

Narbal Silva
Lílian Paula Damo
Organização

vidas que mudaram

contribuições da Psicologia
Positiva para situações de

isolamento e de distanciamento social



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Reitor

Ubaldo Cesar Balthazar

Vice-Reitora

Alacoque Lorenzini Erdmann

EDITORA DA UFSC

Diretora Executiva

Gleisy Regina Bóries Fachin

Conselho Editorial

Gleisy Regina Bóries Fachin (Presidente)

Adriano Luiz Duarte

Aguinaldo Roberto Pinto

Amarilis Laurenti

Carlos Luiz Cardoso

Eliete Cibele Cipriano Vaz

Fernando Luis Peixoto

Ione Ribeiro Valle

José Paulo Speck Pereira

Josimari Telino de Lacerda

Katia Jakovljevic Pudla Wagner

Luis Alberto Gómez

Marília de Nardin Budó

Sandro Braga

Editora da UFSC

Campus Universitário – Trindade

88040-900 – Florianópolis-SC

Fone: (48) 3721-9408

editora@contato.ufsc.br

www.editora.ufsc.br

Narbal Silva
Lílian Paula Damo
Organização

vidas que mudaram

contribuições da Psicologia
Positiva para situações de
isolamento e de distanciamento social

© 2020 Editora da UFSC

Coordenação editorial:

Flavia Vicenzi

Projeto gráfico, capa e diagramação:

Paulo Roberto da Silva

Revisão:

Monique Heloísa de Souza

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina

V649

Vidas que mudaram [recurso eletrônico] : contribuições da psicologia positiva para situações de isolamento e de distanciamento social / Narbal Silva, Lillian Paula Damo, organização. – Florianópolis : Editora da UFSC, 2020.

155 p. : il.

E-book (PDF)

Disponível em: <<https://editora.ufsc.br/estante-aberta/>>

ISBN 978-65-5805-001-8

1. Organização – Saúde mental. 2. Psicologia positiva.
3. Isolamento social. 4. Epidemia. I. Silva, Narbal. II. Damo, Lillian Paula.

CDU: 159.9

Ficha catalográfica elaborada por Suélen Andrade – CRB-14/1666



Este livro está sob a licença Creative Commons, que segue o princípio do acesso público à informação. O livro pode ser compartilhado desde que atribuídos os devidos créditos de autoria. Não é permitida nenhuma forma de alteração ou a sua utilização para fins comerciais.

br.creativecommons.org

Dedicatória

À minha tia-irmã, Maria da Graça de Souza Limas, que cuida com amor das pessoas que eu amo. À minha avó, Estefania Kincezski de Souza (*in memoriam*), que me presenteou com a etnia polonesa e ensinou o que é o amor. Ao meu avô, Alfredo de Souza Limas (*in memoriam*), que ensinou a força da integridade.

Narbal Silva

Dedico essa obra aos meus pais, Jair José Damo e Odete Maria Damo, que sempre me estimularam a estudar. Às minhas irmãs, Daiane e Marília Damo, que me incentivam a correr atrás dos meus sonhos. E aos meus primos Gabrielle e Mateus Rossato que me apoiam diariamente frente às adversidades.

Lílian Paula Damo

Sumário

Prefácio	9
Apresentação	12

PARTE I

Saúde mental, virtudes humanas e temperança.....22

1 Comportamentos saudáveis: autocuidado e compaixão	24
2 Forças de caráter e práticas de felicidade	43
3 Inteligência emocional: o equilíbrio entre razão e emoção	50

PARTE II

Componentes do capital psicológico58

4 Autoeficácia: eu consigo!	60
5 Otimismo: enxergando o lado ótimo das situações	66
6 Esperançar: a arte de criar rotas com sentido.....	74
7 Resiliência: o enfrentamento positivo de situações adversas	84

PARTE III

Geração de ideias e antecipação de problemas
em situações críticas..... 91

8 Processos criativos: a geração de ideias93

9 Comportamentos proativos: antecipando
adversidades.....100

PARTE IV

Qualidade de vida e construção de ambientes
saudáveis.....108

10 Qualidade de vida no trabalho: desafios e
perspectivas 110

11 Construção de organizações saudáveis e
resilientes..... 119

Reflexões finais

Ainda temos coisas importantes por fazer131

Sobre os autores147

Prefácio

Verão... outono de 2020, pandemia, isolamento social, mudança de hábitos, trabalho remoto, insegurança, medo, dor, morte, vida, esperança, resiliência, otimismo, comportamentos proativos. Um novo normal.

Um contraditório e antagônico fluxo de sentimentos. Estamos vivendo a “normalidade da exceção”, nos diz Boaventura de Sousa Santos.¹ Precisamos nos isolar para sobreviver. Uns podem, por suas condições sociais e econômicas, se isolar com segurança. Outros igualmente precisam se isolar, mas sem essas mesmas condições favoráveis. Outros, ainda, precisam trabalhar para nos possibilitar ações de manutenção da vida, do aconchego, da segurança do isolamento.

Etimologicamente, a palavra “pandemia” quer dizer “todo o povo”. A pandemia nos trouxe, quiçá, uma consciência planetária, de algum modo democrática, de que o isolamento social é a melhor maneira de sermos solidários com a preservação das nossas vidas e com a vida dos outros. Isolar-mo-nos uns dos outros, sem sequer nos tocarmos. É a normalidade da exceção. Da nossa exceção social.

Por outro lado, há uma conjuntura econômica, política e social que se revela e nos mostra que esta pandemia não é cega. A fragilidade humana e a nossa impotência transparecem, se materializam diante de algo invisível aos olhos, como também se materializa a nossa capacidade de superação.

¹ SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina, 2020.

Quiçá como sociedade, como humanidade, como humanos, possamos nos reinventar. Em alguns momentos, a mídia nos revela que o mercado, a economia, é um impositor maior que a própria vida. Por outro lado, essa mesma mídia, ou mesmo o mundo vivido, nos revela a solidariedade, o respeito, a superação coletiva. Isto vai passar. Passaremos por isto juntos. Estamos criando uma nova realidade. Precisamos caminhar.

Segundo Antonio Machado, poeta espanhol, para o caminhante não há caminho, o caminho se faz ao caminhar. E esta obra nos apresenta uma belíssima possibilidade de caminho, de práticas positivas em prol da felicidade, em um período de tantas incertezas, de tantas restrições e de tantos medos.

Precisamos olhar a nossa realidade, os nossos sentimentos, e ressignificá-los. O Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT, da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, sob a coordenação do Prof. Dr. Narbal Silva, nos acolhe com possibilidades de ações para auxiliar nossos servidores, e também a sociedade, neste momento de crise, de mudança de sentido e de superação de nós mesmos.

A restauração da força é a esperança. Pois, quando estamos sem forças, precisamos ter esperança, o que é diferente de ficar esperando. *Esperançar* é sonhar, é definir o que se quer e como se alcançará. Então *esperançar* passa a ser uma força que nos torna resilientes. Que a leitura desta belíssima obra possibilite reflexões para o nosso fortalecimento como pessoas, como trabalhadores, como sujeitos sociais, neste momento peculiar de nossas vidas.

Nossa universidade, por meio de inúmeras ações, está se fazendo presente na busca da preservação da vida humana, no seu contexto social, científico, político e econômico. E a contribuição do LAPPOT, e de todos os seus pesquisadores, vem nessa direção.

Agradeço pelo aprendizado durante a leitura, pela indicação de livros e filmes. Agradeço a parceria que a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas – PRODEGESP/UFSC tem

com o LAPPOT, na potencialidade de socializar com os nossos servidores os preceitos e as reflexões da Psicologia Positiva.

Positivamente precisamos caminhar e superar este período de anormalidade, agora vivenciado, pela constituição de uma nova realidade, um novo normal, saindo mais fortalecidos como pessoas e como sociedade.

Excelente leitura,

Carla Cristina Dutra Búrigo
Outono de 2020.

Apresentação

A humanidade sempre experienciou tempos de crise e de tensão política, econômica, social e cultural, ao longo dos séculos, nos seis continentes do planeta Terra. Na atualidade vivenciamos efeitos de uma palavra denominada pandemia, até então desconhecida para a maior parte das pessoas no século XXI.

A expectativa de contágio pela COVID-19 tem posto em xeque a sobrevivência da espécie humana. Trata-se de uma ameaça invisível e pouco conhecida, um vírus denominado SARS-CoV-2, que causa a COVID-19, a qual, por sua vez, traz riscos à vida das pessoas (HUANG *et al.*, 2020; WU *et al.*, 2020). Os principais alertas sintomáticos são a febre, a tosse, o cansaço, o vômito, a dor de cabeça e a dificuldade para respirar (BRASIL, 2020).

Neste contexto adverso e ameaçador, a perda de pessoas queridas, o desemprego, a diminuição do poder aquisitivo, as restrições financeiras, a diminuição dos relacionamentos presenciais e as proibições impostas ao direito de ir e vir têm se tornado recorrentes (ZANON *et al.*, 2020). Tais fatores, além de repercutirem na saúde física das pessoas, em razão das percepções de risco e das sensações de medo resultantes, têm repercutido negativamente na saúde mental.

O temor da exposição ao contágio, bem como o medo do adoecimento e da morte, em um contexto de distanciamento e de isolamento social, tem suscitado ansiedade, angústia e medo (BARROS-DELBEN *et al.*, 2020). Os agravos são maiores em pessoas que apresentam morbidades pregressas nas suas saúdes física e psicológica. Os profissionais que se encontram na “linha

de frente”, cuidando da população contaminada e sob risco de vida, devido às tensões inerentes às situações que vivenciam recorrentemente, também põem em perigo a preservação das suas saúdes física e mental (BARROS-DELBEN *et al.*, 2020).

Como o contágio ocorre preponderantemente por meio dos contatos interpessoais, em especial quando as pessoas se juntam, os gestores em geral, seguindo as recomendações da Organização Mundial da Saúde – OMS, optaram pela quarentena para reduzir a propagação do vírus. Tal opção tem como suposto o isolamento e o distanciamento social, a higiene pessoal e do ambiente físico, além do uso de máscaras nos espaços públicos (BRASIL, 2020). Segundo Brooks *et al.* (2020), a palavra “quarentena” foi usada pela primeira vez na Itália, em 1127, e posteriormente no surto da SARS na China, em 2003, e do vírus Ebola na África, em 2014. Ela se refere à “[...] separação e restrição do movimento de pessoas que foram potencialmente expostas a uma doença contagiosa para verificar se elas ficam mal, reduzindo assim o risco de infectar outras pessoas” (BROOKS *et al.*, 2020, p. 912).

Contudo, as decisões em prol do isolamento têm gerado discussões e ausência de consenso nas opiniões. Enquanto alguns defendem que as medidas de isolamento e de distanciamento social ajudam a impedir o “aumento da curva de contágio”, outros argumentam que as medidas são extremas e comprometem as economias dos países. Pesquisadores ao redor do mundo, que têm se dedicado a avaliar a eficácia das medidas de distanciamento – e a estimar cenários futuros –, convergem: o isolamento social é comprovadamente eficaz na redução das taxas de contaminação; decisões prematuras de flexibilização da quarentena podem resultar em um segundo pico da infecção; e podem ser necessárias medidas prolongadas ou intercaladas por anos, ou até que uma vacina ou tratamento eficaz seja produzido (SORDI, 2020).

O cenário pessimista e ameaçador sugere que sejam adotadas políticas e práticas de qualidade de vida, de bem-estar e

de felicidade humana, recomendadas como prioridades nas ações de saúde. O foco na saúde mental e a intensificação de ações para preservá-la fortalecerão as pessoas ante a necessidade de enfrentar positivamente as adversidades do momento, além de contribuir para o fortalecimento dos seus sistemas imunológicos (UNITED NATIONS, 2020).

Com base no contexto até aqui descrito, o propósito deste livro, orientado pelos princípios da Psicologia Positiva, não é propor uma panaceia para todos os males advindos da pandemia de COVID-19 (REPPOLD *et al.*, 2019). Tem-se o intuito de contribuir para a prevenção e a potencialização de forças, virtudes e qualidade psicológicas positivas das pessoas, diante dos riscos a que se encontram expostas. O que não significa descartar opções, caso recomendáveis, de indicações farmacológicas ou psicoterapêuticas para casos considerados extremos do ponto de vista psicopatológico.

Compreendemos que, quanto mais orientados e sensibilizados estiverem – incorporando conhecimentos e práticas sugeridos neste livro, transformando-os em atitudes e comportamentos –, mais os leitores poderão ser ajudados, como também poderão ajudar outros, a lidar de modo saudável com circunstâncias de isolamento e de distanciamento social. Devemos levar em conta que as pessoas possuem distintas realidades ou distintos níveis de existência, os quais compreendem muitas particularidades, tais como gênero, etnia, profissão, condição socioeconômica, agravos à saúde física e psíquica, entre outros.

Ao considerarmos os múltiplos fatores envolvidos na adoção de práticas educativas, entendemos que os recursos apresentados neste livro podem beneficiar as pessoas em maior ou menor grau, sempre levando em conta suas motivações, condições materiais de existência, particularidades pessoais e de trabalho, às quais todos nós estamos sujeitos.

As situações de isolamento e de distanciamento social podem ser apreciadas de modos distintos pelas pessoas. Enquanto

algumas enxergam riscos e sentem medo, outras percebem possibilidades de aprendizagens, crescimento e oportunidades (SCHEIN, 2009), o que se torna propício para ressignificar crenças (BECK *et al.*, 1979) e conferir novos sentidos à vida (FRANKL, 1991, 2015). É o que supõe a prática do otimismo realista, da resiliência e do “esperançar”, compreendendo os riscos da situação como passageiros, não se culpando por eles existirem, adotando atitudes e condutas de autocuidado, motivando-se para superá-los e enfrentando-os positivamente.

Nessa ótica, pretendemos apresentar, por meio deste livro, conceitos e possibilidades concretas de aplicação. Os termos e as ideias se encontram respaldados por evidências científicas, que indicam a consistência e a efetividade, como também as limitações, que caracterizam as recomendações feitas.

Ao proporcionarmos às pessoas acesso aos preceitos básicos da Psicologia Positiva, os quais fomentam o desenvolvimento das virtudes, das forças de caráter e das qualidades psicológicas positivas, esperamos ajudar as pessoas a enfrentar melhor os desafios que as cercam na atualidade, que vão além do que está circunscrito pela pandemia de COVID-19. Entre outras necessidades, será preciso construir um “novo normal”, o qual possa ser revestido de mais justiça social e de solidariedade. Para tanto, o aprendizado e as práticas orientadas por autoeficácia, otimismo, resiliência, esperança, gratidão e compaixão, entre outras qualidades e virtudes humanas, serão fundamentais. Ou seja, precisamos rever, com urgência, atitudes e comportamentos que nos têm posto em rota da nossa própria destruição enquanto espécie humana.

É preciso refletir sobre o modelo civilizatório individual e desigual que ajudamos a edificar ao longo do tempo. Qual mundo estamos construindo para as futuras gerações? Por que razão virtudes como sabedoria e conhecimento, coragem, humanidade, justiça, temperança e transcendência, tão relevantes para o

desenvolvimento humano, têm sido pouco exercitadas, vistas como não prioritárias para o desenvolvimento econômico de pessoas, organizações e comunidades? (NIEMIEC, 2019).

Se dedicarmos nossa atenção exclusivamente para as patologias e para o sofrimento humano (não que não sejam importantes, ao contrário), os seres humanos em situações de vulnerabilidade social terão escolhas e alternativas à condição de miséria material e existencial na qual se encontram? Numa perspectiva positiva nutrimos a convicção de que os seres humanos em situações socialmente injustas merecem atenção, acesso e dignidade, sobretudo por conseguirem sobreviver e florescer diante das adversidades com que se deparam ao longo de suas vidas (SELIGMAN, 2019). Por isso propomos a prática de uma Psicologia Positiva que possa ser acessível a todos os seres humanos, sempre levando em conta o complexo e diversificado contexto no qual estão inseridos.

Nessa perspectiva, procuramos apresentar algumas possibilidades, entre muitas outras, de práticas positivas, baseadas em evidências científicas, em prol da felicidade humana, sobretudo em circunstâncias de incertezas, restrições e medos. A felicidade à qual nos referimos aqui se trata de um estado psicológico permeado por pensamentos e sentimentos, na maior parte positivos, que são estáveis, perenes e construídos socialmente por meio dos relacionamentos humanos (SILVA *et al.*, 2017).

No atual momento, tais proposições se tornam primordiais e podem ajudar na melhoria da saúde mental das pessoas. Dependendo das nossas atitudes e dos nossos comportamentos diante de ameaças à nossa existência, podemos demonstrar, ou não, nossas capacidades de superar crises e de nos tornarmos mais fortalecidos, atentos e resilientes (TEIXEIRA, 2020; MADEIRA, 2013). Considerando tudo o que foi até o momento argumentado, estruturamos a obra em quatro partes e seus respectivos capítulos, descritas a seguir.

A primeira parte, denominada “Saúde mental, virtudes humanas e temperança”, se constitui de três capítulos. No primeiro, de autoria de Narbal Silva, são mostradas as relações entre o autocuidado, a compaixão e a construção de comportamentos saudáveis no isolamento e no distanciamento social. No segundo capítulo, escrito por Andresa Darosci Silva Ribeiro e Helder Kamei, os autores expõem a importância do desenvolvimento das virtudes e das forças de caráter para a felicidade humana. Por fim, no terceiro capítulo, Gabriela Senna e Narbal Silva definem o que é inteligência emocional e apontam a importância de equilibrar razão e emoção.

Na segunda parte, designada como “Componentes do capital psicológico”, foram alocados quatro capítulos, os quais se encontram inter-relacionados. O quarto capítulo trata da importância da autoeficácia, de conhecer e acreditar nos próprios potenciais em circunstâncias de isolamento e de distanciamento social, e tem como autores Jaqueline Marques Muller e Narbal Silva. O quinto capítulo, cujas autoras são Josiele Maria de Souza e Andresa Darosci Silva Ribeiro, trata do otimismo, que significa olhar para as coisas boas da vida e desfrutar, mesmo em situações difíceis como a que estamos vivendo. No sexto capítulo, o foco vai para o “esperançar”, que é a arte de criar rotas com sentido em momentos críticos. Os autores desse capítulo são Narbal Silva e Ana Elisa Segato Silveira. Por fim, o último capítulo dessa parte trata de resiliência, cuja essência reside na adoção de comportamentos positivos de enfrentamento das adversidades. As autoras são Lílian Paula Damo e Thaís Cristine Farsen.

Já na terceira parte da obra, que é chamada de “Geração de ideias e antecipação de problemas em situações críticas”, tem-se outros dois capítulos. No oitavo capítulo, é tratado o tema dos processos criativos, tão relevantes nas circunstâncias atuais, pelas autoras Lílian Paula Damo e Samara Meinchein Furlanetto. Na finalização dessa parte, Amilton Bento aborda os

comportamentos proativos enquanto modos saudáveis de fazer frente às adversidades que enfrentamos na atualidade.

Na última e quarta parte do livro, denominada “Qualidade de vida e construção de ambientes saudáveis”, estão dispostos dois capítulos, ambos com inserção na dimensão organizacional. O décimo capítulo, que trata de qualidade de vida no trabalho, tem como autoras Cléria Nunes e Samantha de Toledo Martins Boehs. Para finalizar, no décimo primeiro capítulo o assunto é organizações saudáveis e resilientes, cujas autoras são Joana Soares Cugnier e Thaís Cristine Farsen.

Por fim, como reflexões finais, Narbal Silva, Cristiane Budde e Andresa Darosci Silva Ribeiro procuram mostrar a importância de compreender o atual momento como transitório e de considerar que ainda temos coisas importantes por fazer. Mas mostram também que, para isso, será preciso desenvolvermos as nossas potencialidades e enxergar oportunidades, de modo que possamos construir visões positivas do futuro, as quais contribuam para deixar um mundo melhor como legado para as futuras gerações.

Esperamos que esta obra – produzida pelos pesquisadores do LAPPOT, fruto do projeto “Quarentena: Contribuições da Psicologia Positiva para Situações de Distanciamento e de Isolamento Social”, em parceria com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Catarina – possa ajudar socioemocionalmente tanto os servidores técnicos e os docentes da UFSC na preservação e na melhoria das suas saúdes mentais, como também a comunidade de modo geral. Isso considerando as conjunturas econômica, política e social, peculiares ao contexto de vida de cada indivíduo.

É preciso compreender que o que vivemos no atual momento irá passar. Mas, para que tal cenário positivo de futuro possa se tornar realidade, teremos que contribuir efetivamente por meio das nossas atitudes e dos nossos comportamentos, praticando o

autocuidado, a compaixão, o otimismo realista e equilibrado e, sobretudo, o “esperançar”, para que dias melhores venham e não nos deixem mais.

Dessa forma, o presente livro se propõe a esclarecer alguns temas estudados na Psicologia Positiva e que podem ser aprendidos e desenvolvidos neste período da quarentena com a finalidade de intensificar as forças e virtudes humanas.

Com carinho e enorme estima,

Narbal Silva e LÍlian Paula Damo – organizadores
Ilha de Santa Catarina, outono de 2020.

Referências

BARROS-DELBEN, P.; CRUZ, R. M.; TREVISAN, K. R. R.; GAI, M. J. P.; CARVALHO, R. V. C. de; CARLOTTO, P. A. C.; ALVES, R. B.; SILVESTRE, D.; RENNER, C. O.; SILVA, A. G. da; MALLOY-DINIZ, L. F. Saúde mental em situação de emergência: Covid-19. *Debates em Psiquiatria*, [S. l.], ano 10, p. 2-12, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://www.abp.org.br/rdp2020>. Acesso em: 11 jun. 2020.

BECK, A. T.; RUSH, A. J.; SHAW, B. F.; EMERY, G. *Cognitive Therapy of Depression*. Nova Iorque: Guilford Press, 1979.

BRASIL. *Coronavírus – COVID-19*. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 20 maio 2020.

BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH, L. E.; WOODLAND, L.; WESSELY, S.; GREENBERG, N.; RUBIN, G. J. The Psychological Impact of Quarantine and How to Reduce It: Rapid Review of the Evidence. *The Lancet*, [S. l.], v. 395, n. 10227, p. 912-920, 2020. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8). Disponível em: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930460-8>. Acesso em: 22 maio 2020.

FRANKL, V. E. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Vozes, 1991.

FRANKL, V. E. *O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver*. São Paulo: É Realizações, 2015.

HUANG, C.; WANG, Y.; LI, X.; REN, L.; ZHAO, J.; HU, Y.; ZHANG, L.; FAN, G.; XU, J.; GU, X.; CHENG, Z.; YU, T.; XIA, J.; WEI, Y.; WU, W.; XIE, X.; YIN, W.; LI, H.; LIU, M.; XIAO, Y.; GAO, H.; GUO, L.; XIE, J.; WANG, G.; JIANG, R.; GAO, Z.; JIN, Q.; WANG, J.; CAO, B. Clinical Features of Patients Infected with 2019 Novel Coronavirus in Wuhan, China. *The Lancet*, [S. l.], v. 395, n. 10223, p. 497-506, 2020. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5). Disponível em: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930183-5>. Acesso em: 25 maio 2020.

MADEIRA, S. C. M. M. *Relação entre as características da situação vivida, suporte social e resiliência, após a vivência de um acontecimento potencialmente traumático*. 2013. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Secção de Psicologia Clínica e da Saúde, Núcleo de Psicologia Clínica Sistémica, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013.

NIEMIEC, R. M. *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes*. Tradução de Gilmara Ebers. Revisão técnica de Helder Kamei. São Paulo: Hogrefe, 2019.

REPPOLD, C. T.; ZANINI, D. S.; CAMPOS, D. C.; FARIA, M. R. G. V. de; TOCCHETTO, B. S. Felicidade como produto: um olhar crítico sobre a ciência da Psicologia Positiva. *Avaliação Psicológica*, Itatiba, v. 18, n. 4, p. 333-342, out./dez. 2019. DOI: dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18777.01. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v18n4/02.pdf>. Acesso em: 25 maio 2020.

SCHEIN, E. H. *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas, 2009.

SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

SILVA, N.; RIBEIRO, A. D. S.; BUDDE, C.; TOLFO, S. R. Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad en las organizaciones contemporáneas. In: PÉREZ, E. R. (org.). *Entre lo disciplinar y lo profesional: panorama y experiencias em psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica*. Cali: Universidad del Valle, 2017.

SORDI, J. *Lupa na Ciência: estudos mostram eficácia do isolamento social contra Covid-19 e projetam cenários*. 20 abr. 2020. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/lupa/2020/04/20/lupa-na-ciencia-isolamento-social-covid-19/>. Acesso em: 20 maio 2020.

TEIXEIRA, A. C. *O saldo da pandemia para o comportamento humano tende a ser de melhora para a maioria*. 19 maio 2020. Disponível em: segs.com.br/demais/231490-o-saldo-da-pandemia-para-o-comportamento-humano-tende-a-ser-de-melhora-para-a-maioria. Acesso em: 20 maio 2020.

UNITED NATIONS. *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*. [S. l.]: United Nations, 2020. Disponível em: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

WU, F.; ZHAO, S.; YU, B.; CHEN, Y. M.; WANG, W.; SONG, Z. G.; HU, Y.; TAO, Z. W.; TIAN, J. H.; PEI, Y. Y.; YUAN, M. L.; ZHANG, Y. L.; DAI, F. H.; LIU, Y.; WANG, Q. M.; ZHENG, J. J.; XU, L.; HOLMES, E. C.; ZHANG, Y. Z. A New Coronavirus Associated with Human Respiratory Disease in China. *Nature*, [S. l.], v. 579, n. 7798, p. 265-269, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1038/s41586-020-2008-3>. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41586-020-2008-3.pdf>. Acesso em: 25 maio 2020.

