

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

COMO O PROFISSIONAL PODE DESENVOLVER RESILIÊNCIA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.17290390

Alriberto Dourado Ferreira¹

RESUMO

A globalização e as mudanças tecnológicas exigem que profissionais desenvolvam resiliência e inteligência emocional visando superar dificuldades e impulsionar o crescimento organizacional. O objetivo deste trabalho é identificar os elementos que contribuem para o desenvolvimento da resiliência e da inteligência emocional nos profissionais, os desafios envolvidos nesse processo, o papel das organizações e o esforço conjunto exigido de colaboradores e gestores. A metodologia utilizada é de revisão bibliográfica, focada em livros, artigos e estudos acadêmicos que exploram a temática. Foi realizada nos idiomas português e inglês, buscando analisar as principais abordagens, conceitos e resultados relacionados ao tema. A resiliência é definida como a capacidade de superar adversidades de forma construtiva, enquanto a inteligência emocional envolve reconhecimento, entendimento e gerenciamento das emoções próprias e alheias. Essa construção passa por práticas como, autoconhecimento, autoconsciência, mindfulness, construção de redes de apoio sociais, contatos confiáveis, cultivo de uma mentalidade de crescimento e prática da gratidão. O processo

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

enfrenta desafios como a dificuldade de quebrar padrões emocionais, gestão da vulnerabilidade, equilíbrio entre razão e emoção, excesso de expectativas externas e construção de relacionamentos construtivos e agregadores. Organizações podem ajudar seus cooperadores por meio de programas de treinamento, feedback construtivo, mentoria e coaching, dando-lhes suporte emocional e incentivando no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Investir no desenvolvimento dessas características melhora o bem-estar dos profissionais e fortalece as organizações, tornando-as mais inovadoras e produtivas. O desenvolvimento da resiliência e da inteligência emocional nos profissionais depende de práticas como autoconhecimento, mindfulness, redes de apoio e mentalidade de crescimento. Contudo, enfrenta desafios como a gestão da vulnerabilidade e o equilíbrio entre razão e emoção. O papel das organizações é essencial ao oferecer treinamento, feedback e mentoria. O alcance de um nível satisfatório nessas competências exige esforço conjunto entre colaboradores e gestores, resultando em benefícios tanto individuais quanto organizacionais.

Palavras-chave: Resiliência. Inteligência Emocional. Desenvolvimento Profissional. Desafios. Equilíbrio.

ABSTRACT

Globalization and technological changes require professionals to develop resilience and emotional intelligence in order to overcome difficulties and drive organizational growth. The aim of this study is to identify and understand the elements that can lead professionals to develop resilience and emotional intelligence, as well as the effort required from both employees and managers. The methodology employed is a bibliographic review,

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

focusing on books, articles, and academic studies exploring the topic. The review was conducted in Portuguese and English, seeking to analyze the main approaches, concepts, and findings related to the subject. Resilience is defined as the ability to overcome adversities constructively, while emotional intelligence involves recognizing, understanding, and managing one's own emotions and those of others. Developing these skills involves practices such as self-knowledge, self-awareness, mindfulness, building social support networks, maintaining reliable contacts, cultivating a growth mindset, and practicing gratitude. The process faces challenges such as breaking emotional patterns, managing vulnerability, balancing reason and emotion, excessive external expectations, and building constructive and supportive relationships. Organizations can support their employees through training programs, constructive feedback, mentorship, and coaching, providing emotional support and promoting a balance between personal and professional life. Investing in the development of these competencies improves employee well-being and strengthens organizations, making them more innovative and productive. The development of resilience and emotional intelligence relies on practices such as self-knowledge, mindfulness, social support, and a growth mindset. However, it faces challenges like managing vulnerability and balancing reason and emotion. The role of organizations is essential in offering training, feedback, and mentorship. Achieving a satisfactory level in these competencies requires joint effort between employees and managers, resulting in benefits for both individuals and organizations.

Keywords: Resilience. Emotional Intelligence. Professional Development. Challenges. Balance.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

1. INTRODUÇÃO

A globalização e as mudanças tecnológicas, impulsionadas pela competitividade, trazem grandes desafios para os profissionais, e torna o estudo da resiliência e a inteligência emocional fundamentais para o crescimento e desenvolvimento das organizações. Compreender esses elementos pode trazer ganhos adicionais e tornasse um diferencial qualitativo que influenciará nos fatores de produção.

