



Anais I Congresso Sul Brasileiro de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: felicidade, espiritualidade e prosperidade

10 e 11 de outubro de 2019
Universidade Federal de Santa Catarina



Anais
I Congresso Sul Brasileiro de
Psicologia Positiva nas
Organizações e no Trabalho:
felicidade, espiritualidade e
prosperidade

ISBN 978-65-80460-78-6

Organizadores:

Thaís C. Farsen
Narbal Silva
Lílian P. Damo
Vinícius de Carli

1ª edição

Local
Universidade Federal de Santa Catarina
-Auditório da Reitoria I-
2019

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

C749a Congresso sul brasileiro de psicologia nas organizações e no trabalho (1. : 2019 : Florianópolis, SC)
Anais [do] I congresso sul brasileiro de psicologia positiva nas organizações e no trabalho [recurso eletrônico] : felicidade, espiritualidade e prosperidade / organizadores: Thaís C. Farsen, Narbal Silva, Lilian P. Damo e Vinícius de Carli. - Dados eletrônicos. - Florianópolis : LAPPOT/UFSC, 2019.
88 p.

ISBN 978-65-80460-78-6

Evento promovido pelo Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho nos dias 10 e 11 de outubro de 2019, na Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.

Disponível em: <www.lappot.ufsc.br>.

1. Psicologia positiva. 2. Organização - Psicologia. I. Farsen, Thais C. II. Silva, Narbal. III. Damo, Lilian. IV. Carli, Vinícius de. V. Título.

CDU: 159.9:331

Elaboração: Suélen Andrade – CRB 14/1666 ; Dirce Maris Nunes da Silva – CRB14/333



Apresentação

O I Congresso Sul Brasileiro de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações, no trabalho, e em outros espaços de vida, representou a evolução (ampliação) do I Seminário de Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho e em outros espaços de vida, que foi realizado no dia 26 de outubro de 2018, das 9h às 18h, no Auditório do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Aliado a isto, no dia 15 de março de 2019 foi realizado no município Nova Veneza, numa parceria entre os integrantes do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho /LAPPOT (que planejaram e executaram o projeto), e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Caravaggio, o I Seminário de Felicidade, Propósito e Carreira: a felicidade mora aqui! Ambos os eventos geraram o combustível necessário (*know-how*) para o desejado “passo seguinte”.

Menos de um ano após a realização dos dois eventos antecedentes, o I Congresso Sul Brasileiro de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: felicidade, espiritualidade e prosperidade foi realizado (ganhou vida) na Universidade Federal de Santa Catarina, nos dias 10 e 11 de outubro de 2019, no Auditório I da Reitoria, Campus Trindade, em Florianópolis, na Ilha de Santa Catarina.

A realização do Congresso se deu por meio da combinação de múltiplos esforços espontâneos e voluntários de várias pessoas. Entre as quais destacamos, os pesquisadores do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (Josiele Maria de Souza, Thaís Cristine Farsen, Aline Bogoni Costa, Amilton Bento, Andresa Darosci Ribeiro, Cristiane Budde, Jaqueline Marques Muller, Lilian Paula Damo e Samantha Toledo), alunos do curso de Graduação em Psicologia da Universidade

Federal de Santa Catarina (Samara Furlanetto, Gabriela Amâncio e Vinícius de Carli), alunas especiais do Programa de Pós Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (Leila Beatriz Hersing Costa, Cléria Vergilino Flores Nunes Colares e Gabriella Senna), um aluno de um Programa de Pós Graduação em Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina (Gregory), e uma das minhas filhas, a Natália Brasil Silva, que produziu e monitorou com êxito o *Instagram* do Congresso. A todos (as) o meu profundo agradecimento. Vocês foram “*dream team*” o tempo todo, e por isto tornaram o sonho numa linda e vibrante realidade.

O propósito essencial do Congresso foi o de construir espaços de interação, aprendizagem, diálogo, compartilhamento e difusão de experiências e conhecimentos entre estudantes, profissionais, ministrantes e comunidade em geral, sobre conhecimentos e possibilidades de atuação em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, sobretudo com foco na tríade, felicidade, espiritualidade e prosperidade.

Ao longo de dois dias renomados conferencistas, ministrantes de minicursos, integrantes de mesa redonda e expositores de pôsteres, expuseram de modos conceituais e práticos (buscamos o equilíbrio), temas pertinentes à carreira, ao bem-estar, ao sentido do trabalho, à espiritualidade, à prosperidade, à liderança autêntica e positiva, à avaliação apreciativa, à autoeficácia, ao otimismo, à resiliência, à esperança, à liderança autêntica e positiva, à empatia, à gratidão, entre outros temas e fenômenos correlatos, todos dentro do escopo da Psicologia Positiva.

Nestes modos de exposição de diversos temas, ressaltamos a conferência na modalidade interlocução (Da minha cadeira ou da sua: uma perspectiva de esperança e resiliência), pelo ineditismo enquanto modalidade de apresentação em Congressos. Na mesma, a exposição da conferencista foi mediada por um roteiro de questões preestabelecido, que orientou os pontos

principais da apresentação e as respectivas reflexões, tanto da conferencista quanto dos interlocutores.

Tais conhecimentos, experiências e práticas foram compartilhados com um número de participantes, em torno de 200 pessoas (profissionais, alunos de graduação e de pós-graduação, docentes, pesquisadores e demais participantes interessados no assunto, oriundos de diversos estados brasileiros (Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina, São Paulo, Brasília [Capital Federal], Mato Grosso do Sul, entre outros).

Vale mencionar que, no I Congresso optamos por um desenho compacto. Ou seja, sem atividades paralelas, o que permitiu aos participantes estarem presentes “por inteiro” em todas as atividades propostas, sem qualquer tipo de dilema atitudinal ou divisão.

Também cabe destacar o propósito de relevância ou de responsabilidade social que também orientou a construção do I Congresso. Foram arrecadados por meio da doação espontânea dos participantes, aproximadamente 100 quilos de alimentos não perecíveis, os quais foram doados à uma instituição filantrópica na Ilha de Santa Catarina, que tem como missão cuidar de idosos (as) que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

Em relação a este documento denominado de “Anais”, o mesmo se encontra dividido em cinco partes. Na primeira parte estão descritos de modo resumido os minicursos, na segunda parte a descrição sintética de inúmeros pôsteres, na terceira parte, a conferência inaugural (Felicidade, Espiritualidade e Prosperidade no Trabalho e em outros Espaços de Vida) e mais duas conferências (O Segredo das Melhores Empresas para Trabalhar e Fatores Protetivos e Engajamento no Trabalho), na quarta parte, a descrição resumida da mesa redonda (Práticas em Psicologia Positiva: em foco, a Avaliação Apreciativa, o Modelo de Oxford Leadership e Ações de Psicologia Positiva em Organizações Hospitalares) e para finalizar, na quinta

parte, a conferência a modalidade interlocução (Da minha cadeira ou da sua: uma perspectiva de esperança e resiliência) e a conferência de encerramento (A Felicidade e a Espiritualidade contada em filmes: uma proposta reflexiva).

Para concluir, desejamos a todos (as) que a leitura do documento possa contribuir para a ampliação de conhecimentos e consciência da possibilidade de estudos e de práticas em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho.

Em tempo, quando do I Congresso, no cerimonial de encerramento foi “sinalizada” a realização do II Congresso em outubro de 2021. A ideia é que possamos nos mobilizar já em 2020 para que este indicativo possa se efetivar na prática, ou seja tornar-se uma nova e esperançosa realidade.

Narbal Silva

Coordenador Geral do I Congresso Sul Brasileiro de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações, no trabalho, e em outros espaços de vida.

SUMÁRIO

1. MINICURSOS

CARREIRA E BEM-ESTAR AO LONGO DO CICLO DE VIDA.....	10
CONSTRUÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA FELICIDADE NO TRABALHO.....	11

2. POSTÊRES

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PROPORCIONA QUALIDADE DE VIDA AOS APOSENTADOS.....	13
CONTRIBUIÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS ESPORTIVAS POSITIVAS, MEDIADAS PELA MOTIVAÇÃO, NO PROPÓSITO DE VIDA DE JOVENS ATLETAS BRASILEIROS	15
BEM-ESTAR E O ESTADO DE FLOW.....	16
APLICAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA EM GRUPOS DIVERSOS – UM RELATO DE EXPERIÊNCIA.....	18
EXPOSTOS ATÉ OS OSSOS: UMA PROPOSTA DE DELINEAMENTO DE ESTUDO POPULACIONAL	20
BEM-ESTAR E TRABALHO: PESQUISA DO ESTADO DA ARTE DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS BRASILEIRAS	22
IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA FORTIFICAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	23
ATENÇÃO IMPORTA: BENEFÍCIOS DO MINDFULNESS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	24
O FLOW INSERIDO NO CONCEITO DE BEM-ESTAR SUBJETIVO.....	26
UM OLHAR SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO EM DOIS EXTREMOS: DAS GREVES AO OLHAR POSITIVO NAS ORGANIZAÇÕES	28
“ALÉM DE APRENDER BASQUETE, EU VIRO UMA PESSOA MELHOR”: PERCEPÇÕES DE JOVENS ACERCA DO APRENDIZADO DE LIFE SKILLS POR MEIO DO ESPORTE	30
PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA EM UM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA: IPREVILLE.....	32
PARA APRENDER E CONHECER(SE): VERBALIZE E ORGANIZE.....	33
PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E A QUALIDADE DE VIDA DO APOSENTADO.....	34
A MÚSICA COMO PROMOTORA DE BEM-ESTAR EM INSTITUIÇÕES DE RECUPERAÇÃO DA SAÚDE	35
A FELICIDADE ATRAVÉS DO TEMPO: UM LEVANTAMENTO TEÓRICO DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS ACERCA DA TEMÁTICA	38
CONCEITOS DE FELICIDADE E BEM-ESTAR SOB PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA POSITIVA	39
A SAÚDE DO TRABALHADOR NO SERVIÇO DE ATENÇÃO DOMICILIAR: INICIATIVA DE PROMOÇÃO DE AUTOCUIDADO	41
RESILIÊNCIA EM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	42
DESAFIOS DA PSICOLOGIA POSITIVA NO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE	44
BEM-ESTAR NO TRABALHO NA VISÃO DA PSICOLOGIA POSITIVA.....	46
OFICINA DE MINDFULNESS (ATENÇÃO PLENA) PARA OS TRABALHADORES DO SERVIÇO DE ATENÇÃO DOMICILIAR.....	47
SATISFAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	49



LÍDERES POSITIVOS NAS ORGANIZAÇÕES	50
PSICOLOGIA POSITIVA E O OLHAR DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES.....	52
GAMIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA MORAL: UM QUASE-EXPERIMENTO COM ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	54
PERCEPÇÕES DE PAIS QUANTO A CONTRIBUIÇÃO DE UM PROJETO ESPORTIVO PARA O DESENVOLVIMENTO DE LIFE SKILLS.....	55
MATERNIDADE E TRABALHO EM INTERFACE COM A PSICOLOGIA POSITIVA: UMA REVISÃO INTEGRATIVA.....	57
PROJETO METAMORFOSE: EXPERIMENTE SER PLENO A FELICIDADE COMO EXPERIÊNCIA ACADÊMICA	59
BEM-ESTAR SUBJETIVO E COPING DE UMA EQUIPE DE GINASTAS	60
CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL – UMA REVISÃO A PARTIR DA PSICOLOGIA POSITIVA	61
INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA EM UM TIME ESPORTIVO – UM ESTUDO DE CASO.....	63
O PSICÓLOGO COMO PROMOTOR DE MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL	65
APLICABILIDADE DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO	66
EXPOSTOS ATÉ OS OSSOS: A FALTA DE SISTEMATICIDADE DAS AÇÕES EM SAÚDE MENTAL EM FRIGORÍFICOS GAÚCHOS.....	68
DIAGNÓSTICO DE SAÚDE NO TRABALHO.....	70
BEM VIVER – PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO DO MPF CATARINENSE.....	72
ANIVERSARIANTES DO MÊS: UMA INTERVENÇÃO SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA PARA A PROMOÇÃO DE EMOÇÕES POSITIVAS.....	73
3. CONFERÊNCIAS	
FELICIDADE, ESPIRITUALIDADE E PROSPERIDADE NO TRABALHO E EM OUTROS ESPAÇOS DA VIDA HUMANA ASSOCIADA	76
FATORES PROTETIVOS E ENGAJAMENTO NO TRABALHO	78
O SEGREDO DAS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR (GREAT PLACE TO WORK)	80
MENSURAÇÃO, APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA AUTÊNTICA E POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS: IMPLICAÇÕES À CONSTRUÇÃO DE ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS.....	81
4. MESA REDONDA	
PRÁTICAS EM PSICOLOGIA POSITIVA: EM FOCO, A AVALIAÇÃO APRECIATIVA, O MODELO DE OXFORD LEADERSHIP E AÇÕES DE PSICOLOGIA POSITIVA EM ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES	83
5. CONFERÊNCIAS	
“DA MINHA CADEIRA OU DA SUA: UMA PERSPECTIVA DE ESPERANÇA E RESILIÊNCIA”	85
A FELICIDADE E A ESPIRITUALIDADE CONTADA EM FILMES: UMA PROPOSTA REFLEXIVA	86

Minicursos

MINI-CURSO 1: CARREIRA E BEM-ESTAR AO LONGO DO CICLO DE VIDA

Samantha de Toledo Martins Boehs (UFPR)

Aline Bogoni (LAPPOT/UFSC)

Antigamente era comum que as pessoas se referissem à carreira fazendo uma ligação direta com a organização onde trabalhavam ou ao tipo de atividade especializada que desempenhavam. Entretanto, no contexto atual delineado pelas mudanças significativas nos modos e nas relações de trabalho, especialmente pela imersão em uma vida tecnológica, já não encontramos as mesmas relações cotidianas nas falas da maioria dos trabalhadores, especialmente junto aos jovens que configuram o conceito de carreira como algo mais independente e pessoal. Como combinar então as transformações contemporâneas da carreira e alcançar bem-estar e satisfação ao longo do ciclo de vida? O minicurso foi desenvolvido com a finalidade de realizar discussões e apontamentos sobre as questões da carreira no contexto atual, permeando e sendo permeada por aspectos pessoais e profissionais, centrando a atenção em três núcleos principais: o contexto do trabalho e das carreiras na contemporaneidade, as escolhas e transições de carreira durante a vida e o conceito da carreira compreendido a partir do paradigma do *Life Design* que compreende o papel de trabalho integrado aos demais âmbitos da vida. Dessa forma foi realizada uma retrospectiva sobre as **Concepções de Carreira** ao longo do tempo desde a Carreira ligada a trabalho e da lógica da necessidade de adaptação das características dos indivíduos as capacidades para o trabalho até conceitos de carreira que são mais recentes como, por exemplo, carreira proteana e carreira sem fronteiras. Passamos pelas reflexões a respeito dos processos de escolha perpassando pela necessidade de autoconhecimento, e também foi mencionado o conceito de adaptabilidade de carreira, um dos núcleos chaves da compreensão do modelo do *Life Design*. As discussões realizadas visam facilitar a vivência de equilíbrio entre as demandas de trabalho e das outras esferas da vida, favorecendo sentimentos de bem-estar e satisfação pessoal e profissional ao longo do ciclo de vida.

Palavras-chave: Carreira e Bem-estar.

Referências

Boehs, S. T. M & Costa, A. B. (2017). Integração da carreira aos demais âmbitos da vida: Estratégias para bem-estar e satisfação de vida. In: Samantha de Toledo Martins Boehs; Narbal Silva. (Org.). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. 1ªed. São Paulo: Vetor, v. 1, p. 174-192.

Ribeiro, M. A.; Teixeira, M. A. P. & Duarte, M. E. (2019). *Life Design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira*. 1ªed. São Paulo: Vetor



MINICURSO 2: CONSTRUÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA FELICIDADE NO TRABALHO

Andresa Darosci Silva Ribeiro (SENAC/SC)
Cristiane Budde (LAPPOT/UFSC)

O minicurso teve como objetivo contribuir para o conhecimento e o exercício sobre a felicidade com foco no alcance dos resultados positivos no trabalho. Foram discutidos aspectos relativos às concepções existentes de felicidade na literatura, destacando-se a visão hedônica, centrada em emoções positivas no aqui e agora, e a visão eudaimônica, associada a significado e propósito. Além disso, apresentou-se a proposta de integração das duas concepções, compreendendo a felicidade como uma construção psicossocial, em que se unem prazer e propósito, ou seja, em que há a possibilidade de desfrutar o presente e fazer algo com um objetivo futuro, com sentido a longo prazo. Com base nesse conceito, as autoras explanaram as dimensões de felicidade no trabalho propostas, sendo elas: a) dimensão material – remuneração e benefícios, carga horária, equipamentos e materiais para o trabalho, ergonomia, etc.; b) dimensão relacional – relacionamento entre pares, pares e líderes, cooperação, confiança, amizade, respeito, transparência, etc.; c) dimensão espiritual – significado e propósito, compartilhamento de valores pessoais e organizacionais, cuidado com a saúde, paz interior, etc.; e d) dimensão pessoal – otimismo, resiliência, autoeficácia, autoconhecimento, forças de caráter, etc.. Inicialmente, os participantes foram convidados a refletir sobre o conceito de felicidade e de felicidade no trabalho, e, em atividade posterior, a pensar em maneiras de praticar as dimensões material, relacional, espiritual e pessoal de felicidade em suas próprias vidas. Por fim, foram apresentados os principais resultados das pesquisas de doutorado desenvolvidas pelas autoras, uma com tema “Sentido e Significado de Felicidade no Trabalho para Professores” e outra sobre “Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e Felicidade no Trabalho: Estudo de caso de uma organização de tecnologia”. Foram fornecidos além de sugestões de leitura complementar, subsídios teóricos e práticos sobre a felicidade no trabalho, de modo a propiciar aos participantes a reflexão sobre as possibilidades de construir a felicidade no trabalho em diferentes contextos e organizações.

Palavras-chave: felicidade no trabalho; emoções positivas; propósito.

Referências

- Ben-Shahar, T. (2018). *Seja mais feliz: aprenda a ver a alegria nas pequenas coisas para uma satisfação permanente*. São Paulo: Planeta do Brasil.
- Budde, C. (2018). *Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia*. 2018. Tese (Doutorado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Burchell, M., & Robin, J. (2012). *A melhor empresa para trabalhar: como construí-la, como mantê-la e por que isso é importante*. Porto Alegre Bookman.
- Csikskentmihaly, M. (2004). *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9632-5>.



- Dolan, P. (2015). Felicidade construída: como encontrar prazer e propósito no dia a dia. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 149-156. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701228938>.
- Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. *Revista Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60-79. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>.
- Ribeiro, A. D. S., Silva, N., Farsen, T.C., & Budde, C. (2018). As atribuições do capital psicológico positivo (PsyCap) na construção da felicidade nas organizações. In Silva, N., & Farsen, T. C. (Org.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (pp. 309-321), São Paulo.
- Ribeiro, A.D.S. (2019) 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.



PÔSTERES

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PROPORCIONA QUALIDADE DE VIDA AOS APOSENTADOS

Mirian Possamai

O Programa de Qualidade de Vida (QVIDA) desenvolve atividades de Pré e Pós aposentadoria no IPREVILLE, em um espaço físico denominado Área de Qualidade de Vida com o objetivo de: “mobilizar diferentes dimensões da vida, que se complementam e harmonizam entre si, para a construção de uma condição de vida mais inclusiva e qualitativa” (IPREVILLE, 2006). Este trabalho tem por objetivo apresentar um dos programas do QVIDA, o Programa voluntariado: Oficinas e Eventos. Definiremos o programa, seus objetivos, público alvo e os resultados das avaliações feitas com os participantes no ano de 2018, com números e relatos dos benefícios e bem-estar atingidos. O Programa Voluntariado que iniciou suas atividades em 2010 é uma alternativa à impossibilidade legal do Instituto de aplicar recursos financeiros em atividades que fugissem da finalidade principal do Instituto: garantir o pagamento dos benefícios aos aposentados e pensionistas. O Programa Voluntariado conta com a captação de voluntários que são servidores aposentados e capacitados, demonstram interesse e motivação para oferecer aos outros seus conhecimentos, aptidões, atenção e captação dos interessados e motivados a receber esse conteúdo (CORULLÓN, 1996). O espaço Qualidade de Vida, conta com uma equipe formada por duas Assistentes Sociais, uma com função de Assessoria Programas de Pré e Pós Aposentadoria, outra atuando nos programas de Pré-aposentadoria, um Agente Administrativo e a colaboração de voluntários. O programa teve início em 2010 com duas oficinas e hoje contamos com a contribuição de 19 voluntárias atuando em 16 oficinas nas modalidades de atividades físicas (Corpo e Movimento, Dança Circular, Tai Chi Chuan e Yoga), atividades intelectuais (Inclusão Digital, Idiomas: Espanhol, Inglês e Italiano), atividades de arte e convivência (Trabalhos Manuais, Cura das Atitudes) e duas oficinas na modalidade de saúde e bem-estar (Reiki e terapias chinesas). No final do ano de 2018 realizamos pesquisa de avaliação para medirmos os impactos das atividades das oficinas na qualidade de vida dos aposentados e pensionistas que as frequentam. Relacionamos a qualidade de vida com a satisfação das pessoas ao realizarem ações que lhe tragam bem-estar, resultados que apresentaremos no painel. Na pesquisa foram avaliados itens como: convivência em grupo, novas amizades, aquisição de novos conhecimentos, aprendizagem de alguma atividade, ampliação do autoconhecimento e da autoestima, exercício da memória, concentração e ritmo, melhora da flexibilidade, coordenação motora e se participar das atividades do QVIDA lhe proporcionou mais qualidade de vida, detalhando os benefícios sentidos. As respostas mostraram ao Instituto a importância da manutenção deste programa e efetiva seu atendimento humanizado e que nossas ações impactam positivamente na qualidade de vida dessas pessoas, proporcionando bem-estar físico, emocional que reverbera nas suas relações pessoais, sociais e na comunidade que pertencem. Sinalizando também que a participação nos programas pode ocasionar alterações no seu modo de vida, como por exemplo: equilíbrio emocional, elaboração de metas, alegria, novos conhecimentos e a capacidade de relacionar qualidade de vida à satisfação das pessoas ao realizarem ações que lhe tragam bem-estar.

Palavras chaves: Qualidade de Vida, voluntário, aposentados.

