

Semana da Psicologia – 2024



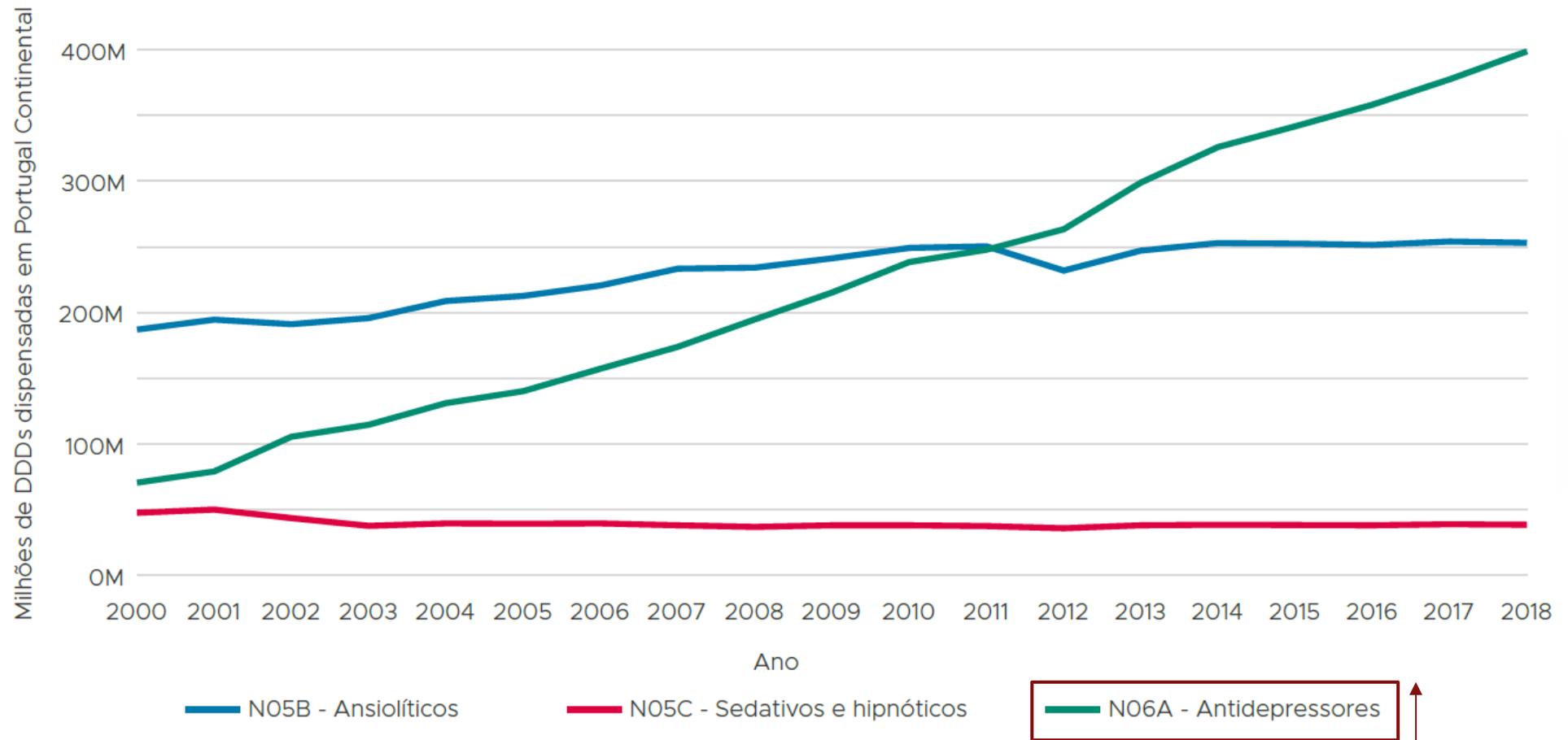
# Capital psicológico: O *HERO* dentro de nós

Évora, abril-2024

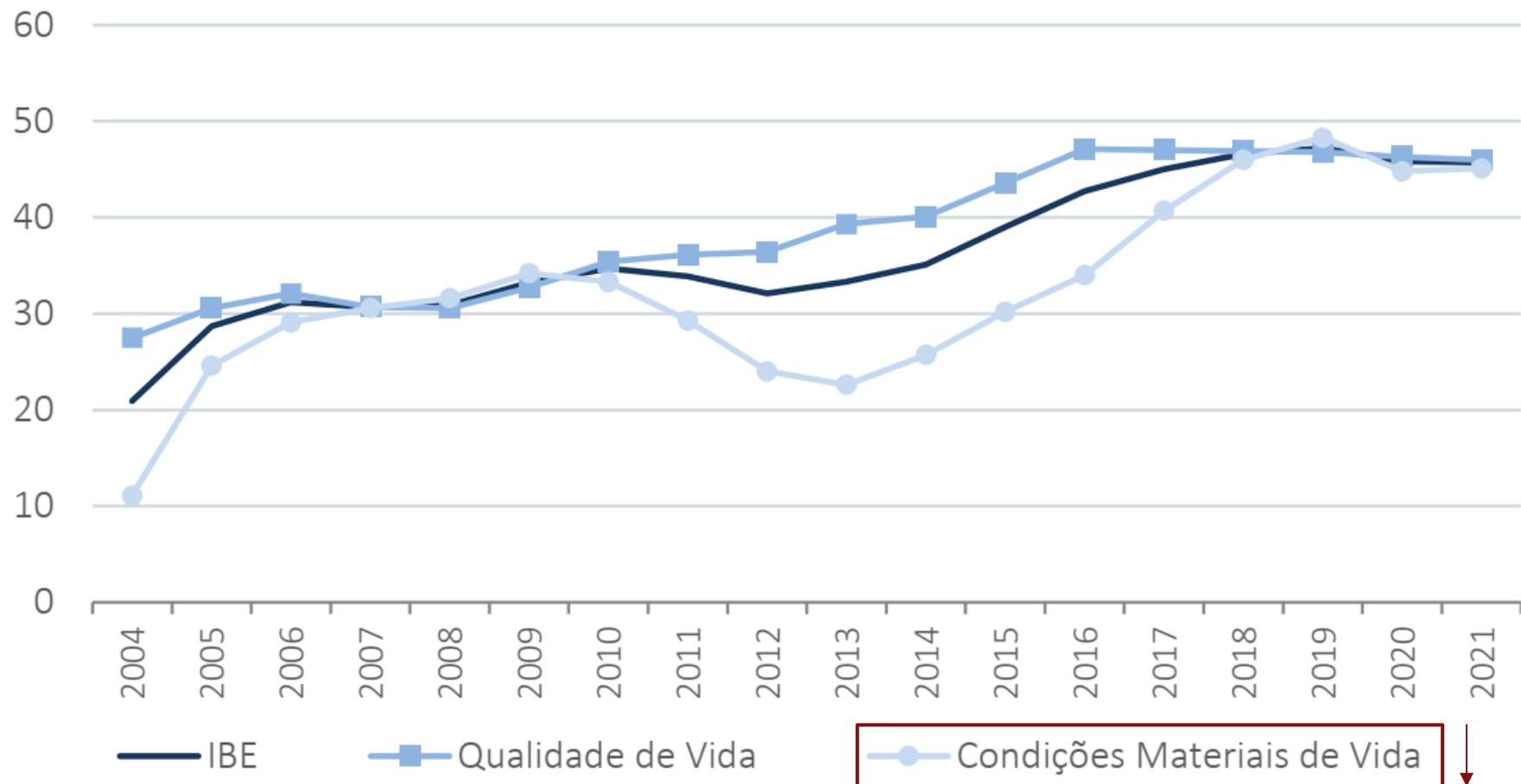
João Viseu (joao.viseu@uevora.pt)