ZANON, C.; ZANON, L. L. D.; WECHSLER, S. M.; FABRETTI, R. R.; ROCHA, K. N. COVID-19: implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 37, s. p., 2020. DOI: doi.org/10.1590/1982-0275202037e200072. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v37/1982-0275-estpsi-37-e200072.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

PARTE I

Saúde mental, virtudes humanas e temperança



Comportamentos saudáveis: autocuidado e compaixão

Narbal Silva

Por que é importante cuidar da saúde mental em momentos críticos e de grande tensão?

O momento crítico que estamos passando, proporcionado pela pandemia de COVID-19, tem repercutido na saúde mental das pessoas nos seis continentes do planeta Terra. A preservação da saúde mental é essencial para o enfrentamento das adversidades que caracterizam o momento ameaçador e incerto que vivemos. Também devemos considerar que cuidar da saúde contribui para o fortalecimento do nosso sistema imunológico (UNITED NATIONS, 2020). Portanto, a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade devem constar sempre entre as prioridades nas ações de saúde.

O que é saúde mental?

É um estado completo de bem-estar físico, mental e social, o que significa não somente a ausência de doenças. Um direito fundamental para o exercício da cidadania, que deve ser garantido

sem discriminações raciais, religiosas, políticas, econômicas sociais ou de gênero (OMS, 1946).

Saúde mental e saúde física são dois elementos indissociáveis e mutuamente influentes na qualidade de vida, no bem-estar e na felicidade das pessoas. O que acontece em um dos elementos repercutirá no outro e vice-versa. Por isso, a saúde mental é imprescindível para a capacidade individual e coletiva de pensar, manifestar sentimentos, interagir, se sustentar e desfrutar a vida. Portanto, compreendemos que a promoção e o restabelecimento da saúde mental devem ser preocupações essenciais em âmbito global (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2001).

O que nos ameaça?

A pandemia de COVID-19 se caracteriza como incidente crítico grave, que tem impactado a humanidade pela perda de familiares, por demissões e por restrição financeira e da liberdade (ZANON *et al.*, 2020). É causada por um vírus pouco conhecido (ainda não dispomos de vacina ou tratamento), denominado SARS-CoV-2, que ameaça a vida da espécie humana.

Figura 1.1 – Ameaças da COVID-19



Além dos impactos biológicos e econômicos, o vírus afeta a saúde mental, principalmente pelo medo do contágio, do adoecimento e da morte, e das circunstâncias restritivas que caracterizam a quarentena.

(NAÇÕES UNIDAS, 2020)

Fonte: Elaborado pelo autor – ilustração criada por Freepik.

O que sabemos a respeito da transmissão do vírus?

O contágio ocorre por meio dos relacionamentos interpessoais, dos aglomerados humanos (festas, salas de aula, baladas, confraternizações, transportes coletivos etc.). Em razão disso, os dirigentes dos países e de suas subunidades (presidentes, governadores e prefeitos), seguindo recomendações da Organização Mundial da Saúde, optaram pela quarentena (BRASIL, 2020).

Algumas consequências do isolamento e do distanciamento para a saúde psicossocial

A decisão de isolar e distanciar as pessoas do convívio social altera a rotina e restringe a liberdade de ir e vir, o que tem afetado o aspecto psicológico desses indivíduos (USHER; BHULLAR; JACKSON, 2020). A seguir, elencamos algumas consequências (HUREMOVIC, 2019):

- a) Tendemos a nos sentir mais *vulneráveis* e *frágeis* (parece que ampliamos a consciência das nossas finitudes enquanto seres humanos) diante de uma ameaça desconhecida, sabendo que ainda não existe vacina ou tratamento efetivo.
- b) As medidas de isolamento e de distanciamento social nos impõem *limitações* ao restringir o nosso inalienável direito de ir e vir. Assim, diminuimos a intensidade das relações face a face e as conexões afetivas, compensando-as com interações virtuais, quando possível.
- c) Por causa do isolamento, a *atenção* em relação a cada um de nós parece decair. O isolamento e o distanciamento também proporcionam distâncias existenciais. O uso das máscaras no espaço público e as distâncias-limites estabelecidas põem as pessoas na condição de agentes potenciais de infecção (nos testes de temperatura nos supermercados, parecem ser vistas como suspeitas de infecção ou estar sob investigação). Como consequência, somos impedidos de abraçar, beijar e conviver.
- d) Em razão das três consequências anteriores, também dadas as incertezas e as imprevisibilidades, somos tomados por sentimentos de *ansiedade*, *angústia* e *depressão* (o que varia de pessoa para pessoa).

- e) As situações também são propícias para o *estresse*. As adversidades, ao modificarem o trabalho e a vida pessoal, geram ansiedade, angústia e medo. O trabalho, de um dia para outro, passa a ser em casa. Os salários para alguns são reduzidos. Outros são demitidos. O convívio familiar contínuo, dia após dia, impõe novas exigências e tensões.

Figura 1.2 – Consequências do isolamento e distanciamento social



Fonte: Adaptado de Huremovic (2019) – ilustração criada por Freepik.

Por que isso acontece?

A diminuição nos relacionamentos presenciais frustra a necessidade que temos de nos relacionarmos. Não se esqueça de que somos o que somos a partir das relações que estabelecemos com os outros. Relacionamo-nos para nos ajudarmos, satisfazermos as nossas necessidades e as expectativas que temos (MASLOW, 1954). O convívio com as pessoas é essencial para a saúde mental. Por exemplo, assista ao filme *O naufrago* e reflita sobre a importância das pessoas nas nossas vidas.

Outra consequência é a perda de referências de tempo (que dia, que mês e que horas são?) e de espaço (onde nos encontramos, o espaço é grande ou pequeno, suficiente ou insuficiente?). O “estar em casa” é diferente. O uso dos espaços precisa ser negociado, e as tarefas, distribuídas.

Quando em situações de privação, de injustiça e de perda da liberdade em todas as suas formas e expressões, o ser humano sofre (WERLANG; MENDES, 2013).

As restrições físicas e relacionais interferem no nosso autocontrole. O livre-arbítrio e os desejos de fazer escolhas são contidos. Não podemos ir à praia, ao bar, visitar os amigos e a família. No trabalho, a realidade muda, e ficamos sujeitos a novas circunstâncias (reuniões virtuais, por exemplo) e demandas (a invasão do espaço privado em nome do *home office* parece se ampliar). Já não podemos sair de casa como antes. Quando saímos, somos submetidos a protocolos de distanciamento, de uso de máscaras, de restrições para frequentar ambientes de lazer e de trabalho.

Por último, a imprevisibilidade. Quando tudo isso acabará? Tal sentimento frustra nossa necessidade de previsibilidade a respeito de tudo o que nos cerca. A consciência de que não existe um tempo certo ou marcado para encerrar essa etapa crítica das nossas vidas e a inexistência de vacina ou de tratamento efetivo tendem a nos deixar ansiosos e angustiados. Os seres humanos têm necessidade de ordem, adaptação, consistência e previsibilidade. Quando isso não acontece ou foge do controle, se sentem ansiosos, angustiados e, em casos extremos, depressivos (SCHEIN, 2009).

Uma explicação para os sintomas de traumas psíquicos em pessoas expostas a pandemias pode ser decorrente do medo e da percepção que elas têm de riscos não calculados, amplificados por informações pouco claras ou desencontradas que geram dúvidas e incertezas (JOHAL, 2009). As informações contraditórias e não baseadas em evidências científicas deseducam, confundem e não promovem o engajamento (SHU; WANG; LIU, 2019).

O que podemos fazer por nós e pelos outros?

O exercício do *autoconhecimento*, que supõe conhecermos a nós mesmos, significa adquirir consciência das nossas capacidades e das nossas limitações. Quem sou eu, como os outros me veem, no

que eu preciso melhorar e o que eu desejo ser constituem perguntas importantes (DALAI-LAMA; CUTTLER, 2004). Aliado a isso, o desenvolvimento da autoestima também é importante. Ou seja: o julgamento positivo de que temos capacidade para enfrentar as adversidades da vida e de que apreciamos o que somos, tanto as virtudes que apresentamos quanto as deficiências que precisamos superar (POLETTI; DOBBS, 2007).

Portanto, pense a respeito das suas capacidades técnicas e das suas virtudes humanas, e de como elas podem ser utilizadas a seu favor no contexto atual. Examine as suas forças de caráter e avalie o uso útil delas.

Figura 1.3 – Como avaliar suas forças de caráter



Você pode avaliar as suas forças de caráter por meio do teste que se encontra disponível em www.viacharacter.org. Em capítulo específico deste livro, discutiremos a respeito das forças de caráter, apontando dicas de como exercitá-las.

Fonte: Elaborado pelo autor – ilustração criada por Freepik.

A compreensão, o aprendizado e a prática da autocompaixão também podem ajudar a compensar sentimentos de incerteza e ausência de controle. Não depende somente de mim mudar a situação, mas o que posso fazer a respeito?

A autocompaixão supõe autocuidado e se alicerça em três componentes: a bondade que tenho comigo, respeitando os meus limites e possibilidades, para ajudar e cuidar de mim mesmo; a consciência de humanidade, que significa compreender as minhas circunstâncias de vida, vinculadas às circunstâncias de vida dos outros; e a atenção plena, que é tornar-se presente e em equilíbrio, de modo a não me envolver demasiadamente com o sofrimento alheio, o que requer o uso equilibrado da empatia (NEFF, 2009).

Questionamentos importantes

O que posso fazer para ajudar os outros e a mim mesmo? Tal questão remete à compreensão do que significa *autocuidado*. O autocuidado é um conjunto de atitudes e de comportamentos que tem como propósito as sobrevivências física e psíquica em situações avaliadas como adversas ou ameaçadoras. Seus pressupostos são a satisfação saudável das necessidades básicas (comer, beber, dormir etc.), a disponibilidade das condições mínimas de higiene pessoal, o acesso ao atendimento médico e aos tratamentos, o hábito dos exercícios físicos regulares, o lazer, a convivência positiva e agregadora com outras pessoas e as demais espécies vivas, o exercício religioso (para os que têm algum tipo de fé), os cuidados com a saúde mental, o respeito à privacidade e a consideração do equilíbrio saudável entre trabalho e outros espaços de vida, mesmo em circunstâncias de *home office* (BARROS-DELBEN *et al.*, 2020).

Uma condição *sine qua non* para o autocuidado é a observância criteriosa e disciplinada dos protocolos estabelecidos pelas agências de saúde a respeito da higiene pessoal e do ambiente físico, assim como o acatamento das novas normas de convivência (por exemplo, o uso de máscaras, a obediência das distâncias mínimas, o uso do álcool em gel etc.). Além disso, ao ser praticado continuamente, o autocuidado influencia a autoestima e a proliferação da crença de que somos capazes (autoeficácia) para superar as adversidades da vida (SOUZA; HUTZ, 2016).

A *benevolência* e a *compaixão* se referem a cuidar das pessoas que necessitam de ajuda. Ter compaixão significa olhar para os outros com sensibilidade e empatia, adotando atitudes e comportamentos solidários que expressem ajuda (DALAI-LAMA, 2002). Atenção: tome cuidado com a *fadiga da compaixão*, pois pode ocasionar um sofrimento gerado pela empatia excessiva

com o sofrimento alheio, aliado à incapacidade percebida de suportar as exigências físicas e psíquicas necessárias para lidar com a situação (COCKER; JOSS, 2016).

Também procure encontrar *sentido ou propósito relevante* neste momento. Por exemplo, o psiquiatra austríaco Viktor Frankl, quando preso em campos de concentração na Segunda Guerra Mundial, estabeleceu propósitos para encontrar sentido em meio às adversidades que enfrentou naqueles duros dias: 1) sobreviver (o que é necessário fazer para praticar o autocuidado no contexto de pandemia?); 2) aprender (tornar-se mais tolerante para conviver melhor com as diferenças, ser efetivo no uso das redes sociais e das plataformas que permitam interações virtuais); e 3) ajudar as pessoas, exercendo a solidariedade com aqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade psíquica ou social. Nesses casos, o psiquiatra mostrava às pessoas que elas ainda tinham algo importante por fazer (FRANKL, 1991).

Tudo que se faz por meio das relações que estabelecemos
com os outros, antes de gerar consequências, sejam elas boas
ou ruins, nos outros, repercutirá em nós mesmos
(SILVA; BOEHS, 2017, p. 22).

As informações necessárias para orientar a prática de comportamentos saudáveis devem se basear em *evidências científicas*, não em *fake news* que escondam interesses escusos, que se caracterizem como passionais ou tendenciosas do ponto de vista ideológico ou partidário. Ou seja, tome cuidado com os discursos panfletários que encobrem ou distorcem verdades, o que é denominado “infodemia” (PIERRO, 2020). Além disso, procure manter o equilíbrio no que se refere ao acesso à informação (a sobrecarga de informações pode estressar ou tornar você deprimido em relação ao momento atual e ao futuro). Também busque leituras, documentários, filmes, entre outros recursos, que

possam inspirá-lo e fortalecê-lo neste momento crítico de grande pressão emocional.

Figura 1.4 – Relações de ajuda



Caso julgar necessário, procure ajuda profissional (aconselhamento, orientação, psicoterapia etc.) ou de amigos nos quais confia para compartilhar dúvidas, incertezas, medos, receios ou angústias referentes ao momento que está vivendo. A princípio, recomendamos que o apoio psicológico seja a face seja limitado, de modo a minimizar os riscos de disseminação do vírus (LI *et al.*, 2020). Por isso sugerimos acolhimentos psicológicos preferencialmente via conexões virtuais, as quais são proporcionadas pelas redes digitais, que se encontram disponíveis em larga escala na atualidade. (SCHMIDT *et al.*, 2020)

Fonte: Elaborado pelo autor – ilustração criada por Freepik.

Não se esqueça de que *podemos aprender e nos fortalecer muito com as experiências dos outros*, seja por meio de pessoas que conhecemos e com quem convivemos, ou então daquelas de quem conhecemos as experiências em filmes, documentários, revistas, artigos ou livros (NUNES; OLIVEIRA, 2018).

A felicidade dos dinamarqueses

Outro aprendizado importante nestes tempos inóspitos de pandemia tem inspiração nos dinamarqueses. Há mais de quatro décadas, eles se encontram entre os povos mais felizes do planeta

Terra (RUSSELL, 2016). Quais são as explicações para a felicidade dos dinamarqueses?

- 1) Eles confiam nas pessoas com quem se relacionam e, em geral, experimentam reciprocidade, como uma profecia autorrealizável (*confie*).
- 2) Eles desfrutam os prazeres simples da vida, como acender uma vela, regar uma planta, tratar com carinho um gatinho ou cão, preparar um café, assistir a um filme, ler um livro, conversar com os filhos ou lavar louças (fique *hygge/desfrute*).
- 3) Eles se mexem. Correm, pulam, dançam, praticam esportes e fazem sexo. Usar o corpo, além de liberar endorfina, o hormônio da felicidade, melhora a disposição e a autoestima. Ou seja, o recado é o seguinte: em tempos de pandemia, liberte-se do sedentarismo. Também é importante não descuidar do sono, da hidratação, da alimentação saudável e dos cuidados com a saúde física e a saúde psíquica.

Nós, os seres humanos, temos necessidade de
ordem, de estabilidade e de previsibilidade
(SCHEIN, 2009).

Portanto, crie uma rotina, de modo que possa ter o sentimento de autocontrole, uma característica psicológica importante para a saúde mental. Ao estabelecer minimamente uma rotina, procure equilibrar os espaços entre trabalho e momentos de lazer. Também procure manter o seu ambiente físico minimamente organizado, o que ajudará na preservação do equilíbrio mental e da autoestima.

Não descuide da sua aparência e da higiene pessoal

Em que pesem os muitos efeitos adversos causados pela quarentena, sugerimos atenção aos aspectos positivos que a situação pode promover, como por exemplo: (a) a possibilidade de passar mais tempo consigo mesmo permite refletir sobre novas formas de autorrealização (descobrimo entretenimentos ou ocupações que proporcionem sentimentos de satisfação, de utilidade, e desafios); (b) a oportunidade de estar perto das pessoas a quem se quer bem, de modo a ter mais tempo para escutar, compreender e compartilhar emoções e sentimentos; e (c) tempo para criação de quadros positivos de futuro, que ajudam na prospecção de novos cenários (um novo normal).

A situação difícil que estamos vivendo traz consigo o potencial de fazer emergir o que as pessoas têm de melhor. O que pode explicar isso é a resiliência, conceito que será abordado em capítulo específico deste livro. Diante dos sintomas de estresse, a maior parte dos seres humanos demonstra resiliência e se torna mais fortalecida para enfrentar adversidades no futuro (o que não mata fortalece; o sofrimento é passageiro, mas desistir pode ser para sempre).

O *trauma pós-traumático* é um constructo científico elaborado por pesquisadores da Universidade da Pensilvânia, o qual orienta um programa de pesquisa denominado “*Growth Initiative*”. Esse constructo demonstra que vivências traumáticas podem gerar crescimento e mudanças pessoais por meio de cinco possibilidades, apresentadas na figura a seguir.

Figura 1.5 – Cinco possibilidades do trauma pós-traumático



Fonte: Elaborado pelo autor – ilustração criada por Freepik.

As experiências atravessadas por ameaças e crises intensas propiciam as condições necessárias para gerar o “crescimento contraditório”, o que significa a capacidade que temos e adquirimos de superar crises e nos tornarmos mais fortalecidos, atentos e resilientes (TEIXEIRA, 2020; MADEIRA, 2013).

Recomendações de livros



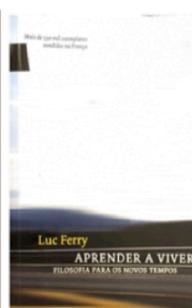
GOLEMAN, D. *Uma força para o bem: a visão de Dalai-Lama para o nosso mundo*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2016.



KRZNARIC, R. *Carpe diem: resgatando a arte de aproveitar a vida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.



BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: SBPOT/ Artmed, 2013.



FERRY, L. *Aprender a viver: filosofia para os novos tempos*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.



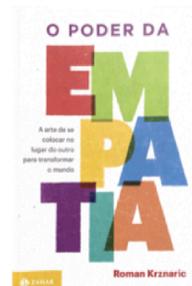
BUTLER-BOWDON, T. *50 grandes mestres da Psicologia*. São Paulo: Universo dos Livros, 2012.



FRANKL, E. V. *O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver*. São Paulo: É Realizações, 2015.



CORTELLA, M. S.; FREI BETTO. *Sobre a esperança: diálogo*. São Paulo: Papirus/7 mares, 2013.



KRZNARIC, R. *O poder da empatia: a arte de se colocar no lugar do outro para transformar o mundo*. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

Recomendações de filmes



A VIDA é bela. Direção de Roberto Benigni. Itália: Melampo Cinematográfica, 1997.



MILAGRE na cela 7. Direção de Mehmet Ada Öztekin. Turquia: CJ Entertainment/Netflix, 2019.



PATCH Adams. Direção de Tom Shadyac. Estados Unidos: Universal Pictures, 1998.



A LISTA de Schindler. Direção de Steven Spielberg. Estados Unidos: Universal Pictures/Amblin Entertainment, 1993.



O LADO bom da vida. Direção de David O. Russell. Estados Unidos: The Weinstein Company/Mirage Enterprises, 2012.

Referências

- BARROS-DELBEN, P.; CRUZ, R. M.; TREVISAN, K. R. R.; GAI, M. J. P.; CARVALHO, R. V. C. de; CARLOTTO, P. A. C.; ALVES, R. B.; SILVESTRE, D.; RENNER, C. O.; SILVA, A. G. da; MALLOY-DINIZ, L. F. Saúde mental em situação de emergência: Covid-19. *Debates em Psiquiatria*, [S. l.], ano 10, p. 2-12, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://www.abp.org.br/rdp2020>. Acesso em: 11 jun. 2020.
- BRASIL. *Coronavírus – COVID-19*. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 20 maio 2020.
- COCKER, F.; JOSS, N. Compassion Fatigue Among Healthcare, Emergency and Community Service Workers: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [S. l.], v. 13, n. 6, s. p., 2016. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/9326/45ce84ce8e498551639a27c7fa455f665457.pdf?_ga=2.51554409.1749196044.1594049135-815323027.1593787853. Acesso em: 25 maio 2020.
- DALAI-LAMA. *A prática da benevolência e da compaixão*: seleção de artigos e entrevistas. Rio de Janeiro: Nova Era, 2002.
- DALAI-LAMA; CUTLER, H. C. *A arte da felicidade no trabalho*. São Paulo: Martins Fontes, 2004.
- FRANKL, V. E. *Em busca de sentido*: um psicólogo no campo de concentração. Petrópolis: Vozes, 1991.
- HUREMOVIC, D. *Psychiatry of Pandemics: A Mental Health Response to Infection Outbreak*. Suíça: Springer, 2019.
- JOHAL, S. S. Psychosocial Impacts of Quarantine During Disease Outbreaks and Interventions That May Help to Relieve Strain. *The New Zealand Medical Journal*, [S. l.], v. 122, n. 1296, p. 47-52, 2009. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- KISSLER, S. M.; TEDIJANTO, C.; GOLDSTEIN, E.; GRAD, Y. H.; LIPSITCH, M. Projecting the Transmission Dynamics of SARS-CoV-2

Through the Postpandemic Period. *Science*, [S. l.], v. 368, n. 6493, p. 860-868, 2020. Disponível em: <https://science.sciencemag.org/content/368/6493/860>. Acesso em: 10 jun. 2020.

LEUNG, K.; WU, J. T.; LIU, D.; LEUNG, G. M. First-Wave COVID-19 Transmissibility and Severity in China Outside Hubei After Control Measures, and Second-Wave Scenario Planning: A Modelling Impact Assessment. *The Lancet*, [S. l.], v. 395, n. 10233, p. 1382-1393, 2020. DOI: [https://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30746-7](https://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30746-7). Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30746-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30746-7/fulltext). Acesso em: 15 maio 2020.

LI, W.; YANG, Y.; LIU, Z.; ZHAO, Y.; ZHANG, Q.; ZHANG, L.; CHEUNG, T.; XIANG, Y. Progression of Mental Health Services during the COVID-19 Outbreak in China. *International Journal of Biological Sciences*, [S. l.], v. 16, n. 10, p. 1732-1738, 2020. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7098037/>. Acesso em: 20 maio 2020.

MADEIRA, S. C. M. M. *Relação entre as características da situação vivida, suporte social e resiliência, após a vivência de um acontecimento potencialmente traumático*. 2013. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Secção de Psicologia Clínica e da Saúde, Núcleo de Psicologia Clínica Sistémica, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013.

MASLOW, A. *Motivation and Personality*. Nova Iorque: Harper & How, 1954.

NEFF, K. D. The Role of Self-Compassion in Development: A Healthier Way to Relate to Oneself. *Human Development*, [S. l.], v. 52, n. 4, p. 211-214, 2009. Disponível em: <https://self-compassion.org/wp-content/uploads/publications/human-development.pdf>. Acesso em: 14 maio 2020.

NUNES, M. F. O.; OLIVEIRA, T. F. *A autoeficácia: acreditar é preciso, mas fazer é primordial*. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (org.). *Qualidades psicológicas positivas: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018.

OMS. *Constituição da Organização Mundial da Saúde – OMS/WHO – 1946*. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 13 maio 2020.

PIERRO, B. de. *Epidemia de fake news*. 7 abr. 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/epidemia-de-fake-news/>. Acesso em: 1 jun. 2020.

POLETTI, R.; DOBBS, B. *A auto-estima: um bem essencial*. São Paulo: Vozes, 2007.

RUSSELL, H. *O segredo da Dinamarca: descubra como vivem as pessoas mais felizes do mundo*. São Paulo: LeYa, 2016.

SCHEIN, E. H. *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHMIDT, B.; CREPALDI, M. A.; BOLZE, S. D. A.; NEIVA-SILVA, L.; DEMENECH, L. M. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus – COVID-19. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 37, s. p, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v37/1678-9865-estpsi-37-e200063.pdf>. Acesso em: 22 maio 2020.

SHU, K.; WANG, S.; LIU, H. Beyond News Contents: The Role of Social Context for Fake News Detection. *In: ACM INTERNATIONAL CONFERENCE ON WEB SEARCH AND DATA MINING*, 12., 2019, Melbourne. *Proceedings* [...]. DOI 10.1145/3289600.3290994. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3289600.3290994>. Acesso em: 14 maio 2020.

SILVA, N.; BOEHS, S. de T. M. Psicologia Positiva: historicidade, episteme, ontologia, natureza humana e método. *In: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor, 2017.

SORDI, J. *Lupa na Ciência: estudos mostram eficácia do isolamento social contra Covid-19 e projetam cenários*. 20 abr. 2020. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/lupa/2020/04/20/lupa-na-ciencia-isolamento-social-covid-19/>. Acesso em: 20 maio 2020.

SOUZA, L. K.; HUTZ, C. S. Self-Compassion in Relation to Self-Esteem, Self-Efficacy and Demographical Aspects. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 26, n. 64, p. 181-188, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/paideia/v26n64/1982-4327-paideia-26-64-0181.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

TEIXEIRA, A. C. *O saldo da pandemia para o comportamento humano tende a ser de melhora para a maioria*. 7 abr. 2020. Disponível em: segs.com.br/demais/231490-o-saldo-da-pandemia-para-o-comportamento-humano-tende-a-ser-de-melhora-para-a-maioria. Acesso em: 20 maio 2020.

