



RODRIGO MIGUEL CARDOSO MARQUES

Licenciado em Ciências de Engenharia e Gestão Industrial

PROPOSTA DE UM MODELO DE
AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS
DE COMPETITIVIDADE SUSTENTÁ-
VEL DO INDIVÍDUO - RISE (*Resilience,
Innovation & Sustainability Evaluation*)

DISSERTAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM
ENGENHARIA E GESTÃO INDUSTRIAL

MESTRADO INTEGRADO EM ENGENHARIA E GESTÃO INDUSTRIAL

Universidade NOVA de Lisboa
setembro 2023

PROPOSTA DE UM MODELO DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DE COMPETITIVIDADE SUSTENTÁVEL DO INDIVÍDUO - RISE (*Resili- ence, Innovation & Sustainability Evaluation*)

DISSERTAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM ENGENHARIA
E GESTÃO INDUSTRIAL

RODRIGO MIGUEL CARDOSO MARQUES

Licenciado em Ciências de Engenharia e Gestão Industrial

Orientador: Nuno Alexandre Correia Martins Cavaco
Professor Auxiliar Convidado, Universidade NOVA de Lisboa

Júri:

Presidente: Helena Maria Lourenço Carvalho Remígio,
Professora Associada, Faculdade de Ciências e Tecnologias da Uni-
versidade NOVA de Lisboa

Vogal: Susana Carla Vieira Lino Medina Duarte,
Professora Auxiliar, Faculdade de Ciências e Tecnologias da Universi-
dade NOVA de Lisboa

Proposta de um Modelo de Avaliação das Competências de Competitividade Sustentável do Indivíduo - RISE (*Resilience, Innovation & Sustainability Evaluation*)

Copyright © 2023 Rodrigo Miguel Cardoso Marques, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade NOVA de Lisboa.

A Faculdade de Ciências e Tecnologia e a Universidade NOVA de Lisboa têm o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicar esta dissertação através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, e de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

AGRADECIMENTOS

Aos meus queridos pais, um simples obrigado não é suficiente. O vosso apoio constante, a estrutura que me proporcionaram e os sacrifícios que fizeram foram fundamentais. Sem eles, esta conquista não teria sido possível. Os valores que me inculcaram e os princípios pelos quais me guiaram foram determinantes para moldar a pessoa que sou hoje.

Quero também aproveitar este momento para agradecer à minha namorada, por tudo o que trouxe à minha vida. Com ela, as coisas tornam-se mais fáceis. Devo agradecer-lhe, principalmente, pelo seu apoio e companheirismo, que, sem dúvida, contribuem para que eu seja uma pessoa melhor a cada dia que passa.

Ao meu orientador, devo agradecer por toda a sua disponibilidade e compromisso. O seu papel foi preponderante para que concluísse mais uma etapa da minha vida com sucesso. A ele, o meu mais sincero obrigado.

Para concluir, gostaria de agradecer a todos os amigos, colegas e restantes familiares, por terem contribuído de maneira única para o meu desenvolvimento e conquistas.

RESUMO

O presente estudo concentrou-se na concepção de um modelo de avaliação das competências de competitividade sustentável num contexto individual, com especial ênfase nos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. Os subobjetivos delineados incluíram a validação da viabilidade da avaliação integrada destes mesmos princípios, a derivação de conclusões a partir da implementação do modelo a um indivíduo voluntário e a verificação do potencial do modelo para catalisar melhorias no desempenho individual.

O modelo propôs a avaliação dos princípios de avaliação através do desenvolvimento de um questionário composto por 10 dimensões de avaliação, 42 critérios de avaliação e 232 questões de avaliação, envolvendo questões de escala e de escolha múltipla, incluindo, sempre que possível, questões circunstanciais que desafiassem o indivíduo a tomar uma posição e a revelar a sua postura perante esses mesmos cenários.

A validação da abordagem de avaliação integrada foi bem-sucedida, demonstrando-se uma estratégia sólida para uma avaliação completa. Alicerçado numa revisão literária abrangente, o estudo sublinhou a importância da integração dos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, que desempenham papéis fundamentais na consecução da competitividade sustentável. A Resiliência oferece a base para a adaptação e recuperação, a Inovação proporciona as ferramentas para a evolução e o crescimento, e a Sustentabilidade garante que tal crescimento seja equilibrado e responsável.

A colaboração com um indivíduo voluntário foi determinante, permitindo a aplicação do modelo, a análise das suas respostas e a extração de conclusões sobre o seu comportamento em relação aos parâmetros concebidos.

Este estudo revelou a estreita ligação entre as competências de competitividade sustentável dos colaboradores e a competitividade sustentável das respetivas organizações. Pelo que investir no desenvolvimento dessas competências foi identificado como um potencial gerador de benefícios significativos tanto para as empresas, como para a sociedade em geral.

ABSTRACT

This study focused on the design of a model for assessing sustainable competitiveness competences in an individual context, with special emphasis on the principles of Resilience, Innovation and Sustainability. The sub-objectives outlined included validating the feasibility of integrated assessment of these same principles, deriving conclusions from the implementation of the model with an individual volunteer and verifying the model's potential to catalyse improvements in individual performance.

The model proposed the evaluation of evaluation principles through the development of a questionnaire made up of 10 evaluation dimensions, 42 evaluation criteria and 232 evaluation questions, involving scale and multiple-choice questions, including, where possible, circumstantial questions that would challenge the individual to take a position and reveal their stance on those same scenarios.

The validation of the integrated assessment approach was successful, proving to be a solid strategy for a complete assessment. Based on a comprehensive literature review, the study emphasised the importance of integrating the principles of Resilience, Innovation and Sustainability, which play key roles in achieving sustainable competitiveness. Resilience provides the basis for adaptation and recovery, Innovation provides the tools for evolution and growth, and Sustainability ensures that such growth is balanced and responsible.

Collaboration with an individual volunteer was decisive, allowing the model to be applied, their responses to be analysed and conclusions drawn about their behaviour in relation to the parameters designed.

This study revealed the close link between the sustainable competitiveness skills of employees and the sustainable competitiveness of their organisations. Investing in the development of these competences has therefore been identified as a potential generator of significant benefits for both companies and society in general.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	Enquadramento e Descrição do Problema	2
1.2	Identificação do Objetivo	4
1.3	Metodologia.....	5
1.4	Estrutura do Documento.....	5
2	RESILIÊNCIA.....	7
2.1	O Conceito de Resiliência.....	7
2.2	Resiliência no Contexto Empresarial.....	8
2.3	Resiliência no Contexto Individual.....	9
2.3.1	Estudos de Avaliação de Resiliência no Contexto Individual	10
3	INOVAÇÃO	17
3.1	O Conceito de Inovação	17
3.2	Inovação no Contexto Empresarial	18
3.3	Inovação no Contexto Individual	20
3.3.1	Estudos de Avaliação de Inovação no Contexto Individual.....	20
4	SUSTENTABILIDADE.....	23
4.1	O Conceito de Sustentabilidade	23
4.2	Sustentabilidade das Empresas	24
4.2.1	Métricas ESG	25
4.2.2	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	27

4.3 Comportamento Sustentável.....	30
4.4 Competitividade Sustentável.....	31
5 PROPOSTA DE MODELO	33
5.1 Introdução.....	33
5.2 Metodologia.....	33
5.3 Componentes do Modelo	34
5.3.1 Resiliência.....	35
5.3.2 Inovação	40
5.3.3 Sustentabilidade.....	46
5.4 Resultados.....	48
5.4.1 Análise das Dimensões de Avaliação.....	51
5.5 Discussão de Resultados.....	55
5.5.1 Pontos Fortes.....	56
5.5.2 Áreas de Melhoria	60
5.6 Limitações do Estudo.....	63
6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	67
6.1 Conclusões.....	67
6.2 Recomendações para Trabalhos Futuros	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXO A	87
A.1 Tabelas Descritivas das Componentes do Modelo	87
ANEXO B.....	93
B.1 Questões Autoconsciência.....	93
B.2 Questões Projeção do Futuro	97
B.3 Questões Bem-estar Pessoal.....	102
B.4 Questões Relacionamentos Positivos	107
B.5 Questões Execução e Estratégia	110

B.6 Questões Promoção de Comportamentos Inovadores.....	116
B.7 Questões Orientação Empreendedora.....	121
B.8 Questões Consciência Económica	126
B.9 Questões Responsabilidade Social	128
B.10 Questões Compromisso Comunitário.....	131
ANEXO C.....	137
C.1 Tabelas de Pontuação de Resiliência	137
C.2 Tabelas de Pontuação de Inovação	140
C.3 Tabelas de Pontuação de Sustentabilidade.....	144
ANEXO D	147
D.1 Representação das Competências de Competitividade Sustentável do Indivíduo.....	147

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Estudos de Avaliação de Resiliência em Adultos.....	13
Tabela 2 - Estudos de Avaliação de Resiliência em Crianças e Adolescentes.....	15
Tabela 3 - Estudos de Avaliação de Inovação no Contexto Individual	22
Tabela 4 - Autoconsciência.....	51
Tabela 5 - Projeção do Futuro	51
Tabela 6 - Bem-estar Pessoal	52
Tabela 7 - Relacionamentos Positivos	52
Tabela 8 - Execução e Estratégia	53
Tabela 9 - Promoção de Comportamentos Inovadores	53
Tabela 10 - Orientação Empreendedora.....	54
Tabela 11 - Consciência Económica.....	54
Tabela 12 - Responsabilidade Social	55
Tabela 13 - Compromisso Ambiental.....	55

SIGLAS

BLPRS	Brunner-Lei-Peters Resilience Scale
BPFI	Baruth Protective Factors Inventory
CD-RISC	The Connor-Davidson Resilience Scale
ESG	Ambiental, Social e Governança
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
RIM	Resilience in Midlife
RISE	Resilience, Innovation & Sustainability Evaluation
RSA	Resilience Scale for Adults
RSCA	Resilience Scale for Children and Adolescents
SuCCES	Sustainable Competitiveness Evaluation and Execution System

INTRODUÇÃO

Atualmente, a gestão de talento é uma área de extrema importância no contexto empresarial, uma vez que o capital humano desempenha um papel essencial para o sucesso organizacional. A aquisição e desenvolvimento de talento são determinantes para atingir metas e objetivos estratégicos. Neste âmbito, os modelos de competências têm sido amplamente reconhecidos como ferramentas estratégicas de alinhamento de habilidades individuais e metas corporativas.

Na gestão de talento, a procura por indivíduos altamente competentes tem sido uma preocupação constante. Para as empresas, a aquisição e retenção de talento são fundamentais não apenas para alcançar resultados positivos, mas também para manter uma vantagem competitiva no mercado. Ao longo dos anos, essa procura levou à predominância de modelos de avaliação de competências, que identificam habilidades técnicas, comportamentais e de liderança necessárias para o êxito empresarial. Contudo, este panorama está sempre a alterar-se, e a introdução de novos conceitos, tais como Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, cria desafios e perspectivas únicas para as empresas. A gestão de talento deve adaptar-se a essas mudanças, uma vez que influencia diretamente a construção e manutenção de uma força de trabalho focada não apenas em sobreviver, mas em prosperar num contexto empresarial competitivo.

A realização da presente dissertação surge no seguimento de uma tese de doutoramento anterior, que deu origem ao modelo *Sustainable Competitiveness Evaluation and Execution System* (SUCCEES). Esta metodologia destina-se a promover uma consciência contínua e conhecimento sobre a competitividade de uma empresa. Este modelo representa uma abordagem inovadora ao conceito de sustentabilidade, afastando-se da mera consideração temporal de ser competitivo no presente e no futuro.

Em vez disso, desenvolve um conceito integrado que combina a capacidade de ser resiliente (recuperar o desempenho ao longo do tempo) e a habilidade de ser inovador (aumentar o desempenho ao longo do tempo). Esses dois elementos representam a forma como as empresas utilizam os seus recursos para criar resultados sustentáveis. Ou seja, o modelo parte do pressuposto de que as práticas que as empresas adotam para serem resilientes e inovadoras têm impacto direto nos seus resultados

sustentáveis. Além disso, destaca que essas práticas devem transcender o propósito de lucrar, assumindo uma missão mais abrangente de contribuir positivamente não apenas para resultados financeiros, mas também para aspetos sociais e ambientais.

Assim, neste contexto, o mesmo modelo considera que a sustentabilidade deve ser abordada considerando métricas económicas, sociais e ambientais, assumindo que o desempenho das empresas deve ser medido por indicadores capazes de avaliar essas dimensões. Essa hipótese representa uma contribuição significativa para a evolução da definição de competitividade sustentável, integrando vários conceitos e estabelecendo uma relação direta entre uma definição moderna de competitividade e uma definição global de sustentabilidade. Desta forma, conforme abordado por (Cavaco, 2016), a definição de competitividade sustentável pode ser assumida como: *“Ability to manage resources to be continuously resilient and innovative to face risks and to generate constantly economic, social and environmental advantage.”*

De acordo com as considerações finais desta tese de doutoramento, o desenvolvimento deste modelo no âmbito individual, abre espaço para futuras investigações. Questões específicas, como “Quão resiliente e inovador é este colaborador? Quais são os impactos das suas competências no crescimento da competitividade da empresa? Qual é o risco de perder esse talento e quais as implicações dessa perda para a empresa?”, ainda não foram exploradas de forma específica até ao momento. Desta forma, esta dissertação tem como propósito contribuir para este desígnio, propondo a conceptualização de um modelo de avaliação de competências individuais fundamentado nos princípios da Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. Este modelo, denominado RISE (Resilience, Innovation & Sustainability Evaluation), representa uma extensão do SuCCES à componente humana e pretende posicionar-se como uma alternativa aos modelos de avaliação de competências atualmente disponíveis no mercado.

Portanto, o presente capítulo pretende fornecer uma breve introdução ao âmbito da dissertação desenvolvida, juntamente com a sensibilização para o problema em questão através do seu enquadramento e contextualização. Seguidamente, envolve a apresentação dos objetivos pretendidos, a metodologia utilizada para os atingir e, por fim, uma breve descrição da estrutura do documento.

1.1 Enquadramento e Descrição do Problema

Em ambientes de mercado em constante evolução, apenas as empresas que mantêm uma postura flexível, ágil e dinâmica conseguirão prosperar. Estas enfrentam o desafio de não apenas sobreviver, mas também de crescer em contextos complexos, incertos e hostis. Embora tais circunstâncias sejam frequentemente percecionadas como adversas, as organizações dotadas de elevada resiliência demonstram a capacidade de efetuar ajustes positivos mesmo em condições desfavoráveis, conforme abordado por (Lengnick-Hall et al., 2011).

A resiliência e a inovação constituem pilares fundamentais para a manutenção da competitividade empresarial em cenários de crescente complexidade e volatilidade. A resiliência, em particular, destaca-se como um fator indispensável para a sobrevivência e recuperação eficaz face a eventuais

perturbações. Esta é concetualizada como a capacidade de a organização antever potenciais ameaças, gerir de forma eficaz situações adversas e adaptar-se a ambientes em constante transformação (Evenseth et al., 2022). A inovação surge também com um papel importante a nível individual e empresarial, sendo identificada como um valor acrescentado ao desempenho e às operações organizacionais. No contexto corporativo atual, é amplamente reconhecida como um fator impulsionador de vantagem competitiva num ambiente de negócios cada vez mais volátil (Alharbi et al., 2019).

(Lv et al., 2018) destacam a importância da resiliência como um meio para cultivar uma predisposição natural para o desenvolvimento de adaptações proativas perante os riscos e incertezas inerentes ao contexto empresarial atual. A resiliência não só facilita a adaptação das empresas a desafios, como também potencializa reconhecer e aproveitar oportunidades emergentes.

Segundo os mesmos autores, num ambiente de negócios incerto e complexo, a resiliência torna-se ainda mais crucial e deve ser complementada com estratégias de inovação sustentável. Esta última visa atender a requisitos ambientais, económicos e sociais, estabelecendo assim um pilar estratégico essencial para a viabilidade e prosperidade empresarial a longo prazo.

As incertezas que as empresas enfrentam são multifacetadas e podem incluir fatores como a viabilidade da tecnologia, a estabilidade futura do mercado, a emergência de novos modelos de negócios e mudanças nas legislações da indústria. Nesse contexto, a inovação sustentável surge como uma abordagem eficaz para a gestão desses mesmos riscos e incertezas ao permitir a prevenção, conservação e recuperação de potenciais adversidades.

Conforme evidenciado, existe uma relação intrínseca entre resiliência, inovação e sustentabilidade. Quando geridos de forma integrada, esses três elementos não só permitem que as empresas assegurem a sua sobrevivência, como também promovam o seu sucesso e prosperidade. A resiliência oferece a base para a adaptação e recuperação, a inovação proporciona as ferramentas para a evolução e o crescimento, e a sustentabilidade garante que tal crescimento seja equilibrado e responsável.

Na era atual de rápida transformação e incerteza, a vantagem competitiva de uma empresa não se baseia apenas em fatores tradicionais como preço ou qualidade, mas também na sua capacidade de ser resiliente, inovadora e sustentável. A integração bem-sucedida desses três elementos pode servir como um diferenciador estratégico, permitindo às empresas não só sobreviver, como também prosperar em mercados cada vez mais competitivos e voláteis. É neste contexto que os colaboradores de uma empresa podem ser determinantes. São eles que, através da sua criatividade, adaptabilidade e compromisso, contribuem diretamente para a construção de uma cultura organizacional que favoreça a resiliência, a inovação e a sustentabilidade.

(Ali et al., 2022) acrescenta que a participação dos colaboradores é um elemento essencial para alcançar vantagem competitiva. No contexto atual empresarial, as organizações são forçadas a considerar a inovação como um pré-requisito, pela sua importância de promover a eficiência, produtividade e sustentabilidade. A par disso, referem que as organizações devem direcionar a sua atenção para melhorar o envolvimento dos colaboradores e a estimulação de comportamentos inovadores.

Deste modo, verifica-se a existência de uma necessidade de assegurar o envolvimento dos colaboradores com os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. O alinhamento da força de

trabalho com esses valores é não só essencial, como também representa uma abordagem estratégica inteligente para obter uma vantagem competitiva duradoura.

1.2 Identificação do Objetivo

A presente dissertação tem como objetivo primordial a concetualização de um modelo de avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo. Pretende-se que este instrumento estabeleça a integração dos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade num contexto individual. Além disso, espera-se preencher uma lacuna no entendimento das empresas acerca do que constitui o conceito de competitividade sustentável e como este pode ser estudado e aplicado em indivíduos. Isso proporcionará, assim, uma visão mais abrangente e pragmática às estratégias de gestão de talento já existentes. Assim sendo, esta dissertação desdobra-se em três subobjetivos:

1. Validar a viabilidade da avaliação integrada das competências de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade.
2. Derivar conclusões a partir da implementação do modelo, a respeito do comportamento individual perante esses princípios fundamentais.
3. Determinar se a avaliação resultante da aplicação do modelo é capaz de catalisar melhorias no desempenho individual.

O valor intrínseco do modelo reside na sua capacidade de fornecer uma análise aprofundada e multidimensional desses princípios, tanto em termos individuais como organizacionais. Tenciona-se que a sua aplicação prática tenha o potencial de impactar significativamente as empresas, oferecendo-lhes uma ferramenta robusta para avaliar e melhorar as suas práticas em áreas críticas para o sucesso a longo prazo.

Além disso, projeta-se que o modelo possa contribuir para a compreensão individual desses princípios, uma necessidade frequentemente negligenciada, mas crucial para o desenvolvimento humano e organizacional. A medição desses princípios em indivíduos é determinante, pois são os colaboradores que, em última análise, implementam e vivenciam os valores da empresa.

Finalmente, esta dissertação não só contribui para o avanço do conhecimento académico na área, como também representa uma mais-valia para o contexto empresarial atual, cada vez mais focado em práticas sustentáveis e inovadoras. Através da implementação deste modelo, espera-se que as empresas possam não apenas melhorar a sua competitividade, mas também fazer avanços significativos em direção a um futuro mais sustentável.

1.3 Metodologia

Este subcapítulo tem como objetivo descrever a metodologia adotada para a realização desta dissertação, que se concentra na avaliação dos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade por meio do desenvolvimento de um questionário abrangente. A estratégia foi concebida para ser rigorosa e sistemática, contribuindo tanto para o desenvolvimento do conhecimento acadêmico como para o contexto empresarial atual.

Inicialmente, os objetivos da dissertação foram claramente estabelecidos, orientando as fases posteriores do estudo. A principal meta seria desenvolver um modelo de avaliação que integrasse os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade num único instrumento.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa bibliográfica abrangente, abarcando literatura relevante nos domínios da Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. Esta etapa foi crucial para fornecer uma base teórica sólida e para identificar lacunas na literatura existente, que o presente estudo poderia preencher. A pesquisa foi planeada e executada de forma a garantir que os dados recolhidos fossem não apenas relevantes, mas também aplicáveis ao estudo em questão. Isso permitiu não só fundamentar a investigação em teorias e estudos anteriores, como também alinhá-la com questões práticas e aplicáveis, tornando os resultados mais relevantes.

Com base na revisão de literatura e na análise comparativa de estudos anteriores, procedeu-se à seleção das dimensões e critérios de avaliação de maior relevância para o contexto pretendido. Cada item foi cuidadosamente formulado para capturar aspetos específicos desses mesmos critérios.

O modelo desenvolvido consistiu num questionário com 10 dimensões de avaliação, 42 critérios de avaliação e 232 questões de avaliação, incorporando questões de escala Likert e de escolha múltipla. Além disso, foram incluídos cenários hipotéticos e circunstanciais para enriquecer a variedade das respostas e proporcionar uma compreensão mais completa das competências de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. É importante notar que uma etapa de validação inicial foi conduzida por um grupo teste, com o objetivo de identificar possíveis ambiguidades, redundâncias ou outros fatores que pudessem comprometer a qualidade dos dados obtidos. Com base no feedback obtido, foram realizadas as devidas correções para maximizar a precisão e pertinência do instrumento.

Finalmente, procedeu-se à aplicação do modelo a um voluntário. Esta etapa foi fundamental para atender aos objetivos propostos para esta dissertação, pois permitiu verificar a viabilidade de uma avaliação integrada de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, deduzir conclusões significativas acerca do comportamento individual e, por fim, identificar eventuais melhorias no desempenho do próprio indivíduo.

1.4 Estrutura do Documento

A estrutura da presente dissertação encontra-se dividida em 6 capítulos. No final, encontram-se os respetivos anexos referentes ao documento em questão.

O primeiro capítulo diz respeito à introdução, onde é apresentado o enquadramento e contextualização do problema, juntamente com a identificação dos objetivos pretendidos e a metodologia para os atingir.

No segundo, terceiro e quarto capítulo segue-se a revisão da literatura das principais temáticas a serem abordadas ao longo do documento. Esta etapa crítica não só estabelece um alicerce sólido para o trabalho desenvolvido, como também permite contextualizar e compreender profundamente as questões fundamentais que serão exploradas.

O quinto capítulo destina-se à apresentação da proposta do modelo. Neste capítulo, aborda-se em detalhe a concetualização e aplicação do modelo, abrangendo todos os pontos essenciais. Além disso, apresenta-se os resultados obtidos decorrentes da sua aplicação prática, bem como a discussão detalhada desses mesmos resultados.

Finalmente, nas conclusões e recomendações, as principais considerações deste estudo serão consolidadas. São apresentados de forma sucinta os resultados mais relevantes, evidenciando as contribuições de destaque. Além disso, abre-se espaço para futuras recomendações, que poderão guiar trabalhos futuros e aprofundar ainda mais o conhecimento nesta área.

RESILIÊNCIA

O presente capítulo inaugura a abordagem sistemática à resiliência. Esta, enquanto traço multifacetado da experiência humana, representa a capacidade de enfrentar desafios, superar adversidades e prosperar perante situações difíceis. O presente capítulo pretende que seja estabelecida uma base sólida para a compreensão da resiliência, considerando as suas considerações na literatura científica.

Neste capítulo, é discutido como a resiliência se manifesta em contextos individuais e empresariais, destacando a sua importância nestas duas vertentes. Além disso, serão explorados estudos anteriores que identificam os principais fatores envolvidos na avaliação da resiliência tanto em crianças e adolescentes como em adultos. O período da infância surgirá como uma fase crítica na formação da resiliência, com influências significativas na capacidade de enfrentar desafios ao longo da vida.

Adicionalmente, será evidenciado que a resiliência não deve ser encarada apenas como uma qualidade, mas como elemento facilitador que leva o indivíduo e as empresas a superarem obstáculos e a progredir. Esta secção convida a uma exploração aprofundada da resiliência, revelando as suas complexidades e todo o seu impacto na vida humana e no ambiente empresarial.

2.1 O Conceito de Resiliência

A resiliência é um conceito que vai além da simples capacidade de resistir a dificuldades. Envolve a ideia de crescimento e fortalecimento face a situações adversas.

A resiliência é um conceito que está a ganhar atenção e a provocar debates em vários domínios. É um tema muito debatido por investigadores de uma vasta gama de disciplinas e apresenta definições semelhantes nas ciências humanas, sociais e físicas (Daly, 2020). O conceito de resiliência demonstra uma natureza multifacetada e tem importância tanto para indivíduos quanto para a sociedade como um todo (Abaeva et al., 2021).

Duas vertentes literárias juntaram-se para realçar a importância da resiliência no contexto comunitário, sendo a primeira direccionada para resiliência dos sistemas socio-ecológicos e a segunda dedicada à psicologia do desenvolvimento pessoal e da saúde mental (Berkes & Ross, 2013). O ponto de

vista socio-ecológico aborda a capacidade de um sistema se adaptar à mudança e a perturbações imprevistas, protegendo simultaneamente os sistemas ecológicos essenciais à atividade humana (Williams et al., 2021). O segundo ponto está relacionado com a visão psicológica do desenvolvimento pessoal e saúde mental, e refere-se à resiliência como um conceito alargado que descreve a capacidade de adaptação de uma pessoa face a determinados desafios. É, portanto, um resultado da adaptação positiva face a uma adversidade significativa, permitindo que um indivíduo se ajuste a desafios e ameaças de forma a promover o seu bem-estar e, conseqüentemente, o seu desenvolvimento positivo (Kealy et al., 2021).

Conforme apontado por (Berkes & Ross, 2013), a resiliência assume um especial interesse devido às sobreposições e complementaridades entre ambas as vertentes da literatura e às oportunidades de enriquecimento mútuo associadas a estas. Embora cada domínio científico ofereça definições e perspectivas únicas sobre a resiliência, é importante referir que estes conceitos remetem para uma ideia geral de que a resiliência é a capacidade de adaptação e de resposta à mudança, seja ela de caráter previsível ou imprevisível (Carpenter et al., 2001).

2.2 Resiliência no Contexto Empresarial

Inevitavelmente, o ambiente empresarial atual é hoje muito mais volátil devido ao elevado nível de partilha de informação, à crescente complexidade das operações comerciais entre as entidades, ao elevado nível de concorrência, ao poder de negociação dos clientes, à dependência para com os fornecedores, à constante necessidade de inovação, às alterações no panorama legislativo, às novas expectativas da sociedade e ainda a eventuais alterações constitucionais (Sanchis & Poler, 2019).

Embora o contexto do termo possa mudar, em todos estes domínios mencionados anteriormente, a resiliência surge estreitamente associada à capacidade de um elemento regressar a um nível estável após uma perturbação (Bhamra et al., 2011). A capacidade de uma empresa detetar a ocorrência de uma perturbação, absorver e suportar o efeito de um choque, recuperar quando os impactos negativos não podem ser totalmente absorvidos, capitalizar e aprender com a experiência adquirida, desenvolver conhecimentos e prever futuros desafios tem sido referida como resiliência organizacional (Vega et al., 2023).

Conforme apontado por (Cerullo & Cerullo, 2004), torna-se imperativo investigar os mecanismos subjacentes às organizações que possibilitam não só resistir a adversidades, como também adaptar-se e prosperar em ambientes hostis. Os autores reforçam a importância de identificar os fatores diferenciadores que conferem a essas entidades uma vantagem competitiva em relação às suas congêneres, que não conseguem adaptar-se eficazmente. A compreensão dessas dinâmicas é determinante para o desenvolvimento de estratégias organizacionais que permitam uma maior resiliência e sucesso a longo prazo.

(Erol, Henry, et al., 2010) notam que, apesar da relevância atribuída à resiliência na literatura, existe uma falta de propostas de metodologias que procurem medir a resiliência no contexto

empresarial. Os mesmos referem que medir a resiliência das empresas é uma tarefa difícil que exige uma compreensão profunda dos processos e interdependências de uma empresa e do seu ambiente. Adicionalmente, realçam a importância de identificar as características específicas da empresa que irão evoluir e sustentar a capacidade de resiliência da organização. Uma nova compreensão dos sistemas e uma nova metodologia de medição são necessárias para a medição dinâmica das métricas da empresa.

De acordo com (Erol, Sauser, et al., 2010), a resiliência empresarial depende da redução da vulnerabilidade ao risco, da flexibilidade de adaptação a um ambiente em transformação e da capacidade de recuperar rapidamente. Para alcançar a resiliência empresarial mencionam que é necessário mais do que avaliar a resiliência em termos individuais. É necessário promover a conectividade e a colaboração entre as empresas e os seus parceiros comerciais, com especial destaque para o papel das tecnologias de informação na facilitação dessas mesmas ligações.

(Duchek et al., 2020) apontam para um contributo potencial da diversidade para o reforço da resiliência organizacional. Pelo que destacam, neste sentido, diferentes aspetos subjacentes a três fases do processo de resiliência: antecipação, superação e adaptação. Os autores argumentam como a diversidade pode influenciar o desenvolvimento das capacidades de antecipação, ao melhorar a observação e a identificação de acontecimentos críticos e a preparação para acontecimentos futuros. A par disso, discutem a diversidade como um atributo estimulador da capacidade adaptativa de uma empresa, ao enriquecer a perceção e resolução de problemas, bem como as rotinas organizacionais de reflexão e aprendizagem.

Assim sendo, dada a preeminência das empresas procurarem medir e melhorar a sua resiliência, também os seus colaboradores devem estar alinhados com estas intenções. Por isso, avaliar e desenvolver a resiliência individual torna-se uma necessidade das empresas. Os mesmos princípios de observação, identificação de acontecimentos críticos, preparação, adaptação e aprendizagem discutidos no contexto empresarial podem ser aplicados a nível pessoal. Portanto, a avaliação da resiliência em termos individuais pode envolver a análise das habilidades de um indivíduo para enfrentar desafios, superar obstáculos e aprender com as suas experiências.

2.3 Resiliência no Contexto Individual

A resiliência, associada a um contexto humano, reflete a capacidade e o processo dinâmico de superar com êxito o stress e a adversidade, mantendo o funcionamento físico e psicológico normal. É uma capacidade inata que distingue indivíduos capazes de recuperar de situações trágicas daqueles que não conseguem (Yao & Hsieh, 2019).

A resiliência é um fenómeno multidisciplinar, que envolve fatores neurobiológicos e fatores psicossociais, além de ser um processo dinâmico em que os fatores e mecanismos de defesa podem diferir entre indivíduos e diferentes contextos, esta revela uma enorme importância, não só por apoiar os mecanismos de sobrevivência, mas também para reduzir a resposta ao stress e a perturbações psicológicas (G. Wu et al., 2013). Além de prevenir o aparecimento de doenças mentais, a resiliência

também contribui para aumentar a prosperidade e o bem-estar. A capacidade de resiliência de um indivíduo reflete-se na sua reação e capacidade de se adaptar diante de uma perturbação. Esta pode vir a alterar-se no decurso da vida de uma pessoa, dependendo de fatores culturais, biológicos e de desenvolvimento, bem como de intervenções deliberadas baseadas em comportamentos do indivíduo (Kaye-Kauderer et al., 2021).

Com uma noção mais clara de resiliência, (Jones, 2019) argumenta que medir direta ou indiretamente o nível de resiliência de uma pessoa (ou sistema), pode ser motivado por uma série de fatores, tais como a necessidade de uma compreensão mais profunda das características da resiliência e dos fatores que a condicionam. Além disso, reconhece que as metodologias de medição normalmente consideradas como objetivas terão sempre elementos de carácter subjetivo (e vice-versa).

Segundo (Abaeva et al., 2021), as pessoas são frequentemente caracterizadas pelo seu conservadorismo e desejo de preservar as suas condições de vida a qualquer custo. Isto, encontra-se psicologicamente associado à preservação da integridade pessoal. Esta é vista como uma condição fundamental para o desenvolvimento sustentável da sociedade moderna. Segundo os autores, o restabelecimento da integridade é a base para a resiliência humana. A capacidade de resiliência parece ser formada ao longo do desenvolvimento humano e pode vir a alterar-se com a idade, educação e condições de vida. No entanto, a formação de resiliência nem sempre depende da educação ou do ambiente de socialização do indivíduo. Isso é particularmente evidente em situações extremas, como catástrofes, desastres naturais, guerras e emergências, onde a resiliência pode ser crucial para a sobrevivência e adaptação das pessoas.

Os mesmos autores identificaram três aspetos essenciais da resiliência: a capacidade de enfrentar situações negativas com neutralidade emocional, a aceitação dessas mesmas situações e o desenvolvimento de planos para superá-las, demonstrando uma atitude proativa em direção ao crescimento pessoal.

Em suma, a resiliência, num contexto individual, demonstra a capacidade de superar desafios e adversidades, mantendo o equilíbrio físico e psicológico. Medir a resiliência é um processo complexo, dada a subjetividade associada a este conceito. A preservação da integridade pessoal é essencial para desenvolver e aprimorar a resiliência ao longo da vida, destacando que a habilidade de enfrentar desafios e adversidades, pode ser cultivada e fortalecida com o tempo. Essa habilidade, por sua vez, permite enfrentar situações adversas com serenidade emocional, aceitando-as como oportunidades de crescimento e desenvolvendo planos proativos para superá-las. Desta forma, a resiliência assume-se como um elemento necessário ao crescimento pessoal e à capacidade de adaptação.