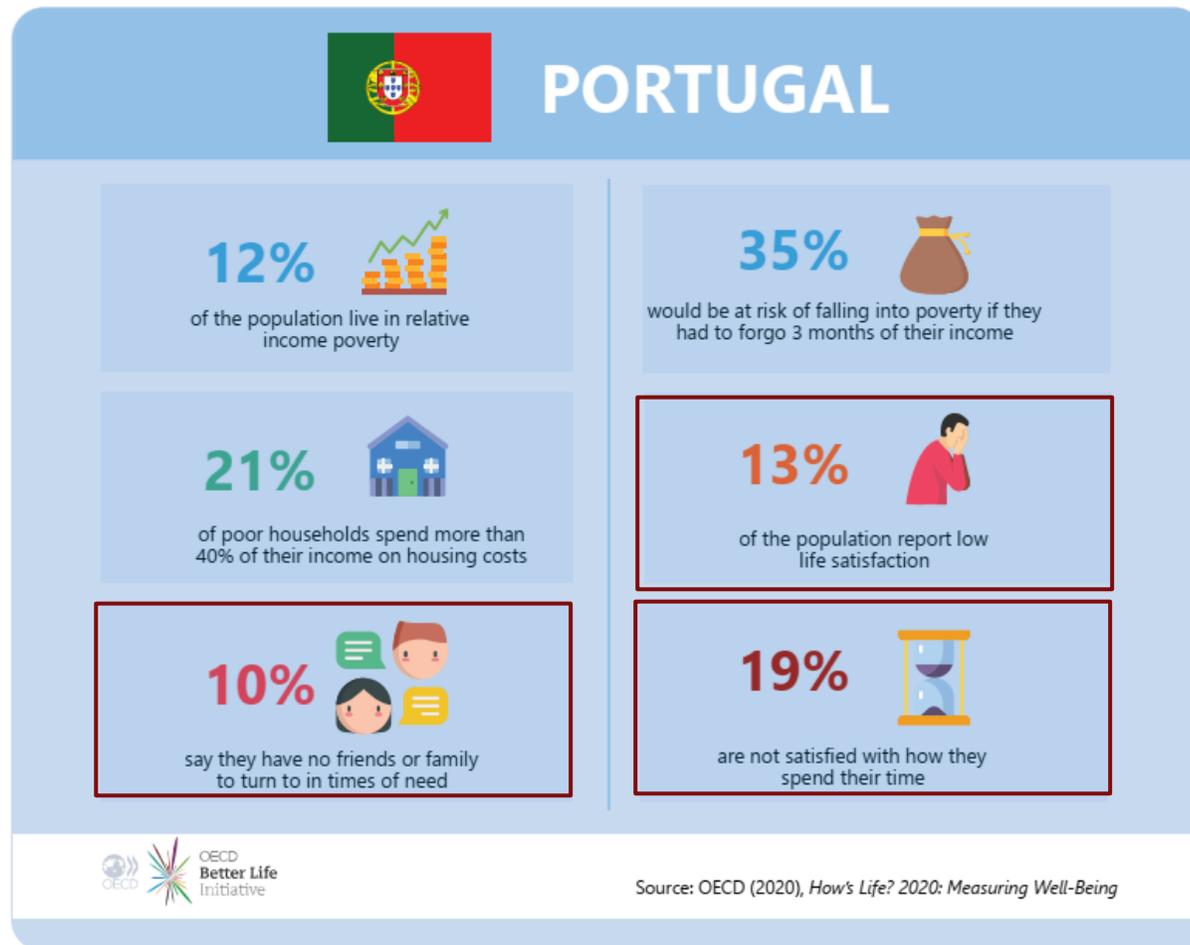
UNIVERSIDADE DE ÉVORA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



Evolução do consumo de psicofármacos em Portugal (2000-2018)  
(Observatório Português dos Sistemas de Saúde, 2019)

