

TECNOLOGIAS, EMOÇÕES E ADAPTABILIDADE COM PROCESSOS DE RESILIÊNCIA NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

DOI: 10.5281/zenodo.17381597

Josenilson Leandro Copque dos Santos¹

RESUMO

A crescente imbricação entre exigências emocionais e contextos digitais tem produzido novas camadas de complexidade no cotidiano profissional. Fala-se hoje não apenas em competências técnicas ou cognitivas, mas em disposições afetivas capazes de sustentar o trabalho em ambientes de constante mudança. A resiliência e a inteligência emocional, nesse cenário, deixam de ser atributos naturais para se constituírem como repertórios formativos construídos ao longo da experiência. Este estudo organiza-se como pesquisa bibliográfica com o objetivo de compreender os sentidos atribuídos por autores contemporâneos ao desenvolvimento da resiliência em espaços profissionais marcados pela automação e conectividade. Interessamos mapear abordagens que associem inteligência emocional a práticas de cuidado, escuta ativa e equilíbrio psíquico frente às pressões do mundo corporativo digital. A análise busca identificar estratégias que não se restrinjam à performance, mas que reconheçam a vulnerabilidade como território formativo e a tecnologia como meio possível de reorganizar

REVISTA TÓPICOS

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

vínculos, ritmos e afetos. Os capítulos percorrem, inicialmente, os modos pelos quais os profissionais constroem sua resiliência emocional diante de exigências adaptativas. Em seguida, investiga-se o papel das organizações na sustentação desses processos, especialmente por meio de políticas de apoio emocional, mediações digitais éticas e espaços de escuta. Ao final, delineiam-se possibilidades de uma cultura institucional mais sensível às singularidades humanas.

Palavras-chave: Automação. Bem-estar. Emoções. Resiliência. Tecnologia.

ABSTRACT

The growing intertwining of emotional demands and digital contexts has produced new layers of complexity in everyday professional life. Today, we speak not only of technical or cognitive competencies, but of affective dispositions capable of sustaining work in constantly changing environments. In this scenario, resilience and emotional intelligence cease to be natural attributes and become formative repertoires built over time. This study is organized as bibliographic research with the goal of understanding the meanings attributed by contemporary authors to the development of resilience in professional spaces marked by automation and connectivity. We are interested in mapping approaches that associate emotional intelligence with practices of care, active listening, and psychological balance in the face of the pressures of the digital corporate world. The analysis seeks to identify strategies that are not limited to performance, but that recognize vulnerability as a formative territory and technology as a possible means of reorganizing bonds, rhythms, and affections. The chapters initially explore the ways in which professionals build their emotional resilience in the face

of adaptive demands. Next, the paper explores the role of organizations in sustaining these processes, particularly through emotional support policies, ethical digital mediation, and listening spaces. Finally, it outlines possibilities for an institutional culture more sensitive to human singularities. Keywords: Automation. Well-being. Emotions. Resilience. Technology.

1. INTRODUÇÃO

Ainda que pareça banalizada em discursos motivacionais, a resiliência no trabalho carrega implicações éticas, políticas e subjetivas que precisam ser problematizadas. O imperativo de suportar, superar e adaptar-se ganhou centralidade em tempos de instabilidade econômica, automação acelerada e reorganização das rotinas produtivas. Contudo, nem sempre essa exigência vem acompanhada de espaços institucionais que favoreçam o cuidado com a saúde mental, o reconhecimento das emoções e a construção de vínculos significativos no cotidiano profissional.

Ao mesmo tempo, a inteligência emocional passou a ser valorizada como competência transversal, essencial para navegar ambientes complexos e voláteis. A capacidade de lidar com frustrações, comunicar-se com empatia e manter o foco sob pressão vem sendo instrumentalizada como diferencial competitivo. Porém, convém refletir sobre os riscos de transformar a inteligência emocional em ferramenta de adaptação acrítica, desconsiderando os contextos que produzem sofrimento psíquico e alienação subjetiva. É nesse ponto que o debate precisa ser reposicionado.