Compreender como os colaboradores podem desenvolvê-las é crucial para fomento de estratégias e programas de evolução cognitiva capazes de gerenciar e aperfeiçoar o modo como tratamos as questões emocionais.

O objetivo deste trabalho é identificar e compreender os elementos que contribuem para o desenvolvimento da resiliência e da inteligência emocional nos profissionais, analisando os desafios envolvidos nesse processo, o papel das organizações e o esforço conjunto exigido de colaboradores e gestores para alcançar um nível satisfatório de desenvolvimento.

A metodologia utilizada neste trabalho é de revisão bibliográfica, focada em livros, artigos e estudos acadêmicos que exploram a temática. Foi realizada nos idiomas português e inglês, buscando analisar as principais abordagens, conceitos e resultados relacionados ao tema.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: inicialmente, aborda-se o conceito de Resiliência e Inteligência Emocional e seus objetivos dentro das organizações. Em seguida, são apresentados alguns elementos que podem

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

levar o indivíduo a desenvolvê-las. Posteriormente, são discutidos os principais desafios enfrentados no processo e como as organizações podem auxiliar o indivíduo no processo. Por fim, o artigo conclui com uma reflexão sobre a importância dos investimentos empresariais e pessoais no desenvolvimento dos profissionais e como afeta os resultados das organizações.

2. CONCEITUANDO RESILIÊNCIA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Em princípio é necessário conceituar o que é resiliência e inteligência emocional para a sequência deste trabalho. Compreender esses conceitos é crucial para que gestores e colaboradores dentro de uma organização possam obter sucesso em um mundo globalizado.

Para Cyrulnik (2004, p.21), um dos estudiosos do tema, "a resiliência não é uma qualidade inata, mas um processo dinâmico e contínuo que envolve fatores internos e externos que auxiliam a superação das adversidades".

Essa análise reforça a compreensão de que a resiliência pode ser desenvolvida ao longo da vivência do indivíduo, a partir das experiências e convivência social. Portanto, se o indivíduo buscar, continuamente o aprendizado e aperfeiçoamento, chegará a níveis elevados de maturidade nessas áreas. Alguns indivíduos podem compreender mais cedo e amadurecer a compreensão e importância. Outros mais tarde, mas ela pode ser desenvolvida por quem a busca como ferramenta de sucesso na vida profissional e pessoal.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Seguindo o pensamento, ainda segundo Cyrulnik (2001), resiliência é a capacidade que indivíduo possuem de enfrentar adversidades e superar dificuldades, mantendo o equilíbrio físico e mental. Parte da necessidade de se reinventar para solucionar problemas e cumprir objetivos pessoais e institucionais.

Já a Inteligência emocional está relacionada à capacidade de reconhecimento, entendimento e gerenciamento de nossas emoções e a de outras pessoas, de maneira objetiva. Engloba habilidades de autoconsciência, autogerenciamento, empatia e habilidades sociais, nos permitindo lidar melhor com situações do dia a dia, manter relacionamentos saudáveis e tomar decisões mais elaboradas. A Inteligência Emocional é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional, sendo considerada, em muitas situações, mais determinante do que o coeficiente de inteligência (Goleman, 2005).

Vai além do simples controle das emoções, englobando diversas habilidades fundamentais visando o equilíbrio emocional, além de contribuir significativamente para o sucesso na vida pessoal e profissional. Está sendo muito considerada, por gestores e empresários na seleção e contratação de profissionais.

3. DESENVOLVER RESILIÊNCIA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Resiliência e inteligência emocional estão intimamente associadas. O desenvolvimento da inteligência emocional ajuda no desenvolvimento da

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

resiliência. Profissionais podem desenvolver essas virtudes a partir da obtenção de características como as abordadas abaixo.

A busca do Autoconhecimento e Autoconsciência, através da identificação de nossos pontos fortes e áreas a desenvolver não só nos ajuda a lidar melhor com desafios, mas também a aproveitar ao máximo nossas habilidades. Práticas como a autorreflexão, busca de aprendizado contínuo e meditação, podem levar o indivíduo a desenvolver emoções e ações mais elaboradas. Pedir a opinião de terceiros de confiança sobre pontos fortes e fracos, saber receber críticas construtivas, podem auxiliar no processo (Costa, 2016).

