em seu ser, várias características tanto pessoais como profissionais, de modo que não fique estagnado ou ultrapassado com essas mudanças e se recicle a cada dia de forma completa e abrangente em que possa atender seu íntimo pessoal e seu fazer profissional de forma positiva, tanto no âmbito individual e ou coletiva, e do mercado em si conforme as exigências e atribuições da sua profissão, não se esquecendo de acompanhar as tecnologias em crescimento a cada minuto em nossas empresas, dentre outras.

Com o intuito de explanar sobre características que levam a resiliência de um indivíduo como ponto de partida para o sucesso, é que se justificam os estudos pertinentes ao tema em debate. O tão importante tema em foco, assunto sobre liderança enobrece a estada de um trabalhador que sofreu as inquietações do mercado, ou mesmo financeiro e de outras vertentes profissionais é que nos impulsiona em conhecer profundamente esse tema. Para melhor compreender as características do resiliente, utiliza-se a metodologia da pesquisa bibliográfica para traçar o perfeito retrato dos aspectos inerentes ao portador deste tema.

Não basta acompanhar as mudanças e transformações no trabalho, é imprescindível que o sujeito observe o seu desempenho dentro de um contexto amplo de diversidade e de criatividade na profissão.

As causas que levam os indivíduos ao stress são variadas, entretanto há estudos que comprovam uma forma de intervenção chamada de *debriefing*, técnica específica para ajudar a administrar as reações traumáticas de quem sofreu traumas psicológicos e físicos.

Os grupos de apoio, ou grupos de escuta, as psicoterapias, a arteterapia, a prática pessoal de uma atividade artística, as abordagens complementares de tratamento, favorecer a resiliência antes do trauma. Entretanto, trata-se

de um itinerário pessoal que demanda uma tomada de consciência que se faz ao longo da vida. (...) não se pode “aprender a resiliência”, pode-se somente desenvolver competências que favoreçam quando de crise e dramas da vida. (POLETTI EDOBBS, 2011, p, 86)

Diante disso, consegue-se visualizar situações de enfrentamento pelos indivíduos que atravessam situações emergenciais em sua profissão, quando são desenvolvidos em seus comportamento características de empreendedores, de homens de negócios que já possuem um olhar aguçado para o sucesso por meio de sua profissão.

Entretanto, será equivocado pensar que a pessoa para acompanhar os avanços cotidianos de seu trabalho, basta ter um olhar aguçado rumo ao processo de transformação. Acredita-se que com a presença da resiliência o indivíduo consegue olhar de outra forma para aquelas pessoas que enfrentaram tragédias e que conviveram desde a infância em situações precárias apoiando-se com sabedoria humildade e compaixão e traz os exemplos de vida para a sua própria existência e conseguem dar a volta por cima dos problemas.

RESILIÊNCIA: TEORIA E CONCEITOS.

Piovan (2012) descreve que a pessoa resiliente é aquela que sofre crises, enfrenta mudanças ou situações de forte estresse e consegue “dar a volta por cima” transformando sofrimento em competência.

A resiliência possui definições em diversas áreas: na física a resiliência é posta como a propriedade do corpo que acumula energias, e quando submetidos a situações de estresse ou adversidades, logo após retoma sua forma original, ao seu estado normal sem sofrer alterações; já para a psicologia a resiliência é vista como a capacidade de um ser lidar com seus medos e problemas vencendo obstáculos e não cedendo a pressão sendo qual for a situação em que esse ser se encontra, não caindo assim em surto psicológico, é também a capacidade de se tomar decisões frente a chance de tomar uma atitude incorreta mesmo que tenha medo de seu resultado; já para a administração a resiliência faz parte dos processos de gestão de mudanças.

Sabbag (2012) enfatiza que na engenharia o estudo da resiliência é associado à resistência dos materiais: tensões repetidas podem gerar fadiga ou estresse, levando até mesmo ao colapso do material.

Para (CARMELLO, 2008, p, 48 a 50)

O termo “resiliência” provém do latim, do verbo resiliere, que significa “saltar para trás” ou “voltar ao estado natural” (...) procura-se compreender como as pessoas podem enfrentar e vencer experiências de adversidades ou mudança, e sair delas fortalecidas ou transformadas.