REVISTA TÓPICOS

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

Este estudo organiza-se como pesquisa bibliográfica com o objetivo de compreender os sentidos atribuídos por autores contemporâneos ao desenvolvimento da resiliência em espaços profissionais marcados pela automação e conectividade. Interessa-nos mapear abordagens que associem inteligência emocional a práticas de cuidado, escuta ativa e equilíbrio psíquico frente às pressões do mundo corporativo digital. A análise busca identificar estratégias que não se restrinjam à performance, mas que reconheçam a vulnerabilidade como território formativo e a tecnologia como meio possível de reorganizar vínculos, ritmos e afetos.

Esse olhar desloca o foco do indivíduo isolado para as relações que o sustentam ou o adoecem. Em vez de tomar a resiliência como traço de personalidade, ela é concebida como processo construído nas tramas institucionais e nas possibilidades de mediação afetiva e simbólica com o outro. A escuta empática, a abertura para o erro e a reinvenção de rotinas colaborativas tornam-se, nesse sentido, fundamentos de uma cultura emocional mais ética e compartilhada.

Há também um deslocamento importante ao compreender a tecnologia não apenas como ferramenta de controle e produtividade, mas como campo potencial de reorganização dos afetos. Plataformas digitais, se bem configuradas, podem fomentar redes de apoio, práticas formativas mais dialógicas e espaços de expressão emocional. O cuidado com os tempos subjetivos, a flexibilidade e a escuta ativa mediados por recursos tecnológicos abrem caminhos para resiliências que não violentem o sujeito.

Compreender inteligência emocional nesse contexto exige que se vá além das receitas de autoajuda. Trata-se de interrogar como o trabalho se tornou lugar de silenciamento emocional, de rastrear os efeitos psíquicos das métricas e de reimaginar formas mais humanas de existir no coletivo. O profissional contemporâneo, nesse cenário, precisa menos de técnicas de autocontrole e mais de ambientes institucionais que autorizem sua inteireza.

A introdução dessas questões se desdobra nos capítulos seguintes. No primeiro, discute-se como o sujeito pode desenvolver sua resiliência e inteligência emocional de maneira crítica e situada. No segundo capítulo, serão exploradas as estratégias organizacionais que podem colaborar nesse processo, com destaque para práticas formativas, escuta ativa e dispositivos digitais voltados à criação de vínculos éticos e sustentáveis nos espaços de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Dispositivos de Autoconhecimento e Inteligência Emocional no Desenvolvimento Profissional

A cultura organizacional conectada, marcada por fluxos contínuos de informação, impõe novas exigências emocionais aos profissionais. O equilíbrio psíquico não se sustenta apenas por habilidades técnicas, mas por uma autopercepção constante de estados internos e relações. O autoconhecimento emerge, assim, como um dos pilares da formação continuada. Não se trata de introspecção isolada, mas de um exercício ético de escuta de si diante do outro. Essa prática favorece ambientes mais

REVISTA TÓPICOS

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

sensíveis às expressividades humanas e menos regidos por lógicas puramente operacionais.

Vieira (2024, p. 5) afirma que “inteligência emocional não é um dom fixo, mas uma competência cultivável que transforma a liderança em prática relacional consciente”. Esse deslocamento rompe com visões naturalizadas da competência emocional e convida à criação de espaços formativos intencionais. A liderança, nesse contexto, deixa de ser uma posição hierárquica e torna-se um campo de mediação afetiva. A escuta ativa, o controle emocional e a empatia tornam-se estratégias para sustentar decisões complexas sem desconsiderar os vínculos interpessoais.

A consolidação de lideranças emocionalmente competentes não ocorre de modo espontâneo. Requer processos de formação que articulem repertórios teóricos, exercícios de reflexão e confrontos com as próprias fragilidades. Ao reconhecer a emoção como elemento estruturante do agir profissional, amplia-se a compreensão de que o desempenho não pode ser desvinculado da subjetividade. Nesse sentido, programas de desenvolvimento que associam tecnologias digitais a práticas reflexivas ganham relevância, sobretudo quando não operam pela lógica do controle, mas da escuta significativa.

Silva (2024, p. 9) destaca que “cuidar das emoções no ambiente de trabalho é também cuidar da saúde organizacional como um todo”. A ideia de cuidado extrapola o bem-estar individual e assume dimensão coletiva, interferindo diretamente nos climas relacionais e nos resultados institucionais. Práticas de autoconhecimento, quando legitimadas pelas lideranças, reverberam em

REVISTA TÓPICOS

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

diferentes setores da empresa, estimulando processos colaborativos, redução de conflitos e ampliação da confiança. O cuidado emocional torna-se, assim, vetor estratégico de transformação organizacional.