Referências

IPREVILLE. (Org.). Balanço de Gestão 1996-2006. Joinville, 2006. 100 p.
CORULLÓN, Mónica. Trabalho Voluntário. Publicado pelo Conselho da Comunidade Solidária, 1996

**CONTRIBUIÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS ESPORTIVAS POSITIVAS,
MEDIADAS PELA MOTIVAÇÃO, NO PROPÓSITO DE VIDA DE JOVENS
ATLETAS BRASILEIROS**

Patrícia A. Gaion
Lenamar Fiorese
Michel Milistetd

Introdução: Diferentes aspectos do desenvolvimento positivo de jovens têm sido promovidos pela prática esportiva, no entanto, há uma lacuna a respeito da contribuição do esporte para a dimensão espiritual do atleta, a qual, neste estudo, foi analisada por meio do propósito de vida (SHEK, 2013). Assim, o objetivo do estudo foi analisar o impacto da experiência esportiva positiva, mediada pela motivação, no propósito de vida de jovens atletas brasileiros. **Métodos:** Fizeram parte do estudo, 473 atletas brasileiros, de ambos os sexos, com idade entre 15 e 17 anos, de diferentes esportes. Os atletas responderam o Purpose in Life Test (PIL-Test), o Youth Experience Survey for Sport (YES-S) e o Sport Motivation Scale (SMS), validados para língua portuguesa. O estudo foi aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (Parecer nº 054/2013) e todos os participantes e seus responsáveis assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. Para análise dos dados foi utilizado alfa de Cronbach, coeficiente de correlação de Pearson, análise fatorial confirmatória e modelagem de equação estrutural. **Resultados:** O modelo de equação estrutural apontou que a experiência positiva dos jovens no esporte, mediada pela motivação, explicou 27% da realização existencial e 15% do vazio existencial, sendo que a motivação intrínseca teve impacto positivo na realização existencial e negativo no vazio existencial, enquanto a motivação extrínseca teve impacto positivo no vazio existencial. O modelo se mostrou invariante para esportes individuais e coletivos, mas para o sexo feminino e nível competitivo internacional, o impacto da motivação foi mais importante ($p < 0,05$). **Discussão:** Os achados do presente estudo, de que o esporte pode contribuir para o propósito de vida dos atletas (indicado pelo aumento na realização existencial e diminuição do vazio existencial) e de que essa contribuição é maior quando a motivação esportiva é intrínseca, vão ao encontro de Frankl (2003), o qual afirma que o esporte pode contribuir para o propósito de vida de atletas por ser fonte de noodinâmica (tensão gerada entre o estado atual do indivíduo e o propósito a ser realizado – FRANKL, 2011), no entanto, essa tensão só contribuirá para o propósito de vida do atleta se ele concorrer consigo mesmo e não com outros, na tentativa de superar os próprios limites. **Considerações finais:** Concluiu-se que a experiência positiva dos jovens no esporte, mediada pela motivação, pode contribuir para o propósito de vida de jovens atletas brasileiros, aumentando os sentimentos de realização existencial.

Palavras-chave: Psicologia Positiva. Sentido da Vida. Esporte. Adolescência.

Referências:

- FRANKL, V. E. Em busca de sentido. 30. ed. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2011.
- FRANKL, V. E. Sede de sentido. 3ed. São Paulo: Quadrante, 2003.
- SHEK, D. T. L. Spirituality as a positive youth development construct: a conceptual review. In: Positive Youth Development – theory, research and application (SHEK, D. T. L.; SUN, R. C. F.; MERRICK, J. editors). New York: Nova Science Publishers, 2013, p. 1-12.



BEM-ESTAR E O ESTADO DE FLOW

Pâmela Batista Pfeffer da Silva
Joana Dohler Gusberti
Letícia Goulart
Lais Raycik

Nas primeiras pesquisas sobre a felicidade haviam dificuldades em definir o fenômeno nas organizações, mas hoje se compreende que felicidade nas organizações é falar sobre bem-estar, satisfação e saúde dos colaboradores. Para Diener (1984) e Diener et al (1999) o bem-estar subjetivo está relacionado com: a satisfação referente aos julgamentos sobre a sua própria vida; satisfação em áreas importantes como, por exemplo, o trabalho; emoções positivas com base nas experiências, emoções agradáveis e poucas emoções desagradáveis. Tendo-se como resultado da felicidade o estado de Flow, momento em que uma pessoa se encontra tão envolvida em uma atividade específica que está desenvolvendo, momento de engajamento total, segundo o Psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi (1992). Trata-se de um estado, englobando, não só as condições de trabalho, mas também a maneira em que elas vivem e como reagem emocionalmente a determinadas situações, questões de personalidade e genéticas. O estado de Flow pode ser compreendido através da gratificação, momento em que a pessoa ultrapassa o esperado e serve como um impulso para que o indivíduo realize novas atividades e objetivos, ligando-os com a força e virtude pessoal como se fosse uma extensão da felicidade. Ainda, segundo Seligman (2004, p.288) “a felicidade, que é o objetivo da Psicologia Positiva, não se resume a alcançar estados subjetivos momentâneos. Felicidade também inclui a ideia de uma vida autêntica”, fazendo uma ligação entre a gratificação e a emoção positiva como forças pessoais a partir do nível individual e que produzem efeitos positivos dentro das organizações. Para que ocorra o estado de Flow é necessário: a oportunidade e perceber suas habilidades e capacidades; e feedback para verificar o progresso, concentração intensa, ação, consciência e controle sobre suas ações. Isso impacta nas organizações, pois indivíduos felizes produzem mais de forma duradoura e consistente, reduz os casos de doenças e satisfação dos clientes devido ao bom atendimento dos colaboradores (pessoas, empresa e função). Segundo Padovam e Siqueira (2008), bem-estar no trabalho é composto por satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional, representando vínculos afetivos positivos com o trabalho e a organização. De um modo geral, essa breve revisão bibliográfica, possibilitou um maior entendimento e compreensão sobre o bem-estar interligado com a satisfação como uma extensão da felicidade. Mesmo diante de um assunto tão importante ligado a Psicologia Positiva no que diz respeito ao bem-estar nas organizações ainda existem poucos estudos científicos, demonstrando ser uma área a ser desbravada, pois muitos artigos se prendem em definir o que é felicidade no trabalho. A presente revisão bibliográfica foi realizada por meio de consulta em bases de dados digitais Scielo Brasil, Pepsic e Revistas Científicas. Os descritores utilizados foram “Felicidade no Trabalho”, “Felicidade Organizacional”, “Bem-estar nas Organizações”, “Psicologia Positiva”, “Flow” e “Happiness at work”, publicações entre o ano 2005 e 2018.

Palavras chaves: bem-estar; felicidade; flow.

Referências

- GRAZIANO, Lilian D. Felicidade Revisitada: Um Estudo Sobre Bem-Estar Subjetivo na Visão da Psicologia Positiva. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-23052006-164724/publico/doutoradoIntegral.pdf> . Acessado em 10 ago.2019.
- PUREZA, Juliana da Rosa et al . Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. Rev. bras.ter. cogn., Rio de Janeiro , v. 8, n. 2, p. 109-117, dez. 2012 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872012000200006&lng=pt&nrm=iso . Acessado em 10 ago. 2019.
- PUREZA, Juliana da Rosa, KUHN, Cláudia Helena Corazza, CASTRO, Elisa Kern, LISBOA, Carolina Saraiva de Macedo. Psicologia Positiva no Brasil: uma revisão sistêmica da literatura. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v8n2/v8n2a06.pdf> . Acessado em 09 ago.2019.
- SENDER, Gisela, FLECK, Denise. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v21n6/1982-7849-rac-21-06-0764.pdf>. Acessado em 09 ago.2019.
- TERRA, Vivian Franco. Um Estudo Sobre a Felicidade, Bem-estar e Satisfação Profissional na Visão da Psicologia Positiva no Âmbito Organizacional. Disponível em: <https://www.ipog.edu.br/download-arquivo-site.sp?arquivo=vivian-franco-terra-667518.pdf>. Acessado em 09 ago. 2019.



APLICAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA EM GRUPOS DIVERSOS – UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Rafael Ruschel
Martha Rahn
Daniela Munhoz
Débora Garcia

Introdução: O presente estudo é um relato de experiência da aplicação do processo de investigação apreciativa (IA) em quatro grupos diferentes. A IA é uma metodologia de gestão de mudanças majoritariamente destinada a grupos e organizações. Trata-se de uma abordagem baseada em forças que tem como objetivo ir além da solução de problemas, construindo o caminho para um futuro desejado a partir do fortalecimento do que a organização possui de melhor (Cooperrider, Whitney e Stavros, 2008). A aplicação acontece através de um ciclo de quatro etapas, o ciclo 4D, que envolve a definição de objetivos; a descoberta de experiências positivas e construção de um núcleo positivo; a fase de sonho (Dream); o desenho de um plano de ação; e um Destino a ser sustentado. **Métodos:** Neste relato de experiência descrevemos as percepções, análises e conclusões advindas de processos de IA em quatro grupos diferentes (uma escola de inglês, uma equipe de consultores, um escritório de contabilidade e um time de handball) com duração variável de 18h a 20h de intervenção com os participantes. **Resultados:** Observamos uma receptividade alta dos participantes e feedbacks positivos ao final do processo. Sobre a implementação, ressaltamos o impacto que os diálogos em dupla propostos pela abordagem tiveram na comunicação dos integrantes do processo, os quais frequentemente demonstraram emoções positivas e o uso do humor. Outro aspecto destacado pelos consultores e trazido também por alguns participantes foi a transição e a conexão entre cada uma das etapas do ciclo. Diferentes integrantes relataram maior satisfação em etapas distintas, manifestando variações nos níveis de engajamento dependendo da natureza das atividades propostas em cada fase. Notamos também o cansaço e a fadiga de alguns participantes no processo. **Discussão:** Após as aplicações e análises subjetivas principalmente acerca da receptividade, implementação e resultados observados, concluímos que a duração completa das intervenções foi curta para representar a estrutura proposta por Whitney e Trosten-Bloom (2010) e adaptada pelo time de consultores. Averiguamos que a preparação dos líderes das equipes e a comunicação pré-intervenção foram de grande importância. Consideramos que o engajamento no processo foi possibilitado pela estrutura da intervenção, com delimitações de fases claras, atividades interativas, estimulantes e conectadas entre si. As etapas que tiveram a participação de todos em prol de um único objetivo levaram a um nível de energia e agitação maiores. Relatar experiências e avaliações positivas evocou emoções positivas que podem ter ajudado na capacidade criativa necessária para as fases subsequentes. **Conclusões:** Concluímos que um processo de gestão de mudanças coletivo baseado em forças e nas melhores experiências dos participantes permite a potencialização desses recursos, facilita a construção cooperativa de um futuro almejado por todos e possibilita a criação de oportunidades pragmáticas a partir disto. Entretanto, o papel da liderança é fundamental para a manutenção dos resultados obtidos. Observamos indícios subjetivos de alcance de objetivos comumente esperados na aplicação da investigação apreciativa. Entretanto, são necessárias avaliações de variáveis de interesse antes e depois da intervenção, bem como uma testagem de follow-up.

Palavras-chave: Investigação apreciativa, psicologia positiva, gestão de mudanças

Referências

Cooperrider, D. L., Whitney, D. K., & Stavros, J. M. (2008). *Appreciative inquiry handbook* (Vol. 2). Berrett-Koehler Publishers.

Whitney, D. D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The power of appreciative inquiry: A practical guide to positive change*. Berrett-Koehler Publishers.



EXPOSTOS ATÉ OS OSSOS: UMA PROPOSTA DE DELINEAMENTO DE ESTUDO POPULACIONAL

Bruna Carolina de Quadros
Paulo Antonio Barros Oliveira
Cíntia Fernanda Clementino Oliveira Fernandes
Gerson Muniz Rabelo

INTRODUÇÃO: Trabalhadores de empresas de abate e processamento de carnes de aves e suínos apresentam frequência de afastamentos por motivo de Transtornos Mentais e do Comportamento (TMC) superior à população trabalhadora em geral, em razão da exposição a risco psicossociais que emergem das condições e organização do trabalho. Entretanto, embora a Norma Regulamentadora nº 36 preveja ferramentas de vigilância ativa em saúde, o mercado não tem realizado estudos populacionais que permitam o desenvolvimento de estratégias adequadas para promoção de saúde mental e prevenção do sofrimento. **MÉTODO:** O presente estudo propõe uma revisão da literatura a fim de identificar atributos de personalidade que podem ser avaliados no estudo de uma população trabalhadora. As características da população trabalhadora são pressupostos à adaptação do trabalho ao homem e ao desenvolvimento de estratégias coletivas e individuais de enfrentamento em face do risco psicossocial decorrente das condições e da organização do trabalho em frigorífico. **RESULTADOS:** Um estudo brasileiro evidenciou que trabalhadores de frigoríficos que atuam em setores nos quais as condições de trabalho são altamente estressantes apresentam maiores índices em todos os sub-fatores de neuroticismo, quais sejam, desajustamento psicossocial, vulnerabilidade, ansiedade e depressão, quando comparados a trabalhadores de outros setores e grupos de controle. Esses setores também apresentaram maiores índices de doenças mentais. A revisão da literatura aponta correlações negativas entre neuroticismo e atributos da personalidade como satisfação de vida, autoestima, otimismo e esperança. **DISCUSSÃO:** O presente estudo sustenta que o mapeamento de fatores de personalidade pode ser uma estratégia para o desenvolvimento de ações em saúde mental que promovam a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador. O reconhecimento do perfil populacional permite que se tracem estratégias de enfrentamento mais bem estruturadas, claras e conscientes, prevenindo o sofrimento e o TMC. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Estudos do perfil populacional, podendo incluir avaliações sobre neuroticismo, autoestima, satisfação de vida, otimismo e esperança, podem embasar a adoção de estratégias de psicologia positiva, em benefício da qualidade de vida e bem-estar da população trabalhadora, resultando na prevenção do sofrimento e dos TMC.

Palavras-chave: saúde ocupacional; saúde mental; prevenção; personalidade, psicologia positiva.

Referências

- BARAN, B. E.; ROGELBERG, S. G.; CLAUSEN, T. Routinized killing of animals: Going beyond dirty work and prestige to understand the well-being of slaughterhouse workers. *Organization*, v. 23, n. 3, p. 351–369, 2016.
- BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C. Otimismo. In: HUTZ, C. S. (ORG. . (Ed.). . Avaliação em psicologia positiva. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 95–100.
- 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*, v. 19, n. 3, p. 523–531, 2014.

CHANG, E. C.; MAYDEU-OLIVARES, A.; ZURILLA, T. J. D. OPTIMISM AND PESSIMISM AS PARTIALLY INDEPENDENT CONSTRUCTS : RELATIONSHIP TO POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITY AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING. *Personality and Individuality Differences*, v. 23, n. 3, p. 433–440, 1997.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5a ed. rev ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992

_____. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Fiocruz, 2004.

EMHAN, A. et al. Psychological Symptom Profile of Butchers Working in Slaughterhouse and Retail Meat Packing Business: A Comparative Study. *Kafkas Univ Vet Fak Derg*, v. 18, n. 2, p. 319–322, 2012.

PACICO, J. C.; BASTIANELLO, M. R. Instrumentos para avaliação da esperança: Escala de Esperança Disposicional e Escala de Esperança Cognitiva. In: HUTZ, C. S. (Ed.). *Avaliação em psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 101–110.

ZANON, C. et al. Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians : Evidences of Measurement Noninvariance Across Brazil and US. *Social Indicators Research*, v. 119, n. 1, p. 443–453, 2014.

ZANON, C.; HUTZ, C. S. Affective Disposition , Thinking Styles , Neuroticism and Life Satisfaction. *Universitas Psychologica*, v. 12, n. 2, p. 403–411, 2013.



BEM-ESTAR E TRABALHO: PESQUISA DO ESTADO DA ARTE DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS BRASILEIRAS

Pedro Vanni
Tatiana de Cássia Nakano

O bem-estar é um tema discutido amplamente na Psicologia Positiva e é de notória relevância no contexto do trabalho. Pensando nisso, o objetivo deste estudo foi realizar uma revisão do estado da arte das publicações científicas brasileiras referentes ao assunto ‘Bem-estar’ e ‘Trabalho’, analisando-as por meio das categorias ano de publicação e área de estudo do periódico em que foram publicadas. Os artigos foram buscados nas bases de dados Scielo, PePSIC e Portal de Periódicos Capes, sem critério de data, excluindo-se os repetidos, os publicados em periódicos estrangeiros e as publicações que não eram artigos científicos. Na Scielo foram encontradas quatro publicações, enquanto que na PePSIC foram encontradas cinco, todas estas foram analisadas. No Portal de Periódicos da Capes foram encontradas 74, das quais 33 foram excluídas por não atenderem os critérios preestabelecidos, restando assim 41 publicações. Ao todo, no trabalho foram analisadas 50 publicações. A publicação mais antiga encontrada foi do ano de 1999 e a mais recente foi do ano de 2019. O ano com o maior número de publicações foi o de 2015, com nove publicações (18%), seguido dos anos de 2008, 2010, 2012 e 2017 com cinco publicações (10%). Os anos de 1999, 2000, 2002, 2004, 2005, 2006 e 2016 tiveram apenas uma publicação enquanto que nos anos de 2001, 2003 e 2007 não foram encontradas publicações. A área de Psicologia foi a que concentrou o maior número de artigos encontrados, com 23 (46%), seguido de Administração, com 16 (32%), de Ciências Sociais com cinco (10%), de Educação, com três (6%), e de Ciências da Saúde, Filosofia e Medicina com apenas uma. O presente estudo nos possibilitou entender que a temática do bem-estar no trabalho teve um notório crescimento nas pesquisas científicas brasileiras a partir do ano de 2008, sendo as áreas de Psicologia e de Administração as que concentram o maior número de publicações no país. Contudo, ainda é notável que nas áreas de Medicina e de Ciências da Saúde são escassas as pesquisas científicas referentes à esta temática, demandando assim, um maior número de estudos explorando este assunto.

Palavras-chave: bem-estar; trabalho; Psicologia Positiva.

Referências:

- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Seligman, M. E. (2011). *Florescer*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed.



IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA FORTIFICAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Daniela Cavalheiro Cervino
Helen Fischer Günther

Diante do oportuno momento para a construção de conhecimentos sobre o conceito de felicidade nas organizações e no trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018) e considerando os elementos culturais de Schein (1992), o objetivo deste estudo consiste em analisar a contribuição da Psicologia Positiva (PP) para a fortificação da cultura organizacional. A felicidade tem sido objeto de investigação em muitas culturas e, no ambiente das organizações, isso não é diferente. Acompanha-se o crescimento das pesquisas que observam a felicidade no contexto organizacional e a ascensão da Psicologia Positiva no panorama de publicações (RIBEIRO; SILVA, 2018; REBOLO; BUENO, 2014), no entanto, percebe-se lacunas de estudo especificamente sobre PP e cultura organizacional. Avançar no entendimento dessa relação PP-cultura organizacional possibilita melhorar a elaboração de estratégias de intervenção que possam promover e espalhar a felicidade entre indivíduos e organizações ao redor do mundo (DELLE FAVE; MASSIMINI; BASSI, 2011). Metodologicamente, trata-se de um estudo exploratório, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, com coleta de dados primários por meio de questionário. Aferiu-se que a positividade influencia os comportamentos individuais, modulando estímulos à motivação e firmando o engajamento. O alinhamento de valores e objetivos entre colaboradores e organização catalisam habilidades e atitudes que moldam mais fortemente a normas, valores e pressupostos e, em um segundo plano, seus artefatos. Como resultado de um desenvolvimento psicológico autêntico, tem-se um colaborador criativo e satisfeito, ao mesmo tempo bem integrado no ambiente social e comprometido com a melhoria do sistema cultural a que pertence, confirmando o exposto por Smith et. al (2002). Ficou premente a necessidade de comunicação clara e facilitada para o compartilhamento de valores e significados e a validação do argumento de Delle Fave, Massimi e Bassi (2011) de que é relevante a interação entre os indivíduos e a alocação de recursos psicológicos para criação de oportunidades de felicidade individual que, por sua vez, refletem positivamente na comunidade. Conclui-se que a psicologia positiva contribui para o fortalecimento da cultura organizacional com os seguintes aspectos: a criação de valores compartilhados, criatividade, humanidade, cultivo de bons relacionamentos, modulação do clima organizacional e engajamento.

Palavras-chave: psicologia positiva; cultura organizacional; gestão de pessoas.



ATENÇÃO IMPORTA: BENEFÍCIOS DO MINDFULNESS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Joana Döhler Gusberti
Letícia Nunes Goulart
Laís Raycik

A prática do Mindfulness tem ganhado uma extraordinária atenção nos últimos anos e, após ser adotada por grandes organizações como Google, Apple, 3M e Goldman Sachs, ganhou atenção especial do campo organizacional. Mindfulness é um termo da língua inglesa que designa a meditação de atenção plena e caracteriza-se pela prática da consciência centrada no presente, reconhecendo e aceitando cada pensamento, sentimento ou sensação que surge tal como são, sem críticas ou julgamentos. Estudos indicam que sua prática pode desenvolver aptidões individuais como a auto-observação e a auto-regulação permitindo inibir o modo de funcionamento em “piloto automático” da mente, evitando quedas de produtividade e elevando o bem-estar físico, psíquico e espiritual nos ambientes de trabalho. (MELO e CUNHA, 2017). A presente pesquisa apresenta uma reflexão sobre a prática do Mindfulness em contextos organizacionais, baseando-se em uma revisão da literatura atual e demonstrando os potenciais benefícios de sua aplicação. Com a crescente competitividade nos ambientes corporativos há o consequente aumento do nível de estresse. Essa conjuntura pode trazer consigo o desgaste mental do colaborador, acarretando na maior ocorrência de falha, conflitos e maiores índices de absenteísmo, além de prejudicar a comunicação dentro das equipes. (MELO e CUNHA, 2017). Considerando esse cenário, os gestores enfrentam diariamente a necessidade de controlar os níveis de estresse de suas equipes de trabalho e, nesse sentido, a prática do Mindfulness surge como uma possibilidade de trazer às organizações um aumento no foco do indivíduo para o momento presente, o que possibilita a elevação na capacidade de concentração e produtividade, além de uma elevação da qualidade de vida dos colaboradores, da possibilidade de melhoria de sintomas de ansiedade, depressão, estresse e dor crônica, de auxiliar em um maior controle do comportamento e na diminuição de custos associados a doenças relacionadas ao estresse (NUNES e MULLER, 2015). Nessa perspectiva, pesquisas apontam que os gestores que integraram a prática do Mindfulness nas rotinas das empresas percebem melhoras no rendimento da equipe, apresentando maior efetividade quando a prática tem início nos próprios gestores, facilitando a transição para os níveis hierárquicos abaixo. (NUNES e MULLER, 2015). Assim, no contexto do trabalho, a prática do Mindfulness revela efeitos absolutamente positivos, reduzindo a incidência de estresse e burnout, aumentando a capacidade de concentração e promovendo relações interpessoais mais positivas entre os trabalhadores. Práticas inadequadas em ambiente de trabalho provocam um impacto negativo na saúde dos indivíduos e no rendimento e produtividade desses colaboradores, apontado assim para a prática com Mindfulness como algo benéfico à empresa, aos gestores e especialmente aos colaboradores. (VIANA e SOUSA, 2011)

Palavras-chave: Bem-estar; Mindfulness; Produtividade.