Mesmo em meio a tantas considerações distintas e de varias áreas, pode-se observar que tais definições nos levam ao mesmo significado. A arte de enfrentar problemas, não se acovardar perante a eles e resolve-los, esquecer aquilo que não agrega valor positivo e guardar aquilo que lhe servirá no futuro positivamente tornando-se melhor e mais forte. Superar problemas, situações desagradáveis e de fortes estresses e ainda assim saber que isso faz parte da vida e nos faz crescer se tivermos a sensibilidade de perceber que podemos aprender com os problemas e com sabedoria sempre iremos achar uma alternativa paliativa.

Segundo Clemente Nóbrega:

Todo organismo que dura tem a mesma competência central de saber modificar práticas e comportamentos ao longo do tempo. “sucesso duradouro tem a ver com comportamentos transmitidos e preservados ao longo do tempo: critérios para tomar decisões, atitudes abertas em relação ao erro, á experimentação e ao risco, capacidade de forjar um senso de comunidade entre os colaboradores. Comportamentos que, diante da mudança na paisagem lá fora, garantem a vitalidade depois dos fundadores. (APUD: CARMELLO, 2009, p, 50).

Destaca-se acima que os comportamentos exemplares devem ser alimentados e incorporados como valores a seguir, essas atitudes precisam se mantidas tradicionalmente pela humanidade. Apesar das mudanças além dos muros das organizações, preservam-se o seu interior de forma competente e coletiva, valorizando os parceiros, os integrantes de uma empresa.

RESILIÊNCIA: NIVEIS, ASPECTOS E CARACTERISTICAS

Carmelo (2008) cita que a resiliência pode caracterizar três distintos níveis, sendo eles: Recuperar-se de traumas e adversidades, Tornar-se mais

flexível, fluido, “leve”, consistente e econômico e crescer e fortalecer-se, mesmo em ambientes de mudanças.

Nota-se que os três níveis citados por Carmelo (2008) são de alta importância para a construção de conhecimento e valores na empresa, porém, não ainda abrangendo correspondência total ou capacidade máxima, que consistem em antecipação de acontecimentos e cenários posteriores. Prever problemas, dificuldades e resultados tanto positivos como negativos pode encurtar uma grande trajetória de reparação ou coleta de resultados sejam eles positivos ou negativos.

Fridrich Loesel (1998) citado por Poletti e Dobbs (2011, p.) ao citar um dos pesquisadores do campo da resiliência – Vanistendael- descreve também os seguintes aspectos: “a resiliência pode se manifestar em situações onde exista um grande risco devido a uma acumulação de fatores de estresse e tensão; a resiliência pode se manifestar também quando a pessoa é capaz de conservar aptidões em face do perigo e seguir crescendo harmoniosamente; e finalmente, a resiliência pode aparecer quando há cura de um ou vários traumas e sucesso em seguida.

Poletti e Dobbs (2011), diz que tornar-se resiliente é percorrer um grande e longo caminho e Cyrulnik (1998) apud Poletti e Dobbs (2011, p.39) aponta três grandes aspectos desse percurso: “a aquisição de recursos internos que se desenvolvem desde os primeiros meses de vida; o tipo de agressão, ferida, falta e, sobretudo, a significação dessa ferida no contexto da criança; e os encontros, as possibilidades de conselho e ação.”

RESILIENCIA NA ORGANIZAÇÃO

Em ambientes organizacionais é muito perceptível à necessidade da resiliência, visto as necessidades de resultados e constantes adaptações para atender o mercado que vive em constantes mudanças e a cada dia exige mais dos profissionais ao gerirem organizações.

Segundo Carmelo (2008), onde falta resiliência, falta capacidade para promover mudanças com eficácia. Cita ainda que a utilização da resiliência pode apoiar empresas, seus líderes e profissionais a alcançar resultados tanto comerciais como sociais conseguindo extrair das mudanças apenas aquilo que há de bom a ser utilizado no futuro superando as dificuldades.

Malvezzi (2005) observa que as transformações econômicas e tecnológicas recentes, inseriram novos contornos às mudanças, na forma de trabalho humano nas organizações, e como consequência, impactos relevantes sobre a identidade do sujeito organizacional.