UNITED NATIONS. *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*. [S. l.]: United Nations, 2020. Disponível em: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

USHER, K.; BHULLAR, N.; JACKSON, D. Life in the Pandemic: Social Isolation and Mental Health. *Journal of Clinical Nursing*, [S. l.], v. 29, n. 13-14, p. 2041-2044, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.1111/jocn.15290>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocn.15290>. Acesso em: 15 maio 2020.

WERLANG, R.; MENDES, J. M. R. Sofrimento social. *Serviço Social & Sociedade*, [S. l.], n. 116, p. 743-768, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ssoc/n116/09.pdf>. Acesso em: 12 maio 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *The World Health Report 2001: Mental Health: New Understanding, New Hope*. Suíça: World Health Organization, 2001. Disponível em: <https://www.who.int/whr/2001/en/>. Acesso em: 17 maio 2020.

ZANON, C.; ZANON, L. L. D.; WECHSLER, S. M.; FABRETTI, R. R.; ROCHA, K. N. COVID-19: implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 37, s. p., 2020. DOI: doi.org/10.1590/1982-0275202037e200072. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v37/1982-0275-estpsi-37-e200072.pdf>. Acesso em: 16 maio 2020.

Forças de caráter e práticas de felicidade

Andresa Darosci Silva Ribeiro
Helder Kamei

Por que a consciência e o exercício das forças de caráter são importantes neste momento?

Conhecer a si mesmo é o ponto inicial das forças de caráter (NIEMIEC, 2019). Embora as forças de caráter residam internamente, nós as expressamos em casa, no trabalho, em sala de aula e até mesmo em situações extremas. Muitos de nós temos pontos ofuscados no que diz respeito ao autoconhecimento acerca das forças de caráter. A subutilização das forças de caráter pode afetar a superação de desafios e a concretização de uma meta específica. O exercício das forças de caráter, no momento histórico marcado pela pandemia, pode minimizar as sequelas e os traumas por conta da COVID-19.

Quando usamos nossas forças, estimulamos emoções positivas e, ao fazer isso, adquirimos mais energia e inspiração. Em outras palavras, nossas fortalezas nos impulsionam para a frente. Uma pesquisa realizada por Peterson e Seligman (2003) revelou que, dois meses depois do ataque ao World Trade Center, em Nova Iorque, no dia 11 de setembro de 2001, houve

um aumento das práticas de gratidão, bondade, liderança, amor, espiritualidade e trabalho em equipe. O uso adequado dos nossos pontos fortes atua como amortecedor contra estressores psicológicos ou físicos e, portanto, também pode contribuir para o bem-estar (PARK, 2004). Ainda, a prática das forças, além de eficaz para o alcance do bem-estar, melhora o estado depressivo (SIN; LYUBOMIRSKY, 2009).

O que são virtudes e forças de caráter?

De 2000 a 2003, Peterson e Seligman lideraram uma equipe de 55 pesquisadores em um projeto de revisão histórica aprofundada sobre o tema do caráter. O estudo abrangeu fontes dos últimos 2.500 anos nas áreas de Filosofia, Ética das Virtudes, Educação Moral, Psicologia e Teologia. O resultado desse trabalho foi a classificação de seis virtudes encontradas universalmente nos seres humanos, em todas as religiões, culturas e nações do planeta Terra: Sabedoria, Humanidade, Transcendência, Coragem, Temperança e Justiça (NIEMIEC, 2019). Essas virtudes são representadas por 24 forças de caráter, conforme ilustra o Quadro 2.1. As forças são características positivas, representadas por pensamentos, sentimentos e comportamentos, que podem ser desenvolvidas pelos seres humanos e os tornam pessoas virtuosas (PARK; PETERSON; SELIGMAN, 2004).

Para uma compreensão mais detalhada sobre virtudes e forças de caráter, leia os livros *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes* (NIEMIEC, 2019) e *Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar* (SELIGMAN, 2019). Ryan M. Niemiec é o atual diretor de educação do VIA Institute on Character, uma organização global, sem fins lucrativos, localizada em Cincinnati, nos Estados Unidos, que avança na mais recente ciência das forças de caráter. Já Martin

Seligman é professor e diretor do Centro de Psicologia Positiva da Universidade da Pensilvânia, também nos Estados Unidos.

Quadro 2.1 – Virtudes e forças de caráter

VIRTUDES	FORÇAS DE CARÁTER
Sabedoria	Criatividade
	Curiosidade
	Senso crítico
	Amor ao aprendizado
	Perspectiva
Coragem	Honestidade
	Bravura
	Perseverança
	Entusiasmo
Humanidade	Bondade
	Amor
	Inteligência social
Justiça	Imparcialidade
	Liderança
	Trabalho em equipe
Temperança	Perdão
	Humildade
	Prudência
	Autocontrole
Transcendência	Apreciação da beleza
	Gratidão
	Esperança
	Senso de humor
	Espiritualidade

Fonte: Adaptado de Niemiec (2019).

O único teste gratuito, *on-line*, validado com rigor científico, que identifica as forças de caráter dos seres humanos, está disponível em: <https://www.viacharacter.org/>, em 37 idiomas diferentes. De acordo com informações obtidas no *site*, mais de 11 milhões de pessoas no mundo já acessaram o teste. Vale destacar que há um questionário nomeado de VIA Youth, destinado para jovens entre 10 a 17 anos, e, para acessá-lo, se faz necessário o consentimento dos pais. As forças de caráter são as qualidades positivas mais espontâneas e naturais dos seres humanos. Cada um de nós possui todas as 24 fortalezas, porém em graus diferentes. São características individuais que quando exercitadas impactam de forma positiva em várias esferas da vida do ser humano e contribuem para o seu florescimento.

Por fim, cabe salientar que os resultados do teste de forças de caráter podem mudar, porém, tendem a apresentar resultados consistentes ao longo do tempo porque a personalidade do ser humano é estável. É comum que as forças mais altas se alternem entre as “*top 10*”. Não esqueça: não existem forças negativas, e sim forças mais praticadas (NIEMIEC, 2019).

Como podemos praticar e vivenciar as forças de caráter em período de isolamento social?

Para viver uma vida significativa e autêntica é importante que o ser humano foque nas suas forças, nas suas virtudes, nos seus talentos e nos seus potenciais. Como uma alternativa para superar as adversidades, emoções negativas e dificuldades, é importante que cada um de nós possa reconhecer e acessar as nossas cinco principais forças de caráter, conforme resultado alcançado ao preencher o teste. Utilizar nossas forças é como ter acesso a um “*kit de primeiros socorros*”, pois essa metáfora nos remete a ferramentas ou utensílios utilizados para administrar nossas principais necessidades emergenciais. Com o propósito

de contribuir para ações positivas visando o bem-estar e a saúde mental, construímos um infográfico (Figura 2.1) com ações que fomentam a prática das fortalezas individuais, pois, ao desenvolver as forças de caráter, os seres humanos estarão mais próximos do alcance da sua realização e da sua felicidade.

Figura 2.1 – Práticas que fomentam as forças de caráter

PRÁTICAS DAS FORÇAS DE CARÁTER

- 1 AMOR / BONDADE**
Deixe um presente-surpresa na geladeira para qualquer pessoa da família
- 2 GENEROSIDADE / CURIOSIDADE / AMOR AO APRENDIZADO**
Envie digitalmente um livro para um amigo
- 3 BONDADE**
Surpreenda seu vizinho com um biscoito
- 4 TRABALHO EM EQUIPE**
Envolva-se com parentes queridos em uma experiência com a participação de todos
- 5 APRECIÇÃO DA BELEZA**
Desfrute de uma música relaxante enquanto cumpre uma tarefa que não lhe agrada; deite-se no seu quintal ou sacada em uma noite clara e observe as estrelas
- 6 ENTUSIASMO / GENEROSIDADE**
Deixe um chocolate ou uma comida favorita onde seu filho ou outro parente possa encontrar
- 7 GRATIDÃO**
Agradeça cada pedaço de comida antes de colocar o próximo na boca
- 8 ESPIRITUALIDADE**
Acenda uma vela e faça uma oração
- 9 INTELIGÊNCIA SOCIAL**
Ligue para um amigo e ouça a história que ele deseja compartilhar, do começo ao fim, ininterruptamente
- 10 HUMILDADE**
Aceite que sentimentos negativos são uma parte inevitável da vida e devem passar, como outras adversidades

Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada pelo Canva.

Além disso, você pode aprender por meio de filmes, como as possibilidades que apresentamos a seguir: *A cabana*, que aborda a espiritualidade; *Quem quer ser um milionário?*, que foca na honestidade; *Extraordinário*, que trata da inteligência social; *O rei leão*, cujo destaque é a bravura; e, por fim, *Procurando Nemo*, no qual a esperança é o tema central.

Recomendações de filmes



A CABANA. Direção de Stuart Hazeldine. Produção de Gil Netter. Intérpretes: Sam Worthington, Octavia Spencer, Tim McGraw e outros. Roteiro: John Fusco. Estados Unidos: Paris Filmes, 2017. 133 min.



EXTRAORDINÁRIO. Direção de Stephen Chbosky. Produção de Michael Beugg, Dan Clark, David Hoberman e Todd Lieberman. Intérpretes: Julia Roberts, Jacob Tremblay, Owen Wilson e outros. Roteiro: Stephen Chbosky, Steven Conrad e Jack Thorne. Estados Unidos: Paris Filmes, 2017. 111 min.



O REI LEÃO. Direção de Jon Favreau. Produção de Jon Favreau, Karen Gilchrist e Jeffrey Silver. Intérpretes: Chiwetel Ejiofor, Donald Glover, Beyoncé Knowles-Carter e outros. Roteiro: Jeffrey D. Nathanson. Estados Unidos: Walt Disney Studios Motion Pictures, 2019. 118 min.



QUEM QUER SER UM MILIONÁRIO?. Direção de Danny Boyle. Produção de Christian Colson. Intérpretes: Dev Patel, Freida Pinto, Anil Kapoor, Irrfan Khan e outros. Roteiro: Simon Beaufoy. Inglaterra: Europa Filmes, 2008. 120 min.



PROCURANDO NEMO. Direção de Andrew Stanton. Produção de Graham Walters, Jinko Gotoh (Associado). Intérpretes: Alexander Gould, Willem Dafoe, Albert Brooks, Ellen DeGeneres, Geoffrey Rush e outros. Roteiro: Andrew Stanton, Bob Peterson e David Reynolds. Estados Unidos: Walt Disney Studios Motion Pictures, 2003. 100 min.

Referências

NIEMIEC, R. M. *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes*. Tradução de Gilmara Ebers. Revisão técnica de Helder Kamei. São Paulo: Hogrefe, 2019.

PARK, N. The Role of Subjective Well-being in Positive Youth Development. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, [S. l.], v. 591, n. 1, p. 25-39, 2004. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4127633?seq=1>. Acesso em: 15 maio 2020.

PARK, N.; PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P. Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, [S. l.], v. 23, n. 5, p. 603-619, 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3312569/mod_resource/content/1/CHARACTER%20STRENGTHS%20AND%20WELL%E2%80%93BEING%20STRENGTHS%20OF%20CHARACTER%20AND%20WELL%E2%80%93BEING.pdf. Acesso em: 25 maio 2020.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P. Character Strengths Before and After September 11. *Psychological Science*, [S. l.], v. 14, n. 4, p. 381-384, 2003. Disponível em: https://www.psychologicalscience.org/pdf/14_4Peterson.cfm. Acesso em: 18 maio 2020.

SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

SIN, N. L.; LYUBOMIRSKY, S. Enhancing Well-Being and Alleviating Depressive Symptoms with Positive Psychology Interventions: A Practice-Friendly Meta-Analysis. *Journal of Clinical Psychology*, [S. l.], v. 65, n. 5, p. 467-487, 2009. Disponível em: <http://sonjalyubomirsky.com/wp-content/themes/sonjalyubomirsky/papers/SL2009.pdf>. Acesso em: 18 maio 2020.

VIA – *Institute on Character*. Disponível em: <https://www.viacharacter.org/>. Acesso em: 21 maio 2020.

Inteligência emocional: o equilíbrio entre razão e emoção

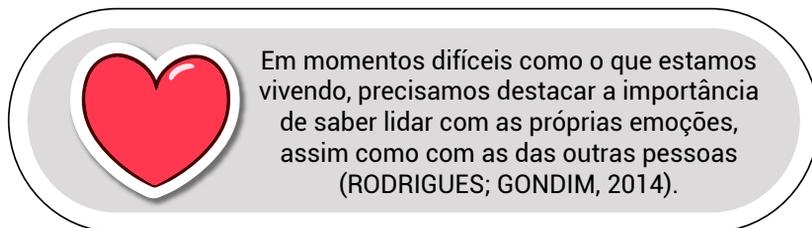
Gabriela Senna Pinto Freire
Narbal Silva

A importância de ter inteligência emocional

Vivemos em um mundo onde se tem observado uma crescente preocupação com o bem-estar e a qualidade de vida. Temas como satisfação, envolvimento, comprometimento afetivo, emoções e sentimentos têm ganhado importância nas universidades, nos locais de trabalho e na sociedade em geral.

As emoções são o estado mental que visa a orientar as ações momentâneas (ARNOLD; GASSON, 1954; FRIDJA, 1986; LAZARUS, 1966 *apud* GONDIM; BORGES-ANDRADE, 2009). Para saber lidar com as nossas próprias emoções e as dos outros, se torna importante ter autocontrole, de modo que o resultado seja o equilíbrio (RODRIGUES; GONDIM, 2014). Esse equilíbrio pode ser alcançado por meio da inteligência emocional e é de extrema importância em todos os momentos de nossas vidas, com destaque para o momento atual de incertezas e tensões.

Figura 3.1 – A importância de lidar com as emoções



Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

O que é inteligência emocional?

É a capacidade de reconhecer, honrar, respeitar e lidar com nossas emoções para gerar sentimentos adequados. É a capacidade de nomear nossos sentimentos e emoções e adequar nossas reações emocionais em busca de equilíbrio. Também pode ser compreendida como as “[...] habilidades para monitorar sentimentos e emoções pessoais e de outras pessoas, fazer distinções entre eles e usar estas informações para guiar os próprios pensamentos e ações” (SALOVEY; MAYER, 1990, p. 189).

A melhor maneira de avaliar se alguém possui, ou não, inteligência emocional não é perguntando a respeito – ou seja, perguntar à pessoa se ela própria considera que a possui –, mas sim exemplificando o conceito com uma situação em que seja testado o manejo das suas emoções (GONDIM; SIQUEIRA, 2014).

As dimensões da inteligência emocional conforme Goleman (1995)

- **Autoconhecimento:** momento em que nos conhecemos e aprendemos a nomear o que estamos sentindo. Conhecermos a nós próprios e termos compreensão das nossas emoções, das nossas forças, das nossas

fraquezas e dos nossos impulsos. Tomar consciência do que podemos e de quais são os nossos limites. É saber identificar e dar nome ao que estamos sentindo.

- **Autogestão:** após identificarmos as nossas emoções e os sentimentos gerados, podemos aprender a gerir essas emoções e a modificar reações. A autogestão também é chamada de autocontrole. É o momento em que, após identificarmos o que estamos sentindo, aprendemos a controlar os sentimentos e a agir da melhor forma, evitando o impulso e gerando equilíbrio.
- **Empatia:** habilidade de compreender os sentimentos dos outros. Mas observe que:
 - Não é empatia:** aconselhar, educar, competir, consolar ou encerrar o assunto.
 - Passos para a empatia:** ouvir com curiosidade (não interromper), suspender julgamentos, identificar sentimentos ou buscar o que causou a emoção.
- **Comportamento relacional:** habilidade de relacionarmos, de sermos aceitos e de sentirmo-nos bem com as pessoas. Por meio das relações nos completamos, pois essas relações suprem algumas necessidades que possuímos, como as de afeto e de pertencimento.

Figura 3.2 – Modos práticos para exercitar a inteligência emocional



Modos práticos para exercitar a inteligência emocional:

A inteligência emocional pode ser desenvolvida e aprendida. A seguir apresentamos algumas possibilidades para seu desenvolvimento

- a) Inspire e expire para conseguir pensar com clareza. Exercícios de respiração abdominal ajudam a limpar a mente e a melhorar a concentração.
- b) Seja curioso a respeito dos outros. Se você demonstra interesse em conhecer uma pessoa, cresce exponencialmente a sua capacidade de desenvolver um melhor convívio.
- c) Conte até dez. Para “esfriar o sistema” e elevar o nível das suas respostas, a dica é esperar um tempo antes de agir. Atrasar a sua reação emocional pode evitar desgastes desnecessários causados por uma “explosão”.
- d) Procure *feedback* dos outros. Saber o que as pessoas pensam das suas atitudes e dos seus comportamentos, e estar aberto a essas opiniões, ajuda a conhecer melhor o seu “modo de ser”, de pensar, de sentir e de agir.
- e) Observe as pessoas. Quando você não estiver participando de uma cena, assista a ela. Estudar o modo como os outros falam, riem e interagem pode dar dicas valiosíssimas sobre como se relacionar com eles.
- f) Explique as suas decisões, não apenas as tome. Comunicar frequentemente os motivos das suas atitudes contribui para que os outros compreendam você e se tornem seus aliados.
- g) Reflita sobre o que precisa melhorar, pratique e persevere (às vezes sou “o dono da verdade”?, “pavio curto”? ou prepotente/arrogante?).
- h) Converse com amigos e familiares para saber o que eles pensam a respeito dos seus comportamentos.
- i) Exercite a humildade, reconhecendo e aprendendo com os erros.
- j) Pense antes de agir (não se deixe dominar pelo efeito Hulk).
- k) Mantenha um diálogo mental a respeito de emoções que está sentindo e que poderão gerar consequências ruins (por exemplo, em situações de estresse no trânsito).
- l) Procure ouvir as pessoas, demonstrando interesse e empatia (não antecipe respostas ou interrompa o raciocínio do outro).

A seguir, apresentamos algumas sugestões de filmes e de livros que podem ajudá-lo a exercitar/desenvolver a sua inteligência emocional.

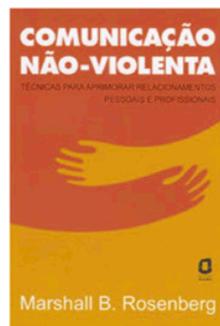
Recomendações de livros



CHAMINE, S. *Inteligência positiva: por que só 20% das equipes e dos indivíduos alcançam seu verdadeiro potencial e como você pode alcançar o seu*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2013.



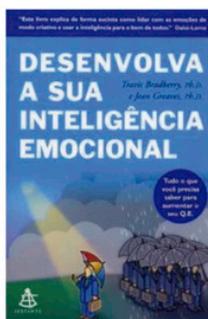
GOLEMAN, D. *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.



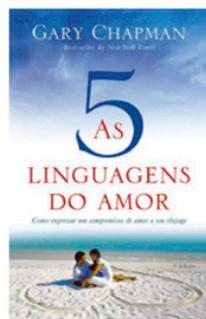
ROSENBERG, M. B. *Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. São Paulo: Ágora, 2006.



GOLEMAN, D. *Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.



BRADBERRY, T.; GREAVES, J. *Desenvolva a sua inteligência emocional: tudo o que você precisa saber para aumentar o seu Q. E.* Rio de Janeiro: Sextante, 2007.



CHAPMAN, G. *As 5 linguagens do amor: como expressar um compromisso de amor a seu cônjuge*. São Paulo: Mundo Cristão, 2013.

Recomendações de filmes



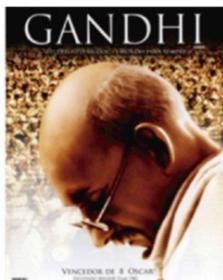
SOCIEDADE dos poetas mortos. Direção de Peter Weir. Roteiro de Tom Schulman. Estados Unidos: Walt Disney Studios, 1989. (128 min.), son., color.



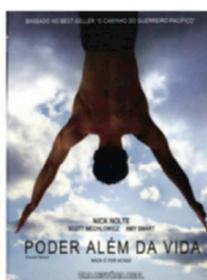
À PROCURA da felicidade. Direção de Gabriele Muccino. Roteiro de Steve Conrad. Estados Unidos: Columbia Pictures, 2006. (117 min.), son., color.



INVICTUS. Direção de Clint Eastwood. Roteiro de Anthony Peckham. Estados Unidos: Warner Bros.; Spyglass Entertainment; Revelations Entertainment; Malpasos Productions, 2009. (133 min.), son., color.



GANDHI. Direção de Richard Attenborough. Roteiro de John Briley. Estados Unidos: Columbia Pictures, 1982. (188 min.), son., color.



PODER além da vida. Direção de Victor Salva. Roteiro de Kevin Bernhardt. Estados Unidos: Focus, 2006. (120 min.), son., color.

Recomendações de músicas

ME CONTA da tua janela. Compositor: Ana Caetano. Intérprete: Anavitória. *In:* ME CONTA da tua janela. Intérprete: Anavitória. São Paulo: Universal Music, 2020. (3min22s).

EPITÁFIO. Compositor: Sérgio Britto. Intérprete: Titãs. *In: A MELHOR* banda de todos os tempos da última semana. Intérprete: Titãs. São Paulo: Abril Music, 2002. (2min52s).

DO SEU lado. Compositor: Nando Reis. Intérprete: Jota Quest. *In: MTV ao vivo*. Intérprete: Jota Quest. São Paulo: Sony, 2003. (5min24s).

TREM-BALA. Compositor: Ana Vilela, Luan Santana. Intérprete: Ana Vilela. *In: TREM-BALA*. Intérprete: Ana Vilela. São Paulo: SLAP, 2016. (3 min).

Referências

ARNOLD, M. B.; GASSON, J. A. Feelings and Emotions as Dynamic Factors in Personality Integration. *In: ARNOLD, M. B.; GASSON, S. J. (ed.). The Human Person: An Approach to an Integral Theory of Personality*. Nova Iorque: The Ronald Press Company, 1954. p. 294-313.

FRIJDA, N. H. *Studies in Emotion and Social Interaction: The Emotions*. [S. l.]: Cambridge University Press, 1986.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. São Paulo: Objetiva, 1995.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E. Regulação emocional no trabalho: um estudo de caso após desastre aéreo. *Psicologia: ciência e profissão*, [S. l.], v. 29, n. 3, p. 512-533, 2009. ISSN 1414-9893. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v29n3/v29n3a07.pdf>. Acesso em: 12 maio 2020.

GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRA, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. *In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. Cap. 7, p. 285-315.

RODRIGUES, A. P. G.; GONDIM, S. G. Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. *RAM: Revista de Administração Mackenzie*, [S. l.], v. 15, n. 2,

p. 38-65, 2014. ISSN 1678-6971. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v15n2/v15n2a03.pdf>. Acesso em: 18 maio 2020.

SALOVEY, P.; MAYER, J. D. Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality. *Baywood Publishing*, [S. l.], v. 9, n. 3, p. 185-211, 1990. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>. Acesso em: 18 maio 2020.

PARTE II

Componentes do capital psicológico



Autoeficácia: eu consigo!

Jaqueline Marques Muller
Narbal Silva

A importância da autoeficácia no momento atual

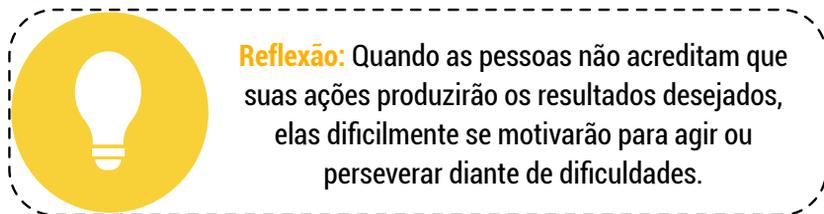
Estamos enfrentando muitos desafios que permeiam a nossa saúde, sejam eles de repercussão psicológica, física ou social. Nesse ínterim, os estudos sobre a autoeficácia apontam importantes contribuições para amenizar os impactos psicológicos e ocupacionais ocasionados pelas situações adversas provenientes da pandemia.

Afinal, o que é autoeficácia?

A autoeficácia é um dos elementos constitutivos do capital psicológico, elemento esse que se refere às crenças de alguém em suas próprias capacidades de organizar e executar cursos de ação necessários para produzir certas realizações (BANDURA, 1997). Assim, a afirmativa “Eu acredito em mim mesmo e vou conseguir!” não é uma frase deslocada da realidade e retirada de livros de autoajuda que visam motivar pessoas de maneira superficial. Ao contrário, há evidências científicas na relação

entre a confiança na própria capacidade de realizar algo e o resultado alcançado (NUNES; OLIVEIRA, 2018).

Figura 4.1 – A importância da autoeficácia



Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

A autoeficácia é a base para a motivação de uma pessoa. Crenças elevadas de autoeficácia levam a maior motivação durante a realização de tarefas (MOLERO; PÉREZ-FUENTES; GÁZQUEZ, 2018). Desse modo, tomemos como exemplo duas pessoas com a mesma capacidade cognitiva para realizar uma determinada tarefa. Se considerarmos somente o aspecto cognitivo, elas deverão ter resultados próximos, mas, se uma delas desenvolveu crenças de autoeficácia mais positivas, provavelmente estará mais incentivada para realizar a tarefa e possivelmente se sairá melhor. Contudo, não quer dizer que somente possuir crenças profundas de autoeficácia seja suficiente para garantir o sucesso na realização de uma tarefa. Essas crenças, aliadas a conhecimentos prévios e a uma capacidade cognitiva adequada, servirão de base para a motivação e o sucesso (TORISU; FERREIRA, 2009).

