

## PSICOLOGÍA EN UNA VISIÓN GLOBAL, PERSPECTIVAS DINÁMICAS, POSITIVAS Y SIMPLIFICADAS

**Lapa Esteves, M.**

Docentes da Universidade Autónoma de Lisboa (UAL)  
Portugal  
mlesteves@autonoma.p

**Magalhães, J.**

Docentes da Universidade Autónoma de Lisboa (UAL)  
Portugal

*Recepción Artículo: 15 abril 2020  
Admisión Evaluación: 17 abril 2020  
Informe Evaluador 1: 17 abril 2020  
Informe Evaluador 2: 119 abril 2020  
Aprobación Publicación: 20 abril 2020*

### RESUMO

A Psicologia neste século requer necessariamente uma visão global, perspectivas dinâmicas, positivas e simplificadas. Longe os tempos de rigidez de teorias que por muito sábias que sejam e ainda muito eficazes no nosso dia a dia; a nossa capacidade de ir ao encontro do outro requer também a nossa capacidade em promovermos e trabalharmos nas capacidades de plasticidade, na qualidade das matérias que podem ser moldadas; psicologicamente falando, trata-se da capacidade de um sujeito para se adaptar às condições ambientais; que face à pandemia que vivemos hoje torna-se de extrema importância. Toda flexibilidade mental não será de mais, fazendo com que não haja espaço para ostracismos pela diferença de raças, situação económica, credos ou estudos efetuados. Toda psicologia, nos seus mais diversos ramos de atuação e linhas de pensamento, pode e deve partilhar com a vasta comunidade científica temas emergentes que pelo seu impacto requerem desde logo a máxima atenção de todos nós. Refletir debaixo desta pandemia Covid19 que nos apanhou de surpresa e tanto nos aterrorizou (e aterroriza, ainda!), e que possa a Psicologia intervir de forma dinâmica, positiva e simplificada. Porque só podemos agir local e/ou individualmente, mas temos necessariamente ter uma visão global... o MUNDO que hoje conhecemos é verdadeiramente a nossa aldeia global!

**Palavras-chave:** psicologia; visão global; perspectivas dinâmicas; positividade, simplificação

### ABSTRACT

**Psychology in a global vision, dynamic, positive and simplified perspectives.** Psychology in this century necessarily requires a global vision, dynamic, positive and simplified perspectives. Far from the times of rigidity of theories that however wise they are and still very effective in our daily lives; our ability to meet the

other also requires our ability to promote and work on plasticity capabilities, in the quality of materials that can be shaped; psychologically speaking, it is about a subject's ability to adapt to environmental conditions; that in the face of the pandemic we live in today becomes extremely important. All mental flexibility will not be too much, making there is no room for ostracism due to the difference of races, economic situation, creeds or studies carried out. All psychology, in its most diverse branches of activity and lines of thought, can and should share with the vast scientific community emerging themes that by their impact require the utmost attention of all of us. Reflect under this covid19 pandemic that caught us by surprise and terrorized us so much (and still terrifies!), and that psychology can intervene in a dynamic, positive and simplified way. Because we can only act locally and/or individually, but we necessarily have to have a global vision... the WORLD we know today is truly our global village!

**Keywords:** psychology; global vision; dynamics perspectives; positivity

### INTRODUÇÃO

A Psicologia neste século requer necessariamente uma visão global, perspectivas dinâmicas, positivas e simplificadas. Longe os tempos de rigidez de teorias que por muito sábias que sejam e ainda muito eficazes no nosso dia a dia; a nossa capacidade de ir ao encontro do outro requer também a nossa capacidade em promovermos e trabalharmos nas capacidades de plasticidade, na qualidade das matérias que podem ser moldadas; psicologicamente falando, trata-se da capacidade de um sujeito para se adaptar às condições ambientais; que face à pandemia que vivemos hoje torna-se de extrema importância.

Toda flexibilidade mental não será de mais, fazendo com que não haja espaço para ostracismos pela diferença de raças, situação econômica, credos ou estudos efetuados. Toda psicologia, nos seus mais diversos ramos de atuação e linhas de pensamento, pode e deve partilhar com a vasta comunidade científica temas emergentes que pelo seu impacto requerem desde logo a máxima atenção de todos nós.