Outro fator intrigante e de extrema importância que requer cuidados dentro da organização, refere-se aos sentimentos humanos, para Conner (1995), os indivíduos nas organizações precisam administrar melhor suas emoções no ambiente de trabalho, se colocando na dianteira dos desafios, caso contrário, desenvolverão várias disfunções inerentes ao processo das incertezas na conjuntura atual.

Coloca Poletti e Dobbs (2011) que os resiliêntes podem usar suas experiências adquiridas para compreender melhor outras pessoas feridas na vida e ter compaixão delas. Característica muito positiva se bem dosada e aplicada por gestores.

Job (2003) relaciona suas características com a preservação da identidade e da auto-afirmação. Segundo o autor a pressão e a responsabilidade do trabalho, a falta de tempo para a família, a incapacidade de aceitar as próprias falhas, a falta de apoio dos pares e/ ou superiores, a falta de reconhecimento e a falta de domínio sobre o futuro, são fatores de sofrimento no trabalho, sendo necessários exercitar e trabalhar fatores como autonomia, auto-estima, autodeterminação, respeito, reconhecimento entre outros.

Comumente com os autores citados, verifica-se a capacidade emocional interior de uma pessoa que viveu grandes momentos de dor por diferentes motivos no trabalho ou em sua vida pessoal e conseguir de forma equilibrada se superar e até mesmo contribuir para o crescimento de outros.

Essa capacidade emocional do ser humana encontra-se presente no cognitivo do homem e da mulher em vencer as adversidades da vida e ainda se fortalecerem com os fatos e colocar-se como subsidio para outros enfrentamentos.

É importante lembrar sobre a curvatura da vara quando nos reportamos sobre o conceito de Carmello (2008) que é a volta ao estado normal, para que isso ocorra é necessário que se curve a vara de um lado ao outro para voltar ao normal. Esse é o maior desafio do ser humano quando precisa se superar em situações antagônicas.

Para que o sujeito se manifeste em situações emergentes e caia sua produção no trabalho e em sua vida de modo a afetar sua completude emocional e comportamental, é preciso entender alguns fatores que ocorrem naturalmente no cotidiano desse profissional homem.

Com a disparidade entre o acúmulo de informação e o acesso àquelas que realmente são necessárias e relevantes, cria-se um cérebro nervoso e com acúmulo de informações desnecessárias, congestionando o organismo humano. Não se pode negar que a máquina tecnológica transformou o coração do homem em uma nova era onde o cérebro que define os sentimentos. Com isso criou-se uma estagnação emocional, causando stresses emocionais e turbulências cognitivas. Nasce então, o despreparo, a ansiedade, a inquietude, o marasmo intelectual nervoso.

Com isso, cria-se um sistema interno do indivíduo de tristeza, amargura e insatisfação pessoal. Dessa forma, constata-se por meio de pesquisas que 80% das turbulências causada nas organizações são “fabricadas”. Carmello, (2008).

Veja-se o quanto as pessoas sentem suas competências diminuídas e comprometidas, pois, desaparecem diante de situações emergenciais, inovadoras ou impressionantes.

No campo organizacional existem quatro elementos que podem auxiliar no fortalecimento do indivíduo, equipe e empresa, de forma a maximizar o potencial e minimizar as irregularidades (CARMELLO, 2008, p. 87-92):

1) O desafio é um modo diferente de encarar a realidade e descobrir estratégias mais eficazes, aumentando a capacidade de enfrentar situações de imprevisibilidade. O profissional percebe-se competente e preparado para enfrentar novas metas e estratégias. Na maioria das vezes as pessoas utilizam o modelo de dano, que é o contrário ao do desafio, se posicionam como vítimas e têm dificuldade para reconhecer suas responsabilidades. O indivíduo resiliente deixa as interpretações catastróficas ou as positivistas e tem uma análise crítica e real da situação, aperfeiçoa suas energias, reconhecendo problemas e limitações a enfrentar, além de comunicar seus sentimentos e ideias de maneira clara e objetiva. A capacidade de organizar e reorganizar os métodos e estratégias, quantas vezes forem necessárias, também é considerada pelo autor característica indispensável para uma atitude resiliente.

Dessa maneira, observa-se que o desafio deve ser presença constante no resiliente, pois, ficar culpando outras pessoas pelos danos acometidos não levam a nenhum resultado esperado pelos empreendedores.

