



PERCEPTUS

INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA

PSICOLOGIA POSITIVA



Ciência do bem-estar, fortalezas humanas
e caminhos para uma vida com propósito



MENTE
SAUDÁVEL



EMOÇÕES
POSITIVAS



RELACIONAMENTOS
SIGNIFICATIVOS



PROPÓSITO
E SENTIDO



REALIZAÇÃO
E FLORESCIMENTO

Conhecer o que fortalece é o primeiro passo para viver e trabalhar melhor.





Introdução

Durante décadas, grande parte da psicologia concentrou seus esforços na compreensão das doenças mentais, transtornos emocionais e sofrimento humano. Esse foco foi fundamental para o avanço científico e clínico da área. Entretanto, ao final do século XX, diversos pesquisadores começaram a questionar: além de compreender o sofrimento, por que não estudar também aquilo que fortalece o ser humano?

Foi nesse contexto que surgiu a Psicologia Positiva, uma abordagem científica voltada ao estudo das emoções positivas, das forças humanas, da resiliência, do sentido da vida e das condições que favorecem o florescimento humano.

Atualmente, a Psicologia Positiva vem sendo aplicada em áreas como educação, saúde, desenvolvimento humano e, principalmente, no ambiente corporativo. Sua relevância cresce ainda mais diante das discussões contemporâneas sobre saúde mental no trabalho, riscos psicossociais, prevenção de adoecimento emocional e construção de ambientes organizacionais mais saudáveis.

Nesse sentido, os princípios da Psicologia Positiva apresentam forte convergência com a NR-1 e com a ISO 45003, especialmente no que se refere à promoção do bem-estar psicológico, fortalecimento de fatores protetivos e prevenção de riscos psicossociais.

1. O surgimento da Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva surgiu formalmente no final da década de 1990, nos Estados Unidos, a partir dos trabalhos do psicólogo Martin E. P. Seligman, então presidente da American Psychological Association (APA).

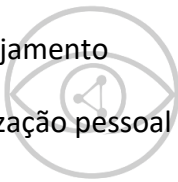
Durante seu discurso de posse na APA, em 1998, Seligman propôs uma mudança de paradigma dentro da psicologia contemporânea. Segundo ele, a psicologia havia avançado de maneira extraordinária no diagnóstico e tratamento de transtornos mentais, porém havia



deixado em segundo plano o estudo científico das virtudes humanas, das capacidades individuais e das condições que levam as pessoas a prosperarem.

A proposta não consistia em ignorar o sofrimento humano ou substituir abordagens clínicas tradicionais, mas sim ampliar o olhar científico para compreender também:

- felicidade
- bem-estar
- propósito
- esperança
- resiliência
- relações humanas saudáveis
- engajamento
- realização pessoal



PERCEPTUS

INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA

Embora o movimento tenha sido oficialmente estruturado por Seligman, suas raízes históricas são mais antigas e podem ser relacionadas a diferentes correntes filosóficas e psicológicas.

Na filosofia clássica, Aristóteles já discutia o conceito de “eudaimonia”, frequentemente traduzido como florescimento humano ou vida plena. Para Aristóteles, felicidade não era apenas prazer momentâneo, mas uma vida orientada por virtudes, propósito e desenvolvimento humano.

Posteriormente, no século XX, a psicologia humanista — representada por autores como Abraham Maslow e Carl Rogers — também passou a enfatizar o potencial humano, o crescimento pessoal e a autorrealização.



O diferencial da Psicologia Positiva, entretanto, foi transformar esses conceitos em um campo de investigação científica baseado em evidências, métricas, estudos experimentais e validação empírica.

2. Fundamentação científica e pesquisas de credibilidade

A Psicologia Positiva consolidou-se rapidamente como um campo científico relevante devido ao grande número de pesquisas conduzidas em universidades de prestígio internacional.