Referências

NUNES, M. P. MULLER, D.H. Organizações em Contexto. A utilização do Mindfulness nas organizações – uma análise através da perspectiva dos gestores. São Bernardo do Campo: 2015.

MELLO, M.I.C. CUNHA, C.J.C.A. Mindfulness no contexto organizacional. Foz do Iguaçu: 2017.

VIANA, C.R. SOUSA, C. Qualidade de vida no trabalho: a complementariedade do mindfulness. São Paulo, 2011.



O FLOW INSERIDO NO CONCEITO DE BEM-ESTAR SUBJETIVO

Fernanda Nogueira Coelho
Lais Raycik
Mariza Bonifacio Silva
Yago Vinicius Pilarski

Esse estudo objetivou enquadrar o conceito de Flow (estado de fluxo) desenvolvido pelo psicólogo húngaro Mihaly Csikszentmihalyi, dentro da ideia de Bem-Estar Subjetivo (BES), mostrando como o Flow está ligado à ideia de felicidade. Os conceitos mencionados anteriormente serão brevemente citados e explicados com base em pesquisas bibliográficas, e ao fim do estudo mostraremos onde o Flow se enquadra no Bem-Estar Subjetivo. Segundo Kamei (2010) o Flow se dá a partir do momento que o indivíduo ama o que faz, e compreende seu propósito, assim completamente focado no que está fazendo é capaz de alcançar um nível de conexão tão profundo com a atividade que está realizando que nada mais o importa. Seligman (2004) coloca que o Flow é o equivale a um estado de gratificação, no qual entramos quando nos concentramos por completo naquilo que estamos realizando. Exemplificando, Flow nada mais é do que a união entre mente e corpo (em completa harmonia), é um estado onde o indivíduo se encontra extremamente concentrado em algo, e simplesmente não percebe o que acontece ao seu redor. Partindo para a ideia de Bem-estar Subjetivo, para Andrews e Withey (1974) o BES pode ser percebido como, traços, estado (satisfação, afeto positivo e afeto negativo) ou com o fato de estar (ou se sentir) no controle da sua vida. Assim segundo Diener, Oishi e Lucas (2003) o BES equivale ao que os leigos definem por felicidade, satisfação ou prazer com a vida. Atualmente, o BES é estudado a partir de duas dimensões: afetiva e cognitiva. O nível afetivo do indivíduo se dá pelo balanço hedônico entre os sentimentos agradáveis e desprazerosos, como: alegria, prazer, ansiedade, raiva. Por sua vez, o componente cognitivo caracteriza-se pela percepção que o sujeito possui de sua satisfação com a vida. O bem-estar subjetivo como um todo, é construído a partir de julgamentos que as pessoas realizam sobre suas vidas de um modo geral (Diener, Lucas, & Oishi, 2005). Ao fim deste trabalho com os conceitos apresentados anteriormente (Flow, BES) é possível colocar o Flow como um estado interligado com o BES principalmente no que tange a dimensão cognitiva do BES. Apesar de o Flow ser um estado temporário, seu alcance está além de sua duração, ou seja, mesmo que um indivíduo não esteja constantemente em estado de fluxo o fato dele saber que consegue alcançar este estado a partir de atividades de seu dia a dia lhe proporciona um sentimento de satisfação em relação a sua vida pessoal, por isso enquadramos o estado de fluxo no conceito de BES, onde ele se apresenta tanto como traço, estado (satisfação, afeto positivo e afeto negativo) quanto com o fato de estar (ou se sentir) no controle da sua vida.

Palavras chaves: Flow, Estado de Fluxo, BES, Bem Estar Subjetivo, Felicidade.

Referências

- ASSIS, F. P.; Resiliência e Flow: O Gerenciamento da Energia Mental em Busca de um Bem Estar Subjetivo. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/10/TCC-Franciane-Pertele-de-Assis.pdf>>. Acessado em: 09 de agosto de 2019.
- COSTA, L. S. M.; PEREIRA, C. A. A. Bem-Estar Subjetivo: aspectos conceituais. Arquivos Brasileiros de Psicologia, vol. 59, núm. 1, 2007, pp. 72-80 Universidade Federal

do Rio de Janeiro Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2290/229017540008.pdf>> Acessado em: 09 de agosto de 2019.

EPSTEIN, Isaac. Da filosofia à ciência da felicidade. ComCiência. C2019. Disponível em: <http://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542014000700008&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 18 de agosto de 2019.

FERRAZ, Renata Barboza.; TAVARES, Hermano; ZILBERMAN, Monica L. Felicidade: uma revisão. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34n5/a05v34n5.pdf>>. Acessado em: 18 de agosto de 2019.

GIACOMONI, Claudia Hofheinz. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a05.pdf>>. Acessado em: 18 de agosto de 2019.

KAMEI, Helder Hirok. Flow: O que é isso? Um estudo psicológico sobre experiências ótimas de fluxo na consciência, sob a perspectiva da Psicologia Positiva. Orientador Esdras Guerreiro Vasconcellos. São Paulo 2010.

ZANCHETTI, Claudiomir,. Buseti, Deisi,. Giacomini, Josiane. Alcance do Estado de Fluxo (Flow): um Estudo de Caso. Disponível em: <http://www.sbdg.org.br/web/site/wp-content/uploads/2017/03/Alcance-do-Estado-de-Fluxo-Flow-um-Estudo-de-Caso_11022017.pdf>. Acessado em: 09 de agosto de 2019.

UM OLHAR SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO EM DOIS EXTREMOS: DAS GREVES AO OLHAR POSITIVO NAS ORGANIZAÇÕES

Ana Maria Muxfeldt
Bruno Pierre Thiago Rosa
Leticia Duarte Cagol
Mariana Duarte

O presente trabalho visa contrapor dois momentos distintos da história do trabalho e dos trabalhadores. Esses momentos são: As greves dos trabalhadores nas fábricas num período pós revolução industrial e o adentrar da Psicologia Positiva nas organizações, correspondente a atualidade, expondo a abrupta diferença entre a preocupação com o bem-estar nas empresas nesses dois períodos da história da mão-de-obra assalariada. Trotski (2017), intelectual no início do século XX, indicou como eram as condições de trabalho em seus escritos na época, destacando a inexistência de condições adequadas de trabalho, já Filho (1992) relata a contribuição direta dos trabalhadores para conquista de direitos e melhores condições de trabalho no Brasil. Por sua vez, a Psicologia Positiva traz o tema das emoções positivas nas organizações, com fatores ligados a um maior bem-estar e felicidade nesses ambientes e como esse aspecto influencia no cotidiano dos colaboradores. Para realização dessa pesquisa, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e histórica em artigos que caracterizam as condições de trabalho nas indústrias no início do século XX, bem como a relevância das intervenções Psicologia Positiva no bem-estar dos trabalhadores. Com a referida pesquisa, percebeu-se uma mudança na relação de empregador e empregado, sendo que a existência de um olhar para o bem-estar dos funcionários num segundo momento, tem relação com a insatisfação demonstrada num primeiro momento, quando pessoas que laboravam em ambientes insalubres e com baixos salários, decidiram realizar greves em busca de condições mais adequadas, já que de acordo com Filho (1992), no Brasil, por exemplo, as leis trabalhistas e melhores condições de trabalho foram preparadas pelos trabalhadores, no sentido que eles lutaram por suas conquistas. Neste sentido, conclui-se a respeito da preocupação com o bem-estar não se deu por mera benevolência por parte do empregador, mas sim por acontecimentos que foram construídos ao longo da história, como a insatisfação dos trabalhadores, que está associada a menor produtividade, e fábricas improdutivas em virtude das paralizações dos movimentos grevistas. Com isso, a Psicologia Positiva ao promover o bem-estar dos trabalhadores nas empresas, trabalha para que este aspecto associe-se a baixa insatisfação nos ambientes empresariais e uma maior produtividade das pessoas envolvidas naquele ambiente de trabalho, sendo que na medida que é proporcionado reais sensações de bem-estar e felicidade nos colaboradores não comete os mesmos erros cometidos no período pós revolução industrial, onde as pessoas não tinham dignidade, muito menos felicidade, para desempenhar suas atividades.

Palavras chaves: Bem-estar, condições, trabalho, trabalhadores, insatisfação, psicologia, positiva.

Referências

COSTA, Adailton Pires. A História Dos Direitos Trabalhistas Vista A Partir De Baixo: A Luta Por Direitos (E Leis) Dos Trabalhadores Em Hotéis, Restaurantes, Cafés E Bares No Rio De Janeiro Da 1ª República (Df, 1917-1 8). Universidade Federal De Santa Catarina, Centro De Ciências Jurídicas Programa De Pós-Graduação Em Direito Curso

De Mestrado Em Direito. Orientador: Airton Lisle Cerqueira Leite Seelaender. 2013. Dissertação (Mestrado) - UFSC, Florianópolis, 2013. f. 321. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/103498/317565.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 ago. 2019.

SIQUEIRA, Marilene M.M. e PADOVAN, Valquiria R.A. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho: Vol. 24 n. 2, pp. 201-209. Brasília, 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722008000200010&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 11 agosto 2019.

NUNES, Patricia. Psicologia Positiva. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal, 2007. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf><https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/530450>> Acesso em: 11 agosto 2019.

REGO, Arménio. Empregados felizes são mais produtivos?. Tékhne- Revista de Estudos Politécnicos. Tékhne n.12 Barcelos (2009). Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-99112009000200012> ISSN 1645 - 9911. Acesso em: 10 agosto 2019.

TROTSKY, Leon. A História da Revolução Russa: 1, V. 240- A, Ed. Senado Federal. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/530450>> Acesso em: 10 agosto 2019.



**“ALÉM DE APRENDER BASQUETE, EU VIRO UMA PESSOA MELHOR”:
PERCEPÇÕES DE JOVENS ACERCA DO APRENDIZADO DE LIFE SKILLS
POR MEIO DO ESPORTE**

Vitor Ciampolini
Willian Alexander Marcheti Moura
Michel Milistetd
Juarez Vieira do Nascimento

Introdução: O Desenvolvimento Positivo de Jovens é uma perspectiva baseada na psicologia positiva que acredita que todos indivíduos possuem talentos, qualidades e interesses que oferecem potencial para um futuro de sucesso (LERNER et al., 2005). Quando aplicada ao esporte, busca-se contribuir no aprendizado de habilidades, valores e competências (tais como empatia, disciplina, gratidão e gestão de tempo) para, posteriormente, serem aplicadas em outros ambientes da vida. Quando esses aspectos aprendidos no esporte são transferidos para desafios e situações diárias, passam-se a ser chamadas de life skills (GOULD; CARSON, 2008). Além disso, acredita-se que quando treinadores integram explicitamente o ensino de life skills em projetos esportivos, potencializa-se diretamente o processo de transferência. Contudo, essas discussões ainda são incipientes no Brasil e o ensino de life skills acontece, normalmente, de modo não-intencional e ao acaso. Assim, este estudo foi conduzido a partir da criação de um projeto piloto de basquetebol baseado na perspectiva explícita para o ensino e transferência de life skills. Objetivo: Compreender as percepções de jovens quanto a transferência de life skills a partir do ensino explícito em um projeto esportivo. Metodologia: Após a aprovação deste estudo no Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC (parecer n° 3.091.380), 61 jovens de 10 a 15 anos participaram das coletas de dados mediante a assinatura do TALE e, seus responsáveis do TCLE. Quanto ao projeto esportivo, além de integrar explicitamente as life skills com os aspectos esportivos, o treinador discutia ao término de cada sessão de treino sobre as possibilidades de aplicação das life skills em outros contextos da vida. Após oito meses de projeto, os jovens responderam a um questionário autoadministrado contendo questões abertas. A partir do espiral de análise dos dados de Creswell (2013), organizou-se os resultados em duas categorias: percepção sobre transferência e exemplos de transferência. Resultados e Discussão: As percepções dos jovens revelaram que o projeto esportivo contribuiu para que as life skills fossem aprendidas e transferidas à outras situações e contextos: “É o jeito mais inteligente de ensinar [basquete], pois eu tenho um melhor comprometimento dentro e fora de quadra”, “Deu para perceber que nós usamos [life skills] dentro e fora dos treinos” e “Além de aprender basquete eu viro uma pessoa melhor”. Além disso, quando indagados sobre possíveis exemplos de situações e contextos de transferência de life skills, os participantes indicaram, de maneira geral, a escola e a vida familiar: “Depois que o treinador falou sobre gratidão, eu falei para minha avó que era muito grato a ela e a amava muito”; “Comecei a me importar mais com meus compromissos, com a escola e aumentei minhas notas” e “Me tornei uma pessoa mais pontual após os treinos”. Destaca-se a importância da transferência de tais life skills para o próprio benefício dos jovens nos desafios diários da vida, como sugerido anteriormente (LERNER et al., 2005; GOULD; CARSON, 2008): Considerações Finais: Salienta-se a importância da utilização intencional do esporte como estímulo e ferramenta para o Desenvolvimento Positivo de Jovens e ensino de life skills.

Palavras-chave: Educação Física; Esporte; Valores; Forças de Caráter; Educação.

Referências

CRESWELL, J. W. *Qualitative inquiry & research design*. 3. Thousand Oaks: SAGE, 2013. 448 p.

GOULD, D.; CARSON, H. J. Life skills development through sport: Current status and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, v. 1, n. 1, p. 58-78, 2008.

LERNER, R. M., et al. Positive youth development, participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents: Findings from the first wave of the 4-H study of positive youth development. *The Journal of Early Adolescence*, v. 25, n. 1, p. 17-71, 2005.

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA EM UM INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA: IPREVILLE

Mirian Possamai

Nas últimas décadas observa-se que a criação de Regimes Próprios de Previdência Social são uma tendência em Municípios e Estados para administrarem a previdência de seus servidores concursados ativos e inativos. Nesse panorama, esse trabalho tem por objetivo apresentar as ações do Programa de Qualidade de Vida de um Regime Próprio de Previdência Social para seus aposentados e pensionistas, bem como a experiência do Instituto de Previdência dos Servidores públicos Municipais de Joinville (IPREVILLE, 2006). No Programa de Qualidade de Vida do IPREVILLE são realizadas ações no período de Pré e Pós Aposentadoria, onde essas ações buscam contribuir positivamente para o processo de aposentadoria. O IPREVILLE foi instituído pela Lei nº 3.277 em 27 de março de 1996 e passou a vigorar em 27 de junho do mesmo ano. Um dos objetivos do IPREVILLE é contribuir para que a fase da aposentadoria do trabalho não represente a aposentadoria da vida e que estes sujeitos tenham pleno acesso às informações sobre o direito e possibilidades de reclamá-lo quando necessitar. Percebe-se que houve uma evolução dos seus conteúdos, que além de prestar informações sobre a aposentadoria, valores dos benefícios a serem recebidos, direitos e deveres, ampliam seu leque no sentido de orientar a reflexão da passagem da vida ativa para aposentadoria como uma nova fase da vida prazerosa, bem como com qualidade de vida. Ele é responsável pela gestão do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Joinville, gerenciando recursos financeiros, a concessão e a manutenção dos benefícios previdenciários, definidos pela legislação federal e municipal. No último balanço deste ano, ele contou com 10.830 servidores ativos, 3.330 servidores aposentados e 604 pensionistas, totalizando 14.764 servidores. O Programa de Qualidade de Vida do IPREVILLE vincula-se a Gerência de Benefícios e desenvolve-se com a coordenação do profissional Assistente Social. Esse profissional tem na sua formação uma qualificação para com o cuidado e orientação ao ser humano, com uma visão integral do mesmo, de inclusão e garantia dos seus direitos contribuindo ativamente na assessoria e execução desse Programa desde sua criação, bem como na execução de suas diversas ações (BRASIL, 1993). Como resultado deste trabalho, observa-se que o Programa de Qualidade de Vida do IPREVILLE, com as suas diversas ações de Pré e Pós Aposentadoria, contribuem positivamente para o processo de aposentadoria com mais segurança, bem como na tomada de consciência e bem-estar aos segurados, aposentados e pensionistas.

Palavras Chaves: Instituto de Previdência, Qualidade de Vida, Serviço Social.

Referências

IPREVILLE. (Org.). Balanço de Gestão 1996-2006. Joinville, 2006. 100 p.
BRASIL. Constituição (1993). Lei nº 8662, de 07 de junho de 1993. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Brasília, DF, 08 jun. 1993.



PARA APRENDER E CONHECER(SE): VERBALIZE E ORGANIZE

Elisana De Carli

Frente a repetição de um discurso marcado pela insegurança, pela ansiedade, pelo desânimo por parcela significativa dos discentes, senti a necessidade de ampliar o espectro de atuação como docente, propondo um olhar de conjunto para este espaço de interação que é a sala de aula, visando fomentar uma perspectiva positiva e integrativa para os desafios experimentados na rotina universitária. Com esse contexto, a observação de Chizzotti (2014) sobre a subjetividade do sujeito apresentar um elo permanente com o mundo objetivo fez-se efetiva, pois uma noção de dilaceramento do sujeito e do (seu) mundo se manifestam neste ambiente educacional. Assim, o objetivo seria estimular conexões, especialmente do discente consigo mesmo e com o mundo, visto que parte das dificuldades nas atividades acadêmicas resultam do desconhecimento, ou não percepção, das habilidades e fragilidades que os sujeitos manifestam, as quais podem ser ferramentas para organização e potencialização da aprendizagem. Desse modo, para o primeiro dia de aula, proponho um breve questionário para conhecer melhor o discente, estimulá-lo a pensar sobre seus pontos fortes e frágeis e como pode se organizar melhor estando com plena consciência de si e do contexto. Essa estratégia aplicada para a experiência de cursar uma disciplina na universidade está pautada na significação dos verbos verbalizar e organizar, tornando-os ferramentas de aprendizagem, de conhecimento, de autoconhecimento, e na visão de integração do sujeito e dos espaços, como destaca a didática transpessoal (Saldanha, 2006). Ainda incipiente essa dinâmica resultou em uma forma de acolhimento e de escuta do discente, um diálogo maior com a docente, além de se tornar subsídio para elaboração de atividades didáticas e orientações, gerando uma preparação conjunta do semestre, gerando mais fios de conexões com empatia e esperança.

Palavras-chave: verbalizar, organizar, esperança, empatia, autoconhecimento, aprendizagem

Referências

ALVES, Rubem. Entre a ciência e a sapiência: o dilema da educação. 19. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

CHIZZOTTI, Antonio. Pesquisa em ciências humanas e sociais. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2014

SALDANHA, Vera P. Didática transpessoal: perspectivas inovadoras para uma educação integral. UNICAMP, Faculdade de Educação. Campinas, 2006 (Tese de doutorado)

WEIL, Pierre. A consciência cósmica: a psicologia transpessoal. 7.ed. Petrópolis: Vozes, 1999

WEIL, Pierre. Organizações e tecnologia para o terceiro milênio: a nova cultura organizacional holística. 5.ed. Rio de Janeiro: Rosas dos Ventos, 1997



PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E A QUALIDADE DE VIDA DO APOSENTADO

Luidi Fernando Ribeiro da Silva
Marcelly Sarah Souza
Thainan Daçiuik Manica
Ana Maria Muxfeldt

Constantemente segundo Silva, Almeida & Morais (2008), a palavra aposentadoria está ligada ao sentimento de velho e inútil. De acordo com França (2008), Zanelli & Silva (1996), Zanelli, Silva, & Soares (2010), com o crescente número de aposentados, pode-se perceber que tal condição, gera uma situação propícia de uma dificuldade financeira, ou existe um obstáculo para ocupar o tempo livre, até um quadro de mudanças de humor e, conseqüentemente, surgem as doenças psicossomáticas, que podem levar até mesmo a morte. Para resolver essa situação foi criado o programa de preparação para a aposentadoria (PPA). Este programa é para pessoas que iniciaram seu processo de aposentadoria. Segundo Zanelli (2010), momentos antes deste processo muitos estão sendo bombardeados de sentimentos confusos, sendo bons ou ruins. Isto faz com que o nível de ansiedade e sofrimento possam se elevar, trazendo possíveis alterações do humor, doenças psicossomáticas e principalmente o medo de perder sua identidade. O objetivo deste trabalho foi expor o projeto de preparação para a aposentadoria (PPA) a empresas, para que possam aplicar esse benefício a fim de aumentar a qualidade de vida, pois o programa consiste em apresentar aos funcionários, condições e meios para ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e saudáveis. Esta preparação envolve uma interdisciplinaridade com médicos, psicólogos, assistentes sociais, advogados, nutricionistas, educadores físicos, dentre outros, a fim de trabalhar o indivíduo como um ser biopsicossocial. Cabe à esta equipe multiprofissional ajustar a proposta de acordo com a realidade da empresa, em função, dos recursos disponíveis e das estratégias adotadas.

Palavras chaves: aposentadoria; PPA; qualidade de vida.