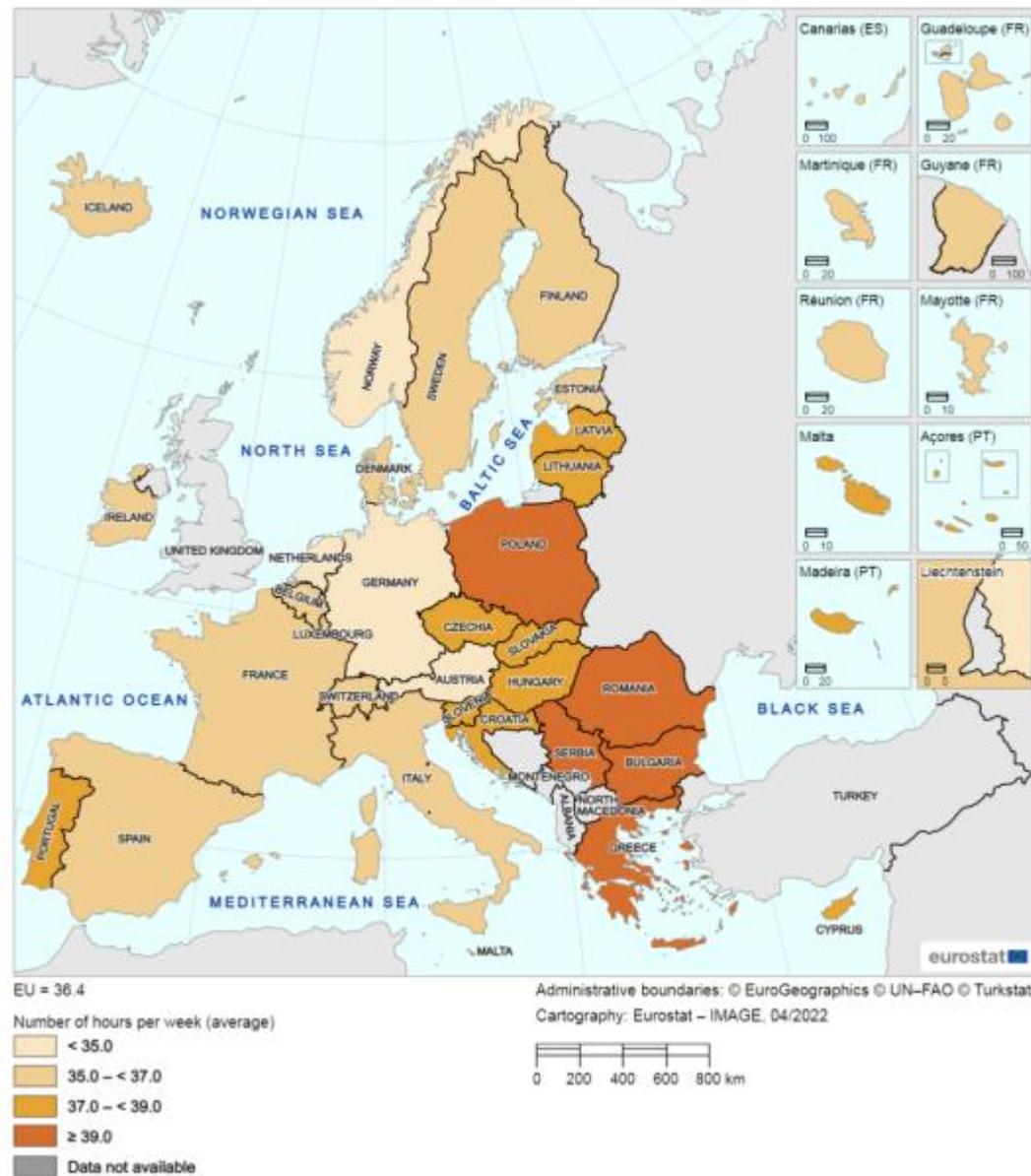


Índice de Bem-Estar global e por perspetivas em Portugal (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022)

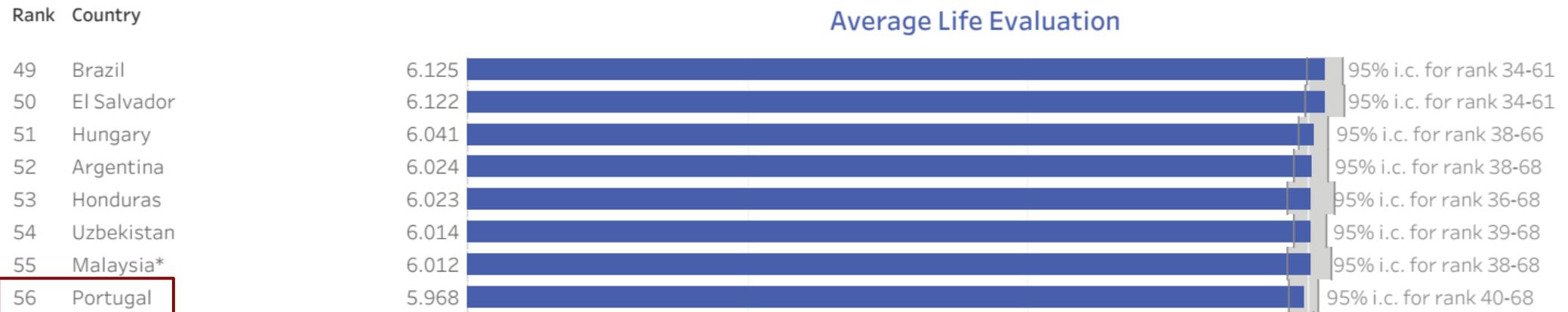


- Baixa satisfação com a vida.
- Ausência de redes de suporte social.
- Insatisfação com a forma como o tempo é gasto.

Indicadores de carência ao nível do bem-estar em Portugal (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [OCDE], 2020)



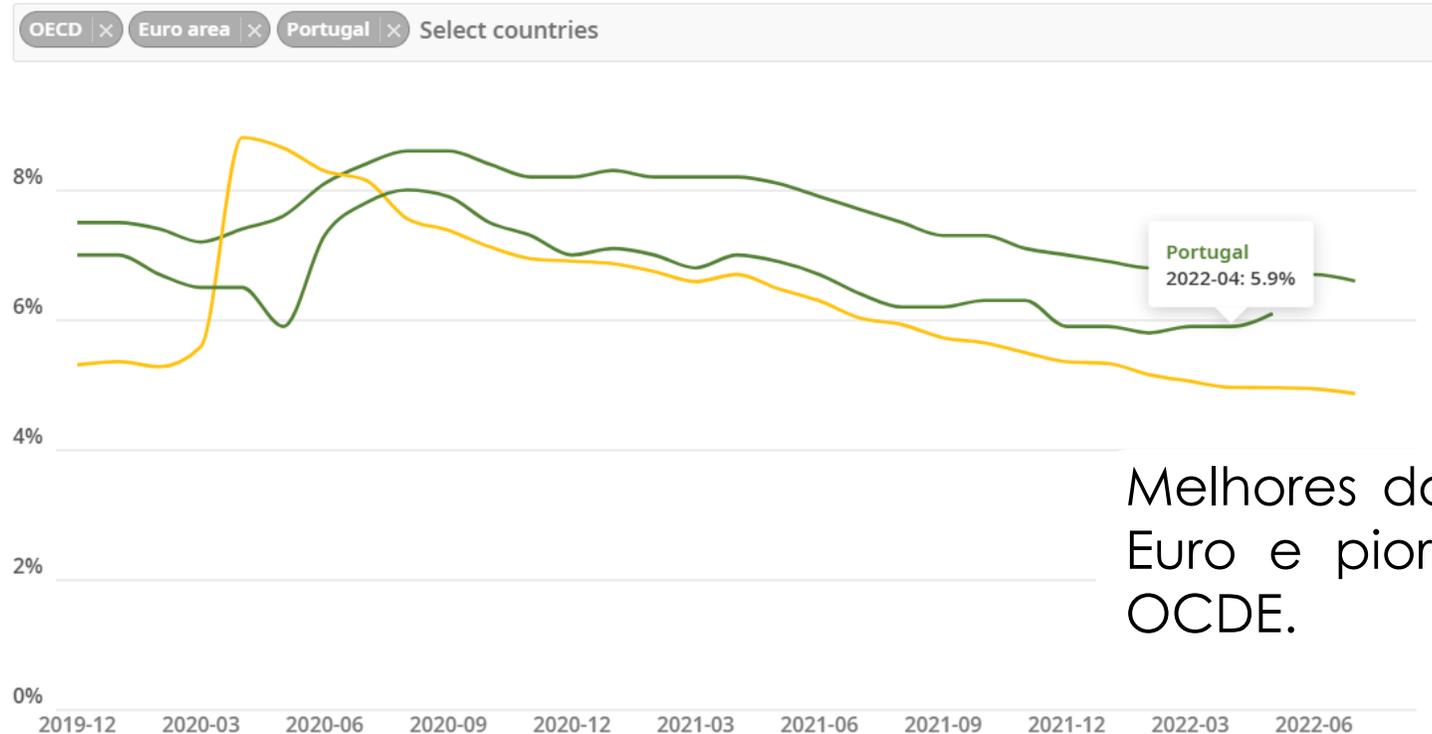
Número de horas trabalhadas semanalmente (Eurostat, 2021)