Entre as instituições que contribuíram significativamente para o desenvolvimento da área destacam-se:

- Universidade da Pensilvânia
- Universidade de Chicago
- Universidade da Carolina do Norte
- Universidade de Illinois
- Harvard University
- Stanford University

Os estudos realizados nessas instituições investigaram temas como:

- emoções positivas
- satisfação com a vida
- engajamento
- relações interpessoais



- propósito
- resiliência
- saúde emocional
- desempenho humano

Diversas pesquisas apontaram que indivíduos com maiores índices de bem-estar psicológico tendem a apresentar:

- menor incidência de adoecimento emocional
- maior capacidade de adaptação
- melhor desempenho profissional
- relações interpessoais mais saudáveis
- maior engajamento no trabalho
- menor índice de absenteísmo
- menor propensão ao burnout

A pesquisadora Barbara Fredrickson, da Universidade da Carolina do Norte, desenvolveu a conhecida “Teoria da Ampliação e Construção” (Broaden-and-Build Theory), demonstrando que emoções positivas ampliam o repertório cognitivo e comportamental das pessoas.

Segundo essa teoria, emoções como gratidão, esperança, interesse e alegria aumentam:

- criatividade
- flexibilidade cognitiva
- capacidade de resolução de problemas



- abertura social
- construção de vínculos

Em ambientes organizacionais, isso significa que colaboradores emocionalmente saudáveis tendem a lidar melhor com conflitos, pressão, mudanças e desafios.

Outro importante pesquisador foi Mihaly Csikszentmihalyi, da Universidade de Chicago, conhecido pelo desenvolvimento da teoria do “flow” — estado psicológico caracterizado por profundo engajamento e concentração em determinada atividade.

Segundo seus estudos, pessoas que vivenciam experiências frequentes de flow apresentam maior satisfação, produtividade e senso de realização.

Já Ed Diener, pesquisador da Universidade de Illinois, tornou-se referência mundial em estudos sobre bem-estar subjetivo e felicidade, demonstrando que o bem-estar psicológico pode ser avaliado cientificamente.

Esses trabalhos contribuíram para dar credibilidade científica à Psicologia Positiva, afastando a ideia equivocada de que se trata apenas de “pensamento positivo” ou motivação superficial.

3. O modelo PERMA

Um dos modelos mais conhecidos da Psicologia Positiva é o modelo PERMA, desenvolvido por Martin Seligman.

O nome PERMA é um acrônimo formado pelas iniciais de cinco pilares fundamentais do bem-estar humano:



P — Positive Emotions (Emoções Positivas)

Refere-se à presença de emoções positivas como esperança, alegria, gratidão, tranquilidade e otimismo.

Importante destacar que a Psicologia Positiva não propõe ignorar emoções negativas. O objetivo é desenvolver equilíbrio emocional saudável.

E — Engagement (Engajamento)

Relaciona-se ao envolvimento genuíno nas atividades realizadas.

O engajamento ocorre quando a pessoa sente conexão, interesse e participação ativa em suas tarefas.

No ambiente corporativo, baixos níveis de engajamento costumam estar associados a:

- desmotivação
- presenteísmo
- queda de produtividade
- afastamentos emocionais

R — Relationships (Relacionamentos Positivos)

A qualidade das relações humanas exerce forte impacto sobre saúde mental e bem-estar.

Ambientes organizacionais marcados por:

- respeito
- escuta ativa
- colaboração
- segurança psicológica

apresentam menor incidência de conflitos destrutivos e adoecimento emocional.



M — Meaning (Propósito e Significado)