Referências

- ZANELLI, José Carlos. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. Florianópolis: REVISTA DE CIÊNCIAS HUMANAS, 2000.
- PAZZIM, Tanise Amália; MARIN, Angela. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. -, São Leopoldo-RS, p. 2-5, 16 set. 2016. <http://pepsic.bvsalud.org>.
- DA SILVA, Elis Magno; ALMEIDA, Rosangela Marsinete; SOARES, Lilian. PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Minas Gerais, p. 1-9, 2008



A MÚSICA COMO PROMOTORA DE BEM-ESTAR EM INSTITUIÇÕES DE RECUPERAÇÃO DA SAÚDE

Kelli Patrícia Alves

A música é um elemento que faz parte da cultura popular a séculos com diferentes funções. Estudos que evidenciam seu uso como alternativa terapêutica é algo novo no Brasil, mas em outros Países esta prática está consolidada e é utilizada constantemente em diferentes níveis de complexidade. A literatura afirma que os efeitos deste tipo de terapia ultrapassam os benefícios apenas para o paciente, ampliando para os familiares e profissionais. Além disso, promove a humanização, pois reforça vínculos e ameniza os diversos fatores de desestabilização que o paciente fica sujeito, como a convivência com pessoas desconhecidas e afastamento de familiares e amigos. Diante do exposto, este trabalho tem por objetivo realizar uma revisão de literatura quanto a utilização da música em instituições de saúde, a fim de demonstrar os aspectos positivos de seu uso como estratégia terapêutica não farmacológica, não-invasiva e de fácil acesso e despertar o interesse de profissionais da área, como técnica complementar de cuidado. Foi realizado levantamento bibliográfico do tipo narrativo e descritivo da literatura a partir de artigos encontrados através dos descritores: “musicoterapia” “música” “hospital” nas bases de dados eletrônicas PUBMED e LILACS. Foram encontrados 37 artigos Brasileiros (Português) sobre o tema nos últimos 10 anos (2009 a 2019) e selecionados 16 artigos que se enquadraram nos objetivos desta pesquisa. Sabe-se que a saúde é um processo multifatorial, e a música tem muita influência sob esses fatores. Desde a idade média artistas tocavam para pessoas adoecidas a fim de acelerar a cura. Estudos sobre neurociência identificaram efeitos da música no cérebro, e descobriram que a partir de seus diferentes timbres, melodias, tons, ritmos, harmonia e estilos é capaz de ativar os sistemas límbico e mesolímbico. A análise dos relatos da literatura, demonstraram que as experiências musicais nos estabelecimentos de saúde trazem efeitos fisiológicos aos seus pacientes como mudança no metabolismo, redução de sintomas, dores crônicas e inflamatórias, liberação de neurotransmissores como adrenalina e endorfina, regulam a pressão arterial e até mesmo frequência respiratória e cardíaca, reduzem a fadiga e aumentam os estímulos sensoriais, melhorando a concentração. Proporcionam aos internados resgates de lembranças positivas sobre sua vida através da ativação do hipocampo; reviver emoções ao agir em áreas de regulação como cerebelo e criar esperanças quanto a recuperação de sua saúde. Além disso, concedem relaxamento imediato, pois reduzem os níveis de catecolaminas e cortisol. Sendo assim, a música de fato é uma fonte reabilitadora capaz de tocar ao corpo, coração e mente dos pacientes e ser fonte de restauração. Concluímos que a música deve ser utilizada como recurso complementar no cuidado em estabelecimentos de saúde pois promove acolhimento e bem-estar aos pacientes. A árdua rotina e rigidez do ambiente são fragmentadas e torna-se uma vivência agradável das relações humanas. Alertamos que é urgente o desenvolvimento de novas pesquisas Brasileiras direcionadas ao cuidado humanizado, especialmente com o uso da música como estratégia de recuperação da saúde e estudos quanto ao seu potencial curativo.

Palavras-chave: musicoterapia; psicologia positiva; música.

Referências

- ALVES, Wilson Antunes et al. Influência da prática musical em habilidades do processamento auditivo central: uma revisão sistemática. *Distúrbios da Comunicação*, [s.l.], v. 30, n. 2, p.364-375, 29 jun. 2018. Portal de Revistas PUC SP. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.23925/2176-2724.2018v30i2p-364-375>>. Acesso em: 10 jul. 2019.
- ANDRADE JÚNIOR, Hermes. Eficácia terapêutica da música: um olhar transdisciplinar de saúde para equipes, pacientes e acompanhantes [Therapeutic efficacy of music. *Revista Enfermagem Uerj*, [s.l.], v. 26, e29155, 26 ago. 2018. Universidade de Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2018.29155>>. Acesso em: 21 jul. 2019.
- BERGOLD, Leila Brito; ALVIM, Neide Aparecida Titonelli. Visita musical como uma tecnologia leve de cuidado. *Texto & Contexto - Enfermagem*, [s.l.], v. 18, n. 3, p.532-541, set. 2009. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0104-07072009000300017>>. Acesso em: 19 jul. 2019.
- BORGES, Maritza Rodrigues; MADEIR, Lélia Maria; AZEVEDO, Vivian Mara Gonçalves de Oliveira. As práticas integrativas e complementares na atenção à saúde da mulher.: uma estratégia de humanização da assistência no Hospital Sofia Feldman. *Revista Mineira de Enfermagem: (REME)*, Minas Gerais, v. 15, n. 1, p.105-113, mar. 2011. Disponível em: <<http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/14>>. Acesso em: 10 jun. 2019.
- CAITANO, Jaqueline Souza Oliveira et al. Música durante o transoperatório: concepção de profissionais e pacientes. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/brazilian Journal Of Health Research*, [s.l.], v. 16, n. 2, p.76-83, 11 mar. 2015. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saude*. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.21722/rbps.v0i0.9289>>. Acesso em: 12 jul. 2019.
- CÂMARA, Yzy Maria Rabelo; CAMPOS, Maria dos Remédios Moura; CÂMARA, Yls Rabelo. MUSICOTERAPIA COMO RECURSO TERAPÊUTICO PARA A SAÚDE MENTAL. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*, Florianópolis (sc), v. 5, n. 12, p.94-117, 2013. Disponível em: <<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/1767>>. Acesso em: 21 jul. 2019.
- CAMINHA, Leandro Bechert; SILVA, Maria Júlia Paes da; LEÃO, Eliseth Ribeiro. A influência de ritmos musicais sobre a percepção dos estados subjetivos de pacientes adultos em hemodiálise. *Revista da Escola de Enfermagem da Usp*, [s.l.], v. 43, n. 4, p.923-929, dez. 2009. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0080-62342009000400026>>. Acesso em: 15 jun. 2019.
- FRAGNANI, Samuel Geraldi; BEZERRA, Poliana Penasso. RITMO SAMBA COMO ESTIMULAÇÃO AUDITIVA RÍTMICA E DESEMPENHO DA MARCHA NA DOENÇA DE PARKINSON. *Revista Saúde e Pesquisa*, Maringá (pr), v. 11, n. 1, p.107-117, abr. 2018. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/viewFile/6171/3171>>. Acesso em: 21 jul. 2019.
- INNOCENCIO, Marcelo Francisco Coelho; CARRARO, Vinicius Marins; INNOCENCIO, Gabriel Torres de Castro. Resposta emocional de pacientes à terapia com música na hemodiálise: uma ferramenta de humanização. *Arte Médica Ampliada*, São Paulo (SP), v. 37, n. 1, p.5-11, mar. 2017. Disponível em: <<http://abmanacional.com.br/article/resposta-emocional-de-pacientes-a-terapia-com-musica-na-hemodialise-uma-ferramenta-de-humanizacao-emotional-responses-of->

patients-to-music-therapy-on-hemodialysis-a-humanization-tool/>. Acesso em: 21 jul. 2019.

PEIXOTO, Maria da Conceição de Matos; TEIXEIRA, Célia M^a Ferreira da Silva. MUSICOTERAPIA COMUNITÁRIA – CONTRIBUIÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DA COMUNIDADE. Cadernos Brasileiros de Saúde Mental, Florianópolis (sc), v. 5, n. 11, p.102-113, dez. 2013. Disponível em: <<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/2405>>. Acesso em: 12 jul. 2019.

SEKI, Natalie Hidemi; GALHEIGO, Sandra Maria. O uso da música nos cuidados paliativos: humanizando o cuidado e facilitando o adeus. Interface - Comunicação, Saúde, Educação, [s.l.], v. 14, n. 33, p.273-284, jun. 2010. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s1414-32832010000200004>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

SILVA, Gabriela Jorge et al. Utilização de experiências musicais como terapia para sintomas de náusea e vômito em quimioterapia. Revista Brasileira de Enfermagem, [s.l.], v. 67, n. 4, p.630-636, ago. 2014. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2014670420>>. Acesso em: 21 jul. 2019.

SMITH, Maristela Pires da Cruz; ALVES2, Vera Lucia Rodrigues. Musicoterapia no processo de reabilitação de pacientes com amputação. Acta Fisiatr, São Paulo (sp), v. 25, n. 3, p.1-8, 2018. Disponível em: <<http://actafisiatrica.org.br/imageBank/pdf/nahead1206.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2019.

TAETS, Gunnar Glauco de Cunto et al. Impacto de um programa de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde. Revista Brasileira de Enfermagem, [s.l.], v. 66, n. 3, p.385-390, jun. 2013. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-71672013000300013>>. Acesso em: 21 jul. 2019.

TEIXEIRA, Márcia Maria Reis et al. Efeitos Da Música No Pós-Operatório De Pacientes Hospitalizados. Revista Médica de Minas Gerais, [s.l.], v. 28, e-1929, 2018. GN1 Genesis Network. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5935/2238-3182.20180071>>. Acesso em: 14 jun. 2019.

ZANINI, Claudia Regina de Oliveira et al. O efeito da musicoterapia na qualidade de vida e na pressão arterial do paciente hipertenso. Arquivos Brasileiros de Cardiologia, [s.l.], v. 93, n. 5, p.534-540, nov. 2009. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0066-782x2009001100015>>. Acesso em: 20 jul. 2019.



A FELICIDADE ATRAVÉS DO TEMPO: UM LEVANTAMENTO TEÓRICO DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS ACERCA DA TEMÁTICA

Lourença Fernandes Fernandes
Caroline Akemi Kazama
Laís Raycik

Nos últimos anos alguns campos das ciências humanas como a psicologia, têm se interessado pelo estudo da felicidade. Esse crescente interesse, representa uma mudança de paradigmas, já que ao longo do século XX a produção científica tinha como foco principal os estados afetivos patológicos. O presente estudo buscou realizar um levantamento teórico a respeito do conceito de felicidade em artigos publicados em plataformas públicas online de consultas acadêmicas. Os artigos abordados nesta pesquisa foram acessados e localizados através do portal Scientific Electronic Library Online (SCIELO) e o Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC). Foram considerados os estudos do tipo artigos, escritos em português, utilizando o descritor de ‘felicidade’ no título ou no resumo. Dentre os temas discutidos, ressaltamos os estudos da área denominada Psicologia Positiva, a qual busca uma investigação a respeito do estado afetivo positivo, que inclui a alegria, para entender o que as pessoas pensam sobre sua própria existência e bem como sobre o conceito de felicidade. Objetivou-se com este estudo o levantamento de quantos artigos existem sobre felicidade e trazer as diferentes percepções de felicidade sob a ótica de suas áreas temáticas, relacionados aos fenômenos subjetivos de realização e satisfação do indivíduo, acompanhando os movimentos de reforma psiquiátrica e demais acontecimentos históricos no cenário mundial. A análise foi realizada com base em dois principais indicadores: o ano de publicação e a área temática. As áreas temáticas consideradas foram sete: Trabalho, Familiar/Relacionamento, Escolar, Saúde, Espiritualidade, Financeiro e Conceitual. Os dados apontaram que: a) os estudos direcionados a felicidade como componente de qualidade de vida surgem mais notoriamente a partir da década de 90, juntamente com a “criação” da Psicologia Positiva, e vão crescendo com o decorrer da história e b) as maiores contribuições das publicações científicas referentes a felicidade são no campo da saúde relacionada ao desenvolvimento humano. Conclui-se, portanto, a contribuição positiva e cada vez mais significativa do estudo da felicidade na compreensão e aprimoração científica dos profissionais de todas as áreas.

Palavras-chave: felicidade; psicologia positiva; psicologia.

Referências:

- GRAZIANO, Lilian. A Felicidade Revisitada: Um estudo sobre o bem-estar-subjetivo na visão da Psicologia Positiva. Lilian Graziano. São Paulo. s.n., 2005.
- TAMURA, T. Thais; LAURENTINI, Carolina. Felicidade e prazer: Um diálogo entre Epicuro e Skinner. Revista Perspectiva Vol. 08 n.2, Jardim Universitário, s.n., Maringá-PR, 2017.
- PUREZA, R. Juliana; KUHN, C. H. Cláudia; CASTRO, K. de Elisa; LISBOA, M. S. Carolina. Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. Revista Brasileira de Terapias Cognitivas Vol. 8, n 2, São Leopoldo – RS, 2012.



CONCEITOS DE FELICIDADE E BEM-ESTAR SOB PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA POSITIVA

Edielle Andrade Diniz
Mariana Kolben
Patricia Kracieski

O presente trabalho tem como objetivo apresentar conceitos de Felicidade e Bem-estar sob a perspectiva da Psicologia Positiva. A aplicação de fatores positivos na promoção de saúde e a busca pelo bem-estar da população. A relação entre os dois conceitos e qual sua importância e influência no desenvolvimento da saúde pessoal e coletiva. Segundo Silva e Ribeiro (2018), o avanço da ciência na década de 90 elevou o interesse das pesquisas relacionadas ao lado positivo em vários âmbitos da vida, com foco no contexto psicossocial dos indivíduos e seus sentimentos e experiências no trabalho. Através da história, observa-se que o sujeito está sempre em busca da Felicidade, esse é um pilar básico da Psicologia Positiva. São muitos os conceitos que foram pesquisados com o intuito de tentar entender a felicidade e toda sua extensão pela vida do ser humano. A felicidade está relacionada a satisfação, o termo felicidade é uma questão qualitativa. A Felicidade, segundo Comin e Santos (2010), é estabelecida como o domínio da frequência de ocorrência de experiências emocionais positivas sobre as negativas. Estas duas vertentes da felicidade, a focada nas virtudes do ser e outra orientada para a satisfação aos pertences materiais, relacionam-se com as perspectivas teóricas do bem-estar. (NOVO, 2005). Já a Felicidade material é resultante da satisfação de necessidades individuais. A procura da satisfação das necessidades mais íntimas do corpo e de obtenção das menores conveniências da vida se inseria numa performance de satisfação imediata que poderia comprometer o bem-estar tão desejado. Isto porque, a ética subentende-se a recompensa diferida das necessidades humanas, ao envolvimento em cuidados e dedicação edificantes, determinados e perseverantes que poderiam conduzir à prosperidade, gratificação e a felicidade e essa ética não estaria ligada, não predominantemente, à dimensão material e à satisfação imediata. Quanto maior o foco em objetivos materiais, menor o bem-estar; De acordo com Novo (2005), a implicação em objetivos mais particulares e persistentes estão mais associados à felicidade. Pode-se observar através da pesquisa bibliográfica o quanto as definições de felicidade mudaram com o passar dos anos, atualmente já é chamada por alguns autores como o “bem-estar subjetivo”. Por isso acredita-se ser necessária a pesquisa constante sobre estes temas. Os conceitos de bem-estar e felicidade são fundamentais para a qualidade de vida do sujeito. Com base nestes princípios, surge então a Psicologia Positiva, com intuito de pesquisar cientificamente o tema para promoção do bem-estar e felicidade aos indivíduos. Estes temas citados estão intimamente ligados, com base em nossa pesquisa, não há felicidade sem bem-estar e vice-versa. A Psicologia Positiva ainda é recente no Brasil, por isso, não há muitos estudos voltados para a cultura do nosso país. Mostrando-se necessárias mais pesquisas sobre os temas voltados a população brasileira e suas problemáticas características, para que seja possível obter estudos melhores sobre diferenças e similaridades das crenças de felicidade e bem-estar e da Psicologia Positiva no Brasil.

Referências

COMIN, F; SANTOS, M. O estudo científico da felicidade e a promoção da saúde: revisão integrativa da literatura¹. Ribeirão Preto, SP: Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2010.

NOVO, R. Bem-Estar e Psicologia: Conceitos e Propostas de Avaliação. Lisboa, Portugal: V Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica, 2005.

RIBEIRO, A. D. S; SILVA, N. Significados de felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. Universidade Del Norte: Volume 35, nº 01, 2018.

Palavras-chave: felicidade, bem-estar, psicologia positiva.

A SAÚDE DO TRABALHADOR NO SERVIÇO DE ATENÇÃO DOMICILIAR: INICIATIVA DE PROMOÇÃO DE AUTOCUIDADO

Bárbara Pereira Terres
Adrize Rutz Porto
Larissa Tavares

O Serviço de Atenção Domiciliar, em Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul, ao sul do Brasil, é vinculado ao Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas e administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Para esse serviço são encaminhados pacientes do município, com diversidade de condições crônicas e também crônico-degenerativas, como câncer, no qual se oferta cuidados paliativos. A atuação das equipes envolve a constituição de vínculos, lidar com a dor e sofrimentos e morte dos pacientes e familiares, por meio da visita domiciliar. As fragilidades emocionais e de apoio nas famílias, com um ou mais entes em adoecimento, demanda muitos cuidados de saúde das equipes, pois atuam igualmente com condições de vulnerabilidades sociais, dificuldades e sobrecarga daqueles que assumem o papel de cuidadores e com as insuficiências da rede de saúde do município (POZZOLI, 2017). Nesse contexto, um olhar para a saúde do trabalhador é pertinente, a fim de refletir sob esses aspectos, que muitas vezes é pouco priorizado diante das múltiplas necessidades dos pacientes, tanto pela instituição, como pelos próprios trabalhadores, de modo que a atenção fica voltada para o cuidado das famílias, do que o autocuidado dos profissionais. Para tanto, esse trabalho objetiva trazer reflexões sobre as possibilidades de promover espaços e momentos de bem-estar psicológico em que as emoções positivas possam ser estimuladas e divididas, em contraste com o impacto emocional gerado diariamente no trabalhador do serviço. Este relato de experiência da psicóloga da equipe e de uma docente da enfermagem da universidade com vivências no serviço e projeto de pesquisa e extensão, aborda a criação de um grupo quinzenal no próprio setor. O grupo está acontecendo em três diferentes horários, desde maio de 2019, com o intuito de que possam participar o maior número de profissionais e são propostos temas que proporcionam um momento de integração e saúde, como exercícios de alongamentos, pilates, auriculoterapia, reiki, oficina de plantas medicinais, oficina de música, oficina de mindfulness, etc. Os trabalhadores se mostram receptivos e gratos pela oportunidade, referem sentir-se bem e fortalecidos para os atendimentos. Tal grupo é

um dispositivo de humanização em que se valoriza o profissional no seu contexto de trabalho, para além da produção de cuidados para o outro. A partir de iniciativas, como essa, é possível que os profissionais de saúde, ao captarem as demandas dos setores, mobilizem-se no sentido de criarem para si e seus colegas espaços de criatividade, felicidade e confraternização. Esse grupo vem coletando as demandas dos participantes, bem como os incentivando a serem colaboradores e facilitadores dos próximos encontros a partir de uma visão participativa. Entretanto, o olhar das instituições e políticas de Estado ainda se fazem necessárias para que ações de promoção da saúde dos trabalhadores sejam efetivadas e sistematizadas nos diferentes serviços de saúde.

Palavras-chaves: saúde do trabalhador, atenção domiciliar, humanização

Referências

POZZOLI, Sandra Maria Luciano; CECÍLIO, Luiz Carlos de Oliveira. Sobre o cuidar e o ser cuidado na atenção domiciliar. *Saúde debate*. Rio de Janeiro, v. 41, n. 115, p. 1116-1129, 2017.



RESILIÊNCIA EM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Adrielly Scalvi
Brunna Letícia Travizan
Marina Pepice
Laís Raycik

Introdução: Os profissionais que atuam nos Centros de Referência de Assistência Social tem como um de seus objetivos desenvolver nos usuários o fortalecimento de vínculos, incluindo a habilidade de superar as adversidades, ou seja, a resiliência, podendo ser entendida como a capacidade de adaptação frente a um contexto de mudança (SAPIENZA e PEDROMICO, 2005). Para desenvolver esse aspecto em outros indivíduos é necessário que os profissionais da Assistência Social apresentem em si mesmo essa habilidade. Diante do exposto, o presente trabalho teve como objetivo central obter uma análise sobre a resiliência em profissionais que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade social. **Metodologia:** O presente resumo foi realizado por meio de um levantamento teórico a respeito de resiliência no contexto do Serviço Social. **Resultados e Discussão:** Os usuários do Serviço Social em sua maioria enfrentam o desemprego; fome; condições precárias de moradia; não acesso à educação e saúde, e ademais situações violadoras de direitos. Em contrapartida, o profissional da Assistência Social precisa lidar com as adversidades que envolvem a sua prática, como a desvalorização; estresse e pressão; excesso de demandas e a gestão, principalmente a administração governamental. Segundo Bittencourt (2016), de maneira quase automática, o profissional tem os próprios usuários como impulsores de sua resiliência organizacional, deixando de lado todas as adversidades e focando no progresso dos indivíduos que necessitam de ajuda, sendo que a maior motivação para a prática profissional é o seu papel na vida dessas pessoas. Neste contexto, pode-se inferir que a resiliência organizacional é um fator importante para organizações que atendem um público em situação de vulnerabilidade, sendo que para desenvolver a resiliência em outras pessoas é necessário que o profissional tenha seu próprio processo de resiliência. A responsabilidade profissional é conhecer os processos de risco social que os sujeitos estão inseridos, bem como, estabelecer mecanismos estratégicos de enfrentamento das situações adversas. **Considerações Finais:** Considerando o exposto, pode-se perceber que para ser desenvolvida a resiliência em profissionais da Assistência Social é preciso que os mesmos saibam lidar com as adversidades organizacionais e com a realidade que os usuários vivenciam. Tendo em vista as situações de vulnerabilidade e a falta de eficiência nas Políticas Públicas, ressalta-se a importância dessa competência para que as ações desses profissionais resultem em mudanças positivas e significativas no contexto em que as pessoas estão inseridas. Para que mudanças aconteçam é necessário que o profissional tenha claro seu papel político de ações profissionais que resulte em significativas mudanças na vida dessa população, usando a resiliência como um impulso para esse movimento. Essa atitude faz com que os indivíduos descubram suas potencialidades para resistir e lutar (MIRANDA e FERRO, 2007).

Palavras-chave: Resiliência, Resiliência Organizacional, Vulnerabilidade.

Referências

BITTENCOURT, L. Construindo Marcas na Resiliência: a Prática Humanizada no Serviço Social, 2016. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo.

MIRANDA, L.; FERRO, C. M. Resiliência, Serviço Social e o CRAS: Traçando Caminhos para a Construção de Redes de Proteção. v. 3, n. 3, 2007. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/1354>> Acesso em 14 ago. 2019.

SAPIENZA, G.; PEDROMÔNICO, M. R. M. Risco, Proteção e Resiliência no Desenvolvimento da Criança e do Adolescente. Psicologia em Estudo. Maringá, v. 10, n. 2, p. 209-216, mai./ago, 2005.