2.3.1 Estudos de Avaliação de Resiliência no Contexto Individual

O conceito de resiliência tem ganho crescente atenção na literatura científica, sendo frequentemente estudado em diversos contextos e populações. No entanto, através da sua análise, verificou-se uma diferenciação significativa na forma como a resiliência é avaliada e interpretada em diferentes grupos etários. Este capítulo tem como objetivo explorar essa distinção, com foco particular na

diferença entre os estudos que avaliam a resiliência em adultos e aqueles que se concentram em crianças e adolescentes.

Embora ambas as faixas etárias estejam sujeitas a enfrentar adversidades que exijam a mobilização de mecanismos de resiliência, os fatores considerados e as implicações práticas desses estudos divergem. Compreender essas diferenças é importante, pois cada período de vida é uma jornada única que molda a nossa verdadeira essência, e, dependendo das experiências vividas, pode estabelecer uma base fundamental para a resiliência que desenvolvemos ao longo do tempo.

Assim, este capítulo procura elucidar as especificidades associadas à avaliação de resiliência em cada um desses grupos, contribuindo assim para uma compreensão holística deste conceito.

2.3.1.1 Avaliação de Adultos

(Brunner, 2018) desenvolveu uma escala conhecida como Brunner-Lei-Peters Resilience Scale (BLPRS), que foi concebida inicialmente com um total de 70 itens. A escala procurava avaliar os seguintes elementos: capacidade adaptativa, capacidade de recuperação, determinação e perseverança de um indivíduo. A escala incorporou ainda 10 itens destinados a fins de validação. A BLPRS destina-se a medir a resiliência, abordando aspectos-chave que são relevantes para a capacidade de enfrentar adversidades e superá-las com sucesso. Os participantes foram convidados a responder a um questionário composto por uma série de afirmações, utilizando uma escala de classificação de Likert, variando de 1 a 5, de modo a expressar o seu nível de concordância ou discordância em relação às questões apresentadas. Os 10 itens de validação não faziam parte da pontuação final da escala de resiliência, mas desempenharam um papel fundamental na verificação da consistência e sinceridade das respostas dos participantes.

Para mitigar qualquer enviesamento nas respostas, os participantes foram informados sobre a natureza anónima das respostas fornecidas. O título do questionário foi formulado de forma a manter uma ambiguidade deliberada, sendo denominado Questionário Psicométrico, em vez de revelar explicitamente o propósito do estudo, que era a investigação da resiliência. Essa abordagem foi escolhida para garantir que as respostas não fossem influenciadas por expectativas pré-concebidas relacionadas ao tópico em estudo.

Cada uma das pontuações atribuídas aos 70 itens da escala foi submetida a uma análise minuciosa, comparando-as com a pontuação global obtida nos itens de validação. Esse procedimento permitiu identificar e excluir as questões que não apresentavam uma correlação significativa com a pontuação total dos itens de validação. Este processo resultou na redução da escala original, que inicialmente continha 70 itens, para uma versão mais concisa composta por 15 itens cuidadosamente selecionados. Por sua vez, o desenvolvimento de uma análise fatorial permitiu identificar os itens que mais contribuíam para a variabilidade do modelo. Estes itens destacaram-se como particularmente informativos e representativos em relação ao conjunto total de variáveis analisadas.

Por outro lado, o estudo desenvolvido por (Smith-Osborne & Whitehill Bolton, 2013) evidenciou algumas metodologias de avaliação de resiliência utilizadas na literatura. Os autores ofereceram uma

visão geral das metodologias abordadas no seu estudo. Cada uma dessas metodologias pretendia avaliar diversos aspetos relacionados à resiliência como a competência pessoal, autoestima, capacidade de adaptação, recursos sociais, resposta ao stress e iniciativas para atingir o bem-estar pessoal. Os autores destacam a complexidade inerente ao processo de avaliação da resiliência, ao referirem que envolve uma multiplicidade de fatores e dimensões inter-relacionadas.

(Connor & Davidson, 2003) desenvolveram uma escala denominada The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), composta por 25 itens dedicados a avaliar aspetos como a capacidade adaptativa, relações sociais, crenças e práticas espirituais, autoconfiança, positivismo, autocontrolo, proatividade, determinação e sentido de humor. Cada item foi classificado numa escala de 5 pontos, sendo que as pontuações mais elevadas refletiam um maior nível de resiliência. A CD-RISC revelou propriedades psicométricas sólidas e permitiu distinguir entre pessoas com maior e menor resiliência. Adicionalmente, demonstrou que a resiliência é dinâmica e sujeita a transformações, com potencial de aprimoramento mediante abordagens adequadas.

(Ryan & Caltabiano, 2009) propuseram uma metodologia denominada The Resilience in Midlife (RIM) Scale. Este instrumento é composto por 25 itens, sendo que cada um dos quais é avaliado com base numa escala de 5 pontos. Uma pontuação elevada neste instrumento é representativa de um nível elevado de resiliência. A metodologia desenvolvida pelos autores destacou-se pela avaliação de dimensões como autoconfiança, relação familiar e social, perseverança, capacidade adaptativa e autocontrolo.

A sua aplicação permitiu concluir que o desenvolvimento da resiliência na meia-idade era importante, dados os episódios desafiadores intrinsecamente associados a estas idades. Além disso, revelou também a sua aplicabilidade em contextos clínicos e de investigação. É importante notar que a validade e a fiabilidade da escala RIM deverá ser continuamente avaliada através de estudos adicionais, especialmente quando aplicada a diferentes populações ou contextos culturais.

Segundo (Friborg et al., 2003, 2009), todos os meios ou estratégias que possam contribuir para combater o desenvolvimento de perturbações psiquiátricas são determinantes para uma adaptação saudável às dificuldades inerentes à vida. Os autores sugerem uma escala denominada Resilience Scale for Adults (RSA). Esta metodologia, por sua vez, foi sujeita a um processo iterativo, de onde a escala resultante deste processo dedica-se à avaliação de dimensões como autoconsciência, projeção do futuro, competência social, planeamento e organização, coesão familiar e ambiente de suporte.

Uma outra metodologia utilizada para avaliar a resiliência em indivíduos adultos é conhecida por Baruth Protective Factors Inventory (BPFi). A escala é composta por 16 itens, também avaliados com recurso a uma escala de Likert. Os itens pertencentes à escala foram categorizados por quatro dimensões: personalidade adaptável, ambiente de suporte, experiências compensatórias e exposição ao stress.

Contudo, algumas limitações da escala foram destacadas. As dimensões selecionadas não eram suficientemente representativas, ou seja, verificou-se uma ausência de fatores que poderiam contribuir para uma avaliação global da resiliência. O tamanho e a composição demográfica da amostra representaram limitações potenciais para a generalização dos resultados do estudo. A amostra foi

constituída maioritariamente por indivíduos do sexo feminino, e a diversidade étnica foi principalmente restrita a origens hispânicas e anglo-americanas, o que acabou por suscitar a necessidade de validação deste instrumento em outras populações (Smith-Osborne & Whitehill Bolton, 2013).

Em suma, a resiliência, como traço psicológico fundamental, tem sido amplamente explorada na literatura científica. Os estudos abordados anteriormente permitiram explorar uma variedade de perspectivas e abordagens para a avaliação da resiliência em indivíduos adultos, destacando a complexidade inerente a essa característica. A Tabela 1 simplifica e organiza essas contribuições, o que, por sua vez, permite uma compreensão mais clara e uma análise comparativa das diferentes metodologias e critérios propostos.

Tabela 1 - Estudos de Avaliação de Resiliência em Adultos

	Estudos				
	Baruth & Carroll, 2002	Friborg et al., 2003, 2009	Ryan & Caltabiano, 2009	Connor & Davidson, 2003	Brunner, 2018
Critérios	Personalidade adaptável	Autoconsciência	Autoconfiança	Autoconfiança	Perseverança
	Ambiente de suporte	Projeção do futuro	Relação familiar e social	Proatividade	Determinação
	Exposição ao stress	Competência social	Perseverança	Perseverança	Capacidade de recuperação
	Experiências compensatórias	Ambiente de suporte	Capacidade adaptativa	Autoconfiança	Capacidade adaptativa
		Planeamento e organização	Autocontrolo	Determinação	
		Coesão familiar		Positivismo	
				Capacidade adaptativa	
				Crenças espirituais	
				Relações sociais	
				Sentido de humor	

2.3.1.2 Avaliação de Resiliência em Crianças e Adolescentes

(Donnon & Hammond, 2007) desenvolveram um modelo que explora o estudo da resiliência entre os jovens, pela aplicação de um questionário composto por 94 itens. Este modelo centra-se em 10 dimensões distintas dedicadas a avaliar o desenvolvimento da resiliência. As dimensões incluídas na escala abrangem várias áreas, incluindo relação parental, amizades, coesão comunitária, compromisso de aprendizagem, cultura escolar, sensibilidade cultural, autocontrolo, capacidade de superação, autoconsciência e sensibilidade social.

Os autores argumentam que a resiliência de um indivíduo, nesta faixa etária, é influenciada por uma combinação complexa de fatores, incluindo características pessoais, dinâmicas familiares e apoio externo, como amizades, ambiente escolar e interações com a comunidade. Defendem que esses fatores atuam como pilares fundamentais no desenvolvimento da resiliência.

É importante destacar que os itens que compõem as dimensões nesta escala foram cuidadosamente selecionados e formulados com base na revisão da literatura sobre resiliência, através do estudo de mecanismos de defesa, prevenção e desenvolvimento na infância e adolescência. O questionário foi projetado especificamente para ser aplicado em indivíduos com idades compreendidas entre os 12 e os 17 anos, ou seja, um período crucial para o desenvolvimento.

Um estudo anterior conduzido por (Gartland et al., 2011) apresentou uma metodologia constituída por 93 itens, com o propósito de avaliar vários fatores de resiliência, tais como autoestima, relação familiar, amizades, ambiente escolar e interações comunitárias. Convém ressaltar que o seu desenvolvimento foi iterativo, implicando a inclusão de novos itens para abordar quaisquer lacunas percebidas em termos de validade ou para melhorar a fiabilidade geral do modelo. Este método rigoroso visava criar um instrumento robusto e confiável para a avaliação abrangente da resiliência em diversas áreas da vida dos participantes.

A mesma metodologia exibiu qualidades promissoras de se estabelecer como uma ferramenta destinada a verificar a capacidade de indivíduos alcançarem resultados positivos, mesmo quando confrontados com situações stressantes na vida. Recomendou-se, contudo, a condução de testes psicométricos suplementares, a fim de solidificar completamente a sua utilidade na investigação e em práticas clínicas.

A *Resilience Scale for Children and Adolescents* (RSCA), desenvolvida por (Prince-Embury, 2008) foi utilizada como ferramenta de triagem preventiva para identificar a vulnerabilidade psicológica em crianças e adolescentes. Este questionário é constituído por três dimensões que avaliam a resiliência em crianças e adolescentes: Sentido de Domínio, Sentido de Relação e Reação Emocional.

1. **Sentido de Domínio:** Uma escala com 20 itens avaliados numa escala Likert de 5 pontos, que procura avaliar o otimismo, autoconfiança e capacidade adaptativa.
2. **Sentido de Relação:** Uma escala com 24 itens avaliados numa escala Likert de 5 pontos, responsável por avaliar conexão social, segurança, percepção de apoio e capacidade de tolerar diferenças em terceiros.
3. **Reação Emocional:** Uma terceira escala composta por 20 itens avaliados numa escala Likert de 5 pontos, concebida para avaliar a sensibilidade percebida face à uma perturbação emocional.

A fase da infância e adolescência é caracterizada por uma série de transições e desafios únicos, desde as mudanças físicas e emocionais até às pressões sociais e académicas. À medida que abrimos a discussão sobre a resiliência em crianças e adolescentes, torna-se evidente que abordar fatores que influenciam a sua capacidade de resiliência é essencial, tendo em conta a importância deste período no desenvolvimento dos traços de personalidade de um indivíduo. A Tabela 2 sintetiza

e organiza as contribuições dos estudos abordados, o que, por sua vez, permite a sua respetiva análise comparativa.

Tabela 2 - Estudos de Avaliação de Resiliência em Crianças e Adolescentes

	Estudos		
	(Donnon & Hammond, 2007)	(Gartland et al., 2011)	(Prince-Embury, 2008)
Critérios	Relação parental	Autoestima	Otimismo
	Amizades	Relação familiar	Autoconfiança
	Coesão comunitária	Amizades	Capacidade adaptativa
	Compromisso de aprendizagem	Ambiente escolar	Conexão
	Cultura escolar	Interações comunitárias	Segurança
	Sensibilidade cultural		Perceção de apoio
	Autocontrolo		Tolerância de diferenças
	Capacidade de superação		Reação emocional

A relação que se estabelece entre a infância e a nossa verdadeira essência é de extrema relevância. A infância é uma fase de desenvolvimento marcante, na qual experiências, relacionamentos e eventos moldam a nossa personalidade, valores e crenças fundamentais.

De acordo com (Csathó & Birkás, 2018), a infância exerce um papel essencial no processo de desenvolvimento do indivíduo, uma vez que influencia a forma como ele se adapta a ambientes reais, moldando o desenvolvimento dos seus traços de personalidade.

É importante reconhecer que adversidades e desafios enfrentados na infância podem ter um impacto duradouro. Essas experiências podem não só moldar a nossa capacidade de lidar com situações difíceis, como também afetar as nossas habilidades interpessoais, funcionamento sociocognitivo e equilíbrio emocional ao longo da vida.

A infância, portanto, desempenha um papel crucial na formação da resiliência, pois estabelece a base que permitirá aos indivíduos enfrentar os desafios inerentes à vida. A qualidade das experiências e dos laços afetivos estabelecidos durante a infância é determinante para definir até que ponto uma pessoa será resiliente na idade adulta.

INOVAÇÃO

O presente capítulo marca o início de uma análise do conceito de inovação e da sua compreensão na literatura atual. Além disso, contextualiza a inovação tanto no cenário empresarial quanto no âmbito individual. Uma análise abrangente de estudos anteriores permitirá identificar os principais elementos de avaliação da inovação num contexto individual.

Convém reforçar, que ao longo deste capítulo, serão abordadas estas duas perspectivas distintas: a nível organizacional, onde se explorará o impacto da inovação nas empresas e na sua competitividade; e a nível individual, onde se analisará como as características e comportamentos individuais contribuem para a inovação e o desenvolvimento de um ambiente propício à inovação.

3.1 O Conceito de Inovação

O conceito de inovação tem vindo a passar por uma evolução significativa ao longo da história. Antigamente, a estabilidade social e política era altamente valorizada, qualquer forma de mudança ou novidade era frequentemente vista com suspeita ou até mesmo hostilidade. No entanto, com a mudança do foco da sociedade de estabilidade para progresso, a inovação começou a ser vista de forma mais positiva, abrangendo não apenas avanços tecnológicos, mas também contribuições culturais e literárias. A Revolução Industrial marcou um ponto de viragem ao colocar a tecnologia e o valor comercial no centro do discurso da inovação (Von Schomberg & Blok, 2021).

Segundo (Dr. Muhammad Tariq Khan et al., 2020), a inovação é vista como o desenvolvimento e adoção de novos modelos empresariais, produtos e serviços. Num cenário empresarial altamente competitivo, torna-se crucial identificar novas oportunidades de mercado e convertê-las eficazmente em produtos ou serviços inovadores. Este processo não só mantém relevância da empresa, como também lhe proporciona uma vantagem competitiva sustentável. No entanto, uma ideia ou produto só se torna uma inovação quando transcende a fase de criação e é efetivamente adotada numa escala mais ampla, tornando-se parte integrante de sistemas sociais ou do mercado.

De acordo com (Von Schomberg & Blok, 2021), o conceito de inovação é visto como uma ferramenta fundamental para fortalecer a economia e enfrentar crises ambientais. Os autores destacam a emergência da inovação responsável como um quadro normativo que procura orientar os processos de inovação para que os seus resultados sejam tanto socialmente desejáveis como eticamente aceitáveis. Os mesmos defendem que a abordagem atual pode ser insuficiente para alcançar objetivos sociais e éticos pretendidos, devido à dominância da natureza tecnológica e económica da inovação. Esta particularidade tem implicações significativas para a prática e política da inovação, especialmente no contexto da União Europeia.

Esta visão poderá comprometer outras dimensões da inovação responsável, como a importância ética das tecnologias e da inclusão e deliberação democrática. Num contexto onde a inovação é vista principalmente como uma relação intrínseca entre tecnologia e mercado, aspetos como ética e inclusão podem ser comprometidos por interesses económicos. A atenção direcionada para interesses económicos pode assumir uma posição preeminente, minimizando outros valores importantes, como a justiça social, sustentabilidade e o bem-estar humano na sua totalidade.

(Kusiak, 2009) evidencia que a inovação é um processo iterativo focado na criação de novos produtos, processos, conhecimentos ou serviços, frequentemente incentivado ou aprimorado pela utilização da tecnologia. A distinção entre inovação e invenção é feita com base na relevância e aceitação no mercado. O mercado é o fator determinante responsável por transformar uma invenção em inovação. Embora métricas económicas sejam indicadores importantes, a aceitação de uma inovação pode ser medida através do seu impacto social ou cultural.

De acordo com (Sawyer, 2006), o conceito de inovação é o resultado de um processo estruturado, através do qual ideias criadas de forma colaborativa são melhoradas e transformadas num único resultado ou produto. O envolvimento de múltiplos intervenientes é frequentemente utilizado para facilitar este processo, incorporando múltiplos pontos de vista e conhecimentos específicos. (Maxamadu-marovich et al., 2012) destacam a complexidade e a variedade de interpretações em torno da inovação, e referem ainda que as inúmeras perspetivas desta levam a uma dificuldade de consolidar uma única definição do conceito, sublinhando a sua natureza multidimensional.

3.2 Inovação no Contexto Empresarial

(Teixeira & Werther, 2013) consideram que, mesmo em tempos financeiramente desafiadores, o desempenho empresarial está intrinsecamente ligado à vantagem competitiva de uma empresa. Os autores defendem que o resultado mais tangível de uma empresa resiliente é a sua competência de executar inovações de forma antecipada e recorrente. Segundo ele, essas mesmas empresas integram a inovação como um elemento fundamental da cultura organizacional, estimulado por uma liderança e planeamento estratégico eficazes. Embora a presença dessas características não possa garantir a sustentabilidade de forma definitiva, estabelece um ambiente interno que é propício para a promoção da mesma.

O conceito de inovação aberta é visto como uma tendência emergente no contexto empresarial. Este princípio é caracterizado pela utilização intencional de fluxos de conhecimento, tanto internos como externos. A lógica subjacente é que, para maximizar os benefícios e os retornos financeiros provenientes do desenvolvimento de novos produtos, as empresas devem adotar uma abordagem mais abrangente e flexível à inovação (Grönlund et al., 2010). Isso significa que não devem depender exclusivamente de ideias geradas internamente, mas também devem estar abertas a ideias e conhecimentos que venham de fontes externas. Estas podem incluir desde outras entidades corporativas e instituições académicas até aos próprios consumidores, constituindo assim um espetro diversificado de fontes de inovação e conhecimento.

A inovação aberta, como abordagem estratégica, permite às organizações acelerar o desenvolvimento tecnológico através de fluxos de conhecimento. As empresas não só capitalizam através de ideias internas, como também incorporam perspetivas e colaborações externas para avançar tecnologicamente. Num ambiente económico global e com o aumento da complexidade tecnológica, colaborações externas tornam-se não apenas vantajosas, mas essenciais. Ao aproveitar recursos e conhecimentos externos, as empresas podem acelerar o seu desenvolvimento e o lançamento de novos produtos ou serviços (Pénin, 2013).

A inovação apresenta um papel de enorme importância no ambiente competitivo atual, revelando-se um tópico controverso e vital para a sobrevivência e liderança no mercado. A expressão "inovar ou morrer" sintetiza de forma incisiva a imperatividade com que as organizações devem priorizar a inovação para se manterem competitivas. Além disso, a política de estimulação da inovação é considerada um elemento crucial para a criação de empregos, crescimento económico e geração sustentável de riqueza (Maxamadumarovich et al., 2012).

(Yeşil et al., 2013) reforçam o papel contributivo da inovação para a sobrevivência de uma empresa num ambiente volátil. Defendem que a capacidade de inovação deve ser compreendida como um conjunto global de atributos organizacionais que viabilizam a implementação de estratégias inovadoras. Além disso, consideram a capacidade de inovação como a habilidade de alcançar resultados inovadores de forma consistente, com o principal objetivo de estabelecer e manter uma vantagem competitiva sustentável. Sem essa capacidade, as empresas não conseguem sobreviver e prosperar num ambiente em transformação constante (Maxamadumarovich et al., 2012).

Empresas resilientes reconhecem que a inovação é essencial para a sua sobrevivência e liderança no mercado. Por isso, não se trata apenas de uma qualidade que permeia a organização, mas sim uma habilidade que está intrinsecamente presente em cada membro que a constitui. Identificar colaboradores promotores de comportamentos inovadores contribui para o desenvolvimento e implementação de estratégias inovadoras. Ao reconhecer e promover esses talentos, as empresas podem criar um ambiente propício à inovação e ao desenvolvimento de estratégias que as mantenham competitivas num mercado em constante mudança.

3.3 Inovação no Contexto Individual

O ambiente de negócios atual é caracterizado por um ritmo acelerado de inovação, encurtando os ciclos de vida dos produtos e aumentando a frequência de novos lançamentos no mercado. Este cenário exige que as organizações se adaptem rapidamente para manter a relevância e a competitividade (Politechnika Śląska & Wolniak, 2023).

Segundo (Urban & Wood, 2015), a capacidade inovadora dos colaboradores é a base da inovação organizacional. Estes são responsáveis por cultivar e preservar as competências inovadoras das empresas. Por sua vez, a competência inovadora é vista como a integração de características pessoais, conhecimento, habilidades e aptidões que contribuem para a criação e implementação de novidades (Politechnika Śląska & Wolniak, 2023).

Compreender os fatores que promovem a inovação organizacional requer uma análise multifacetada, em que tanto o comportamento inovador como a motivação intrínseca dos colaboradores desempenham papéis essenciais. (Lukes & Stephan, 2017) destacam que o comportamento inovador é um pilar fundamental para o empreendedorismo interno e, conseqüentemente, para a inovação organizacional. (Audenaert et al., 2017) salientam que a motivação intrínseca de um indivíduo é um fator determinante para a eficácia da inovação.

Assim, tendo em conta as considerações anteriores, é possível afirmar que o comportamento inovador serve como um mecanismo de ação, enquanto a motivação intrínseca atua como o combustível que alimenta esse mecanismo, ambos convergindo para promover uma cultura de inovação sustentável dentro da organização.

Por sua vez, a agilidade organizacional e uma estratégia de inovação contínua são determinantes para capitalizar oportunidades emergentes e implementar novas ideias de forma eficaz. Contudo, o sucesso dessas estratégias está intrinsecamente ligado ao capital humano da organização. Portanto, torna-se imperativo que as empresas invistam no desenvolvimento de uma força de trabalho criativa e inovadora, não apenas para manter a sua relevância, mas também para garantir uma vantagem competitiva no mercado dinâmico atual. A motivação intrínseca e o comportamento inovador dos colaboradores tornam-se, assim, elementos-chave para catalisar esse processo.

3.3.1 Estudos de Avaliação de Inovação no Contexto Individual

O ambiente de trabalho atual requer uma abordagem inovadora para assegurar tanto a competitividade como a eficiência das empresas. Convém ressaltar os múltiplos aspetos que promovem o comportamento inovador dos colaboradores de uma empresa.

(Yesil & Sozbilir, 2013) exploram a relação entre a personalidade e o comportamento inovador, destacando que determinados traços e características individuais desempenham um papel importante na promoção de comportamentos inovadores. De acordo com os autores, estudos anteriores demonstraram que os traços de personalidade de um indivíduo têm uma relação significativa com seus comportamentos, atitudes e desempenho profissional. Estes abordam, no seu estudo, a avaliação de

aspectos como a capacidade cognitiva, personalidade, conhecimento, habilidades comportamentais e regulação emocional. Além disso, destacam que a literatura reconhece outros atributos pessoais, como a criatividade, curiosidade, energia, autonomia e autoconfiança.

Por outro lado, segundo (Hero et al., 2017), estudos apontam ainda para o facto de que, características pessoais como a flexibilidade, orientação para resultados, motivação, determinação, habilidades interpessoais, autoestima, autonomia, projeção do futuro, criatividade e capacidade de execução possam ser elementos necessários para o processo de inovação num contexto colaborativo.

(Lukes & Stephan, 2017) conduziram um estudo onde identificaram múltiplas metodologias utilizadas na literatura para avaliar o comportamento inovador individual aplicado a um contexto organizacional. Deste estudo, foi possível destacar a abordagem a dimensões de avaliação como a criatividade, eficiência, entusiasmo, confiança, perseverança, capacidade de execução, tolerância ao risco e orientação para a mudança.

Conforme evidenciado por (Lu & Li, 2010), o fomento da criatividade e da inovação num ambiente de trabalho coletivo é viabilizado por uma série de aspetos. Estes incluem a diversidade de experiências entre os colaboradores, a abertura mútua para a incorporação de novas ideias, o questionamento de metodologias e ideologias estabelecidas, e um elevado nível de comprometimento com os objetivos da empresa. Além disso, a confiança e a responsabilidade emergem, no seu estudo, como fatores determinantes para fomentar um clima inovador dentro de uma equipa, assim como a autonomia e o trabalho de equipa, que promovem a execução adequada das ideias em concreto.

(Lukes & Stephan, 2017) argumentam que a liderança é um elemento crítico para o sucesso da inovação num contexto empresarial. Segundo os mesmos, um líder atua como um catalisador no processo de inovação, sendo responsável por uma variedade de tarefas que vão desde o planeamento estratégico até à mobilização e inspiração da equipa. Este é caracterizado não apenas pela sua capacidade de comunicar eficazmente, mas também pelo entusiasmo e confiança que transmite à equipa. Além disso, destaca-se pela sua versatilidade e abrangência de responsabilidades, fatores fundamentais para o sucesso da implementação da inovação.

(Lu & Li, 2010) reforçam que competências de liderança exercem um papel fundamental na promoção de um ambiente inovador dentro de uma empresa. Estas são determinantes para a implementação de estratégias multifacetadas, que incluem o provisionamento de recursos e o suporte direcionado para iniciativas inovadoras. Os líderes são ainda responsáveis por desenvolver as competências e capacidades dos membros da equipa, fornecendo-lhes orientação e oportunidades de desenvolvimento. Isso não só promove uma atitude proativa para a inovação, como também aumenta a motivação intrínseca dos membros da equipa.

Segundo (Lukes & Stephan, 2017), verifica-se uma negligência em relação a certos aspetos do comportamento inovador na literatura existente. Os autores defendem a necessidade de integrar e expandir as métricas e instrumentos já disponíveis, de forma a abranger aspetos menos explorados. Além disso, sublinham a importância de validar essas medidas integrativas em múltiplos contextos culturais e amostras diversas, com o objetivo de garantir a sua aplicabilidade e consistência.

A Tabela 3 apresenta uma síntese dos diversos aspetos abordados, conforme discutido pelos vários autores. Esta tabela visa fornecer uma visão holística dos elementos críticos que influenciam a inovação dentro de uma organização, desde traços de personalidade e competências individuais até ao papel crucial da liderança e da estratégia organizacional.

Tabela 3 - Estudos de Avaliação de Inovação no Contexto Individual

	Estudos			
	Yesil & Sozbilir (2013)	Hero et al., 2017	Lukes & Stephan, 2017	Lu & Li, 2010
Critérios	Capacidade cognitiva	Flexibilidade	Criatividade	Diversidade de experiências
	Personalidade	Orientação para resultados	Eficiência	Recetividade de ideias
	Conhecimento	Motivação	Entusiasmo	Questionamento crítico
	Habilidades comportamentais	Determinação	Confiança	Comprometimento
	Regulação emocional	Habilidades interpessoais	Perseverança	Confiança
	Criatividade	Autoestima	Capacidade de execução	Responsabilidade
	Curiosidade	Autonomia	Tolerância ao risco	Autonomia
	Energia	Projeção do futuro	Orientação para a mudança	Trabalho de equipa
	Autonomia	Criatividade	Liderança	Liderança
	Autoconfiança	Capacidade de execução	Planeamento estratégico	Planeamento estratégico
			Mobilização e inspiração	
			Comunicação	

No geral, a avaliação da capacidade inovadora em indivíduos afirma-se como um elemento essencial para as empresas, pois influencia diretamente a sua competitividade e eficiência no contexto corporativo atual. Desta forma, avaliar a capacidade inovadora dos indivíduos contribui para o desenvolvimento de estratégias eficazes de inovação nas empresas, garantindo a sua competitividade e crescimento sustentável.

SUSTENTABILIDADE

Neste capítulo será conduzida a análise do conceito de sustentabilidade e a sua compreensão no contexto atual da literatura. Esta análise não se limitará apenas a definir sustentabilidade, mas também a contextualizá-la tanto no cenário empresarial quanto no âmbito individual, onde desempenha um papel essencial.

No contexto empresarial, será dada ênfase às métricas ESG (Ambiental, Social e Governança) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas. Ambas estas componentes são fundamentais para avaliar e medir o desempenho das organizações em termos sustentáveis, abrangendo áreas como a responsabilidade ambiental, impacto social e governança corporativa.

Além disso, o comportamento sustentável do indivíduo, bem como o seu compromisso com a sustentabilidade, serão explorados dentro deste contexto empresarial e também como parte integrante do panorama individual. No decorrer do capítulo, será explorada a forma como comportamentos e escolhas quotidianas individuais contribuem para um mundo mais sustentável. Essa consciencialização traduz-se não só em benefícios para a sociedade como um todo, mas também em vantagens em termos de competitividade sustentável, tanto para as organizações quanto para os próprios indivíduos.

Este capítulo tem como objetivo proporcionar uma visão abrangente e integrada da sustentabilidade, demonstrando como esse conceito influencia positivamente não apenas as empresas, mas também a sociedade.

4.1 O Conceito de Sustentabilidade

(Mathur & Berwa, 2017) destacam o avanço do conceito de sustentabilidade a nível global, especialmente à medida que as questões de sustentabilidade se tornam cada vez mais relevantes para a agenda corporativa. De acordo com os autores, sustentabilidade é considerado um conceito ambíguo, caracterizado pela sua natureza multifacetada que abrange fatores ecológicos, sociais, culturais e económicos. Devido a essa complexidade intrínseca, a sustentabilidade apresenta desafios significativos em termos de quantificação e mensuração. A par disso, os autores também destacam o conflito intrínseco existente entre o crescimento económico e a sustentabilidade ambiental. Estes apontam que a limitação dos recursos naturais reflete a preocupação com o ritmo acelerado das alterações ambientais, que ultrapassa a capacidade de autorregeneração dos sistemas ecológicos. Adicionalmente, alertam

ainda que a continuidade do crescimento económico imprudente poderá levar a uma catástrofe ambiental, colocando em risco a própria existência da humanidade.

(Du Pisani, 2006) aborda a evolução do conceito de sustentabilidade, vinculando-o à ideia de progresso da civilização humana. Refere que este último implica um movimento constante de crescimento e desenvolvimento, que resulta, naturalmente, em consequências ambientais, que derivam da crescente procura de matérias-primas e de problemas resultantes das atividades humanas.

4.2 Sustentabilidade das Empresas

Na conjuntura atual, diversos modelos de negócio estão orientados para a sustentabilidade, com a finalidade de gerar valor não apenas económico, mas também social e ambiental. Esses modelos sustentáveis orientam as empresas sobre como criar e capturar valor, enquanto mantêm ou promovem o capital social, natural e económico. Apesar das empresas afirmarem ter modelos de negócio sustentáveis, questões socio ecológicas como as alterações climáticas, a perda de biodiversidade e a desigualdade social estão a agravar-se. Por esse motivo, parece existir um distanciamento entre o que as organizações prometem alcançar e o seu contributo efetivo para a manutenção dos sistemas socio ecológicos (Dentoni et al., 2021).

O atendimento às obrigações de responsabilidade social corporativa tem se tornado um foco crescente para acionistas e investidores institucionais. Neste contexto, exige-se às empresas a necessidade de priorizar não apenas a sua capacidade de inovação, mas também o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e proteção ambiental (Shen, 2023).

A inclusão estratégica da sustentabilidade nos modelos de negócios permite que as empresas adquiram vantagem competitiva. Estratégias de sustentabilidade eficazes geralmente provêm do compromisso da administração e abordam não apenas o desempenho financeiro, mas também questões ambientais e sociais. O processo sistemático de avaliar e gerir os impactos económicos, sociais e ambientais da empresa traz diversos benefícios em termos de sustentabilidade. Esses benefícios incluem a melhoria da reputação, atração de colaboradores mais competentes, melhor gestão de risco, redução de custos, melhores relações com a comunidade local e diminuição de ações judiciais e possíveis quedas de receita relacionadas com aspetos sustentáveis. De forma a implementar estas estratégias, é crucial tornar a gestão dos recursos internos da empresa mais sustentável. Tal abordagem exige uma reestruturação na organização para assegurar que todos os recursos sejam geridos de forma equilibrada e sustentável (Ahmić, 2022).

A gestão da sustentabilidade empresarial aborda questões sociais, ambientais e económicas de forma integrada, com o objetivo de transformar organizações que contribuam para o desenvolvimento sustentável da economia e da sociedade, respeitando as restrições ambientais. Líderes, gestores e empreendedores são desafiados a contribuir para este desenvolvimento. A investigação e implementação de modelos de negócios inovadores ou substancialmente alterados estão a consolidar a sua importância, com o intuito de preservar ou até ampliar a prosperidade económica. Estes modelos visam

mitigar impactos adversos e potencialmente gerar contribuições positivas para o ambiente e a sociedade. Essa abordagem não se limita apenas à reconfiguração das organizações e de modelos de negócios já estabelecidos. Esta estende-se até à introdução de novos paradigmas empresariais (Schaltegger et al., 2016).