Portugal no *World Happiness Report* (Helliwell et al., 2023)

## Unemployment rate

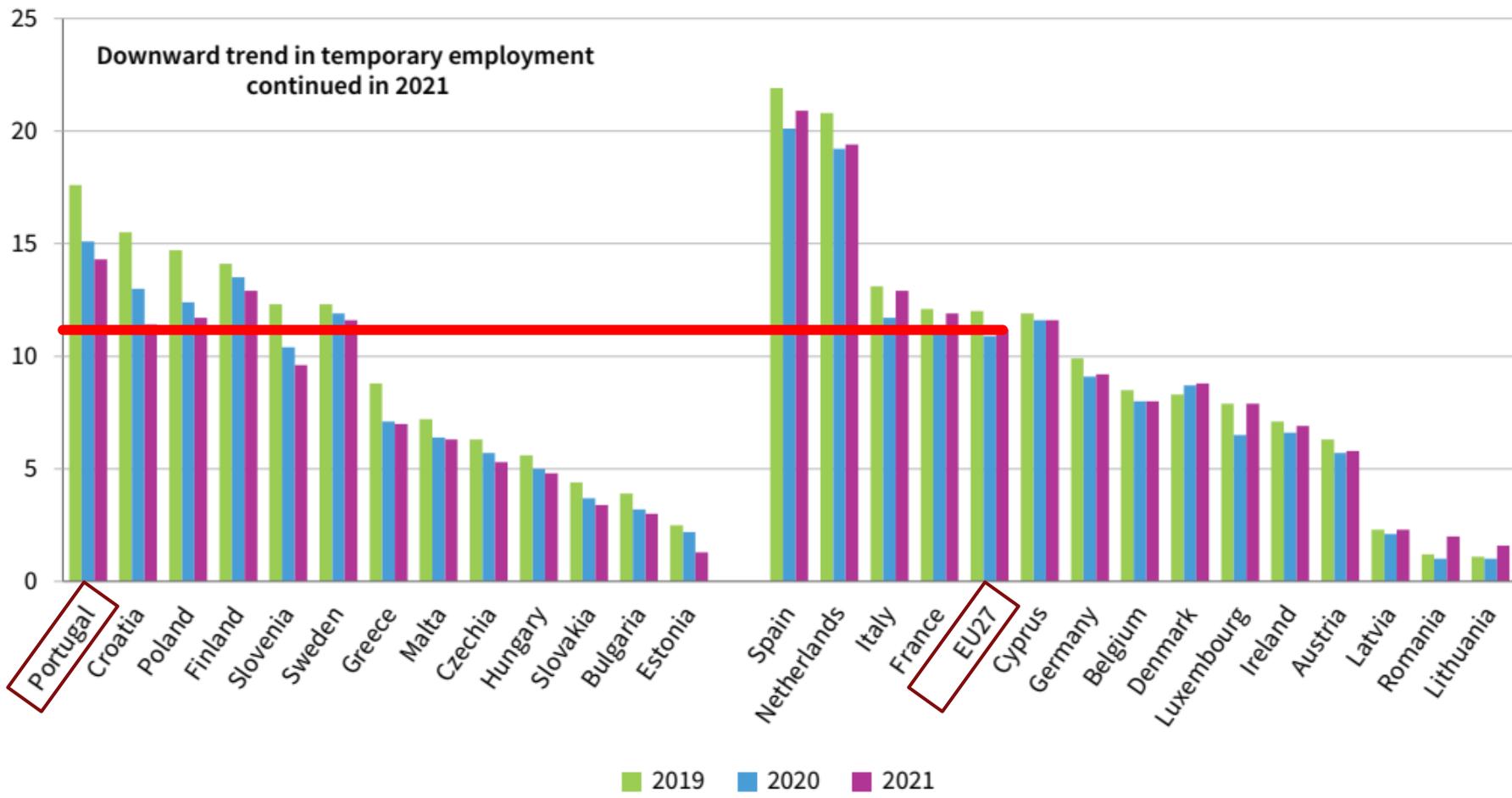
% of labour force, December 2019 - June 2022



Source: OECD (2022), [OECD Employment Outlook 2022](#).

Melhores do que a Zona Euro e piores do que a OCDE.