Refletir debaixo desta pandemia Covid-19 que nos apanhou de surpresa e tanto nos aterrorizou (e aterroriza, ainda!), e que possa a Psicologia refletir e intervir de forma dinâmica, positiva e simplificada.

“Um por todos e todos por Um!”, nunca este slogan fez tanto sentido como agora. Ao pararmos para preservar a nossa saúde, pudemos parar para pensar, e fomos que forçados a parar para respirar..., mais ou menos forçados, com mais ou menos noção do que se passa... com a pandemia Covid-19 foi dado a oportunidade a todos de verificar que o mundo é mesmo uma aldeia global, e que podemos e devemos sempre para o bem do todo, agir individual ou localmente. Cidades inteligentes sendo habitadas por pessoas mais lúcidas, mais conscienciosas e mais altruístas também.

Tomar a consciência de que todos somos UM. Todos somos figuras públicas com responsabilidade social. Todos somos determinantes na nossa maneira de viver e não marionetas ao comando de um poder político, empresarial ou espiritual que sejamos fervorosos; mas somos, podemos e devemos ser parte integrante em todos eles.

A nossa política sustentável, as nossas sociedades sustentáveis, as nossas empresas sustentáveis são agora constituídas necessariamente por seres humanos ditos mais evoluídos... por pessoas mais conscientes, mais lúcidas, mais amistosas... onde a flexibilidade mental, livrou-os de comportamentos egoístas, onde reinava os tabus, os preconceitos, os juízos de valor para dar espaço às ligações e construções em estreitamento de laços altruístas, onde se vive não em dependência, nem independentes, mas numa interdependência saudável onde reconhecemos o valor de cada um.

Sim, estamos a viver uma pandemia, sim foi decretado “Estado de Emergência” para cumprir, numa dinâmica de PREVENÇÃO. Sim vivemos num estado de democracia, mas até todos nós percebermos que a Saúde Mental passa pelo respeito de termos cuidado connosco próprios, com a nossa cidade, com os que me rodeiam e que estamos mais próximos uns dos outros do que pensamos... por vezes, precisamos, como diz o povo, de “bombeiros voluntários à força!” ou até porque também sabe a sabedoria popular que todos nós somos muito bem educados, mas às vezes não nos apetece!!!”.

O Covid-19 passará em breve. Ficará a aprendizagem e a alegria de termos resolvido mais um problema.

Multiplicam-se os apelos, a todos que, por enquanto, se poderem, para ficar em casa. E sejam FELIZES mesmo nesta pseudoliberalidade ou pseudolimitação!

A loucura seria se não ultrapassássemos a crise. E igualmente insano seria, não nos apercebermos que é verdadeiramente possível sermos FELIZES mesmo em períodos conturbados e descontrolados!

Se é possível? Permitam que se responda também com outra pergunta... Não pudemos nós MUNDO, parar para respirar, parar para pensar o que se passava e parar para agir em conformidade com um todo chamado PAÍS? Chamado MUNDO? Chamado planeta azul, a nossa casa?... Então?...

## DESENVOLVIMENTO

No sentido de procurar positivar a imagem da situação dos riscos psicossociais em função de um nova paradigmática subscrevemo-nos de investigações, em que participámos, realizadas nos últimos 3 anos e que forneceram indicadores com pontos comuns que tendem a encontrar as variáveis que podem assumir o *engagement*.

O conteúdo desta observação tende para uma aposta integrada da gestão global das pessoas enquanto sujeitos ativos no processo produtivo. Na lógica da transformação necessária da sociedade que percorremos implica mesmo que empiricamente assumir que esta observância tende para um outro desafio envolvendo cada um de nós neste momento que atravessamos, com este desígnio intitulado de Covid-19, que nos assolou de contradições face ao status instituído seja social, religioso ou político. Mas que na essência exige uma cada vez maior valência positiva baseada na esperança e na crença.