2) vínculos significativos: as questões mais importantes da resiliência é uma das menos exploradas, as pessoas se recompõem mais rapidamente

quando vivenciam relações de respeito, empatia e comunicação aberta. É perceptível a diferença entre as equipes resilientes que estreitam as relações de confiança e respeito, a liberdade, a responsabilidade, a confiança devem ser mais que palavras expostas em reuniões. Os Resilientes preocupam-se com a construção de canais abertos de comunicação, com ambientes suficientemente maduros, honestos, com alta qualidade das relações; (CARMELLO, 2008, p. 94)

Questiona-se que a comunicação aberta entre os sujeitos que vivem a resiliência em um trabalho é considerado o mais proveitoso de todos os quesitos para o sucesso. Precisa ser valorizado o comportamento franco, aberto e de trabalho coletivo.

3) mente solucionadora: quem tem a energia focada para resolver assuntos. O resiliente é objetivo e valoriza as informações para tomar decisões e criar ações que impactar problemas ou inovações; 4) sobre sentido de propósito e futuro, diz que são palavras de destaque relevante na literatura da resiliência, é o que leva os sobreviventes à razão de permanecerem em ambiente horrível, sobreviver. (CARMELLO, 08, p. 94)

Diante disso, observa-se a importância de compreender que os indivíduos não resistem às mudanças, elas estão comprometidas em acompanhar as mudanças, elas só resistem em serem mudados. É por isso que o termo resiliente no mundo atual ganha peso e estudos no ambiente de trabalho, pois há pessoas que mesmo diante de todas estas intempéries conseguem superar e acompanhar os desafios do mundo trabalhista.

CARACTERÍSTICAS PREDOMINANTES DO RESILIENTE

Busca-se nesse estudo marcar quais as características que uma pessoa resiliente possui, qual é a diferença de uma pessoa resiliente com uma que não possui essa ferramenta de superação?

Em resposta a estas questões busca-se entender o que preconiza Carmello, (2008) que uma pessoa não é resiliente, mas está resiliente. Diante disso, constata-se que todas as pessoas possuem características resilientes, entretanto, os aspectos mais marcantes é se a pessoa mobiliza tais características em determinados momentos se necessário for.

Essa força que mobiliza o interior de uma pessoa está alicerçada na capacidade de dar a volta e recomeçar de novo em um novo paradigma com outras perspectivas de vida.

São características de pessoas resilientes: Antes de listar os adjetivos propostos aos resilientes.

Observa-se que a pessoa que já encontrou dificuldades em sua vida e que conseguiu administrá-la parece ser a que mais encara a situação traumática. O mesmo vale para os que podem contar com um ambiente social ou familiar sólido e compassivo. (POLETTI E DOBBS, 2011, p, 82).

Concentra-se em características presentes na vida de uma pessoa resiliente, quando ela possui uma auto estima elevada, ela sempre acredita em seu potencial de superação, ela nunca reclama e nem culpabiliza outras pessoas pelos seus fracassos, sempre há uma saída para quaisquer que sejam os problemas.

Criatividade, protagonismo, gosto por mudança, elevada-autoestima, elevada auto-eficácia, senso de humor, equilíbrio emocional. Essas características entram em contato com o interior emocional do indivíduo e consegue mobilizar comportamentos superadores com novas atitudes em prol do trabalho a ser alavancado. (CARMELLO, 2008, p, 78)

As empresas modernas realizam entrevistas para contratar novos funcionários com as seguintes exigências:

Precisamos de executivos e supervisores resilientes e que saibam como gerenciar a mudança de uma maneira conscientemente competente. Eles devem implementar mudanças com êxito para si e para outros, aplicar consistentemente os mecanismos que usam e ser capazes de se referir a esses métodos como uma disciplina estruturada, para que os outros possam aprender e aplicar as mesmas estratégias. (CARMELLO, 2008, p.51).

Para Carmello (2008, p. 62) a resiliência estratégica tem se tornado altamente atrativa no mundo organizacional, pois precisa se antecipar às mudanças, criando soluções que os clientes necessitarão no futuro.

FATORES IMPACTANTES DA RESILIÊNCIA

Para que se possam visualizar alguns fatores que implicam o ambiente organizacional de trabalho, surgem as considerações comportamentais bem como as que envolvem os conhecimentos específicos de liderança bem como de capacidade intelectual.