Há que se problematizar, entretanto, as abordagens que transformam o autoconhecimento em ferramenta de produtividade. Quando instrumentalizada, a inteligência emocional perde seu caráter ético e se converte em mais um dispositivo de responsabilização individual. O autoconhecimento, para ser formativo, precisa acolher a dúvida, a falha, o não-saber. Ao reconhecer a complexidade das emoções humanas, torna-se possível construir trajetórias profissionais mais coerentes com as experiências reais, e não com modelos idealizados de competência inabalável.

Vieira (2024, p. 11) ressalta que “a liderança emocionalmente competente é aquela que compreende o fracasso como possibilidade de reinvenção e não como marca de incapacidade”. Essa perspectiva desloca o foco da performance contínua para os processos de aprendizado que surgem nos momentos de crise. O autoconhecimento atua como ferramenta de leitura contextual e ajuste de rota, contribuindo para que o sujeito não apenas se mantenha funcional, mas encontre sentido em sua trajetória profissional.

A escuta empática, vinculada ao autoconhecimento, também demanda disposição para o silêncio, para o não julgamento e para o acolhimento do outro em sua alteridade. Essa escuta não é apenas técnica, mas atitude ética que fortalece vínculos, previne conflitos e possibilita reorganizações institucionais mais humanas. Em contextos mediados por tecnologias, essa

REVISTA TÓPICOS

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

dimensão torna-se ainda mais complexa, exigindo sensibilidade para captar afetos nos entremeios dos dados e das plataformas.

Silva (2024, p. 13) observa que “o autoconhecimento abre espaço para uma atuação profissional que considera os limites como parte do processo e não como falha de caráter”. Essa compreensão modifica radicalmente a cultura de alta performance que desumaniza os corpos e subjetividades. Reconhecer os limites não é render-se à fragilidade, mas sustentar uma ética da integridade emocional. Tal prática contribui para a construção de coletivos profissionais mais solidários, inovadores e abertos ao cuidado mútuo.

O desenvolvimento da inteligência emocional, portanto, não pode estar dissociado da formação ética do profissional. Não se trata de manipular emoções para atender metas, mas de cultivar modos de presença que ampliem a escuta, a autorresponsabilidade e o compromisso com o outro. Isso exige que a formação profissional seja compreendida como um processo contínuo de autodescoberta e abertura ao inusitado, especialmente em contextos organizacionais regidos por incertezas e transformações aceleradas.

O autoconhecimento e a inteligência emocional não são atributos isolados, desvinculados das experiências concretas ou das relações interpessoais, mas constroem-se de maneira processual e contínua no encontro entre sujeitos, contextos e práticas cotidianas. Trata-se de dimensões que se fortalecem na medida em que o indivíduo é capaz de reconhecer suas emoções, limites e potencialidades, ao mesmo tempo em que desenvolve empatia e abertura para compreender o outro em sua singularidade. Quando inseridos em

processos formativos que legitimam o cuidado, a escuta e a vulnerabilidade como componentes legítimos da ação profissional, esses dispositivos deixam de ser meras competências individuais e tornam-se forças transformadoras das dinâmicas institucionais.

Em ambientes educativos e laborais que valorizam a dimensão humana do trabalho, o autoconhecimento e a inteligência emocional atuam como eixos estruturantes da convivência ética, do diálogo e da cooperação. Eles promovem uma cultura de corresponsabilidade e respeito mútuo, capaz de reduzir conflitos, fortalecer vínculos e ampliar o senso de pertencimento coletivo. É nessa articulação entre o saber de si e o saber com o outro que se desenha uma nova gramática da profissionalidade — mais ética, mais sensível e, sobretudo, mais resiliente frente aos desafios contemporâneos. Tal perspectiva convida à revisão dos modelos tradicionais de formação, que historicamente privilegiaram a técnica em detrimento da dimensão humana, propondo um paradigma em que o desenvolvimento pessoal e o profissional se entrelaçam na busca de sentido, equilíbrio e bem-estar no trabalho.