Com a aprovação, em maio de 2019 pela Organização Mundial de Saúde, do *burnout* como doença profissional a partir de 2021 ficaram mais visíveis alguns elementos que deixaram de ser opcionais clarificando que é uma patologia psicológica exclusiva e diversificada do mundo laboral cuja dimensão não tem limites acabando com o mito da seleção limitada.

O estudo sobre o *burnout* na classe médica portuguesa (Maslach & Jackson, 1981) em 2016, teve como principal ferramenta de análise o MBI, Maslach Burnout Inventory (forneceram alguns resultados que confirmam os indicadores gerais sobre o tema nomeadamente níveis elevados em 66% daqueles profissionais de exaustão emocional, 39% de despersonalização e 30% de diminuição da realização profissional.

Em 2017 decorreu o projeto de adaptação para a língua portuguesa do *Guarding Minds @ Work*, do Canadá, desenvolvido por investigadores na Faculdade de Ciências de Saúde na Universidade Simon Fraser, em Vancouver, com a atribuição da designação de "inventário de avaliação do bem-estar e do ambiente psicossocial" forneceu dados globais em que os respondentes apresentavam níveis de exposição aos riscos psicossociais mais elevados nas dimensões Proteção da Saúde Psicológica (20,2%), Reconhecimento e Recompensa (19,8%) e Cultura Organizacional (19,2%).

Em 2018, num estudo realizado numa grande instituição da Administração Pública foi aplicado um questionário europeu padronizado, desenvolvido em colaboração com o Ministério do Trabalho da Bélgica (Magalhães et al 2018). O S-ISW (Short – Inventory of Stress and Well Being) Inventário de Stresse e Bem-Estar foi aplicado á toda a população da instituição forneceu médias nas dimensões do instrumento, numa escala de análise de 0 a 7, o stresse (3.31), a motivação (3.19), constituindo riscos moderados e nos comportamentos indesejáveis (1,72) que constitui risco baixo.

O foco desta observação foi identificar que variáveis emergem que possam indiciar uma maior necessidade de protagonismo da gestão das pessoas nas organizações em termos da possibilidade de transformar o risco e o sofrimento em *impairment*.

Em termos globais podemos verificar que a saúde psicológica, o reconhecimento e a cultura em sede organizacional são os valores determinantes do desconforto motivacional bem como a motivação e o stresse são variáveis que tendem a perturbar a autoestima e a realização em face do que cada um idealizou para a sua vida.

Embora possa ser um risco de não cientificidade, apraz inferir que os fatores da gestão das pessoas que apresentam deficit na dinâmica organizacional e integração que potenciam as baixas motivacionais porque as decisões são tomadas sobre recursos e não sobre os humanos que integram as pessoas que trabalham.

A explicação da relação entre stresse e diferentes patologias envolve várias dimensões, de nível biológico e psicossocial onde a personalidade ou o estilo de *coping* e fatores externos, contextuais e situacionais e o suporte social assumem importância focal. Nas consequências sobre a atividade laboral identificam-se ainda elevados níveis de absentismo e abandono da profissão, mas também a diminuição da produtividade e da qualidade do desempenho. As investigações recentes mostram a necessidade de reconhecer a importância desta patologia e procurar fazer prevenção organizada através da gestão de recursos humanos. Procurando, através de medidas contributivas, promover o *engagement* (entre outros a energia e o envolvimento) incentivando a adoção de formas otimizadas de funcionamento com foco nas pessoas enquanto seres humanos.

Estas conclusões ditam claramente que se trata de um problema de subvalorização na gestão de pessoas em “benefício” de uma gestão de recursos assente em horas e duplicação de funções eventualmente para suprir carências salariais.

De relevar neste estudo que a perceção da capacidade de resolução de problemas, do suporte social disponível e de autoeficácia são as três variáveis com percentagens mais elevadas na dimensão “alto”, considerando os valores médios das escalas.

Nas exigências e recursos organizacionais, de destacar que as exigências mentais são consideradas elevadas, no entanto, há ainda uma perceção importante das exigências na relação com os doentes em sofrimento. Estes indicadores demonstram mais uma vez a premência de uma outra observação do conceito de pessoa enquanto ser humano.