Contudo, a promoção da sustentabilidade nas empresas vai além de simples estratégias de negócios, esta requer também o comprometimento e a responsabilidade dos colaboradores. Nesse contexto, é essencial que os colaboradores estejam alinhados com os valores e objetivos de sustentabilidade da empresa, pelo que desempenham um papel fundamental na implementação das estratégias de sustentabilidade, desde a gestão eficiente dos recursos internos até à implementação de iniciativas ambientais e sociais da organização. Além disso, a capacidade dos colaboradores de compreender e adotar práticas sustentáveis no seu dia a dia contribui para a reputação da empresa, atrai talentos comprometidos com a sustentabilidade e fortalece o relacionamento com a comunidade local. Essa colaboração ativa dos colaboradores é crucial para que a empresa alcance os seus objetivos de responsabilidade social corporativa e contribua efetivamente para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável da sociedade. Assim, a sustentabilidade nas empresas não é apenas uma estratégia de negócios, mas também uma cultura organizacional que depende do compromisso e do envolvimento dos colaboradores. A integração desses valores e práticas sustentáveis no local de trabalho é essencial para que as empresas cumpram as suas obrigações e promovam um impacto económico, social e ambiental positivo.

4.2.1 Métricas ESG

As alterações climáticas, induzidas pela emissão atmosférica de gases de efeito estufa, nomeadamente o dióxido de carbono resultante da combustão de combustíveis fósseis, apresentam um risco significativo para a estabilidade dos sistemas de produção e cadeias de abastecimento empresariais, com consequências potenciais para o desempenho financeiro das organizações (Jinga, 2022).

As métricas ESG têm emergido como um elemento fundamental para avaliar a sustentabilidade empresarial, captando a atenção de entidades governamentais, reguladores e investidores. Segundo (Shen, 2023), o desempenho nestas métricas não só reflete o compromisso da empresa com a sustentabilidade, como também tem um impacto direto no seu valor de mercado e atratividade para investidores. Empresas com elevadas classificações ESG tendem a exibir um desempenho superior, principalmente aquelas que se encontram inseridas em setores mais sensíveis a estas métricas. Além disso, um bom desempenho em ESG pode auxiliar as empresas no cumprimento de normas de desenvolvimento sustentável e na construção e manutenção de reputação institucional entre os investidores.

A divulgação pela imprensa das métricas ESG pode gerar uma resposta positiva do mercado, incentivando as empresas a melhorar continuamente o seu desempenho em ESG e, conseqüentemente, o seu desempenho global. Essa divulgação pode ser vista como um tipo de investimento em valor, contribuindo para que as empresas evitem um foco exclusivo em objetivos de curto prazo. Isso exige a incorporação do conceito de desenvolvimento sustentável, que considera impactos

económicos, sociais e ambientais. Tal abordagem poderá contribuir para a melhoria do seu desempenho tanto a curto como a longo prazo.

A recolha e a quantificação de informações relativas aos critérios ESG permitem a conversão desses indicadores em métricas de desenvolvimento sustentável, facilmente interpretáveis por investidores. É com base nestas considerações que (Xiao et al., 2022) propõem que se estabeleçam novas metodologias avaliativas, permitindo que as pequenas e médias empresas efetuem avaliações simplificadas através deste sistema. Este procedimento não só agiliza o processo de autoavaliação das organizações em conformidade com os padrões ESG, como também minimiza os encargos administrativos e despesas não operacionais associadas, resultando numa maior eficiência e acessibilidade do processo.

A avaliação rápida e eficaz do desempenho económico de uma empresa constitui uma prioridade para investidores e proprietários, uma vez que o seu principal interesse reside na capacidade da empresa se valorizar e proporcionar um retorno adequado sobre o investimento. O objetivo fundamental da maioria das empresas é maximizar e incrementar o seu valor de mercado a longo prazo. Neste cenário, a integração de indicadores ESG surge como um mecanismo que incentiva as empresas a emitirem relatórios integrados transparentes. A ênfase está a deslocar-se progressivamente da informação financeira para uma abordagem integrada que englobe todos os tipos de informação relevantes para a avaliação e apreciação da qualidade da governança corporativa e do desempenho ambiental, social e económico. Estes indicadores de desempenho deverão auxiliar as empresas a demonstrar o seu progresso em direção aos objetivos de sustentabilidade e assegurar uma abordagem responsável face aos seus impactos ambientais, sociais e económicos (Kocmanová & Dočekalová, 2013).

4.2.1.1 Fatores Ambientais

Os fatores ambientais dizem respeito à interação de uma empresa com o seu ambiente circundante, bem como ao impacto que os seus produtos, serviços e métodos de abastecimento têm sobre o meio ambiente e a sua sustentabilidade. Os esforços empreendidos para mitigar as emissões de carbono, constituem uma dimensão crítica que engloba tanto riscos como oportunidades para as organizações. Nesta componente, são consideradas não só as emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, como também a gestão dos recursos naturais e a capacidade da empresa de demonstrar resiliência diante das alterações climáticas, inundações e incêndios. Além disso, é importante notar que empresas que violam diretrizes de gestão de resíduos enfrentam processos judiciais, assim como as que contribuem para a perda de biodiversidade, o que, por sua vez, poderá gerar propaganda negativa e reações adversas por parte dos consumidores (Jinga, 2022; Lucian Blaga University of Sibiu, Romania et al., 2022).

4.2.1.2 Fatores Sociais

Os fatores sociais tratam da gestão das relações da empresa com diversos grupos de interesse, incluindo a força de trabalho, fornecedores, clientes, e a comunidade onde está inserida. Estes

fatores envolvem elementos como os direitos humanos, envolvimento comunitário, políticas de diversidade e inclusão, escravidão moderna, trabalho infantil, condições de trabalho e disparidades raciais. Pelo que tais elementos são determinantes para o desempenho sustentável de longo prazo de uma organização. Além disso, as expectativas em relação ao impacto social da empresa estendem-se à sua cadeia de abastecimento, especialmente em economias em desenvolvimento, onde os padrões ambientais e laborais podem ser mais reduzidos. Estes elementos são fundamentais para entender a responsabilidade social da empresa e a sua respetiva influência tanto interna como externa (Jinga, 2022; Lucian Blaga University of Sibiu, Romania et al., 2022).

4.2.1.3 Fatores de Governança Corporativa

Os fatores de governança dizem respeito à forma como uma empresa é liderada e gerida, abordando aspetos desde a formulação de políticas até à distribuição de direitos e responsabilidades entre os membros do conselho de administração, gestores e acionistas. Estes elementos estabelecem as regras e procedimentos que regem a organização, permitindo aos investidores avaliar as práticas de governança de forma semelhante à avaliação de fatores ambientais e sociais. Aspetos como o propósito da empresa, o papel e a composição do conselho de administração, os direitos dos acionistas e os mecanismos de fiscalização interna são avaliados para promover a transparência e responsabilidade da gestão. Estas informações são cruciais para entender como a empresa conduz os seus negócios e gere conflitos de interesse, bem como para avaliar se os incentivos da gestão estão alinhados com as expectativas das partes interessadas (Jinga, 2022; Lucian Blaga University of Sibiu, Romania et al., 2022).

4.2.2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Atualmente, a sociedade é confrontada com uma série de desafios críticos decorrentes das atividades humanas que têm perturbado a dinâmica ecológica do planeta. Este cenário manifesta-se através de emissões substanciais de gases de efeito estufa, poluição ambiental generalizada, acidificação dos oceanos e uma alarmante perda de biodiversidade. Face a estas circunstâncias, torna-se imperativo o estabelecimento de metas globais que possam catalisar transformações significativas. Este é o princípio fundamental que orienta a formulação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Leal Filho et al., 2019).

O conceito de desenvolvimento sustentável surgiu como uma forma de atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações satisfazerem as suas próprias necessidades (H. Wu & Clark, 2016, p. 17). O contexto sociopolítico atual, juntamente com a internacionalização das empresas e as crescentes exigências para alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável, tornam os modelos de negócios cada vez mais problemáticos. Este cenário intensifica a competição entre as empresas e realça a urgência de incorporar a sustentabilidade nas estratégias de negócios, conforme abordado por (Ahmić, 2022).

De acordo com o mesmo autor, para alcançar os objetivos de sustentabilidade, os modelos de negócios sustentáveis devem levar em consideração três tipos principais de recursos: humanos, financeiros e naturais. Torna-se fundamental adotar modelos de negócios com um planeamento direcionado para alcançar a prosperidade sustentável. Pelo que uma gestão estratégica adequada irá permitir que a empresa se adapte e responda às condições do mercado e às expectativas das partes interessadas.

O conceito de desenvolvimento sustentável centra-se em três pilares inter-relacionados: sustentabilidade social, sustentabilidade económica e sustentabilidade ambiental. Este conceito propõe que os fatores naturais, humanos e económicos devam ser considerados conjuntamente com cada decisão, com o intuito de promover um desenvolvimento responsável e sustentável (Hansmann et al., 2012; Purvis et al., 2019).

Nas últimas décadas, a sustentabilidade tem sido objeto de atenção global, sendo amplamente debatida por autoridades governamentais, investigadores e profissionais da área. Atualmente, o desenvolvimento sustentável está incorporado em quase todas as agendas políticas globais, com diversos objetivos e metas estabelecidas para tornar o mundo um lugar mais sustentável para todos (Halkos & Gkampoura, 2021).

Um marco significativo neste contexto é a Agenda 2030 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (BSCD Portugal, 2015), adotada pelos Estados-Membros das Nações Unidas. Esta é fundamentada nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Figura 1), que visam abordar questões económicas, sociais e ambientais críticas. Prevê-se que, até 2030, as estratégias delineadas tenham já sido implementadas, sendo estas focadas em áreas de interesse como o bem-estar humano, prosperidade económica, sustentabilidade ambiental, parcerias estratégicas e estabilidade global.



Figura 1 - 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Fonte: (BSCD Portugal, 2015)

4.2.2.1 Diretiva (UE) 2022/2464

No contexto global de contribuição para o desenvolvimento sustentável, a União Europeia tem tido um papel preponderante na formulação e implementação de políticas que visam à sustentabilidade

nas suas múltiplas dimensões: económica, social e ambiental. Um marco importante nesta vertente é a Diretiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeu e do Conselho (União Europeia, 2022).

Esta mesma diretiva surge como um desenvolvimento subsequente à Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas de 25 de setembro de 2015, que estabeleceu a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta, conforme abordado anteriormente, tem como foco os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, e serve como referência para a promoção da sustentabilidade a uma escala global.

A Diretiva (UE) 2022/2464 alinha-se com alguns compromissos anteriores da União Europeia, nomeadamente com a Comunicação da Comissão de 22 de novembro de 2016, que associa os ODS ao quadro político da União. Esta diretiva reafirma o compromisso da União e dos seus Estados-Membros de implementar a Agenda 2030 de forma “plena, coerente, global, integrada e eficaz”, conforme indicado pelas Conclusões do Conselho de 20 de junho de 2017.

No contexto atual de crescente preocupação com a sustentabilidade e responsabilidade social, a legislação europeia tem vindo a adaptar-se. Nesse sentido, a Diretiva (UE) 2022/2464 reforça obrigações significativas às empresas no que diz respeito à divulgação de informações não financeiras: “A Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho alterou a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras por parte de certas grandes empresas e grupos. A mesma diretiva impôs às empresas a obrigação de comunicarem informações sobre, no mínimo, as questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno. Relativamente a esses temas, a Diretiva 2014/95/UE exigiu que as empresas divulgassem informações nos seguintes domínios: modelo empresarial; políticas, incluindo os processos de diligência devida; os resultados dessas políticas; riscos e gestão de riscos; e indicadores-chave de desempenho relevantes para a empresa”.

De acordo com a (FI Group, 2023), as novas normas europeias estabelecem critérios rigorosos para a comunicação empresarial sobre impactos ambientais, sociais e de governação. Estas normas estão divididas em quatro categorias principais: Transversalidade, Ambiente, Social e Governação. Enquanto a categoria de Transversalidade estabelece requisitos gerais obrigatórios para todas as empresas, as demais categorias estão sujeitas a uma avaliação de materialidade, permitindo que as empresas comuniquem apenas as questões diretamente relevantes para as suas operações.

O cronograma de implementação varia de acordo com o tipo e o tamanho da empresa. Grandes empresas já sujeitas à diretiva anterior deverão publicar a primeira declaração de sustentabilidade em 2025, referente ao exercício fiscal de 2024. Outras grandes empresas seguirão em 2026, e as PMEs em 2027. Empresas extracomunitárias com operações significativas na UE também serão obrigadas a cumprir estas normas a partir de 2027.

Desta forma, este novo quadro normativo não só eleva o padrão de responsabilidade corporativa em questões de sustentabilidade, como também fornece informações valiosas para investidores e outras partes interessadas, reforçando a importância da sustentabilidade no cenário empresarial europeu.

Neste sentido, a importância de ter colaboradores comprometidos com a sustentabilidade torna-se ainda mais evidente. As empresas são cada vez mais responsáveis por cumprir metas de sustentabilidade rigorosas, tanto a nível legislativo como em resposta às exigências do mercado. Ter uma força de trabalho que compreenda e valorize esses princípios não é apenas uma vantagem competitiva, mas também uma necessidade para cumprir com as obrigações legais e sociais que estão a tornar-se cada vez mais rigorosas.

Assim, a Diretiva (UE) 2022/2464 acaba por evidenciar a necessidade das empresas se adaptarem a um ambiente em rápida mudança, onde a sustentabilidade não é mais uma opção, mas uma exigência. Este cenário sublinha a imperatividade das empresas alocarem recursos significativos para a formação e desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores em domínios críticos como sustentabilidade, ética e responsabilidade social corporativa.

A inclusão desta diretiva na presente dissertação é crucial para compreender o enquadramento regulatório e político que influencia as práticas de desenvolvimento sustentável na União Europeia e, por extensão, as implicações para as empresas e indivíduos que são objeto deste estudo.

4.3 Comportamento Sustentável

Atualmente, enfrentamos uma série de desafios ambientais e humanos que exigem uma abordagem sustentável urgente. A nível ambiental, questões como o aumento dos níveis do mar, o aquecimento global, o esgotamento de recursos naturais e a extinção de espécies são de extrema importância. No que diz respeito ao desenvolvimento humano, a desigualdade de género e salarial, o nível educacional, as oportunidades de ensino, a expectativa de vida e a mitigação da pobreza são igualmente importantes. Para contribuir para um futuro mais equilibrado e justo, são necessárias estratégias sustentáveis que abranjam aspetos ambientais e humanos (Gulev, 2012).

As alterações ambientais decorrentes da atividade humana e o impacto negativo das tendências civilizacionais estão cada vez mais em evidência e sujeitas a críticas. As repercussões dessas alterações estão a atingir níveis de gravidade extremos. Caso não ocorra uma mudança significativa nos comportamentos humanos, as consequências nos ecossistemas poderão tornar-se irreversíveis, comprometendo assim as gerações futuras (Lubowiecki-Vikuk et al., 2021).

(Verplanken, 2018) aborda a importância do comportamento individual na sustentabilidade global, destacando que as escolhas pessoais em consumo, viagens, descarte de resíduos e utilização de energia têm impactos significativos na sustentabilidade. No Reino Unido, por exemplo, as residências são responsáveis por uma parcela significativa do consumo energético e das emissões de dióxido de carbono, constituindo mais de 25% do total desses indicadores. Este dado sublinha a importância do comportamento individual na gestão sustentável de recursos e na mitigação das mudanças climáticas.

A dificuldade em alterar comportamentos insustentáveis é atribuída a vários fatores. Primeiramente, a motivação para comportamentos sustentáveis pode não ser forte o suficiente, já que nem todos têm atitudes pró-ambientais ou valores relacionados à sustentabilidade. Em segundo lugar,

podem existir barreiras estruturais que limitam as oportunidades para escolhas sustentáveis. E, por último, a natureza habitual de comportamentos insustentáveis pode dificultar a adoção de estilos de vida mais sustentáveis.

Além disso, o mesmo autor considera que o desenvolvimento sustentável é um compromisso e investimento de longo prazo. Segundo este, embora os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definam um conjunto de valores desejados, alcançá-los é um processo longo e complexo. Portanto, entender as escolhas e comportamentos individuais é crucial para avançar na agenda de desenvolvimento sustentável.

Segundo (Lubowiecki-Vikuk et al., 2021), o comportamento individual tem um impacto significativo na sustentabilidade e no desenvolvimento sustentável. Os autores sugerem que um consumidor responsável seja definido como aquele que tem o conhecimento teórico e as competências necessárias para tomar decisões eficientes e eficazes, atendendo a diferentes tipos de necessidades, enquanto assume a responsabilidade pelas suas escolhas.

Além disso, argumentam que o estilo de vida do consumidor influencia não apenas a sua percepção e atitudes em relação ao meio ambiente, mas também o seu padrão de consumo responsável. Adotar um estilo de vida que priorize o consumo sustentável pode ser uma estratégia eficaz para contribuir para um desenvolvimento mais sustentável. No entanto, em diversos contextos sociais, o comportamento predominante ainda não está alinhado com os princípios de sustentabilidade. Isso pode ser atribuído a fatores como decisões egoístas, barreiras financeiras e falta de informação.

O estudo destaca ainda a importância de monitorizar o estilo de vida da comunidade, levando em consideração fatores relevantes para o desenvolvimento sustentável. Isso pode ajudar a entender melhor as tendências de estilo de vida e, conseqüentemente, aprimorar estratégias de desenvolvimento sustentável.

Finalmente, é evidenciada a imperatividade de realizar uma análise crítica dos padrões de comportamento e estilos de vida dos consumidores, especialmente no que se refere ao desenvolvimento sustentável. Esta avaliação é crucial para entender as nuances que influenciam as escolhas dos indivíduos e, por extensão, o impacto dessas escolhas no bem-estar social e ambiental.

4.4 Competitividade Sustentável

Conforme discutido anteriormente, a resiliência, inovação e sustentabilidade são conceitos-chave no contexto empresarial que contribuem para a formação e manutenção de uma vantagem competitiva. Estes elementos não só definem a capacidade de uma empresa de se destacar no mercado, como também moldam a sua abordagem para um crescimento sustentável a longo prazo.

No contexto empresarial, a procura constante por uma posição competitiva destaca a importância da resiliência e da inovação como pilares fundamentais para atingir esse objetivo. A resiliência oferece a base para a adaptação e recuperação, assegurando a manutenção da competitividade,

enquanto a inovação proporciona as ferramentas para a evolução e o crescimento, elevando assim o nível de competitividade.

Pelo que, segundo (Cavaco, 2016), a pergunta que se impõe é: “A empresa será mais competitiva amanhã do que é hoje?” A resposta a essa questão leva-nos ao conceito de vantagem competitiva sustentável, que pode ser definido como “por quanto tempo a empresa é capaz de preservar a sua vantagem competitiva?”

De acordo com o mesmo autor, a noção de competitividade sustentável não se limita à manutenção de uma posição vantajosa ao longo do tempo, exige a incorporação dos princípios de sustentabilidade, abrangendo as dimensões económica, social e ambiental, contribuindo assim para um sucesso contínuo e responsável.

A competitividade, então, deve ser entendida como a capacidade de ser melhor que os concorrentes, e a competitividade sustentável como a habilidade de aumentar essa capacidade em comparação com a posição competitiva dos concorrentes. Isso implica que a sustentabilidade, neste contexto, não deva ser vista apenas em termos temporais, mas como um conceito integrado que assegura a manutenção da competitividade através da combinação de resiliência e inovação.

Assim, com esta visão, a sustentabilidade adquire um novo significado. Deixa de ser apenas sobre manter a competitividade atual e passa a envolver uma estratégia integrada que une resiliência e inovação. Esta combinação é o que constitui a base da competitividade sustentável e determina o grau de vantagem competitiva que uma empresa pode alcançar.

Por sua vez, é possível afirmar que a competitividade sustentável de uma empresa esteja intrinsecamente relacionada com as competências de competitividade sustentáveis dos seus colaboradores. A explicação para isso reside no facto de que uma empresa é, essencialmente, formada por um grupo de indivíduos, e o êxito dessa empresa está intrinsecamente relacionado com a competência dessas pessoas promoverem a resiliência e a inovação na organização.

No entanto, as competências de competitividade sustentáveis de um indivíduo transcendem o âmbito das competências individuais, abrangendo um espectro de capacidades que se estendem desde o contexto individual ao colaborativo. Essas competências refletem não apenas o conhecimento e as habilidades pessoais, mas também os valores e princípios que caracterizam a integridade e o compromisso do próprio indivíduo com a sustentabilidade. Essa abordagem é a essência de uma verdadeira vantagem competitiva que se reflete no sucesso individual e no crescimento sustentável das organizações. A convergência entre a competência individual e os valores éticos promove não só o desenvolvimento individual, mas também a sociedade rumo a um futuro mais próspero e responsável.

PROPOSTA DE MODELO

5.1 Introdução

No cenário atual, marcado por constantes mudanças e desafios, os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade emergem como pilares fundamentais não apenas para organizações, mas também para indivíduos, conforme evidenciado anteriormente.

Nesse contexto, propõe-se um modelo de avaliação de competências individuais fundamentado nos princípios da Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, denominado RISE (Resilience, Innovation & Sustainability Evaluation). Este representa uma extensão do SuCCES à componente humana, com o objetivo de avaliar as competências de competitividade sustentável num âmbito individual. Este novo paradigma procura estabelecer uma avaliação holística das competências individuais, abrangendo aspetos pessoais, profissionais e sustentáveis. A integração de critérios de responsabilidade social e de sustentabilidade económica e ambiental, contribui para a abrangência desta metodologia direcionada para avaliar o desenvolvimento pessoal e profissional de um indivíduo com uma componente associada às suas práticas sustentáveis.

Desta forma, o RISE tem o potencial de se afirmar como uma valiosa ferramenta para a compreensão e avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo, com impacto direto no seu crescimento pessoal e no sucesso organizacional, contribuindo assim para um futuro mais sustentável e responsável.

Por isso, neste contexto, as competências de competitividade sustentável de um indivíduo remetem para a sua capacidade de manter ou melhorar a sua posição relativa no seu ambiente social ou profissional, através da integração eficaz dos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade.

5.2 Metodologia

Conforme abordado, o modelo propôs a avaliação dos princípios de avaliação através do desenvolvimento de um questionário composto por 10 dimensões de avaliação, 42 critérios de avaliação e 232 questões de avaliação. Este processo teve como base uma revisão exaustiva da literatura e uma análise comparativa de estudos prévios, a fim de selecionar as dimensões e critérios mais pertinentes para o contexto em questão. Essa fase foi essencial para garantir uma avaliação adequada de todas as vertentes pretendidas.

Uma vez encontradas as dimensões e critérios essenciais propostos para o modelo, procedeu-se ao desenvolvimento das questões que compõem este instrumento de avaliação. Esse processo foi conduzido de forma iterativa e rigorosa, com o objetivo de assegurar a sua abrangência e eficácia. A formulação das questões foi realizada recorrendo a um *benchmarking* de outros estudos, questionários e modelos que procuravam avaliar os conceitos propostos a integrar o modelo RISE.

Além disso, uma etapa preliminar à aplicação do modelo teve como propósito identificar possíveis ambiguidades, redundâncias ou outros elementos que pudessem afetar a qualidade dos dados obtidos. Com base no feedback recebido, foram realizadas as devidas correções para aprimorar a precisão do instrumento.

O processo de recolha dos dados incorporou diferentes tipos de questões, abrangendo tanto questões de escala Likert, como de escolha múltipla. É importante destacar que as questões foram cuidadosamente elaboradas com o propósito de gerar, sempre que possível, dúvidas em relação à resposta correta, evitando torná-la óbvia. Para atingir esse objetivo, optou-se por incluir questões que apresentassem situações e circunstâncias hipotéticas, desafiando o indivíduo a tomar uma posição e a revelar a sua postura perante esses mesmos cenários, muitas vezes gerando uma certa controvérsia ou dilema na escolha da resposta adequada.

Para reduzir o enviesamento das respostas, é ainda relevante destacar que a ordem de algumas questões foi deliberadamente misturada. O questionário foi ainda intitulado de "Questionário de Avaliação de Comportamento Individual", com o objetivo de ocultar a verdadeira natureza do estudo e de reduzir a probabilidade de manipulação nas respostas dos participantes. Essa abordagem permitiu uma recolha de dados mais fidedigna, fornecendo informações valiosas sobre as competências de competitividade sustentável do indivíduo, sem comprometer a objetividade das respostas.

Posteriormente, procedeu-se à aplicação do modelo através da colaboração voluntária de um indivíduo. O seu envolvimento contribuiu significativamente para a compreensão das competências de competitividade sustentável e permitiu uma análise mais aprofundada dessas competências no contexto da sua atividade profissional como *National Sales Manager*.

5.3 Componentes do Modelo

Neste subcapítulo, apresenta-se uma descrição detalhada de cada uma das dimensões e critérios selecionados para os princípios do modelo RISE: Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. O processo de seleção foi minucioso e fundamentado pela revisão da literatura, o que, por sua vez, permitiu a identificação dos elementos mais relevantes e significativos de cada princípio. Cada dimensão e critério escolhidos foram fundamentais para a estrutura do modelo RISE, contribuindo de maneira única para a sua eficácia e abrangência. No Anexo A, encontram-se tabelas dedicadas a organizar as descrições dos critérios e das dimensões que serão abordadas nas próximas secções. Essas tabelas permitirão uma representação visual da estrutura do modelo, facilitando a sua compreensão.

5.3.1 Resiliência

A resiliência, neste contexto, é compreendida como a capacidade de o indivíduo não só se adaptar e recuperar de adversidades, como também de absorver valiosos ensinamentos e prosperar com essas mesmas experiências, promovendo uma evolução contínua e positiva em todas as áreas da vida, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Essa capacidade é essencial para o sucesso e bem-estar geral do indivíduo, permitindo-lhe enfrentar os mais diversos obstáculos da vida.

A estrutura e seleção das dimensões de resiliência no modelo foram deliberadas com base em diversos princípios e considerações de estudos anteriores. Isso resultou no desenvolvimento de uma avaliação abrangente e eficaz da resiliência individual. Cada uma dessas dimensões assume um papel imprescindível na compreensão e avaliação da resiliência de um indivíduo, contribuindo de maneira única para o modelo.

De seguida, serão apresentadas as principais dimensões associadas à avaliação da Resiliência, a Autoconsciência, a Projeção do Futuro, o Bem-estar Pessoal e os Relacionamentos Positivos. Nas secções seguintes será possível verificar os critérios dedicados a avaliar cada uma das seguintes dimensões, assim como as suas respetivas descrições.

5.3.1.1 Autoconsciência

Conforme as evidências da literatura sugerem, a abordagem ao conceito de autoconsciência pode ser relevante para o contexto do modelo (Tabela 1).

De acordo com (Cherry, 2023), “self-awareness is your ability to perceive and understand the things that make you who you are as an individual, including your personality, actions, values, beliefs, emotions, and thoughts. Essentially, it is a psychological state in which the self becomes the focus of attention”. Além disso, a autora destaca vários aspetos necessários a ter em conta ao avaliar a autoconsciência, nomeadamente a capacidade de estar ciente das próprias emoções e pensamentos, de compreender quem realmente somos e de gerirmos as nossas próprias emoções de forma eficaz.

Segundo a (SMART Technologies, 2023), “self-awareness is the process of identifying one's own values, emotions, and thoughts, understanding how they affect one's behavior, and examining the effect of that behavior on the community”.

Segundo a mesma fonte, a autoconfiança encontra-se intimamente ligada à crença de um indivíduo na sua capacidade de realizar uma tarefa ou adquirir conhecimento. Ou seja, quando alguém possui autoconfiança, isso influencia positivamente a sua autoconsciência, permitindo reconhecer a sua capacidade de enfrentar desafios, aprender e crescer. Portanto, a autoconfiança é um dos elementos que contribui para a avaliação da autoconsciência, uma vez que influencia a perceção de uma pessoa em relação às suas capacidades e limitações.

Com base nas considerações apresentadas anteriormente, verificou-se que características como a autoestima, o autocontrolo, o autoconhecimento e a autoconfiança estabelecem uma relação com a autoconsciência de um indivíduo. Por sua vez, confirma-se a abordagem a estes critérios nos estudos

previamente apontados na literatura atual (Tabela 1 e Tabela 2). Portanto, os critérios selecionados para avaliar esta dimensão foram os seguintes:

- A. Autoestima:** Indica a capacidade do indivíduo reconhecer, compreender e abraçar todas as facetas da sua identidade, incluindo tanto a sua personalidade como a sua aparência, sem recorrer à autocrítica excessiva ou à negatividade. Representa um sentimento de amor próprio, independentemente das nossas ações ou qualidades específicas.
- B. Autocontrole:** Refere-se à capacidade de gerir emoções de forma saudável. Envolve o reconhecimento, a compreensão e o tratamento construtivo das emoções, permitindo manter a calma em situações desafiantes e expressar emoções de maneira adequada, evitando a impulsividade.
- C. Autoconhecimento:** Representa a habilidade de compreender profundamente a própria essência. Esta compreensão é fruto de uma jornada introspectiva contínua, alimentada pela iniciativa de autorreflexão, com o intuito de obter um entendimento cada vez mais nítido da própria identidade.
- D. Autoconfiança:** Representa uma confiança no próprio julgamento, nas capacidades e habilidades individuais. Implica uma valorização intrínseca e um apreço próprio, independentemente de limitações ou fraquezas que possam existir. Significa que o indivíduo acredita na sua capacidade de enfrentar desafios e superá-los com sucesso.

5.3.1.2 Projeção do Futuro

Da mesma forma, a Projeção do Futuro surge de maneira referenciada, com base nas considerações provenientes dos diversos estudos analisados (Tabela 1 e Tabela 2). Esta dimensão foi igualmente identificada como particularmente significativa para os objetivos do modelo.

A realização pessoal de um indivíduo encontra-se intrinsecamente ligada à sua projeção do futuro. A clareza dos objetivos de vida do indivíduo e a satisfação com o seu progresso em alcançá-los desempenham um papel fundamental na procura pela autorrealização e pelo desenvolvimento de uma vida plena e satisfatória. Segundo (Barowski, 2021), a realização pessoal de um indivíduo é definida como “the ability of a person to make themselves happy by meeting their personal goals”.

Quando alguém possui uma clareza sobre os seus objetivos de vida, isso não só orienta as suas ações no presente, como também influencia a sua projeção do futuro. Essa clareza permite estabelecer uma direção e um propósito, tornando mais fácil para o indivíduo projetar e cumprir as suas metas de longo prazo.

(Burton, 2020) evidencia uma outra componente indispensável para avaliar a projeção de futuro de um indivíduo, a ambição. O mesmo autor, introduz este conceito da seguinte forma: “a striving for

some kind of achievement or distinction, and involves, first, the desire for achievement, and second, the willingness to work towards it even in the face of adversity or failure”. No seguimento destas considerações, é possível afirmar que a procura por conquistas envolve o desejo de alcançar metas e objetivos significativos, sendo esta muitas vezes associada a realizações pessoais ou profissionais.

Por sua vez, conforme evidenciado por (Huntington, 2015), a proatividade emerge como um conceito igualmente importante definido como “the act of intentionally looking for ways to change one’s environment, rather than waiting to be forced to act”. O autor refere que ser proativo implica perceber o ambiente como algo suscetível a mudanças e, simultaneamente, reconhecer em nós próprios a capacidade de influenciá-lo. Esta característica implica não só reagir às circunstâncias, como também tomar a iniciativa de moldar o próprio destino e alcançar metas e objetivos pessoais de forma deliberada e eficaz. Assim, com base nas considerações apresentadas, torna-se evidente a contribuição da inclusão deste critério de avaliação da dimensão em questão.

Por fim, a perseverança afirma-se como um elemento determinante para a garantir a abrangência desta avaliação. Pelo que pela sua abordagem na literatura (Tabela 1 e Tabela 2), sugere-se a inclusão deste critério no modelo.

Assim, a dimensão de Projeção do Futuro, também de extrema relevância na avaliação da Resiliência, encontra-se subdividida em quatro critérios distintos: Realização Pessoal, Ambição, Proatividade e Perseverança. Estes atuam em conjunto para avaliar como o indivíduo estabelece e procura as suas metas de vida.

- A. Realização Pessoal:** Reflete o sentimento de realização, gratidão e satisfação pessoal de um indivíduo face à relação com o seu percurso de vida e escolhas ao longo do tempo. Permite avaliar a forma como este percebe a própria jornada, desde a clareza dos seus objetivos à sua atitude em relação a experiências passadas.
- B. Ambição:** Indica o grau de aspiração de um indivíduo para alcançar feitos significativos e estabelecer metas de sucesso elevado. Este critério é caracterizado por um impulso interno profundo e pelo desejo constante de superar marcos anteriores, sublinhando um compromisso próprio com o progresso e a autossuperação.
- C. Proatividade:** Representa a capacidade de agir antecipadamente em relação a uma situação futura, em vez de apenas reagir a ela. Significa assumir o controlo e tomar medidas para fazer as coisas acontecerem, em vez de simplesmente se adaptar à situação ou esperar passivamente que algo aconteça. Avalia a disciplina do indivíduo em progredir em termos pessoais e profissionais de forma a aproximar-se das suas próprias metas e ambições.
- D. Perseverança:** Refere-se à capacidade de persistir e manter a determinação face a obstáculos e desafios. Reflete a capacidade do indivíduo manter-se motivado e determinado em

ultrapassar desafios, aprender com as suas experiências e prosseguir com os seus objetivos face a potenciais fracassos. Demonstra uma gestão das suas atitudes e comportamentos enquanto procura manter-se concentrado nos seus objetivos apesar das dificuldades.

5.3.1.3 Bem-estar Pessoal

No que diz respeito ao bem-estar pessoal, verificou-se uma relação entre este conceito e a qualidade de vida de um indivíduo, sendo que, juntos, formam um conjunto de fatores que se influenciam mutuamente. Segundo o estudo de (Chuang et al., 2023), foi estabelecida uma forte correlação entre resiliência e uma melhoria significativa na qualidade de vida, especialmente em indivíduos que enfrentam perturbações mentais. Os autores sugerem que a capacidade de um indivíduo se adaptar e superar adversidades tem um impacto direto na sua perceção de bem-estar e, consequentemente, na sua qualidade de vida.

Segundo (Bansal et al., 2021), a saúde e o bem-estar geral de um indivíduo são significativamente influenciados pelo seu nível de satisfação no trabalho, o que caracteriza a gratificação mental obtida a partir do próprio emprego. Compreender o papel da satisfação no trabalho é essencial, pois tem um impacto direto em outros domínios da vida, como o bem-estar psicológico e os níveis de stress percebidos. Portanto, a satisfação no trabalho serve como uma variável crítica na avaliação do estado de saúde de um indivíduo.