2.2 Ambientes Corporativos, Mediação Digital E Cultivo Da Resiliência Nos Contextos De Alta Pressão

A intensificação dos fluxos comunicacionais nos ambientes corporativos hiperconectados produz não apenas aceleração produtiva, mas também sobrecarga emocional e psíquica. Nessas configurações, a resiliência não pode ser tratada como simples atributo individual, mas como processo relacional continuamente atravessado por dispositivos digitais, dinâmicas de liderança e condições organizacionais. Cultivar resistência crítica a pressões

REVISTA TÓPICOS

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

sistêmicas exige não apenas autogestão, mas redes de apoio, práticas de escuta e mediações éticas que favoreçam tempos de pausa, cuidado e reconstrução subjetiva em meio ao excesso performativo.

Rodrigues (2025, p. 3) argumenta que “o êxito profissional não depende apenas de habilidades técnicas, mas de uma inteligência emocional capaz de reorganizar respostas diante de tensões imprevisíveis e contínuas”. Essa reorganização, segundo o autor, passa por reconhecer a ansiedade como sinal de alerta e não de fraqueza, assumindo a vulnerabilidade como potência formativa. A resiliência, nessa chave, não é blindagem, mas elasticidade afetiva sustentada por repertórios relacionais e mecanismos de auto-observação.

Ao deslocar o foco da performance para os circuitos afetivos que sustentam o trabalho cotidiano, amplia-se a possibilidade de compreender o sofrimento laboral como fenômeno coletivo e não como falência individual. Ambientes corporativos que incentivam a escuta horizontal e o compartilhamento de experiências promovem resiliência não apenas no plano psicológico, mas também institucional. A mediação digital, longe de neutralidade, pode intensificar vigilância ou criar espaços de acolhimento, tudo depende das estratégias de uso.

Duvaresch e Santos (2014, p. 542) observam que “as emoções, quando desconsideradas no ambiente de trabalho, tornam-se fontes silenciosas de adoecimento e isolamento”. Para os autores, profissionais da geração Y enfrentam dilemas específicos ao articular ideal de autonomia com precarização das relações. Nesse cenário, o fortalecimento emocional exige

REVISTA TÓPICOS

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

escuta intergeracional, reconhecimento simbólico e gestão de ritmos mais compatíveis com a complexidade da experiência humana sob pressão.

Importa destacar que a mediação digital, quando pensada como tecnologia relacional, pode favorecer práticas de cuidado, desde que orientada por princípios éticos e não apenas operacionais. Softwares de comunicação, plataformas de gestão de tarefas e redes sociais internas podem servir à transparência e ao apoio mútuo, desde que não operem como mecanismos de hipercontrole. A resiliência se fortalece quando os sujeitos percebem margem de ação e sentido no que fazem.

Rodrigues (2025, p. 9) destaca que “ambientes corporativos saudáveis são aqueles que não ignoram os efeitos subjetivos da automação, mas os integram a estratégias de humanização organizacional”. A noção de equilíbrio psíquico, nesse contexto, depende menos de técnicas individuais e mais da construção de vínculos consistentes. O papel da liderança, nesse ponto, não é apenas direcionar metas, mas legitimar espaços de fala e reconstruir coletivamente o sentido do trabalho.

Observa-se, assim, que o discurso sobre “força emocional” perde potência explicativa diante de um mundo marcado por instabilidade, mudanças abruptas e vigilância contínua. A resiliência, em tempos digitais, precisa ser lida como estratégia coletiva, forjada em rede e sensível às especificidades dos contextos profissionais. Ignorar essas nuances é alimentar uma cultura tóxica que culpa o sujeito pelas fragilidades do sistema.

REVISTA TÓPICOS

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

Duvarersch e Santos (2014, p. 551) enfatizam que “a escuta institucional qualificada é condição indispensável para a formação de sujeitos emocionalmente resilientes”. Isso implica repensar modelos de gestão que priorizam resultados em detrimento de processos humanos. Quando as organizações investem em espaços de escuta ativa e em programas de desenvolvimento afetivo, fortalecem não só a produtividade, mas também o pertencimento e o engajamento sustentável de seus colaboradores.