Ademais, possuir crenças positivas de autoeficácia não exclui ações que levarão a um desdobramento negativo em relação à situação da COVID-19. Nesse sentido, é importante ressaltar que as crenças de autoeficácia irrealistas ou superestimadas não compensam ações ou conhecimentos deficitários; ou seja, não é porque alguém tem crenças positivas sobre sua capacidade de realizar algo que, automaticamente, seu desempenho ou seu resultado serão positivos (VIEIRA; COIMBRA, 2006).

Com exceção de casos de crenças irrealistas ou superestimadas, em geral, as crenças de autoeficácia costumam ser preditoras do comportamento subsequente; ou seja, é possível saber se alguém terá sucesso, ou não, em determinado domínio tendo acesso a suas crenças na própria capacidade. No senso comum, por exemplo, quando ouvimos frases do tipo “Fulano é competente, mas não consegue arrumar emprego”, ou “Fulano é inteligente, mas não consegue passar em uma prova de vestibular”, pode ser que crenças de autoeficácia baixas estejam envolvidas no processo, afetando a motivação, o alcance de metas, o otimismo e o investimento de energia nas tarefas.

A autoeficácia de uma pessoa pode ser mensurada e desenvolvida?

Figura 4.2 – Escala de Autoeficácia Geral Percebida

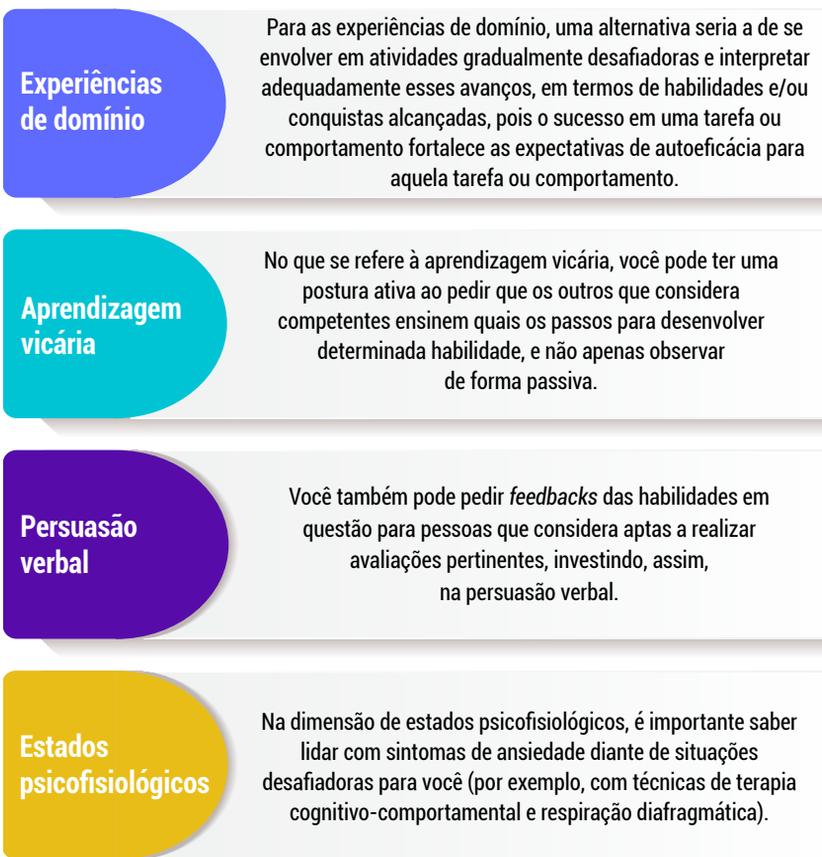


Sim. A autoeficácia pode ser avaliada e desenvolvida. A Escala de Autoeficácia Geral Percebida, de Souza e Souza (2004), já validada no Brasil, é um instrumento disponível para a mensuração desse aspecto.

Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

Se você tem baixo senso de autoeficácia, é possível desenvolvê-lo. As crenças de autoeficácia são construídas a partir de quatro fontes principais: experiências de domínio, experiências vicárias, persuasão verbal ou social, e estados psicofisiológicos (BANDURA, 1997). As intervenções para restaurá-las ou desenvolvê-las devem estar voltadas a uma ou mais dimensões que constroem as crenças de uma pessoa sobre suas habilidades. Veja, a seguir, sugestões para que você possa desenvolver sua autoeficácia.

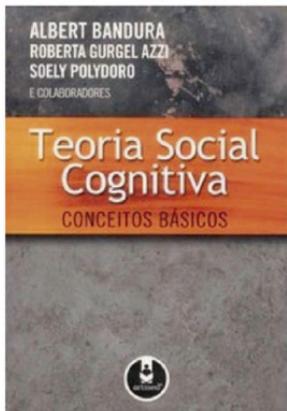
Figura 4.3 – Aspectos das crenças de autoeficácia



Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

Além das recomendações citadas acima, você pode aprofundar o assunto em diversos artigos e livros, conforme apontamos a seguir.

Recomendações de livros



BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S.
Teoria social cognitiva: conceitos básicos.
Porto Alegre: Artmed, 2008.



AZZI, R. G.; POLYDORO, S. A. J.
Autoeficácia em diferentes contextos.
Campinas: Alinea, 2006.

Recomendações de filmes



DESAFIANDO gigantes. Direção de Alex Kendrick. Estados Unidos: Carmel Entertainment, 2006. 111 min.



À PROCURA da felicidade. Direção: Gabriele Muccino. Estados Unidos: Columbia Pictures, 2006. 117 min.

Referências

BANDURA, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Nova Iorque: W. H. Freeman and Company, 1997.

MOLERO, M. del M.; PÉREZ-FUENTES, M. del C.; GÁZQUEZ, J. J. Analysis of the Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Esteem on the Effect of Workload on Burnout's Influence on Nurses' Plans to Work Longer. *Frontiers in Psychology*, [S. l.], v. 9, n. 2605, p. 1-7, 2018. DOI: <https://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02605>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02605/full>. Acesso em: 20 maio 2020.

NUNES, M. F. O.; OLIVEIRA, T. F. A autoeficácia: acreditar é preciso, mas fazer é primordial. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (org.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018. p. 69-82.

SOUZA, I.; SOUZA, M. A. de. Validação da Escala de Autoeficácia Geral Percebida. *Universidade Rural – Série Ciências Humanas*, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 12-17, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/260338439_Validacao_da_Escala_de_Autoeficacia_Geral_Percebida/link/0f317530d116e3b0b8000000/download. Acesso em: 18 maio 2020.

TORISU, E. M.; FERREIRA, A. C. A teoria social cognitiva e o ensino-aprendizagem da matemática: considerações sobre as crenças de autoeficácia matemática. *Ciências & Cognição*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 3, p. 168-177, 2009. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/4658>. Acesso em: 10 jun. 2020.

VIEIRA, D.; COIMBRA, J. L. Expectativas de resultados e objetivos na transição para o trabalho: construção e validação de duas escalas para estudantes do Ensino Superior. In: MACHADO, C.; ALMEIDA, L.; GUISANDE, M. A.; GONÇALVES, M.; RAMALHO, V. (org.). *Actas do XI Congresso de Avaliação Psicológica: formas e contextos*. Braga: Psiquilíbrios, 2006. p. 873-879.

Otimismo: enxergando o lado ótimo das situações

Josiele Maria de Souza
Andresa Darosci Silva Ribeiro

Por que é importante cultivar ou desenvolver o otimismo na atual pandemia de COVID-19?

A pandemia que assola o mundo tem desencadeado uma série de pensamentos negativos e de desesperança na população, que não consegue visualizar um futuro promissor. Ser otimista em situações como esta que estamos vivendo contribui para que continuemos a perseverar ao usar estratégias para a solução de problemas e planejamento para gerenciar os fatores estressores. Quando o ser humano tem como característica definidora o pessimismo, tende a acreditar que esses eventos ruins durarão muito tempo e até mesmo que não terão solução. Já os otimistas, confrontados com as mesmas adversidades, tendem a pensar de maneira oposta. Eles acreditam que as perdas e os fracassos que estão vivenciando são contratempos passageiros.

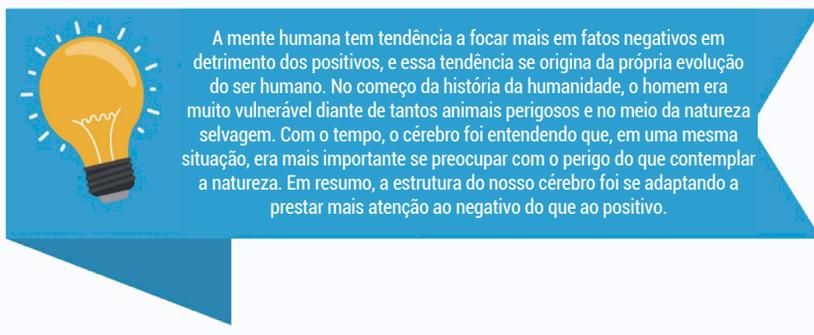
Cultivar o otimismo diante de tantas situações desagradáveis faz com que as percebam como um desafio, e assim canalizam suas energias para a solução dos problemas (SELIGMAN, 2019). Cabe ressaltar que, ao assumir a responsabilidade para encontrar

maneiras de resolver tais problemas, os otimistas buscam estratégias como apoio emocional, relacional e espiritual. Nós, seres humanos, precisamos todos os dias encontrar as melhores formas possíveis de conservar nossos cérebros. Ter um sono de qualidade, bem como cuidar da saúde física, contribui para mitigar o estresse e auxilia o pensamento racional e criativo.

De onde vem a tendência de focar no negativo?

Caro leitor, neste período de quarentena você já se pegou pensando em tudo o que poderia dar errado? Ou então ficou criando possíveis cenários em que apenas eventos negativos aconteceriam? Calma, você não é um pessimista só por pensar nisso durante a pandemia! Em tempos de incertezas, como este, é normal ficarmos preocupados e experimentarmos emoções negativas. Esse fenômeno, na ciência, chamamos de *viés de negatividade*.

Figura 5.1 – A origem dos pensamentos negativos

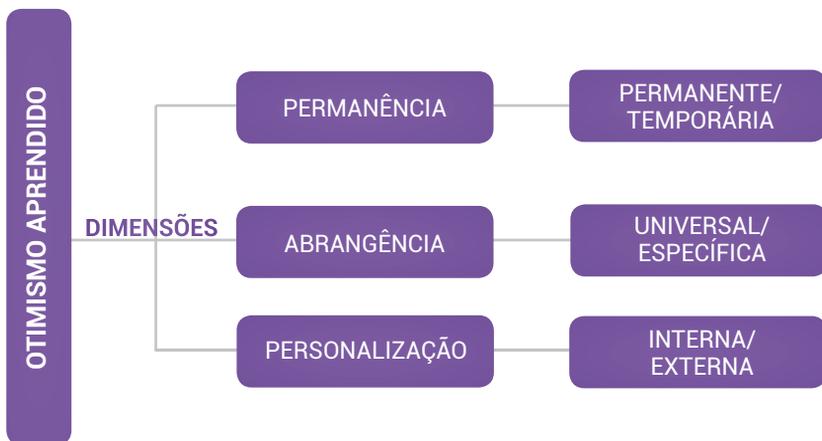


Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

Ser otimista é...

Então como funciona o cérebro de uma pessoa otimista? Os otimistas atribuem eventos positivos à sua própria capacidade (fatores internos), caracterizam-nos como algo universal (ou seja, tendem a aplicar o otimismo a outros aspectos da vida) e permanente (referindo-se à aptidão de realizar novamente tal atitude); os eventos negativos, os otimistas veem como relacionados a fatores externos, específicos e temporários. Os pessimistas tendem a explicar os eventos de modo oposto ao dos otimistas (RIBEIRO; SILVA; BUDDE, 2018; SNYDER; LOPEZ, 2009; SELIGMAN, 2019). A Figura 5.2 foi elaborada com base na teoria desenvolvida por Seligman (2019).

Figura 5.2 – As dimensões do otimismo



Fonte: Adaptado de Seligman (2019).

A Psicologia Positiva e os estudos que abordam o viés da negatividade destacam que é possível treinar/ensinar o nosso cérebro para ser mais otimista e positivo. Um exemplo bem simples é a prática das *três bênçãos* (SELIGMAN, 2011). Ao final

do dia você escreve em um caderno três coisas pelas quais você é grato e o porquê. Não precisa ser apenas coisas grandiosas. Podemos ter uma atitude de gratidão por objetos e situações do nosso cotidiano, como agradecer por nossos bichinhos de estimação, pois eles nos ensinam a valorizar as pequenas coisas e a ver a beleza nos detalhes da vida. Uma prática como essa ensina o cérebro a prestar mais atenção aos acontecimentos positivos e a ser mais otimista. Outras sugestões a serem consideradas são os Atos Aleatórios de Bondade (LYUBOMIRSKY; KING; DIENER, 2005), a Visita da Gratidão (SELIGMAN *et al.*, 2005) e o Método WOOP (OETTINGEN, 2014).

“Ah, mas ser otimista é ver o mundo de um jeito muito Pollyanna,² muito ingênuo”, alguém pode argumentar. Cabe aqui um parêntese sobre o otimismo: ser otimista não é sinônimo de ingenuidade ou de acreditar que apenas coisas boas acontecerão. Isso se chama *otimismo irrealista*. O otimismo irrealista se refere ao indivíduo que possui só expectativas positivas diante de situações perigosas e/ou adversas. Essa visão distorcida faz com que o indivíduo não perceba a verdadeira dimensão da situação. Estudos têm demonstrado que pessoas em profissões de risco (como aviadores e profissionais da construção civil, por exemplo) tendem a apresentar esse viés irrealista (JU *et al.*, 2016; CAPONECCHIA; SHEILS, 2011). Ser otimista é ter os “pés no chão” quanto à realidade, mas também ter esperança (do verbo “esperançar”, construir caminhos) de que as coisas podem melhorar e de que é possível tirar aprendizados das situações.

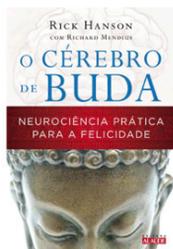
² PORTER, E. H. *Pollyanna*. 4. ed. São Paulo: Martin Claret, 2013.

Como podemos exercitar e praticar o otimismo?

Neste momento de isolamento social, o otimismo entra como uma estratégia de proteção à nossa saúde mental. Construir uma rotina e buscar alimentar hábitos saudáveis são exemplos de práticas que podem nos ajudar. Porém, precisamos respeitar nossos limites. Estamos vivendo uma pandemia. É normal não sermos produtivos como antes ou não estarmos bem todos os dias. Respeite seus limites, busque a ajuda de um amigo, de um familiar, e também de profissionais, caso sinta que não está dando conta sozinho.

Todos estão sujeitos às instabilidades emocionais. As pessoas podem adoecer, porém sensações como tristeza e insegurança são esperadas neste momento. Aproveite para resgatar um livro e fotos antigas, organizar arquivos acumulados, cozinhar, arriscar no artesanato, meditar, curtir seu(s) animal(is) de estimação, realizar brincadeiras em família, ler notícias positivas, se conectar com ações de solidariedade e, ainda, buscar ajuda por meio de psicoterapia. Respeitar nossas emoções e nossos sentimentos é fundamental. Novos hábitos, capacidade de superação e de adaptação são essenciais para lidarmos com parte dos nossos desafios daqui por diante. Uma crise não é boa nem ruim. Ela nos transforma de alguma forma. A seguir estão listados alguns livros e filmes que indicamos serem pertinentes ao estudo e ao desenvolvimento do otimismo.

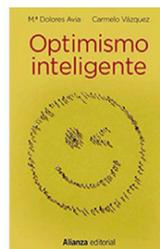
Recomendações de livros



HANSON, R. *O cérebro de Buda: neurociência prática para a felicidade*. São Paulo: Alameda, 2009.



SELIGMAN, M. E. P. *Aprenda a ser otimista: como mudar sua mente e sua vida*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.



AVIA, M. D.; VÁZQUEZ, C. *Optimismo inteligente*. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

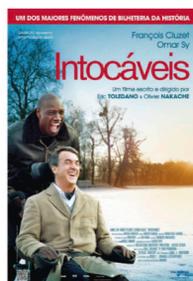
Recomendações de filmes



MILAGRE na cela 7. Direção de Mehmet Ada Öztekin. Turquia: CJ Entertainment/Netflix, 2019. 162 min.



ESCRITORES da liberdade. Direção de Richard LaGravenese. Estados Unidos: Paramount Pictures, 2007. 122 min.



INTOCÁVEIS. Direção de Olivier Nakache e Éric Toledano. França: Quad Productions, 2011. 113 min.



A TEORIA de tudo. Direção de James Marsh. Reino Unido: Working Title Films, 2014. 123 min.

Referências

- BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Optimism, Self-Esteem and Personality: Adaptation and Validation of the Brazilian Version Of The Revised Life Orientation Test – LOT-R. *Psico-USF*, [S. l.], v. 19, n. 3, p. 523-531, set./dez. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-827120140190030>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v19n3/15.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- CAPONECCHIA, C.; SHEILS, I. Perceptions of Personal Vulnerability to Workplace Hazards in the Australian Construction Industry. *Journal of Safety Research*, [S. l.], v. 42, n. 4, p. 253-258, 2011. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22017827/>. Acesso em: 18 jun. 2020.
- JU, C.; JI, M.; LAN, J.; YOU, X. Narcissistic Personality and Risk Perception Among Chinese Aviators: The Mediating Role of Promotion Focus. *International Journal of Psychology*, [S. l.], v. 1, p. 1-8, 2016. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26819082/>. Acesso em: 20 jun. 2020.
- LYUBOMIRSKY, S.; KING, L. A.; DIENER, E. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, [S. l.], v. 131, n. 6, p. 803-855, 2005. Disponível em: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-1316803.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- OETTINGEN, G. *Rethinking Positive Thinking: Inside the New Science of Motivation*. Nova Iorque: Penguin Random House, 2014.
- RIBEIRO, A. D.; SILVA, N.; BUDDE, C. Otimismo: o foco no lado ótimo da vida. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (org.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018. p. 99-110.
- SELIGMAN, M. E. P.; STEEN, T. A.; PARK, N.; PETERSON, C. Positive Psychology Progress: Empirical Validations of Interventions. *American Psychologist*, [S. l.], v. 60, n. 5, p. 410-421, 2005. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16045394/>. Acesso em: 17 jun. 2020.
- SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. E. P. *Aprenda a ser otimista: como mudar sua mente e sua vida*. São Paulo: Objetiva, 2019.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

Esperançar: a arte de criar rotas com sentido

Narbal Silva
Ana Elisa Segato Silveira

Por que não podemos perder a esperança?

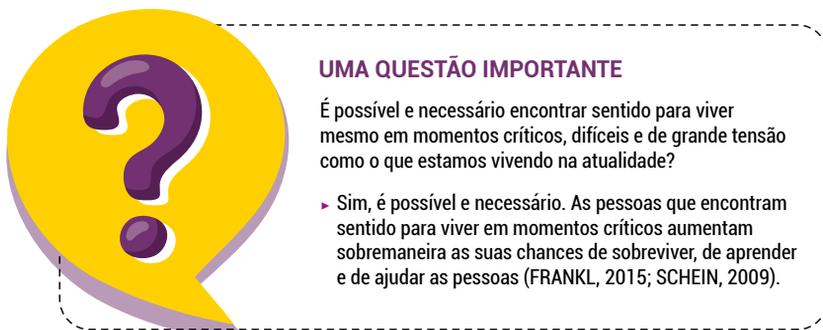
É dito pelas pessoas que “a esperança é a última que morre”. E parece ter sentido. Porque, se perdermos a esperança, o perigo será enorme e até fatal. Isso porque somos seres humanos e vivemos em busca de uma falta, de algo que nunca se completa (LACAN, 1973), o que nos estimula a seguir em frente. Portanto, por mais difícil que possa ser a situação, não perca a esperança. Quando desistimos, porque entendemos que não temos mais nada para fazer, entramos numa zona existencial de perigo, na qual perdemos o sentido da vida e somos tomados por pensamentos e sentimentos de “vazio existencial”.

Desistir, jamais!

É uma peculiaridade humana viver “olhando” para o futuro, ter algo ainda importante por fazer. Nós, os seres humanos, necessitamos de desafios para que possamos continuar desfru-

tando a vida. Esse é o combustível que alimenta, fortalece e impulsiona, para não desistirmos do que é importante para cada um de nós (FRANKL, 2015).

Figura 6.1 – Esperança e sentido de vida



Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

Estamos diante de uma situação crítica, de ameaça à nossa sobrevivência, mas que será passageira. Desistir ou negar o momento ameaçador que estamos vivendo pode trazer consequências ruins. A ameaça precisa ser enfrentada por meio do “esperançar” e do otimismo equilibrado/realista, o que significa enxergar os problemas e os potenciais de que dispomos para enfrentá-los e para agir. Também devemos desfrutar o momento, atentos às oportunidades de novos aprendizados, de nos tornarmos mais humanos, sensíveis e solidários, permitindo-nos valorizar as coisas importantes da vida.

Como podemos encontrar sentido em momentos críticos?

- 1) Exercitando o *autocuidado* e o *cuidado com os outros*.
- 2) Procurando *aprender algo* por meio das suas experiências e das dos outros.

- 3) *Criando uma obra* ou realizando *ações de solidariedade*, por mais simples que possam ser.
- 4) *Amando e praticando a compaixão*, sobretudo para com as pessoas que mais necessitam (que se encontram em situação de vulnerabilidade social), como se não existisse o amanhã.
- 5) Encontrando *sentido na adversidade*.

Figura 6.2 – Afirmações inspiradoras



Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

O que você pensa e sente quando lê as três afirmações? Elas podem inspirar o seu “momento de vida”?

O que não é esperança?

É achar que “quem espera sempre alcança”, conforme o ditado popular. Mas, pense, a espera se restringe ao que se aguarda passivamente; ou seja, enquanto esperamos, deixamos de ser ativos.

Agora reflita

“Vivemos esperando dias melhores, dias de paz, dias a mais, dias que não deixaremos para trás. Vivemos esperando o dia em que seremos melhores, melhores no amor, melhores na dor, melhores em tudo...” (DIAS MELHORES, 2000).

A partir da sua reflexão, o que sugere a letra da música *Dias melhores*?

Figura 6.3 – Reflexão sobre a música *Dias melhores*



Portanto, se ficarmos esperando o dia em que algo positivo acontecerá, a possibilidade de esse dia nunca chegar será alta.

Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

Lembre-se de que, conforme Barker (2009):

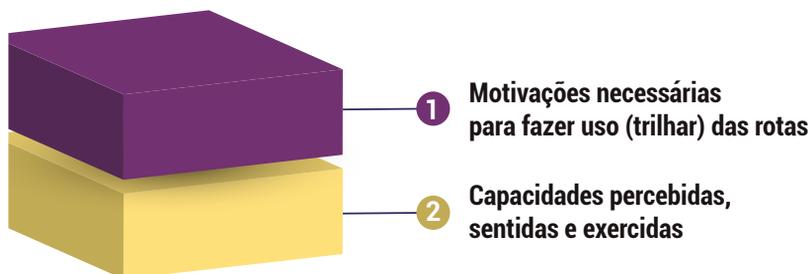
- 1) Sonhos sem ação não passam de passatempo.
- 2) Ações sem sonhos, rumos sem direção.
- 3) Sonhos com ação poderão melhorar o mundo.

O que é esperança?

É a crença de que a vida pode ser melhor, sem esquecer as motivações e os esforços necessários para transformar sonhos em realidade (SNYDER; LOPEZ, 2009). É constituída de pensamentos e de sentimentos por meio dos quais se constroem caminhos na direção de propósitos desejados.

Pilares fundamentais da esperança

Figura 6.4 – Pilares fundamentais da esperança



Fonte: Elaborado pelos autores – ilustração criada por Freepik.

Entenda que

Sempre temos escolhas, mesmo nos momentos mais difíceis. Não escolher é uma escolha. Isso se chama livre-arbítrio ou voluntarismo (FRANKL, 2015).

Momento de reflexão

Leia, a seguir, o poema *Invicto*, que inspirou Nelson Mandela nos 27 anos que viveu na prisão, isolado e distanciado socialmente. Após a leitura, reflita a respeito dos aprendizados possíveis para ajudar no enfrentamento dos dias tensos que todos nós estamos vivendo.

Invicto

Da noite escura que me cobre,
Como uma cova de lado a lado,
Agradeço a todos os deuses
A minha alma invencível.
Nas garras ardis das circunstâncias,
Não titubeei e sequer chorei.
Sob os golpes do infortúnio
Minha cabeça sangra, ainda erguida.
Além deste vale de ira e lágrimas,
Assoma-se o horror das sombras,
E apesar dos anos ameaçadores,
Encontram-me sempre destemido.
Não importa quão estreita a passagem,
Quantas punições ainda sofrirei,
Sou o senhor do meu destino,
E o condutor da minha alma.

William Ernest Henley (1849-1903)

Tradução de Thereza Christina Rocque da Motta

Continue se perguntando: o que você vai querer ser neste momento crítico e incerto pelo qual estamos passando? Quais são as suas capacidades, as suas motivações e os aprendizados necessários? Por fim, quem poderá ajudar você a encontrar caminhos bons?

É possível aprender, desenvolver e praticar o “esperançar”?

Claro, a esperança não é um traço genético – como se fosse uma qualidade psicológica que ou as pessoas têm, ou nunca terão (já nascemos, ou não, com esperança). Ao contrário, pode ser

aprendida, desenvolvida e praticada no dia a dia. Por exemplo, você pode exercitá-la por meio do Princípio da Tensão Criativa (SENGE, 1990), descrito a seguir.