Além disso, estudos como o de (Esch & Stefano, 2022) reforçam a importância de intervenções focadas no exercício físico e na nutrição como meios eficazes de melhorar a qualidade de vida. Estas intervenções, juntamente com o cuidado da saúde mental e emocional, não só aumentam o bem-estar físico e psicológico, como também têm um efeito positivo na resiliência do indivíduo.

Por último, é fundamental considerar o impacto da situação financeira no bem-estar pessoal, conforme apontado por (Downward et al., 2020). Investir na saúde geral e mental não só melhora a qualidade de vida, como também tem um efeito positivo na perceção subjetiva de estabilidade financeira. Este fator, por sua vez, contribui para um aumento no bem-estar pessoal e, indiretamente, reforça a resiliência do indivíduo.

Conforme os estudos abordados (Bansal et al., 2021; Chuang et al., 2023; Downward et al., 2020; Esch & Stefano, 2022), verifica-se que a perceção de estabilidade financeira, a satisfação no trabalho, o bem-estar psicológico e o bem-estar físico estão interligados, e juntos, contribuem para a qualidade de vida e bem-estar pessoal de um indivíduo. Estes fatores, por sua vez, estabelecem uma relação direta com a resiliência.

Desta forma, a dimensão Bem-estar Pessoal, encontra-se subdividida em quatro critérios específicos: Físico, Psicológico, Profissional e Financeiro. Assim, conforme abordado, é possível afirmar uma interligação entre perceção de estabilidade financeira, satisfação no trabalho, bem-estar psicológico e bem-estar físico. Estes elementos, quando avaliados em conjunto, contribuem significativamente para a qualidade de vida e bem-estar pessoal de um indivíduo. Além disso, são elementos essenciais para o estabelecimento de uma relação direta com a resiliência.

- A. Físico:** Representa a condição geral do seu corpo e a sua saúde física. Inclui diversos aspetos que contribuem para a sua vitalidade e qualidade de vida. Representa uma dimensão do bem-estar total do indivíduo através de uma avaliação da sua nutrição, hidratação, rotina de sono e prática de exercício físico.
- B. Psicológico:** Avalia a saúde mental e emocional do indivíduo. Reflete comportamentos associados às suas emoções, pensamentos e sentimentos que afetam diretamente a sua qualidade de vida.
- C. Profissional:** Refere-se ao nível de satisfação e equilíbrio que um indivíduo experimenta em relação ao seu trabalho e carreira. Indica um sentimento de realização associado ao seu contexto profissional, o que, por sua vez, poderá contribuir de forma positiva para a sua qualidade de vida.
- D. Financeiro:** Avalia a qualidade de vida financeira do indivíduo, o que está intimamente ligado à sua capacidade de atender às suas necessidades básicas e de alcançar metas pessoais. Revela a relação do indivíduo face a questões financeiras, como o seu rendimento, dívidas e despesas.

5.3.1.4 Relacionamentos Positivos

De acordo com (Suttie, 2017), as relações sociais desempenham um papel fundamental na promoção da resiliência. Essas conexões atuam como um amortecedor contra o stress, especialmente em momentos desafiadores. Estudos populacionais demonstraram que ter relações positivas em determinadas fases da vida está associado a uma diminuição da probabilidade de desenvolver depressão no futuro. Esse efeito protetor é ainda mais pronunciado em adultos mais velhos, que podem enfrentar problemas de saúde e um declínio nas capacidades cognitivas.

A sua pesquisa evidencia que o impacto das relações sociais na resiliência não pode ser negligenciado. Fica claro que nutrir laços sociais é essencial não apenas para o suporte emocional, mas também para a saúde geral e a longevidade. Desta forma, foi com base nas considerações da autora que a seleção dos critérios foi conduzida.

Conforme abordado, verifica-se uma estreita relação entre a capacidade de um indivíduo cultivar relacionamentos saudáveis e positivos e a sua resiliência. Desta forma, a dimensão Relacionamentos Positivos inclui os seguintes critérios:

- A. Empatia:** Avalia a capacidade de estabelecer uma conexão emocional com os outros, demonstrando interesse genuíno em entender as suas experiências e sentimentos. Um indivíduo empático revela-se mais recetivo e compreensivo diante diferentes situações e contextos que enfrentam.

- B. Resolução de Conflitos:** Revela a competência do indivíduo na gestão e resolução de situações de tensão ou conflito. Esta manifesta-se pela iniciativa de procurar soluções equilibradas e mutuamente benéficas, que levam em consideração as perspetivas de todas as partes envolvidas.
- C. Vínculos Seguros:** Avalia a capacidade do indivíduo desenvolver relações saudáveis e significativas, assim como o suporte emocional e a estabilidade que retira delas. Remete para uma avaliação da sua relação com as pessoas que lhe são mais próximas.
- D. Autenticidade:** Indica se o indivíduo age de forma genuína, sendo verdadeiro consigo mesmo e com os outros, mantendo a coerência entre as suas ações, valores e princípios. Avalia a sua capacidade de ser transparente e honesto nas suas relações interpessoais.

5.3.2 Inovação

Neste contexto, a ideia fundamental de inovação é que a capacidade de um indivíduo se destacar baseia-se na sua capacidade de liderar, desenvolver e implementar ideias, métodos e soluções inovadoras que promovam melhorias significativas em diversas áreas da vida, quer no contexto profissional ou pessoal.

A inovação envolve mais do que simplesmente adotar novas tecnologias, envolve o pensamento criativo, a capacidade de questionar práticas convencionais, o reconhecimento de oportunidades e o desenvolvimento de abordagens inovadoras. Não se trata apenas de resolver problemas de forma eficaz, trata-se de promover um crescimento contínuo, ser adaptável à mudança e procurar um progresso sustentável.

Assim, a inovação é vista como um fator crítico que incentiva um indivíduo a ultrapassar limites convencionais, explorar novas abordagens, desafiar a complacência e a promover uma cultura de aprendizagem contínua. Além disso, traduz ainda a capacidade de abraçar o desconhecido e de transformá-lo em oportunidade, sempre com o objetivo de alcançar novos patamares de sucesso e realização pessoal.

As seguintes secções são dedicadas a compreender as dimensões e os critérios selecionados para uma avaliação fundamentada e contextualizada da inovação num contexto individual.

5.3.2.1 Execução e Estratégia

Os critérios para avaliar a dimensão de Execução e Estratégia, foram selecionados com base em evidências sólidas encontradas na revisão da literatura. De acordo com a análise dos estudos anteriormente abordados, foi possível notar a importância da capacidade estratégica e de execução num contexto de inovação individual. Pelo que critérios como Planeamento Estratégico, Orientação para

Resultados, Autonomia e Trabalho de Equipa, serviram de referência para estruturar esta dimensão (Tabela 3)

Os critérios selecionados visam avaliar a eficácia e a eficiência do indivíduo na realização de tarefas e no cumprimento de objetivos, à medida que mantém um alinhamento com objetivos estratégicos de longo prazo. Adicionalmente, traduz a capacidade do indivíduo transformar uma determinada ideia ou visão em resultados tangíveis e impactantes, assim como de antecipar desafios e oportunidades.

Em seguida, seguem-se os critérios direcionados para avaliar esta mesma dimensão, juntamente com a descrição detalhada de cada um.

- A. Visão Estratégica:** Avalia a capacidade do indivíduo visualizar para além das circunstâncias imediatas e de curto prazo, abrangendo uma compreensão profunda das tendências futuras, desafios e oportunidades. Diz respeito à habilidade de planejar, antecipar e antever o futuro, traduzindo essa visão em ações concretas que impulsionem um rumo adequado aos objetivos pretendidos.
- B. Orientação para Resultados:** Revela a capacidade do indivíduo dedicar-se de forma determinada e rigorosa à concretização de metas e objetivos. Isto envolve a definição concreta de objetivos alcançáveis e a formulação de planos para os atingir com sucesso. Reflete uma atitude proativa e comprometida do indivíduo em delinear planos realistas, estabelecer prazos e avaliar continuamente o seu progresso para atingir metas pré-estabelecidas.
- C. Planeamento e Organização:** Demonstra a gestão do tempo, a priorização de tarefas, o estabelecimento de objetivos e a criação de métodos para alcançá-los. É uma qualidade que permite a utilização eficiente e eficaz dos recursos disponíveis.
- D. Autonomia:** Revela a capacidade de tomar decisões de forma independente, de gerir e assumir as responsabilidades decorrentes dessas decisões e agir em conformidade com os seus próprios valores e interesses. Esta qualidade integra aspetos que vão desde a independência no ambiente de trabalho até à liberdade moral e emocional.
- E. Colaboração e Trabalho de Equipa:** Reflete a capacidade do indivíduo trabalhar colaborativamente com outros membros da equipa, promovendo o trabalho conjunto para alcançar resultados positivos. Destaca a relevância dada pelo indivíduo à diversidade de ideias e perspectivas para promover soluções criativas e eficazes.
- F. Tomada de Decisão:** Representa a capacidade cognitiva de selecionar entre diversas opções de escolha, com o intuito de solucionar um problema ou atingir um objetivo específico. Reflete a capacidade de assumir plenamente a responsabilidade pelas decisões tomadas,

independentemente dos resultados ou das circunstâncias. Demonstra conseguir ponderar e identificar as consequências advindas das próprias decisões.

5.3.2.2 Promoção de Comportamentos Inovadores

Compreender a relação entre a promoção de comportamentos inovadores por parte de um indivíduo e a sua própria capacidade inovadora é fundamental para fomentar a inovação em ambientes sociais e organizacionais. Essa relação está intrinsecamente interligada, uma vez que ambas as facetas se complementam e reforçam mutuamente.

Quando um indivíduo se esforça para incentivar e promover comportamentos inovadores entre os seus colegas ou subordinados, isso não só demonstra um alto nível de capacidade inovadora pessoal, como também reflete a sua disposição para partilhar e aplicar essas habilidades num contexto social ou organizacional. De acordo com as considerações de (Lu & Li, 2010; Lukes & Stephan, 2017), é possível afirmar que os líderes desempenham um papel crucial na promoção da inovação ao estabelecerem exemplos, metas inspiradoras e uma cultura de inovação dentro de uma organização. Além disso, é ainda importante notar que a liderança está intimamente ligada à iniciativa, um bom líder não só entende o significado de ter iniciativa, como também revela proatividade para executá-la (Slimane, 2015). Segundo o mesmo autor, iniciativa não se reduz a dar o primeiro passo, mas sim a dar um passo significativo e produtivo. Por isso, é necessário tanto o desejo de começar, como a perseverança de levar a iniciativa até ao fim.

Adicionalmente, convém ressaltar um outro fator promotor de um ambiente propício à inovação, a inteligência emocional. Esta reflete a capacidade de um indivíduo reconhecer e avaliar os seus próprios sentimentos e os dos outros, assim como a capacidade de lidar com eles. Além disso, é conhecida como um elemento essencial para gerir conflitos de maneira adequada.

De acordo com (Yeung et al., 2015), é notório que estratégias de gestão de conflitos podem produzir resultados diversos no que diz respeito à inovação. O conflito é uma inevitável realidade no local de trabalho, permeado por mal-entendidos, desacordos e tensões nas interações diárias entre as pessoas. No entanto, quando abordado com eficácia, revela o seu potencial transformador, tornando-se num fator que promove o crescimento nas organizações, o que, por sua vez, contribui para aprimorar a qualidade das decisões, fomentar a criatividade e elevar o desempenho dos colaboradores.

O ambiente corporativo é naturalmente propenso a conflitos, mas a maneira como esses conflitos são geridos é determinante. Uma gestão adequada pode direcionar o conflito rumo à inovação e ao desenvolvimento. No trabalho, o conflito pode-se manifestar de diferentes maneiras, envolvendo atritos e desentendimentos relacionados a tarefas específicas. Enquanto os conflitos interpessoais geralmente são prejudiciais e relacionados a questões emocionais, as discordâncias em tarefas específicas podem ser construtivas, pois estão associadas a objetivos comuns e podem incentivar a inovação.

Neste sentido, a inteligência emocional é preponderante para converter conflitos em algo construtivo para as empresas. Ao promover a inteligência emocional, as empresas podem criar um ambiente propício à inovação, resultando em maior criatividade, decisões de melhor qualidade e um ambiente de trabalho mais eficaz para estimular a inovação.

Por sua vez, o reconhecimento e a valorização também são componentes essenciais para fomentar um ambiente inovador. Pelo que segundo (Abdullah et al., 2016), uma organização pode usar o reconhecimento como uma medida para mostrar aos seus colaboradores que a sua contribuição é reconhecida e, ao fazer isso, influenciar o seu compromisso e desempenho no trabalho. Quando os colaboradores se sentem valorizados e reconhecidos pelas suas contribuições, têm mais tendência a procurar melhor e a revelarem comportamentos inovadores. Esse comprometimento e motivação resultantes do reconhecimento podem estimular a criatividade e a procura de soluções inovadoras, o que, por sua vez, contribui para o desenvolvimento de uma cultura de inovação na empresa.

Convém ressaltar que a revisão da literatura realizada permitiu identificar critérios que se estabeleceram como elementos importantes à avaliação desta dimensão. Destes destacam-se a Comunicação, a Mobilização e Inspiração, a Recetividade de Ideias e a Liderança (Tabela 3).

Assim, os critérios selecionados foram concebidos para demonstrar a capacidade de um indivíduo comunicar de forma clara e respeitosa, promovendo um ambiente colaborativo, de incentivar os outros a valorizar o seu desenvolvimento pessoal e profissional, de considerar diferentes opiniões e perspetivas sem as julgar, de liderar uma equipa em situações desafiadoras para alcançar objetivos comuns, demonstrando coerência entre os seus princípios e o seu comportamento, de reconhecer e avaliar os seus próprios sentimentos e os dos outros, assim como a capacidade de lidar com eles e, por fim, de reconhecer e valorizar os outros. Portanto, cada um destes aspetos contribuiu para formulação dos seguintes critérios:

- A. Comunicação:** Representa a capacidade do indivíduo comunicar de forma clara, direta e respeitosa. Demonstra a capacidade de promover um ambiente de comunicação aberta e colaborativa, contribuindo simultaneamente para a criação de um ambiente de respeito e confiança mútua. Revela um domínio dos aspetos técnicos da linguagem e a compreensão das nuances emocionais e contextuais que afetam a comunicação.
- B. Mobilização e Inspiração:** Reflete a disposição do indivíduo encorajar os outros a superarem-se e a acreditarem na importância do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Esta qualidade é fundamental para fomentar um ambiente propício à inovação e ao crescimento.
- C. Tolerância a Divergências:** Verifica a capacidade de considerar diferentes opiniões e perspetivas sem julgamento. Reflete uma abertura a debates construtivos que promovem um ambiente inclusivo onde todas as ideias são valorizadas, independentemente das divergências que possam surgir.
- D. Iniciativa para Liderar:** Demonstra a iniciativa do indivíduo assumir a liderança em situações desafiadoras e de orientar uma equipa para alcançar objetivos comuns. Esta competência revela também uma coerência entre os princípios defendidos pelo indivíduo e o comportamento que efetivamente demonstra no seu dia-a-dia, ao liderar, por exemplo.

- E. Inteligência Emocional:** Representa a capacidade do indivíduo reconhecer, compreender, gerir e expressar eficazmente as suas próprias emoções, bem como a habilidade de perceber e lidar adequadamente com as emoções dos outros. Reflete a capacidade de uma pessoa lidar com as emoções de maneira inteligente e construtiva.
- F. Reconhecimento e Valorização:** Representa a habilidade de reconhecer e apreciar as contribuições, qualidades e realizações dos outros. Isso implica ser sensível às emoções e ao esforço dos outros, demonstrando gratidão, respeito e admiração pelos seus feitos e conquistas. Essa capacidade envolve não apenas reconhecer publicamente as conquistas dos outros, mas também expressar de forma sincera e genuína o apreço pela sua contribuição e trabalho.

5.3.2.3 Orientação Empreendedora

Com base na revisão de literatura, foi possível identificar a predominância de critérios que, quando presentes, poderiam resultar numa maior probabilidade de um indivíduo adquirir um comportamento inovador. Esses critérios abrangem uma ampla gama de características responsáveis por determinar qual a propensão de um indivíduo revelar este tipo de comportamento.

Foi com base nessa compreensão que surgiu a dimensão Orientação Empreendedora, como parte integrante da avaliação da inovação. Em geral, esta representa fundamentalmente a mentalidade empreendedora do indivíduo.

Os estudos anteriormente abordados permitiram identificar alguns destes critérios. Destes, destacam-se a Criatividade, a Tolerância ao Risco, e a Orientação para a Mudança (Tabela 3). Contudo, foi possível estender a abrangência desta dimensão pela abordagem a outros critérios igualmente relevantes no contexto da Orientação Empreendedora.

Dada a relação intrínseca das novas tecnologias e da inovação, introduziu-se um novo critério dedicado a avaliar a consciencialização das tendências e tecnologias emergentes. Conforme abordado por (Kusiak, 2009), a inovação é um processo iterativo focado na criação de novos produtos, processos, conhecimentos ou serviços, frequentemente incentivado ou aprimorado pela utilização da tecnologia. Por isso, o compromisso do indivíduo estabelecer contacto frequente com as novas tendências tecnológicas revela a sua mentalidade empreendedora.

Uma outra componente relevante à avaliação da Orientação Empreendedora prende-se com a capacidade de estabelecer e manter relacionamentos estratégicos que sejam vantajosos para o indivíduo e para as suas iniciativas. Neste sentido, (Perle, 2016) estabelece a relação entre o termo *networking* e a inovação. O autor aborda que *"In short, networking is about people - talking to people, helping people, getting involved in their lives. People who don't only mingle with colleagues in the same company, department or sector are more likely to be exposed to different ways of doing things. And as long as they are open enough to listen, creative enough to envisage possibilities and perhaps humble enough to ask, they're able to transfer and adapt ideas from one context to another. Networking alone probably won't give rise to a flood of innovation. But networking actively and encouraging it among colleagues*

and staff will certainly shorten the odds in favor of creating an innovative culture". Isto revela o papel do *Networking* em promover um ambiente e uma cultura de inovação.

Finalmente, a disposição de um indivíduo assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento não podia ser menosprezada nesta dimensão. Neste sentido, optou-se por incorporar a autoaprendizagem como critério de avaliação. Conforme evidenciado por (Melkonian, 2022), este termo caracteriza-se como processo no qual os indivíduos tomam a iniciativa, com ou sem a ajuda de outros, de identificar as suas próprias necessidades, estabelecer metas, escolher e aplicar estratégias apropriadas e avaliar os resultados da sua própria aprendizagem.

Então, a partir destas considerações, foi possível estruturar a Orientação Empreendedora nos seguintes critérios:

- A. Tolerância ao Risco:** Avalia a disposição do indivíduo para assumir riscos e enfrentar incertezas. Envolve a capacidade do indivíduo identificar oportunidades únicas em situações de incerteza e falta de informação. Reflete a sua habilidade de lidar com a possibilidade de falhas e aprender com os desafios.
- B. Consciência das Tendências e Tecnologias Emergentes:** Avalia a capacidade de uma pessoa se adaptar e prosperar num ambiente em constante evolução. Representa a sua disposição para compreender e acompanhar as mudanças rápidas no mundo tecnológico, além de refletir a sua capacidade de adaptação e curiosidade intelectual neste mesmo contexto.
- C. Criatividade:** Representa a capacidade do indivíduo perceber a realidade através de uma perspetiva inovadora, de encontrar padrões ocultos, de estabelecer ligações entre fenómenos aparentemente não relacionados e de conceber soluções que se revelem pertinentes e eficazes.
- D. Networking:** Demonstra a capacidade de estabelecer e manter relacionamentos estratégicos que sejam vantajosos para o indivíduo e para as suas iniciativas. Envolve o desenvolvimento de ligações genuínas que apoiam o crescimento pessoal e profissional, que promovam oportunidades de colaboração e incentivem projetos inovadores. Reflete a construção de relacionamentos com metas e valores de longo prazo.
- E. Orientação para a Mudança:** Revela a posição do indivíduo em relação à mudança. Refere-se ao nível de aceitação e de consciência do indivíduo relativamente à possibilidade de necessidade de uma mudança, juntamente com a apetência ou vontade de a concretizar.
- F. Autoaprendizagem:** Representa a capacidade do indivíduo assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento, demonstrando uma atitude proativa face à procura de conhecimento e aprendizagem contínua.

5.3.3 Sustentabilidade

No âmbito do RISE, a sustentabilidade é avaliada do ponto de vista individual, ou seja, foca-se no comportamento sustentável do indivíduo. Pelo que o modelo proposto procura integrar a capacidade de ser resiliente e inovador de um indivíduo com a sustentabilidade, constituindo um elemento destinado a avaliar o comportamento sustentável de um indivíduo em relação a questões económicas, sociais e ambientais.

A seleção das dimensões foi inspirada na revisão de literatura, de onde se destacou o papel das métricas ESG e dos ODS. Ambas as vertentes destacaram a necessidade de abordar a sustentabilidade de forma holística, considerando não apenas o impacto económico, mas também o social e o ambiental.

Assim, ao avaliar as competências de competitividade sustentável de um indivíduo por meio dessas dimensões, o modelo procura abordar de maneira abrangente o comportamento sustentável de uma pessoa, avaliando como a mesma contribui para a preservação dos recursos naturais, para o bem-estar da sociedade e para o seu próprio equilíbrio económico.

5.3.3.1 Consciência Económica

A dimensão da Consciência Económica avalia a competência de um indivíduo no que diz respeito ao seu entendimento e responsabilidade perante questões financeiras. Esta avaliação aborda a capacidade de tomar decisões financeiras fundamentadas, de gerir de forma equilibrada as finanças pessoais e o reconhecimento de oportunidades para investimento e crescimento económico. Esta é composta pelos seguintes aspetos:

- A. Gestão de Valor/Riqueza:** Avalia a consciência económica do indivíduo em relação à gestão responsável das suas finanças pessoais. Representa a capacidade do indivíduo tomar decisões financeiras informadas, priorizando uma utilização de recursos e mantendo um equilíbrio entre necessidades e aspirações financeiras.
- B. Criação de Valor/Riqueza:** Avalia a consciência económica do indivíduo em relação à criação de valor por meio de oportunidades de investimento em empresas ou projetos. Demonstra a sua capacidade de identificar e aproveitar oportunidades de investimento que possam gerar impacto económico positivo.

5.3.3.2 Responsabilidade Social

Por outro lado, a dimensão da Responsabilidade Social representa o compromisso de um indivíduo contribuir de forma positiva para a sociedade em que está inserido. Esta dimensão desdobra-se

em três componentes essenciais que abrangem várias áreas da vida social e comunitária, a Inclusão e Igualdade Social, a Higiene e Segurança, e o Compromisso Comunitário.

A Inclusão e Igualdade Social englobam a promoção de ambientes onde todas as pessoas, independentemente das suas origens, género, raça ou condição, tenham oportunidades iguais e se sintam respeitadas, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A Higiene e Segurança representa a responsabilidade de garantir condições adequadas de bem-estar e proteção na comunidade em geral. Isso inclui a promoção de ambientes seguros e saudáveis, bem como a prevenção de riscos que possam afetar negativamente a saúde e o bem-estar das pessoas.

Finalmente, o Compromisso Comunitário expressa o desejo de um indivíduo se envolver ativamente na comunidade, apoiando iniciativas locais, participando em projetos sociais e desempenhando um papel ativo na construção de um mundo melhor. Essa dimensão reflete o compromisso em fazer a diferença e contribuir para um mundo mais solidário.

Desta forma, os critérios selecionados para esta dimensão serão avaliados no seguinte contexto:

- A. Inclusão e Igualdade Social:** Representa o compromisso do indivíduo com a promoção da igualdade de género e a inclusão social. Pretende avaliar a sua posição face à procura de uma sociedade onde todas as pessoas, independentemente da sua origem étnica, género, idade, orientação sexual, deficiência, religião ou outras características pessoais, tenham igualdade de oportunidades, direitos e acesso a recursos e benefícios disponíveis na comunidade.
- B. Higiene e Segurança:** Representa o compromisso do indivíduo com a promoção de um ambiente seguro e saudável, tanto para si mesmo como para os outros. Avalia a sua atitude em relação à adesão a normas de segurança e à promoção do bem-estar no ambiente em que atua. Isso abrange questões relacionadas à segurança no trabalho, à prevenção de acidentes, à conformidade com regulamentações de segurança, à promoção de práticas higiénicas e à preocupação com a saúde e o bem-estar geral das pessoas na sua comunidade ou ambiente de trabalho.
- C. Compromisso Comunitário:** Representa o envolvimento ativo e voluntário em ações e atividades que visam melhorar, fortalecer e beneficiar a comunidade em que o indivíduo está inserido. Esse compromisso demonstra uma disposição pessoal de contribuir para o bem-estar coletivo, promover mudanças positivas e abordar desafios locais.

5.3.3.3 Compromisso Ambiental

O Compromisso Ambiental é uma dimensão que pretende avaliar o empenho de um indivíduo em contribuir para a preservação e melhoria do meio ambiente. Esta dimensão encontra-se dividida em três componentes essenciais: Emissões de Carbono, Economia Circular e Biodiversidade.

Cada um desses aspetos reflete o compromisso de um indivíduo em adotar práticas que reduzam o impacto ambiental e promover um estilo de vida mais sustentável. Desta forma, torna-se possível identificar a consciência e a responsabilidade do indivíduo em relação às emissões de gases de efeito de estufa, à gestão eficaz dos recursos, à proteção da biodiversidade e à promoção de um ambiente mais saudável para todos.

Em conjunto, esses três elementos compõem a dimensão do Compromisso Ambiental, que procura avaliar a disposição do indivíduo desempenhar um papel ativo na preservação do planeta e na promoção de um futuro mais sustentável. Esta será avaliada da seguinte forma:

- A. Emissões de Carbono:** Avalia o compromisso do indivíduo com a redução das emissões de carbono e a sua preocupação e iniciativa em diminuir as emissões de gases de efeito de estufa (GEE). Verifica a sua consciência e responsabilidade em relação à redução das emissões dessas substâncias, contribuindo para um estilo de vida mais sustentável e com menor impacto climático.
- B. Economia Circular:** Reflete a adoção de práticas relacionadas com a economia circular. Demonstra a sua consciência e comportamento em relação à redução, reutilização, reciclagem e recuperação de materiais, bem como a promoção de um consumo responsável e sustentável.
- C. Biodiversidade:** Avalia o compromisso do indivíduo proteger e promover a biodiversidade. Verifica a sua consciência e atitudes em prol da preservação da diversidade biológica, incluindo o respeito pelos ecossistemas, a proteção das espécies e a adoção de práticas que contribuam para a conservação da natureza.

5.4 Resultados

Nesta secção, serão apresentados de forma detalhada os resultados decorrentes da aplicação do modelo RISE a um voluntário. Esta etapa teve como finalidade validar a eficácia do modelo e recolher evidências que permitirão compreender de maneira mais aprofundada como as dimensões de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade se manifestam no contexto individual.

Antes de explorar os resultados, é importante reforçar que as questões, conforme abordado, foram formuladas a partir de um processo que envolveu uma revisão de literatura abrangente e um levantamento de outras metodologias e questionários relevantes. A versão final das questões poderá

ser encontrada no Anexo B, devendo realçar que as questões foram distribuídas por três questionários, dividindo os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, respetivamente, pelos mesmos.

O indivíduo que participou neste estudo é um profissional dedicado de 51 anos com experiência na indústria farmacêutica, especificamente no departamento comercial. De forma a contextualizar a sua área de atuação, é importante lembrar a sua função na empresa – *National Sales Manager*. Além disso, compreender em que consiste a sua função em concreto será relevante para o contexto do estudo. Pelo que foi possível recolher uma descrição detalhada neste mesmo sentido: “Desenvolve e implementa o plano operacional de vendas e assegura o cumprimento da estratégia de marketing, coordena e controla um conjunto de *Area Sales Manager*, organizando e distribuindo o respetivo trabalho e avaliando os resultados, de acordo com os objetivos e orientações definidas. Responsável pela capacitação e desenvolvimento de competências dos *Area Sales Manager* e respetivos colaboradores da equipa de vendas para maior capacidade competitiva. Assegura o cumprimento da *compliance* exigida à força de vendas no desempenho das suas ações promocionais”.

É possível afirmar que o indivíduo se encontra num contexto de trabalho onde a inovação, a resiliência e a sustentabilidade são particularmente relevantes. A escolha de um participante já inserido no mercado de trabalho foi fundamental, uma vez que permitiu avaliar a aplicação do modelo RISE num ambiente real, onde essas competências são valorizadas e aplicadas de forma prática.

As respostas do voluntário às questões do modelo foram cuidadosamente registadas e organizadas em tabelas, conforme demonstrado no Anexo C. Essa abordagem permitiu uma análise sistemática e aprofundada de cada critério, revelando nuances e tendências que serão exploradas em detalhe. Assim, este processo de análise das respostas trata de abordar cada um dos critérios de avaliação de forma individual.

Convém salientar que as respostas obtidas do questionário estão associadas a uma escala ordenada de classificação, o que possibilita a quantificação das competências de competitividade sustentável do indivíduo. Esse método de avaliação oferece uma base sólida para a análise e interpretação dos resultados, contribuindo para uma compreensão mais precisa e objetiva das competências em questão.

A análise das respostas do indivíduo foi conduzida com o máximo de rigor e objetividade, com o objetivo de extrair informações relevantes sobre cada critério de avaliação. Para isso, cada critério foi representado por uma tabela distinta, onde foram listadas as questões específicas relacionadas a esse tópico em particular.

É ainda possível verificar uma particularidade, algumas questões apresentavam números de opções de resposta distintos, variando entre 4 e 5 alternativas. Essa variação nas opções de resposta poderia levar a discrepâncias nos resultados, dificultando a comparação entre os mesmos. Para abordar a diversidade de opções, optou-se por normalizar as respostas obtidas. Pelo que a normalização foi realizada com base na seguinte equação:

$$\text{Novo Valor} = \frac{\text{Valor Atual} - \text{Valor Mínimo}}{\text{Valor Máximo} - \text{Valor Mínimo}} \quad (1)$$

A normalização das respostas foi essencial para o processo de análise, uma vez que possibilitou uma comparação equitativa entre as diferentes questões e critérios de avaliação. Além disso, também facilitou a interpretação dos resultados e a identificação de pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento. Isso permitiu a compreensão do desempenho do voluntário em relação aos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, contribuindo significativamente para a qualidade da análise realizada no âmbito deste estudo.

Assim, com a padronização das respostas, os valores foram transformados para uma escala que varia entre 0 e 1, independentemente do número de opções de resposta de cada questão. Os valores mínimos e máximos foram determinados com base nas opções de resposta de cada questão.

Em seguida, foi realizada a apresentação das pontuações finais decorrentes da avaliação de cada critério estabelecido para o modelo RISE. Com o intuito de sintetizar e representar esta abordagem de avaliação, foi calculada a média aritmética dos critérios, resultando assim numa pontuação específica para cada uma das dimensões de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. A Figura 2 representa as pontuações obtidas de cada uma das dimensões mencionadas. Essa representação visual permitiu uma compreensão clara e direta da avaliação de cada dimensão, facilitando a interpretação dos resultados.

Resiliência	
Autoconsciência	0,78
Projeção do Futuro	0,74
Bem-estar Pessoal	0,71
Relacionamentos Positivos	0,72
Pontuação Final	0,74

Inovação	
Execução Estratégica	0,64
Promoção de Comportamentos Inovadores	0,73
Orientação Empreendedora	0,52
Pontuação Final	0,63

Sustentabilidade	
Consciência Económica	0,43
Responsabilidade Social	0,58
Compromisso Ambiental	0,22
Pontuação Final	0,41

Figura 2 - Pontuações Finais Resiliência Inovação e Sustentabilidade

É ainda relevante destacar que a pontuação final de cada um dos três princípios, foi também determinada através da média aritmética das pontuações atribuídas a cada dimensão correspondente. Essa abordagem possibilitou a compreensão do desempenho do indivíduo em relação aos princípios fundamentais do modelo RISE.

5.4.1 Análise das Dimensões de Avaliação

Nesta secção, as pontuações obtidas pelo voluntário nas dimensões de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade serão analisadas em detalhe. Conforme abordado, serão reveladas nuances importantes sobre as competências do voluntário em relação aos princípios de competitividade sustentável.

5.4.1.1 Resiliência

Autoconsciência (Pontuação: 0,78): Esta pontuação elevada reflete no indivíduo uma sólida compreensão das próprias capacidades e emoções. Isso indica uma iniciativa para a autorreflexão e uma conexão profunda com a sua própria identidade. A pontuação de 0,78 destaca a notável autoconsciência do voluntário, o que pode contribuir positivamente para o seu desempenho e sucesso. No geral, este demonstra autoestima e autocontrolo notáveis, mas pode se concentrar em aprimorar o seu autoconhecimento e autoconfiança para alcançar um equilíbrio ainda melhor (Tabela 4).

Tabela 4 - Autoconsciência

Autoconsciência	
Autoestima	0,94
Autocontrolo	0,79
Autoconhecimento	0,67
Autoconfiança	0,72
Pontuação	0,78

Projeção do Futuro (Pontuação: 0,74): A pontuação alcançada pelo voluntário revela a forma como o indivíduo estabelece e procura as suas metas de vida. Esse desempenho elevado sugere um desempenho sólido, com especial destaque para a realização pessoal, contudo existe espaço para aumentar a ambição e a proatividade na procura de objetivos mais elevados (Tabela 5).

Tabela 5 - Projeção do Futuro

Projeção do Futuro	
Realização Pessoal	0,96
Ambição	0,58
Proatividade	0,58
Perseverança	0,83
Pontuação	0,74

Bem-estar Pessoal (Pontuação: 0,71): Esta pontuação reflete uma relação sólida entre diferentes componentes cruciais para a qualidade de vida e o equilíbrio emocional do indivíduo. Pelo que sugere que o mesmo possui uma base sólida emocional para lidar com desafios, demonstrando um equilíbrio positivo entre saúde física, saúde mental, satisfação profissional e estabilidade financeira. Essa pontuação reflete um estado de bem-estar geral, essencial para enfrentar adversidades com

sucesso. No geral, o indivíduo parece estar bem equilibrado em relação ao seu bem-estar pessoal (Tabela 6).