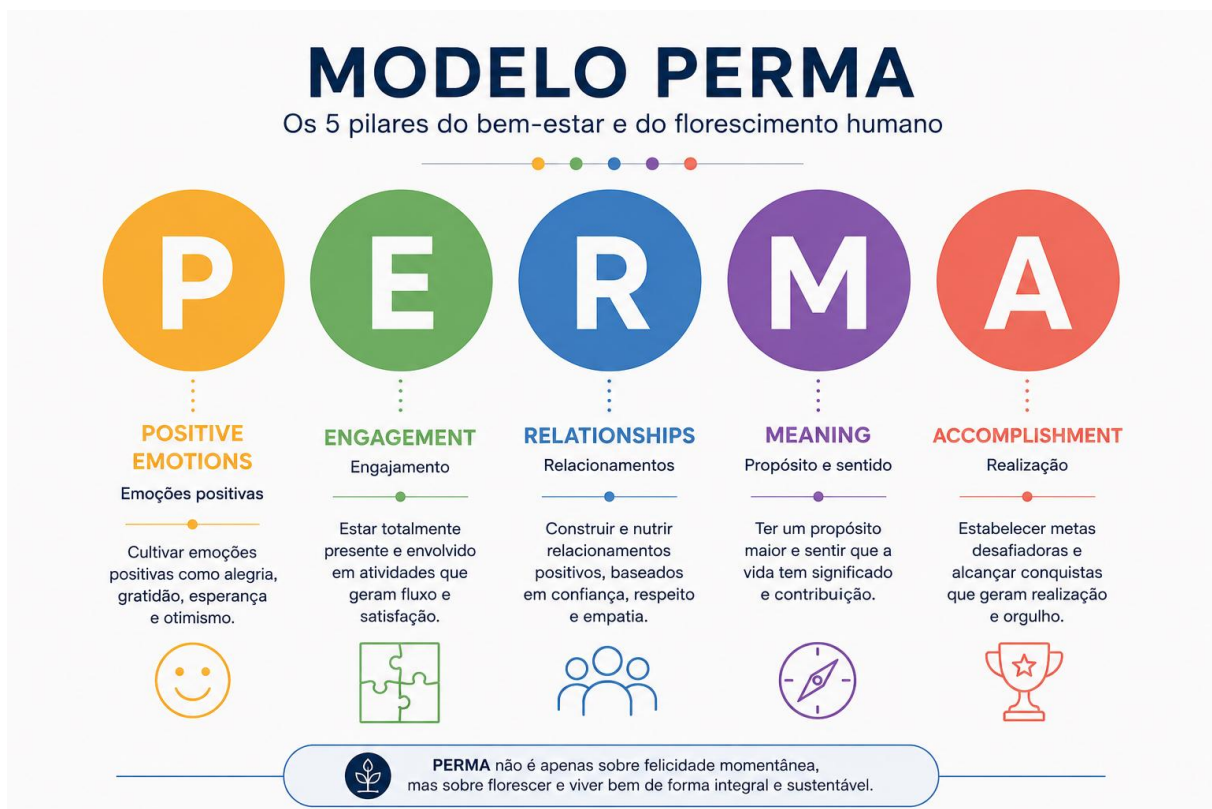
Refere-se ao sentimento de que a vida e o trabalho possuem significado.

Quando as pessoas percebem propósito em suas atividades, tendem a apresentar maior motivação e resiliência.

A — Accomplishment (Realização)

Relaciona-se à percepção de crescimento, progresso e conquista.

Reconhecimento, feedback saudável e desenvolvimento profissional estão fortemente associados a esse fator.



(Figura Gerada pelo ChatGPT)



4. Psicologia Positiva e ambiente corporativo

Com o aumento dos debates sobre saúde mental no trabalho, a Psicologia Positiva passou a ganhar espaço dentro das organizações.

Isso ocorre porque muitos fatores associados aos riscos psicossociais envolvem justamente aspectos relacionados a:

- relações interpessoais
- reconhecimento
- liderança
- pertencimento
- propósito
- comunicação
- clima organizacional
- segurança psicológica

Em outras palavras, diversos fatores protetivos estudados pela Psicologia Positiva também aparecem como elementos preventivos importantes dentro da gestão de riscos psicossociais.

Empresas que investem em ambientes emocionalmente saudáveis tendem a apresentar:

- maior retenção de talentos
- redução de turnover
- diminuição de afastamentos
- aumento de produtividade
- melhora do clima organizacional
- fortalecimento da cultura corporativa



Isso não significa criar ambientes artificialmente “felizes” ou ignorar problemas reais.

A proposta é construir ambientes mais humanos, seguros e sustentáveis.

5. Conexão com a NR-1 e ISO 45003

A atualização da NR-1 ampliou a importância da gestão de riscos ocupacionais e trouxe maior atenção aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

Paralelamente, a ISO 45003 tornou-se uma importante referência internacional para gestão de saúde psicológica e segurança no trabalho.

Nesse cenário, a Psicologia Positiva pode contribuir como ferramenta complementar dentro de estratégias preventivas.