Outra maneira é a prática do mindfulness, ou atenção plena, que é uma prática baseada na meditação com objetivo desenvolver a consciência do momento presente de forma intencional e sem que aja julgamentos. Tem sido amplamente estudado e aplicado como uma ferramenta eficaz para o controle do estresse, a regulação emocional e o aumento do bem-estar geral (Kabat-Zinn, 2003).

Essa prática é fundamental em tempos de muita confusão mental e falta de foco. Desenvolver concentração pode aumentar a produtividade e o alcance de metas dentro de uma organização.

Outra forma de aprimorar essas características é manter Redes de Apoio Sociais e Contatos Confiáveis, para auxílio profissional e pessoal, em meio as dificuldades e dúvidas encontradas durante o desenvolvimento das ações empresariais e pessoais. É compreender que precisamos uns dos outros. Manter relacionamentos saudáveis e genuínos com amigos, familiares e

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

colegas de trabalho, participar de grupos sociais, cultivar mentalidade de crescimento são ótimas opções. Manter Redes de Apoio Social promoverá saúde emocional e bem-estar profissional (Cyrulnik, 2009).

Cultivar mentalidade de crescimento, conforme enfatiza Dweck (2006), é mais um caminho a se considerar. O autor argumenta que habilidades e inteligência podem se desenvolver com esforço, aprendizado contínuo e persistência. Com essas características os profissionais tendem a encarar os desafios como oportunidades de aprendizado e crescimento, em vez de visualizá-las como barreiras ou dificuldades a serem superadas.

Importante ressaltar que Resiliência e inteligência emocional, podem ser desenvolvidas por qualquer indivíduo, que a busque, através de estudos contínuos e esforço mental organizado, visando o aprendizado e desenvolvimento de pensamentos e ações elaboradas. Envolve comportamentos, pensamentos e práticas que afetam todas as áreas da vivência do indivíduo e sua interação social (Palmiter, 2012).

Como indivíduos sociáveis, também é importância que saibamos lidar bem com as emoções das pessoas ao nosso redor, em qualquer ambiente. Nessa linha de pensamento é fundamental destacar a empatia, que é a capacidade de reconhecer e compreender as emoções alheias. Pessoas empáticas são mais atentas aos sinais sutis do mundo externo, percebendo melhor as necessidades e desejos dos outros. Isso pode torna-las profissionais de excelência em várias áreas como assistência, ensino, vendas, administração, entre outras (Goleman, 2005).

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Segundo Mayer, Salovey & Caruso (2008) compreender as emoções das pessoas pode melhorar significativamente a comunicação e a colaboração. A empatia e a inteligência emocional ajudam a evitar mal-entendidos, fortalecer relações, melhorar a resolução de conflitos, aumentar o nível de colaboração e aumentar a produtividade. Ao considerar os sentimentos dos outros, fica mais fácil negociar e resolver problemas sem confrontos desnecessários. Em outras palavras favorece um ambiente de trabalho mais harmonioso, produtivo proporcionando bem-estar aos indivíduos dentro das organizações.

Um fator importante para alcançar esse nível de sabedoria é o controle das emoções. Fazer a Autogestão emocional de forma eficaz envolve não apenas controlar reações momentâneas e impulsivas, mas também desenvolver resiliência emocional para lidar com os desafios da vida de uma maneira mais controlada e equilibrada (Bar-on, 2006).

E por fim, podemos citar a prática da gratidão, que pode ser capaz de impactar positivamente em muitos áreas e aspectos da vida, incluindo no trabalho e nas relações sociais. Quando nos concentramos no que somos gratos, tendemos a ter uma perspectiva mais positiva e a apreciar mais as pequenas coisas do dia a dia. Isso não só melhora nosso bem-estar emocional, mas também pode fortalecer os laços interpessoais e até mesmo aumentar nossa produtividade no trabalho (Emmons & McCullough, 2003).

Existem outras abordagens possíveis sobre o tema; entretanto, para os objetivos deste trabalho, considera-se que o conteúdo apresentado é suficiente.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

4. DESAFIOS ENCONTRADOS NO PROCESSO

O desenvolvimento da resiliência e da inteligência emocional enfrenta muitos desafios. Esses desafios não são apenas emocionais, mas também cognitivos e sociais, e exigem esforço contínuo para o desenvolvimento pessoal e profissional. Abaixo citaremos alguns dos desafios encontrados.