No que se refere às relações entre os indicadores do *burnout* e as suas consequências Pessoais, Familiares e Organizacionais ou, mais especificamente sobre a saúde física e mental dos médicos, o equilíbrio familiar e desempenho profissional (erros médicos) o modelo que se apresenta salienta o papel da exaustão emocional e da diminuição da realização profissional como preditores significativos e com o maior valor preditivo. A diminuição do equilíbrio na relação trabalho-família surge como um dos mais significativos fatores associados à dimensão de exaustão emocional pelo que emerge a necessidade de uma política integrada de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Na adaptação do questionário GM@W para a população portuguesa, procurámos, ainda, determinar as áreas de maior preocupação para a saúde ocupacional (Magalhães & Paul, 2017). Assim, conhecer a perceção do trabalhador face ao ambiente de trabalho permite dotar a organização de suportes para um investimento na configuração de um local de trabalho saudável. Neste estudo, a dimensão da Proteção da Saúde Psicológica integra problemas como o assédio moral, a discriminação e a violência e representa a preocupação mais relatada. Contudo, mais uma vez, os custos inerentes à situação no que diz respeito ao indivíduo, ao local do trabalho e à comunidade em geral são de impacto preocupante.

Como já foi referido. No estudo da classe médica. os respondentes colocaram um enfoque na insatisfação com a dimensão de Reconhecimento e Recompensa importando procurar compreender o que motiva um empregado sempre foi um desafio fundamental para a gestão estratégica de recursos humanos tendo em linha de conta que o sucesso de uma organização passa por compreendê-lo melhor e esta compreensão tem suporte nas pessoas (Ouakinin, 2015).

A cultura organizacional foi outra dimensão que apresentou resultados de preocupação grave tendo como base que é força unificadora que reúne as pessoas para que trabalhem com qualidade para a consecução dos objetivos organizacionais. No entanto fundamentalmente, uma cultura não é, nem deve ser apenas um conjunto de valores partilhados em uníssono, mas sim uma construção de relações de poder que engloba todas as pessoas e que elas utilizam para alcançar os seus objetivos e as suas expectativas ou seja, uma cultura de pessoas e para pessoas (Magalhães & Paul, 2018).

Os riscos psicossociais, estão interligados com insegurança no trabalho, violência e assédio, têm um claro impacto negativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores, implicando a implementação de políticas preventivas na ótica do bem-estar físico e mental para a promoção de locais de trabalho saudáveis.

No estudo em que foi utilizado o S-ISW os resultados sobre a dimensão do stresse, apontam para queixas físicas; tensão persistente; irritação e queixas psicológicas; sentimento reduzido de competência. Na dimensão motivação, relevamos o fator entusiasmo como o de maior de preocupação e quanto aos comportamentos indesejáveis no local de trabalho embora com risco baixo importa realçar os valores que percebem a presença de assédio e outros comportamentos não desejáveis. Qualquer que seja a operacionalização em face dos fatores identificados torna-se visível que em causa está a forma como se devem observar as dinâmicas de trabalho na relação entra quem trabalha. Para acreditar que é possível mudar torna-se necessário olhar para quem trabalha como pessoas e só depois como recursos na definição de algo que “é escasso e imprescindível” e deve assim ser assente numa abordagem realista e focada tendo em conta as limitações mas apresentando medidas de intervenção contributivas e partilhadas que possam vir a melhorar o bem-estar.

Os resultados dos 3 estudos com amostras, realidades e instrumentos diferentes tendem a mostrar que se torna necessário alterar a observação ou seja, é preciso crer, e o foco será a compreensão da pessoa, em primeiro lugar em e só depois querer, e o foco estará na decisão sobre o recurso e tornar a vida relacional mais positiva e mais resiliente. Ou seja, apostar na sinergia entre empregador, dirigentes e trabalhadores para o mesmo entendimento do objetivo e para a importância para a saúde física e mental de todos e da organização em partilharem. Por outro lado ter uma lógica integrativa focada nas pessoas e para isso é incontornável que o perfil deste dirigente esteja em sintonia com o propósito e com o objetivo, sendo, igualmente, transversal é imprescindível que os processos sejam participativos e multidisciplinares (Zózimo et al, 2019).