Tabela 6 - Bem-estar Pessoal

Bem-estar Pessoal	
Físico	0,66
Psicológico	0,80
Profissional	0,63
Financeiro	0,75
Pontuação	0,71

Relacionamentos Positivos (Pontuação: 0,72): A pontuação obtida nesta dimensão destaca a capacidade do indivíduo cultivar conexões sociais saudáveis e significativas. Essas conexões positivas são fundamentais para promover a resiliência. Quando um indivíduo mantém relacionamentos positivos, tem acesso a uma rede de apoio que pode fornecer suporte emocional, conselhos e recursos durante momentos difíceis. Além disso, essas relações podem ajudar a reduzir o isolamento social, que é um fator de risco para problemas de saúde mental. O indivíduo demonstra habilidades notáveis em estabelecer e manter relacionamentos positivos, no entanto existe espaço para aprimorar a construção de vínculos e a autenticidade das suas relações interpessoais (Tabela 7).

Tabela 7 - Relacionamentos Positivos

Relacionamentos Positivos	
Empatia	0,80
Resolução de Conflitos	0,77
Vínculos Seguros	0,67
Autenticidade	0,65
Pontuação	0,72

5.4.1.2 Inovação

Execução e Estratégia (Pontuação: 0,64): Reflete a capacidade do indivíduo traduzir a sua visão estratégica em resultados tangíveis e impactantes. Isso significa que este demonstra a competência de formulação de planos, de definição de metas e de comprometimento com a concretização desses mesmos objetivos. No geral, o indivíduo possui algumas áreas de melhoria, especialmente no que diz respeito a desenvolver a sua visão estratégica. Contudo, este demonstra habilidades sólidas em outras áreas-chave de execução estratégica, o que sugere que ele tem potencial para melhorar o seu desempenho global (Tabela 8).

Tabela 8 - Execução e Estratégia

Execução Estratégica	
Visão Estratégica	0,48
Orientação para Resultados	0,58
Planeamento e Organização	0,69
Autonomia	0,71
Colaboração e Trabalho de Equipa	0,69
Tomada de Decisão	0,70
Pontuação	0,64

Promoção de Comportamentos Inovadores (Pontuação: 0,72): Esta pontuação elevada indica que o indivíduo não só possui habilidades inovadoras pessoais, como também demonstra a capacidade de estimular a inovação entre os seus colegas ou subordinados. Isso significa que além de ser inovador por conta própria, é capaz de influenciar e inspirar os outros a adotarem comportamentos inovadores. Em geral, o indivíduo possui habilidades notáveis na promoção de comportamentos inovadores, com destaque para a mobilização, liderança e reconhecimento (Tabela 9).

Tabela 9 - Promoção de Comportamentos Inovadores

Promoção de Comportamentos Inovadores	
Comunicação	0,64
Mobilização e Inspiração	0,83
Tolerância a Divergências	0,67
Iniciativa para Liderar	0,75
Inteligência Emocional	0,69
Reconhecimento e Valorização	0,80
Pontuação	0,73

Orientação Empreendedora (Pontuação: 0,52): Apesar da pontuação moderada, é possível afirmar a existência de características e comportamentos que indicam uma mentalidade empreendedora por parte do indivíduo. Isso significa que o indivíduo demonstra algumas das qualidades associadas ao empreendedorismo, porém não de forma extremamente pronunciada. Embora essa pontuação indique um certo potencial empreendedor, também sugere que há espaço para o desenvolvimento e o aprimoramento de algumas características. O indivíduo mostra um potencial empreendedor, mas pode beneficiar com o desenvolvimento de habilidades criativas e da expansão da sua rede de contatos, a fim de fortalecer as suas capacidades e ampliar as suas perspetivas. Além disso, uma maior tolerância ao risco e um contacto acrescido com novas tecnologias pode ajudá-lo a explorar novas iniciativas (Tabela 10).

Tabela 10 - Orientação Empreendedora

Orientação Empreendedora	
Tolerância ao Risco	0,56
Consciência das Tendências e Tecnologias Emergentes	0,54
Criatividade	0,37
Networking	0,42
Orientação para a Mudança	0,63
Autoaprendizagem	0,62
Pontuação	0,52

5.4.1.3 Sustentabilidade

Consciência Económica (Pontuação: 0,43): A pontuação de 0,43 indica que o indivíduo possui algum entendimento e responsabilidade em relação a questões financeiras, mas não de forma muito acentuada. Sugere que o indivíduo demonstra um certo nível de competência no que diz respeito a finanças pessoais e investimentos, embora essa competência não seja particularmente elevada. No geral, o indivíduo demonstra uma consciência económica moderada, podendo vir a beneficiar do aprimoramento das suas habilidades tanto na gestão de valor/riqueza pessoal como na criação de valor económico por meio de oportunidades de investimento. Essas melhorias podem ajudá-lo a tomar decisões financeiras mais informadas e aproveitar oportunidades de crescimento económico (Tabela 11).

Tabela 11 - Consciência Económica

Consciência Económica	
Gestão de Valor/Riqueza	0,49
Criação de Valor/Riqueza	0,37
Pontuação	0,43

Responsabilidade Social (Pontuação: 0,58): Esta pontuação indica que o indivíduo possui um compromisso moderado em contribuir de forma positiva para a sociedade em que está inserido. Isso reflete um nível moderado de compromisso do indivíduo com a promoção do bem-estar social e comunitário. Pelo que o indivíduo reconhece a importância de contribuir para a sociedade, mas o seu compromisso pode ser negligenciado em algumas áreas. O indivíduo mostra um compromisso razoável com a responsabilidade social, com destaque para a higiene e segurança. Contudo, deve melhorar o seu envolvimento com a comunidade, tendo em conta que é um aspeto negligenciado pelo mesmo (Tabela 12).

Tabela 12 - Responsabilidade Social

Responsabilidade Social	
Inclusão e Igualdade Social	0,57
Higiene e Segurança	0,74
Compromisso Comunitário	0,42
Pontuação	0,58

Compromisso Ambiental (Pontuação: 0,22): A pontuação de 0,22 indica que o indivíduo possui um nível de compromisso relativamente baixo com a preservação do meio ambiente. Sugere que o mesmo demonstra um envolvimento limitado em práticas que visam reduzir o seu impacto ambiental e promover um estilo de vida mais sustentável. O indivíduo tem potencial para aumentar o seu compromisso com o ambiente através da adoção de práticas mais sustentáveis no seu quotidiano. Além disso, deve adquirir uma maior consciencialização sobre as questões ambientais, bem como implementar ações concretas para reduzir o seu impacto no meio ambiente e contribuir para um futuro mais sustentável (Tabela 13).

Tabela 13 - Compromisso Ambiental

Compromisso Ambiental	
Emissões de Carbono	0,25
Economia Circular	0,20
Biodiversidade	0,20
Pontuação	0,22

À medida que se avança na análise e avaliação dos diversos princípios em questão (Resiliência, Inovação e Sustentabilidade), torna-se evidente a necessidade de uma representação visual clara e concisa dos resultados obtidos. A representação gráfica não só facilita a compreensão dos dados, como também permite uma comparação imediata entre as diferentes dimensões e princípios avaliados.

Para garantir que esta informação seja facilmente acessível e interpretável, optou-se por consolidar todas as pontuações e representá-las graficamente. Assim, no Anexo D, encontram-se gráficos detalhados que ilustram as pontuações de cada dimensão de avaliação, bem como as pontuações globais para os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. Através destes gráficos, pretende-se que seja estabelecido o posicionamento atual do indivíduo face a estes domínios.

5.5 Discussão de Resultados

A avaliação das competências individuais desempenha um papel fundamental na compreensão do potencial e desenvolvimento de um indivíduo. Este subcapítulo destina-se a analisar e interpretar os resultados decorrentes da avaliação das competências do voluntário.

A discussão dos resultados é uma parte crítica deste estudo, uma vez que proporciona uma visão mais profunda sobre as capacidades e áreas de aprimoramento do indivíduo em relação às competências avaliadas. Além disso, essa análise contribui com informações valiosas sobre como essas competências se relacionam entre si e como podem ser aplicadas no contexto profissional.

Para isso, serão destacados os pontos fortes do voluntário em cada dimensão, com base nas pontuações obtidas de cada critério, bem como as áreas em que ele pode melhorar. Como resultado, espera-se uma compreensão abrangente das competências de competitividade sustentável do indivíduo, ajudando a elucidar como este contribuiu para os objetivos desta dissertação.

5.5.1 Pontos Fortes

Nesta secção, serão analisados e destacados os principais pontos fortes do indivíduo com base nas avaliações das suas competências. Por meio dessas avaliações, procurou-se identificar e compreender as áreas em que o voluntário demonstra um desempenho notável. Além disso, pretende-se destacar os aspetos que poderão ter um maior impacto no contexto da sua atividade profissional.

5.5.1.1 Resiliência

Conforme evidenciado, os critérios que sobressaem e que se traduzem num maior desempenho de resiliência são os seguintes (Tabela 4, Tabela 5, Tabela 6 e Tabela 7):

1. **Autoestima (Pontuação: 0,94)**
2. **Realização Pessoal (Pontuação: 0,96)**
3. **Perseverança (Pontuação: 0,83)**

A autoestima é um dos pontos mais notáveis nas avaliações do voluntário, com uma pontuação de 0,94, o que indica uma autoestima excecionalmente elevada. Esse traço de personalidade pode ter um impacto profundo na sua resiliência e no seu desempenho como *National Sales Manager* na indústria farmacêutica.

Uma autoestima elevada é um ativo valioso quando se trata de resiliência. Isso deve-se ao facto de que uma autoimagem positiva e uma profunda crença nas suas próprias habilidades fornecem uma base sólida para enfrentar desafios e superar adversidades. Quando enfrenta situações difíceis ou obstáculos, um indivíduo com autoestima elevada tende a manter uma atitude otimista, acreditando que é capaz de superar as dificuldades.

No papel de *National Sales Manager*, onde a pressão e os desafios são comuns, a autoestima pode ser particularmente relevante. O voluntário provavelmente manterá a confiança mesmo em momentos de incerteza. Isso capacita-o de liderar a sua equipa de vendas de forma resiliente, fornecendo apoio e orientação eficazes. Em geral, esta alta pontuação tem o potencial de fortalecer a sua resiliência, capacitando-o de enfrentar desafios com otimismo e determinação.

Por outro lado, a realização pessoal tomou uma posição de destaque entre os critérios avaliados. A sua pontuação sugere um elevado grau de motivação e de realização em relação ao cumprimento dos seus objetivos pessoais e profissionais. A elevada pontuação de realização pessoal está estreitamente relacionada com a resiliência, pois reflete a capacidade do indivíduo se sentir satisfeito e motivado pelo seu próprio progresso e conquistas. Isso é determinante para a construção da resiliência, uma vez que pessoas com um grande sentido de realização preferem enfrentar os desafios com maior determinação e perseverança.

Como National Sales Manager, o voluntário pode enfrentar uma série de desafios complexos, como alcançar metas de vendas, lidar com pressões competitivas e orientar a sua equipa para o sucesso. A sua elevada realização pessoal capacita-o de estabelecer metas ambiciosas e a trabalhar incansavelmente para as alcançar, mantendo a motivação e a resiliência ao longo do caminho.

No contexto da sua função, a realização pessoal pode influenciar positivamente o seu desempenho e a motivação da sua equipa. É provável que defina padrões elevados de desempenho e procure a excelência tanto na sua própria carreira como na sua equipa. Isso pode criar um ambiente de trabalho em que metas desafiantes sejam estabelecidas e alcançadas regularmente. Ao demonstrar o seu compromisso com metas pessoais e profissionais, pode inspirar os restantes colaboradores a fazerem o mesmo, promovendo um ambiente de trabalho orientado para o sucesso.

A perseverança, por sua vez, obteve uma pontuação sólida de 0,83 nas avaliações do voluntário. Esta competência desempenha um papel essencial na capacidade do voluntário de enfrentar desafios e alcançar as suas metas, e é particularmente relevante no contexto da sua atividade profissional. Conforme abordado, a perseverança está intrinsecamente ligada à resiliência e à realização pessoal. Quando um indivíduo enfrenta adversidades ou encontra obstáculos no caminho para atingir as suas metas, a sua capacidade de perseverar determina a forma como ele lida com essas situações. A resiliência fornece a força emocional e mental necessária para enfrentar desafios, enquanto a realização pessoal motiva a definição de metas ambiciosas e a procura de realizações significativas. A perseverança é a qualidade que mantém o indivíduo comprometido com essas metas, mesmo quando o caminho se torna difícil.

No contexto da sua atividade profissional, a perseverança é uma competência essencial. A sua função muitas vezes envolve enfrentar obstáculos, como metas de vendas desafiadoras, competição intensa e a necessidade de liderar e motivar uma equipa. A capacidade de perseverar face a desafios desta natureza é essencial para o sucesso nesta posição. Como líder, serve de exemplo para os seus colaboradores. Se demonstrar resiliência, realização pessoal e perseverança, a sua equipa provavelmente seguirá o seu exemplo, trabalhando de forma determinada para alcançar metas e superar obstáculos.

5.5.1.2 Inovação

Conforme evidenciado, os critérios que se destacam e refletem um desempenho superior, no âmbito da inovação, incluem os seguintes (Tabela 8, Tabela 9 e Tabela 10):

- 1. Mobilização e Inspiração (Pontuação: 0,83)**
- 2. Reconhecimento e Valorização (Pontuação: 0,80)**
- 3. Iniciativa para Liderar (Pontuação: 0,75)**

A capacidade de mobilização e inspiração é essencial para a promoção da inovação no seu ambiente de trabalho. Como *National Sales Manager*, o voluntário tem a responsabilidade de coordenar uma equipa de vendas e desenvolver estratégias de marketing. Nesse contexto, a sua capacidade de mobilizar e inspirar pessoas é um fator essencial na criação de um ambiente propício à inovação.

Essa inspiração promove a criatividade, incentivando os colaboradores a explorar novas abordagens e a gerar ideias originais que podem revolucionar as estratégias de vendas e marketing. Além disso, a liderança inspiradora fomenta a colaboração dentro da equipa, permitindo que os membros trabalhem em conjunto, partilhem ideias e colaborem para atingir objetivos comuns. Essa colaboração resulta frequentemente em soluções inovadoras.

Além disso, a capacidade de inspirar também estimula a adoção de comportamentos inovadores entre os colaboradores. Quando se sentem inspirados e apoiados pelo líder, os colaboradores estão mais dispostos a experimentar novas estratégias, abraçar a mudança e a procurar oportunidades de inovação. Isso cria uma cultura em que a inovação é valorizada e encorajada.

A capacidade de mobilizar e inspirar tem um impacto bastante positivo nos indivíduos da equipa. O voluntário, como líder inspirador, pode influenciar o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores da equipa. A capacidade do indivíduo mobilizar e inspirar não só influencia positivamente o crescimento individual e as competências dos elementos da equipa, como também contribui para o bem-estar geral no local de trabalho, criando um ambiente onde a inovação e o sucesso podem prosperar na indústria farmacêutica.

Por sua vez, conforme abordado, o reconhecimento de uma relação entre a capacidade do voluntário mobilizar e inspirar e o bem-estar profissional dos elementos da sua equipa, torna-se particularmente relevante. Pelo que convém lembrar que o bem-estar profissional é um dos critérios propostos na avaliação da resiliência. Portanto, essa relação demonstra que uma liderança inspiradora do voluntário contribui para uma equipa mais resiliente, motivada e capaz de enfrentar os desafios inerentes ao seu contexto profissional.

Por fim, a sua iniciativa para liderar reflete a capacidade do indivíduo assumir a liderança em situações desafiadoras e orientar a sua equipa para alcançar objetivos comuns. Pelo que envolve a própria disposição de liderar e orientar a equipa na exploração de novas abordagens e soluções. Quando um indivíduo demonstra uma forte iniciativa para liderar, está mais propenso a promover a criatividade e a experimentação dentro da equipa. Isso é particularmente valioso na indústria farmacêutica, onde a inovação é determinante para o desenvolvimento de novos medicamentos e estratégias.

Além disso, também estabelece uma relação com o desenvolvimento de competências. Ao liderar por exemplo, o indivíduo poderá inspirar a equipa a procurar continuamente o crescimento

pessoal e profissional. Isso exige uma coerência entre os princípios defendidos pelo indivíduo e o comportamento demonstrado no dia-a-dia, o que é determinante para criar um ambiente de trabalho onde a inovação e o sucesso possam prosperar.

5.5.1.3 Sustentabilidade

Conforme demonstrado (Tabela 11, Tabela 12 e Tabela 13), os critérios que se destacam pela positiva, em termos do comportamento sustentável do indivíduo, indicando um alto nível de desempenho são os seguintes:

- 1. Higiene e Segurança (Pontuação: 0,74)**
- 2. Inclusão e Igualdade Social (Pontuação: 0,57)**
- 3. Gestão de Valor/Riqueza (Pontuação: 0,49)**

Primeiramente, a alta pontuação em higiene e segurança reflete o compromisso do indivíduo com a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso demonstra a sua preocupação com o bem-estar dos colaboradores e a minimização de riscos no local de trabalho. A sua atenção à higiene e segurança contribui para a sustentabilidade social, promovendo um ambiente onde os colaboradores se sentem protegidos e valorizados.

A pontuação de inclusão e igualdade social indica que o indivíduo valoriza a diversidade, a igualdade e a justiça no ambiente de trabalho. Essa preocupação contribui para um ambiente de trabalho mais sustentável em termos sociais, onde todos os colaboradores são tratados com respeito e têm igualdade de oportunidades. Promover a diversidade e a inclusão pode também aumentar a criatividade e a inovação na empresa, uma vez que perspectivas diversas podem levar a soluções mais eficazes.

Por fim, a pontuação obtida na gestão de valor/riqueza remete para uma consciência econômica moderada por parte do indivíduo. Isso sugere que o indivíduo demonstra algum grau de cuidado e responsabilidade nas suas decisões financeiras pessoais, contudo pode haver margem para melhorias e aprofundamento deste comportamento. No entanto, isso não significa necessariamente que o indivíduo não esteja a contribuir para a sustentabilidade econômica da empresa. Em vez disso, pode indicar uma oportunidade de desenvolvimento pessoal, onde o indivíduo pode beneficiar ao aprimorar ainda mais as suas competências financeiras e tomar decisões financeiras mais informadas. Em geral, o desenvolvimento das competências financeiras pessoais do indivíduo pode permitir uma gestão mais eficaz das operações de vendas e uma tomada de decisão mais informada em relação aos recursos financeiros. Isso, por sua vez, pode contribuir para a sustentabilidade econômica da empresa, melhorando os resultados financeiros e a rentabilidade. Portanto, investir no desenvolvimento das competências financeiras do indivíduo é uma estratégia que pode gerar benefícios econômicos para a empresa.

Em conjunto, esses critérios destacados demonstram o compromisso do indivíduo com a sustentabilidade em várias dimensões. No entanto, conforme evidenciado, as pontuações foram

moderadas, sugerindo que ainda há espaço para melhorias. Isso sublinha a necessidade de as empresas alocarem recursos significativos para a formação e desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores em áreas críticas, como sustentabilidade, ética e responsabilidade social corporativa. Além disso, é importante notar que o comportamento sustentável do indivíduo não apenas contribui para métricas específicas, como também ajuda a fortalecer a cultura organizacional voltada para a sustentabilidade, o que, por sua vez, afeta positivamente as métricas ESG da empresa e o seu progresso em relação aos ODS.

5.5.2 Áreas de Melhoria

Nesta seção, serão exploradas as áreas de melhoria identificadas com base nas avaliações de competências. O objetivo é reconhecer e analisar os domínios onde o voluntário pode aprimorar o seu desempenho e competências. Essa análise visa fornecer informações valiosas sobre áreas que podem beneficiar de desenvolvimento e crescimento.

À medida que se exploram as oportunidades de crescimento do voluntário, também será considerado como essas áreas podem afetar o seu desempenho e a sua contribuição no contexto da sua atividade profissional como *National Sales Manager*. Através dessa análise, poderão ser identificadas oportunidades de desenvolvimento que, quando aproveitadas, podem ter um impacto positivo não só na sua carreira, como também nos resultados da empresa.

5.5.2.1 Resiliência

Da mesma forma que se evidenciaram os pontos fortes do indivíduo, também é possível verificar os aspetos que sugerem um maior desenvolvimento (Tabela 4, Tabela 5, Tabela 6 e Tabela 7). Pelo que os elementos de destaque foram os seguintes:

1. **Ambição (Pontuação: 0,58)**
2. **Proatividade (Pontuação: 0,58)**
3. **Bem-estar Profissional (Pontuação: 0,63)**

A análise geral das pontuações mais baixas na avaliação de resiliência revela que o indivíduo obteve pontuações relativamente reduzidas na ambição, proatividade e bem-estar profissional. No entanto, é notável que mesmo com essas pontuações ligeiramente inferiores às restantes, o valor absoluto dessas pontuações é consideravelmente elevado, sugerindo que o indivíduo mantém um nível significativo de resiliência. Isso é evidenciado pelas pontuações geralmente altas verificadas nos outros critérios.

O facto de ter uma pontuação mais baixa na ambição pode indicar que o indivíduo pode não estar tão orientado para estabelecer metas extremamente desafiadoras. Isso pode ser tanto uma característica pessoal quanto uma resposta ao ambiente de trabalho ou à natureza da sua função como

National Sales Manager. É importante notar que ter uma ambição moderada pode ser benéfico em algumas situações, pois opta por não se fixar em metas extremamente desafiadoras, que poderiam levar a níveis insustentáveis de esgotamento ou stresse. No entanto, em cenários de liderança, uma ambição moderada pode implicar que o indivíduo nem sempre esteja a estimular o máximo potencial de crescimento e inovação na sua equipa.

O impacto dessa pontuação de ambição na resiliência do indivíduo pode estar relacionado com a capacidade de enfrentar desafios que exigem um nível mais elevado de ambição, como a definição de metas de vendas mais ambiciosas ou o estabelecimento de estratégias de marketing inovadoras. Ter uma ambição ligeiramente superior pode ajudar o indivíduo a liderar a sua equipa com uma mentalidade mais orientada para o crescimento e o alcance de resultados mais ambiciosos.

Por sua vez, a pontuação derivada da avaliação da proatividade foi idêntica à da ambição. Para o indivíduo, essa pontuação sugere que pode haver espaço para desenvolver uma abordagem mais proativa em relação aos desafios e oportunidades. Em particular, como *National Sales Manager*, a proatividade é essencial para orientar a equipa a alcançar metas de vendas e estratégias de marketing de forma mais eficaz. Ser proativo significa não apenas reagir a situações, mas também antecipar possíveis obstáculos e tomar medidas para evitá-los ou mitigá-los. Isso pode resultar em melhorias significativas no desempenho da sua equipa e na capacidade de atingir objetivos.

Além disso, a proatividade está diretamente ligada à capacidade de liderança. Ao adotar uma abordagem proativa, pode inspirar e motivar a equipa, demonstrando um compromisso ativo com o sucesso. Isso cria um ambiente onde a inovação é valorizada, e os colaboradores são mais propensos a seguir o exemplo e a empenhar-se na procura de resultados excecionais.

Por fim, a pontuação de bem-estar profissional, demonstra que o indivíduo tem uma base sólida neste aspeto, contudo existe espaço para melhorias. No seu contexto corporativo, a manutenção de um alto nível de bem-estar profissional é essencial. Esta função por envolver a liderança e coordenação de uma equipa de vendas, o desenvolvimento de estratégias de marketing e a garantia do cumprimento de metas pré-estabelecidas, pode ser desafiadora e exigente, pelo que o bem-estar profissional poderá ser afetado. Esta pontuação sugere que o indivíduo esteja consciente da importância do bem-estar profissional, mas que pode beneficiar ao investir ainda mais nessa área. Isso pode incluir práticas de autocuidado, gestão de stresse e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O impacto dessa pontuação na resiliência do indivíduo é significativo. O bem-estar profissional não só ajuda o indivíduo a lidar com o stresse e a pressão do trabalho, como também contribui para a sua capacidade de liderança. Ao sentir-se realizado e equilibrado no trabalho está em melhor posição para inspirar e motivar a sua equipa, enquanto enfrenta desafios com uma atitude positiva.

5.5.2.2 Inovação

No que diz respeito à inovação, em termos de potenciais áreas de melhorias do indivíduo, foi possível verificar os seguintes aspetos (Tabela 8, Tabela 9 e Tabela 10):

1. **Criatividade (Pontuação: 0,37)**
2. **Networking (Pontuação: 0,42)**
3. **Visão Estratégica (Pontuação 0,48)**

Estes três elementos foram as áreas em que o indivíduo demonstrou pontuações mais baixas em termos de competências de inovação e, portanto, representam oportunidades para o seu desenvolvimento nesse domínio.

Primeiramente, a pontuação da criatividade sugere que o indivíduo possa enfrentar desafios quando se trata de gerar ideias inovadoras e pensar de forma criativa em situações profissionais. No contexto da sua função, a criatividade desempenha um papel fundamental na inovação das estratégias de vendas e marketing. Essa pontuação pode revelar uma tendência de depender de estratégias convencionais e evitar a exploração de soluções alternativas e originais. Isso pode limitar a capacidade do indivíduo de se destacar num ambiente de negócios competitivo.

Para melhorar a sua inovação, o indivíduo pode beneficiar de desenvolver a sua criatividade. Isso pode envolver a procura de inspiração em diferentes fontes, a colaboração com colegas para explorar novas ideias, e a experimentação com abordagens não convencionais para resolver problemas de vendas e marketing. Ao cultivar a criatividade, o indivíduo pode contribuir de forma mais significativa para o sucesso da sua equipa e da empresa como um todo.

Em segundo lugar, a avaliação obtida no critério *networking* sugere possa haver oportunidade de melhoria nessa área. O *networking* envolve a criação e manutenção de conexões significativas com outras pessoas no setor, o que pode abrir portas para oportunidades de negócios, colaborações estratégicas e *insights* valiosos. Contudo, a pontuação reduzida do indivíduo pode indicar uma falta de investimento em construir e nutrir essas conexões profissionais.

Relacionando isso à criatividade, o *networking* pode influenciar a estimulação de ideias criativas e inovadoras. Ao interagir com uma variedade de pessoas de diferentes origens e experiências, o indivíduo pode ser exposto a perspetivas únicas e novas maneiras de abordar problemas. Isso pode ser uma fonte rica de inspiração criativa. Portanto, uma abordagem para melhorar tanto o *networking* como a criatividade poderia ser a participação ativa em eventos da indústria, grupos de *networking* e iniciativas de colaboração. Isso não só expandiria a rede de contatos do indivíduo, como também abriria portas para uma variedade de ideias e abordagens diferentes, alimentando assim a sua criatividade e inovação no contexto da estratégia de vendas e marketing.

Relativamente à visão estratégica, apesar da pontuação moderada, esta também representa margem para desenvolvimento. No contexto da sua função, onde é responsável por desenvolver e implementar estratégias de vendas e marketing, ter uma visão estratégica bem desenvolvida é essencial. Isso envolve a capacidade de não apenas lidar com as tarefas e desafios imediatos, mas também de antecipar as tendências futuras, identificar oportunidades emergentes e tomar decisões que estejam alinhadas com os objetivos de longo prazo da empresa. Uma visão estratégica sólida permite ao indivíduo definir metas claras, priorizar recursos e guiar a sua equipa na direção certa. Além disso, é

determinante na identificação de novos mercados, na adaptação a mudanças, no ambiente de negócios e na criação de abordagens inovadoras para alcançar o sucesso.

Melhorar a visão estratégica pode ajudar o indivíduo a ser mais proativo na formulação de estratégias de vendas e marketing que sejam eficazes não só a curto, mas também a longo prazo. Isso pode contribuir significativamente para a inovação e a sustentabilidade no ambiente de trabalho, ao posicionar a empresa de forma mais competitiva e adaptável às mudanças no mercado.

5.5.2.3 Sustentabilidade

Por fim, relativamente ao comportamento sustentável do indivíduo, verifica-se uma inadvertência de alguns aspetos associados a este domínio (Tabela 11, Tabela 12 e Tabela 13). Pelo que é relevante destacar os seguintes elementos:

- 1. Emissões de Carbono (Pontuação: 0,25)**
- 2. Economia Circular (Pontuação: 0,20)**
- 3. Biodiversidade (Pontuação: 0,20)**

As pontuações mais baixas nos três elementos da dimensão do Compromisso Ambiental (Emissões de Carbono, Economia Circular e Biodiversidade) indicam uma possível falta de consciência ambiental por parte do indivíduo. Essa situação pode ser influenciada por várias causas, tais como a falta de educação e sensibilização sobre questões ambientais, a priorização de outros objetivos pessoais ou profissionais em detrimento das preocupações ambientais, ou mesmo a falta de incentivos ou reconhecimento por parte da empresa.

A inadvertência desses aspetos ambientais por parte do indivíduo pode ter um impacto negativo no compromisso geral da empresa em atender aos critérios ESG e aos ODS. As empresas estão cada vez mais pressionadas a adotar práticas sustentáveis em todas as áreas do negócio para atender às expectativas dos acionistas, clientes e reguladores. A falta de envolvimento do indivíduo em questões ambientais pode limitar os esforços da empresa para reduzir as emissões de carbono, promover a economia circular e preservar a biodiversidade, o que, por sua vez, pode afetar a sua reputação, a capacidade de atrair investimentos responsáveis e a conformidade com regulamentações ambientais.

Portanto, é fundamental que tanto a empresa como o próprio indivíduo reconheçam a importância do compromisso ambiental e tomem medidas para aumentar a consciencialização, bem como educar e incentivar práticas sustentáveis. Essa mudança de mentalidade e comportamento é essencial para o sucesso a longo prazo da empresa num mundo cada vez mais voltado para a sustentabilidade.

5.6 Limitações do Estudo

É importante reconhecer que este estudo apresenta algumas limitações. Uma limitação significativa deste estudo é o tamanho da amostra restrito. O estudo baseou-se na análise de um único

participante voluntário. Uma amostra maior, envolvendo múltiplos participantes, poderia fornecer uma visão mais abrangente das competências de competitividade sustentável e ajudar a validar os resultados obtidos neste estudo.

Outra limitação potencial diz respeito ao viés de resposta, uma vez que o estudo dependeu, em grande parte, da autoavaliação do participante em relação às suas próprias competências de competitividade sustentável. Existe a possibilidade de que o participante tenha apresentado respostas enviesadas ou otimistas. Este viés de resposta pode ter influenciado os resultados, tornando-os mais favoráveis do que efetivamente são.

Embora tenham sido adotadas medidas para mitigar o viés de resposta, incluindo a inserção de questões que apresentavam cenários hipotéticos para avaliar as competências de competitividade sustentável do indivíduo, a designação do questionário como "Questionário de Avaliação de Comportamento Individual" e a deliberada modificação na sequência das respostas, é importante reconhecer a persistência possível desse viés em certa medida. Entretanto, mesmo com essas estratégias implementadas, é viável que os participantes tenham respondido com base no que consideravam socialmente aceitável ou desejável.

As metodologias de medição deparam-se frequentemente com um dilema comum: aquilo que é considerado objetivo pode conter elementos de subjetividade, e vice-versa. Esse paradoxo é amplamente reconhecido na literatura. Os desafios relacionados ao viés de resposta são ilustrativos dessa complexidade. Apesar dos esforços empreendidos para manter a objetividade na avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo, é importante reforçar que, mesmo as metodologias aparentemente objetivas, podem ser influenciadas por fatores subjetivos. Por exemplo, as respostas dos participantes podem ser moldadas pelas suas percepções, motivações pessoais ou até mesmo pela tentativa de criar uma imagem favorável.

Neste contexto, a realização de uma validação psicométrica poderá ser relevante. Essa validação envolve a avaliação rigorosa do instrumento de medição em termos de validade, fiabilidade e sensibilidade. A validade refere-se à capacidade do instrumento de medir aquilo que se propõe a medir, ou seja, as competências de competitividade sustentável do indivíduo, a fiabilidade diz respeito à consistência e estabilidade das medições ao longo do tempo e em diferentes situações e, por fim, a sensibilidade refere-se à capacidade de o instrumento detetar mudanças reais nas competências ao longo do tempo ou após intervenções específicas.

Portanto, considerando a complexidade inerente a este estudo e a necessidade de garantir a qualidade e a precisão das avaliações, a realização de uma validação psicométrica pode contribuir significativamente para a robustez dos resultados. Isso envolve a aplicação do instrumento a uma amostra maior e diversificada, seguida de uma análise estatística abrangente. Esse processo pode ajudar a aperfeiçoar o instrumento, tornando-o mais confiável e válido na avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo.

Em geral, este estudo representa um passo inicial na avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo. As limitações identificadas fornecem *insights* importantes para futuros trabalhos e aprimoramento do método. Reconhecer essas limitações é fundamental ao interpretar os

resultados e, ao procurar estabelecer uma compreensão mais profunda dessas competências, a validação psicométrica surge como uma estratégia que pode fortalecer a credibilidade e utilidade deste estudo e dos seus resultados.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste capítulo conclusivo da dissertação, apresenta-se uma visão geral do trabalho desenvolvido e das principais conclusões obtidas. Além disso, são delineadas recomendações para investigações futuras, destacando áreas que merecem um aprofundamento adicional.

6.1 Conclusões

O presente estudo teve como principal objetivo a concetualização de um modelo de avaliação das competências de competitividade sustentável de um indivíduo. Pelo que é importante relembrar os subobjetivos propostos para esta dissertação:

1. Validar a viabilidade da avaliação integrada das competências de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade.
2. Derivar conclusões a partir da implementação do modelo, a respeito do comportamento individual perante esses princípios fundamentais.
3. Determinar se a avaliação resultante da aplicação do modelo é capaz de catalisar melhorias no desempenho individual.

Em primeiro lugar, a validação da viabilidade da avaliação integrada das competências de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade foi alcançada com sucesso. O modelo desenvolvido demonstrou ser uma abordagem com potencial de avaliar, de forma abrangente, as competências de competitividade sustentável de um indivíduo.