O homem é dotado de uma capacidade de pensar de forma abrangente, contudo é preciso estar com os olhos voltados para a proatividade.

Os fatores que influenciam comportamentos no ambiente no trabalho apresentam-se por meio do gesto proativo que significa "Pensar antes de agir". A Proatividade está ligada ao planejamento e a tomada de decisões. Pois é necessário prever e antecipar um acontecimento, assumindo a responsabilidade pelos resultados finais. Uma pessoa proativa nunca fica à

espera que os acontecimentos mudem espontaneamente, age nesse sentido. (CARMELLO, 2008, p, 29)

É bom observar que pensar antes de agir é necessário em qualquer situação da vida de uma pessoa, pois se torna mais seguro sua decisão e com certeza amplamente qualitativo e seguro.

A questão dos fatores que impactam o ambiente organizacional da empresa se apresenta por meio da resiliência de forma a contemplar os requisitos de saber conviver em grupo em uma empresa que requer a resiliência de todos seus sujeitos. Há na história da humanidade no mercado que valoriza o capital financeiro, exigir dos seus funcionários que assumissem riscos da empresa em perder produção ou coisa parecida.

Ainda hoje se depara com desafios tais como: o que se valoriza é conviver com estes desafios. Por isto o enfrentamento deve se iniciar pelos seguintes modos:

Procure, na medida do possível, protagonizar as situações; Visualize o futuro próximo e antecipe tendências e acontecimentos; Crie um significado para a sua realidade; Procure conhecer a verdadeira dimensão do problema; Separe quem você é do que você faz; Procure desenvolver relacionamentos significativos; Aprenda a enxergar as soluções; Reconheça seus sentimentos e necessidades de seu corpo; Tenha como parceiro constante a Criatividade e Inovação; Cultive e valorize seu poder de escolha. As características do profissional resiliente precisam ser “manifestadas” nos momentos de complexidade e mudança, não apenas nos momentos de conforto, estabilidade ou conveniência. “O ser resiliente é aquele que está saltando continuamente, renovando e transformando-se sempre. É uma pessoa impulsionada por um propósito maior, proativa e que constrói realidades” (CARMELLO, 2008, p, 28).

Constata-se que é de fundamental importância que o indivíduo persista em aprender estratégias que dominem seu senso de competência e criatividade, cultivando um clima estratégico de ações que o ajudem a modelar as intuições e atitudes a favor do seu emocional e de mudanças quando necessário for.

O trabalho em equipe sustenta a magia empresarial do sucesso, essas ações coletivas em prol do sucesso produtivo e qualidade dos produtos da empresa emerge uma gama enorme de impacto positivo em uma corrente resiliente no interior de uma organização.

Evidentemente, mister se faz situações de auto ajuda, realizada por meio de auto formação profissional, o próprio funcionário buscar cursos de formação pessoal tais como de liderança, um curso de língua estrangeira objetivando se

aperfeiçoar e sair na frente de outras pessoas, entretanto, surpreendendo o chefe e sua empresa com produção elevada de qualidade e sucesso.

Para concretizar tais ações, o indivíduo deve identificar sua potencialidades e não somente suas fraquezas e dificuldades de superação, todo o ser humano é abastado em cognição, ele pode se desenvolver e atingir o alvo desejado.

Valorizar as pequenas conquistas é uma expressão fundamental e revigora os desanimados, precisa conviver com pessoas de alto astral, deixar ser estimulados por pessoas de elevada autoestima. Reconhecer o seu padrão atitudinal é um ponto marcante para que a pessoa observe seu grau de decisão e de atitude. A partir disso, é possível mapear situações de elevação profissional no âmbito da resiliência no trabalho. Sabbag (2012).

Interessante observar que a resiliência se encaixa em determinadas situações como reguladora de emoções, pois a impulsividade do homem em realização de projetos de vida o leva ao stress e outros componentes da insatisfação pessoal.

O fortalecimento constante e cuidadoso do otimismo é fator preponderante da resiliência, pois alimentar o otimismo pessoal faz bem para trabalhar em grupo e tomar decisões coletivas.

Por razões de precaução de emoções fortes recomenda-se medir participações em casos que elevem a tristeza, ao choro, a perdas e lembranças de coisa que já se foram. Estabelecer pausas nos processos cognitivos. Isso refaz a respiração nos momentos cruciais de trabalho e o faz refletir melhor aumentando a capacidade de pensar e agir.