Quebra de padrões emocionais: como argumenta Goleman (1995), a inteligência emocional envolve não apenas reconhecer as próprias emoções, mas também modificar as respostas automáticas a elas. Superar esses padrões requer conscientização e prática constante para criar novas formas de lidar com o estresse e as pressões cotidianas.

Gestão da vulnerabilidade: Admitir fraquezas e aprender a lidar com as próprias limitações é um passo fundamental. Segundo Brown (2010), a vulnerabilidade é uma parte essencial do processo de resiliência, mas pode ser desconfortável para muitos profissionais que temem ser vistos como fracos ou incapazes. Superar esse medo é necessário para crescer emocionalmente e construir uma capacidade de enfrentar adversidades de forma eficaz.

Equilíbrio entre razão e emoção: Manter um equilíbrio entre respostas racionais e emocionais é um desafio constante, especialmente em ambientes de alta pressão. Como sugerido por Mayer, Salovey & Caruso (2004), a inteligência emocional inclui a habilidade de regular emoções e tomar decisões equilibradas, mas muitos profissionais lutam para integrar esses

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

dois aspectos. Aprender a tomar decisões que não sejam guiadas apenas pela emoção ou pela razão é uma habilidade crucial para o sucesso profissional.

Excesso de expectativas externas: Em muitos contextos profissionais, existe uma pressão para demonstrar força constante e lidar com os problemas sem mostrar fragilidade. Isso cria uma barreira ao desenvolvimento da resiliência, pois, como destaca Seligman (2011), a capacidade de recuperar-se de falhas e contratempos é crucial para a saúde mental e a eficiência no trabalho. No entanto, muitos profissionais se sentem desencorajados a admitir dificuldades por medo de parecerem vulneráveis ou inadequados.

Construção de relacionamentos saudáveis: A inteligência emocional também envolve a capacidade de construir e manter relacionamentos interpessoais positivos. Salovey & Mayer (1990) argumentam que a empatia, o autocontrole e a habilidade de se comunicar de maneira eficaz são essenciais para o sucesso no ambiente profissional. Contudo, lidar com diferentes estilos de comunicação e resolver conflitos interpessoais pode ser um grande desafio, exigindo paciência, flexibilidade e habilidade social.

Esses desafios, embora significativos, podem ser superados com prática, autoconhecimento e uma abordagem aberta ao aprendizado contínuo.

5. O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES

As empresas e organizações podem auxiliar seus colaboradores a desenvolver certas características visando o bem-estar pessoal e profissional. A construção de programas baseados em boas práticas pode trazer frutos positivos para as organizações com essa disposição.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

A criação de Programas de Treinamento e Desenvolvimento dentro das organizações tem se mostrado capazes de desenvolver resiliência em seus colaboradores. Para Seligman (2011), o desenvolvimento do pensamento positivo nas empresas e organizações auxilia na criação de um ambiente de suporte mutuo, levando a satisfação e maior colaboração nos trabalhos. A construção de um ambiente de apoio organizacional positivo e acolhedor favorece a construção da resiliência dos colaboradores. Para o autor a psicologia positiva nas empresas ajuda a criar uma cultura de suporte entre os colaboradores e gerentes.

Outra maneira é por meio do Feedback Construtivo. O feedback regular e bem estruturado ajuda os funcionários a desenvolverem maior consciência emocional e aprimorar sua capacidade de resposta a desafios. Segundo Ashkanasy & Daus (2005), a inteligência emocional no ambiente de trabalho está associada à melhoria na comunicação e na motivação dos funcionários.

A Mentoria e Coaching, também ajudam. Essas estratégias são capazes de levar o colaborador a refletir melhor sobre suas ações a partir de análises cognitivas mais elaboradas. Boyatzis & McKee (2005) afirmam que a liderança ressonante, que inclui elementos de coaching emocionalmente inteligente, pode transformar positivamente a cultura organizacional e fortalecer a capacidade de adaptação dos colaboradores.

Outro fator a ser considerado é o Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal. O incentivo das organizações para um equilíbrio entre esses dois elementos é fundamental para a formação de colaboradores resilientes e engajados nos objetivos institucionais. Segundo Sonnentag & Fritz (2015), períodos

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

adequados de descanso e recuperação emocional influenciam diretamente a produtividade e o bem-estar dos funcionários.