DESAFIOS DA PSICOLOGIA POSITIVA NO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

Bárbara Pereira Terres
Amanda do Rosário Tavares
Larissa Tavares
Renata Vieira Ávila

Introdução: As crises que ocorrem na economia global influenciam diretamente no mercado capitalista, forçando o Estado a reduzir as políticas sociais a fim de diminuir custos, impactando negativamente na saúde pública. Os serviços de saúde são, portanto, influenciados pela lógica utilitarista e produtivista, cujas metas e indicadores norteiam as ações dos trabalhadores e na atual avaliação em saúde o usuário é tratado como um consumidor de serviços (TESTON, 2018). Nessa ótica, a psicologia da saúde interage com as equipes e com os pacientes através da prevenção e do tratamento dos processos de saúde e doença, identificando também os fatores relacionados às enfermidades, colaborando para a produção e manutenção de saúde. Nessa perspectiva, ressalta-se sua interface com a psicologia positiva, destacando-se os aspectos relacionados à resiliência e às forças no desenvolvimento humano: sabedoria e conhecimento, coragem, amor, justiça e transcendência (CALVETTI, 2007). A psicologia positiva propõe estimular o desenvolvimento das forças positivas inerentes à pessoa e sugere o investimento em intervenções nesse enfoque e a psicologia da saúde, dessa forma, busca formas de contribuir com percepções positivas do trabalho dos sujeitos envolvidos (SILVA, 2012).

Objetivo: refletir sobre conceitos da psicologia positiva permeando a atuação da psicologia da saúde de modo que possam contribuir com a satisfação dos sujeitos envolvidos nos atendimentos de saúde. **Método:** reflexão a partir de experiência como psicóloga de um serviço de atenção domiciliar sobre a influência das exigências político-sociais sobre os profissionais da saúde e de que maneira a psicologia pode atuar como promotora de saúde, através da psicologia positiva, de modo que os trabalhadores se sintam realizados e felizes com o seu trabalho. **Resultados e Discussão:** há contradições em torno da saúde do trabalhador em serviços que atuam sob uma lógica comercial de exigência por produtividade versus complexidade do cuidado em que a psicologia tem seu papel de destaque em evidenciar e refletir sobre tais conflitos. Em muitos momentos, o trabalho é visto como fonte de sofrimento, de modo que alguns conceitos da psicologia positiva, como felicidade, bem-estar, qualidade de vida e emoções positivas podem fomentar discussões em torno de ações que possam efetivar e ressaltar os aspectos saudáveis das pessoas, já que a busca pela felicidade é uma constante humana e a autorrealização implica encontrar propósitos de vida que deem sentido à existência nos campos pessoal e no trabalho. **Conclusão:** pesquisas sobre a atuação do psicólogo nas equipes de saúde, com vistas à aplicação da psicologia positiva, estimulando emoções positivas, relacionamentos solidários e mais satisfação tanto para trabalhadores, como para os usuários do sistema de saúde podem fomentar um novo olhar sob as relações entre trabalho e trabalhador. A psicologia da saúde tem um papel relevante na compreensão dos aspectos emocionais envolvidos no enfrentamento da doença e na manutenção da saúde dos sujeitos, por isso é muito importante o incremento de novas perspectivas teóricas, do desenvolvimento científico e da investigação dos fatores de proteção da saúde.

Palavras-chaves: sus, psicologia da saúde, psicologia positiva

Referências

CALVETTI, Prisca Ücker; MULLER, Marisa Campio; NUNES, Maria Lúcia Tiellet. Psicologia da saúde e psicologia positiva: perspectivas e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 27, n. 4, p. 706-717, 2007.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341-354, 2012.

TESTON, Luci Maria et al. Avaliação no SUS: uma crítica à ideologia do produtivismo no capitalismo contemporâneo. *Saúde debate*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 3, p. 226-239, 2018.



BEM-ESTAR NO TRABALHO NA VISÃO DA PSICOLOGIA POSITIVA

Gabriela Knecht
Karina Adada

Não é algo recente os estudos sobre bem-estar e qualidade no trabalho que propõe melhorias de forma multifatorial visando garantir saúde psicológica e física para o colaborador. Foi utilizado o método de revisão bibliográfica com a finalidade de analisar e compreender como se dá a aplicação do conceito de Bem-Estar junto a Psicologia Positiva na prática dentro das organizações. Este trabalho será baseado junto há ideias e pressupostos de autores que tem significativa relevância na definição e importância na construção dos conceitos discutidos. Segundo Ryff (1989 apud Soragg et al, 2010), o bem-estar psicológico é definido a partir de seis estaturas que ligam diferentes idealizações deparadas pelas pessoas em sua busca pela autorrealização. A partir então, o indivíduo com alto bem-estar apresenta bons indicadores de atitudes positivas em relação a si mesmo (auto-aceitação), de satisfação e confiança em suas relações diante aos próximos (relação positiva com os outros), de independência e autorregulação do comportamento (autonomia), de habilidades para alternativas com conjunturas pessoais adequadas (controle do ambiente), visando direções e de metas que cooperam para que se intua que a vida é significativa (propósito na vida) e ampliação de seu potencial e de sua ênfase pessoal (crescimento pessoal). Entende-se que a qualidade de vida decorre da satisfação das necessidades básicas dos indivíduos, corrobora Rocha et al (2012). A Insatisfação no trabalho pode por consequência gerar, prejuízos à saúde física, mental e social, gerando barreiras à organização e ao ambiente de trabalho. E por resultante o bem-estar promover fonte de saúde, melhores resultados diante de trabalho de desafios nas organizações, gerando melhor ambiente organizacional. (Marqueze et al 2005). Sendo assim pode-se considerar que um indivíduo satisfeito e realizado em seu ambiente de trabalho pode influencia-lo de maneira positiva, contribuindo para a saúde mental, física para o seu bem-estar e em resposta pode resultar colaboradores que se engajam no trabalho, melhor produção em equipe, com comunicação eficaz e consequentemente trazendo bons resultados de maneira geral na organização.

Palavras chaves: Psicologia Positiva, Bem-Estar, Organizações, Psicologia.

Referências

- SORAGGI, Fernanda. PASCHOA, Tatiane. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v11n2/artigos/html/v11n2a16.html>. Acesso: 09/08/2019.
- ROCHA SOBRINHO, Fábio; PORTO, Juliana Barreiros. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000200006. Acesso: 10/08/2019.
- MARQUEZE, Elaine Cristina, CASTRO MORENO, Claudia Roberta. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1005/100517107007.pdf>. Acesso em 11/08/2019.



OFICINA DE MINDFULNESS (ATENÇÃO PLENA) PARA OS TRABALHADORES DO SERVIÇO DE ATENÇÃO DOMICILIAR

Bárbara Pereira Terres
Amanda do Rosário Tavares
Larissa Tavares

O cuidado de pacientes com condições crônicas ou em cuidados paliativos gera um estresse muito grande para os trabalhadores da área da saúde. No Serviço de Atenção Domiciliar (SAD) esse estresse se intensifica, devido a criação de vínculo com pacientes e familiares durante as visitas frequentes e atendimentos domiciliares. Os trabalhadores não se envolvem apenas com o cuidado da doença, mas com questões sociais e emocionais também, compartilhando assim, das preocupações e sofrimentos vividos pelo paciente e cuidador (ROSADO, 2011). Esse cuidado integral que as equipes promovem, faz com os profissionais tenham muitas demandas, o que acarreta em uma sobrecarga de serviço e frustração quando não se obtém um desfecho positivo. Nesse contexto viu-se a necessidade de propor momentos de autocuidado e reflexão às equipes. Uma das ações sugerida e realizada pela psicóloga da Equipe Multiprofissional de Apoio do SAD, foi a oficina de mindfulness (atenção plena). O mindfulness é uma meditação conduzida, que ajuda a focar no presente. Segundo Kabat-Zinn (2003) pode ser definida como “consciência que emerge através de prestar atenção, com propósito, e sem julgamento, do desenrolar da experiência no momento presente, de momento a momento” (p. 145). Tendo como objetivo fazer as pessoas saírem do estado automático, tendo como foco o corpo e as sensações, proporcionando-lhes assim, um momento de pausa e relaxamento (Mouzinho, 2018). Tal oficina teve como objetivo oferecer aos trabalhadores da Atenção Domiciliar um momento de concentração, autocuidado, observação sobre os sentimentos, pensamentos e percepções corporais permitindo-lhes que pusessem sua atenção naquilo que estavam fazendo/vivendo, de modo mais consciente. Este trabalho trata-se de um relato de experiência da psicóloga da EMAP do SAD, que propôs a realização da oficina MINDFULNESS, dentro das atividades do grupo Reflexão realizado pelo Projeto de Extensão Dispositivos HumanizaSUS na Gestão do Trabalho em Saúde da Universidade Federal de Pelotas. A oficina foi realizada na sede da Atenção Domiciliar, em três momentos diferentes onde estiveram presentes 14 profissionais das equipes do SAD, contando também com uma acadêmica de enfermagem, que ao fim de cada meditação anotava as percepções dos participantes. Os encontros duraram em torno de 30 minutos. No primeiro momento a facilitadora conceituou mindfulness e logo convidou os participantes para pararem por alguns minutos e exercitarem a técnica. Com resultado advindo das anotações, os participantes relataram: sensação de relaxamento, dificuldade de se concentrar por causa dos barulhos externos, alguns sentiram peso nos ombros, outros conseguiram sentir desacelerar o coração, diminuir a respiração, conseguiram se conectar com o corpo, sentiram paz e uma luz, durante a atividade e relataram a necessidade de mais momentos como esse. Devido a meditação ter agradado muito os integrantes, ficou acordado que a oficina de mindfulness será realizada quinzenalmente. Verificou-se, através do interesse dos participantes, que há uma necessidade de momentos de pausa, onde os trabalhadores possam conectar-se consigo mesmo e atentar para o presente. A oficina foi um momento para os profissionais reduzirem a tensão e o estresse gerado diariamente no trabalho, relaxarem e realizarem auto avaliação corporal, permitindo que os mesmos consigam trabalhar melhor se concentrando no presente.

Palavras chaves: trabalhador, Serviço de atenção domiciliar, mindfulness

Referências

- MOUZINHO, Leandro et al. Contribuições do Mindfulness às condições médicas: uma revisão de literatura. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 19, n. 2, p. 182-196, 2018.
- ROSADO, Iana Vasconcelos Moreira; MAIA, Eulália Maria Chaves. Os impactos do trabalho na saúde dos profissionais que atuam no âmbito hospitalar: potencializador da saúde ou do adoecimento? In: V JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 5., 2011, Maranhão, Resumo, São Luis: Universidade Federal do Maranhão, Centro de Ciências Sociais, v. 1, p. 1-10. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/JORNADA_EIXO_2011/IMPASSES_E_DESAFIOS_DAS_POLITICAS_DA_SEGURIDADE_SOCIAL/OS_IMPACTOS_DO_TRABALHO_NA_SAUDE_DOS_PROFISSIONAIS.pdf Acesso em: 28 ago 2019.
- KABAT-ZINN, Jon. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, Massashusets v.10, p.144-156, 2003.



SATISFAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Lais Raycik
Laís Vitória de Oliveira
Ianes Cassia Viganó
Danielli Novello

Na atualidade, Sangoi (2015) destaca a existência de uma crise na profissão docente, já que os professores desempenham funções que ultrapassam o ensino na sala de aula, e esta realidade pode ser fonte de insatisfação e desmotivação, com consequências para a saúde do professor e para o trabalho educacional. Nessa perspectiva, o objetivo do presente trabalho foi realizar uma revisão de artigos publicados que tinham como método estudo de caso em formato quali e quanti, sobre satisfação no trabalho de docentes que atuam desde a educação básica até o ensino médio, a fim de identificar as principais causas da satisfação e insatisfação no trabalho docente e como a insatisfação influencia na saúde do mesmo. A consulta foi realizada nas bases de indexação LILACS e SCIELO. O processo de seleção resultou em oito artigos que atenderam aos critérios de inclusão da revisão. Todas as pesquisas são nacionais e se concentram principalmente na região Sul do Brasil, com abordagem quantitativa e uso de questionários/escalas como instrumento de medidas. A análise dos resultados expostos nos artigos revelou que a satisfação dos docentes no trabalho se altera conforme tempo de experiência, convívio no ambiente escolar e leis que regem os salários. Além disso, os resultados dos trabalhos analisados indicaram que os índices de satisfação global são elevados, ou seja, a maioria dos professores está satisfeita com o trabalho docente, principalmente no que tange as dimensões relevância social, leis e normas do trabalho, progressão na carreira e autonomia no trabalho. Entretanto, os fatores remuneração e condições de trabalho trazem insatisfação e contribuem para a desmotivação. Nesse sentido, Ramos et. al. (2016) reitera que a satisfação dos professores com a docência reflete o nível de desempenho e a eficiência no alcance dos objetivos de ensino: “entende-se que professores mais satisfeitos com a função obtêm melhores resultados e por isso tem sido considerada como um aspecto fundamental da docência. Melhores níveis de satisfação podem resultar na melhoria dos resultados escolares” (RAMOS, et. al., 2016, p. 180). Assim, salienta-se que, apesar do apreço pela profissão docente, os participantes apresentaram um sentimento de desgosto no trabalho, relacionado ao reconhecimento e apoio. Desse modo, indica-se a continuidade de pesquisas para analisar as relações no ambiente de trabalho, pois, de acordo com Oliveira (2009, p. 196), a satisfação tem grande influência no desenvolvimento das atividades do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho, como em sua autoconfiança, atitudes em relação à família, impactando a saúde física e mental.

Palavras-chave: Satisfação no emprego. Autonomia no Trabalho. Profissão docente.

LÍDERES POSITIVOS NAS ORGANIZAÇÕES

Luísa Tindres
Natália Peres
Laís Raycik

A liderança é um processo social no qual se estabelecem relações de influência entre pessoas. O núcleo desse processo de interação humana é composto do líder e seu liderado, um fato e um momento social. O processo de liderança se verifica em infinitas situações: na família, na escola, no esporte, na política, no trabalho, no comércio, na vida pública ou em espaços privados. Ao observar o processo de liderança em qualquer dos espaços sociais, nota-se que toda pessoa é capaz de exercer influência sobre as outras e, por tanto, que toda pessoa é, potencialmente, um líder (FRANÇA; ARELLANO, 2002). O futuro da Psicologia Positiva pretende alterar a visão de ser humano com a construção de uma ciência que foque nos aspectos positivos dos indivíduos, instituições e grupos, o que parece ser imprescindível, numa ideia que não é nova na Psicologia, mas nesse momento favorável ao surgimento e estabelecimento dessa área da ciência (PALUDO; KOLLER, 2007). O presente trabalho foi realizado por meio de um levantamento teórico a respeito dos temas liderança organizacional, psicologia positiva e líderes positivos. Na sociedade atual, há mudanças acontecendo o tempo todo e dentro das organizações não é diferente, portanto, é necessário estar constantemente em desenvolvimento para realizar um resultado satisfatório para o desempenho e os colaboradores inseridos na mesma. Um líder organizacional se preocupa tanto com o financeiro e as metas, quanto com o bem-estar e a motivação dos colaboradores, assim desenvolve o trabalho de mediar esses tópicos para que a organização cumpra suas metas, o gestor consiga analisar resultados numéricos positivos e os empregados possuam motivação para continuarem cooperando. Agregando o trabalho do líder com a psicologia positiva é possível realizar a promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho, desenvolvendo também um ótimo resultado financeiro para o empreendedor. O profissional irá estudar os aspectos da organização com foco na promoção do desenvolvimento da mesma. Diante do exposto, vê-se a necessidade de mais profissionais capacitados nessa área de atuação, tendo em vista a importância da promoção da qualidade de vida no trabalho, uma vez que os mesmos proporcionam um melhor desenvolvimento dentro das organizações, pois conseguem mediar à relação de gestão e humanização, assim trazendo um grande resultado positivo ao aperfeiçoamento da mesma.

Palavras-chave: Psicologia Positiva. Organizações. Liderança.

Referências

- BENEVIDES, V. L. A. Os Estilos de Liderança e as Principais Táticas De Influência Utilizadas Pelos Líderes Brasileiros. 2010. Acessado em: 20/08/2019
Disponível em:
<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8000/VITOR%20LUCIANO%20A.%20BENEVIDES.pdf>
- GUIOMAR, A. S. B.. Relação entre os estilos de liderança transformacional, transaccional e laissez-faire e o comprometimento organizacional. 2010. Acessado em: 15/08/2019
Disponível em:
<http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/4026/1/15394.pdf>
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Liderança, poder e comportamento organizacional. In: As pessoas na organização[S.l.: s.n.], 2002.

KOLLER, S. H; PALUDO, S. S. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. 2007. Acessado em: 20/08/2019 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a02.pdf>

NUNES, P. Psicologia Positiva. 2007. Acessado em: 20/08/2019 Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>

OUIOMET, G. As armadilhas dos paradigmas da liderança. 2012. Acessado em: 18/08/2019 Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n2/v42n2a02>



PSICOLOGIA POSITIVA E O OLHAR DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Aline Fabiana Feldhaus
Ellen Luisa Fava
Larissa Karine Ferreira de Lima
Laís Raycik

Introdução: São inúmeros os desafios e paradigmas a serem desconstruídos em torno da pessoa com deficiência, em todos os contextos sociais que se fazem presente, a inferioridade e a subestimação são exemplos de concepções presentes na sociedade, questionadas sobre sua capacidade e produtividade diante dessa falta que a ideia social alimenta. Quando se fala de inclusão, trata-se do direito igualitário de acessibilidade e oportunidades a todos, proporcionando o desenvolvimento dos indivíduos, para alcançarem o mais alto grau de suas habilidades e aptidões que contribuam para seu sucesso pessoal e profissional. A psicologia positiva busca promover emoções positivas nas pessoas ressaltando suas potencialidades e competências, através de métodos simples que possibilitam sua prática no cotidiano. Reconhecendo as ações da psicologia positiva em diversos contextos, como no ambiente organizacional, percebe-se atividades voltadas à gestão da qualidade de vida e bem-estar no trabalho, que possui convergência com o sentimento de pertencimento, satisfação profissional e valorização de potencial, que está ligada ao objetivo da verídica inclusão profissional das pessoas com deficiência.

Metodologia: Foi utilizado o método de levantamento bibliográfico a respeito da psicologia positiva, diante da inclusão da pessoa com deficiência na organização.

Resultados: As pessoas com deficiência encontram dificuldades para entrarem no mercado de trabalho por questões de: pensamento de incapacidade, subestimação, acessibilidade, entre outros fatores que vêm de uma cultura muito antiga. Em compensação, a inclusão social busca incluir o indivíduo no contexto social, assim como no mercado de trabalho, buscando um olhar sobre as habilidades desenvolvidas e potencializadas, como uma abordagem no qual a psicologia positiva pode utilizar para contribuir com a inclusão organizacional.

Considerações finais: Portanto é decisivo, a responsabilidade das organizações em fortalecer as competências dos indivíduos, estruturando ações que contribuam para o cumprimento de um total desempenho de todos, assim resultando em valor econômico para a organização e valor social às pessoas.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Competências; Inclusão.

Referências

- ARAUJO, L F. A psicologia positiva como fomentadora do bem-estar e da felicidade. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 18, n. 4, p. 753-755, 2013 .
- CAMARGO, M L; GOULART JUNIOR, E; LEITE, L P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017 .
- FERNANDES, L B; MOSQUERA, C; SCHLESENER, A. Breve Histórico da Deficiência e seus Paradigmas. *Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia*. v.2, p. 132-144, 2011.
- JUSBRASIL. Lei 13146/15 | Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível



em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/205855325/lei-13146-15>. Acesso em 02 de Agosto de 2019, 2015.

SILVA, Narbal.; FARSEN, Thais C. Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão. 1ed, São Paulo: Editora Vetor, 2018, 332p.

ROBLES, R R. A psicologia positiva: Avaliação de um modelo intraempreendedor da educação para o bem-estar. 157f. Dissertação (Mestrado)- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.



GAMIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA MORAL: UM QUASE-EXPERIMENTO COM ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Bruno Carneiro de Castro
Mauricio Serafim
Lucas Carregari Carneiro
Laleska Lebioda

O estudo da Ética e da Moral é um tópico cada vez mais recorrente dentro das mais diversas ramificações da Ciência, com desdobramentos em áreas como a Psicologia e a Administração. Esta última, em particular, tem se dedicado ao tema com o intuito de dar respostas a situações em que comportamentos antiéticos podem impactar negativamente os resultados das organizações e trazer reflexos deletérios. Atentos à abrangência da Ética, pesquisadores vêm propondo abordagens cada vez mais sofisticadas para sondar o comportamento organizacional e avaliá-lo sob essa perspectiva, ou seja, procurando identificar padrões que correspondam a um agir ético. Uma dessas abordagens consiste em aplicar testes, tais como o Moral Judgement Test (MJT), também chamado de Moral Competence Test (MCT), que avalia o grau de desenvolvimento da competência moral, a qual consiste na habilidade de ponderar a ação a partir de regras morais, por meio de um questionário. Outro campo acadêmico relevante é o que estuda a gamificação, que consiste em analisar os elementos dos jogos, suas técnicas e conceitos empregados para projetá-los, com o intuito de replicar esses itens em situações em contextos não relacionados diretamente aos jogos. A presente pesquisa tem como objetivo compreender de que forma a gamificação pode influenciar o engajamento de estudantes de Administração Pública ao interagir com o MJT, considerando o engajamento como uma característica do estado de flow. Conforme o postulado teórico de Mihaly Csikszentmihalyi (1991) é no estado de flow que se encontram as pessoas plenamente engajadas em suas atividades, estar nesse estado o maior tempo possível ao longo da vida é um meio de se atingir a felicidade. Logo, o trabalho se propôs a testar uma maneira de proporcionar tal estado em respondentes de questionários, com o intuito de fazer com que essa experiência proporcionasse satisfação e felicidade, pilares da Psicologia Positiva. Para isso, construiu-se uma nova versão do MJT aplicando estratégias de gamificação, com o uso de narrativa interativa abordando dilemas morais, que foi testada em estudantes de Administração Pública da Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc). Os estudantes também foram submetidos ao questionário MJT convencional, e tiveram o grau de engajamento aferido por meio de questionário próprio para este fim, além de grupo focal. Utilizou-se método misto, com etapa quantitativa e qualitativa. Por se tratar de pesquisa envolvendo seres humanos, foram tomadas todas as precauções necessárias para atender à legislação vigente e às boas práticas acadêmicas, incluindo a assinatura de termo de consentimento pelos participantes e a preservação de sua privacidade, tendo em vista que nenhuma identificação pessoal foi colhida nos questionários. Constatou-se, em termos quantitativos, que o engajamento dos estudantes ao realizar o MJT gamificado, na forma como foi apresentado nesta pesquisa, não apresentou diferença significativa em comparação com engajamento mensurado ao realizar o MJT convencional. Em termos qualitativos, contudo, o relato dos respondentes obtido via grupo focal evidenciou que os recursos narrativos e de interatividade presentes no MJT gamificado foram vistos como vantajosos em relação ao MJT convencional. Portanto, sugerem-se abordagens futuras que tornem o MJT gamificado mais propício a gerar um engajamento maior e promover o estado de flow, contribuindo com estudos da Ética e da Moral assim como da Psicologia Positiva. Palavras-chave: flow, competência moral, Ética na Administração

PERCEPÇÕES DE PAIS QUANTO A CONTRIBUIÇÃO DE UM PROJETO ESPORTIVO PARA O DESENVOLVIMENTO DE LIFE SKILLS

Fabício João Milan
Carlos Ewerthon Palheta
Eduardo Nunes Leal
Michel Milistetd

Introdução: O Desenvolvimento Positivo de Jovens é uma perspectiva baseada na psicologia positiva que acredita que todos oferecem potencial para um futuro de sucesso (LERNER et al., 2005). Quando aplicada ao esporte, busca-se contribuir no aprendizado de habilidades, valores e competências (tais como empatia, trabalho em equipe e gestão de tempo) que, posteriormente, ao serem transferidos para desafios/situações diárias em benefício dos próprios jovens, passam a ser chamados de life skills (GOULD; CARSON, 2008). Nesse processo, a figura dos pais influi de maneira significativa como agentes que acompanham de perto os cenários de desenvolvimento do jovem no esporte, ajudando, opinando e decidindo o que é importante para o filho (CÔTÉ, 1999). **Objetivo:** Compreender as percepções de pais quanto à transferência de life skills em jovens a partir do ensino explícito em um projeto esportivo. **Metodologia:** Após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC, 30 pais de jovens participaram do estudo. Em relação ao projeto esportivo, além de integrar explicitamente as life skills com os aspectos esportivos, em toda sessão de treino o treinador discutia sobre a aplicação das life skills em outros contextos da vida. Ao término dos oito meses de projeto, os jovens responderam a um questionário autoadministrado contendo questões abertas. A partir do espiral de análise dos dados de Creswell (2013), organizou-se os resultados em duas categorias: percepção dos pais sobre transferência e exemplos de transferência identificados pelos pais. **Resultados e Discussão:** As percepções dos pais sugerem que o projeto esportivo contribuiu positivamente para que as life skills fossem aprendidas e transferidas a outros contextos: “Sim. Vejo diferença nas atitudes dela quanto a educação, honestidade, respeito, responsabilidade, disciplina e muita ajuda aos colegas de grupo e da escola”, “O projeto ajuda muito a concretizar uma forma melhor de cidadão através do esporte” e “Sim, principalmente na comunicação. Por ser mais tímida e reservada, observei que ela está mais falante e sempre contando como foi o dia.” Nesta perspectiva, ao serem perguntados sobre exemplos que ilustraram a transferência de life skills, os pais indicaram a vida familiar, a escola e outros cenários: “Funções da casa, tarefas...Ele está mais prestativo ultimamente”, “Maior interesse com o colégio e nas aulas. “Melhorou muito suas responsabilidades no colégio” e “melhorou e mostrou que educação, respeito, honestidade, simpatia são fundamentais em todos os lugares que andamos.” Os resultados permitem compreender como os pais percebem a transferência de life skills em jovens a partir de um projeto esportivo piloto para o ensino explícito de life skills. A percepção positiva dos pais indica que esta transferência resulta em benefícios para diversos contextos, como na saúde dos jovens, reforço no estudo, autoconsciência nas atitudes, educação em casa com os pais e outras pessoas (HARWOOD et al., 2019; GOULD; CARSON, 2008; LERNER et al., 2005). **Conclusão:** Assim, indica-se a importância da utilização do esporte como ferramenta para contribuição no desenvolvimento positivo de jovens e ensino de life skills.

Palavras-chave: Educação Física; Esporte; Valores; Educação; Pais.

Referências

- CRESWELL, J. W. *Qualitative inquiry & research design*. 3.Thousand Oaks: SAGE, 2013. 448 p.
- CÔTÉ, J. The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist*, v. 13, n. 4, p. 395-417, 1999.
- GOULD, D.; CARSON, H. J. Life skills development through sport: Current status and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, v. 1, n. 1, p. 58-78, 2008.
- HARWOOD, C. G. et al. Advancing the study of parental involvement to optimise the psychosocial development and experiences of young athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, v. 42, n. 1, p. 66-73, 2019.
- LERNER, R. M., et al. Positive youth development, participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents: Findings from the first wave of the 4-H study of positive youth development. *The Journal of Early Adolescence*, v. 25, n. 1, p. 17-71, 2005.

MATERNIDADE E TRABALHO EM INTERFACE COM A PSICOLOGIA POSITIVA: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Beatriz Gonçalves Zimmermann
Jenefer Schelemberg
Amanda Tamanini de Araújo
Gabriela Frischknecht

A entrada das mulheres no mercado de trabalho e as conquistas ligadas à igualdade de gênero possibilitam a construção de carreiras profissionais cada vez mais sólidas. Paralelamente, muitas delas seguem com o desejo de serem mães. A Psicologia Positiva procura contribuir com a felicidade por meio do fortalecimento de potencialidades que auxiliam nas emoções positivas (PASSARELI; SILVA, 2007; RASHID; SELIGMAN, 2019). Neste cenário, considera-se que esta valorização das potencialidades e a ênfase nas relações sociais possam contribuir com as experiências das mulheres nos diversos papéis que ocupam. Este estudo tem como objetivo investigar as produções científicas nacionais sobre maternidade e trabalho em interface com psicologia positiva. Realizou-se uma revisão integrativa de artigos publicados em periódicos científicos na literatura nacional. A busca ocorreu durante o mês de agosto de 2019, na qual foi utilizada a combinação de descritores maternidade AND trabalho AND psicologia, nas bases de dados SciELO, PePSIC e IndexPsi. Após a busca inicial, foram excluídos artigos duplicados e pré-selecionados aqueles que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: artigos publicados em periódicos científicos, indexados com texto completo disponível na literatura nacional, no idioma português, publicados entre 2009 e 2019. Mediante o referido refinamento chegou-se ao montante de 43 artigos. Realizou-se a leitura dos resumos e foram selecionados seis artigos para serem lidos na íntegra, por corresponderem ao objetivo do presente estudo. Destes, um foi excluído por não relacionar as temáticas maternidade e trabalho em sua exposição, sendo cinco artigos selecionados para a análise final. Nos artigos analisados, observaram-se eixos temáticos em comum, sendo eles: a) o gerenciamento de tempo, b) práticas de autocuidado, c) pensamentos e sentimentos de autocobrança e de culpa pela mulher e d) diversidade de papéis sociais atribuídos ao gênero feminino. Os eixos temáticos identificados sugerem que fatores subjetivos como crenças, significados relacionados ao trabalho e à maternidade e o contexto social no qual está inserida podem interferir nas estratégias que esta adotará para conciliar a maternidade e o trabalho (GARCIA; VIECILI, 2018). Além disso, sugere-se que as desigualdades de gênero podem afetar a forma como a mulher assume suas funções nos diversos papéis que exerce, especialmente ao realizar tarefas tradicionais de cuidadora da família e tarefas domésticas (OIT, 2016). Estes aspectos podem intensificar conflitos intrapapéis, resultante de pressões geradas na tentativa de gerenciamento dos domínios família e trabalho possivelmente vivenciados pela mulher (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Neste contexto, compreende-se a importância de a Psicologia intervir sobre aspectos relacionados a esses eixos, promovendo desenvolvimento de estratégias de enfrentamento para resolução de problemas e, principalmente, de reconhecimento de potencialidades e aspectos positivos no desenvolvimento psicológico. Sugere-se que a Psicologia Positiva possa contribuir neste sentido, na medida em que as intervenções sobre as potencialidades humanas tendem a reforçar emoções positivas ligadas à felicidade, satisfação pessoal, orgulho, serenidade, esperança, otimismo, confiança, segurança e gratidão (RASHID, SELIGMAN, 2019).

Palavras-chave: Maternidade; Trabalho; Psicologia Positiva; Satisfação Pessoal

Referências

- GARCIA, C. F.; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após Licença - maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista Psicologia*, Rio de Janeiro, v.30, n. 2, p. 271-280, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922018000200271&lng=en&nrm=isso>
- GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. Disponível em: <<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>>
- OIT. *Women at work*, Trends 2016. Genebra, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm>
- PASSARELI, Paola Moura; DA SILVA, José Aparecido. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, v. 24, n. 4, p. 513-517, 2007. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3953/395335889010.pdf>>
- RASHID, T.; SELIGMAN, M. *Psicoterapia Positiva: Manual do terapeuta*. Editora: Artmed, Porto Alegre, 2019.



PROJETO METAMORFOSE: EXPERIMENTE SER PLENO A FELICIDADE COMO EXPERIÊNCIA ACADÊMICA

Juliana Picinin

Até bem pouco tempo era assente a ideia de que os ambientes acadêmicos deveriam manter foco sobre a competência técnica, o que gerou uma deficiência na disseminação e valorização das competências emocionais nos conteúdos programáticos. Com a evolução da compreensão humana sobre a importância das competências emocionais, habilidades e atitudes na formação do corpo discente, tornou-se premente que os ambientes acadêmicos se adequassem para fornecer subsídios ao bem-estar, à plenitude e ao florescimento humanos, independentemente do curso frequentado pelos alunos. As experiências internacionais exitosas, a exemplo do que havido em Harvard e Yale, referendam a possibilidade de que no Brasil também houvessem programas especiais com essa preocupação até que se torne factível a inclusão do tema como disciplina regular. O início dessa experiência nas Universidades privadas brasileiras, especialmente as mineiras, se deu entre os meses de outubro e dezembro de 2017 através do “Projeto Metamorfose: experimente ser pleno”. Trata-se de um programa de 8 semanas que reúne e explora conceitos e ferramentas de Coaching, Psicologia Positiva e Mindfulness e que objetiva potencializar resultados aos alunos que estejam pautados nas competências emocionais, no autoconhecimento, no estado de presença, no aumento da consciência e na potencialização de resultados. Outros instrumentos científicos e teorias também servem de base à proposta, como é o caso da Neurociência, da Programação Neurolinguística, da Física Quântica, dentre outros. Os encontros são marcados por várias dinâmicas interativas vivenciadas pelos alunos, além das atividades a serem exercitadas à distância (chamadas de “prazeres de casa”) e que visam à criação de novos hábitos e rituais de autodesenvolvimento. O Programa já foi testado tanto dentro no ambiente acadêmico, com alunos de diversos cursos, como fora, com a participação de pessoas das mais variadas formações e origens. Os resultados estão consolidados em diferentes apoios: depoimentos dos alunos, depoimentos de pessoas da convivência dos alunos (inclusive seus professores e familiares), coleta de resultados objetivos, autofeedbacks e cumprimento de metas estabelecidas pelos alunos. Esses resultados, além do próprio programa, já foram discutidos e aprovados em Congressos das áreas de neurociência, aprendizagem e psicologia positiva. Os resultados obtidos apontam para: aumento do autoconhecimento e da clareza para a tomada de decisões, melhora no planejamento e execução de metas, clareza e conscientização das propostas de vida e trabalho, melhoria do desempenho em relacionamentos pessoais e profissionais, ganhos de eficiência e internalização de competências emocionais.

Palavras-chave: Psicologia Positiva – Coaching – Mindfulness – Felicidade – Bem-estar – Florescimento – Estado de presença – Plenitude – Competências emocionais – Potencialização – Resultados.



BEM-ESTAR SUBJETIVO E COPING DE UMA EQUIPE DE GINASTAS

Pâmela Klaus Benvegnú
Sayonara de Fátima Teston
Patrick Zawadzki

Os estudos sobre bem-estar subjetivo buscam discutir e avaliar a forma como as pessoas experimentam sentimentos positivos durante a vida, e isso inclui dimensões cognitivas e emocionais (Diener, 2009). Sentir-se bem contempla as estratégias adotadas por uma pessoa no seu cotidiano. Estratégias de enfrentamento, também denominadas coping, foram definidas por Folkman e Lazarus (1985) como sendo o conjunto de esforços cognitivos e comportamentais alteráveis para controlar (vencer, tolerar ou reduzir) demandas internas ou externas específicas consideradas desgastantes. Neste contexto, buscou-se analisar o índice de bem-estar subjetivo e as estratégias de enfrentamento adotadas por uma equipe de ginastas adolescentes. Adotou-se a perspectiva da pesquisa funcionalista, com coleta de dados com todas as atletas (n=14) por meio do questionário EMSV-A (Segabinazi et al., 2010). Também foram utilizadas perguntas abertas que se centraram em identificar quais estratégias de enfrentamento as atletas adotam principalmente diante de situações que provoquem mal-estar. Para análise dos resultados, utilizou-se estatística descritiva e análise temática de conteúdo. O percentual de concordância alcançado nas dimensões do EMSV-A (em ordem decrescente) foram: 90% para família, 89,6% para amizade, 84,13% para self, 79,1% para autoeficácia, 77,86% para não violência, 77,62% para escola, e 65,48% para self comparado. Também foi possível verificar que as estratégias de enfrentamento predominantes adotadas pelas atletas diante de situações que causem mal-estar foram: buscar manter equilíbrio através da adoção de bons hábitos de cuidados com a saúde física e emocional, buscam promover boa convivência esportiva, social e familiar e automotivação. Concluiu-se que a autoavaliação realizada pelas atletas demonstra índices adequados de bem-estar subjetivo, bem como, estratégias de enfrentamento de caráter integrativo, as quais consideram diferentes dimensões da vida. A pesquisa possui potencial de contribuição para ampliação dos estudos sobre afetos com atletas, sendo este um público que convive e trabalha em ambiente de alto nível de exigência por desempenho. Também há potencial de contribuição para intervenções da psicologia positiva com profissionais envolvidos em competições.

Palavras-chave: Bem-estar subjetivo. Coping. Esporte. Psicologia Positiva.

Referências

- Diener, E. (Ed.). (2009). Social indicators research series: Vol. 37. The science of well-being: The collected works of Ed Diener. New York, NY, US: Springer Science + Business Media.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150–170.
- Segabinazi, Joice Dickel, Giacomoni, Claudia Hofheinz, Dias, Ana Cristina Garcia, Teixeira, Marco Antônio Pereira, & Moraes, Denis Altieri de Oliveira. (2010). Desenvolvimento e validação preliminar de uma escala multidimensional de satisfação de vida para adolescentes. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(4), 653-659.

CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL – UMA REVISÃO A PARTIR DA PSICOLOGIA POSITIVA

Anna Julia Reis
Cristiane Budde

Resumo: Apesar de existirem discussões sobre felicidade e outros conceitos positivos desde a Grécia Antiga, por muito tempo a Psicologia ateu seu olhar a estudos das doenças mentais e das dificuldades da vida humana, atuando com métodos curativos. Nos últimos anos, autores como Seligman e Csikszentmihalyi buscaram demonstrar que a psicologia estaria incompleta se não trabalhasse também as virtudes e os aspectos positivos da humanidade. Assim, surge a psicologia positiva com a proposta de estudar as emoções positivas, os traços positivos e as instituições positivas. No âmbito organizacional, pode-se destacar o fortalecimento das qualidades e virtudes humanas e também o desenvolvimento de ferramentas facilitadoras para processos de gestão de pessoas. Um dos conceitos trabalhados pela psicologia positiva e que vem gerando interesse na atualidade é o capital psicológico positivo, definido como uma construção positiva que é integrada por quatro elementos: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Dentro das organizações, está diretamente ligado aos resultados de desempenho no trabalho, comprometimento, perseverança, satisfação e clima organizacional positivo. O presente artigo tem como objetivo analisar as publicações existentes na base de dados SCIELO e no Portal de periódicos da CAPES sobre capital psicológico positivo no contexto organizacional, sob a perspectiva da psicologia positiva entre os anos 2000 e 2019. Esta revisão foi realizada através das seguintes fases: a) formulação do tema a ser pesquisado; b) planejamento da proposta de revisão da literatura; c) busca e seleção dos artigos; d) avaliação crítica dos artigos; e) análise e interpretação dos dados; f) considerações finais acerca da pesquisa realizada. Submeteram-se à análise as pesquisas com as seguintes palavras-chaves: a) capital psicológico positivo AND psicologia positiva; b) capital psicológico positivo AND trabalho; c) capital psicológico positivo AND organizações. O ano de publicação, a abordagem e a presença do conceito de capital psicológico foram critérios de inclusão. Os artigos que foram publicados sem estar dentro destes critérios foram excluídos da análise por não atenderem ao objetivo da pesquisa. Os dados investigados foram: ano de publicação, local de publicação, foco do artigo, método e instrumentos utilizados, a abordagem (quando foi possível identificar) e o conceito de capital psicológico. Além disso, buscou-se discutir o conceito de capital psicológico positivo e também verificar as contribuições da aplicação da psicologia positiva no contexto organizacional. Por meio da pesquisa, foi possível perceber que, embora o número inicial de artigos encontrados fosse grande, quando se iniciou a análise, a maioria deles não versava sobre o capital psicológico positivo efetivamente. Às vezes o conceito era apenas citado, mas não definido e nem trabalhado, e, por vezes, o artigo não apresentava qualquer relação com o tema pesquisado. A revisão feita na literatura revela que o conceito de capital psicológico positivo, embora seja atual, não se aplica com frequência no âmbito organizacional e, tampouco, nos estudos acadêmicos. O que se sugere é que, além de se trabalhar com os problemas organizacionais, haja um direcionamento também ao desenvolvimento de características positivas, impulsionando os indivíduos a obterem o seu máximo potencial, desenvolvendo, assim, tanto as pessoas quanto as organizações.

Palavras-chave: Capital Psicológico Positivo; Psicologia Positiva; Organizações.



Referências

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F.; Luthans, K. W.; Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, v. 41, n. 01.
- Luthans, F.; Youssef, C. M.; Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Marujo, A.H., Neto, M.L., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução Positiva: Psicologia Positiva e Práticas Apreciativas em Contextos Organizacionais. *Revista Comportamento Organizacional e Gestão*. . Vol. 13. 114-136.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*.
- Seligman, M. (2004) *Felicidade Autêntica: Usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro. Objetiva.
- Silva, N., Cugnier, J., e Boehs, Samantha de T-M. (2017). Psicologia Positiva: Aplicada às organizações e ao trabalho. In N. Silva & S. T. M. Boehs. (Ed.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. (Vol. 1, Cap. 2, pp 43-57).
- Silva, N.; Tolfo, S. R. (2011). Felicidade, Bem-estar e Assédio moral: paradoxos e tensões nas organizações da atualidade. In: Leopold, L.; Fagúndez, D. & Sobreba, N. (Orgs.). *Investigaciones e intervenciones innovadoras em el campo de La psicología de las organizaciones y el trabajo: el estado del arte* (pp. 2247-260). Montevideo: Psico libros Universitario – Conitriun.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas [Positive Psychology: A Scientific and Practical Approach of Human Qualities]*. Porto Alegre: Artmed.

INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA EM UM TIME ESPORTIVO – UM ESTUDO DE CASO

Rafael Ruschel
Martha Rahn
Bruna Tocchetto
Gabriela Moller

Introdução: O presente resumo apresenta um estudo de caso de aplicação do processo de Investigação Apreciativa (IA) em um time esportivo. A IA é uma abordagem de gestão de mudanças destinada a grupos e organizações de qualquer área e tamanho. Entre os seus princípios está o entendimento de que diálogos e projeções de futuro influenciam o destino do grupo e que mudanças promovidas coletivamente podem gerar maior engajamento. O processo objetiva fortalecer o que a organização possui de melhor e construir o caminho para o futuro desejado (em vez de apenas superar obstáculos, como nas dinâmicas tradicionais de mudanças). A partir da definição dos objetivos da intervenção, conforme Cooperrider et al (2008), é percorrido um ciclo de quatro etapas: Descoberta (identificação de forças e sucessos), Sonho (construção do futuro), Design (plano de ação) e Destino (sustentação). **Metodologia:** Neste estudo relata-se as percepções e desafios encontrados pelas duas consultoras na condução do processo, cuja duração total foi de 18 horas distribuídas em sete encontros, sendo dois com a diretoria, dois com a equipe consultiva (EC) e três com o time. Os sujeitos foram as 15 atletas e dois treinadores de um time amador de Porto Alegre, com idades entre 17 e 32 anos. **Resultados:** Observou-se que os diálogos em dupla e em grupo oportunizaram um nível de conexão pouco frequente (segundo relatos dos participantes), além de construir um espaço para manifestar opiniões por vezes contrárias a liderança. O engajamento dos participantes foi intenso em todas as fases, destacando-se a construção e encenação dos sonhos e a fase de Design. Um mês após a intervenção, a EC relatou aumento da motivação individual e coletiva nos treinos e jogos, além da mudança positiva na postura do treinador desde o início do processo, melhorando a qualidade da comunicação e do relacionamento. **Discussão:** Como principal desafio ressalta-se a dificuldade de ajustar o tempo à disponibilidade do time, já que para seguir a metodologia proposta por Whitney e Trosten-Bloom (2010), foi necessário encurtar e cronometrar todas as fases. Como consequência, algumas etapas não foram adequadamente conduzidas, afetando a compreensão de algumas atividades e o andamento geral do processo. Outro ponto é a responsabilidade pela ativação dos planos de ação. A EC relatou que apenas um Grupo de Inovação deu andamento ao acordado. A principal justificativa observada pela EC é o fato de o time ser uma atividade extra na rotina das atletas, dificultando a disponibilidade para mais tarefas além dos treinos. Além disso, as consultoras entenderam que a intervenção pontual trouxe benefícios, mas que uma intervenção mais longa poderia trazer resultados mais consistentes. **Conclusões:** Para garantir a efetividade das etapas, é importante que os consultores garantam a compreensão das atividades pelos grupos de trabalho. Para se obter maior profundidade no processo, pondera-se dividir a Summit (formato de implementação intensiva) em dois dias, especialmente para que os planos de ação sejam melhor estruturados. Para garantir a sustentabilidade dos resultados, sugere-se um intervalo maior entre as etapas do processo, com inclusão de um acompanhamento a médio prazo.

Palavras-chave: Investigação Apreciativa, psicologia positiva, gestão de mudanças

Referências

Cooperrider, D. L., Whitney, D. K., & Stavros, J. M. (2008). *Appreciative inquiry handbook* (Vol. 2). Berrett-Koehler Publishers.

Whitney, D. D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The power of appreciative inquiry: A practical guide to positive change*. Berrett-Koehler Publishers.