Qual é a distância existente entre o que eu sou e o que eu desejo ser? Como posso eliminar ou diminuir esse estado de tensão? Eu preciso ser criativo, além de contar com as capacidades de que disponho e com pessoas que podem me ajudar na busca dos recursos de que necessito.

Refleta e escreva a respeito de cada uma das cinco questões a seguir:

- 1) Pense, escreva, desenhe e imagine o que você deseja.
- 2) Avalie e tome consciência das suas capacidades/dos seus recursos técnicos e psicológicos para tal.
- 3) Estabeleça o “que, como, quando, onde e com quem”.
- 4) Elabore etapas progressivas e monitore continuamente os progressos obtidos.
- 5) Caso necessário, reavalie suas capacidades e seus propósitos.

A consideração dessas cinco etapas levará provavelmente à redução da sua tensão, que é a distância entre o real/presente e o ideal/futuro.

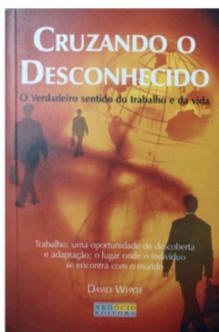
Agora exercite/pratique as seguintes questões:

- 1) O que você ainda tem de importante para fazer?
- 2) Por que é importante viver?
- 3) O que você tem feito para sobreviver na pandemia?
- 4) O que tem aprendido?
- 5) Você tem ajudado as pessoas que precisam de você?

Recomendações de livros



FRANKL, V. E. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Vozes, 1991



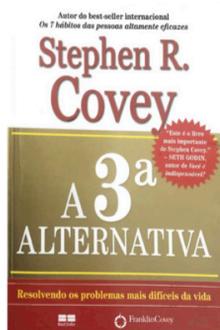
WHYTE, D. *Cruzando o desconhecido: o verdadeiro sentido do trabalho e da vida*. São Paulo: Negócio, 2002.



FROMM, E. *A revolução da esperança*. São Paulo: Círculo do Livro, 1979.



MAXWELL, J. C. *Você pode realizar seu sonho: 10 perguntas para ajudar você a identificar e agarrar seu sonho*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2009.

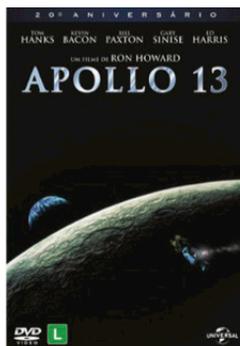


COVEY, S. R. *A 3ª alternativa: resolvendo os problemas mais difíceis da vida*. São Paulo: Best-Seller, 2012.

Recomendações de filmes



INVICTUS. Direção de Clint Eastwood. Estados Unidos: Warner Bros.; Spyglass Entertainment; Revelations Entertainment; Malpas Productions, 2009.



APOLLO 13. Direção de Ron Howard. Estados Unidos: Universal Pictures; Imagine Entertainment, 1995.

Referências

BARKER, J. *O poder da visão*. São Paulo: Siamar, 2009.

CORTELLA, M. S.; FREI BETTO. *Sobre a esperança: diálogo*. São Paulo: Papirus/7 Mares, 2013.

DIAS MELHORES. Composição: Rogério Flausino. Intérprete: Jota Quest. In: OXIGÊNIO. Intérprete: Jota Quest. Rio de Janeiro: Sony Music, 2000. 1 CD (60 min), faixa 2.

FRANKL, V. E. *O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver*. São Paulo: É Realizações, 2015. 128 p.

HENLEY, W. E. *Invicto*. Tradução de Thereza Christina Rocque da Motta. Primeira publicação em 1888. Disponível em: <http://conaq.org.br/noticias/invictus-o-poema-que-inspirou-nelson-mandela-em-seus-27-anos-de-de-prisao>. Acesso em: 12 jun. 2020.

LACAN, J. *O Seminário, livro 11: os quatro conceitos fundamentais da psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

MCGREGOR, D. *O lado humano da empresa*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

PERCY, A. *Nietzsche para estressados*. Rio de Janeiro: Sextante, 2011. 112 p.

SCHEIN, E. H. *Ajuda: a relação essencial – valorize o poder de dar e receber ajuda*. São Paulo: Arx, 2009.

SENGE, P. M. *A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem*. São Paulo: Best-Seller, 1990.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

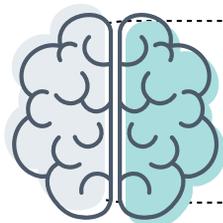
Resiliência: o enfrentamento positivo de situações adversas

Lílian Paula Damo
Thaís Cristine Farsen

A importância de ser resiliente

Vivemos um momento de crise, que se inicia como uma crise de saúde pública e afeta outras dimensões de nossa vida, como a econômica, a social e a política, por exemplo. É um momento de ajustes em nossa rotina, nas atividades e nas responsabilidades, mudanças que acabam gerando emoções e sentimentos distintos. Momentos assim podem ser uma oportunidade para aprendermos algo.

Figura 7.1 – Capital psicológico



Em nossos estudos sobre resiliência, por exemplo, que além de ser um elemento do capital psicológico – PsyCap é uma capacidade que nos auxilia a lidar de forma positiva com situações difíceis, vemos que a existência de uma dificuldade ou adversidade é crucial para que possamos desenvolvê-la.

Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

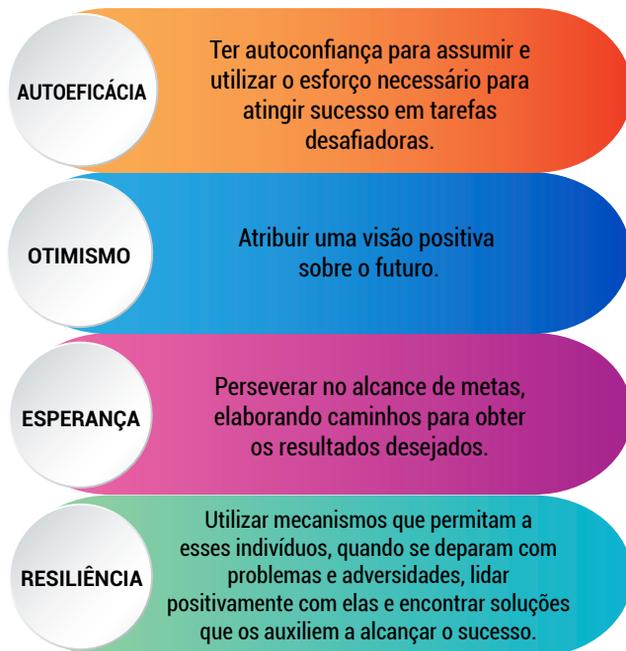
O que é capital psicológico?

É um constructo composto por quatro dimensões: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Dentro das organizações é muito comum ouvirmos falar de capital humano (as pessoas que compõem uma organização) ou capital social (as relações que essas pessoas estabelecem entre si). Em 2002, no entanto, Fred Luthans apresentou o conceito de capital psicológico, ou seja, priorizar *quem você é* em vez de *o que* ou de *quem você conhece*.

O *PsyCap* é definido como o estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo, que se caracteriza por: (1) ter autoconfiança (autoeficácia) para assumir e utilizar o esforço necessário para atingir sucesso em tarefas desafiadoras; (2) atribuir uma visão positiva sobre o futuro (otimismo); (3) perseverar no alcance de metas, elaborando caminhos para obter os resultados desejados (esperança); e (4) utilizar mecanismos que permitam a esses indivíduos, quando se deparam com problemas e adversidades, lidar positivamente com elas e encontrar soluções (resiliência) que os auxiliem a alcançar o sucesso (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

Em momentos difíceis de reinvenção do trabalho, das relações e dos resultados obtidos por pessoas e organizações, fomentar o desenvolvimento do *PsyCap* pode ser uma grande vantagem! Ao longo deste livro falamos sobre cada uma das dimensões, mas neste momento vamos nos ater à dimensão da resiliência.

Figura 7.2 – Dimensões do capital psicológico



Fonte: Adaptado de Luthans, Youssef e Avolio (2007) – ilustração criada por Freepik.

O que é resiliência?

Nos últimos anos temos ouvido falar constantemente dessa palavrinha. Certamente em algum momento você já se perguntou: o que é resiliência? A resiliência é uma qualidade psicológica relacionada à nossa capacidade de enfrentar positivamente as adversidades, com aprendizados, adaptação e crescimento (FARSEN; COSTA; SILVA, 2017). A nossa resiliência é desenvolvida ao longo da vida, a partir de fatores individuais e da interação com o meio, principalmente da vivência de situações difíceis que nos desequilibrem ou tragam a necessidade de agir de uma forma diferente da que normalmente agimos (FARSEN, 2017).

Uma reflexão muito importante para saber como está a sua resiliência é fazer-se a seguinte pergunta: como eu reajo quando algo difícil acontece em minha vida? Nesses momentos, se você tende a ver essa dificuldade como uma oportunidade, pode pensar que esse é um comportamento resiliente. Por outro lado, se você normalmente vê isso como uma crise ou o fim dos caminhos, será preciso buscar formas de se conhecer um pouco mais e desenvolver a resiliência.

Como posso desenvolver a resiliência?

A resiliência é uma qualidade psicológica positiva que está em contínuo aperfeiçoamento, tornando-se uma consequência de microprocessos. Nossa mentalidade, a forma como vemos o mundo e os problemas da vida, como lidamos com mudanças, dificuldades e perdas, frequentemente são fatores determinantes para o desenvolvimento da nossa resiliência. Isso requer mudança de pensamentos e comportamentos habituais: fazer mais o que aumenta a resiliência e fazer menos o que a diminui.

Por exemplo, olhar para a adversidade como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento individual e/ou social. Esse novo olhar pode auxiliar você em todas as instâncias e em todos os contextos de vida. Afinal de contas, adversidades, problemas e dificuldades acompanham as nossas vidas. Para isso, é essencial pensar em estratégias para desenvolver a resiliência, tanto no nível individual quanto no nível grupal. Lembre-se: não existe a melhor estratégia, mas sim aquela que melhor se adequa a você e ao contexto em que está inserido.

O primeiro passo para desenvolver a resiliência é tomar consciência sobre as situações que promovem o seu desequilíbrio e as inseguranças. O segundo é enxergar quais são os comportamentos resilientes que você já tem, pois é preciso focar em ações e sentimentos que promovem confiança para enfrentar com

flexibilidade as situações difíceis e preservar a sua capacidade de adaptação. Em complemento, é fundamental ressignificar as crenças que levam você a ter comportamentos que geram estresse, ansiedade ou até mesmo frustrações. Em seguida, defina estratégias que o auxiliem a lidar com essas crenças que você identificou como vulneráveis e que podem ser reestruturadas. Para isso, sugerimos o seguinte exercício:

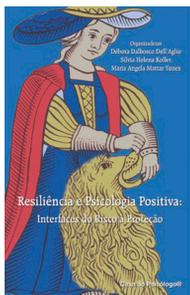
Figura 7.3 – Exercício para desenvolver a resiliência

1. Considere uma situação difícil que você já enfrentou.
2. Foque em um ou mais benefícios que resultaram dessa experiência.
3. O que você aprendeu com o resultado? De alguma maneira isso contribuiu para o seu crescimento?
4. Como essa experiência e esses aprendizados podem ajudá-lo a enfrentar o desafio que você vive atualmente?
5. Quais qualidades psicológicas e/ou forças pessoais você pode utilizar para enfrentar a situação que está vivendo?

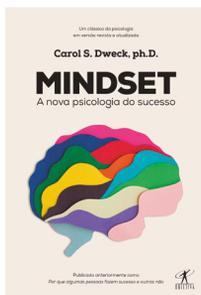
Fonte: Adaptado de Niemiec (2019).

Todas essas reflexões e ações estão relacionadas ao desenvolvimento da capacidade de ser resiliente, de superar as adversidades, aprendendo algo novo, o que significa crescer pessoalmente, mesmo nas situações mais difíceis. Lembre-se: a resiliência é uma característica que pode ser desenvolvida por qualquer ser humano. Separamos uma série de dicas de livros, filmes e documentários para que você possa se aprofundar mais sobre a resiliência.

Recomendações de livros



DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. *Resiliência e Psicologia Positiva: interfaces do risco à proteção*. [S. l.]: Casa do Psicólogo, 2011.

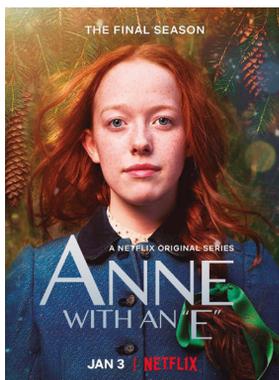


DWECK, C. S. *Mindset: a nova psicologia do sucesso*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2017.



COIMBRA, R. M.; MORAIS, N. A. de. *A resiliência em questão: perspectivas teóricas, pesquisa e intervenção*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

Recomendações de filmes e documentários



ANNE with an "E". Direção de Moira Walley-Beckett. Canadá: Northwood Anne; Northwood Entertainment; Canadian Broadcasting Corporation, 2017.



A VIDA e a história de Madam C. J. Walker. Direção de DeMane Davis e Kasi Lemmons. Estados Unidos: SpringHill Entertainment; Orit Entertainment; Wonder Street; Warner Bros.; Netflix, 2020.



BRENÉ Brown: the Call to Courage. Direção de Sandra Restrepo. Estados Unidos: Netflix, 2019.

Referências

FARSEN, T. C. “Como aprendi a lidar com as adversidades”: interfaces entre história de vida de executivos e resiliência no trabalho. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

FARSEN, T. C.; COSTA, A. B.; SILVA, N. Conceitos históricos e teóricos da resiliência no trabalho: uma revisão integrativa da literatura sobre o assunto. *Perspectivas em Psicologia: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 18-29, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483555396002>. Acesso em: 15 jun. 2020.

LUTHANS, F. The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, [S. l.], v. 23, p. 695-706, 2002. DOI 10.1002/job.165. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.165>. Acesso em: 18 jun. 2020.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Nova Iorque: Oxford University Press, 2007.

NIEMIEC, R. *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes*. São Paulo: Hogrefe, 2019.

PARTE III

**Geração de ideias e
antecipação de problemas
em situações críticas**



Processos criativos: a geração de ideias

Lílian Paula Damo
Samara Meinchein Furlanetto

É possível sermos criativos em tempos difíceis?

Você está utilizando quilos de alimentos como pesos para fazer exercícios físicos? Você está trabalhando de uma maneira totalmente diferente da qual trabalhava antes? Você teve que pensar em alguma alternativa para continuar com seu negócio? Então podemos dizer que, sim, é possível ser criativo em momentos difíceis, pois você demonstrou isso. Meses atrás, a realidade que vivemos hoje poderia parecer absurda, já que foi tudo muito repentino e com grandes repercussões em nossas vidas, sejam elas repercussões psicológicas, financeiras, físicas ou sociais.

Momentos como este trazem à tona a criatividade, pois muitas coisas que fazíamos antes não podem ser feitas da mesma maneira hoje. Temos que nos adaptar, e a criatividade é a melhor ferramenta de ajuda atualmente. Da mesma forma, é em situações como esta de pandemia que utilizamos a resiliência de forma mais frequente, e, muitas vezes, ser resiliente exige que sejamos também criativos ao pensar em alternativas para solucionar nossos problemas.

A pandemia trouxe muitos aprendizados para todos nós, e um deles foi nos mostrar que somos seres adaptáveis e criativos por natureza. No campo da Psicologia existem diferentes abordagens epistemológicas, e o termo “criatividade” é estudado sob diversos ângulos. Em todos esses ângulos, a criatividade é entendida como uma qualidade psicológica positiva e que, assim como muitas outras qualidades, também pode ser desenvolvida (SCAPINI; FURLANETTO; GEREMIA, 2018).

Diversas dúvidas podem estar passando por sua cabeça neste momento: Como vou manter o contato com minha família? Como vou pagar as contas deste mês? Como vou conseguir me manter física e psicologicamente saudável? Sabemos que a criatividade nos ajuda a responder essas dúvidas e, além disso, contribui para mantermos nossa saúde mental, o que faz dela uma característica imprescindível para lidar com o que estamos vivendo.

Afinal, o que é criatividade?

Achamos interessante começar trazendo o que a criatividade não é. Ela não é um dom, com o qual ou você nasce, ou não nasce. Afinal você pode desenvolvê-la e utilizá-la em seu dia a dia. Ela também não surge em nós do nada, como uma lâmpada que inesperadamente se acendeu; o processo criativo possui diversas etapas que acontecem progressivamente. Por fim, a criatividade não é criar algo do zero, mas sim a capacidade de você utilizar o seu repertório para pensar em alternativas.

Ao estudarmos cientificamente a criatividade, podemos observar que não existe um consenso na literatura sobre o que ela seria. De modo geral, tomamos essa qualidade como um constructo que envolve dimensões psicológicas e afetivas (WECHSLER, 1998). Além disso, percebe-se que a criatividade se desenvolve tanto individualmente quanto socialmente (PINHEIRO, 2009).

Afinal, aquilo que podemos considerar como criativo nos dias de hoje, no futuro não terá a mesma conotação.

Figura 8.1 – O que significa “ser criativo”?



De modo geral, ser criativo é resolver problemas, seja o seu problema uma geladeira vazia na hora do jantar ou a estratégia de comunicação de um novo negócio. Criar é combinar, é conectar. É reorganizar informações de um jeito que você nunca fez para ver o que você ainda não viu (DESCOLA, 2020). Todos nós podemos ser criativos!

Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

Criatividade é uma de nossas 24 forças de caráter e se encontra dentro da virtude da sabedoria (PETERSON; SELIGMAN, 2004), que nos permite olhar uma circunstância por um novo ângulo, não se acomodar ao que já existe, sair do lugar, fazer a mesma coisa de um jeito diferente ou fazer uma coisa que nunca tentamos. É observar aquilo que não percebemos antes e também imaginar o que ainda pode ser.

Como nós podemos desenvolver novas ideias?

O nascimento de ideias está muito ligado à observação e à conexão de informações. Às vezes, uma ideia precisa ser sentida, vivenciada, experimentada, porque somente assim descobrimos sua verdadeira natureza e seu impacto. Além do mais, temos a tendência de acreditar que uma ideia pronta é uma ideia perfeita e

que jamais será alterada, mas isso é uma grande mentira. As ideias estão em constante evolução, e devem estar.

Começamos entendendo que ser criativo é resolver problemas, mas só podemos resolver problemas se os compreendermos. Portanto, sugerimos que você faça o seguinte exercício: escreva em um papel o nome do seu filme, do seu livro e da sua música favoritos. Agora dê um novo nome para cada um. A ideia desse exercício é a de que, se é algo que você conhece muito bem por ser seu favorito, você vai ter mais repertório para fazer conexões e gerar novas ideias.

Mas é importante que você não deixe seu medo de errar impedi-lo de fazer as coisas. O erro faz parte do processo e é essencial para o nosso aprendizado. Permita-se sentir coisas novas e amplie o seu repertório. Você pode fazer isso de muitas maneiras, e algumas delas podem ser:

Figura 8.2 – Desenvolvimento da criatividade

**CRIE UMA
CURADORIA
PESSOAL**

Busque e eleja seus curadores de conteúdo e informação. Você pode escolher seus curadores entre escritores, editoras, *blogs* e outros canais e mudá-los sempre que perderem a conexão com o seu momento de vida. Experimente fazer uma lista de sua curadoria pessoal e organize seus canais por meio de pastas, *links* ou notas. É importante que isso tudo esteja sempre ao seu alcance em um formato prático e de fácil acesso.

**ESCAPE
DA BOLHA**

Saia da bolha cheia de informações e conteúdos com os quais você concorda e os quais você ama. Desafie as suas ideias em vez de confirmá-las. Leia sobre coisas que você nunca se imaginou lendo, debata e se cerque de coisas que o tiram da sua zona de conforto. Provoque a si mesmo!

**VIVA NOVAS
EXPERIÊNCIAS**

Quanto mais experiências novas você viver, mais coisas você irá descobrir. Mude o caminho pelo qual você vai para o trabalho, coma algo que nunca experimentou ou passe um dia todo escutando um gênero musical de que não gosta. Desafie-se a viver todos os dias uma nova experiência que pode transformá-lo.

Desenvolver nossa criatividade não é uma tarefa fácil, temos que ter a coragem e a motivação para sair daquilo que é confortável para nós e explorar um mundo de possibilidades. É também um exercício diário, e, quando menos você esperar, mais facilmente estará fazendo conexões.

Separamos para você dicas de diversas áreas de conhecimento para enriquecer a sua curadoria pessoal e ampliar a sua criatividade.

Recomendações de livros



ASHTON, K. *A história secreta da criatividade*. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.



SEELIG, T. *Regras da criatividade: tire as ideias da cabeça e leve-as para o mundo*. Caxias do Sul: Belas-Letras, 2020.

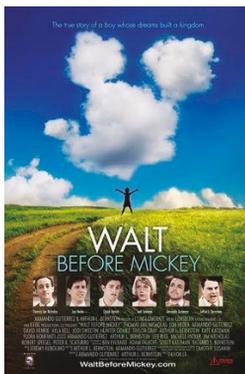


JOHNSON, S. *De onde vêm as boas ideias: uma história natural da inovação*. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

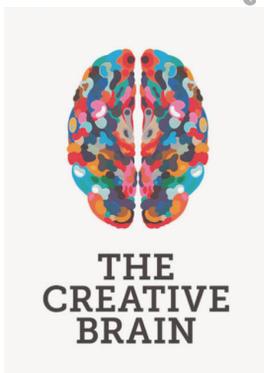
Recomendações de filmes e documentários



JOY: o nome do sucesso. Direção de David O. Russell. Estados Unidos: Fox Pictures, 2015. 124 min.



WALT antes de Mickey. Direção de Khoa Le. Estados Unidos: Conglomerate Media; Circle 4 Entertainment; Lensbern Productions, 2015. 107 min.



COMO o cérebro cria. Direção de Jennifer Beamish e Toby Trackman. Estados Unidos: Netflix, 2019.



O FABULOSO destino de Amélie Poulain. Direção de Jean-Pierre Jeunet. Paris: Claudie Ossard Productions; Union Générale Cinématographique, 2001. 122 min.

Referências

DESCOLA. *Desbloqueio Criativo: ferramentas para despertar sua criatividade e ter mais ideias*. Curso Introdutório, 2020. Disponível em: <https://descola.org/desbloqueio-criativo>. Acesso em: 20 jun. 2020.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Nova Iorque/Washington, D. C.: Oxford University Press; American Psychological Association, 2004.

PINHEIRO, I. R. Modelo geral da criatividade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 153-160, 2009. DOI 10.1590/S0102-37722009000200002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a02v25n2.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

SCAPINI, A.; FURLANETTO, S.; GEREMIA, H. Criatividade: uma qualidade psicológica necessária para inovar. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (org.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018. p. 199-212.

WECHSLER, S. M. Avaliação multidimensional da criatividade: uma realidade necessária. *Psicologia Escolar e Educacional*, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 89-99, 1998. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85571998000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pee/v2n2/v2n2a03.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

Comportamentos proativos: antecipando adversidades

Amilton Bento

Por que é importante ser proativo?

Em tempos de COVID-19, somos surpreendidos diariamente com iniciativas de pessoas, atitudes marcantes de uma sociedade mobilizada, que luta ativamente contra uma pandemia, mas que, ao mesmo tempo, cria e inova para superar este momento de adversidade. Diante de ameaças como a atual, notamos claramente o florescer da solidariedade e a crença nas capacidades humanas que se estabelecem diante da tragédia. No entanto, você deve estar se perguntando: o que isso tem a ver com proatividade? Ser proativo é quando o ser humano exerce ativamente seu papel, se adapta e se antecipa de forma intencional e consciente por meio de ações preventivas, na construção de um futuro melhor.

O que é proatividade?

A proatividade é considerada um recurso pessoal, desenvolvido a partir de alguns fatores, como a personalidade humana e os comportamentos autoiniciados. A proatividade está associada a contextos de instabilidades e incertezas como o atual. É definida

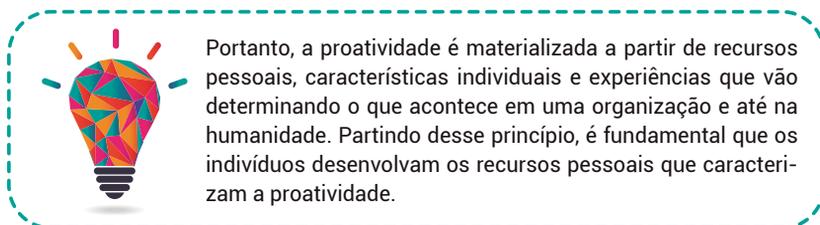
como uma postura ativa do ser humano, ações autodirigidas focadas em mudanças. É uma oposição aos comportamentos passivos e reativos. É a capacidade do ser humano de modificar ou moldar o ambiente com ações intencionais, conscientes, a seu favor. É a capacidade que o indivíduo possui de analisar cenários, agir antecipadamente e de forma estratégica, tomar decisões para potencializar seu desempenho e seus resultados. A proatividade é considerada uma síndrome comportamental, consiste em ações de prevenção ligadas ao sucesso no futuro e pode ser aprendida (BINDL; PARKER, 2011; GRIFFIN; NEAL; PARKER, 2007; BATEMAN; CRANT, 1993).