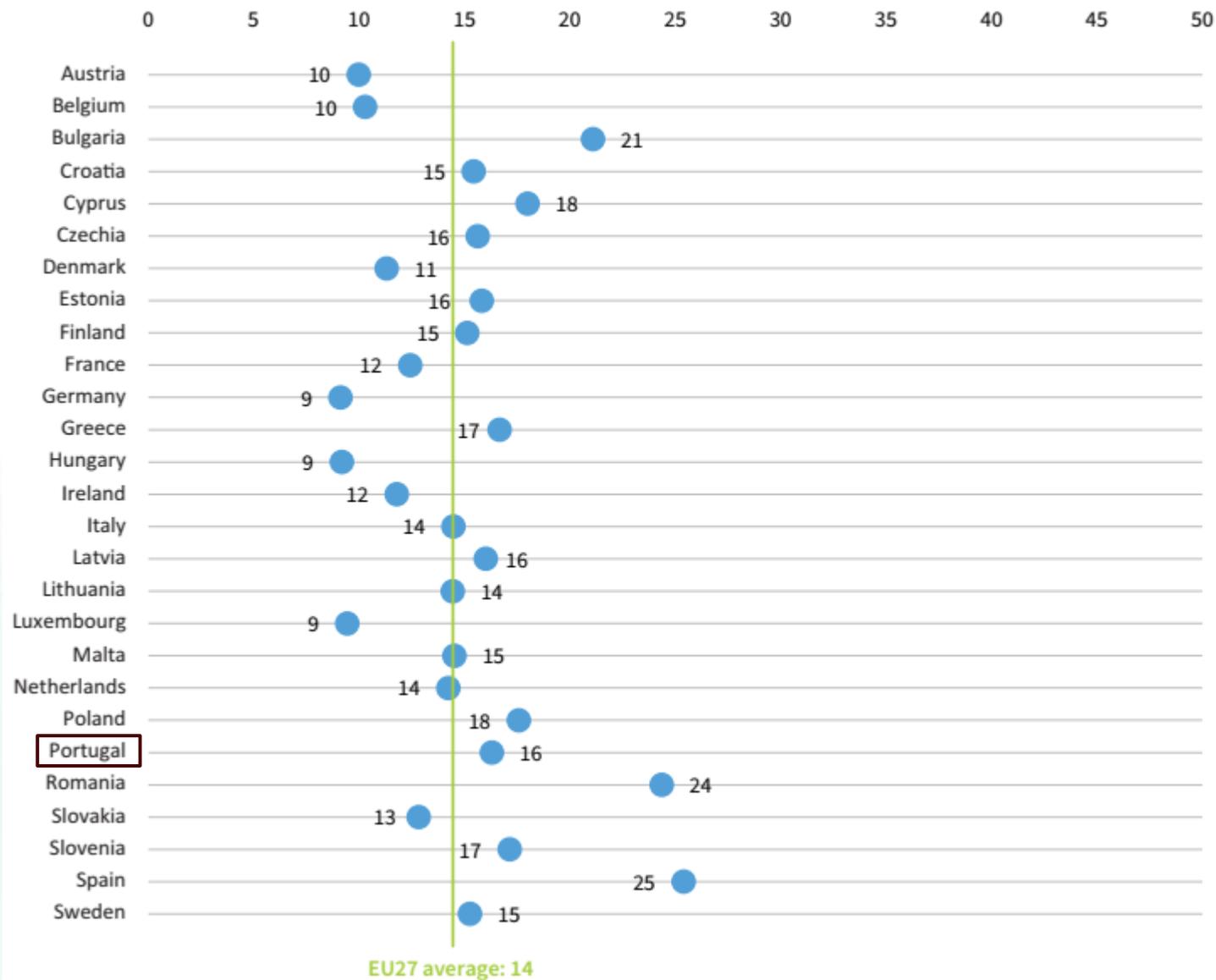
Comparação entre a taxa de desemprego dos países da OCDE, zona Euro e Portugal (OCDE, 2022)



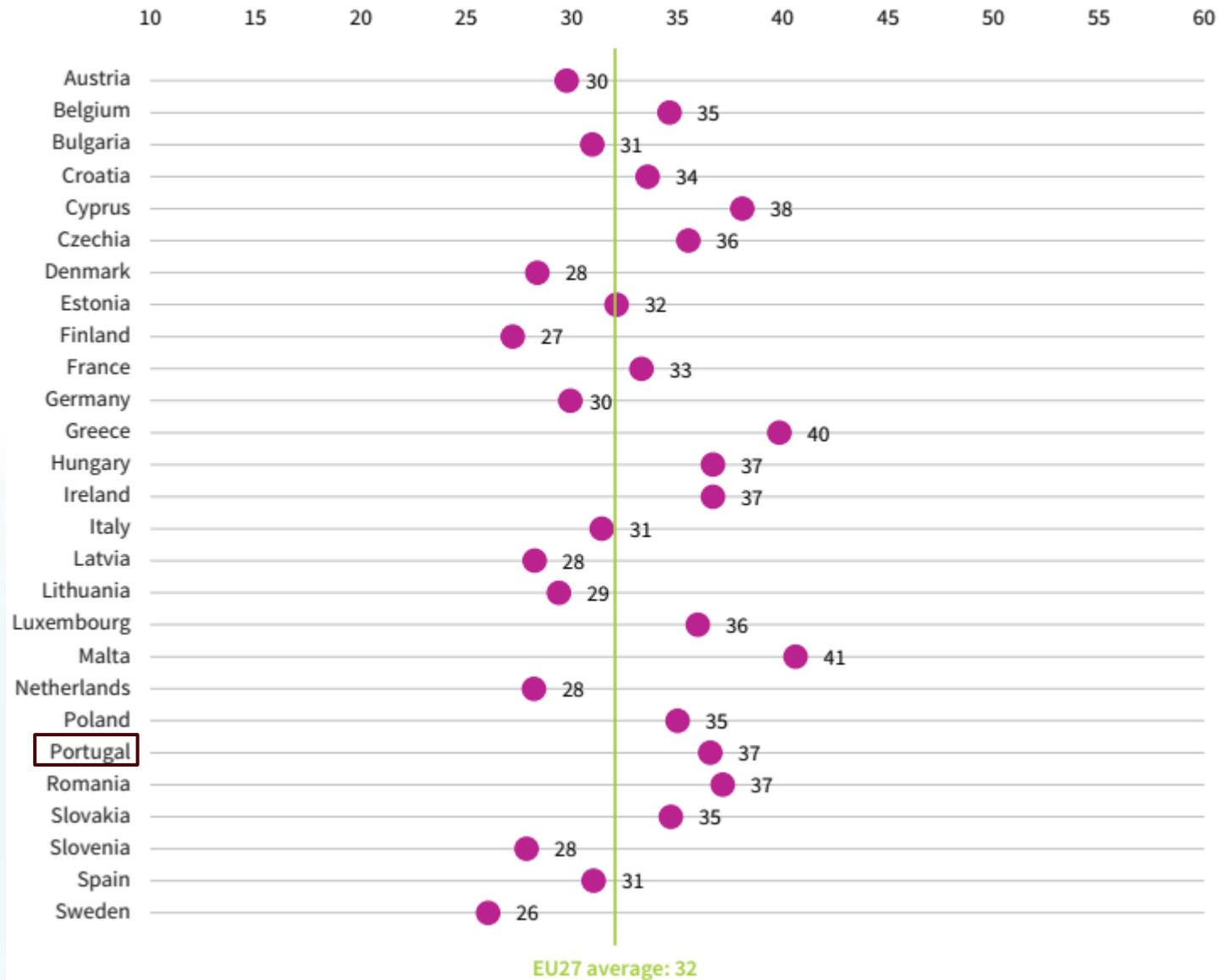
Percentagem de trabalhadores temporários em função da percentagem total de trabalhadores (Eurofound, 2022)