Não sendo um caminho fácil é, certamente, o único caminho para que a saúde física e mental seja assumida como a estratégia de mudança que possa gerar, através da partilha e da resiliência, a felicidade organizacional centrada na pessoa.

E quando se pensa que uma base sólida está mais ou menos preparada, para servir de apoio, reflexão e atuação para as boas práticas profissionais, eis que dá-se uma reviravolta no paradigma profissional. E novos estudos terão de ser efetuados para que se analise quanto às questões que envolva o teletrabalho.

A quarentena decretada, obriga a que milhares de profissionais se vejam confinados a trabalhar a partir de casa com todas as condicionantes a que isso obriga. O que era estranho para uns, desejado por outros e retardado por tantos empregadores, vêem-se confrontados para que deixe de ser uma hipótese para passar a ser uma realidade.

Estará a população preparada para as mudanças, quererá a população mundial concretizar essas mudanças? Na impossibilidade e confrontados com a inevitabilidade da questão, muitas soluções surgiram, com boa capacidade de adaptabilidade, inovações e avanço da área laboral através das redes sociais, *media*, *we*, plataformas digitais, *etc...*

Como vai ser gerido o horário? O Stress de estar a trabalhar e ao mesmo tempo as crianças (em caso de ter filhos) a estudar? O cônjuge igualmente a trabalhar? O barulho de fundo, a vida doméstica intercalada com o horário profissional e tudo o que envolve viver... Muita dinâmica terá que acontecer em todo o lar, níveis de paciência terão que aumentar, mais compaixão, mais diálogo, mais capacidade de estar com o outro e permitir que o outro esteja presente,..., estes são apenas uma parte ínfima do vastíssimo leque de situações que os psicólogos terão que parar para pensar e procurar estratégias no sentido de colaborar na resolução de boas práticas familiares/laborais/estudo/lazer confinados no espaço casa.

Esta paragem obrigatória é ao mesmo tempo que uma paragem, é...

*(...) um regresso à vida, à história, às práticas de vida privilegiadas por cada geração, às sensações, aos afetos, à projeção da atualidade humana, à superação, à superação do que é hostil à vida, e a todo o mistério que envolve cada identidade.*

*Um regresso à procura da vivência de tudo o quanto é bom, de viver o propósito e missão de vida (seja simples ou complicada), de tudo aquilo que tem significado para nós, de tudo o que valorizamos como importante, numa busca contínua de ser feliz.* (Lapa, T. in És Divino, 2014)

## **CONCLUSÃO**

A reflexão impera! Podemos e devemos reequacionar a nossa conduta em sociedade e a nossa responsabilidade como concidadãos, profissionais, estudantes, pais, filhos, educadores, etc.

Por outro lado, para aqueles que experimentam pela primeira vez o trabalho à distância, terão a oportunidade de demonstrar à hierarquia que laborar em ambiente familiar, poderá resultar no aumento da produtividade ou no nível que atingiria em ambiente laboral tradicional. Para os inexperientes desta prática, será uma tarefa que obrigará a disciplina e adaptação própria, e comportamento adequado dos demais familiares residentes. Haverá quem não tenha uma fila de trabalho para executar, e nestes casos poderemos dar largas à nossa imaginação e reinventar o nosso trabalho diário. Todas aquelas ideias que em algum momento se teve ou ainda temos, que até talvez tenham sido tema de conversa entre colegas, poderão ser agora estudadas em pormenor e consolidadas em propostas de melhoria de trabalho.

Para os profissionais cujas tarefas se baseiam na informática e para aqueles que para além disso são especialistas na matéria, eis uma oportunidade para desenvolver ferramentas ou processos que poderão ser úteis no trabalho do dia-a-dia ou até de outras áreas da empresa. Nem sempre tiveram tempo disponível para o fazer e deste modo poderão preencher a eventual diminuição das solicitações dado que estamos genericamente numa situação de “redução” da atividade empresarial.