A ideia de resiliência, portanto, não deve ser instrumentalizada como uma exigência individual de adaptação cega aos contextos adversos. Muito além de um mero atributo pessoal, a resiliência deve ser compreendida como um processo dinâmico e relacional, que se constrói na interação entre o sujeito e o meio social. Trata-se, antes, de sustentar uma posição crítica diante dos imperativos contemporâneos de desempenho e produtividade, reconhecendo que a verdadeira capacidade de se refazer frente às dificuldades envolve também questionar as estruturas que produzem tais pressões.

Nesse sentido, ser resiliente não é apenas suportar, mas criar novas formas de enfrentamento que preservem a saúde mental, a autonomia e o senso de coletividade. Em meio à avalanche informacional e ao ritmo acelerado imposto pela cultura digital, aprender a construir pausas significativas e momentos de silêncio torna-se, paradoxalmente, um gesto político de resistência e de reconstrução do sentido do viver e do trabalhar.

Não há resiliência possível sem um redesenho ético e humano das relações profissionais, especialmente em um cenário no qual a tecnologia redefine continuamente as fronteiras entre a vida pessoal e o espaço laboral. A

hiperconectividade e a lógica da disponibilidade constante exigem repensar o equilíbrio entre o fazer e o ser, entre a produtividade e o cuidado de si. Assim, investir na escuta ativa, legitimar afetos e reconhecer a complexidade das emoções nos ambientes corporativos e educacionais são movimentos indispensáveis.

Tais práticas não apenas protegem os sujeitos de processos de adoecimento, mas também favorecem a construção de vínculos autênticos, nos quais o trabalho é ressignificado como um campo de sentido, partilha e cuidado mútuo. Desse modo, a resiliência assume uma dimensão coletiva, comprometida com a criação de ambientes mais empáticos, solidários e sustentáveis — espaços onde o desenvolvimento profissional se alinha à preservação da dignidade e do bem-estar humano.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os debates explorados evidenciam que desenvolver resiliência e inteligência emocional exige mais do que habilidades individuais: trata-se de reconstruir sentidos coletivos em contextos marcados por pressão, automação e descontinuidade. Os vínculos afetivos, a escuta atenta e a liberdade de expressar fragilidades despontam como condições para reorganizar práticas profissionais sem negligenciar os sujeitos. Instituições comprometidas com o bem-estar precisam criar espaços dialógicos onde o emocional não seja reprimido, mas acolhido como parte do próprio processo de aprendizagem, reinvenção e convivência.

REVISTA TÓPICOS

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

Este estudo organiza-se como pesquisa bibliográfica com o objetivo de compreender os sentidos atribuídos por autores contemporâneos ao desenvolvimento da resiliência em espaços profissionais marcados pela automação e conectividade. Interessa-nos mapear abordagens que associem inteligência emocional a práticas de cuidado, escuta ativa e equilíbrio psíquico frente às pressões do mundo corporativo digital. A análise busca identificar estratégias que não se restrinjam à performance, mas que reconheçam a vulnerabilidade como território formativo e a tecnologia como meio possível de reorganizar vínculos, ritmos e afetos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Duvarersch, L. C. R., & Santos, D. L. T. (2014). Resiliência psicológica: Impactos das emoções em profissionais na geração Y. Caderno PAIC, 15(1), 539–557. Disponível em:

<https://cadernopaic.fae.emnuvens.com.br/cadernopaic/article/view/79>.

Acessado em: 4 ago. 2025.

Rodrigues, G. B. (2025). Inteligência emocional e resiliência como pilares para atingir sucesso no ambiente de trabalho. Revista Tópicos, 3(21), 1–16.

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15314608>.

Silva, O. P. (2024). Cuidando das emoções no ambiente de trabalho: Uma revisão bibliográfica. Revista Tópicos, 2(6), 1–14. DOI:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10720229>.

Vieira, L. D. F. T. (2024). A inteligência emocional como pilar da liderança moderna: Explorando impactos no comportamento organizacional e

REVISTA TÓPICOS

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

estratégias para gestão de pessoas. Revista Tópicos, 2(7), 1–13. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10815695>.

¹ E-mail: Josenilson.copque@gmail.com. Graduado em Ciências contábeis com ênfase em Auditoria pela Universidade Salvador – UNIFACS, (2005). Especialização em Gestão Pública pela UNOPAR (2013) e Especialização em Direito Tributário e Contabilidade pela Grupo Educacional PROMINAS. (2025). Mestrado em Administração pela Must University.