<b>Portugal – Cunha et al (2014)</b>	38,791 private and public sector professionals in four sectors: education, health, distribution and services.	15% of the professionals demonstrated a moderate risk of burnout (defined by emotional exhaustion, depersonalisation and personal accomplishment). 96% of the population were found to be at high risk of developing depersonalisation, 73% at moderate risk of emotional exhaustion and 66% at moderate risk of low personal accomplishment. Between 2008 and 2013, the proportion of workers affected by burnout increased from 8% to 15%.
--------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

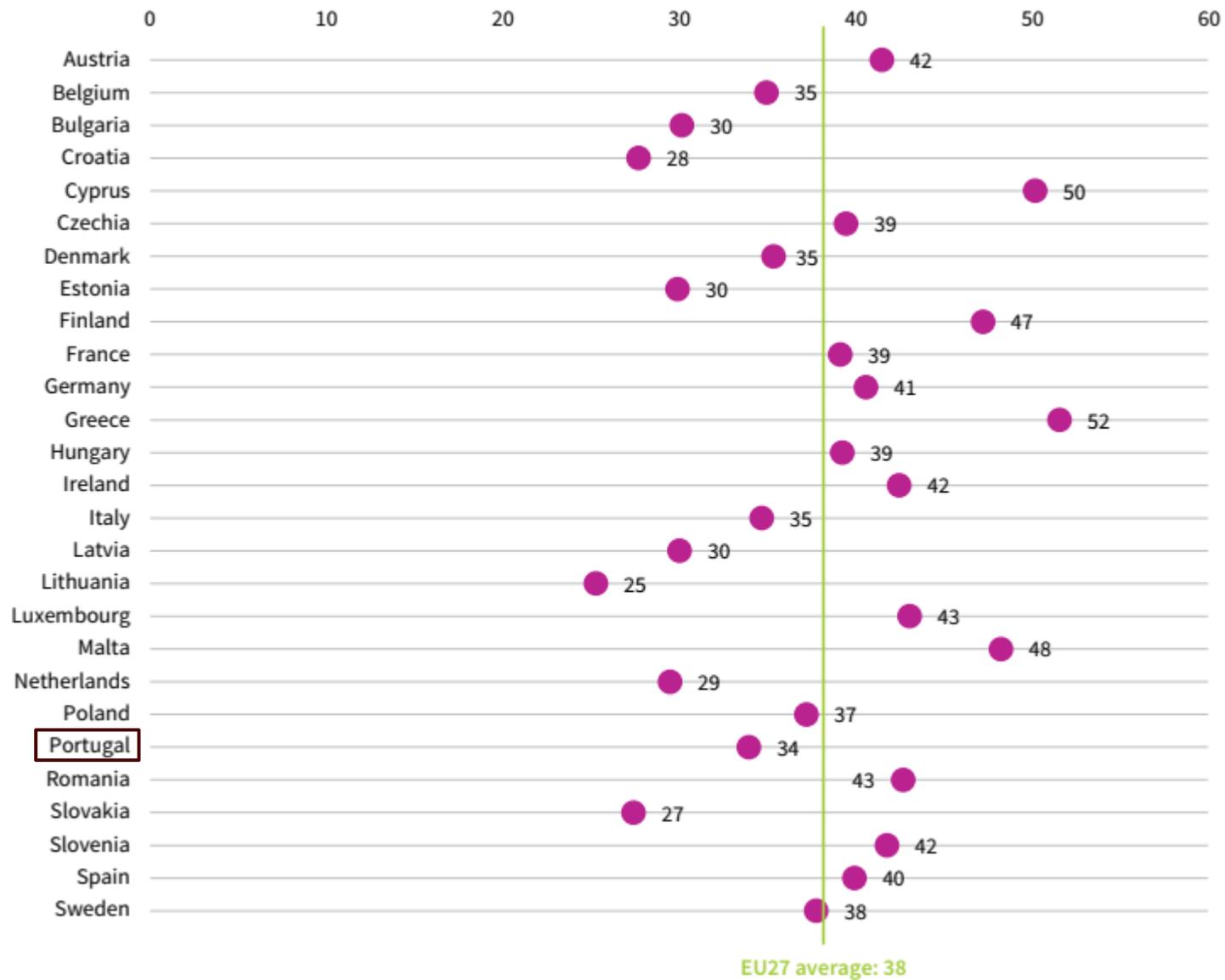
Dados sobre a incidência de *burnout* em Portugal (Eurofound, 2018)



Prevalência (%) de insegurança no trabalho nos países da União Europeia em 2021 (Eurofound, 2023)



Prevalência (%) de um horário de trabalho atípico (e.g., horas extraordinárias ou fora do padrão 09h-17h) nos países da União Europeia em 2021 (Eurofound, 2023)



Prevalência (%) da intensidade de trabalho nos países da União Europeia em 2021 (Eurofound, 2023)

- **A majority of respondents reply that recent world events (i.e. the COVID-19 pandemic, Russian aggression against Ukraine, climate crisis, unemployment, food and energy costs rising) have influenced their mental health 'somewhat' (44%) or 'to a great extent' (18%).** A quarter of respondents reply that there was 'very little' impact, and 12% that their mental health was 'not at all' influenced by recent world events. In almost all Member States, the largest share of respondents reply that recent world events have 'somewhat' influenced their mental health (between 32% in Sweden and 52% in Portugal).

Flash Eurobarometer 530: Mental Health (Comissão Europeia, 2023)

Custo da perda de produtividade das empresas portuguesas devido ao absentismo e ao presentismo **causados pelo stresse e problemas de saúde psicológica.**



Custo da perda de produtividade das organizações portuguesas  
(Ordem dos Psicólogos Portugueses [OPP], 2023)

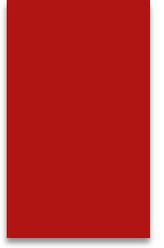
TOTAL  
EMPRESAS  
PORTUGUESAS



Custos do stresse e dos problemas de saúde psicológica em contexto laboral entre 2020 e 2022 (OPP, 2023)