O estudo baseou-se numa base teórica sólida, que foi construída a partir de uma revisão de literatura cuidadosamente conduzida. Essa revisão de literatura não só explorou individualmente os princípios da Resiliência, Inovação e Sustentabilidade, como também evidenciou as suas relações mútuas e a relevância de abordá-los de forma integrada. Conforme evidenciado, a integração da resiliência e inovação, no contexto empresarial revela-se crucial para a competitividade das empresas e para o

desenvolvimento dos seus colaboradores. A procura incessante por uma posição competitiva destaca a importância destes pilares fundamentais na realização desse intento. A resiliência proporciona a base para a adaptação e recuperação, garantindo a manutenção da competitividade, enquanto a inovação oferece as ferramentas necessárias para a evolução e o crescimento, elevando, assim, o nível de competitividade.

No entanto, a chave para uma competitividade sustentável está em manter uma vantagem competitiva ao longo do tempo. Isso vai além da simples manutenção de uma posição vantajosa, envolve a incorporação dos princípios de sustentabilidade pela abordagem das dimensões económica, social e ambiental. Pelo que a competitividade, então, deve ser entendida como a capacidade de ser melhor que os concorrentes, e a competitividade sustentável como a habilidade de manter ou aumentar essa capacidade em comparação com a posição competitiva dos concorrentes. Isso sugere que a sustentabilidade, não deva ser vista apenas em termos temporais, mas como um conceito integrado que assegura a manutenção da competitividade através da combinação de resiliência e inovação. Por isso, a sustentabilidade deixa de ser apenas sobre manter a competitividade atual e passa a envolver uma estratégia integrada que une resiliência e inovação. Esta combinação, conforme abordado, é a base da competitividade sustentável e determina o grau de vantagem competitiva que uma empresa pode alcançar.

Adicionalmente, foi ainda possível afirmar que a competitividade sustentável de uma empresa mantém uma estreita conexão com as competências de competitividade sustentável dos seus colaboradores, sendo um fator essencial para o sucesso contínuo de uma empresa, uma vez que o seu sucesso depende das competências dos seus colaboradores promoverem a resiliência e a inovação. Assim, pode ser vista como a capacidade de um indivíduo manter ou melhorar a sua posição relativa no seu ambiente social ou profissional, através da integração eficaz dos princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. A ligação intrínseca entre a competência individual e os valores éticos promove tanto o crescimento individual, como o desenvolvimento sustentável das organizações, refletindo uma verdadeira vantagem competitiva. Portanto, as conclusões sugerem que investir no desenvolvimento das competências de competitividade sustentável dos colaboradores seja uma estratégia que possa gerar benefícios significativos tanto para a empresa, como para a sociedade como um todo.

Para alcançar todos os subobjetivos propostos, este estudo contou com a colaboração voluntária de um indivíduo, cuja participação foi fundamental para a derivação de conclusões a partir da implementação do modelo e para determinar se a avaliação resultante da aplicação do modelo é capaz de catalisar melhorias no desempenho individual.

A colaboração desse indivíduo proporcionou uma oportunidade valiosa para aplicar o modelo concebido e avaliar as suas respostas perante os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. Os resultados obtidos a partir da aplicação do modelo permitiram uma análise das competências de competitividade sustentável desse indivíduo, contextualizada pela sua atividade profissional como *National Sales Manager*. Essa análise ofereceu *insights* significativos sobre como as competências de competitividade sustentável podem ser aplicadas no ambiente de trabalho e como influenciam o desempenho individual.

Através da avaliação das respostas e dos resultados obtidos a partir da aplicação do modelo, foi possível derivar conclusões importantes sobre o comportamento do indivíduo. Essas conclusões contribuíram para uma compreensão mais profunda das competências de competitividade sustentável do participante e destacaram pontes fortes e áreas passíveis de melhoria do próprio.

A análise das respostas permitiu determinar se a avaliação resultante da aplicação do modelo teria o potencial de catalisar melhorias no desempenho individual. Identificaram-se áreas onde o indivíduo demonstrou fortes competências de competitividade sustentável, bem como áreas onde poderia beneficiar de desenvolvimento adicional. Isso realça o valor do modelo como uma ferramenta de autor-reflexão e desenvolvimento pessoal.

Em conjunto, a colaboração com o indivíduo voluntário foi essencial para cumprir os subobjetivos desta dissertação, fornecendo informações essenciais sobre as competências de competitividade sustentável e a sua aplicação prática. Pelo que as considerações retiradas deste estudo contribuem tanto para a literatura académica, como para o contexto empresarial.

No que diz respeito à literatura académica, este estudo oferece uma abordagem inovadora para a avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo, integrando os princípios de Resiliência, Inovação e Sustentabilidade. Essa integração é fundamentada por uma revisão de literatura sólida e uma formulação cuidadosa das questões, critérios e dimensões de avaliação. A validação da viabilidade desta abordagem fornece uma contribuição significativa para a compreensão das competências individuais relacionadas à competitividade sustentável.

Por outro lado, no contexto empresarial, este estudo oferece uma oportunidade significativa para as organizações melhorarem o desempenho dos seus colaboradores. A implementação do modelo de avaliação das competências de competitividade sustentável pode ajudar as empresas a identificar e desenvolver talentos, promovendo uma cultura de resiliência, inovação e sustentabilidade. Ao alinhar as competências individuais com esses princípios, as organizações podem fortalecer a sua vantagem competitiva e abraçar os desafios do futuro de forma mais eficaz.

Contudo, é importante notar que este modelo, apesar de promissor, ainda apresenta margem para melhoria. Uma das áreas críticas a serem abordadas é a realização de uma validação psicométrica. Esta apreciação foi deixada por uma profissional com formação em Psicologia Clínica, que atualmente desempenha as suas funções numa escola secundária.

Essa recomendação visa robustecer a estrutura do modelo, garantindo a sua validade, fiabilidade e sensibilidade. Através de uma avaliação rigorosa do instrumento de medição, envolvendo uma amostra diversificada e uma análise estatística aprofundada, será possível aprimorar ainda mais o modelo, tornando-o uma ferramenta ainda mais confiável e precisa na avaliação das competências de competitividade sustentável do indivíduo.

Em geral, este estudo representa um passo significativo na compreensão e promoção das competências de competitividade sustentável. Tanto a nível académico, como empresarial, as conclusões abrem portas para um futuro em que a resiliência, inovação e sustentabilidade desempenham um papel central no sucesso individual e organizacional. É um convite à reflexão, à ação e ao desenvolvimento contínuo das competências que promovem a competitividade sustentável.

6.2 Recomendações para Trabalhos Futuros

Ao longo desta dissertação, foram abordados diversos aspectos e análises relacionadas às competências de competitividade sustentável do indivíduo. As conclusões alcançadas fornecem uma visão abrangente do estado atual da pesquisa e das práticas em questão. No entanto, existem limitações e áreas que requerem investigação adicional. Este subcapítulo destina-se a apresentar recomendações para futuros trabalhos nesta mesma área. As sugestões aqui apresentadas têm como objetivo proporcionar direções promissoras que possam enriquecer e expandir o conhecimento existente sobre o tema.

1. Validação Psicométrica

Conforme abordado anteriormente, a validação psicométrica deste instrumento afirma-se como uma necessidade futura, com um intuito de assegurar a fiabilidade, validade e sensibilidade do instrumento. Por isso, é relevante destacar alguns aspectos a considerar relativamente à mesma.

O estudo evidenciou que o modelo proposto representa uma abordagem sólida e eficaz para a avaliação das competências individuais da competitividade sustentável. Para sustentar a estrutura do modelo, uma base teórica sólida foi construída, fundamentada numa revisão abrangente da literatura. Essa revisão destacou a relevância das dimensões selecionadas, fornecendo a base para o desenvolvimento do instrumento. Além disso, a formulação das questões, critérios e dimensões de avaliação foi conduzida de forma minuciosa, pelo que incorporou tanto o conhecimento derivado da revisão da literatura, como o levantamento de outras metodologias e questionários relevantes, resultando num instrumento robusto e bem fundamentado. No entanto, apesar das conquistas alcançadas, é importante destacar alguns aspectos a considerar em relação à validação psicométrica, que é uma etapa essencial para consolidar a solidez do modelo desenvolvido.

A validação psicométrica envolve a avaliação de múltiplos componentes, sendo a fiabilidade, a validade e a sensibilidade os principais deles. Até ao momento, o estudo concentrou-se principalmente na construção do modelo e na sua fundamentação teórica, demonstrando a sua utilidade na avaliação das competências de competitividade sustentável, contudo para que o modelo seja amplamente aceite e aplicável em diversos contextos, sugere-se a abordagem destes três domínios em maior profundidade.

No geral, abordar os elementos de fiabilidade, validade e sensibilidade de forma aprofundada fortalecerá a qualidade e utilidade do modelo. Essa etapa irá assegurar que o instrumento seja uma ferramenta sólida, precisa e sensível para avaliar e promover o desenvolvimento das competências de competitividade sustentável em diferentes contextos e populações.

2. Estudos de Avaliação Prática

Por outro lado, sugere-se a realização de estudos de aplicação prática, onde o modelo de avaliação desenvolvido nesta dissertação seria implementado e testado. Aqui estão alguns exemplos concretos de estudos de aplicação prática:

- A. Estudo numa Empresa do Setor Tecnológico:** Implementar o modelo numa empresa de tecnologia para avaliar as competências de competitividade sustentável dos seus colaboradores. Este estudo pode acompanhar como o desenvolvimento dessas competências afeta o desempenho dos colaboradores e a capacidade de a empresa inovar num ambiente altamente dinâmico. Isso poderia ajudar a adaptar o modelo para melhor atender às necessidades deste setor.
- B. Aplicação numa Instituição de Ensino Superior:** Realizar um estudo numa instituição de Ensino Superior para avaliar as competências de competitividade sustentável de professores e administradores. O objetivo seria entender como essas competências se relacionam com a qualidade do ensino, a pesquisa académica e o envolvimento da instituição com a comunidade. Isso poderia resultar em adaptações específicas para o contexto educacional.
- C. Implementação numa Organização sem Fins Lucrativos:** Aplicar o modelo numa organização sem fins lucrativos que atua em projetos de desenvolvimento social e ambiental. O estudo poderia avaliar como as competências de competitividade sustentável dos colaboradores influenciam o impacto dos projetos e a captação de recursos. Isso permitiria saber como adaptar o modelo para organizações desse tipo.

Naturalmente, torna-se evidente que o impacto destes estudos de aplicação prática no modelo seria significativo. Primeiramente, ajudariam a verificar a eficácia do modelo em diferentes contextos organizacionais e setores. Isso permitiria identificar se o modelo precisa de ser ajustado ou personalizado para atender às necessidades específicas de cada tipo de organização.

Além disso, esses estudos poderiam gerar evidências que demonstram a relação entre as competências de competitividade sustentável e os resultados organizacionais. Por exemplo, poderiam mostrar como o desenvolvimento dessas competências leva a um aumento na inovação, na satisfação do cliente, na produtividade ou em outros indicadores de desempenho. Essa evidência fortaleceria a validade do modelo, demonstrando a sua utilidade prática.

3. Comparação Internacional

Adicionalmente, sugere-se a abordagem de estudos de comparação internacional que envolvam a implementação do modelo de avaliação em diferentes países ou regiões do mundo, com o

propósito de comparar os resultados e as abordagens a nível global. Aqui estão alguns exemplos concretos de estudos de comparação internacional:

- A. Comparação entre Empresas:** Realizar um estudo que aplique o modelo em empresas multinacionais que atuam em diferentes países. O estudo poderia analisar como as competências de competitividade sustentável variam entre as filiais dessas empresas em diferentes regiões do mundo. Isso permitiria identificar padrões globais e diferenças regionais nas competências dos colaboradores e como essas diferenças afetam o desempenho global das empresas.
- B. Análise de Políticas Governamentais:** Investigar como as políticas governamentais e os programas de desenvolvimento de competências relacionadas à competitividade sustentável variam entre países. O estudo poderia avaliar como diferentes governos promovem a formação e o desenvolvimento de competências nessa área.
- C. Comparação entre Setores Económicos:** Realizar uma análise comparativa das competências de competitividade sustentável em diferentes setores económicos, como indústria, serviços, agricultura, entre outros, em diferentes países.

A realização desses estudos de comparação internacional seria uma mais-valia por diversos aspetos. Em primeiro lugar, forneceriam uma visão abrangente das diferenças e semelhanças nas competências de competitividade sustentável em todo o mundo. Isso seria fundamental para a compreensão das tendências globais e para a identificação de melhores práticas que pudessem ser partilhadas entre países. Além disso, esses estudos poderiam revelar como as políticas governamentais e as estratégias organizacionais impactam a competitividade sustentável numa escala internacional. Isso poderia conduzir a informações valiosas de como os países e as organizações podem melhorar o seu desempenho nessa área. Os estudos de comparação internacional não só permitiriam uma avaliação global do modelo, como também contribuiriam para uma compreensão mais profunda das nuances regionais e das políticas que influenciam o desenvolvimento dessas competências em diferentes partes do mundo.

Em suma, este subcapítulo de recomendações para trabalhos futuros destaca três áreas-chave que podem enriquecer e expandir o conhecimento existente sobre as competências de competitividade sustentável do indivíduo. A validação psicométrica aprofundada irá assegurar a fiabilidade, validade e sensibilidade do modelo, fortalecendo a sua utilidade e credibilidade. Por meio de estudos de avaliação prática realizados em diversos contextos organizacionais e setores, será possível recolher evidências tangíveis que confirmam a eficácia do modelo e a sua relação com os resultados organizacionais. E, por fim, a realização de estudos de comparação internacional proporcionará uma visão global das competências de competitividade sustentável, identificando tendências globais e melhores práticas.

À medida que avançamos rumo a um futuro cada vez mais orientado para a sustentabilidade, essas recomendações oferecem direções promissoras para investigações que moldarão a forma como

compreendemos e promovemos as competências essenciais para o sucesso individual e organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abaeva, I. V., Gioeva, E. P., Moskalenko, O. V., Siukaeva, E. G., & Khabaeva, L. M. (2021). *Individual Resilience As Human Resource Component For The Modern Society Sustainable Development*. 2856–2865. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.09.02.319>
- Abdullah, N., A. Shonubi, O., Hashim, R., & Hamid, N. (2016). Recognition and Appreciation and its Psychological Effect on Job Satisfaction and Performance in a Malaysia IT Company: Systematic Review. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 21(09), 47–55. <https://doi.org/10.9790/0837-2109064755>
- Ahmić, A. (2022). Business Model for Continuous Enterprise Sustainability. *European Journal of Studies in Management and Business*, 22, 33–50. <https://doi.org/10.32038/mbrq.2022.22.04>
- Alharbi, I. B. A., Jamil, R., Mahmood, N. H. N., & Shaharoun, A. M. (2019). Organizational Innovation: A Review Paper. *Open Journal of Business and Management*, 07(03), 1196–1206. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73084>
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13, 942580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2017). When innovation requirements empower individual innovation: The role of job complexity. *Personnel Review*, 46(3), 608–623. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2014-0219>

- Bansal, D. D., Gulati, P., & Pathak, D. V. N. (2021). Effect of Job Satisfaction on Psychological Well Being and Perceived Stress among Government and Private Employee. *Defence Life Science Journal*, 6(4), 291–297. <https://doi.org/10.14429/dlsj.6.16954>
- Barowski, J. (2021). *What is Self-Fulfillment?* Disponível em: <https://study.com/learn/lesson/self-fulfillment-overview-history.html> [Acedido em 13 agosto 2023]
- Berkes, F., & Ross, H. (2013). Community Resilience: Toward an Integrated Approach. *Society & Natural Resources*, 26(1), 5–20. <https://doi.org/10.1080/08941920.2012.736605>
- Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: The concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375–5393. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>
- Brunner, L. J. (2018). The Brunner-Lei-Peters Resilience Scale. *Spectrum*, 1. <https://doi.org/10.29173/spectrum13>
- BSCD Portugal. (2015). *Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*. Disponível em: <https://ods.pt/> [Acedido em 20 agosto 2023]
- Burton, N. (2020). *Is Ambition Good or Bad?* Disponível em: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/hide-and-seek/201411/is-ambition-good-or-bad> [Acedido em 13 agosto 2023]
- Carpenter, S., Walker, B., Anderies, J. M., & Abel, N. (2001). From Metaphor to Measurement: Resilience of What to What? *Ecosystems*, 4(8), 765–781. <https://doi.org/10.1007/s10021-001-0045-9>
- Cavaco, N. (2016). *Design of a Sustainable Competitiveness Evaluation and Execution System (SuCEES)*.

- Cerullo, V., & Cerullo, M. J. (2004). Business Continuity Planning: A Comprehensive Approach. *Information Systems Management*, 21(3), 70–78. <https://doi.org/10.1201/1078/44432.21.3.20040601/82480.11>
- Cherry, K. (2023). *What Is Self-Awareness?* Disponível em: <https://www.verywell-mind.com/what-is-self-awareness-2795023> [Acedido em 23 agosto 2023]
- Chuang, S. P., Wu, J. Y. W., & Wang, C. S. (2023). Resilience and Quality of Life in People with Mental Illness: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, Volume 19, 507–514. <https://doi.org/10.2147/NDT.S392332>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Csathó, Á., & Birkás, B. (2018). Early-Life Stressors, Personality Development, and Fast Life Strategies: An Evolutionary Perspective on Malevolent Personality Features. *Frontiers in Psychology*, 9, 305. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00305>
- Daly, L. M. (2020). Resilience: An Integrated Review. *Nursing Science Quarterly*, 33(4), 330–338. <https://doi.org/10.1177/0894318420943141>
- Dentoni, D., Pinkse, J., & Lubberink, R. (2021). Linking Sustainable Business Models to Socio-Ecological Resilience Through Cross-Sector Partnerships: A Complex Adaptive Systems View. *Business & Society*, 60(5), 1216–1252. <https://doi.org/10.1177/0007650320935015>
- Donnon, T., & Hammond, W. (2007). A Psychometric Assessment of the Self-Reported Youth Resiliency: Assessing Developmental Strengths Questionnaire. *Psychological Reports*, 100(3), 963–978. <https://doi.org/10.2466/pr0.100.3.963-978>

- Downward, P., Rasciute, S., & Kumar, H. (2020). Health, subjective financial situation and well-being: A longitudinal observational study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01456-3>
- Dr. Muhammad Tariq Khan, Dr. Tariq Iqbal Khan, & Dr. Shiraz Khan. (2020). Innovation & Its Diffusion in Business: Concept, Stages & Procedural Practices. *sjesr*, 3(4), 174–186. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol3-iss4-2020\(174-186\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol3-iss4-2020(174-186))
- Du Pisani, J. A. (2006). Sustainable development – historical roots of the concept. *Environmental Sciences*, 3(2), 83–96. <https://doi.org/10.1080/15693430600688831>
- Duchek, S., Raetze, S., & Scheuch, I. (2020). The role of diversity in organizational resilience: A theoretical framework. *Business Research*, 13(2), 387–423. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0084-8>
- Erol, O., Henry, D., Sauser, B., & Mansouri, M. (2010). Perspectives on measuring enterprise resilience. *2010 IEEE International Systems Conference*, 587–592. <https://doi.org/10.1109/SYSTEMS.2010.5482333>
- Erol, O., Sauser, B. J., & Mansouri, M. (2010). A framework for investigation into extended enterprise resilience. *Enterprise Information Systems*, 4(2), 111–136. <https://doi.org/10.1080/17517570903474304>
- Esch, T., & Stefano, G. B. (2022). The BERN Framework of Mind-Body Medicine: Integrating Self-Care, Health Promotion, Resilience, and Applied Neuroscience. *Frontiers in Integrative Neuroscience*, 16, 913573. <https://doi.org/10.3389/fnint.2022.913573>
- Evenseth, L. L., Sydnese, M., & Gausdal, A. H. (2022). Building Organizational Resilience Through Organizational Learning: A Systematic Review. *Frontiers in Communication*, 7, 837386. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2022.837386>

- FI Group. (2023). *Relatório de Sustentabilidade a partir do exercício fiscal de 2024*. Disponível em: <https://pt.fi-group.com/novas-normas-europeias-de-relatorios-de-sustentabilidade-a-partir-do-exercicio-fiscal-de-2024/> [Acedido em 20 agosto 2023]
- Friborg, O., Hjemdal, O., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2009). Empirical Support for Resilience as More than the Counterpart and Absence of Vulnerability and Symptoms of Mental Disorder. *Journal of Individual Differences*, 30(3), 138–151. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.3.138>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65–76. <https://doi.org/10.1002/mpr.143>
- Gartland, D., Bond, L., Olsson, C. A., Buzwell, S., & Sawyer, S. M. (2011). Development of a multi-dimensional measure of resilience in adolescents: The Adolescent Resilience Questionnaire. *BMC Medical Research Methodology*, 11(1), 134. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-134>
- Grönlund, J., Sjödin, D. R., & Frishammar, J. (2010). Open Innovation and the Stage-Gate Process: A Revised Model for New Product Development. *California Management Review*, 52(3), 106–131. <https://doi.org/10.1525/cmr.2010.52.3.106>
- Gulev, R. E. (2012). Exploring cultural values connected to sustainability: Why some people are more likely to act in a sustainable manner than others. *International Journal of Sustainable Economy*, 4(3), 286. <https://doi.org/10.1504/IJSE.2012.047934>

- Halkos, G., & Gkampoura, E.-C. (2021). Where do we stand on the 17 Sustainable Development Goals? An overview on progress. *Economic Analysis and Policy*, 70, 94–122.
<https://doi.org/10.1016/j.eap.2021.02.001>
- Hansmann, R., Mieg, H. A., & Frischknecht, P. (2012). Principal sustainability components: Empirical analysis of synergies between the three pillars of sustainability. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 19(5), 451–459.
<https://doi.org/10.1080/13504509.2012.696220>
- Hero, L.-M., Lindfors, E., & Taatila, V. (2017). Individual Innovation Competence: A Systematic Review and Future Research Agenda. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 103. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n5p103>
- Huntington, C. (2015). *Proactivity: Definition, Examples, & Skills*. Disponível em: <https://www.berkeleywellbeing.com/proactivity.html> [Acedido em 13 agosto 2023]
- Jinga, P. (2022). The Increasing Importance of Environmental, Social and Governance (ESG) Investing in Combating Climate Change. Em J. P. Tiefenbacher (Ed.), *Environmental Management—Pollution, Habitat, Ecology, and Sustainability*. IntechOpen.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.98345>
- Jones, L. (2019). Resilience isn't the same for all: Comparing subjective and objective approaches to resilience measurement. *WIREs Climate Change*, 10(1).
<https://doi.org/10.1002/wcc.552>
- Kaye-Kauderer, H., Feingold, J. H., Feder, A., Southwick, S., & Charney, D. (2021). Resilience in the age of COVID-19. *BJPsych Advances*, 27(3), 166–178.
<https://doi.org/10.1192/bja.2021.5>

- Kealy, D., Rice, S. M., Seidler, Z. E., Oliffe, J. L., & Ogrodniczuk, J. S. (2021). Reflective functioning and men's mental health: Associations with resilience and personal growth initiative. *Stress and Health, 37*(4), 706–714. <https://doi.org/10.1002/smi.3030>
- Kocmanová, A., & Dočekalová, M. (2013). Construction of the economic indicators of performance in relation to environmental, social and corporate governance (ESG) factors. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis, 60*(4), 195–206. <https://doi.org/10.11118/actaun201260040195>
- Kusiak, A. (2009). Innovation: A data-driven approach. *International Journal of Production Economics, 122*(1), 440–448. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2009.06.025>
- Leal Filho, W., Tripathi, S. K., Andrade Guerra, J. B. S. O. D., Giné-Garriga, R., Orlovic Lovren, V., & Willats, J. (2019). Using the sustainable development goals towards a better understanding of sustainability challenges. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology, 26*(2), 179–190. <https://doi.org/10.1080/13504509.2018.1505674>
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review, 21*(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Lu, X., & Li, P. (2010). The Impact of Learning Culture on Individual Innovative Behavior. *2010 International Conference on Management and Service Science, 1–4*. <https://doi.org/10.1109/ICMSS.2010.5577177>
- Lubowiecki-Vikuk, A., Dąbrowska, A., & Machnik, A. (2021). Responsible consumer and lifestyle: Sustainability insights. *Sustainable Production and Consumption, 25*, 91–101. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.08.007>

- Lucian Blaga University of Sibiu, Romania, Vasiliu, D. E., Bratu, R., & Lucian Blaga University of Sibiu, Romania. (2022). AN OVERVIEW ON ENVIRONMENTAL SOCIAL AND GOVERNANCE – ESG-TOPICS FROM THE FINANCIAL MARKETS' PERSPECTIVE. *Management of Sustainable Development*, 14(2), 76–82. <https://doi.org/10.54989/msd-2022-0021>
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136–158. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-11-2015-0262>
- Lv, W.-D., Tian, D., Wei, Y., & Xi, R.-X. (2018). Innovation Resilience: A New Approach for Managing Uncertainties Concerned with Sustainable Innovation. *Sustainability*, 10(10), 3641. <https://doi.org/10.3390/su10103641>
- Mathur, K., & Berwa, A. (2017). Sustainable competitiveness: Redefining the future with technology and innovation. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 7(3), 290–306. <https://doi.org/10.1080/20430795.2017.1300855>
- Maxamadumarovich, U. A., Obrenovic, B., & Amonboyev, M. (2012). Understanding the Innovation Concept. *Journal on Innovation and Sustainability. RISUS ISSN 2179-3565*, 3(3), 19. <https://doi.org/10.24212/2179-3565.2012v3i3p19-26>
- Melkonian, L. (2022). *Self directed learning is the key to new skills and knowledge*. Disponível em: <https://www.betterup.com/blog/self-directed-learning> [Acedido em 13 agosto 2023]
- Pénin, J. (2013). Are You Open?: An Investigation of the Concept of Openness for Knowledge and Innovation. *Revue économique*, Vol. 64(1), 133–148. <https://doi.org/10.3917/reco.641.0133>

- Perle, J. (2016). *Networking your way to innovation*. Disponível em: <https://www.london.edu/think/networking-your-way-to-innovation> [Acedido em 13 agosto 2023]
- Politechnika Śląska, & Wolniak, R. (2023). Individual innovations. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, 2023(166), 861–875. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.166.54>
- Prince-Embury, S. (2008). The Resiliency Scales for Children and Adolescents, Psychological Symptoms, and Clinical Status in Adolescents. *Canadian Journal of School Psychology*, 23(1), 41–56. <https://doi.org/10.1177/0829573508316592>
- Purvis, B., Mao, Y., & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: In search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14(3), 681–695. <https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5>
- Ryan, L., & Caltabiano, M. L. (2009). Development of a New Resilience Scale: The Resilience in Midlife Scale (RIM Scale). *Asian Social Science*, 5(11), p39. <https://doi.org/10.5539/ass.v5n11p39>
- Sanchis, R., & Poler, R. (2019). Enterprise Resilience Assessment—A Quantitative Approach. *Sustainability*, 11(16), 4327. <https://doi.org/10.3390/su11164327>
- Sawyer, R. K. (2006). Educating for innovation. *Thinking Skills and Creativity*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2005.08.001>
- Schaltegger, S., Hansen, E. G., & Lüdeke-Freund, F. (2016). Business Models for Sustainability: Origins, Present Research, and Future Avenues. *Organization & Environment*, 29(1), 3–10. <https://doi.org/10.1177/1086026615599806>
- Shen, Y. (2023). ESG and Firm Performance: A Literature Review. *BCP Business & Management*, 46, 283–288. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v46i.5107>

- Slimane, M. (2015). Relationship between Innovation and Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 218–227. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.883>
- SMART Technologies. (2023). *Understanding Self-Efficacy and Self-Awareness: A Deeper Dive Into Social-Emotional Learning in the Classroom*. Disponível em: <https://www.smarttech.com/en/education/resources/article/understanding-self-efficacy-and-self-awareness> [Acedido em 13 agosto 2023]
- Smith-Osborne, A., & Whitehill Bolton, K. (2013). Assessing Resilience: A Review of Measures across the Life Course. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 10(2), 111–126. <https://doi.org/10.1080/15433714.2011.597305>
- Suttie, J. (2017). *Four Ways Social Support Makes You More Resilient*. Disponível em: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_social_support_makes_you_more_resilient [Acedido em 13 agosto 2023]
- Teixeira, E. D. O., & Werther, W. B. (2013). Resilience: Continuous renewal of competitive advantages. *Business Horizons*, 56(3), 333–342. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.01.009>
- União Europeia. (2022). *Diretiva (UE) 2022/2464*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2464> [Acedido em 20 agosto 2023]
- Urban, B., & Wood, E. (2015). THE IMPORTANCE OF OPPORTUNITY RECOGNITION BEHAVIOUR AND MOTIVATORS OF EMPLOYEES WHEN ENGAGED IN CORPORATE ENTREPRENEURSHIP. *Journal of Business Economics and Management*, 16(5), 980–994. <https://doi.org/10.3846/16111699.2013.799087>

- Vega, D., Arvidsson, A., & Saïah, F. (2023). Resilient supply management systems in times of crisis. *International Journal of Operations & Production Management*, 43(1), 70–98.
<https://doi.org/10.1108/IJOPM-03-2022-0192>
- Verplanken, B. (2018). Promoting Sustainability: Towards a Segmentation Model of Individual and Household Behaviour and Behaviour Change: Segmentation in Promoting Sustainable Development. *Sustainable Development*, 26(3), 193–205.
<https://doi.org/10.1002/sd.1694>
- Von Schomberg, L., & Blok, V. (2021). Technology in the Age of Innovation: Responsible Innovation as a New Subdomain Within the Philosophy of Technology. *Philosophy & Technology*, 34(2), 309–323. <https://doi.org/10.1007/s13347-019-00386-3>
- Williams, A., Whiteman, G., & Kennedy, S. (2021). Cross-Scale Systemic Resilience: Implications for Organization Studies. *Business & Society*, 60(1), 95–124.
<https://doi.org/10.1177/0007650319825870>
- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., & Mathé, A. A. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 7.
<https://doi.org/10.3389/fnbeh.2013.00010>
- Wu, H., & Clark, H. (2016). The sustainable development goals: 17 goals to transform our world. In *Furthering the Work of the United Nations* (pp. 36–54). United Nations.
<https://doi.org/10.18356/69725e5a-en>
- Xiao, G., Wang, X., Hu, Y., Hu, X., & Pan, C. (2022). An ESG investment evaluation system based on metrics and model innovation. *BCP Business & Management*, 33, 379–383.
<https://doi.org/10.54691/bcpbm.v33i.2789>

- Yao, Z.-F., & Hsieh, S. (2019). Neurocognitive Mechanism of Human Resilience: A Conceptual Framework and Empirical Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5123. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245123>
- Yeşil, S., Koska, A., & Büyükbeşe, T. (2013). Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 217–225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.025>
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 540–551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.474>
- Yeung, D. Y., Fung, H. H., & Chan, D. (2015). Managing conflict at work: Comparison between younger and older managerial employees. *International Journal of Conflict Management*, 26(3), 342–364. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2014-0044>

ANEXO

A.1 Tabelas Descritivas das Componentes do Modelo

Resiliência			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Autoconsciência	Representa a capacidade inata de um indivíduo perceber e compreender os elementos que definem a sua singularidade. Permite que uma pessoa avalie, analise e compreenda o seu próprio comportamento e as motivações subjacentes. Isso inclui a habilidade de conduzir uma análise crítica da própria personalidade e de aceitar as próprias fraquezas e limitações.	Autoestima	Indica a capacidade do indivíduo reconhecer, compreender e abraçar todas as facetas da sua identidade, incluindo tanto a sua personalidade como a sua aparência, sem recorrer à autocritica excessiva ou à negatividade. Representa um sentimento de amor próprio, independentemente das nossas ações ou qualidades específicas.
		Autocontrolo	Refere-se à capacidade de gerir emoções de forma saudável. Envolve o reconhecimento, a compreensão e o tratamento construtivo das emoções, permitindo manter a calma em situações desafiantes e expressar emoções de maneira adequada, evitando impulsividade.
		Autoconhecimento	Representa a habilidade de compreender profundamente a própria essência. Esta compreensão é fruto de uma jornada introspectiva contínua, alimentada pela iniciativa de autorreflexão, com o intuito de obter um entendimento cada vez mais nítido da própria identidade.
		Autoconfiança	Representa uma confiança no próprio julgamento, nas capacidades e habilidades individuais. Implica uma valorização intrínseca e um apreço próprio, independentemente de limitações ou fraquezas que possam existir. Significa que o indivíduo acredita na sua capacidade de enfrentar desafios e superá-los com sucesso.

Resiliência			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Projeção do futuro	Avalia a clareza dos objetivos de vida do indivíduo e a satisfação com o seu progresso em alcançá-los. Reflete motivação na procura por desafios ambiciosos, demonstrando uma mentalidade orientada para o crescimento. Procura compreender a capacidade do indivíduo em atribuir significado e propósito às suas ações e realizações, evidenciando a sua determinação e foco em alcançar os próprios objetivos.	Realização Pessoal	Reflete o sentimento de realização, gratidão e satisfação pessoal de um indivíduo face à relação com o seu percurso de vida e escolhas ao longo do tempo. Permite avaliar a forma como este percebe a própria jornada, desde a clareza dos seus objetivos à sua atitude em relação a experiências passadas.
		Ambição	Indica o grau de aspiração de um indivíduo para alcançar feitos significativos e estabelecer metas de sucesso elevado. Este critério é caracterizado por um impulso interno profundo e pelo desejo constante de superar marcos anteriores, sublinhando um compromisso próprio com o progresso e a autossuperação.
		Proatividade	Representa a capacidade de agir antecipadamente em relação a uma situação futura, em vez de apenas reagir a ela. Significa assumir o controlo e tomar medidas para fazer as coisas acontecerem, em vez de apenas se adaptar à situação ou esperar passivamente que algo aconteça. Avalia a disciplina do indivíduo em progredir em termos pessoais e profissionais de forma a aproximar-se das suas próprias metas e ambições.
		Perseverança	Refere-se à capacidade de persistir e manter a determinação face a obstáculos e desafios. Reflete a capacidade do indivíduo se manter motivado e determinado em ultrapassar desafios, aprender com as suas experiências e a prosseguir com os seus objetivos face a potenciais fracassos. Demonstra uma gestão das suas atitudes e comportamentos enquanto procura manter-se concentrado nos seus objetivos apesar das dificuldades.