O PSICÓLOGO COMO PROMOTOR DE MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

Luciana Rorato
Daniele Fabri Hübner
Luiza Gilio Peres Mendonça

O psicólogo atua na área organizacional com o intuito de promover a qualidade de vida e do trabalho do colaborador, mas também concilia estas com os objetivos e necessidades da empresa, de modo que ambos os lados sejam favorecidos. Uma das tarefas do psicólogo dentro da empresa é garantir a satisfação do trabalhador, para que este se sinta motivado em seu setor e função. Através da pesquisa bibliográfica, o presente trabalho busca reforçar o trabalho do psicólogo como promotor desta. A motivação não afeta apenas a vida pessoal de cada colaborador, mas também o ambiente interno da empresa, suas relações com a equipe e conseqüentemente as suas ações, o tornando mais produtivo e trazendo maiores resultados para a mesma. A psicologia positiva busca pela satisfação das pessoas, considerando que a felicidade de uma pessoa altera o ambiente e as pessoas ao seu redor de forma significativa. Para que o indivíduo esteja satisfeito em sua área de trabalho, devemos levar em conta diversos fatores, que vão desde fatores extrínsecos ao indivíduo, como a qualidade do ambiente ao qual está inserido, até os fatores intrínsecos, como a qualidade das relações interpessoais com a equipe e gestores. Atualmente, vemos a crescente preocupação das empresas em garantir um ambiente saudável de trabalho, adotando mais programas de saúde e qualidade de vida como uma forma de trazer lucro para a organização, pois isto acarreta a satisfação do colaborador e afeta sua produtividade. A motivação é algo subjetivo e individual, que varia de pessoa pra pessoa, indo de acordo com seus valores, objetivos, metas e necessidades. O psicólogo tem como papel conciliar essa individualidade de cada um com os interesses organizacionais, fazendo as alocações corretas e gerando um retorno positivo para a empresa.

Referências

- BASTOS, A.V.B; GALVÃO-MARTINS, A.H.C; O que pode fazer o psicólogo organizacional. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498931990000100005&script=sci_arttext>.
- BUENO, M; As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. Disponível em <http://welvitchia.com/Disciplinas_files/Doc%206_AS%20TEORIAS%20DE%20MOTIVACAO%20HUMANA.pdf>.
- GOMIDE, S.J; SILVESTRIN, L.H,B; OLIVEIRA, Á.F. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000100003>.
- LEITE, C.E; MARINHO, C.J.M; SILVA, J.C.; DECHANDT, S.G. A Motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na feira dos importados. [S.l.] 2016.
- SILVA, D.C; Motivação no Trabalho. Disponível em <<https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/motivacao-no-trabalho>>.
- ZANELLI, J, C; BORGES-ANDRADE, J, E; BASTOS, A,V,B. Psicologia, Organizações Trabalho no Brasil. 2.ed.; São Paulo: Artmed, 2014.



APLICABILIDADE DA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO

Liani M. Hanauer Favretto
Tais Cristina da Silva

INTRODUÇÃO: A Psicologia Positiva é uma área de estudo que visa contribuir para a qualidade de vida, no âmbito subjetivo, individual e grupal, pois revitaliza a ideia do ser humano com características positivas, forças e virtudes, cujos potenciais são a fonte para o bem-estar e a felicidade. Para Boehs e Silva (2017), esses novos conceitos da psicologia positiva, quando aplicados às organizações e ao trabalho, potencializam a construção de organizações mais saudáveis. **OBJETIVOS:** Identificar a aplicabilidade da psicologia positiva nas organizações de trabalho; Compreender o que é a psicologia positiva; Conhecer como ocorreu/ocorre o processo de 'implantação' da psicologia positiva nas organizações; Conhecer os benefícios da psicologia positiva nas organizações; Perceber as principais dificuldades/desafios encontrados na aplicabilidade da psicologia positiva nas organizações; Conhecer as ferramentas/práticas de trabalho utilizada por meio da psicologia positiva; Verificar os resultados obtidos nas organizações com a aplicabilidade da psicologia positiva. **MÉTODO:** Pesquisa qualitativa, estudo de Caso. Participaram da pesquisa, três profissionais que atuam com a Psicologia Positiva nas Organizações. O instrumento de coleta de dados foi um questionário com 07 questões, disponibilizado por meio do Google Docs, sendo que a pesquisa teve Aprovação do Comitê de Ética, sob o Parecer 3.489.285. Os dados encontram-se em fase de análise, porém, é possível a apresentação de alguns dados preliminares. **RESULTADOS:** A partir dos dados coletados, a partir da percepção dos pesquisados, a psicologia positiva é uma subárea da psicologia, que tem como foco o estudo e intervenção nos aspectos positivos e salutares dos seres humanos, grupos e organizações. Quanto aos benefícios da Psicologia positiva nas organizações, destaca-se o otimismo e a resiliência no trabalho, além da construção de políticas e práticas de gestão de pessoas orientadas para o bem-estar e a felicidade dos trabalhadores, impactando também, na performance e engajamento dos trabalhadores, tendendo a serem organizações mais saudáveis. No que tange a implantação da psicologia positiva nas organizações, contata-se que ainda é algo novo, que precisa iniciar pela gestão, envolvendo mudanças na cultura e não ocorrerem ações isoladas, visando à felicidade no trabalho. Quanto às ferramentas utilizadas, podem ser descritas as já existentes como dinâmicas de grupo, palestras, destacando-se algumas ferramentas específicas da psicologia positiva: questionário VIA forças de caráter; escala capital psicológico positivo; Positive Experience Game, Felicidade (FIB), dentre outros. As pesquisadas descreveram como principais dificuldades na implantação da psicologia positiva nas organizações, a cultura do reclamar, do queixar-se, a necessidade de mudança organizacional, para além de ações isoladas, e a necessidade de apresentar os 'ganhos' para aquilo que não é só financeiro. Os resultados da aplicação da psicologia positiva advêm do comprometimento, engajamento dos colaboradores, ao desenvolvimento das habilidades.

Palavras-chaves: Psicologia Positiva; Organizações; Trabalho.

Referências

BOEHS, Samantha, Toledo Martins; SILVA, Narbal. Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho. Vetor Editora, São Paulo, 2017.

SELIGMAN, Martin E.P. Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Objetiva. Rio de Janeiro 2011.

OMAIS, Salua. Manual de Psicologia Positiva. 1 ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2018.



EXPOSTOS ATÉ OS OSSOS: A FALTA DE SISTEMATICIDADE DAS AÇÕES EM SAÚDE MENTAL EM FRIGORÍFICOS GAÚCHOS

Bruna Carolina de Quadros
Paulo Antonio Barros Oliveira
Caroline Chaves Pedro Marques
Rosane Queiroz Milhazes

INTRODUÇÃO: Trabalhadores de empresas de abate e processamento de carnes de aves e suínos apresentam frequência de afastamentos por motivo de Transtornos Mentais e do Comportamento (TMC) superior à população trabalhadora em geral. **MÉTODO:** O objetivo do presente estudo é identificar se os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO de frigoríficos de aves e suínos propõem estratégias coletivas e individuais de enfrentamento em face do risco psicossocial decorrente das condições e da organização do trabalho. Trata-se de pesquisa observacional-descritiva de múltiplos casos, com o emprego de procedimentos de pesquisa documental e análise de conteúdo de 26 documentos-base do PCMSO de frigoríficos gaúchos, vigentes em outubro de 2017, com uma abordagem qualitativa. **RESULTADOS:** Embora nenhuma empresa tenha reconhecido o trabalho como causa ou concausa de TMC e apenas 2 frigoríficos tenham apontado risco psicossociais como monotonia e repetitividade em seus PCMSO, 14 empresas desenvolveram pelo menos uma ação pontual em saúde mental. Foram identificados dois grupos de controle de patologias psiquiátricas, uma previsão de acompanhamento psicológico individual, uma campanha em saúde mental, além de palestras sobre temas variados, como educação financeira, violência doméstica, sexual e de gênero, proteção à infância, conflitos familiares, riscos da automedicação e meios de prevenir doenças, oficinas de meditação, dinâmicas de valorização e autoestima, aplicação de políticas motivacionais e treinamentos em liderança. **DISCUSSÃO:** Por não se revestirem de sistematicidade, tais ações possuem questionável efetividade em termos de desdobramentos sobre a qualidade de vida e bem-estar do trabalhador. Iniciativas marginais até podem suscitar resultados positivos, mas, isoladas, não preservam a SM do trabalhador, o qual tem necessidade estratégias de enfrentamento mais bem estruturadas, claras e conscientes. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** O estudo propõe que estratégias de psicologia positiva poderiam trazer maiores benefícios à população trabalhadora, prevenindo o sofrimento e os TMC, desde que baseadas no estudo do perfil populacional, podendo incluir avaliações sobre neuroticismo, autoestima, satisfação de vida, otimismo e esperança. Conclui-se que o não reconhecimento do risco psicossocial e da possibilidade de desenvolvimento de TMC impede a elaboração de ações de prevenção e promoção adequadas, afetando a efetividade do PCMSO quanto à preservação da saúde mental e onerando a Previdência Social em razão dos afastamentos.

Palavras-chave: saúde ocupacional; saúde mental; prevenção; psicologia positiva

Referências

- BARAN, B. E.; ROGELBERG, S. G.; CLAUSEN, T. Routinized killing of animals: Going beyond dirty work and prestige to understand the well-being of slaughterhouse workers. *Organization*, v. 23, n. 3, p. 351–369, 2016.
- BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C. Otimismo. In: HUTZ, C. S. (ORG. . (Ed.). . Avaliação em psicologia positiva. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 95–100.

- 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*, v. 19, n. 3, p. 523–531, 2014.
- CHANG, E. C.; MAYDEU-OLIVARES, A.; ZURILLA, T. J. D. OPTIMISM AND PESSIMISM AS PARTIALLY INDEPENDENT CONSTRUCTS : RELATIONSHIP TO POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITY AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING. *Personality and Individuality Differences*, v. 23, n. 3, p. 433–440, 1997.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5a ed. rev ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992
- _____. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Fiocruz, 2004.
- EMHAN, A. et al. Psychological Symptom Profile of Butchers Working in Slaughterhouse and Retail Meat Packing Business: A Comparative Study. *Kafkas Univ Vet Fak Derg*, v. 18, n. 2, p. 319–322, 2012.
- PACICO, J. C.; BASTIANELLO, M. R. Instrumentos para avaliação da esperança: Escala de Esperança Disposicional e Escala de Esperança Cognitiva. In: HUTZ, C. S. (Ed.). *Avaliação em psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 101–110.
- ZANON, C. et al. Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians : Evidences of Measurement Noninvariance Across Brazil and US. *Social Indicators Research*, v. 119, n. 1, p. 443–453, 2014.
- ZANON, C.; HUTZ, C. S. Affective Disposition , Thinking Styles , Neuroticism and Life Satisfaction. *Universitas Psychologica*, v. 12, n. 2, p. 403–411, 2013.

DIAGNÓSTICO DE SAÚDE NO TRABALHO

Michelly Cardozo Gonçalves
Renata Silva de Carvalho Chinelato

As Equipes de Competição (EC), compostas por estudantes universitários de diferentes cursos de graduação de instituições de ensino superior e que se organizam em uma associação civil, constituem-se importantes instrumentos de extensão universitária. Observa-se que tais equipes multidisciplinares têm contribuído para o desenvolvimento profissional dos indivíduos que compõem o seu quadro social. A primeira autora, supervisionada pela segunda, realizou estágio obrigatório de graduação em psicologia - ênfase Trabalho, Organizações e Gestão - durante o segundo semestre de 2018 e o primeiro de 2019 em uma EC da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Dentre as várias atividades realizadas, uma delas foi o diagnóstico de saúde no trabalho, a partir de uma demanda vinda da diretoria de que seus membros demonstravam comportamentos de sofrimento mental. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa foi investigar os níveis de saúde e adoecimento nos membros de uma EC da UFSC. Participaram deste estudo 23 indivíduos (6 mulheres e 17 homens), com idade variando entre 17 e 23 anos. Utilizou-se uma abordagem mista: para as informações quantitativas foram aplicadas a Escala de Florescimento no Trabalho (Mendonça et al., 2014) (pleno funcionamento mental, considerado como um indicador do bem-estar laboral) e a Escala de Desequilíbrio Esforço e Recompensa (Silva & Barreto, 2010) (o desequilíbrio entre o esforço despendido e a recompensa recebida são extremamente estressantes e podem acarretar problemas de saúde), considerando que nesta última foram utilizadas somente as dimensões “Esforço” e “Recompensa”, excluindo o fator “Comprometimento”; as informações qualitativas foram coletadas por meio de entrevista semiestruturada com quatro perguntas sobre os sentimentos dos membros em relação ao âmbito pessoal e profissional. A aplicação ocorreu de maneira individual e presencial. A análise dos dados quantitativos permitiu o cálculo das médias das escalas, enquanto que os dados qualitativos foram tratados pela análise de conteúdo. Os dados revelaram níveis elevados de florescimento no trabalho ($M = 4,38$) e recompensa ($M = 4,48$) e níveis medianos de esforço ($M = 3,53$). As categorias dos dados qualitativos foram organizadas em “Relacionamento na equipe”, “Tarefas exercidas” e “Saúde”. As falas revelaram vivência de desgaste emocional e físico, crise de ansiedade, falta de motivação com a graduação, descaso com a saúde física, dificuldade para o estabelecimento de prioridades na vida. Após a análise dos dados, a estagiária realizou uma reunião de devolutiva com os principais achados do levantamento. Primeiramente, apresentou os resultados e, em seguida, ela aplicou uma dinâmica de reflexão para fazer um fechamento desta atividade. Ela solicitou que, juntos, os participantes escrevessem em uma folha de papel pardo todos os sentimentos envolvidos naquele momento e depois abriu para discussão. Os membros consideraram que toda essa experiência contribuiu para que pudessem refletir sobre o investimento que têm feito em sua saúde mental. Foi possível concluir que, ainda que os relatos tenham se caracterizado por dificuldades no dia a dia do trabalho e da vida pessoal, os participantes podem estar vivenciando estados de florescimento, ou seja, experimentam um funcionamento positivo no contexto laboral (Chaves et al., 2019).

Palavras-chave: Equipe de Competição, Saúde no trabalho, Florescimento no trabalho.

Referências

- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Eds.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 172-177). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Chaves, S. M. S., Ferreira, M. C., Pereira, M. M., & Freitas, C. P. P. (2019). Florescimento no Trabalho: Impacto do Perdão Disposicional e do Suporte Social Emocional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, 1-17.
- Silva, L. S., & Barreto, S. M. (2010). Adaptação transcultural para o português brasileiro da escala effort-reward imbalance: um estudo com trabalhadores de banco. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 2(1), 32-36.

BEM VIVER – PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO DO MPF CATARINENSE

Cléria Nunes
Cynthia Orengo

O Bem Viver foi o primeiro programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho proposto pelo Ministério Público Federal, em nível nacional. Criado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do MPF/SC, teve como objetivo inicial melhorar os índices negativos revelados pela Pesquisa de Clima Organizacional, realizada por Brasília, nos anos de 2013 e 2014, que apontaram que mais de 90% dos servidores consideravam ruim a relação interpessoal da instituição. O embasamento teórico do programa é fruto do trabalho de conclusão do curso de Especialização em Gestão de Pessoas, promovido pela Escola Superior do Ministério Público da União e elaborado por duas integrantes da Coordenadoria de Gestão de Pessoas do MPF/SC. Inaugurado em Santa Catarina no segundo semestre de 2014 é alicerçado em cinco pilares: atividade física, bem-estar e saúde, voluntariado, responsabilidade social e sustentabilidade. O objetivo é trabalhar na construção de uma organização saudável por meio de ações que promovam integração e sentimento de pertença, estimulem aprendizado constante e valorizem o conhecimento holístico, fomentem a civilidade, a empatia e que tragam significado e propósito ao ambiente laboral. Ao longo destes anos, diversas ações inéditas no âmbito do MPF foram desenvolvidas tendo como norte os cinco pilares. Exemplos: TEAL em rafting, canoa havaiana e corrida de orientação, com intuito de estimular o trabalho em equipe e a liderança autêntica; "Pedal Humanitário" (atividade que extrapolou os muros do MPF e contou com a participação de centenas de pessoas da sociedade civil que pedalarão da Beira-Mar Norte até o Parque de Coqueiros) e "Feira Multiétnica", ambas com intuito de dar visibilidade a causa dos migrantes e refugiados que vivem em Florianópolis; voluntariado institucional na maior favela do Estado, a Frei Damião, em Palhoça, com realização de diversas ações como oficina de bijuterias para as mulheres da comunidade, brechó e construção de uma praça pública; oficinas de ecoartesanato e educação ambiental para os terceirizados e jovens aprendizes da Procuradoria da República (PR/SC), como palestras, visitas técnicas e ações de limpeza de praia; criação de horta urbana no prédio da PR/SC, onde, além da compostagem de todos os resíduos orgânicos da Instituição, mantém um acervo com diversos chás e plantas medicinais, raízes e frutas. Somente no primeiro semestre de 2019, quase uma tonelada de resíduos orgânicos produzidos pela PR/SC deixaram de ir para o Aterro Sanitário de Biguaçu e se transformaram em adubo. Os alimentos produzidos no espaço são destinados aos terceirizados, que já contou com a colheita de batata-doce, aipim e chuchu, além de maracujá, mamão e banana. Ao completar cinco anos de existência, o programa Bem Viver é hoje referência nacional e um dos principais propulsores de qualidade de vida e bem-estar no trabalho, felicidade e resiliência no âmbito da PR/SC.

Palavras-Chave: qualidade de vida, bem-estar, saúde, atividade física, responsabilidade social, voluntariado, sustentabilidade, organização saudável



ANIVERSARIANTES DO MÊS: UMA INTERVENÇÃO SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA PARA A PROMOÇÃO DE EMOÇÕES POSITIVAS

Jéssica Bezerra Soares

Introdução: Para Seligman (2004) preocupar-se com qualidade de vida, bem-estar e felicidade das pessoas deve ser premissa dentro das organizações de trabalho. Com as remodelações pelas quais o trabalho vem passando ao longo dos anos os indivíduos buscam por um ambiente onde, entre outros aspectos, possam sentir-se bem. Emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, significado e realizações são aspectos integrantes do bem-estar, segundo o modelo PERMA (SELIGMAN, 2011). Em um recorte da utilização deste modelo, a promoção de emoções positivas se apresenta como uma importante estratégia para a construção de organizações positivas e saudáveis (PINA e CUNHA; REGO; CUNHA 2007 apud SILVA; CERVO; BENTO 2018). **Métodos:** O Hospital Santa Catarina Blumenau, instituição com mais de 1000 colaboradores, realiza mensalmente um momento de comemoração dos aniversariantes do mês. A prática, comum a muitas organizações, ganhou um corpo diferente ao utilizar-se da teoria da Psicologia Positiva. Através de uma dinâmica os colaboradores interagiam em duplas utilizando um origami, também conhecido como “come-come”, para responder perguntas que permitiam explorar as forças de caráter e seus momentos de utilização: “Você tem o hábito de agradecer o que a vida oferece? Qual foi a última coisa pela qual você agradeceu?”, “Você se esforça para atingir seus objetivos? Conte-me um deles.”, “Honestidade e lealdade: que significado essas palavras tem para você?”, “Você costuma apreciar a beleza que existe ao seu redor? Dê um exemplo.”, dentre outras. Além disso, havia perguntas abordando momentos de felicidade compartilhados e reflexões pessoais. **Resultados e discussão:** A dinâmica utilizada na comemoração é alterada anualmente, mantendo-se o formato de uma atividade em grupo. Com a nova temática, mensurou-se aumento na participação dos colaboradores: no ciclo anterior a participação total foi de 373 colaboradores, com a implantação da nova dinâmica houve um aumento para 414 participantes. O acréscimo de 11,9% é significativo, considerando-se a dificuldade de algumas empresas em conseguir adesão dos colaboradores a eventos internos. A prática fomentou ainda a interação entre eles, promovendo não só emoções positivas, mas também laços de convivência e relacionamento. Oportunizar ao colaborador maior vivência de emoções positivas tem efeito positivo sobre a cognição e comportamentos, contribuindo até mesmo para maior abertura a soluções, flexibilidade e engajamento, repercutindo em melhorias de desempenho (ACHOR, 2012). Estes benefícios são semeados a partir de intervenções como a em questão, que ao fazerem parte do cotidiano organizacional contribuem para o bem-estar do indivíduo. A literatura já aponta que este é um caminho a ser trilhado quando se almeja uma existência durável, saudável e bem-sucedida (FARSEN, et al., 2018). **Conclusões:** Organizações que tenham como objetivo o crescimento do colaborador em paralelo ao seu próprio precisam ter em mente a vivência de emoções positivas como uma das possíveis estratégias de engajamento. Após vivenciar emoções e trocas positivas com colegas, os reflexos no comportamento e na abertura no setor tendem a aparecer em seus relacionamentos e desempenho. O que mostra um caminho a ser trilhado não apenas como uma forma de entretenimento, mas enquanto estratégia organizacional.

Palavras chave: bem-estar no trabalho; organizações positivas; emoções positivas.

Referências:

- ACHOR, Shawn. O jeito Harvard de ser feliz. São Paulo: Saraiva, 2012.
- SELIGMAN, Martin. Felicidade Autêntica. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.
- SELIGMAN, Martin. Florescer. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.
- SILVA, Narbal; CERVO, Clarissa Socal; BENTO, Amilton. Uma visão sistêmica do comportamento organizacional positivo. In: SILVA, Narbal; FARSEN, Thaís C. Qualidades psicológicas positivas nas organizações. São Paulo: Vetor, 2018.
- FARSEN, T. C. et al. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se distanciam? *Interação em Psicologia*, v. 22, n. 1, p. 31-41, 2018.