O compromisso de realizar uma pesquisa com informações que ajudem o leitor a se manifestar melhor diante da resiliência em casos que necessitem de lançar mão de conhecimentos importantes para essa tomada de decisão, optou-se por uma pesquisa de cunho qualitativo e bibliográfico.

Portanto, para a concretização fidedigna dos assuntos abordados sobre a resiliência, verificou-se que a abordagem da pesquisa bibliográfica na qual utilizou-se dos conhecimentos de Carmello (2008), Poletti e Dobbs (2011), Piovani (2012) é extremamente fiel em suas investigações. Veja-se que segundo Mattar (2008, p, 164)

A pesquisa, “é um processo de descoberta e de invenção. Há um elemento de criatividade, lúdico, envolvido na atividade de investigação científica”. É uma atividade de investigação de problemas teóricos ou práticos através de processos científicos.

Dessa forma, buscou-se embasamento teórico em forma de investigação qualitativa e em estudos testados e comprovados por meio dos teóricos acima citados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização dos estudos sobre a resiliência no ambiente de trabalho, e análise bibliográfica do assunto em debate, verificou-se que um significativo número de pessoas mudariam as estratégias para lidar com a frustrações, característica de pessoas resilientes conforme exposto por Eduardo Carmello (2008) para o que é necessário coragem para mudar as estratégias, o que diversas vezes não ocorre devido ao medo ou tensão. Porém, levando-se em consideração os estudos de Piovan (2012) em pesquisas realizadas por ele com pessoas de organizações empresariais, tem-aqui um percentual relativamente maior de pessoas com características resilientes e concluiu-se que essa atitude é relativa às situações vividas e não devido ao conhecimento teórico de estratégias de resiliência.

Diante desse resultado constata-se que a resiliência existe em cada pessoa, entretanto é preciso alimentar pensamentos e coragem para utilizá-las no momento de necessidade.

Segundo Piovan (2012), as pessoas procuram mudar suas atitudes diante das dificuldades encontradas, contudo o faz sem planejamento, sem tomada de consciência sobre o fato ocorrido, sujeito a ocorrer novamente em sua vida. Para Carmello (2008), um dos benefícios da mudança está na possibilidade de reconhecer o que é automático e não funciona mais e o que pode ser melhorado.

Outro fator determinante nas conclusões deste trabalho é a liderança, em uma organização trabalhista é primordial que se tenha uma liderança com características de resiliência, pois o líder pode virar o rumo das situações de forma emergencial, sem deixar de lado a exploração das capacidades em torno da equipe.

Em conformidade com Tavares (2002), as organizações resilientes desenvolvem capacidades que as tornem mais flexíveis e rápidas nas respostas, ao

que se tornam também mais seguras e com melhor qualidade ao contrário das organizações burocráticas.

Empresas de cunho puramente burocráticas são mais apáticas diante dos problemas emocionais de seus funcionários e colaboradores, pois já encontra-se demonstrado que as organizações que valorizam o emocional do seus colaboradores possuem maiores resultados de produtividade e qualidade no trabalho.

Não obstante, organizações produtivas, preconizam um trabalho voltado para a resiliência em consonância com valores familiares, religiosos dentre outros.

Fundamenta-se em uma situação empresarial os recursos humanos alicerçados em uma valoração emocional e que contemple a magnitude da capacidade de recomeçar sempre que houver um determinante causador de desequilíbrio emocional afetando as habilidades e competências profissionais.

REFERÊNCIAS

CARMELLO, E. **Resiliência**: a transformação como ferramenta para construir empresas de valor. São Paulo: Editora Gente, 2008.

CHAVES, Ricardo. **Resiliência**, 2010. USP. SÃO PAULO.

PIOVAN, R. **Resiliência**: como superar pressões e adversidades no trabalho. São Paulo: Reino Editorial, 2010.

POLETTI E DOBBS. Resiliência. Disponível no site.

[http://pt.wikipedia.org/wiki/Resili%C3%Aancia_\(psicologia\)](http://pt.wikipedia.org/wiki/Resili%C3%Aancia_(psicologia)) Acesso em 15/06/ 2013