Resiliência			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Bem-estar pessoal	Refere-se ao estado geral de saúde, satisfação e qualidade de vida de um indivíduo. Envolve um equilíbrio satisfatório entre diferentes aspetos da vida. O bem-estar pessoal é abrangido pela saúde física mental e emocional. Para alcançar esse estado, são necessárias práticas, comportamentos e hábitos que promovam a felicidade e o bem-estar em todas essas dimensões da vida.	Físico	Representa a condição geral do seu corpo e a sua saúde física. Inclui diversos aspetos que contribuem para a sua vitalidade e qualidade de vida. Representa uma dimensão do bem-estar total do indivíduo através de uma avaliação da sua nutrição, hidratação, rotina de sono e prática de exercício físico.
		Psicológico	Avalia a saúde mental e emocional do indivíduo. Reflete comportamentos associados às suas emoções, pensamentos e sentimentos que afetam diretamente a sua qualidade de vida.
		Profissional	Refere-se ao nível de satisfação e equilíbrio que um indivíduo experimenta em relação ao seu trabalho e carreira. Indica um sentimento de realização associado ao seu contexto profissional, o que, por sua vez, poderá contribuir de forma positiva para a sua qualidade de vida.
		Financeiro	Avalia a qualidade de vida financeira do indivíduo, o que está intimamente ligado à sua capacidade de atender às suas necessidades básicas e de alcançar metas pessoais. Revela a relação do indivíduo face a questões financeiras, como o seu rendimento, dívidas e despesas.

Resiliência			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Relacionamentos positivos	Avalia a capacidade do indivíduo estabelecer e alimentar conexões saudáveis e positivas com as pessoas em seu redor. Envolve compreender as emoções e perspectivas dos outros, lidar com conflitos de forma construtiva, demonstrar respeito mútuo e manter a autenticidade nas próprias relações.	Empatia	Avalia a capacidade de estabelecer uma conexão emocional com os outros, demonstrando interesse genuíno em entender as suas experiências e sentimentos. Um indivíduo empático revela-se mais receptivo e compreensivo diante diferentes situações e contextos que enfrentam.
		Resolução de Conflitos	Revela a competência do indivíduo na gestão e resolução de situações de tensão ou conflito. Esta manifesta-se pela iniciativa de procurar soluções equilibradas e mutuamente benéficas, que levam em consideração as perspectivas de todas as partes envolvidas.
		Vínculos seguros	Avalia a capacidade do indivíduo desenvolver relações saudáveis e significativas, assim como o suporte emocional e a estabilidade que retira delas. Remete para uma avaliação da sua relação com as pessoas que lhe são mais próximas.
		Autenticidade	Indica se o indivíduo age de forma genuína, sendo verdadeiro consigo mesmo e com os outros, mantendo a coerência entre as suas ações, valores e princípios. Avalia a sua capacidade de ser transparente e honesto nas relações interpessoais.

Inovação			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Execução e Estratégia	Visa avaliar a eficácia e a eficiência do indivíduo na realização de tarefas e no cumprimento de objetivos. Esta avaliação verifica se o indivíduo possui as competências necessárias para alcançar resultados alinhados com metas previamente estabelecidas. Isso envolve a capacidade de planeamento, organização e trabalho em equipa. Além disso, abrange a visão estratégica do indivíduo e a sua capacidade de antecipar desafios e oportunidades.	Visão Estratégica	Avalia a capacidade do indivíduo visualizar para além das circunstâncias imediatas e de curto prazo, abrangendo uma compreensão profunda das tendências futuras, desafios e oportunidades. Diz respeito à habilidade de planear, antecipar e antever o futuro, traduzindo essa visão em ações concretas que impulsionem um rumo adequado aos objetivos pretendidos.
		Orientação para Resultados	Revela a capacidade do indivíduo dedicar-se de forma determinada e rigorosa à concretização de metas e objetivos. Isto envolve a definição concreta de objetivos alcançáveis e a formulação de planos para os atingir com sucesso. Reflete uma atitude proativa e comprometida do indivíduo em delinear planos realistas, estabelecer prazos e avaliar continuamente o seu progresso para atingir metas pré-estabelecidas.
		Planeamento e Organização	Demonstra a gestão do tempo, a priorização de tarefas, o estabelecimento de objetivos e a criação de sistemas para alcançá-los. É uma qualidade que permite a utilização eficiente e eficaz dos recursos disponíveis.
		Autonomia	Revela a capacidade de tomar decisões de forma independente, de gerir e assumir as responsabilidades decorrentes dessas decisões e agir em conformidade com os seus próprios valores e interesses. Esta qualidade integra aspetos que vão desde a independência no ambiente de trabalho até à liberdade moral e emocional.
		Colaboração e Trabalho de Equipa	Reflete a aptidão do indivíduo para trabalhar colaborativamente com outros membros da equipa, promovendo o trabalho conjunto para alcançar resultados positivos. Destaca a relevância dada pelo indivíduo à diversidade de ideias e perspectivas para promover soluções criativas e eficazes.
		Tomada de Decisão	Representa a capacidade cognitiva de selecionar entre diversas opções de escolha, com o intuito de solucionar um problema ou atingir um objetivo específico. Reflete a capacidade de assumir plenamente a responsabilidade pelas decisões tomadas, independentemente dos resultados ou das circunstâncias. Demonstra conseguir ponderar e identificar as consequências advindas das próprias decisões.

Inovação			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Promoção de Comportamentos Inovadores	Representa a habilidade de influenciar e inspirar os outros a adotarem uma mentalidade criativa e a envolverem-se ativamente na procura de novas soluções e ideias. Isso demonstra a sua capacidade de liderança, comunicação eficaz e disposição para apoiar o crescimento e o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colegas, criando assim um ambiente de trabalho mais dinâmico e propício à inovação.	Comunicação	Representa a capacidade do indivíduo comunicar de forma clara, direta e respeitosa. Demonstra a capacidade de promover um ambiente de comunicação aberta e colaborativa, contribuindo simultaneamente para a criação de um ambiente de respeito e confiança mútua. Revela um domínio dos aspetos técnicos da linguagem e a compreensão das nuances emocionais e contextuais que afetam a comunicação.
		Mobilização e Inspiração	Reflete a disposição do indivíduo encorajar os outros a superarem-se, a acreditar na importância do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Esta qualidade é fundamental para fomentar um ambiente propício à inovação e ao crescimento.
		Tolerância a Divergências	Verifica a capacidade de considerar diferentes opiniões e perspectivas sem julgamento. Reflete uma abertura a debates construtivos que promovem um ambiente inclusivo onde todas as ideias são valorizadas, independentemente das divergências que possam surgir.
		Iniciativa para Liderar	Demonstra a iniciativa do indivíduo assumir a liderança em situações desafiadoras e de orientar uma equipa para alcançar objetivos comuns. Esta competência revela também uma coerência entre os princípios defendidos pelo indivíduo e o comportamento que efetivamente demonstra no seu dia-a-dia, ao liderar por exemplo.
		Inteligência Emocional	Representa a capacidade do indivíduo reconhecer, compreender, gerir e expressar eficazmente as suas próprias emoções, bem como a habilidade de perceber e lidar adequadamente com as emoções dos outros. Reflete a capacidade de uma pessoa lidar com as emoções de maneira inteligente e construtiva.
		Reconhecimento e Valorização	Representa a habilidade de reconhecer e apreciar as contribuições, qualidades e realizações dos outros. Isso implica ser sensível às emoções e ao esforço dos outros, demonstrando gratidão, respeito e admiração pelos seus feitos e conquistas. Essa capacidade envolve não apenas reconhecer publicamente as conquistas dos outros, mas também expressar de forma sincera e genuína o apreço pela sua contribuição e trabalho.

Inovação			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Orientação Empreendedora	Demonstra a disposição e a capacidade de adotar uma mentalidade empreendedora. Pretende identificar os verdadeiros agentes de mudança, aqueles que possuem visão empreendedora e uma abordagem proativa para transformar desafios em oportunidades. É uma dimensão que abrange a capacidade e a mentalidade necessária para a inovação.	Tolerância ao Risco	Avalia a disposição do indivíduo para assumir riscos e enfrentar incertezas. Envolve a capacidade do indivíduo identificar oportunidades únicas em situações de incerteza e falta de informação. Reflete a sua habilidade de lidar com a possibilidade de falhas e aprender com os desafios.
		Consciência das Tendências e Tecnologias Emergentes	Avalia a capacidade de uma pessoa se adaptar e prosperar num ambiente em constante evolução. Representa a sua disposição para compreender e acompanhar as mudanças rápidas no mundo tecnológico, além de refletir a sua capacidade de adaptação e curiosidade intelectual neste mesmo contexto.
		Criatividade	Representa capacidade do indivíduo perceber a realidade através de uma perspectiva inovadora, de encontrar padrões ocultos, de estabelecer ligações entre fenómenos aparentemente não relacionados e de conceber soluções que se revelem pertinentes e eficazes.
		Networking	Demonstra a capacidade de estabelecer e manter relacionamentos estratégicos que sejam vantajosos para o indivíduo e para as suas iniciativas. Envolve o desenvolvimento de ligações genuínas que apoiem o crescimento pessoal e profissional, que promovam oportunidades de colaboração e incentivem projetos inovadores. Reflete a construção de relacionamentos com metas e valores de longo prazo.
		Orientação para a Mudança	Revela a posição do indivíduo em relação à mudança. Refere-se ao nível de aceitação e de consciência do indivíduo relativamente à possibilidade de necessidade de uma mudança, juntamente com a apetência ou vontade de a concretizar.
		Autoaprendizagem	Representa a capacidade do indivíduo assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento, demonstrando uma atitude proativa face à procura de conhecimento e aprendizagem contínua.

Sustentabilidade			
Dimensões	Descrição	Crítérios	Descrição
Consciência Económica	Avalia a consciência económica de uma pessoa ao analisar o seu nível de compreensão e responsabilidade no que diz respeito a questões financeiras, tais como a gestão e a criação de valor. Reflete a sua capacidade de tomar decisões financeiras informadas, de gerir de forma equilibrada as suas finanças pessoais e de reconhecer oportunidades de investimento e crescimento económico.	Gestão de Valor/Riqueza	Avalia a consciência económica do indivíduo em relação à gestão responsável das suas finanças pessoais. Representa a capacidade do indivíduo tomar decisões financeiras informadas, priorizando uma utilização de recursos e mantendo um equilíbrio entre necessidades e aspirações financeiras.
		Criação de Valor/Riqueza	Avalia a consciência económica do indivíduo em relação à criação de valor por meio de oportunidades de investimento em empresas ou projetos. Demonstra a sua capacidade de identificar e aproveitar oportunidades de investimento que possam gerar impacto económico positivo.

Sustentabilidade			
Dimensões	Descrição	Critérios	Descrição
Responsabilidade Social	Avalia a responsabilidade e dedicação de contribuir positivamente para a sociedade, seja através de ações voluntárias, apoio financeiro a projetos sociais ou participação em associações e grupos que visam o bem-estar coletivo. Identifica o grau de comprometimento do indivíduo em fazer a diferença e contribuir para um mundo mais justo, equitativo e inclusivo.	Inclusão e Igualdade Social	Representa o compromisso do indivíduo com a promoção da igualdade de gênero e a inclusão social. Pretende avaliar a sua posição face à procura de uma sociedade onde todas as pessoas, independentemente da sua origem étnica, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, religião ou outras características pessoais, tenham igualdade de oportunidades, direitos e acesso a recursos e benefícios disponíveis na comunidade.
		Higiene e Segurança	Representa o compromisso do indivíduo com a promoção de um ambiente seguro e saudável, tanto para si mesmo como para os outros. Avalia a sua atitude em relação à adesão a normas de segurança e à promoção do bem-estar no ambiente em que atua. Isso abrange questões relacionadas à segurança no trabalho, à prevenção de acidentes, à conformidade com regulamentações de segurança, à promoção de práticas higiénicas e à preocupação com a saúde e o bem-estar geral das pessoas na sua comunidade ou ambiente de trabalho.
		Compromisso Comunitário	Representa o envolvimento ativo e voluntário em ações e atividades que visam melhorar, fortalecer e beneficiar a comunidade em que o indivíduo está inserido. Esse compromisso demonstra uma disposição pessoal de contribuir para o bem-estar coletivo, promover mudanças positivas e abordar desafios locais.

Sustentabilidade			
Dimensões	Descrição	Critérios	Descrição
Compromisso Ambiental	Avalia o compromisso ambiental de um indivíduo ao determinar o seu envolvimento e dedicação na procura de soluções para os problemas ambientais, promovendo simultaneamente a sensibilização, a participação ativa e a responsabilidade no que respeita à preservação e proteção do ambiente.	Emissões de Carbono	Avalia o compromisso do indivíduo com a redução das emissões de carbono e a sua preocupação e iniciativa em diminuir as emissões de GEE. Verifica a sua consciência e responsabilidade em relação à redução das emissões dessas substâncias, contribuindo para um estilo de vida mais sustentável e com menor impacto climático.
		Economia Circular	Reflete a adoção de práticas relacionadas com a economia circular. Demonstra a sua consciência e comportamento em relação à redução, reutilização, reciclagem e recuperação de materiais, bem como a promoção de um consumo responsável e sustentável.
		Biodiversidade	Avalia o compromisso de o indivíduo proteger e promover a biodiversidade. Verifica a sua consciência e atitudes em prol da preservação da diversidade biológica, incluindo o respeito pelos ecossistemas, a proteção das espécies e a adoção de práticas que contribuam para a conservação da natureza.

ANEXO

Neste anexo encontram-se as questões concebidas para o modelo.

B.1 Questões Autoconsciência

A. Autoestima

1. Considera que, de alguma maneira, seja inferior aos outros?
 - A. Não, de todo.
 - B. Sim, em parte.
 - C. Sim, em diversos aspetos.
 - D. Sim, completamente.

3. Como lida com críticas pessoais ou comentários negativos sobre a sua aparência?
 - A. Procuro adaptar-me com serenidade, perante uma crítica pessoal à minha aparência.
 - B. Fico incomodado quando recebo críticas pessoais, sinto uma certa insegurança em relação à minha aparência.
 - C. Acredito que cada pessoa tem a sua própria perspetiva e não costumo ter em consideração críticas pessoais à minha aparência.
 - D. Embora tente não me deixar afetar por críticas pessoais, no fundo, elas podem me deixar um pouco desconfortável.

5. Com que frequência se compara aos outros?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

68. Sinto que não tenho muito de que me orgulhar.

B. Autocontrole

2. Com que frequência, perante o confronto com uma emergência, demonstra pouco discernimento e calma?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

4. Com que frequência as outras pessoas se apercebem do seu estado de espírito?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

6. Com que frequência se apercebe de imediato que perdeu a calma e age de acordo com essa consciência?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

7. Com que frequência considera que as suas emoções têm um impacto negativo nas suas ações e/ou decisões?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

69. As pessoas dizem-me que tenho tendência para me exaltar.

71. Tenho tendência para descarregar as minhas frustrações nos outros.

73. Mantenho uma consciência constante e imediata de grande parte das minhas emoções.

C. Autoconhecimento

8. Considera que costuma refletir sobre as suas fraquezas?

- A. Sim.
- B. Sim, mas não é muito comum.
- C. Não costumo pensar nisso.
- D. Não costumo fazer isso, tenho bastante confiança em mim próprio.

10. Como lida com críticas pessoais ou comentários negativos sobre a sua personalidade?

- A. Procuro adaptar-me com serenidade, a uma crítica pessoal à minha personalidade.
- B. Fico incomodado quando recebo críticas pessoais, sinto que as pessoas não deviam ter esse tipo de comportamento.
- C. Acredito que cada pessoa tem a sua própria perspetiva, nem sempre tenho em consideração críticas pessoais à minha personalidade.
- D. Costumo ignorar este tipo de críticas, as pessoas devem aceitar as outras como elas são.

12. Com que frequência procura ativamente novos talentos ou aptidões?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

14. Com que frequência coloca em perspectiva os seus objetivos de vida, avaliando a sua relevância?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

16. Com que frequência realiza uma autorreflexão para compreender melhor os seus pensamentos e emoções?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

D. Autoconfiança

9. Com que frequência tem tendência para duvidar das suas capacidades?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

11. Com que frequência se sente confiante ao expressar as suas opiniões e ideias em público?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

13. Com que frequência evitar fazer coisas difíceis?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

15. Com que frequência demonstra uma postura negativa?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

70. Não ter sucesso inicialmente, leva-me a perder a motivação.

72. Costumo estar bastante confiante de que consigo realizar uma tarefa com sucesso antes de a tentar.

B.2 Questões Projeção do Futuro

A. Realização Pessoal

17. Como se sente em relação ao seu percurso de vida?

- A. Não costumo atribuir um significado às minhas ações.
- B. Sinto que todos os meus comportamentos estão alinhados com o meu propósito.

- C. Sinto que algumas das minhas ações não se alinham com os meus objetivos, isto leva-me a questionar algumas das minhas escolhas.
- D. Geralmente, sinto que as minhas ações têm significado, mas por vezes questiono-me se estou no caminho certo.

19. Quanto à definição dos seus objetivos de vida:

- A. Sinto-me bastante seguro(a) em relação à direção que estou a seguir, já estabeleci objetivos claros e estou comprometido(a) em alcançá-los.
- B. Neste momento, sinto-me um pouco reticente em relação ao meu percurso de vida e isso tem contribuído para um sentimento de insegurança em relação ao futuro.
- C. Estou num processo de reflexão e autoconhecimento para definir a minha trajetória com mais confiança.
- D. Estou a navegar por um período de experimentação, ao contactar com diferentes experiências e realidades.

21. Qual a sua perspetiva pessoal em relação às más escolhas que fez na vida?

- A. Aprendi com as minhas más escolhas, neste momento são lições que ficaram.
- B. Reconheço que nem todas as minhas escolhas foram as melhores, mas não deixo que isso afete o meu percurso atual.
- C. Quem me dera nunca ter feito determinado tipo de escolhas.
- D. A minha vida tem sido repleta de más escolhas.

23. Com que frequência revela um sentimento de gratidão pelas experiências que viveu até hoje?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

- 74. Estou bastante orgulhoso(a) da pessoa que sou hoje.
- 77. Costumo desvalorizar as minhas conquistas até à data.

B. Ambição

18. Como avaliaria o seu progresso atual?

- A. Não estou satisfeito(a), tenho muito mais potencial para desenvolver, ambiciono muito mais além do que atingi até hoje.
- B. Estou confortável com a situação atual, não sinto uma necessidade imediata de mudanças ou avanços significativos.
- C. Estou comprometido(a) em querer continuar a evoluir e a procurar um equilíbrio entre os meus objetivos pessoais e o meu bem-estar.
- D. Sinto-me satisfeito(a) com o meu progresso até agora. Espero continuar a viver novas experiências.

20. Como idealiza o seu futuro?

- A. Estabeleço objetivos ambiciosos, mas ao mesmo tempo realistas e alcançáveis
- B. Prefiro estabelecer objetivos realistas, tenho os pés assentes na terra.
- C. Encaro o futuro com uma despreocupação saudável. Acredito no curso natural da vida e que as oportunidades certas surgirão.
- D. Estabeleço objetivos de tal forma ambiciosos que, por vezes, leva algumas pessoas a duvidar.

22. Perante uma decisão do seu percurso profissional:

- A. Priorizo oportunidades que ofereçam um alto potencial de crescimento pessoal, mesmo que isso signifique ganhar menos.
- B. Procuro um equilíbrio entre oportunidades que oferecem crescimento pessoal e cargos que proporcionem um salário mais elevado.
- C. Priorizo bastante a minha estabilidade financeira.
- D. Baseio as minhas escolhas de carreira na minha paixão, independentemente do potencial de crescimento ou salário.

Questões de Escala Likert

75. Não dou por mim a pensar muito no que acontecerá amanhã. Neste momento, pretendo aproveitar o presente ao máximo.

C. Proatividade

24. Com que frequência tem procurado por oportunidades de aprendizagem e crescimento pessoal (cursos, workshops, mentoria, entre outros)?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

26. Com que frequência procura alocar o seu tempo livre a progredir em direção aos seus objetivos?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

28. Com que frequência, no seu trabalho, costuma esperar que os outros lhe digam o que fazer?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

76. Sinto que as oportunidades na vida surgem com naturalidade.

D. Perseverança

25. Com que frequência, perante um dia em que se sinta completamente desmotivado(a), cumpre todas as suas obrigações e responsabilidades?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

27. Com que frequência costuma adiar tarefas até ao último momento?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

29. Em momentos de adversidade, como costuma reagir?

- A. Consigo valorizar as coisas boas da vida, mas, por vezes, os problemas dificultam esta minha apreciação.
- B. Tenho tendência para valorizar e apreciar com regularidade as coisas mais simples.
- C. Geralmente não valorizo as coisas boas da vida durante momentos de adversidade, sinto-me sobrecarregado pelos problemas.
- D. É difícil para mim focar nas coisas positivas durante períodos difíceis, os problemas tendem a prevalecer.

30. Com que frequência diz para si: “eu não consigo”?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

31. Com que frequência as críticas costumam desmotivá-lo?

- A. Bastante Frequência

- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

32. Com que frequência, ao dizer que vai fazer algo, acaba efetivamente por cumprir essa promessa?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

B.3 Questões Bem-estar Pessoal

A. Físico

33. Quanto tempo dorme em média por noite?

- A. Menos de 5 horas por noite.
- B. Entre 5 e 7 horas por noite.
- C. Entre 7 e 8 horas por noite.
- D. Mais de 8 horas por noite.

35. Com que frequência utiliza dispositivos eletrônicos momentos antes de tentar adormecer?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

37. Com que frequência bebe refrigerantes?

- A. 1 vez ou menos por semana
- B. 2-4 vezes por semana
- C. 5-10 vezes por semana

D. 11 vezes ou mais por semana

39. Quantos litros de água ingere por dia?

- A. Menos de 1 litro/dia
- B. Entre 1 e 2 litros /dia
- C. Entre 2 e 3 litros /dia
- D. Mais de 3 litros/dia

41. Com que frequência procura incluir frutas e vegetais frescos na sua alimentação?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

43. Com que frequência costuma fumar?

- A. Diariamente
- B. Aos fins de semana
- C. Ocasionalmente
- D. Não fumo

44. Como reage às mudanças na sua rotina que podem interferir na prática de atividade física?

- A. A atividade física não é uma prioridade para mim.
- B. Fico desapontado(a), mas aceito que às vezes é difícil encaixar a atividade física na rotina.
- C. Faço ajustes e adaptações para garantir que a atividade física não seja negligenciada.
- D. Sempre que surge uma oportunidade, aproveito para praticar exercício físico, não me incomoda o facto de isso não chegar a acontecer.

45. Como lida com situações em que está cansado(a) ou desmotivado(a) para se dedicar à prática de exercício.

- A. Por vezes, o cansaço leva-me a adiar. Aproveito esses dias para repor as energias.
- B. Evito praticar atividade física quando estou cansado(a).
- C. Costumo manter a consistência. No entanto, reconheço que os dias em que estou mais desmotivado(a) fazem parte do processo.

D. Costumo fazer conforme planeei, mesmo quando estou cansado(a).

B. Psicológico

34. Com que frequência se sente cansado ou com pouca energia?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

36. Com que frequência demonstra pouco interesse ou prazer em fazer as coisas?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

38. Nos últimos tempos, com que frequência se sentiu esgotado(a) psicologicamente?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

40. Com que frequência costuma movimentar-se ou falar bastante devagar?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

42. Quando foi a última vez que se sentiu realmente feliz?

- A. Há alguns dias

- B. Há umas semanas
- C. Há uns meses
- D. Há uns anos
- E. Não me lembro.

C. Profissional

46. Com que frequência se sente sobrecarregado mentalmente com o trabalho?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

48. Com que frequência sente que consegue equilibrar as suas responsabilidades profissionais com sua vida pessoal?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

50. Com que frequência se sente reconhecido e valorizado pelo seu trabalho?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

52. Com que frequência se desliga facilmente do trabalho quando está em casa?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

78. Sinto que estou a cumprir os objetivos profissionais que tracei para mim mesmo.

D. Financeiro

47. Com que frequência sente preocupação e transtorno face à sua situação financeira atual?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

49. Com que frequência, devido à sua situação financeira, sente que nunca vai ter as coisas que realmente quer na vida?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

51. Com que frequência lhe sobra dinheiro ao final do mês?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

53. Com que frequência a sua situação financeira atual contribui de forma negativa para a sua felicidade?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

54. Com que frequência acredita que a sua situação financeira será uma despreocupação no futuro?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

55. Com que frequência demonstra dificuldade em atender às suas despesas mensais?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

56. Com que frequência abdica de fazer alguma coisa porque não tem dinheiro?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

B.4 Questões Relacionamentos Positivos

A. Empatia

57. Perante um ambiente social com desconhecidos, como costuma reagir?

- A. Sinto-me confortável e entusiasmado para conhecer novas pessoas e interagir socialmente.
- B. Não costumo interagir muito com pessoas desconhecidas.
- C. Fico um pouco ansioso inicialmente, mas com o tempo adapto-me e sinto-me mais confortável.
- D. Embora me sinta um pouco desconfortável, encaro a experiência como um estímulo para conhecer novas pessoas.

59. Ao reparar que um colega de trabalho demonstra um comportamento mais desanimado e reservado, como costuma reagir habitualmente?

- A. Ofereço-lhe espaço e permaneço disponível, caso ele queira partilhar algo.
- B. Respeito a sua necessidade de espaço e privacidade, costumo evitar interferir.
- C. Pergunto-lhe se está tudo bem e se gostaria de falar sobre o assunto.
- D. Utilizo o humor para o animar e/ou distrair, caso sinta que isso o possa ajudar.

Questões de Escala Likert

- 79. Tenho uma certa dificuldade em sentir empatia por uma pessoa cujas experiências são muito diferentes das minhas.
- 83. Tenho facilidade em sentir-me triste quando as outras pessoas também estão.
- 87. Quando falo com as pessoas, tenho tendência para falar maioritariamente sobre as minhas experiências, em vez de focar nas delas.

B. Resolução de Conflitos

58. Durante um confronto verbal intenso qual o seu comportamento mais habitual?

- A. Apesar do desconforto sentido, preocupo-me em ouvir o seu ponto de vista antes de responder.
- B. Evito a discussão para evitar conflitos imediatos, no entanto, após a conversa, procuro abordar a questão posteriormente.
- C. Expresso o meu ponto de vista primeiro, procuro respeitar a sua perspetiva de seguida, apesar do desconforto sentido pela divergência de ideias.
- D. Interrompo muitas vezes o seu discurso, o que acaba por dificultar as coisas.

60. Com que frequência interrompe os outros durante o seu discurso?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

- 80. Desperta em mim uma certa satisfação quando me deparo com pessoas a discutir.
- 84. Tenho facilidade em levantar o tom de voz durante uma discussão.

C. Vínculos Seguros

61. Perante uma situação em que precisasse de apoio emocional como reage?

- A. Por norma, procuro suporte emocional, mas tenho uma tendência para guardar os problemas para mim.
- B. Raramente procuro suporte emocional de outras pessoas, prefiro lidar com os meus sentimentos sozinho(a).
- C. Procuro suporte de pessoas que me são próximas e partilho os meus sentimentos com elas.
- D. Não procuro suporte emocional de ninguém, prefiro relativizar os meus sentimentos e seguir em frente.

63. Como é que a sua família reage perante as suas conquistas?

- A. Raramente partilho as minhas conquistas e alegrias, pois sinto que não serão bem recebidas.
- B. Ao partilhar as minhas conquistas, nem sempre recebo a reação que esperava.
- C. Ao partilhar as minhas conquistas e alegrias demonstram sempre entusiasmo genuíno.
- D. Não tenho iniciativa para partilhar as minhas conquistas e alegrias com a minha família.

65. Como descreveria a relação com os seus amigos mais próximos?

- A. Tenho alguns amigos, mas raramente partilhamos emoções profundas.
- B. Tenho uma grande conexão com eles, sinto-me à vontade para partilhar qualquer coisa com eles.
- C. Não me sinto, de todo, incluído no meu grupo atual de amigos.
- D. A minha relação com os meus amigos é boa, costumo desabafar com alguns deles.

67. Como descreveria a sua relação com os seus familiares mais próximos?

- A. Tenho uma relação próxima com os meus familiares, somos uma verdadeira família unida.
- B. A relação com meus familiares é boa, embora haja mais conflitos do que gostaria.
- C. A minha relação com meus familiares é distante, além dos conflitos, raramente partilhamos os nossos sentimentos e emoções.
- D. Não tenho uma relação próxima com meus familiares, sinto que não nos entendemos completamente e nos afastamos ao longo do tempo.

Questões de Escala Likert

- 81. Não tenho tendência para exprimir os meus sentimentos.

D. Autenticidade

62. Com que frequência, perante um grupo de desconhecidos, adapta a sua personalidade para se encaixar no contexto do grupo?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

64. Com que frequência, para evitar ferir sentimentos, evita ser honesto(a)?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

66. Imagine que um amigo o(a) convida para sair, mas não tem vontade de sair de casa:

- A. Respondo honestamente ao dizer que não tenho vontade.
- B. Invento uma desculpa, ao dizer que tenho outra coisa para fazer.
- C. Finjo que não vi a mensagem e respondo-lhe no dia seguinte.
- D. Aceito o convite, mesmo sem vontade de sair.

Questões de Escala Likert

82. Deixo que os outros saibam quem sou verdadeiramente como pessoa.

85. Se um(a) amigo(a) me perguntasse, com entusiasmo, se gostava do seu corte de cabelo, eu responderia com sinceridade, mesmo que odiasse.

86. Sou uma pessoa transparente em relação aos seus sentimentos.

B.5 Questões Execução e Estratégia

A. Visão Estratégica

1. Indique as metodologias com as quais tem experiência profissional anterior:

Selecione uma ou mais respostas.

- A. Domínio de ferramentas de visualização de dados para identificar padrões e tendências de forma eficaz.
- B. Condução de pesquisas e análises aprofundadas para compreender situações empresariais complexas.
- C. Utilização de modelos estatísticos para analisar dados e obter informações significativas.
- D. Colaboração com equipas multifuncionais para obter perspetivas diversas sobre problemas complexos.
- E. Nenhuma das opções anteriores.

7. Indique as metodologias com as quais tem experiência profissional anterior:

Selecione uma ou mais respostas.

- A. Realização de estudos de mercado e análises de concorrência para fundamentar planos a longo prazo.
- B. Estabelecimento de uma interação entre as entidades envolvidas e os membros da equipa para alinhar os objetivos com a visão da empresa.
- C. Utilização de indicadores de desempenho (KPI) de forma a cumprir objetivos estratégicos.
- D. Implementação de metodologias ágeis para melhorar a eficiência da equipa e otimizar o processo de tomada de decisão.
- E. Nenhuma das opções anteriores.

11. Na sua resposta, pense num caso específico em que analisou dados complexos para obter informações úteis:

Selecione uma ou mais respostas.

- A. Realizei um questionário para recolher dados e analisei as respetivas respostas para identificar tendências.
- B. Utilizei o Excel ou outro software de folha de cálculo para organizar e analisar dados
- C. Utilizei algoritmos de machine learning para prever tendências com base em dados históricos.
- D. Entrevistei membros da equipa e/ou partes interessadas para recolher dados qualitativos para análise.
- E. Nenhuma das opções anteriores

Questões de Escala Likert

52. Tenho experiência face a circunstâncias de antecipação de potenciais desafios e de implementação de estratégias a longo-prazo.

B. Orientação para Resultados

2. Com que frequência, ao receber feedback de que os resultados de um projeto ficaram aquém das expectativas, tenta justificar-se com fatores externos?
- A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca
8. Com que frequência, ao completar tarefas ou à medida que atinge objetivos, costuma criar uma expectativa em relação ao reconhecimento do seu trabalho?
- A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca
12. Qual a sua consideração em relação a tarefas adicionais que vão para além do seu horário de trabalho?
- A. Tarefas adicionais fora do horário de trabalho são inaceitáveis. O trabalho deve-se limitar ao horário estabelecido.
 - B. Não vejo problema em realizar tarefas adicionais ocasionalmente, desde que seja algo pontual e justificado.
 - C. Considero que, em situações excepcionais, pode ser necessário dedicar um tempo extra para concluir tarefas importantes.
 - D. Estou sempre disposto a fazer tarefas adicionais fora do horário de trabalho.
14. Imagine que tem um objetivo desafiador para atingir no trabalho. No entanto, surgem inúmeras adversidades. Como abordaria essa situação?
- A. Procurava definir metas claras e elaborar um plano detalhado para alcançá-las.
 - B. Procurava a orientação de colegas ou superiores antes de tomar qualquer decisão.
 - C. Procurava não assumir a responsabilidade.
 - D. Procurava responder às expectativas, abordava os desafios à medida que eles surgissem.

Questões de Escala Likert

53. Tenho mais satisfação em começar um projeto do que em completar um projeto.

54. Geralmente, evito definir metas específicas porque elas podem ser limitantes.

C. Planeamento e Organização

3. Com que frequência procura incluir rotinas no seu dia a dia?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

9. Com que frequência utiliza algum tipo de técnica ou método para priorizar as suas tarefas diárias?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

13. Com que frequência considera que costuma deixar tudo para a última da hora?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

15. Com que frequência, quando tem um problema financeiro, costuma recorrer a outras pessoas?

- A. Bastante Frequência

- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

16. Com que frequência varia o montante das suas poupanças em função das suas despesas mensais?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

55. Tenho dificuldade em alternar entre tarefas sem perder a organização.

D. Autonomia

4. Com que frequência procura orientação externa para as suas decisões?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

56. Prefiro seguir as orientações dos outros, em vez de fazer as coisas à minha maneira.

57. Preocupo-me com o que os outros possam pensar das minhas escolhas.

58. Sinto-me culpado quando não atendo às expectativas dos outros.

E. Colaboração e Trabalho de Equipa

5. Com que frequência, ao receber feedback, considera-se defensivo ao querer justificar as suas ações?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

- 59. Tenho uma preferência pelo trabalho individual em relação ao trabalho de equipa.
- 60. Ao trabalhar individualmente sinto que sou mais produtivo e eficaz.
- 61. Tenho dificuldade em confiar plenamente no trabalho dos outros o que acaba por afetar a minha disposição para colaborar em equipa.