Por fim Modelagem por Liderança onde líderes trabalham na disseminação de ferramentas de gestão visando crescimento em inteligência emocional. Goleman, Boyatzis e McKee (2013) enfatizam que líderes emocionalmente inteligentes criam ambientes que favorecem o crescimento e o desenvolvimento dos funcionários.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho possibilitou a identificação e a compreensão dos principais fatores que favorecem o desenvolvimento da resiliência e da inteligência emocional no ambiente profissional, evidenciando que tais competências não surgem de forma espontânea, mas resultam de um processo contínuo de autodesenvolvimento e interação social. Elementos como o autoconhecimento, a atenção plena, a construção de redes de apoio, a mentalidade de crescimento e a prática da gratidão foram destacados como pilares fundamentais para que o indivíduo consiga lidar de maneira mais saudável e eficaz com os desafios cotidianos. No entanto, verificou-se também que esse processo é permeado por obstáculos relevantes, como a necessidade de romper padrões emocionais arraigados, enfrentar a vulnerabilidade de forma construtiva, equilibrar razão e emoção nas tomadas de decisão e, ainda, resistir às pressões externas impostas pelo contexto organizacional e social.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Nesse cenário, o papel das organizações mostra-se determinante. Por meio de estratégias estruturadas, como programas de capacitação, treinamentos voltados para o desenvolvimento socioemocional, práticas de mentoria, feedbacks construtivos e políticas que incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, as empresas tornam-se agentes catalisadores na formação de profissionais mais resilientes e emocionalmente inteligentes. Assim, o investimento organizacional nesse campo não deve ser entendido apenas como um benefício pontual ao colaborador, mas como um diferencial competitivo que contribui para o fortalecimento da cultura organizacional, o aumento da produtividade, a redução de conflitos e a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e inovadores.

Portanto, o alcance de um nível satisfatório de resiliência e inteligência emocional depende de um esforço compartilhado entre colaboradores e gestores. Essa construção conjunta representa não apenas um caminho para o crescimento individual e para o bem-estar dos profissionais, mas também um recurso estratégico essencial para a sustentabilidade, a inovação e a adaptabilidade das organizações em um mundo cada vez mais dinâmico e desafiador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 76-92. Disponível em [Emotion in the workplace: The new challenge for managers | Academy of Management Perspectives](#). Acesso em 19 de março de 2025.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(suplemento), 13-25. Disponível em <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>. Acesso em 17 de março de 2025.

Boyatzis, R., & McKee, A. (2005). *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*. Harvard Business Review Press.

Brown, B. (2010). *A coragem de ser imperfeito: Como a vulnerabilidade nos transforma*. Editora Objetiva.

Costa, M. R. (2016). *Autoconhecimento e desenvolvimento profissional*. Atlas.

Cyrulnik, B. (2001). *Os patinhos feios: A resiliência: A força de superar as adversidades*. Rocco.

Cyrulnik, B. (2004). *Os patinhos feios*. Artmed.

Cyrulnik, B. (2009). *Resiliência: Como superar os contratempos da vida*. Versus.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: A nova psicologia do sucesso*. Artmed.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389. Disponível em <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

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

Goleman, D. (2005). Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Objetiva.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Liderança primordial: Liberando o poder da inteligência emocional. Campus.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. Disponível em [Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future - Kabat-Zinn - 2003 - Clinical Psychology: Science and Practice - Wiley Online Library](#)

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. Disponível [TARGET ARTICLES: "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications": Psychological Inquiry: Vol 15, No 3](#)

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

Palmiter, David et al. (2012). Building your resilience. Washington. Disponível em: <<https://bit.ly/ence>>. Acesso em: 06 março. 2025.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

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

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Books.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 72-103. Disponível em [Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework - Sonnentag - 2015 - Journal of Organizational Behavior - Wiley Online Library](#). Acesso em 12 de março de 2025.

¹ Graduado em Geografia Licenciatura Plena pela Universidade Federal do Acre. MBA em Gestão Pública com Ênfase em Controle Externo pela Faculdade Internacional de Curitiba. Especialização em MBA em Gerenciamento de Projetos pela Universidade Gama Filho. Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. E-mail: alribertod@gmail.com.