A proatividade em tempos de isolamento e de distanciamento social

No momento atual da COVID-19, repleto de incertezas, é perceptível o comportamento proativo, seja em nível individual ou organizacional. Em circunstâncias como esta, o primeiro desafio é sobreviver, e, para isso, mudanças devem ocorrer na gestão dos hábitos pessoais e nas formas de atuação das organizações. São evidentes as tentativas de ações proativas no atual cenário, como movimentos de solidariedade, iniciativas pessoais pautadas pela consciência, intencionalidade e determinação.

A Organização Mundial da Saúde e algumas organizações sociais e políticas trabalham neste momento na tentativa de agir proativamente, e não apenas reagir. Quando se fala em isolamento social, tenta-se atuar na prevenção e reduzir os impactos negativos da COVID-19, buscando evitar o colapso social e dos sistemas públicos de saúde. No entanto, para que os objetivos sejam alcançados, dependemos das atitudes e dos comportamentos proativos das pessoas e de suas lideranças.

Figura 9.1 – Recursos pessoais para proatividade



Fonte: Elaborado pelo autor – ilustração criada por Freepik.

Afinal, do que precisamos para sermos mais proativos?

A proatividade pode ser fomentada e desenvolvida por meio de algumas fontes que propiciam o seu despertar. Entre elas, estão a autonomia, a prevenção, a antecipação, o *feedback*, a responsabilidade, a autoeficácia e as nossas redes de relacionamentos sociais (BANDURA, 1997; FRESE, 1996; GRANT; ASHFORD, 2008).

Figura 9.2 – Fontes da proatividade



Fonte: Elaborado pelo autor – ilustração criada por Freepik.

Autonomia

Na pandemia de COVID-19, a autonomia aparece como um aspecto fundamental para indivíduos e organizações proativos. *Autonomia significa independência e liberdade.* Neste momento, as organizações sentiram a necessidade de aperfeiçoar e/ou implantar rapidamente o trabalho em *home office*, o que exige dos profissionais menos dependência de gerências e cobranças setoriais. Os funcionários em *home office* passaram a exercitar a autogestão e a se autocobrar por seus desempenhos e resultados. Portanto, o indivíduo que não se sente apto a trabalhar de forma autônoma pode enfrentar muitos desafios e problemas de adaptação. A liberdade conquistada pelo trabalho em *home office* pode soar como um paradoxo em tempos de quarentena. A boa notícia é que a autonomia pode ser exercitada.

O leitor, neste momento, pode se perguntar: como ser livre recluso em casa? O excesso de controle em determinadas situações no interior de uma organização pode aprisionar mais do que a reclusão em casa. Portanto, em *home office*, cria-se uma atmosfera favorável ao exercício da autorregulação e da gestão de hábitos, tornando os profissionais que adotaram essa modalidade de trabalho promotores da proatividade. Essa autonomia e essa maior liberdade fomentam a criatividade, cujo exercício pode trazer inovações significantes muitas vezes não manifestadas no dia a dia de uma organização.

Antecipação e prevenção

A prevenção – uma forma de proatividade materializada pela antecipação – é muito requerida em tempos de coronavírus. Observa-se que agir antecipadamente está sendo crucial para o controle dessa pandemia. *Antecipação não significa precipitação.*

Ao contrário, são decisões revestidas de estratégias e fundamentadas em dados e pesquisa.

No caso da pandemia, os estados brasileiros que se anteciparam, a exemplo de Santa Catarina, estão em uma situação mais controlada do que aqueles que não promoveram medidas satisfatórias de isolamento social com antecedência. Esse aspecto mostra, na prática, que se antecipar com critérios e dados baseados em evidências previne problemas, evita prejuízos e, o melhor, poupa vidas.

Feedback

O *feedback* também é sinônimo de proatividade. Por meio desse recurso o indivíduo solicita opiniões e pareceres sobre a sua atuação, sobre a qualidade de seus serviços e sobre sua postura no ambiente organizacional. *O feedback é um mecanismo que permite a melhoria continuada.* A partir dele, são feitos ajustes pessoais e profissionais que levam ao êxito, como promoções e recompensas financeiras.

Além disso, serve para a correção de erros, evita surpresas – como advertências – e até decisões extremas – como a demissão, por exemplo. Durante o isolamento social é muito importante utilizar o *feedback*. Nossas rotinas foram alteradas, e se faz necessário monitorar nossas ações e atitudes. Conversar com as pessoas próximas e com quem dividimos o ambiente é importante. Indagar sobre os nossos comportamentos, observar reações inadequadas ou diferentes das habituais, para buscar orientações, também é essencial. O retorno por parte das pessoas em quem confiamos pode ser fundamental para evitar danos ao ambiente e interferências nos relacionamentos com entes queridos. O *feedback* pode ser desenvolvido e exercitado tanto nas relações sociais como no local de trabalho.

Responsabilidade

A responsabilidade também aparece como um aspecto fundamental da proatividade. Pode ser abordada de duas formas: a *responsabilidade delegada*, que surge em função de um cargo de chefia, e a *responsabilidade autoatribuída*. No contexto atual da COVID-19, cada indivíduo deve se sentir responsável pelos cuidados com sua vida e pela proteção da vida das outras pessoas e dos familiares. A responsabilidade também é marcante no trabalho em *home office*, quando somos responsáveis por nossas condutas e pelas consequências de nossos comportamentos. A exemplo do *feedback* e de outros fatores, a responsabilidade também pode ser desenvolvida, pode ser atribuída publicamente a alguém, ou nós mesmos nos atribuímos. Assumir seu papel, não apontar culpados pelo insucesso e chamar a responsabilidade para si constituem comportamentos que nos tornam proativos.

Autoeficácia

A autoeficácia também está intimamente conectada com a proatividade. Ser autoeficaz é *acreditar nas nossas capacidades e aptidões pessoais*, as quais contribuem para mudar nossa realidade e o ambiente em que estamos inseridos. No atual cenário, de ameaças às organizações e aos empregos, a consciência sobre as reais capacidades que possuímos é muito importante. É o momento para pensarmos em nossos êxitos, bem como nos lembrarmos de experiências de superação passadas que possam nos energizar para um futuro melhor.

A autoeficácia pode ser desenvolvida por meio da educação continuada, da observação dos nossos casos de sucessos e do sucesso dos outros, das experiências bem-sucedidas no passado, entre outras possibilidades relacionadas. Assim, poderemos nos empoderar, adquirir novos recursos e vislumbrar novas possibilidades.

Redes de relacionamentos

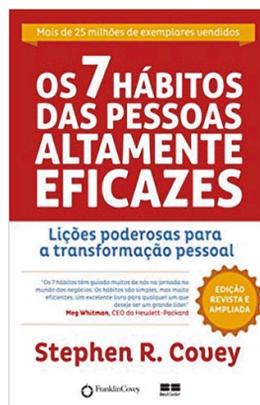
As redes de relacionamentos cumprem um papel muito importante no escopo da proatividade. O grau de qualidade dessa rede pode determinar nossos êxitos ou nossos insucessos, seja no âmbito profissional ou pessoal. Em uma pandemia e no isolamento social, devemos cultivar nossas redes, mesmo que de forma virtual. A ausência de contato físico não significa estarmos sozinhos. Por meio de nossas redes alertamos, ajudamos, dividimos, trabalhamos e nos sentimos integrados, partes de um todo.

Somos cúmplices, podemos influenciar e ser influenciados. Em rede também afloram os aspectos mencionados anteriormente, a responsabilidade e o *feedback* sobre nossos comportamentos. Portanto, é fundamental criarmos redes sociais positivas para potencializar a proatividade.

Recomendações de livros



ARAÚJO, L.; GAVA, R.
Empresas proativas 4.0: estratégias para vencer na era digital. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.



COVEY, S. R. *Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes: lições poderosas para a transformação pessoal.* Rio de Janeiro:

Referências

BANDURA, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Nova Iorque: W. H. Freeman and Company, 1997.

BATEMAN, T. S.; CRANT, J. M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 103-118, 1993. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030140202>. Acesso em: 20 maio 2020.

BINDL, U.; PARKER, S. K. Proactive Work Behavior: Forward Thinking and Change-Oriented Action in Organizations. In: ZEDECK, S. (ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Washington, D. C.: American Psychological Association, 2011. v. 2, Cap. 19.

FRESE, M.; KRING, W.; SOOSE, A.; ZEMPEL, J. Personal Initiative at Work: Differences Between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, [S. l.], v. 39, n. 1, p. 37-63, 1996. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/256630?seq=1>. Acesso em: 5 jun. 2020.

GRANT, A. M.; ASHFORD, S. J. The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, [S. l.], v. 28, p. 3-34, 2008. Disponível em: <http://webuser.bus.umich.edu/sja/pdf/DynamicsPro.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2020.

GRIFFIN, M. A.; NEAL, A.; PARKER, S. K. A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, [S. l.], v. 50, n. 2, p. 327-347, 2007. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.331.689&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

PARTE IV

**Qualidade de vida e
construção de ambientes
saudáveis**



Qualidade de vida no trabalho: desafios e perspectivas

Cléria Nunes
Samantha de Toledo Martins Boehs

Diante de tantos desafios impostos pela pandemia, é imprescindível que, para o fomento da qualidade de vida no trabalho, haja uma parceria entre as organizações e os trabalhadores, de forma que todos façam a sua parte. A percepção de qualidade de vida no trabalho – QVT pode ser alterada por meio de condições intrínsecas e extrínsecas, sendo que fatores subjetivos e objetivos podem influenciar a percepção de cada um.

As condições intrínsecas estão relacionadas aos fatores pessoais, como, por exemplo, a personalidade. A história de vida do indivíduo também pode exercer influência, visto que enxergamos as circunstâncias da vida por uma espécie de filtro, que pode alterar a forma como percebemos a qualidade de vida e o bem-estar. Já as condições extrínsecas estão relacionadas às condições externas, como fatores socioeconômicos, políticos e práticas de gestão utilizadas pelas organizações.

O que é qualidade de vida?

QVT é a sigla de qualidade de vida no trabalho, um termo que vem sendo utilizado desde 1970 em empresas dos Estados

Unidos, do Canadá e da França. De maneira geral, pode ser considerado como “a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, composta de dimensões para suprir necessidades biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais” (LIMONGI-FRANÇA, 2015, p. 550).

Como posso fazer a minha parte?

Figura 10.1 – *Checklist* da qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

O nosso organismo precisa de um pouco de previsibilidade. Não podemos agir como se estivéssemos de férias ou sem rotina. Tudo isso influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho, pois vai ter reflexo em como eu, enquanto trabalhador, me sinto física e mentalmente disposto, ou não, para as atividades profissionais. Ao dormir mal, por exemplo, ficamos cansados, desatentos e impacientes.

A Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH e o Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina – CRP-SC elaboraram em conjunto um manual sobre *home office* e uma lista com sugestões para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores neste momento. Aqui estão algumas delas:

Figura 10.2 – Dicas para o trabalho em *home office*

- 1. Preserve, na medida do possível, hábitos saudáveis, como boa alimentação e higiene pessoal. Pratique o autocuidado.**
- 2. Faça algumas pausas ao longo do dia. Levante-se, alongue-se, caminhe.**
- 3. Mantenha seu horário de almoço e horário de descanso. Busque cumprir sua jornada de trabalho pré-estabelecida.**
- 4. Monte um espaço dentro de casa com boa iluminação e pouco barulho. Apoie seu computador em uma mesa e escolha uma cadeira confortável com encosto. Manter a ergonomia do seu posto de trabalho é essencial.**
- 5. Apesar de estar em casa, vista-se adequadamente para iniciar mais uma jornada de trabalho (tire o pijama!). Cuide de sua aparência.**



Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

E as organizações (públicas, privadas e não governamentais), o que podem fazer para propiciar qualidade de vida no trabalho?

A qualidade de vida no trabalho se baseia em *condições materiais e imateriais de existência*. A percepção de qualidade de vida no trabalho é perpassada tanto por condições de segurança no emprego quanto por questões relacionadas à realização pessoal e à confiança na liderança e nos processos de gestão.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Gallup sobre o que as pessoas esperam de seus líderes apontou que as três principais palavras relacionadas ao tema foram: *confiança, estabilidade e esperança* (LOS CUATRO..., 2020). Esses três conceitos têm relação direta com o que estudamos na Psicologia Positiva!

A *confiança* tem a ver com a honestidade, a integridade e o respeito que os colaboradores esperam de seus líderes. Os líderes e as empresas demonstram, ou não, confiança a partir de suas ações. Os líderes representam a organização, e especialmente neste momento de pandemia precisamos que as pessoas confiem neles, assim como nas empresas em que trabalham.

A empresa está sendo clara nas decisões tomadas? Tem tido alguma ação de responsabilidade social? Os empregos estão sendo mantidos? De que forma? Será necessário diminuir o salário para manter os empregos? De que maneira isso está sendo comunicado aos funcionários? As regras estão claras? Preocupar-se com essas questões é ter integridade, compaixão e respeito neste momento de crise!

No que tange à *compaixão*, ela pode ser compreendida como a resposta emocional ao perceber o sofrimento alheio e implica um desejo autêntico de ajudar e de aliviar esse sofrimento. A pesquisa do Instituto Gallup, citada por Ledesma (LOS CUATRO..., 2020), revelou que as empresas em que o trabalhador tem a percepção

de que alguém se preocupa com ele possuem mais retenção, produtividade e rentabilidade a longo prazo.

Por fim, a *estabilidade* tem a ver com a segurança, uma das necessidades humanas mais básicas (MASLOW, 1962). Em tempos de COVID-19, a segurança pode ser relacionada tanto à manutenção da renda dos trabalhadores – se o emprego será, ou não, mantido – quanto a um ambiente seguro, que oferece proteção às saúdes física e mental.

Ressalta-se que, do mesmo modo que os trabalhadores foram lançados no teletrabalho do dia para noite, as organizações e os gestores também enfrentam dificuldades para vencer os desafios econômicos e financeiros advindos da pandemia.

No *Manual do home office para colaboradores e gestores*, publicado pela ABRH, e nas orientações do CRP-SC que citamos anteriormente, também foram apresentadas algumas sugestões para as organizações e para os gestores:

Figura 10.3 – Sugestões para organizações e gestores

- 01** Crie um espaço de acolhimento psicológico para os trabalhadores em sofrimento psíquico, garantindo sigilo e encaminhamento quando necessário.
- 02** Programe videoconferências no início e no fim da jornada. Isso ajuda na organização do tempo.
- 03** Verifique com o seu time se todos estão se adaptando às novas rotinas de trabalho. Fortaleça as formas de comunicação organizacional.
- 04** Tenha paciência e empatia. Sua equipe está se adaptando às novas rotinas e talvez não tenha familiaridade com as novas tecnologias. Ofereça treinamento quando necessário!
- 05** Delegue tarefas e mantenha a confiança na equipe. Trazer insegurança emocional num momento de tanta instabilidade não contribuirá com o sucesso das relações e do trabalho.
- 06** Flexibilize as metas! Lembre-se de que muitos profissionais em *home office* estão tendo que se dividir entre as tarefas domésticas, a educação dos filhos e as metas do trabalho, e, assim, não conseguem manter os níveis de produtividade.

Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

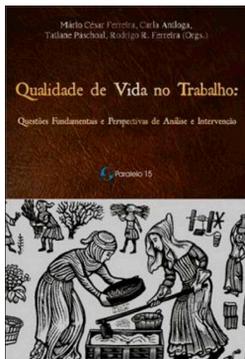
Na Psicologia Positiva, as empresas que se preocupam com a qualidade de vida, com o bem-estar e com a felicidade dos seus trabalhadores são denominadas Organizações Saudáveis. Para Soria (2008), nessas empresas são realizados esforços sistemáticos, planejados e proativos que visam melhorar a saúde

dos trabalhadores por meio de políticas e práticas relacionadas com a organização saudável das tarefas, do ambiente físico e psicossocial, e das estratégias de equilíbrio entre trabalho e outros espaços de vida. Vamos falar um pouco mais sobre Organizações Saudáveis no próximo capítulo!

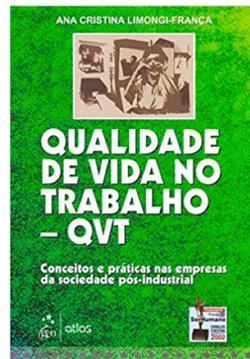
Lembre-se sempre:

Promover qualidade de vida e bem-estar no trabalho é bom tanto para as organizações quanto para os trabalhadores. Além de favorecer a motivação, o comprometimento e o engajamento dos trabalhadores, atua diretamente no desempenho, no sucesso e na rentabilidade organizacional.

Recomendações de livros



FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. *Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.



LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Recomendações de filmes



MONSTROS S. A. Direção de Pete Docter. Produção de Darla Anderson. Estados Unidos: Pixar Animation Studios; Walt Disney Pictures, 2001. 1 DVD (92 min), son. color.



HAPPINESS at work. Direção de Martin Meissonnier. Produção de Manuel Poutte e Laurence Uebersfeld. França: ARTE, 2014. 1 DVD (54 min), son. color.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. *Manual do home office para colaboradores e gestores*. Vitória: ABRH, 2020.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SANTA CATARINA – 12ª REGIÃO. *Orientações técnicas para as(os) psicólogas(os) que atuam na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em tempos de pandemia*. Florianópolis: CRP-SC, 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

LOS CUATRO elementos que necesitan las personas de sus líderes en estos momentos. [S. l.; s. n.], 22 abr. 2020. 1 vídeo (60 min). Webinar realizado por Hugo Ledesma, do Instituto Gallup. Disponível em: <http://app.e.gallup.com/e/es?s=831949997&e=261194&elqTrackId=e->

fd74c1a1b7a40299e524d6e5aa03bea&elq=73aeaadc2c994f08810a8008782189e4&elqaid=3785&elqat=1&fbclid=IwAR2tc4W_x8U3oasvCe-JO_JZWS6jQjtPRwVvvcmbICL6gjjVBlbpj6ZPo. Acesso em: 10 jun. 2020.

MASLOW, A. *Toward a Psychology of Being*. Nova Iorque: Van Nostrand, 1962.

SORIA, M. S. Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, [S. l.], v. 47, n. 303, p. 179-214, 2008. Disponível em: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf. Acesso em: 18 maio 2020.

Construção de organizações saudáveis e resilientes

Joana Soares Cugnier
Thaís Cristine Farsen

Por que mesmo em momentos de isolamento é preciso pensar na construção de um ambiente de trabalho saudável?

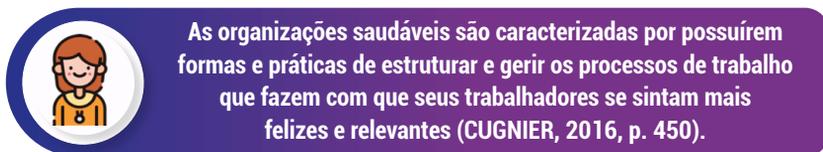
Se, anteriormente à situação que estamos vivendo desde a chegada da COVID-19, já era enfatizada a importância de se promover ambientes saudáveis nas organizações, no momento atual isso fica ainda mais evidente – e difícil ao mesmo tempo, visto que as configurações de trabalho têm se tornado cada vez mais individualizadas e específicas.

Mesmo em situações de isolamento, em que o trabalho tem ocorrido de forma remota ou com exigências de segurança cada vez maiores, é necessário ainda criar meios para manter a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Organizações que primam pelo bem-estar, pela saúde e pela qualidade de vida podem ter como resultado auxílio e engajamento de todos para enfrentar momentos difíceis, vivendo relações de reciprocidade e favorecendo o alcance de resultados positivos diante das dificuldades.

O que são organizações saudáveis?

Seguindo a ideia de que ambientes de trabalho saudáveis devem ser pensados mesmo (e ainda mais) em situações difíceis como as que estamos passando, podemos dizer que uma organização saudável é aquela que consegue manter sua balança equilibrada. Mas o que isso quer dizer? São organizações que entendem que não podem ser rentáveis e produtivas sem se preocupar verdadeiramente com as pessoas.

Figura 11.1 – Organizações saudáveis



Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Flaticon.

Modelos que inspiram construções possíveis

Na literatura temos disponíveis vários modelos que podem orientar a construção de organizações positivas, saudáveis, humanizadas etc. No entanto, nada disso adianta se a aplicação de modelos para a promoção de ambientes saudáveis não estiver alinhada com os valores, as crenças e os comportamentos que compõem a cultura organizacional.

Inserido na abordagem da Psicologia Positiva, tem-se o modelo HERO (do inglês, *Healthy and Resilient Organizations*), ou seja, de organizações saudáveis e resilientes (GUMBAU; MARTINEZ; SORIA, 2017).

Figura 11.2 – Organizações resilientes

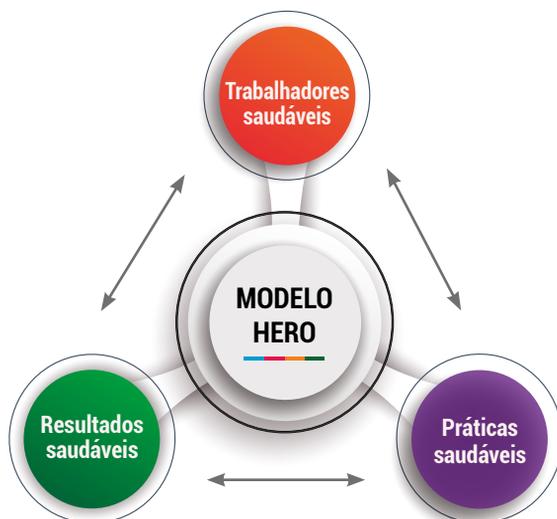


É nas situações de turbulências, crises e mudanças abruptas que organizações saudáveis podem se tornar mais resilientes. As organizações resilientes, mesmo que sempre sujeitas a mudanças – algumas bruscas e complexas –, são aquelas cujas pessoas e equipes apresentam a capacidade de seguir funcionando bem em situações de adversidade, inclusive superando as mudanças e saindo fortalecidas.

Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

A construção de organizações saudáveis e resilientes, baseada no modelo HERO,³ deve levar em consideração três dimensões que se relacionam entre si:

Figura 11.3 – Modelo HERO



Fonte: Elaborado pelas autoras – ilustração criada por Freepik.

³ No modelo HERO, a existência de práticas saudáveis influencia o desenvolvimento dos trabalhadores e dos resultados organizacionais saudáveis. Assim, influencia também as formas de estruturar e organizar os processos de trabalho, com melhorias constantes ao longo do tempo (SORIA, 2008).

Trabalhadores saudáveis

Os trabalhadores saudáveis são aqueles que possuem altos níveis de bem-estar psicossocial por meio do desenvolvimento do capital psicológico positivo, ou *PsyCap* (GUMBAU; MARTINEZ; SORIA, 2017). O *PsyCap* está relacionado com a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência, temáticas trabalhadas ao longo dos outros capítulos do presente livro.

Práticas para desenvolver organizações saudáveis e resilientes

Tendo em vista a preocupação constante, ainda mais em momentos de isolamento, com as pessoas que compõem as organizações, assim como os inúmeros ajustes que precisaram ser feitos durante a pandemia da COVID-19, listamos alguns tópicos que podem auxiliar as organizações a enfrentar este momento:

- **Ter clareza das tarefas e do papel laboral:** são aspectos que auxiliam o trabalhador a dar sentido ao seu trabalho (MORIN, 2001). É importante que ele saiba o que está fazendo e tenha claros os seus objetivos, baseando-se em um fortalecimento dos diálogos entre os membros da organização, pois a falta de clareza dos papéis que o indivíduo deve realizar pode ser um fator estressor e afetar o seu nível de bem-estar.
- **Ter autonomia na execução das tarefas:** a autonomia no trabalho contribui para que o indivíduo se sinta capaz e responsável, ao mesmo tempo que percebe que a organização valoriza e confia na sua capacidade de entrega.
- **Possibilitar a variedade de tarefas:** permite utilizar diferentes competências – e, no caso das situações de

mudanças devido à COVID-19, como o teletrabalho, alterar as tarefas pode auxiliar o trabalhador a identificar o que facilita ou dificulta a sua execução em momentos de tantas transformações. Além disso, permite que o indivíduo se perceba desenvolvendo novas habilidades.

- **Promover a confiança na equipe:** corresponde à disposição de ser vulnerável às ações dos membros da equipe, com base na expectativa positiva que eles têm de suas intenções e de seus comportamentos (ACOSTA *et al.*, 2019); assim, é de fundamental importância que, no momento de alta vulnerabilidade que estamos passando, se fomente a confiança, pois ela é uma mediadora para o trabalho em equipe e para o engajamento no trabalho.
- **Dar e receber *feedback*:** esse aspecto é essencial neste momento, uma vez que as pessoas podem ficar mais reclusas. Aqui a sugestão é para que sejam criados canais de comunicação que tratem, além de assuntos sobre o trabalho, de facilidades, dificuldades e trocas de informações sobre todos que estão atuando. A área de gestão de pessoas e as lideranças são fundamentais nesse processo.
- **Fomentar processos de formação, aprendizado e desenvolvimento de carreira:** em tempos de quarentena, observa-se o aumento na busca por cursos *on-line*. Nesse sentido, as próprias organizações podem indicar formações e trilhas de carreira a serem seguidas durante o isolamento, separando uma parcela da carga horária do colaborador exclusivamente para isso.
- **Políticas de emprego estável:** aspecto crucial para auxiliar na promoção da saúde das pessoas, pois as incertezas quanto à segurança no trabalho, além de afetar o sentido que o trabalho tem para o indivíduo, tornam-se também uma fonte geradora de estresse. Por isso, organizações que

conseguem encontrar estratégias para que não necessitem demitir seus funcionários acabam aumentando os níveis de confiança e de suporte percebidos pelo colaborador e contribuindo para manter o bem-estar e a qualidade de vida dele, mesmo em um momento de crise como o que estamos passando.