Conferências e Mesa Redonda

CONFERÊNCIA I

FELICIDADE, ESPIRITUALIDADE E PROSPERIDADE NO TRABALHO E EM OUTROS ESPAÇOS DA VIDA HUMANA ASSOCIADA

Narbal Silva (UFSC)

O propósito central da conferência foi evidenciar a relevância e as interfaces existentes, de modo predominante em espiral, entre Felicidade, Espiritualidade e Prosperidade nas organizações, no trabalho e nos demais espaços de vida da sociedade contemporânea. A felicidade no trabalho, e em outros espaços de vida é concebida como um estado psicológico relativamente estável, revestido de pensamentos e de sentimentos preponderantemente positivos, e que se encontra ancorado em quatro pilares (dimensões) básicos: pessoal (autoestima, autoeficácia e autoconhecimento), material (ambiente físico de trabalho e práticas autênticas de reconhecimento), relacional (qualidades positivas nos relacionamentos entre gestores e outros trabalhadores, trabalhadores com trabalhadores e participantes da comunidade organizacional com o entorno) e espiritual/transcendental (flow e sentido no trabalho). Tais bases constituem preceitos ou antecedentes essenciais à obtenção de resultados prósperos. A prosperidade é aqui definida como algo maior ou superior a obtenção de sucesso, sobretudo do ponto de vista utilitário e material de existência. Enquanto o sucesso tem uma conotação mais restrita e focada no utilitarismo e vinculado aos símbolos sociais de *status* e de poder social, a prosperidade, alicerçada em elementos de espiritualidade (transcendência), tem implicações em autênticas práticas de responsabilidade social (dentro e fora da comunidade organizacional) e ambiental, além de propósitos existenciais relevantes vinculados ao trabalho e a vida de modo geral, o que impõe o desafio de se tornar aquilo que efetivamente “se deseja ser”. Nessa ótica, ser próspero implica na consciência de que se faz parte de algo que é maior do que qualquer tipo de individualidade e que se contribui a partir daí, à construção de um mundo melhor. Aliado a isso se postula que locais de excelência para trabalhar apresentam características, tais como: percepções de orgulho por trabalhar, onde se trabalha; confiança pautada na integridade dos gestores; sentimento de se estar inserido num ambiente nutrido por um clima de camaradagem entre os trabalhadores; e garantias de espaços genuínos para o crescimento profissional e pessoal. Por fim é enfatizado que organizações efetivamente saudáveis equilibram qualidade de vida, bem-estar e felicidade com produtividade, qualidade e rentabilidade. Por fim ressalta-se que as organizações (as comunidades humanas) deveriam ser concebidas e tratadas como jardins, nos quais os gestores são os jardineiros e os outros trabalhadores são sementes e plantas com todo um potencial de virtudes, para que possam se tornar aquilo poderão ser, seja no trabalho ou em outros espaços de suas vidas.

Palavras-Chave: Felicidade, espiritualidade, prosperidade, organizações saudáveis

Referências:

Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman/Artmed.

Dalai-Lama, Cutler, H. C. (2004) *A arte da felicidade no trabalho*. São Paulo: Martins Fontes.

- Gardner, H.; Csikszentmihalyi, M.; Damon, W. (2004). Trabalho qualificado: quando a excelência e a ética se encontram. Porto Alegre: Bookman/Artmed.
- Kofman, F. (2018). Liderança & Propósito: o novo líder e o real significado do sucesso. Rio de Janeiro: Harper Collins.
- Mackey, J.; Sisodia, R. (2013). Capitalismo consciente: como libertar o espírito heroico dos negócios. São Paulo: HSM Editora.
- Snyder, C. R; Lopez, S. J. (2009). Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed.
- Silva, N.; Farsen, T. C. (2018). Qualidades psicológicas positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor.
- Torralba, F. (2013). Inteligência espiritual. Petrópolis, RJ: Vozes.



CONFERÊNCIA II

FATORES PROTETIVOS E ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

Renata Silva de Carvalho Chinelatto (UFSC)

Introdução: Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho podem ser interpretados como favoráveis ou de riscos. Os fatores são favoráveis quando contribuem para o desenvolvimento da atividade laboral e para a qualidade de vida das pessoas, as relações de trabalho e a produtividade. **Método:** Por meio de uma revisão narrativa da literatura, o presente estudo buscou discutir a relação entre os fatores protetivos e o engajamento no trabalho, especificamente sobre o caráter protetivo deste último. **Resultados:** Quando favoráveis, ou protetivos, possibilitam suporte e proteção aos trabalhadores e são, em sua maioria: políticas e práticas de gestão de pessoas adequadas; exigências laborais/psicológicas do trabalho equilibradas; autonomia/controle sobre o trabalho; segurança no emprego e desenvolvimento de competências e na carreira; relacionamentos interpessoais baseados no apoio, comunicação adequada e clareza de papéis; estratégias para a conciliação na jornada trabalho-família; cultura organizacional com relacionamentos interpessoais abertos, baseado em confiança entre chefias e subordinados, comunicação e feedback, justiça organizacional; conteúdo do trabalho diversificado, sistêmico, com sentido/propósitos compartilhados; ambiente e equipamentos adequados; responsabilidade social da empresa na gestão de riscos psicossociais. Um construto protetivo do ponto de vista do indivíduo é o engajamento, caracterizado por um estado mental positivo e realizador relacionado ao trabalho. **Discussão:** As inúmeras pesquisas realizadas sobre o construto nas duas últimas décadas têm revelado que ele se constitui em um poderoso preditor de diversos resultados individuais e organizacionais. A Teoria de Demandas e Recursos tem se constituído no principal modelo de referência para os estudos sobre o engajamento laboral e se detém nos processos pelos quais as demandas e os recursos do trabalho, bem como os recursos pessoais influenciam o desenvolvimento do referido construto. O modelo preconiza, ainda, que o engajamento atua como mediador das relações entre demandas e recursos e resultados do trabalho. Os estudos brasileiros sobre o engajamento laboral ainda são incipientes, portanto, mais investigações são necessárias para ampliar a rede nomológica de tal fenômeno. **Considerações finais:** Pode-se concluir, portanto, que o engajamento é um construto motivacional influenciado diretamente por variáveis contextuais e pessoais. Desta maneira, pode ser considerado um fator protetivo, uma vez que contribuem para o desenvolvimento da atividade laboral e para a qualidade de vida dos indivíduos.

Palavras-chave: fatores de proteção, engajamento no trabalho, qualidade de vida.

Referências:

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R Approach. *Annual Review Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.



EU-OSHA. *Psychosocial risks and stress*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 03 março 2018.

Facas, E. P., Duarte, F. S., Mendes, A. M., & Reis, L. K. A. (2015). Sofrimento Ético e (In)Dignidade no Trabalho Bancário: Análise Clínica e dos Riscos Psicossociais. In: Monteiro, J. K., Vieira, F. O., & Mendes, A. M. *Trabalho & Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas*. 1ed. Curitiba: Juruá.

Jacinto, A., & Tolfo, S. R. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: Conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, v. 21, p. 3.

Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Zanelli, J. C., & Kanan, A. L. (2018). *Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho: Organizações que emancipam ou que matam*. Lages: Editora da UNIPLAC.



CONFERÊNCIA III

O SEGREDO DAS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR (GREAT PLACE TO WORK)

Carolinne Maffezzolli (Great Place to Work)

Em 1997 começamos a fazer os rankings das Melhores Empresas para Trabalhar. A primeira que foi lançada foi aqui no Brasil (hoje na revista Época), depois nos EUA (na Fortune) e atualmente em mais 60 países. O objetivo destes rankings é muito menos dar prêmios e muito mais divulgar os bons exemplos e estimular outras empresas a melhorar seu ambiente de trabalho. É uma forma de chamar a atenção da sociedade do quanto é importante um bom ambiente de trabalho. Descobrimos também que, por razões óbvias, as Melhores Empresas para Trabalhar são também mais rentáveis, mais produtivas, tem menores índices de acidentes e afastamentos médicos, atraem e retém os colaboradores, tem melhor desempenho financeiro e na bolsa de valores. Resumidamente, as Melhores Empresas praticam uma excelente gestão de pessoas que, embora possam ser aprimoradas, são reconhecidas por seus colaboradores, ou seja, uma enorme consistência entre ação e percepção no ambiente de trabalho. O importante em tudo isso é as que as pessoas percebam que todas estas ações são sinceras e que por trás disso tudo está uma preocupação genuína com as pessoas. É desta forma que se constrói a confiança. Em outras palavras, dessa forma todos podem perceber a crença da organização de que profissionais mais capacitados e com saúde irão mais facilmente realizar seus sonhos e atingir os propósitos da organização em que atuam.

Palavras-chave: melhores empresas; gestão de pessoas; qualidade de vida.

Referências:

Burchel, M.; Robin, J. (2012). A melhor empresa para trabalhar: como construí-la, como mantê-la e por que isso é importante. Porto Alegre: Bookman.

Bush, M. C. (2018). A great place to work for all. São Paulo: Primavera Editorial.



CONFERÊNCIA IV

**MENSURAÇÃO, APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO DA
LIDERANÇA AUTÊNTICA E POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES
CONTEMPORÂNEAS: IMPLICAÇÕES À CONSTRUÇÃO DE
ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS**

Clarissa Social Cervo (UFF)

Introdução: O presente trabalho instigou a reflexão sobre a Liderança Autêntica (LA) na construção de organizações saudáveis de trabalho. Essa teoria é discutida pela Psicologia Positiva que tem por tônica a concepção do potencial humano e engloba atenção aos *facilitadores* (processos, capacidades, estruturas, métodos), as *motivações* (abnegação, altruísmo, contribuições) e os *resultados* (vitalidade, significado, relacionamento de alta qualidade) associados aos fenômenos positivos. Tal abordagem oferece entendimento de como e por quê as estratégias organizacionais têm efeitos positivos no comportamento humano no trabalho (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Nelson, & Cooper, 2007). A LA evidencia elevado padrão moral de comportamento, promovendo capacidades psicológicas positivas e clima de trabalho ético (Walumbwa, et al., 2008). Há muito sabe-se de organizações que, pressionadas pelas demandas de “fazer mais com menor custo”, acabam transformando o ambiente de trabalho em espaços insalubres tanto física quanto psicologicamente (Kets de Vries, 2001). Tendo por base essa perspectiva, discute-se em que medida a percepção de LA, de líderes e liderados, promove o capital psicológico e o engajamento no trabalho dos mesmos. Analisou-se, ainda, a influência da estrutura organizacional como uma das variáveis componentes deste modelo. Método: Foram apresentados dados provenientes de cinco investigações distintas, porém complementares, sobre LA. Dentre as cinco, uma revisão sistemática de literatura, em que os achados acerca da LA são mapeados com vistas a compor o estado da arte sobre o tema. Nos demais estudos empíricos, foram utilizados os seguintes métodos de análise: Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo, Regressão Múltipla Hierárquica, Modelo de Equações Estruturais, Análise de Clusters, Análise Multivariada da Variância e Regressão Múltipla Multivariada. Resultados e Discussão: Foi apresentado o estudo de validação do Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) ao Brasil, sendo essa uma medida de mensuração confiável e válida para as amostras brasileiras. Também se evidenciou a invariância do ALQ entre amostras de profissionais no Brasil e Portugal. Debateu-se que o constructo capital psicológico é o preditor mais forte do engajamento no trabalho em ambas amostras (líderes e liderados) brasileiras. A LA contribui mais para o modelo preditor dos liderados em comparação ao modelo preditor dos líderes. A análise global das interações entre as variáveis indica que os profissionais em posição de liderança têm o modelo preditor mais significativo. Por fim, foram apresentados os resultados que indicam que a capacidade explicativa do capital psicológico e da LA no engajamento no trabalho difere em função das estruturas organizacionais. Ainda se constatou que as estruturas organizacionais cooperativas e empreendedoras têm os profissionais mais engajados, em comparação às estruturas individualistas e controladoras. Considerações Finais: Frente a estas constatações, depreende-se que o capital psicológico é um recurso saliente para o desenvolvimento do engajamento no trabalho dos profissionais brasileiros. Sendo que gera respostas saudáveis aos constantes desafios e as exigências competitivas impostas às organizações. Nessa via, entende-se a

percepção da LA como um dos elementos facilitadores do modelo explicativo do engajamento no trabalho.

Palavras-chave: Liderança autêntica, capital psicológico, engajamento no trabalho,

Referências

- Cameron, K. S., Dutton, J., & Quinn, R. E. (2003). Foundations of Positive Organizational Scholarship. In: Cameron, K. S., Dutton, J., & Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: foundations of a new discipline* (pp. 3-13). Berrett-Koehler Publishers.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational Behavior: An inclusive view. In Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (Eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 3-8). London, England: Sage Publications.
- Kets de Vries, M. F. R. (2001). Positive affect, cognitive processes and social behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 1206-1217.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

MESA REDONDA

PRÁTICAS EM PSICOLOGIA POSITIVA: EM FOCO, A AVALIAÇÃO APRECIATIVA, O MODELO DE OXFORD LEADERSHIP E AÇÕES DE PSICOLOGIA POSITIVA EM ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES

Heide Martins Ribeiro Caiado de Castro (Consultora Organizacional)

Adriana de Souza (Consultora em Gestão Humana)

Erica Pires Stolaruk (Consultora em Desenvolvimento Humano)

Considerando a importância de transportar estudos científicos em práticas efetivas que impactem e melhorem a vida das pessoas, buscou-se discutir três práticas da Psicologia Positiva. As ações no contexto hospitalar são extremamente importantes, na medida que neste ambiente lida-se com as mais diversas emoções, com os mais extremos momentos de vida, e como cuidar das pessoas que cuidam? Assim, se insere a relevância do Programa Plantando Bem-Estar implantado em uma organização de saúde com práticas e ações com o objetivo de ampliar o nível de PERMA dos colaboradores e assim colher resultados organizacionais mais saudáveis. O case apresentado teve o objetivo de trazer ideias e discussões sobre o que é possível praticar dentro das Organizações à luz da Psicologia Positiva, e o quanto, práticas inter-relacionadas, fundamentadas e baseadas em ciência geram resultados que favorecem não só a Organização como também os colaboradores, que ampliam sua visão de mundo de forma mais otimista, mais resiliente e com maior bem estar em diversos aspectos de suas vidas, não apenas o profissional. A Investigação apreciativa, outro tema tratado, nasceu com Dr. David Cooperrider que em seu trabalho percebeu a força que tinha de deslocar o foco do problema e ir para os recursos positivos. É uma busca cooperativa do melhor nas pessoas, nas suas organizações e no mundo ao redor. Uma vez que esteja definido o tópico, partimos para a Descoberta, onde perguntamos: o que dá vida? O que temos de bom? O que nos orgulha? Uma vez que descobrimos os nossos pontos fortes e definimos o que queremos manter e pelo que queremos dedicar nossos melhores esforços, passamos a pensar em um futuro. O que poderia ser? O que o mundo está pedindo? Quem vai participar deste sonho? Precisamos dar foco, aprender e ajustar, improvisar. Como saberemos que atingimos o que sonhamos? Como saber que o desenho foi suficientemente fiel aos nossos sonhos? A Investigação Apreciativa envolve a arte e a prática de fazer perguntas que reforcem a capacidade de um sistema de elevar o potencial positivo. Como último tema tratado, Oxford Leadership uma consultoria Global, presente em 28 países com forte atuação na Europa, América do Norte, Ásia e Oriente Médio. Na América do Sul mais de 1.000.000 de grandes empresas já participaram de seus programas de desenvolvimento gerencial e tem na investigação apreciativa uma ferramenta importante para uma Liderança eficaz, que vai muito além do foco em estratégia; estando conectada com o caráter e a relação que o líder estabelece com a equipe. Relações estas que são construídas e baseadas em conversas significativas que proporcionam desenvolvimento profissional e pessoal. Os líderes enfrentam uma avalanche de desafios nos dias atuais, estes momentos de grandes e profundas transformações podem também propiciar o desenvolvimento das pessoas. Nesse sentido as soluções desenvolvidas pela Oxford Leadership são co-criadas com os clientes para desenvolver o potencial da empresa e alcançar verdadeiros processos de transformação da cultura organizacional. Um melhor desempenho organizacional gera o contexto ideal para transformar positivamente a vida tanto das pessoas que fazem parte da empresa como da sociedade como um todo. Pessoas e organizações conectadas com sua essência e seu verdadeiro propósito conseguem gerar impacto significativo na



sociedade. Facilitar este processo é o propósito da Oxford Leadership e de seus 215 associados ao redor do mundo.

Palavras-chave: avaliação apreciativa, psicologia positiva, Oxford Leadership.

Referências:

- Cooperrider, D. L., Whitney, D. (1999) *Investigação Apreciativa: uma Abordagem Positiva para a Gestão de Mudanças*. São Paulo: Qualitymark.
- Snyder, C. R; Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Silva, N.; Farsen, T. C. (2018). *Qualidades psicológicas positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor.

CONFERÊNCIA NA MODALIDADE INTERLOCUÇÃO:

“DA MINHA CADEIRA OU DA SUA: UMA PERSPECTIVA DE ESPERANÇA E RESILIÊNCIA”

Jéssica Mendes de Carvalho (Conferencista/UNIVILLE)

Narbal Silva (Interlocutor/UFSC)

Thaís Cristine Farsen (Interlocutora/PPGP/LAPPOT)

Resumo: A Psicologia Positiva é uma teoria que se dedica a estudar os estados afetivos e as virtudes positivas, como resiliência, felicidade, otimismo e a gratidão, com o objetivo de tornar a vida das pessoas mais gratificante. De acordo com seu principal autor, Martin Seligman (2000), o conhecimento dos principais aspectos dessa teoria pode levar ao estado de bem-estar que todos almejam alcançar. Sabe-se que a felicidade é um sentimento subjetivo e por isso, tão difícil de ser definida. Nesse contexto, a conferência na modalidade Interlocução “Da minha cadeira ou da sua: uma perspectiva de esperança e resiliência”, teve como propósito evidenciar por meio do diálogo, a importância de “esperançar” e enfrentar positivamente situações revestidas de sofrimento de modo a aprender, crescer e transpor obstáculos existenciais, a princípio percebidos e sentidos como intransponíveis. O método utilizado foi de cunho descritivo, do tipo relato de experiência sobre o resignificar uma história que foi marcada por sequelas físicas e emocionais, referente a um acidente automobilístico ocorrido no ano de 2008, e também aprimorar o “olhar” para a Pessoa com Deficiência por um viés positivo, fazendo uma analogia com o artefato visível, a cadeira de rodas. Dessa forma, acredita-se que o foco nas experiências positivas pode contribuir para a prevenção e promoção de saúde, ajudando também no mecanismo de enfrentamento de doenças (Calvetti et al., 2007). Além disso, a Psicologia Positiva busca a promoção do funcionamento positivo das pessoas, sem esquecer os aspectos negativos que impactam suas vidas (Snyder & Lopez, 2009). Como resultado percebeu-se, que os elementos da Psicologia Positiva estão presentes nos relatos da palestrante, indicando a importância deles para a promoção de felicidade e bem-estar nos diferentes contextos da vida. Por fim, as considerações finais foram contribuir para o conhecimento dos elementos da Psicologia Positiva de maneira subjetiva e individual, e o objetivo maior e principal alcançar o entendimento científico, singular e efetivo de como ajudar indivíduos, famílias, instituições e a sociedade em geral a prosperarem e desenvolverem suas forças e virtudes, de modo a atingir mais bem-estar, autoconhecimento, e conseqüentemente à inclusão.

Palavras-chave: Psicologia Positiva; Resiliência; Pessoa com Deficiência; Inclusão.

Referências

- Calvetti, P., Muller, M. & Nunes, M. (2007). Psicologia da saúde e Psicologia positiva: perspectivas e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(4): 706-717.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist Association*. Jan. 55(1): 5-14.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artmed.



CONFERÊNCIA V:

A FELICIDADE E A ESPIRITUALIDADE CONTADA EM FILMES: UMA PROPOSTA REFLEXIVA

Dinael Corrêa de Campos (UNESP/Bauru)

A contemporaneidade tem levado o Homem a se questionar se tem mesmo valido a pena essa “sobrevivência humana”. Cada vez mais buscamos significado, sentido, coerência, e respostas às velhas questões: que sentido tem a vida, ou mesmo o que nos faz felizes. As respostas à essas questões adquirem importância ainda maior, uma vez que dia a dia, estamos vivendo em uma “Sociedade de Consumo” como apontada por Baudrillard, e conviver nesta sociedade por vezes exige que representemos um papel nesta “Sociedade do Espetáculo” como indicado por Debord. Essas vivências têm resultado em “Relações Líquidas” como escreve Bauman, jogando o Homem para viver na “Era do Vazio” na afirmação de Lipovetsky resultando na “Corrosão do Caráter” como nos aponta Sennett. Ante a estes cenários, a felicidade parece-nos cada vez mais distante, mais etérea, mais difícil de aceitá-la e vivê-la. Ser contemporâneo, como proposto por Agamben, torna-se cada dia mais desafiador, pois, afinal, buscamos em Kant o esclarecimento para que compreendamos o que seja viver feliz. Assim que, como argumentado por Pais, “as tramas de vida decifram-se através de vínculos de sentido que nos sugerem que a vida nem sempre se esconde por detrás de palavras ou de silêncios, ela também está nas palavras e nos silêncios.” A ciência tenta com suas certezas dar as respostas que precisamos às nossas inquietações, porém, nas palavras de Niemiec e Wedding: “o importante a respeito da ciência não é tanto a obtenção de novos fatos, mas sim a descoberta de novas maneiras de pensar sobre eles.” Minha proposta de dialogar sobre o tema felicidade através de obras cinematográficas, foi motivada pelas palavras de Anders (em Galimbert), ao afirmar que “mudar o mundo não basta. Nós o fazemos de qualquer maneira. E, em larga medida, essa mudança acontece até sem a nossa colaboração. Nossa tarefa é também interpretá-lo.” Através da análise dos filmes é possível exercitarmos novos olhares, ideias que podem levar o espectador a se tornar protagonista de sua própria história através de outras tantas histórias. Assim, os filmes podem ser vistos de outras maneiras e abrir possibilidades de novos diálogos, novas interpretações, novas possibilidades. Acredito sim que o cinema pode nos oferecer oportunidades de integrarmos diversas sensações que poderão nos proporcionar um estado de bem-estar-bem. Como nos diz Ingmar Bergman, “nenhuma arte perpassa a nossa consciência da forma como um filme faz, e vai diretamente até nossos sentimentos, atingindo a profundidade dos quartos escuros de nossas almas.” Para mim, nada mais verdadeiro que as palavras de Thomas Merton: “A arte possibilita nos descobrirmos e nos perdermos ao mesmo tempos”, e, assim que nos perdemos, abrimos a possibilidade de nos encontrarmos conosco mesmos, para novas descobertas, novas cenas de uma vida que merece ser vivida.

Palavras-chave: Felicidade; Espiritualidade; Organizações; Sociedade Contemporânea.

Referencias

- AGAMBEN, Giorgio. O que é o contemporâneo? e outros ensaios. Trad. Vinícius N. Honesko. 4ª reimpressão. Chapecó, SC: Argos, 2009.
- BAUDRILLARD, Jean. A sociedade de consumo. Trad. Artur Morão. Portugal, Lisboa: Edições 70, 1991.





**Anais I Congresso Sul
Brasileiro de Psicologia nas
Organizações e no Trabalho:
felicidade, espiritualidade
e prosperidade**

**Florianópolis
10 e 11 de outubro de 2019**