Não esqueçamos a dificuldade em encontrar a normalidade numa situação que não nos é familiar, muito embora sermos seres adaptáveis e essa é uma característica endémica e quigá genética do povo luso. A espera pela bonança irá demorar e por isso devemos aguardar pela subida também exponencial do stress do isolamento e do aumento da impaciência, a par da disseminação da pandemia. Quando o inimigo é poderoso e o armamento indisponível, entrincheirar não é revelador de cobardia. Sejamos guerreiros, enfrentemos o inimigo ainda que desta vez a estratégia principal seja o refúgio. Para que não nos atinja definitivamente, temos de continuar dentro das nossas possibilidades.

Alguns terão de permanecer na linha da frente, nas vertentes fundamentais: saúde, segurança, fornecimento de bens essenciais, produção essencial e manutenção das infraestruturas. Para além deste grupo de heróis, temos uma segunda linha que poderá continuar a laborar e assegurar o funcionamento do País a partir da segurança das suas casas através do trabalho à distância.

Daqui a algum tempo iremos analisar os resultados deste período incomum, e torná-los ensinamento para futuro. Teremos obrigatoriamente que modificar algumas das premissas a que estávamos habituados, incluir outras e eliminar definitivamente aquelas que forem identificadas como nefastas. Eis uma oportunidade para o fazer, não esquecendo o tempo em que fomos todos iguais. Por ora, suportar para alguns (muitos!), vivenciar positivamente; e esta será com toda a certeza a melhor opção, gerir toda a situação de uma forma dinâmica, positiva, simplificada com o que estiver ao nosso alcance na esperança que rapidamente se consiga atingir novamente a frenética “calmaria” das nossas vidas.

Sejamos fortes.

E enquanto Psicólogos cá estaremos para ouvir, ajudar a compreender, analisar e arranjar as estratégias necessárias para Bem Viver!

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Lapa, T. (2014). *És Divino!* Obra baseada na Investigação Científica “O rosto pós moderno do divino na linguagem do desejo.” Chiado Editora.
- Magalhães, J., & Paul, V. (2017). Validação do questionário Guarding Minds @ Work para a população portuguesa. In M. Corticeiro Neves et al. (Eds.), *Vertentes e Desafios de Segurança (7ª ed., pp. 225-234)*. Leiria, Portugal: ASVDS – Associação Vertentes e Desafios da Segurança.
- Magalhães, J., & Paul, V. (2018). *Guarding Minds at Work: Versão portuguesa. Propriedades psicométricas e contributos para a compreensão de fatores de risco psicossociais*. In M. Corticeiro Neves et al. (Eds.),

- Vertentes e Desafios de Segurança (8ª ed., pp. 86-94). Leiria, Portugal: ASVDS – Associação Vertentes e Desafios da Segurança.
- Magalhães, M. G., Oliveira, M., Magalhães, J., & Sommer M. (2018). S-ISW (Short Inventory of Stress and Well Being). In M. Corticeiro Neves et al. (Eds.), *Vertentes e Desafios de Segurança* (8ª ed., pp. 103-117). Leiria, Portugal: ASVDS – Associação Vertentes e Desafios da Segurança.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach burnout inventory. manual*. Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Ouakinin, S. R. S. (2015). Burnout: Da exaustão ao adoecer. *Revista Factores de Risco, Sociedade Portuguesa de Cardiologia*, 37, 52-57.
- Robbins, S. P. (2002). 9ª ed. São Paulo, SP: Editora Prentice Hall. *Comportamento Organizacional*.
- Schein, E. H. (2015). Organizational Psychology Then and Now: some observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 1-19.
- Zózimo, N., Barreira, D. P., Frasquilho, M. A., Magalhães, J., Teixeira, J. M., Silva, J. M., & Ouakinin, S. (2019). Burnout nos médicos em Portugal: Um estudo nacional. *Revista da Ordem dos Médicos*, 197, 43-51.