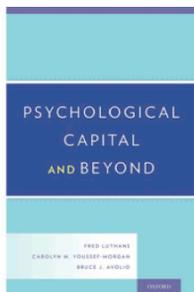
- **Orientação aos trabalhadores sobre como prevenir o contágio da COVID-19 na organização:** neste momento, é muito importante que as organizações construam um protocolo de como atuar na empresa para prevenir a COVID-19. As ações vão desde divulgar para todos os trabalhadores as informações sobre a doença – o que é, quais são os sintomas, como se transmite, como se proteger, o que fazer – até criar um protocolo de entrada e saída das empresas – qual a distância que se deve manter dos colegas no trabalho, quais as instruções sobre o uso de equipamento de proteção individual – EPIs, como utilizar o refeitório coletivamente, como manter a limpeza dos ambientes de trabalho, como realizar o transporte dos trabalhadores, qual a orientação caso o trabalhador suspeite de ter se contaminado com o vírus etc. (OTP, 2020).
- **Liderança positiva:** esse estilo de liderança gera efeitos positivos no bem-estar e na felicidade da equipe, auxilia para que ela tenha um desempenho excelente, melhora o clima de trabalho, as relações interpessoais, a comunicação por meio de uma linguagem positiva. Assim, quando as lideranças, mesmo nos momentos de crise, buscam junto com os seus liderados encontrar estratégias para enfrentar as adversidades, demonstram para eles que não somente se preocupam com a entrega de resultados, mas também com as suas necessidades, o que fomenta um ambiente positivo.

- **Ambiente físico:** pode ser um fator que facilita a comunicação entre os colaboradores, como também o contrário: por exemplo, aspectos relacionados aos ruídos gerados no ambiente, à temperatura, aos móveis, aos equipamentos etc., que constituem risco às saúdes física e psíquica do trabalhador. Em função da pandemia, por exemplo, muitas organizações adotaram o teletrabalho, mas há trabalhadores que não possuem estrutura adequada para realizar sua função em casa. Para tentar minimizar essas situações, algumas dessas organizações estão autorizando que seus funcionários levem para casa até os móveis do escritório, com o objetivo de melhorar a sua ergonomia e qualidade de vida.
- **Conciliação de trabalho e vida privada:** o trabalho é uma atividade central na vida das pessoas, e, desde algum tempo, tende-se à concepção de que o privado e o laboral são duas esferas impossíveis de separar. Na quarentena, isso fica mais evidente, tanto para as pessoas que têm a possibilidade de trabalhar em casa quanto para as pessoas que precisam trabalhar fora. No caso de quem pode permanecer em casa, é preciso estar atento aos desafios de manter os espaços livres, de reservar um tempo para o lazer, de aproveitar os momentos com a família etc. Para isso, é importante haver diálogo constante com os colegas de trabalho, buscando achar formas de conciliar as atividades.

Resultados saudáveis na promoção de organizações saudáveis e resilientes

Os resultados organizacionais saudáveis estão relacionados ao alto desempenho e à excelência organizacional, às boas relações com o entorno organizacional e com a comunidade, e à responsabilidade social empresarial (GUMBAU; MARTINEZ; SORIA, 2017). Diante da pandemia, algumas organizações estão mudando a sua prestação de serviços; como exemplo, temos a fabricação de máscaras e o aproveitamento da tecnologia existente para produzir máquinas respiratórias, ou ainda as instituições que iniciaram campanhas para arrecadar fundos às famílias vulneráveis. Esses são aspectos que, além de ajudar a comunidade externa à organização, também fomentam nos próprios trabalhadores sentimentos de gratidão, esperança, valorização da empresa onde trabalham etc.

Recomendações de livros



LUTHANS, F.; YOUSSEF-MORGAN, C. M.; AVOLIO, B. J. *Psychological capital and beyond*. Nova lorque: Oxford University Press, 2015.



CSIKSZENTMIHALYI, M. *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman, 2004.

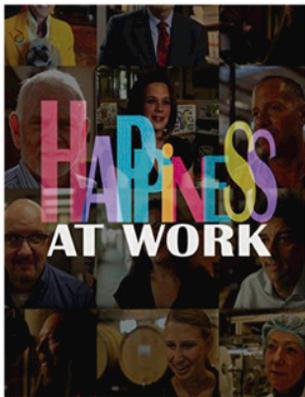


WESSLING, L. *Mindset: liderança estratégica*. Florianópolis: Nave, 2019.



SALANOVA, M.; LLORENS, S.; MARTÍNEZ, I. M. *Organizaciones saludables: una mirada positiva desde la Psicología Positiva*. Espanha: Aranzadi, 2019.

Recomendações de filmes



HAPPINESS at work. Direção de Martin Meissonnier. França: ARTE, 2014.



UM SENHOR estagiário. Direção de Nancy Meyers. Estados Unidos: Waverly Films, 2015.

Outros materiais

MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. *Teletrabalho e a pandemia da Covid-2019: um guia para organizações e profissionais*. Ribeirão Preto: LabPOT, 2020. Disponível em: https://www.ffclrp.usp.br/imagens_noticias/15_04_2020__18_23_45__108.pdf. Acesso em: 10 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para a ação*. Para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais. Brasília: OMS; SESI, 2010. Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf. Acesso em: 22 maio 2020.

WESSLING, L. *Cultura Organizacional em tempos de Coronavírus*. 24 mar. 2020. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/cultura-organizacional-em-tempos-de-coronav%C3%ADrus>. Acesso em: 18 jun. 2020.

Referências

ACOSTA, H.; LLORENS, S.; ESCAFF, R.; DIAZ-MUÑOZ, J.; TRONCOSO, S.; SALANOVA, M.; SANHUEZA, J. ¿Confiar o No Confiar? El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Medellín, v. 38, n. 1, p. 85-99, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/232>. Acesso em: 15 jun. 2020.

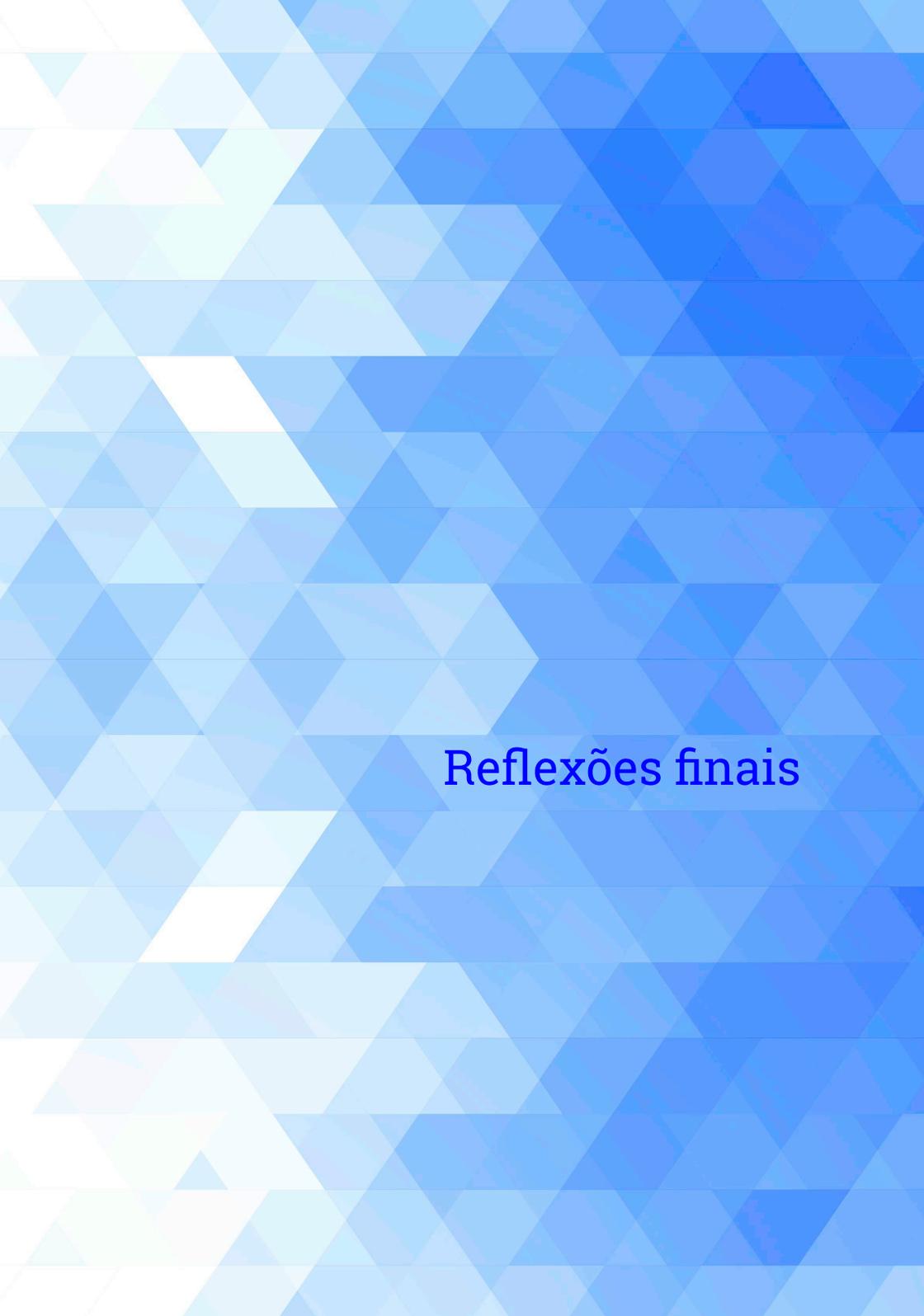
CUGNIER, J. S. *Gestão de pessoas, prevenção e combate ao assédio moral em uma organização com indícios de ser saudável*. 2016. 439 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <http://tede.ufsc.br/teses/PPSI0716-T.pdf>. Acesso em: 27 maio 2020.

GUMBAU, S.; MARTINEZ, I. M.; SORIA, M. S. Organizaciones saludables y resilientes. In: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (org.). *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor, 2017. Cap. 3, p. 62-75.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

OTP. *Medidas de Prevención frente al COVID-19 en Empresas*. Sant Vicent del Raspeig: OTP, 2020. Disponível em: <https://www.otp.es/docs/noticias/295/medidas-de-prevencion-frente-al-covid-19-en-empresas.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2020.

SORIA, M. S. Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, [S. l.], v. 47, n. 303, p. 179-214, 2008. Disponível em: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf. Acesso em: 17 jun. 2020.



Reflexões finais



Ainda temos coisas importantes por fazer

Narbal Silva
Cristiane Budde
Andresa Darosci Silva Ribeiro

Conforme fomos lendo e, quiçá, exercitando ao longo do livro, tomamos consciência das dificuldades que enfrentamos, as quais não prometem soluções fáceis e universais. Tais adversidades requerem ações positivas, de modo a tornar viável e real o futuro que desejamos. Os enormes desafios que temos pela frente também se explicam pelas dimensões continentais e multiculturais do Brasil. Além disso, a diversidade cultural e as desigualdades sociais já existentes foram escancaradas diante da necessidade de conter a pandemia de COVID-19.

Nesse sentido, muito se tem falado sobre quais seriam as condições necessárias às nossas sobrevivências física e psíquica num contexto social tão adverso. Tais conversas têm trazido à tona preocupações com a higiene pessoal e do ambiente, com as seguranças física e psicológica, com a precariedade das moradias, com a renda e o saneamento básico insuficientes, com a corrupção e os desvios de dinheiro público, sendo que as cinco últimas inquietações integram, há muito tempo, as condições que tornam desfavoráveis a vida de grande parte do povo brasileiro.

Sem querer mascarar ou diminuir as dificuldades e os sofrimentos vividos pelas pessoas na atualidade, procuramos ressaltar neste livro algumas possibilidades, entre muitas existentes, no âmbito da saúde e das ciências humanas e sociais, para que possamos nos comportar de modos adaptativos e antecipatórios diante das necessidades e dos desafios impostos pelo isolamento e pelo distanciamento social, além das novas realidades virtuais de trabalho impostas pela pandemia de COVID-19. Não se trata, ou não se tem a intenção, portanto, de fazer proposições psicoterapêuticas genéricas e descuidadas ou estimular a autoajuda rasa, no sentido mais distorcido e equivocado do termo.

O momento atual adverso parece potencializar a busca e a oferta de “remédios milagrosos” e universais para aliviar a ansiedade, o estresse, a síndrome do pânico, entre outros malefícios decorrentes da propagação de COVID-19. Assim, as “soluções”, como alguns cursos e algumas palestras oferecidos, podem parecer uma boa opção a pessoas que, impensadamente, acabam por “comprar” ideias, atitudes e comportamentos que nem sempre serão as melhores escolhas, em especial quando consideramos os efeitos a longo prazo.

Gratidão, felicidade, resiliência e inteligência emocional, por exemplo, são conceitos, por vezes, tratados de forma utilitarista e meramente prescritiva, sem preocupação com estudos de validade e embasamento teórico (REPPOLD *et al.*, 2019). Além disso, a apropriação dos conceitos e de ferramentas por profissionais sem a formação adequada, ou sem a devida contextualização, também pode levar a efeitos negativos para as pessoas que buscam auxílio em um momento de fragilidade.

Vale ressaltar também que as pesquisas têm mostrado, em alguns casos, que certas intervenções baseadas em preceitos da Psicologia Positiva não se aplicam a algumas populações específicas, em especial às com quadros psicopatológicos severos (REPPOLD *et al.*, 2019). Assim, por exemplo, intervenções

como *mindfulness*, em geral, não são indicadas para pessoas com quadros de transtornos mentais, pois podem causar desconforto, gerar estresse, ansiedade, ou agravar sintomas (LUSTYK *et al.*, 2009). Além disso, intervenções com o intuito de aumentar as emoções positivas podem ser danosas a pessoas com um perfil combinado de impulsividade e busca de sensações ou mania, de maneira a elevar a exposição a comportamentos de riscos (REPPOLD *et al.*, 2019). Ou seja, para toda e qualquer prática, precisa ser levado em consideração o contexto no qual o ser humano e/ou organização estão inseridos. Portanto, é necessário ter cautela para os riscos da disseminação da Psicologia Positiva no estilo *fast food* (REPPOLD *et al.*, 2019). É preciso identificar os oportunismos que tentam vender soluções fáceis e prontas, no sentido utilitarista e mercadológico do termo, como um produto.

Em que pese a cautela necessária no uso, a área de conhecimento da Psicologia Positiva dispõe e sugere muitas possibilidades de ação (individual, grupal ou organizacional) relevantes para situações adversas. As pessoas podem se beneficiar de tais ensinamentos, por exemplo, procurando modificar hábitos disfuncionais ou pessimistas, substituindo-os por atitudes e comportamentos mais saudáveis e positivos, como desenvolver a gratidão pelas pequenas coisas boas que vivenciam no cotidiano. É possível e plenamente viável aprender e modificar conceitos. Quando mudamos o que pensamos e o que sentimos, criamos o potencial necessário de transformação dos nossos comportamentos. Entretanto, por vezes, podemos necessitar de auxílio qualificado, para que essas aprendizagens ocorram de forma saudável e duradoura, recorrendo, por exemplo, à psicoterapia, inclusive de modo mais intenso, prolongado e de acordo com perspectivas e escolhas distintas.

Atentando para os cuidados que devemos ter, o que desejamos mostrar, a partir de perspectivas cognitivistas, construcionistas sociais e humanistas, são as possibilidades de escolha e

as alternativas que temos, mesmo em momentos considerados difíceis. Por essa ótica, a partir do que acontece, as atitudes e os comportamentos que escolhemos podem mudar sobremaneira as nossas ideias a respeito do que estamos vivenciando. O que acontece importa, mas o modo como pensamos e nos sentimos em relação a isso é fundamental e faz toda a diferença. Talvez isso explique o fato de que as pessoas que mais desfrutam e encontram sentido na vida são as que enfrentaram experiências difíceis, se fortaleceram e não desistiram (MATTHEWS, 2011).

Portanto, se a situação for boa, desfrute-a; se for ruim, mude-a; se não for possível mudá-la, mude você em relação a ela. Essa foi a grande lição que extraímos do legado deixado por Victor Frankl (1991) com base nas vivências que teve no campo de extermínio nazista, na Segunda Guerra Mundial. Tais lições tocam na essência do que significa ser humano, que é usar a capacidade de enfrentar uma situação a princípio percebida e sentida como inóspita, mantendo o autocontrole e não renunciando ao sentido da vida, em que pesem os duros tempos. É o que, de modo humilde, claro e objetivo, pretendemos com estes escritos: ajudar as pessoas na identificação e na descoberta de sinais que possam animar suas vidas em situações de desalento, aparentemente vistas como sem sentido. Tais *insights* têm o potencial de se tornarem “frestas”, pelas quais é possível vislumbrar o sentido mais profundo e transcendente da vida (FRANKL, 1991). Isso porque somos dotados de uma inerente vontade de sentido, orientada pela peculiaridade de viver constantemente “olhando para o futuro”, que é o lugar onde queremos estar. O impulso é tão forte que a necessidade e a busca de um sentido para a vida surgem justamente quando a situação beira o desespero (FRANKL, 2015).

Mesmo em circunstâncias difíceis, podemos aprender e exercitar o verdadeiro sentido da felicidade, não o confundindo somente com sucesso material ou poder aquisitivo. Também precisamos reconhecer nossa condição voluntarista, entendendo

que sempre temos escolhas e assumindo, desse modo, o controle da vida. Outro aspecto essencial é que possamos nos envolver em trabalhos e atividades de lazer que nos permitam experimentar, além da realização pessoal, o estado de *flow* – ou seja, um estado mental/psicológico por meio do qual é ampliada a concentração numa atividade/objeto, de modo que a percepção de tempo despendido se altera, a noção de espaço também, e as ideias fluem livremente. Esse estado é criado a partir do equilíbrio entre a capacidade e o desafio imposto por determinada tarefa. Exercitar-se com regularidade, dormir, beber e comer adequadamente ajudam a elevar o humor e constituem fontes importantes de autocuidado. Investir em qualidade e positividade nos relacionamentos considerados importantes no trabalho, e nos outros espaços das nossas vidas, nos fortalece psicologicamente. Somos o que somos a partir das relações que estabelecemos com os outros.

Ademais, a felicidade no trabalho ou em outros espaços de vida deve sempre constituir um propósito fundamental, ou seja, um direito inalienável de todo e qualquer ser humano, independentemente de raça, credo ou gênero, uma vez que, quando presente, esse estado psicológico tem evidentes repercussões positivas nas saúdes física, psíquica e espiritual da sociedade. Isso contribui sobremaneira para elevar o índice de desenvolvimento humano, bem como a Felicidade Interna Bruta – FIB das comunidades humanas nos diferentes continentes (UNITED NATIONS, 2015; TAY; KUYKENDALL; DIENER, 2015; RIBEIRO, 2019). A FIB é composta pelos seguintes domínios:

- 1) **Bem-estar psicológico:** mede a satisfação com a vida.
- 2) **Saúde:** analisa as políticas e práticas de saúde, os hábitos dos exercícios físicos, a nutrição e a autoavaliação da saúde.
- 3) **Uso do tempo:** considera o tempo despendido no trânsito e o equilíbrio entre trabalho, lazer e educação.

- 4) **Vitalidade comunitária:** engloba relacionamentos e interações positivas entre comunidades, segurança dentro da comunidade, expectativa de pertencimento, inclusão social e voluntariado.
- 5) **Educação:** compreende participação na educação informal e formal, valores educacionais, consciência ambiental, oportunidades para o desenvolvimento de competências técnicas e humanas.
- 6) **Cultura:** leva em conta a preservação das tradições culturais locais, festas e cerimônias, memória cultural, incentivo ao potencial artístico, combate e prevenção à discriminação de raça, de cor ou de gênero.
- 7) **Meio ambiente:** significa relação saudável e sustentável entre os seres humanos e o meio ambiente.
- 8) **Governança:** considera a qualidade da relação entre os governantes e o povo.
- 9) **Padrão de vida:** avalia a renda familiar e individual, a segurança nas finanças, as dívidas e a qualidade da moradia.

Portanto, o crescimento de um país e o desenvolvimento do seu povo não podem se limitar aos índices alcançados pelo seu Produto Interno Bruto – PIB, que representa a soma dos bens e serviços totais produzidos num período. Em que pese a importância desse indicador para medir o desenvolvimento econômico, ao não levar em consideração os índices da FIB, torna-se limitado, pois distorce os padrões de qualidade de vida, de bem-estar e de felicidade (SILVA; TOLFO, 2011).

Apesar de as condições materiais de existência constituírem base importante para a felicidade humana, por si só não explicam o alcance pleno de tal estado psicológico. Também devem ser considerados: a qualidade positiva dos relacionamentos (relações de ajuda, gentileza, gratidão e solidariedade); os fatores pessoais, como o autoconhecimento, a autoestima, o desenvolvimento

das virtudes, das forças de caráter e das qualidades psicológicas positivas; e, por fim, os aspectos de natureza transcendental ou espiritual, como, por exemplo, a tomada de consciência do sentido da vida e de fazer parte de algo que é maior (SILVA *et al.*, 2017).

Dois aspectos parecem, de modo geral, contribuir para a felicidade das pessoas: 1) a riqueza igualitária, a estabilidade política e a democracia plena; e 2) as normas e as convenções sociais que orientam que o desejável é buscar e produzir emoções positivas. Evidências científicas demonstram que as precárias condições materiais de existência tornam as pessoas infelizes, mas uma grande riqueza pouco afeta tal estado psicológico. Pessoas em situação de extrema pobreza tendem a ter níveis baixos de felicidade. Contudo, ao ampliarem a capacidade de compra e as condições materiais de existência, não se observa, na mesma proporção, a melhoria dos índices de felicidade (BUTLER-BOWDON, 2012).

Nessa perspectiva, os estudos também mostram que, quanto mais materialistas, menos felizes somos, e que o fato de termos boas amizades influencia positivamente na felicidade. Ou seja, não existem relações consistentes e positivas entre felicidade e poder aquisitivo (SELIGMAN, 2009, 2019). É um equívoco pensar que, quanto mais ricos materialmente formos, mais felizes seremos. Nas últimas décadas, o poder aquisitivo mais que dobrou em países com baixos índices de pobreza, como Estados Unidos, Japão e França, mas a satisfação geral com a vida mudou muito pouco (BUTLER-BOWDON, 2012).

Levando isso em conta, um propósito fundamental da Organização das Nações Unidas – ONU é a promoção do equilíbrio econômico, do avanço e do progresso social de todos os povos (UNITED NATIONS, 2015). Tal princípio ratifica a importância que tem, para os seres humanos, a satisfação das suas necessidades e expectativas de sobrevivência, de segurança, de pertencimento, de autoestima, de aprendizado, de estética, de criatividade e de autorrealização (MASLOW, 1943). Como bem lembra, a letra

de uma música, além de comida e bebida, desejamos diversão e arte, saída para qualquer parte, amor e prazer para aliviar a dor. Precisamos de dinheiro, mas também de felicidade (COMIDA, 1987).

Considerando as complexidades, as adversidades e os desafios existentes no contexto atual, temos como finalidade apresentar algumas contribuições da Psicologia Positiva como alternativas de intervenção junto às pessoas, aos grupos, às organizações e à comunidade de modo geral. Propomos um modo acessível, às vezes lúdico e pedagógico, de praticar as virtudes, as forças de caráter e as qualidades psicológicas positivas como propulsoras e essenciais para as mudanças psicológicas e sociais que tanto desejamos.

A ideia que temos não é a de apresentar uma receita pronta, efetiva e acabada. Ao contrário, apresentamos informações fidedignas, sempre orientadas por evidências científicas, suscitamos reflexões, sugerimos alguns exercícios e fazemos recomendações de acesso a recursos adicionais. Todos esses estímulos servem como combustíveis para impulsionar possibilidades e alternativas, a fim de redefinir pensamentos e sentimentos, se for o caso, para melhor transitarmos no momento árduo que estamos vivendo. Também enfrentamos o desafio de “desacademizar”, que é o de encontrar pontos de equilíbrio entre as evidências científicas e a compreensão das pessoas de como usar as informações e os recursos aqui postos para melhorar as suas vidas.

Uma pergunta que se recusa a calar é a seguinte: será que a sociedade consegue, por conta da COVID-19, avaliar o que nos levou ao caos econômico e às diferenças sociais? A nosso ver, forças de caráter como gratidão, generosidade, integridade e liderança compassiva parecem ter sido pouco praticadas no mundo em que vivemos. Aliado a isso, se dedicarmos os estudos científicos apenas para os aspectos patológicos, será que as populações consideradas marginalizadas, como as que vivem em extrema

pobreza, terão alternativa que não seja viver na miséria e ficar refém da sua condição social? Também é importante considerar que as pessoas que vivem em situações socialmente injustas merecem atenção, sobretudo pelo fato de conseguirem sobreviver e florescer, mesmo diante das adversidades encontradas ao longo de suas vidas (SELIGMAN, 1998). Portanto, temos muito o que aprender e principalmente a fazer.

Tendo isso em vista, exercitar a compaixão, ajudando as pessoas que precisam e demonstrando gratidão pela bondade dos outros conosco, também é requisito essencial (FURNHAM, 2015). Situações difíceis, além de serem uma oportunidade para aprender alguma coisa, podem significar um momento de contribuir com outras pessoas, como bem pontuou Frankl (1991). Assim, também a solidariedade é importante para a construção de sentido e de felicidade. Ações de responsabilidade social e atividades com componentes pró-sociais podem proporcionar prazer e significado a quem as pratica (AAKER; RUDD; MOGILNER, 2011). Para além das reflexões individuais e focadas no autoconhecimento, o momento de pandemia e isolamento social constitui, ainda, uma oportunidade para repensarmos o nosso papel na sociedade diante das dificuldades e desigualdades observadas em nossa realidade. O que temos ainda por fazer? Qual mundo queremos para nós e para as futuras gerações?