F. Tomada de Decisão

- 6. Com que frequência recorre à opinião dos outros perante uma decisão de carácter significativo?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

- 10. Com que frequência as suas decisões são influenciadas pelas suas emoções e sentimentos?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

- 62. Assumir a responsabilidade por uma tarefa aumenta a minha motivação para a cumprir.

- 63. Quando necessário, confio no meu instinto para tomar decisões.
- 64. Digo coisas que mais tarde me venho a arrepender.
- 65. Tenho dificuldade em manter certos pensamentos para mim, mesmo quando seria mais prudente fazê-lo.
- 66. Não gosto de perder tempo ao tomar decisões.

B.6 Questões Promoção de Comportamentos Inovadores

A. Comunicação

17. Com que frequência demonstra, de forma involuntária, agressividade no seu discurso durante um conflito?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

23. Com que frequência responde com agressividade após alguém ter demonstrado agressividade em primeiro lugar?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

28. Com que frequência eleva o seu tom de voz durante uma discussão?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

36. Com que frequência demonstra facilidade em ajustar-se a diferentes contextos sociais e a interagir com pessoas de diferentes origens e personalidades?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

67. Por vezes, sinto dificuldade em encontrar as palavras certas para transmitir as minhas ideias.

68. Normalmente, as pessoas não reagem bem à minha crítica.

B. Mobilização e Inspiração

18. Interessa-se pelo desenvolvimento pessoal dos seus colegas de trabalho?

- A. Sim, costumo criticar os meus amigos.
- B. Sim, mas não tenho hábito fazê-lo.
- C. Não costumo pensar nisso.
- D. Não tenho interesse em fazer isso.

24. Ao partilhar os seus objetivos, costuma demonstrar entusiasmo?

- A. Não demonstro entusiasmo.
- B. Demonstro pouco entusiasmo.
- C. Demonstro algum entusiasmo.
- D. Demonstro muito entusiasmo.

29. No seu grupo de amigos, incentiva conquistas profissionais?

- A. Sim, sou um grande incentivador desses comportamentos.
- B. Sim, mas não gosto de insistir com eles nesse aspeto.
- C. Não costumo pensar nisso.
- D. Não tenho interesse em fazer isso.

34. Tem por hábito incentivar os seus amigos a terem hábitos de vida mais saudáveis, como por exemplo comer melhor ou praticar exercício físico?

- A. Sim, sou um grande incentivador desses comportamentos.
- B. Sim, mas não gosto de insistir com eles nesse aspeto.
- C. Não costumo pensar nisso.
- D. Não tenho interesse em fazer isso.

C. Tolerância a Divergências

19. Com que frequência mantém a calma e compostura em situações de desacordo intensas?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

25. Com que frequência, perante uma divergência de ideias, abandona o conflito para evitar uma discussão?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

30. Com que frequência, perante uma divergência de ideias, tem iniciativa de ouvir a perspectiva dos outros sem os interromper?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala de Likert

69. Considero-me uma pessoa com pouca paciência.

D. Iniciativa para Liderar

20. Com que frequência demonstra iniciativa para fazer algo que não lhe foi pedido?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

26. Com que frequência demonstra iniciativa para assumir a responsabilidade de liderar um projeto de equipa?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

31. Com que frequência cumpre os compromissos pessoais que estabelece para si próprio?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

35. Com que frequência, perante um conflito entre elementos de equipa, procura mediar a situação?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

E. Inteligência Emocional

21. Ao reparar que um colega de trabalho demonstra um comportamento mais desanimado e reservado, como costuma reagir habitualmente?

- A. Ofereço-lhe espaço e permaneço disponível, caso ele queira partilhar algo.
- B. Respeito a sua necessidade de espaço e privacidade, costumo evitar interferir.
- C. Pergunto-lhe se está tudo bem e se gostaria de falar sobre o assunto.
- D. Utilizo o humor para o animar e/ou distrair, para que se abstraia dessa situação.

27. Com que frequência as outras pessoas se apercebem do seu estado de espírito?

- A. Bastante Frequência
- B. Com alguma frequência
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

32. Com que frequência perde a calma durante um conflito?

- A. Bastante Frequência
- B. Com alguma frequência
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

- 70. Por vezes, é difícil para mim aperceber-me de como os outros se estão a sentir.
- 71. Dou por mim a sentir-me nervoso perante situações ou acontecimentos, e nem sequer sei porquê.
- 72. Quando algo me está a incomodar, não consigo parar de pensar nisso.
- 73. Surpreendo-me com as minhas reações emocionais a situações com que me deparo na minha vida.
- 74. Se a situação o exigir, consigo parecer estar a divertir-me mesmo que não esteja, por exemplo, numa reunião de negócios ou num casamento onde não conheço mais ninguém.
- 75. Não tenho muita paciência.

F. Reconhecimento e Valorização

22. Com que frequência tem a preocupação de elogiar as pessoas que lhe são próximas?

- A. Bastante Frequência
- B. Com alguma frequência

- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

33. Costuma reconhecer e elogiar o esforço de alguém antes de expor uma crítica ao seu trabalho?

- A. Sim.
- B. Sim, mas não é muito comum.
- C. Não costumo pensar nisso.
- D. Não tenho interesse em fazer isso.

Questões de Escala Likert

- 75. Reconhecimento frequente pode perder o seu significado ao longo do tempo.
- 76. Não costumo mostrar reconhecimento pelos outros, as pessoas não devem depender de reconhecimento externo.
- 77. Evito demonstrar demasiada compaixão com os outros, isso pode levar a que se aproveitem de mim.

B.7 Questões Orientação Empreendedora

A. Tolerância ao Risco

37. Quais os seus objetivos financeiros?

- A. Preservar o capital, mesmo que os retornos sejam baixos.
- B. Obter retornos modestos, com baixo risco.
- C. Obter retornos razoáveis, mesmo que isso envolva algum risco.
- D. Procurar retornos elevados, mesmo que isso envolva risco significativo.

43. Em geral, como se sente em relação ao seu risco financeiro?

- A. Muito desconfortável com qualquer risco.
- B. Relativamente desconfortável, prefiro o mínimo de risco possível.
- C. Neutro, estou disposto a assumir um risco moderado.
- D. Confortável com riscos, desde que haja potencial para maiores retornos.

48. No que diz respeito a investimentos, o que descreve melhor a sua abordagem?

- A. Prefiro manter o meu dinheiro numa conta poupança.
- B. Investir principalmente em produtos de baixo risco, como certificados de aforro.
- C. Investir numa carteira diversificada que inclui ações, fundos mútuos e outros ativos de maior risco.
- D. Procurar oportunidades de investimento de alto potencial.

51. Quando enfrenta uma decisão importante, como escolher um novo emprego ou um novo projeto, que fatores são mais importantes para si?

- A. Potencial de crescimento e recompensa financeira.
- B. Equilíbrio entre recompensa e segurança.
- C. Estabilidade e segurança.
- D. Evitar qualquer risco ou incerteza.

Questões de Escala Likert

78. Prefiro explorar novas ideias, mesmo que elas possam não ser bem-sucedidas, em vez de optar por estratégias que sejam familiares.

79. Tenho uma postura bastante conservadora em relação à gestão das minhas poupanças.

B. Consciência das Tendências e Tecnologias Emergentes

38. Com que frequência procura informar-se sobre novas tendências tecnológicas?

- A. Frequentemente
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

44. Com que frequência procura incluir novas tecnologias, na sua vida pessoal?

- A. Frequentemente
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

49. Com que frequência se preocupa em explorar tecnologias emergentes no seu domínio profissional ou indústria?

- A. Frequentemente
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

80. Tenho tendência para revelar desinteresse sobre o domínio de novas tecnologias.

C. Criatividade

39. Com que frequência se depara a questionar sobre o porquê das coisas?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

81. Considero-me uma pessoa com bastante imaginação.

82. Prefiro um trabalho que me exija ideias originais.

83. Tenho muitas ideias que se distinguem pela sua originalidade e carácter invulgar.

84. Quando me dizem que algo não é possível, tendo a concordar imediatamente com essa afirmação.

D. Networking

40. Com que frequência procura os seus contactos profissionais para obter informações e/ou estratégias de resolução de problemas?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

45. Com que frequência participa em eventos de *networking* profissional, como conferências, seminários ou encontros de negócios?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

85. Considero-me uma pessoa bastante ativa no LinkedIn.

86. Considero que possuo uma rede de contactos diversificada, incluindo profissionais de diferentes setores e áreas de especialização.

E. Orientação para a Mudança

41. Qual é a sua reação inicial perante uma mudança?

- A. Entusiasmo
- B. Indiferença
- C. Hesitação
- D. Resistência

46. Com que frequência se questiona sobre as normas e práticas estabelecidas no seu ambiente de trabalho?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

87. Sinto-me confortável em expressar opiniões que vão contra a opinião popular ou diretrizes estabelecidas.

88. Tenho uma certa tendência para fazer as coisas como sempre fiz, sem aderir a mudanças significativas.
89. Tenho dificuldade em abandonar métodos com os quais estou habituado.

F. Autoaprendizagem

42. Com que frequência procura conhecimentos além do que lhe é exigido no seu trabalho?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

47. Com que frequência dedica grande parte do seu tempo livre à exploração de diferentes tópicos de interesse?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

50. Com que frequência investe tempo e esforço em programas de formação e aprendizagem contínua?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

Questões de Escala Likert

90. Sinto-me bastante satisfeito(a) com o meu nível atual de conhecimento e habilidades.
91. Prefiro desempenhar tarefas que me forcem a aprender algo novo.

B.8 Questões Consciência Económica

A. Gestão de Valor/Riqueza

1. Como aborda a gestão das suas despesas diárias?
 - A. Faço um orçamento detalhado e controlo as minhas despesas cuidadosamente.
 - B. Tenho uma ideia geral de minhas despesas, mas não faço um orçamento detalhado.
 - C. Não monitorizo minhas despesas minuciosamente.
 - D. Não tenho ideia dos meus gastos, não costumo controlar as minhas despesas.

2. Com que frequência toma consciência de como gasta o seu dinheiro nas suas atividades diárias?
 - A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca

3. Com que frequência considera que inclui despesas supérfluas no seu orçamento?
 - A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca

4. Com que frequência procura alocar parte dos seus rendimentos para uma reserva de emergência?
 - A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca

5. Qual a sua abordagem para economizar dinheiro para objetivos futuros, como a reforma e a educação dos seus filhos?
- A. Procuro estabelecer um plano de economia sólido e cumpro-o consistentemente.
 - B. Procuro estabelecer um plano económico, mas nem sempre cumpro os objetivos pretendidos.
 - C. Neste momento, não tenho um plano económico definido.
 - D. Não tenho essa preocupação face ao futuro.
6. Com que frequência utiliza aplicações e/ou software que auxiliam a monitorização das suas poupanças?
- A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca

Questões de Escala Likert

7. Seguir um orçamento mensal pré-estabelecido seria demasiado restritivo para mim.

B. Criação de Valor/Riqueza

8. Com que frequência está atento às tendências económicas e às notícias financeiras?
- A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca
9. Com que frequência procura avaliar oportunidades que lhe permitam obter um rendimento extra?
- A. Bastante Frequência
 - B. Frequentemente
 - C. Ocasionalmente
 - D. Raramente
 - E. Nunca

10. Com que frequência procura investir na sua educação financeira?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

11. Como descreveria o seu conhecimento sobre diferentes classes de ativos de investimento, como ações, títulos, imóveis e criptomoedas?

- A. Excelente
- B. Bom
- C. Razoável
- D. Limitado

12. Qual a sua experiência atual em investimentos, poupança e gestão de riscos financeiros?

- A. Costumo investir em várias classes de ativos.
- B. Poupo para investir Bastante Frequência em ativos de baixo risco.
- C. Tenho uma conta de poupança, estou a procurar educar-me financeiramente.
- D. Atualmente, tenho apenas uma conta bancária.

B.9 Questões Responsabilidade Social

A. Inclusão e Igualdade Social

Questões de Escala Likert

- 13. Penso que as pessoas com deficiência devem se adaptar ao mundo ao invés de esperar que a sociedade se adapte a elas.
- 14. A igualdade de gênero já foi alcançada na nossa sociedade, e as discussões sobre feminismo são exageradas.
- 15. A orientação sexual de alguém não deveria ser um tópico de discussão pública, é uma questão pessoal que deve ser mantida em privado.
- 16. Acredito que as pessoas de diferentes origens étnicas devem se assimilar à cultura dominante para se integrarem na sociedade.
- 17. A inclusão de programas LGBTQ+ nas escolas é inadequada e deve ser evitada.

18. Acredito que os imigrantes deviam enfrentar restrições mais rigorosas para entrar no nosso país, a fim de proteger nossa cultura e recursos.
19. Os programas de assistência social incentivam a dependência e deviam ser drasticamente reduzidos.

B. Higiene e Segurança

20. Com que frequência vai ao médico?

- A. Pelo menos uma vez por ano.
- B. A cada dois anos.
- C. Quando sinto necessidade ou sintomas.
- D. Quando não consigo evitar.

21. Em que situações costuma lavar as mãos?

Selecione uma ou mais respostas.

- A. Antes das refeições.
- B. Depois de espirrar ou tossir.
- C. Após mexer no dinheiro.
- D. Sempre que toca em superfícies potencialmente contaminadas.
- E. Nenhuma das anteriores.

22. Quais as razões que o(a) levam a atirar lixo para o chão?

Selecione uma ou mais respostas.

- A. A minha contribuição pessoal não vai ter impacto significativo.
- B. Conforto.
- C. Existência de caixotes do lixo nas proximidades.
- D. Falta de informação sobre o impacto ambiental.
- E. Nenhuma das anteriores.

Questões de Escala Likert

23. Sou contra a proibição de fumar em espaços públicos.
24. Acho que as pessoas devem ter o direito de escolher se querem ou não seguir as normas de segurança, desde que assumam plenamente as consequências das suas decisões
25. Penso que muitas normas de segurança são excessivamente burocráticas e desnecessárias, e as empresas deviam ter mais liberdade para determinar as suas próprias práticas de segurança.

26. Acredito que a responsabilidade pela segurança no trabalho é principalmente dos trabalhadores, eles devem ser responsáveis pelas suas atitudes.
27. Considero que algumas normas de segurança no trabalho são um pouco desnecessárias, devemos reduzir a regulamentação e permitir mais flexibilidade no ambiente de trabalho.
28. Acredito que a prevenção de acidentes deve ser prioridade absoluta, mesmo que isso signifique sacrificar liberdades pessoais e a conveniência.
29. Penso que a vacinação obrigatória é necessária, mesmo que isso limite a liberdade de escolha individual.
30. Acredito que a saúde pessoal deve ser uma responsabilidade individual, e o governo não deve interferir nas escolhas de estilo de vida das pessoas.

C. Compromisso Comunitário

31. Com que frequência participa em iniciativas de voluntariado?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

32. Com que frequência costuma doar sangue?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

33. Com que frequência procura ajudar as pessoas sem elas pedirem?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

34. Com que frequência contribui financeiramente para instituições de caridade ou organizações de ajuda humanitária?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

35. Com que frequência dá dinheiro a alguém que esteja a pedir esmola na rua?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

36. Normalmente, a roupa que já não utiliza vai para o lixo?

- A. Normalmente sim
- B. Às vezes
- C. Raramente
- D. Nunca

B.10 Questões Compromisso Comunitário

A. Emissões de Carbono

37. Com que frequência consome alimentos importados?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

38. Qual o método de transporte que utiliza com mais frequência?

- A. Deslocação a pé

- B. Bicicleta
- C. Transportes públicos
- D. Carro

39. Em média, quantas horas por semana passa no seu automóvel ou veículo motorizado?

- A. Menos de 1 hora por semana.
- B. 1-10 horas por semana.
- C. 10-20 horas por semana.
- D. Pelo menos 20 horas por semana.

40. Com que frequência utiliza os transportes públicos?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

41. Como lida com o desperdício de alimentos?

- A. Não desperdiço alimentos, praticamente.
- B. Eu desperdiço alguns alimentos ocasionalmente.
- C. Eu desperdiço uma quantidade significativa de alimentos.
- D. Não costumo prestar atenção ao desperdício de alimentos.

42. Com que frequência desliga aparelhos eletrônicos da tomada quando não estão sob utilização?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

B. Economia Circular

43. Com que frequência recicla corretamente os resíduos produzidos diariamente (recolha seletiva)?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

44. Com que frequência lê os rótulos dos produtos que consome, ao verificar se a sua produção atende a questões sustentáveis?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

45. Com que frequência compra roupa usada?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

46. Com que frequência lê as etiquetas das roupas para verificar se foram produzidas atendendo a questões sustentáveis?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

47. Com que frequência reutiliza embalagens ou recipientes, em vez de descartá-los após o primeiro uso?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente

- D. Raramente
- E. Nunca

C. Biodiversidade

48. Com que frequência contribui financeiramente para associações de proteção do ambiente?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

49. Com que frequência evita comprar produtos de empresas que não respeitem o ambiente nos seus ciclos de produção?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

50. Com que frequência está envolvido em campanhas ou organizações que promovam a conservação da biodiversidade e dos ecossistemas?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

51. Como descreveria a sua dieta?

- A. Carne na grande maioria das refeições
- B. Carne em algumas refeições
- C. Carne muito raramente
- D. Não como carne

52. Com que frequência participa em atividades de restauração de habitats naturais, como plantio de árvores ou limpeza de áreas naturais?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

53. Com que frequência sensibiliza os outros dos impactos associados às alterações climáticas e como isso afeta a biodiversidade e os ecossistemas?

- A. Bastante Frequência
- B. Frequentemente
- C. Ocasionalmente
- D. Raramente
- E. Nunca

54. Já considerou reduzir o consumo de carne por motivos ambientais, como apegar-se às dietas vegetarianas ou veganas?

- A. Sim, já considerei e até já reduzi o meu consumo de carne por motivos ambientais.
- B. Já pensei nisso, mas ainda não tomei medidas significativas.
- C. Não, nunca considerei a redução do consumo de carne por razões ambientais.
- D. Não, não estou disposto a reduzir meu consumo de carne por motivos ambientais.

ANEXO

C.1 Tabelas de Pontuação de Resiliência

Autoestima						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
1	4	A	4	1	1,00	0,94
3	4	C	4	CADB	1,00	
5	5	D	3	0	0,75	
68	4	D	4	0	1,00	

Autocontrole						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
2	5	E	4	0	1,00	0,79
4	5	C	2	0	0,50	
6	5	D	3	1	0,75	
7	5	D	3	0	0,75	
69	4	C	3	0	0,75	
71	4	D	4	0	1,00	

Autoconhecimento						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
8	4	A	4	1	1,00	0,67
10	4	D	2	CADB	0,33	
12	5	C	2	1	0,50	
14	5	B	3	1	0,75	
16	5	B	3	1	0,75	

Autoconfiança						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
9	5	D	3	0	0,75	0,72
11	5	B	3	1	0,75	
13	5	D	3	0	0,75	
15	5	D	3	0	0,75	
70	4	C	3	0	0,67	
72	4	B	3	1	0,67	

Realização Pessoal						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
17	4	B	4	BDCA	1,00	0,96
19	4	A	4	ADCB	1,00	
21	4	A	4	ABCD	1,00	
23	5	B	3	1	0,75	
74	4	A	4	1	1,00	
77	4	D	4	0	1,00	

Ambição						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
18	4	C	3	ACDB	0,67	0,58
20	4	A	3	DABC	0,67	
22	4	B	3	ABCD	0,67	
75	4	B	2	0	0,33	

Proatividade						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
24	5	C	2	1	0,50	0,58
26	5	B	3	1	0,75	
28	5	D	3	0	0,75	
76	4	B	2	0	0,33	

Perseverança						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
25	5	A	4	1	1,00	0,83
27	5	D	3	0	0,75	
29	4	B	4	BACD	1,00	
30	5	D	3	0	0,75	
31	5	D	3	0	0,75	
32	5	B	3	1	0,75	

Físico						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
33	4	C	3	DCBA	0,67	0,66
35	5	C	2	0	0,50	
37	5	E	4	0	1,00	
39	4	B	2	0	0,33	
41	5	B	3	1	0,75	
43	4	D	4	0	1,00	
44	4	D	2	CBDA	0,33	
45	4	C	3	DCBA	0,67	

Psicológico						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
34	5	D	3	0	0,75	0,80
36	5	D	3	0	0,75	
38	5	D	3	0	0,75	
40	5	D	3	0	0,75	
42	5	A	4	1	1,00	

Profissional						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
46	5	C	2	0	0,50	0,63
48	5	B	3	1	0,75	
50	5	B	3	1	0,75	
52	5	C	2	1	0,50	
78	4	B	3	1	0,67	

Financeiro						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
47	5	D	3	0	0,75	0,75
49	5	D	3	0	0,75	
51	5	B	3	1	0,75	
53	5	D	3	0	0,75	
54	5	B	3	1	0,75	
55	5	D	3	0	0,75	
56	5	D	3	0	0,75	

Empatia						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
57	4	A	4	ADCB	1,00	0,80
59	4	A	3	CABD	0,67	
79	4	D	4	0	1,00	
83	4	B	3	1	0,67	
87	4	C	3	0	0,67	

Resolução de Conflitos						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
58	4	C	3	ACBD	0,67	0,77
60	5	D	3	0	0,75	
80	4	D	4	0	1,00	
84	4	C	3	0	0,67	

Vínculos Seguros						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
61	4	D	1	CABD	0,00	0,67
63	4	C	4	CBAD	1,00	
65	4	D	3	BDAC	0,67	
67	4	A	4	ABCD	1,00	
81	4	C	3	0	0,67	

Autenticidade						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
62	5	C	2	0	0,50	0,65
64	5	D	3	0	0,75	
66	4	A	4	ADCB	1,00	
82	4	B	3	1	0,67	
85	4	C	2	1	0,33	
86	4	B	3	1	0,67	

C.2 Tabelas de Pontuação de Inovação

Visão Estratégica						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
1	5	A	1	-	0,25	0,48
7	5	A,B	2	-	0,50	
11	5	B,D	2	-	0,50	
52	4	B	3	1	0,67	

Orientação para Resultados						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
2	5	D	3	0	0,75	0,58
8	5	D	3	0	0,75	
12	4	B	3	DBCA	0,67	
14	4	A	4	ADBC	1,00	
53	4	B	2	0	0,33	
54	4	D	1	1	0,00	

Planeamento e Organização						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
3	5	C	2	1	0,50	0,69
9	5	C	2	1	0,50	
13	5	D	3	0	0,75	
15	5	E	4	0	1,00	
16	5	D	3	0	0,75	
55	4	C	3	0	0,67	

Autonomia						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
4	5	C	2	0	0,50	0,71
56	4	C	3	0	0,67	
57	4	D	4	0	1,00	
58	4	C	3	0	0,67	

Colaboração e Trabalho de Equipa						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
5	5	D	3	0	0,75	0,69
59	4	C	3	0	0,67	
60	4	C	3	0	0,67	
61	4	C	3	0	0,67	

Tomada de Decisão						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
6	5	C	2	1	0,50	0,70
10	5	D	3	0	0,75	
62	4	A	4	1	1,00	
63	4	C	2	1	0,33	
64	4	C	3	0	0,67	
65	4	D	4	0	1,00	
66	4	C	3	0	0,67	

Comunicação						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
17	5	D	3	0	0,75	0,64
23	5	C	2	0	0,50	
28	5	C	2	0	0,50	
36	5	B	3	0	0,75	
67	4	C	3	0	0,67	
68	4	C	3	0	0,67	

Mobilização e Inspiração						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
18	4	B	3	1	0,67	0,83
24	4	C	3	0	0,67	
29	4	A	4	1	1,00	
34	4	A	4	1	1,00	

Tolerância a Divergências						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
19	5	B	3	1	0,75	0,67
25	5	D	3	0	0,75	
30	5	C	2	1	0,50	
69	4	C	3	0	0,67	

Iniciativa para Liderar						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
20	5	C	2	1	0,50	0,75
26	5	B	3	1	0,75	
31	5	B	3	1	0,75	
35	5	A	4	1	1,00	

Inteligência Emocional						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
21	4	A	3	CABD	0,67	0,69
27	5	D	3	0	0,75	
32	5	D	3	0	0,75	
70	4	D	4	0	1,00	
71	4	D	4	0	1,00	
72	4	C	2	0	0,33	
73	4	C	2	0	0,33	
74	4	B	3	1	0,67	

Reconhecimento e Valorização						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
22	5	A	4	1	1,00	0,80
33	4	A	4	1	1,00	
75	4	C	3	0	0,67	
76	4	C	3	0	0,67	
77	4	C	3	0	0,67	

Tolerância ao risco						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
37	4	B	2	0	0,33	0,56
43	4	C	3	0	0,67	
48	4	B	2	0	0,33	
51	4	A	4	1	1,00	
78	4	B	3	1	0,67	
79	4	B	2	0	0,33	

Consciência das Tendências e Tecnologias Emergentes						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
38	5	C	2	1	0,50	0,54
44	5	C	2	1	0,50	
49	5	C	2	1	0,50	
80	4	C	3	0	0,67	

Criatividade						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
39	5	C	2	1	0,50	0,37
81	4	C	2	1	0,33	
82	4	C	2	1	0,33	
83	4	C	2	1	0,33	
84	4	C	2	0	0,33	

Networking						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
40	5	C	2	1	0,33	0,42
45	5	C	2	1	0,33	
85	4	C	2	1	0,50	
86	4	C	2	1	0,50	

Orientação para a Mudança						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
41	4	A	4	1	1,00	0,63
46	5	C	2	1	0,50	
87	4	C	2	1	0,33	
88	4	C	3	0	0,67	
89	4	C	3	0	0,67	

Autoaprendizagem						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
42	5	B	3	1	0,75	0,62
47	5	C	2	1	0,50	
50	5	C	2	1	0,50	
90	4	C	3	0	0,67	
91	4	B	3	1	0,67	

C.3 Tabelas de Pontuação de Sustentabilidade

Gestão de Valor/Riqueza						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
1	4	B	3	ABCD	0,67	0,49
2	5	C	2	1	0,50	
3	5	C	2	0	0,50	
4	5	C	2	1	0,50	
5	4	B	3	ABCD	0,67	
6	5	D	1	1	0,25	
7	4	B	2	0	0,33	

Criação de Valor/Riqueza						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
8	5	C	2	1	0,50	0,37
9	5	C	2	1	0,50	
10	5	C	2	1	0,50	
11	4	D	1	1	0,00	
12	4	C	2	ABCD	0,33	

Inclusão e Igualdade Social						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
13	4	D	4	0	1,00	0,57
14	4	B	2	0	0,33	
15	4	B	3	1	0,67	
16	4	C	3	0	0,67	
17	4	B	2	0	0,33	
18	4	B	2	0	0,33	
19	4	C	3	0	0,67	

Higiene e Segurança						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
20	4	A	4	ABCD	1,00	0,74
21	5	A,D	2	-	0,50	
22	5	E	4	-	1,00	
23	4	B	3	1	0,67	
24	4	C	3	0	0,67	
25	4	C	3	0	0,67	
26	4	C	3	0	0,67	
27	4	C	3	0	0,67	
28	4	B	3	1	0,67	
29	4	A	4	1	1,00	
30	4	C	3	0	0,67	

Compromisso Comunitário						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
31	5	D	1	1	0,25	0,42
32	5	E	0	1	0,00	
33	5	C	2	1	0,50	
34	5	D	1	1	0,25	
35	5	C	2	1	0,50	
36	4	D	4	0	1,00	

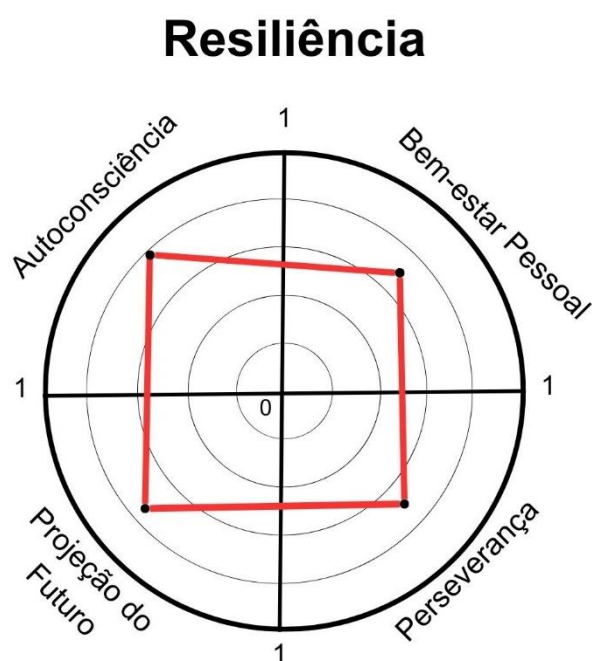
Emissões de Carbono						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
37	5	C	2	0	0,50	0,25
38	4	D	1	1	0,00	
39	4	C	2	1	0,33	
40	5	E	0	1	0,00	
41	4	B	3	1	0,67	
42	5	E	0	1	0,00	

Economia Circular						
Questões	Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
43	5	C	2	1	0,50	0,20
44	5	D	1	1	0,25	
45	5	E	0	1	0,00	
46	5	E	0	1	0,00	
47	5	D	1	1	0,25	

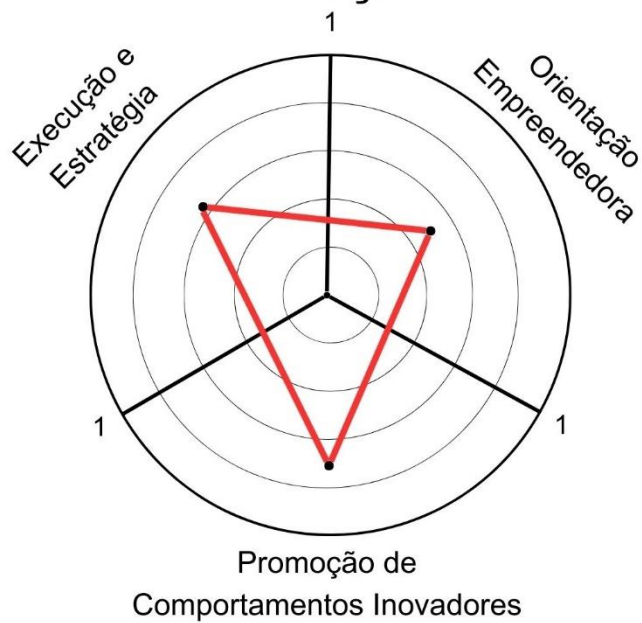
Biodiversidade						
Questões	Nº Opções	Respostas	Score	Ordem	Normalized Score	Final Score
48	5	E	0	1	0,00	0,20
49	5	D	1	1	0,25	
50	5	E	0	1	0,00	
51	4	B	2	0	0,33	
52	5	E	0	1	0,00	
53	5	C	2	1	0,50	
54	4	C	2	1	0,33	

ANEXO

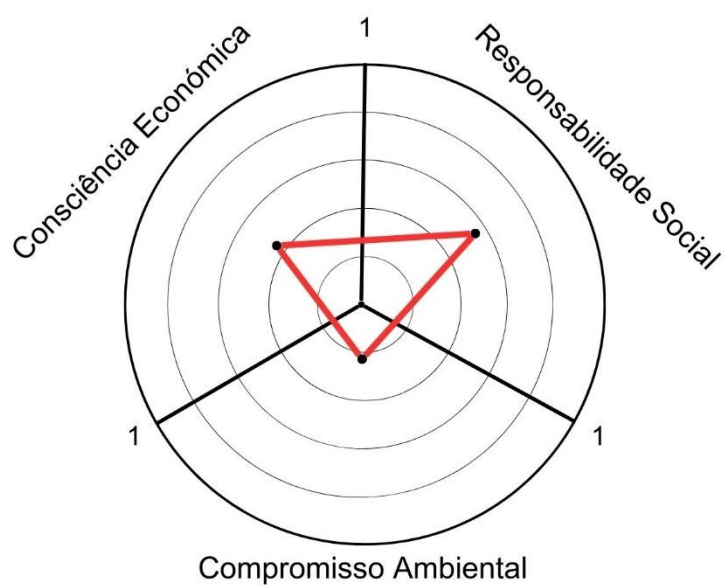
D.1 Representação das Competências de Competitividade Sustentável do Indivíduo



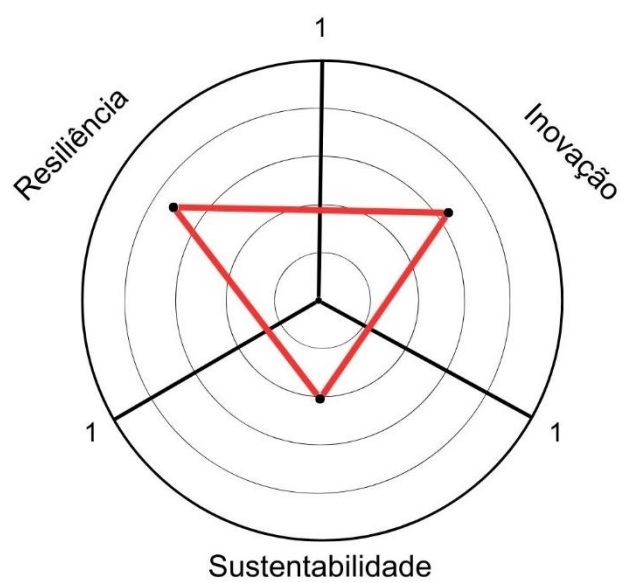
Inovação



Sustentabilidade



Competitividade Sustentável





2023

RODRIGO MIGUEL CARDOSO MARQUES

PROPOSTA DE UM MODELO DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DE COMPETITIVIDADE SUSTENTÁVEL DO INDIVÍDUO - RISE (Resilience, Innovation & Sustainability Evaluation)