Entre os pontos de conexão destacam-se:

Promoção de fatores protetivos

Enquanto a gestão de riscos busca reduzir fatores nocivos, a Psicologia Positiva ajuda a fortalecer fatores de proteção psicológica.

Fortalecimento da segurança psicológica

Ambientes onde colaboradores podem se expressar sem medo excessivo de punição tendem a apresentar melhores índices de colaboração e menor desgaste emocional.



Desenvolvimento de liderança saudável

Lideranças emocionalmente preparadas impactam diretamente:

- comunicação
- clima organizacional
- percepção de justiça
- motivação
- prevenção de conflitos

Construção de cultura organizacional saudável

A prevenção de riscos psicossociais não depende apenas de procedimentos técnicos, mas também de cultura organizacional.



6. Aplicações práticas nas empresas

A Psicologia Positiva pode ser aplicada de diversas maneiras no ambiente corporativo.

Desenvolvimento de lideranças

Treinamentos voltados para:

- escuta ativa
- comunicação não violenta
- reconhecimento saudável
- gestão emocional
- mediação de conflitos



Programas de reconhecimento

Valorização equilibrada e transparente do trabalho realizado.

Fortalecimento do pertencimento

Estratégias que promovam inclusão, participação e conexão entre equipes.

Melhoria da comunicação interna

Ambientes emocionalmente adoecidos frequentemente apresentam falhas importantes de comunicação.



PERCEPTUS

Programas preventivos de saúde emocional

INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA

Ações educativas e preventivas voltadas ao bem-estar psicológico.

7. Exemplo prático organizacional

Imagine uma empresa onde:

- metas são constantemente alteradas sem clareza;
- colaboradores sentem medo de se posicionar;
- lideranças utilizam comunicação agressiva;
- não existe reconhecimento;
- conflitos permanecem sem mediação.



Mesmo sem ocorrência de acidentes físicos, esse ambiente pode gerar:

- estresse crônico;
- ansiedade;
- absenteísmo;
- presenteísmo;
- burnout;
- aumento de turnover.

Agora imagine uma organização que:

- investe em escuta ativa;
- possui lideranças preparadas;
- promove feedback saudável;
- desenvolve cultura de respeito;
- fortalece senso de propósito;
- oferece ambiente psicologicamente seguro.

Embora desafios continuem existindo, a tendência é que os colaboradores desenvolvam maior resiliência e adaptação.

Esse é um exemplo simples de como fatores estudados pela Psicologia Positiva podem contribuir diretamente para prevenção de riscos psicossociais.



8. Considerações finais

A Psicologia Positiva representa uma importante evolução na compreensão do comportamento humano.

Mais do que estudar doenças e sofrimento, ela busca compreender os fatores que favorecem saúde emocional, desenvolvimento humano e relações saudáveis.

No contexto corporativo, sua contribuição torna-se especialmente relevante diante do crescimento das discussões sobre saúde mental, riscos psicossociais e sustentabilidade humana nas organizações.

Sua aplicação não substitui medidas técnicas, avaliações organizacionais ou acompanhamento especializado quando necessário.

Entretanto, pode atuar como importante ferramenta complementar dentro de estratégias voltadas à construção de ambientes de trabalho mais humanos, éticos e seguros.

Dessa forma, a integração entre gestão de riscos psicossociais, liderança saudável, cultura organizacional e fortalecimento do bem-estar tende a representar um dos caminhos mais promissores para o futuro do trabalho.



Referências bibliográficas

PALUDO, Simone dos Santos; KOLLER, Silvia Helena. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.

HUTZ, Claudio Simon (org.). *Avaliação em psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 5–14, 2000.

Sugestões de fontes complementares para consulta

American Psychological Association (APA): <https://www.apa.org>

Positive Psychology Center – University of Pennsylvania: <https://ppc.sas.upenn.edu>

Organização Mundial da Saúde (OMS): <https://www.who.int>

Artigo:

https://repositorio.usp.br/bitstream/handle/BDPI/6690/art_SANTOS_Psicologia_positiva_e_os_instrumentos_de_avaliacao_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y