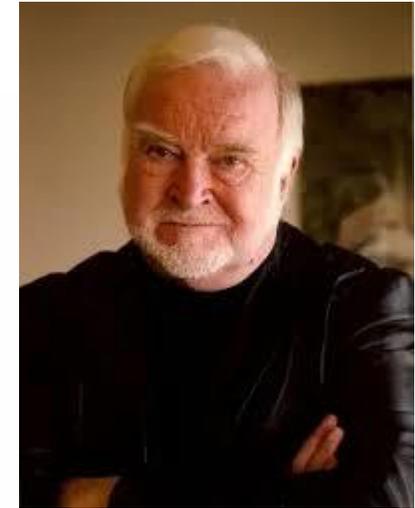
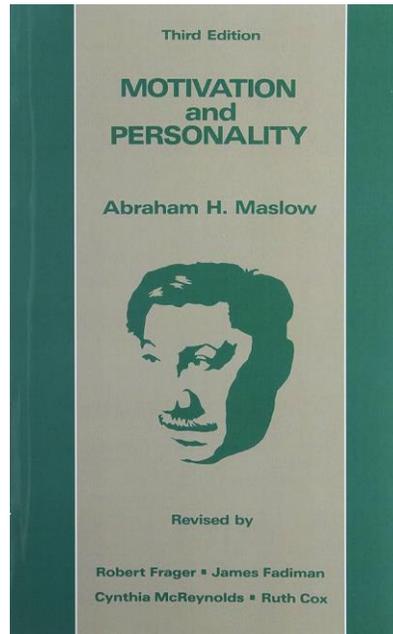
?



O que podemos fazer para ajudar os trabalhadores a florescerem no contexto laboral?



# 2 marcos históricos



---

## Positive Psychology

---

### *An Introduction*

---

Martin E. P. Seligman  
Mihaly Csikszentmihalyi

*University of Pennsylvania*  
*Claremont Graduate University*

# Regresso ao passado?

- ▶ Durante muitos anos, a Psicologia focou-se na psicopatologia e no processo de CURA (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).
- ▶ Em 1954, Maslow, no seu livro *Motivation and Personality*, defendeu que a Psicologia devia adotar uma nova perspetiva baseada nos aspetos que permitem aos indivíduos florescerem e prosperarem.
- ▶ Em 2000, Seligman e Csikszentmihalyi, partindo dos argumentos de Maslow, defenderam que a Psicologia se devia concentrar na identificação dos recursos psicológicos positivos e forma como estes podem ser desenvolvidos em diferentes domínios.



Estes trabalhos apontaram para  
uma mudança de paradigma –  
Psicologia Positiva.

# Afirmação da Psicologia Positiva

Myers  
(2000)

- *Psychological Abstracts*.
- Estudos negativos dominam as publicações num rácio de 14:1.

Schaufeli e  
Salanova  
(2007)

- *Journal of Occupational and Health Psychology* (1996-2004).
- Estudos negativos dominam as publicações num rácio de 16:1.

Wang et al.  
(2023)

- Publicações sobre Psicologia Positiva na *Web of Science Core Collection*.
- Aumento de publicações entre 1999-2021; crescimento mais visível desde 2015.



# Psicologia Positiva: Qual é o seu papel nas organizações?

- ▶ A Psicologia Positiva encontrou o seu espaço na Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, possibilitando o surgimento de novas perspetivas.
- ▶ Comportamento Organizacional Positivo (COP): “estudo e a aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas” (Luthans, 2002, p. 59).
- ▶ Apresentar base teórica e investigação sólida, ser *state-like* e ter um efeito positivo no desempenho (Youssef-Morgan, 2014; Youssef-Morgan & Luthans, 2015).



# COP: Principais críticas

- ▶ Não tem uma vasta história. ✘
- ▶ Ausência de estudos de cariz longitudinal. ✘
- ▶ Aceita que as organizações possuem limitações. ✘
- ▶ Foco em estudos de índole individual. ✘
- ▶ Validade de constructo de conceitos fulcrais.
- ▶ Paradigmas de investigação inovadores são mais atraentes (Fineman, 2006; Hackman, 2009).



# COP versus Positive Organizational Scholarship

- ▶ A *Positive Organizational Scholarship* (POS) é outra corrente que se foca em aspetos positivos dentro das organizações.
- ▶ Distingue-se do COP em três aspetos:
  - ▶ POS centra-se somente nas organizações; COP centra-se nos indivíduos e nas organizações;
  - ▶ Conceitos do COP são *state-like*; e
  - ▶ Conceitos do COP têm um efeito positivo no desempenho; POS é omissa nesse aspeto (Luthans & Avolio, 2009).



# Capital psicológico: Surgimento

- ▶ A Psicologia Positiva e o COP não descobriram o Santo Graal para as maleitas e disfuncionalidades organizacionais.
- ▶ Procuram, sobretudo, uma mudança no paradigma de investigação, passando-se de um foco negativo para um positivo.
- ▶ Foi a partir desta mudança que surgiu o capital psicológico (PsyCap), uma forma diferente de capital (Avey, 2014).



Para que vos remete a palavra  
capital?

# PsyCap: Capital?!

- ▶ Existem diferentes formas de capital: económico, social e intelectual (Luthans et al., 2004).
- ▶ A capacidade distintiva destas formas de capital é cada vez mais reduzida (Hsu et al., 2014).
- ▶ “**capital económico** é aquilo que **nós temos**, **capital humano** é aquilo que **nós sabemos**, **capital social** é o que **nós conhecemos** e **capital psicológico positivo** é **aquilo que nós somos**” (Luthans et al., 2004, p. 46).
- ▶ PsyCap é também aquilo que **poderemos vir a ser**. Visão que aponta para o carácter *state-like* deste conceito (Luthans et al., 2006).



Organizações devem reforçar a aposta na promoção dos recursos psicológicos dos trabalhadores para alcançarem resultados desejáveis.

Mas, o que é o PsyCap?

O que caracteriza uma pessoa com elevado PsyCap?

A movie poster for 'The Pursuit of Happyness'. It features Will Smith on the left, dressed in a dark suit and tie, carrying a briefcase. On the right, a young boy (Jaden Smith) is walking, wearing a striped jacket. The background shows a cityscape with tall buildings. The title 'the PURSUIT of HAPPYNESS' is overlaid on the right side, with 'PURSUIT' in large black letters, 'HAPPYNESS' in large red letters, and 'the' and 'of' in smaller black letters. A red vertical bar is in the top right corner.

the **PURSUIT** of  
**HAPPYNESS**

Chris Gardner tem uma história familiar marcada pelo alcoolismo, a violência e o abandono, acrescenta-se ainda a sua paternidade como jovem homem solteiro, que tem a seu cargo um filho de tenra idade. Sem recursos para uma habitação, é um sem-abrigo cuja condição é desconhecida por empregadores e colegas. Sempre acompanhando o filho, por quem revela um amor incomensurável, muda-se frequentemente em busca de abrigo, atravessando contingências extremas. Com tamanha tenacidade, acaba por encontrar recursos para sustentar uma habitação e torna-se milionário alguns anos mais tarde (Pina e Cunha et al., 2008, p. 36).