Portanto, as práticas do autocuidado, do autoconhecimento e da compaixão se tornaram oportunas neste momento ímpar de mudanças nas nossas vidas. Estamos, em maior ou menor grau, isolados e distantes. O que tem prevalecido, para os que podem desfrutar, são as interações virtuais, as quais não substituem relações face a face. Em que pese tais adversidades, as evidências científicas demonstram relações de consistência positiva entre autocuidado, compaixão e gratidão, gerando emoções positivas, as quais são cruciais para a construção de estados psicológicos

de felicidade (EMMONS, 2018; DALAI-LAMA, 2002). Pesquisas sugerem que as pessoas felizes possuem um sistema imunológico melhor, são mais saudáveis e menos suscetíveis a doenças, além de viverem mais (FURNHAM, 2015).

O que gostaríamos de enfatizar aqui é que, em grande parte, as pessoas podem modificar suas percepções, de uma visão mais pessimista e negativa para uma concepção mais otimista, saudável e funcional. Além disso, a forma como vemos o mundo também influencia o modo como nos sentimos e como agimos (RIBEIRO; BUDDE; SILVA, 2018). Pessoas que aprenderam a ser mais otimistas diante de um desafio ou de situações difíceis tendem a persistir e ter confiança (SCHEIER; CARVER, 1985; SELIGMAN, 2006, 2009), tomando medidas proativas que protegem as saúdes física e mental (BASTIANELLO; HUTZ, 2015). Podemos aprender a ressignificar eventos do dia a dia de forma mais otimista, olhando para as situações corriqueiras de maneira diferenciada, conforme já propunha Aaron Beck (1999), como no exemplo do copo meio cheio ou meio vazio. Acrescenta-se a isso que os modos como avaliamos as situações também são influenciados pelas nossas particularidades, sobretudo as de natureza psicológica (O LIVRO..., 2012). Ninguém é igual a ninguém. Somos únicos e diversos. Em razão disso, é ingenuidade pensar que todos terão, diante de uma mesma situação, compreensões hegemônicas.

Com base nisso, o esforço aqui despendido é o de ajudar as pessoas no reconhecimento do que têm de melhor, do que está certo, forte e positivo em suas vidas, e de como podem usar tais recursos para se proteger de possíveis transtornos mentais típicos do momento que vivemos. Entendemos que o cultivo de emoções positivas, o exercício de virtudes e forças de caráter, a construção de sentido na vida, a contribuição para estabelecer relacionamentos positivos e os esforços na direção de propósitos intrinsecamente motivadores são cruciais para o desenvolvimento ótimo das pessoas. Tais orientações e indicações, no entanto,

requerem flexibilidade e considerações culturais, levando sempre em conta as pessoas, os grupos e as organizações às quais se destinarão (RASHID; SELIGMAN, 2019).

Urge encontrarmos uma via ou uma terceira alternativa que nos possibilite transitar para a construção do futuro que tanto desejamos. Precisamos equilibrar trabalho e vida pessoal, melhorar nossos relacionamentos, seja no âmbito profissional ou em outros espaços das nossas vidas, encontrar sentido no que fazemos, além de ajudar na superação dos desafios que nos são impostos pelas guerras, pela miséria, pela injustiça social, pela desigualdade na distribuição econômica e pela destruição do meio ambiente. Precisamos construir uma rota mais elevada, que transcenda do “isso ou aquilo” para o “isso e aquilo”. Não é o meu jeito ou modo de pensar ou o seu jeito ou modo de pensar. É necessário transitar para algo maior, do individual para o coletivo, via criatividade sinérgica, que enderece para o “nosso jeito” um modo ampliado de pensar, sentir e fazer (COVEY, 2012).

Precisamos contribuir para a construção de um mundo melhor. E tal propósito não depende somente de nós, mas também tem a ver com as escolhas que fizermos ao longo das nossas vidas. Para isso será necessário “esperançar”, não esperar que dias melhores venham. Se desejarmos construir perspectivas de um futuro melhor, será necessário resgatar o nosso passado, conhecer a nossa história de vida e do nosso país. Além disso, não podemos ser tolerantes e até coniventes com a realidade na qual nos encontramos inseridos, em que tem predominado o individualismo, o consumo desnecessário e o ritmo frenético de vida. A partir daí criaremos as condições existenciais necessárias para prospectar o futuro que tanto desejamos (CORTELLA; FREI BETTO, 2013).

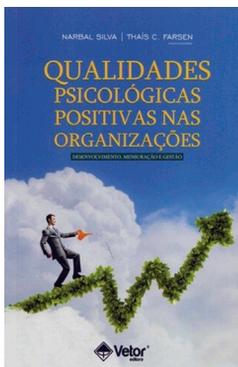
Porém, não existe caminho certo ou pronto para isso. O caminho se faz ao andar. A esperança precisa ser ressuscitada no coração da desesperança. E a esperança não é sinônimo de ilusão. O “esperançar” sabe que não tem certeza, mas também sabe que se

pode traçar uma rota ou um caminho ao andar. A transformação não é impossível, mas precisamos tentar (MORIN, 2013).

Recomendações de livros



BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (org.). *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor, 2017.

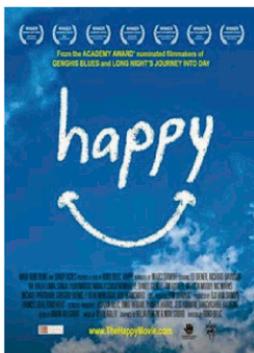


SILVA, N.; FARSEN, T. C. (org.). *Qualidades psicológicas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018.



ACHOR, S. *O jeito Harvard de ser feliz*. São Paulo: Saraiva, 2015.

Recomendações de documentário e filme



HAPPY: você é feliz? Direção de Roko Belic. Estados Unidos: Emotional Content; Iris Films; Wadi Rum Films. 2011.



ESCRITORES da liberdade. Direção de Richard LaGravenese. Estados Unidos: Paramount Pictures, 2007.

Referências

AAKER, J.; RUDD, M.; MOGILNER, C. If Money Doesn't Make You Happy, Consider Time. *Journal of Consumer Psychology*, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 126-130, 2011. DOI 10.1016/j.jcps.2011.01.004. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.725.9681&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BASTIANELLO, M.; HUTZ, C. S. Do otimismo explicativo ao disposicional: a perspectiva da Psicologia Positiva. *Psico-USF*, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 237-247, maio/ago. 2015. ISSN 2175-3563. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200205>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v20n2/1413-8271-pusf-20-02-00237.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BECK, A. T. *Prisoners of Hate: The Cognitive Basis of Anger, Hostility and Violence*. Nova Iorque: HarperCollins Publishers, 1999.

BUTLER-BOWDON, T. *50 grandes mestres da Psicologia*. São Paulo: Universo dos Livros, 2012.

COMIDA. Intérprete: Titãs. Compositores: Arnaldo Antunes, Marcelo Fromer e Sérgio Britto. In: JESUS NÃO tem dentes no país dos banguelas. Intérprete: Titãs. Rio de Janeiro: Warner Music Group, 1987. 1 CD, faixa 2 (4 min).

CORTELLA, M. S.; FREI BETTO. *Sobre a esperança: diálogo*. São Paulo: Papyrus/7 Mares, 2013.

COVEY, S. R. A *3ª alternativa: resolvendo os problemas mais difíceis da vida*. São Paulo: Best-Seller, 2012.

DALAI-LAMA. *A prática da benevolência e da compaixão: seleção de artigos e entrevistas*. Rio de Janeiro: Nova Era, 2002.

EMMONS, R. A. *Agradeça e seja feliz! como a ciência da gratidão pode mudar sua vida para melhor*. São Paulo: Best-Seller, 2018.

FRANKL, V. E. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Vozes, 1991.

FRANKL, V. E. *O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver*. São Paulo: É Realizações, 2015.

FURNHAM, A. *50 ideias de Psicologia que você precisa conhecer*. São Paulo: Planeta, 2015.

LUSTYK, M. K. B.; CHAWLA, N.; NOLAN, R. S.; MARLATT, G. A. Mindfulness Meditation Research: Issues of Participant Screening, Safety Procedures, and Researcher Training. *Advances in Mind-Body Medicine*, [S. l.], v. 24, n. 1, p. 20-30, 2009. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20671334/>. Acesso em: 10 jun. 2020.

MASLOW, A. A hierarquia das necessidades. In: STEPHENS, D. C. *O diário de negócios de Maslow*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MATTHEWS, A. *Felicidade em tempos difíceis*. Rio de Janeiro: Sextante, 2011.

MORIN, E. *A via para o futuro da humanidade*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2013.

O LIVRO da Psicologia. São Paulo: Globo, 2012.

RASHID, T.; SELIGMAN, M. *Psicoterapia Positiva: manual do terapeuta*. Porto Alegre: Artmed, 2019.

REPPOLD, C. T.; ZANINI, D. S.; CAMPOS, D. C.; FARIA, M. R. G. V. de; TOCCHETTO, B. S. Felicidade como produto: um olhar crítico sobre a ciência da Psicologia Positiva. *Avaliação psicológica*, Itatiba, v. 18, n. 4, p. 333-342, out./dez. 2019. DOI 10.15689/ap.2019.1804.18777.01. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712019000400002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 jun. 2020.

RIBEIRO, A. D. S. *Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos*. 2019. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

RIBEIRO, A. D. S.; BUDDE, C.; SILVA, N. Otimismo: o foco no lado ótimo da vida. In: SILVA, N.; FARSEN, T. C. (org.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018.

SCHEIER, M.; CARVER, C. Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, [S. l.], v. 4, n. 3, p. 219-247, 1985. DOI: <https://doi.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0278-6133.4.3.219>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/4029106/>. Acesso em: 12 jun. 2020.

SELIGMAN, M. E. *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Nova Iorque: Vintage Books, 2006.

SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

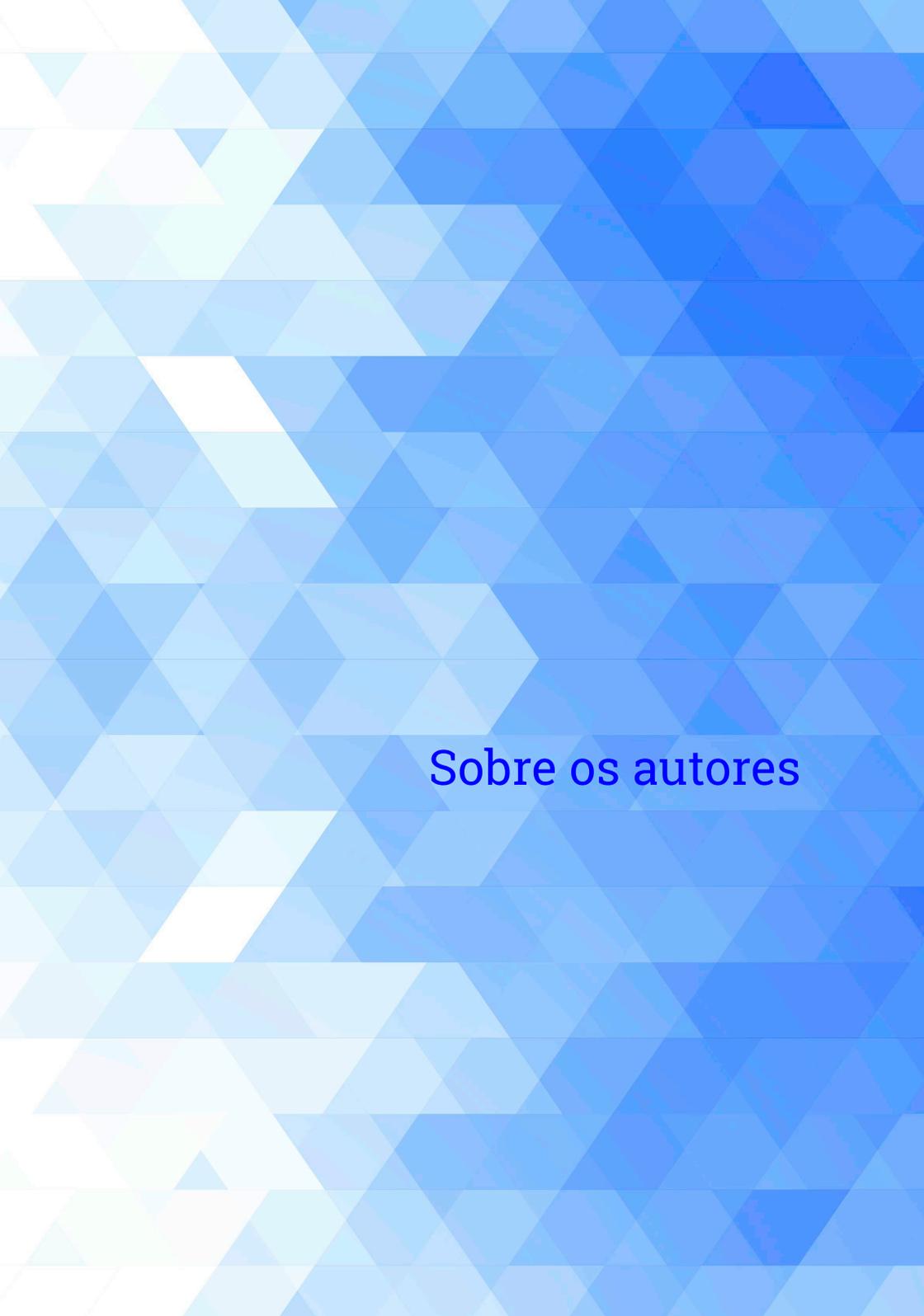
SELIGMAN, M. E. *Felicidade autêntica: usando a Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

SILVA, N.; RIBEIRO, A. D. S.; BUDDE, C.; TOLFO, S. R. Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad en las organizaciones contemporáneas. In: Pérez, E. R. (org.). *Entre lo disciplinar y lo profesional: panorama y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica*. Cali: Universidad del Valle, 2017.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Felicidade, bem-estar e assédio moral: paradoxos e tensões nas organizações da atualidade. In: LEPOLD, L.; FAGÚNDEZ, D.; SOBRERA, N. *Investigaciones e intervenciones innovadoras en el campo de la psicología de las organizaciones y el trabajo: el estado del arte*. Montevidéo: Psicolibros Universitario, 2012.

TAY, L.; KUYKENDALL, L.; DIENER, E. Satisfaction and Happiness – The Bright Side of Quality of Life. In: GLATZER, W.; CAMFIELD, L.; MØLLER, V.; ROJAS, M. (ed.). *Global Handbook of Quality of Life: Exploration of Well-Being of Nations and Continents*. Dordrecht: Springer, 2015. Coleção International Handbooks of Quality-of-Life.

UNITED NATIONS. Resolução nº 65/309, de 19 de julho de 2011.
Resolution Adopted by The General Assembly on 19 July 2011:
Happiness: towards a holistic approach to development. [S. l.], 25
ago. 2011. Disponível em: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.
asp?symbol=A/RES/65/309](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/65/309). Acesso em: 10 dez. 2015.



Sobre os autores



Organizadores



Narbal Silva

Graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (1984), especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (título conferido pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP), mestre em Administração pela UFSC (1990) e doutor em Engenharia de Produção pela UFSC (2001). cursou pós-doutorado em Psicologia Positiva nas Organizações, no Trabalho e em outros Espaços de Vida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, no âmbito do Laboratório de Mensuração/Divisão de Psicologia Positiva. Atualmente é professor titular do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP da UFSC. Foi chefe do Departamento de Psicologia e coordenador do PPGP/UFSC, é coordenador da linha de pesquisa Psicologia das Organizações e do Trabalho, também do PPGP/UFSC. É coordenador e pesquisador do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT e membro efetivo do GT Avaliação em Psicologia Positiva e Criatividade, grupo de trabalho e pesquisa na Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia – ANPPEP. Foi editor da revista *Psicologia: Organizações e Trabalho*. Produz conhecimentos (livros e artigos) e promove intervenções (consultoria) referentes ao comportamento humano nas organizações, em especial a respeito dos seguintes assuntos: organizações como fenômenos socialmente construídos, cultura organizacional, aprendizagem humana nas organizações, Psicologia Positiva nas organizações, no trabalho e em outros espaços de vida, qualidade

de vida no trabalho, felicidade nas organizações e orientação e projeto de vida na aposentadoria (pós-carreira). É membro titular do colegiado do curso de Administração da UFSC. Em 2010, recebeu o prêmio Amigo da UFSC – Edição Especial: 50 anos, 50 amigos –, conferido às 50 pessoas que contribuíram positivamente para a construção da universidade em meio século de existência. Em 2013, recebeu prêmio da Universidade Autônoma do Estado do México, referente às contribuições feitas à formação de alunos na área de conhecimento e no campo de atuação em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Em 2016, foi agraciado pela Câmara Municipal de Florianópolis com a medalha Professor João David Ferreira Lima, simbolizando o agradecimento do povo de Florianópolis pelos relevantes serviços prestados ao ensino superior. Entre artigos científicos, capítulo de livros, livros e organização de livros, já publicou mais de uma centena de produções em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Tem ajudado na organização de eventos no Brasil e no exterior e proferiu diversas conferências em congressos nacionais e internacionais. *E-mail*: narbal.silva@globo.com



Lílian Paula Damo

Mestranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações (2019-2020). Pós-graduada em *Coaching* pelo Instituto de Pós-Graduação e Graduação – IPOG (2018) e graduada em Publicidade e Propaganda pela Universidade do Vale do Itajaí – Univali (2015). Atua como pesquisadora no Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT, com temas como felicidade e bem-estar no trabalho. *E-mail*: liliandamo@hotmail.com

Autores

Amilton Bento

Doutorando em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, mestre em Administração de Empresas, graduado na mesma área. Membro do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT. Pesquisa a proatividade e as relações com a inovação e o capital psicológico. Ainda no campo da pesquisa, estuda a proatividade de mercado e seu papel na competitividade. No que tange às atividades profissionais exercidas, é cofundador da empresa Metal Protector, com atuação focada em estratégias de mercado, desempenho organizacional e recursos humanos. Sobre experiências profissionais anteriores, na década de 1990 fez parte do quadro de funcionários de empresas públicas e privadas; destacam-se, entre essas, a Telecomunicações de Santa Catarina – Telesc e a Caixa Econômica Federal. *E-mail*: vendas@mpci.com.br.

Ana Elisa Segato Silveira

Psicóloga CRP 12/12877. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM (2007). Especializou-se em Administração e Planejamento de Serviços de Saúde pela Universidade Estadual de Campinas – Unicamp (2008). Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (2010). Tem formação em *Coaching* Executivo e Empresarial pela Associação Brasileira de Consultores Empresariais – ABRACEM (2014), em Educação Emocional Positiva e em Psicodrama pela Locus Psicodrama. Atua nas áreas de Psicologia Organizacional e Clínica. É psicóloga escolar no Centro Educacional Menino Jesus – CEMJ. *E-mail*: anaelisasts@gmail.com

Andresa Darosci Silva Ribeiro

Psicóloga pela Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul. Doutora e mestre em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Especialista em Orientação Profissional pela Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC. Certificada em Felicidade Interna Bruta e em *Positive Experience Game* e certificada *Practitioner* em Forças de Caráter. Professora de pós-graduação. Fundadora da Andresa Darosci Desenvolvimento de Pessoas Ltda. *E-mail*: andresa.darosci@gmail.com

Cléria Nunes

Mestranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC na área de Psicologia nas Organizações e no Trabalho. É formada em Comunicação Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, especialista em Estudos do Jornalismo pela UFSC e em Gestão de Pessoas pela Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU. Servidora pública federal, é cocriadora do Bem Viver, programa de qualidade de vida no trabalho do Ministério Público Federal de Santa Catarina, onde preside também o Comitê de Gestão Socioambiental – Ecotime. Atua como pesquisadora no Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT, com temas como bem-estar, qualidade de vida no trabalho e organizações saudáveis. *E-mail:* cleria@mpf.mp.br

Cristiane Budde

Formada em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Mestre e doutora em Psicologia pela UFSC, na área de Psicologia das Organizações e do Trabalho e na linha de pesquisa Processos Psicossociais e de Saúde no Trabalho e nas Organizações. Realiza pesquisas na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e na área de Psicologia Positiva e é integrante do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT. Também atua como professora de graduação e pós-graduação. *E-mail:* crisbudde@gmail.com

Gabriela Senna Pinto Freire

Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Especialista em *Coaching*. Aluna especial no mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Pesquisadora voluntária no Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT. *E-mail:* gabrielaspfreire@gmail.com

Helder Kamei

Psicólogo, mestre em Psicologia pela Universidade de São Paulo – USP, especialista em Psicologia Positiva pela Universidade da Pensilvânia, fundador do Instituto FLOW e presidente da Associação de Psicologia Positiva da América Latina – APPAL. É professor de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC-RS, do Instituto de Pós-Graduação e Graduação – IPOG e do Instituto Brasileiro de Coaching – IBC. Autor do livro

Flow e Psicologia Positiva, coautor, prefaciador e revisor de nove livros. Mais de 200 mil pessoas assistiram à sua palestra na série de conferências TED. Deu palestra no Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas – CONARH, na HSM Educação Executiva, no Supremo Tribunal Federal, na Caixa Econômica e na Natura. Já concedeu entrevistas para os programas Globo Repórter, Encontro com Fátima Bernardes e Domingo Espetacular. *E-mail*: helderkamei@flowpsicologiapositiva.com

Jaqueline Marques Muller

Psicóloga, doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC e mestre em Gestão do Conhecimento pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia do Conhecimento – PPGEKC da UFSC. Pesquisadora no Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT e docente no curso de Psicologia da Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc. *E-mail*: jac-muller@hotmail.com

Joana Soares Cugnier

Psicóloga e doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC com período de Estágio Doutoral na Universitat Jaume I (Espanha), na equipe de investigação WANT – Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables. É pesquisadora do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT. Possui mestrado em Psicologia pela UFSC, especialização em Gestão de Pessoas nas Organizações também pela UFSC e em Coordenação de Grupos pela Sociedade de Psicodrama Atuaré. Temas de interesse: psicologia positiva nas organizações e no trabalho, organizações saudáveis, gestão de pessoas e prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. *E-mail*: jocugnier@gmail.com

Josiele Maria de Souza

Servidora pública da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Formada em Comunicação Social – Jornalismo pela Universidade Estácio de Sá (2010), especialista em Gestão Pública e de Pessoas pela Faculdade Única (2018), mestranda em Psicologia na área de Psicologia, Organizações e Trabalho pela UFSC e pesquisadora do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT, onde desenvolve pesquisas e intervenções referentes ao tema. *E-mail*: josielemaria@gmail.com

Samantha de Toledo Martins Boehs

Psicóloga organizacional. Docente da Universidade Federal do Paraná – UFPR. Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Leciona em cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de Gestão de Pessoas e Comportamento Humano. Uma das organizadoras do livro *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (2017). Coordenadora do MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano do Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração – Ceppad da UFPR. Coordenadora do projeto de extensão Centro de Carreiras, do Programa de Preparação para a Aposentadoria da UFPR – Vida Sim – e do SOS Pós-Graduação. Membro da Associação Brasileira de Orientação Profissional – ABOP. Temas de interesse: carreira, aposentadoria, satisfação de vida, qualidade de vida e bem-estar no trabalho. E-mail: samantha.boehs@ufpr.br

Samara Meinchein Furlanetto

Graduanda do curso de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Estagiária na empresa Kiper Tecnologia, onde contribui para o desenvolvimento de todas as subáreas do setor de Gente e Gestão. Já teve experiência como estagiária no Serviço de Atenção Psicológica – SAPSI da UFSC, onde realizava intervenções na abordagem Relacional/Sistêmica, atendendo nas modalidades individual, casal e família. Pesquisadora do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT desde 2017, obteve experiência em pesquisa e extensão. Já realizou pesquisas acerca de Criatividade e Resiliência e intervenções contemplando o capital psicológico positivo. E-mail: samara.furlanetto@gmail.com

Thaís Cristine Farsen

Psicóloga, mestre e doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Possui formação em Psicanálise, experiência generalista na área de Recursos Humanos e em Psicologia Clínica. Atua como pesquisadora no Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho – LAPPOT, com temas como bem-estar, qualidade de vida, capital psicológico e resiliência no trabalho. É professora da Faculdade Senac/SC, ministrando disciplinas em cursos de graduação e pós-graduação na área de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, e da Faculdade de Tecnologia Nova Palhoça – Fatenp, onde

atua como professora do curso de Psicologia. É uma das organizadoras e autora do livro *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*, lançado pela Editora Vetor em junho de 2018. *E-mail*: thais.farsen@gmail.com

Este livro foi editorado com as fontes
Minion Pro e Roboto. Publicado *on-line* em:
<editora.ufsc.br/estante-aberta>.



Na obra, são apresentadas contribuições para a potencialização de forças, virtudes e qualidades psicológicas positivas das pessoas diante dos riscos físicos e psíquicos advindos da pandemia de COVID-19. Presume-se que ações orientadas à saúde mental fortalecem sistemas imunológicos e contribuem para o enfrentamento positivo de adversidades.

O suposto básico é que, quanto mais orientados e sensibilizados estiverem, mais os leitores poderão ser ajudados, como também poderão ajudar outros, a lidar de modo saudável com circunstâncias de isolamento e de distanciamento social.