(História verídica que possui uma versão adaptada ao cinema: The Pursuit of Happiness)

# PsyCap: Definição e características

- ▶ estado psicológico positivo de um indivíduo e que é caracterizado por (1) ter confiança (**eficácia**) para enfrentar e empregar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (**otimismo**) sobre obter sucesso no presente e futuro; (3) progredir em direção a objetivos e, quando necessário, redirecionar os esforços para os objetivos (**esperança**) com o intuito de os superar; e (4) quando confrontado com problemas e dificuldades, resistir e recuperar e ir mais além (**resiliência**) para obter sucesso (Luthans et al., 2015, p. 2).
- ▶ **Principais características:** passível de desenvolvimento; mensurável; relaciona-se de forma positiva com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis e com o desempenho no trabalho; e relaciona-se de forma negativa com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis (Avey, 2014).





**H**(ope)  
**E**(fficacy)  
**R**(esilience)  
**O**(ptimism)

O que é ser eficaz, otimista,  
esperançoso e resiliente?

# Esperança

- ▶ Resulta da combinação da energia direcionada para os objetivos (agentividade) e dos caminhos definidos para o alcance dos mesmos (*pathways*) (Snyder et al., 1991).
- ▶ **O que significa?** Pessoas persistem na persecução dos seus objetivos. Quando os mesmos não podem ser atingidos, são criados caminhos alternativos (Avey et al., 2011; Newman et al., 2014).



# Otimismo

- ▶ Criação de expectativas positivas quanto ao futuro, atribuição de um carácter individual e duradouro a momentos positivos e de uma origem externa e de curta duração a momentos negativos (Seligman, 1998).
- ▶ **O que significa?** Pessoas otimistas percecionam o futuro de forma positiva, estando mais motivadas e preparadas para atingir os seus objetivos (Newman et al., 2014; Youssef-Morgan, 2014).



# Eficácia

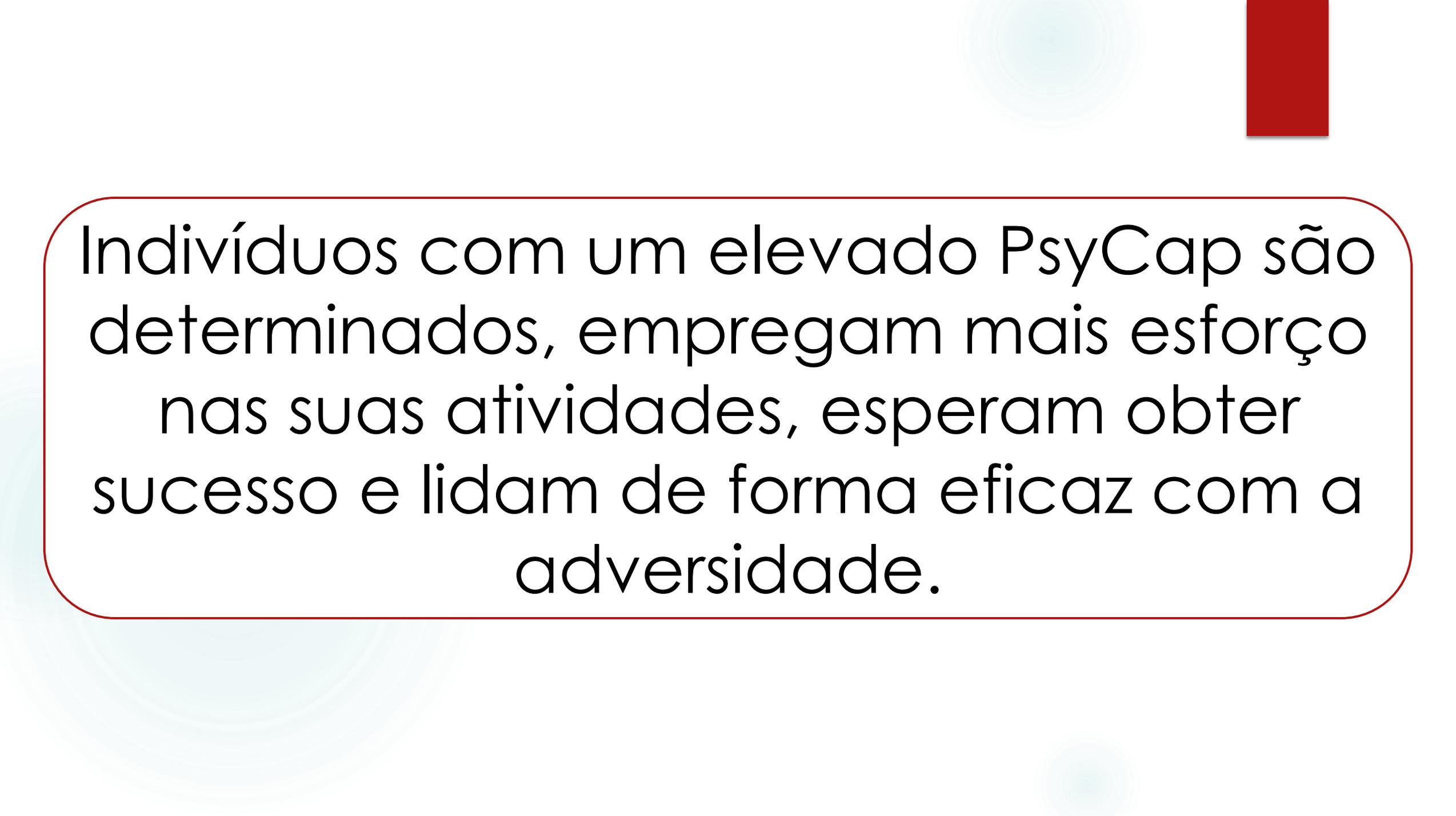
- ▶ Capacidade para agregar recursos cognitivos e de definir *caminhos* para atingir os objetivos (Bandura, 1997).
- ▶ **O que significa?** Sujeitos que se percebem como eficazes são capazes de solucionar as situações problemáticas com que são confrontados (Newman et al., 2014; Youssef-Morgan, 2014).



# Resiliência

- ▶ Capacidade de um indivíduo para superar eventos negativos ou para se adaptar a circunstâncias de elevado stress (Tugade et al., 2004).
- ▶ **O que significa?** Pessoas resilientes estão preparadas para enfrentar situações adversas ou para lidar com constantes alterações contextuais (Newman et al., 2014; Youssef-Morgan, 2014).





Indivíduos com um elevado PsyCap são determinados, empregam mais esforço nas suas atividades, esperam obter sucesso e lidam de forma eficaz com a adversidade.

# PsyCap: Antecedentes e consequentes

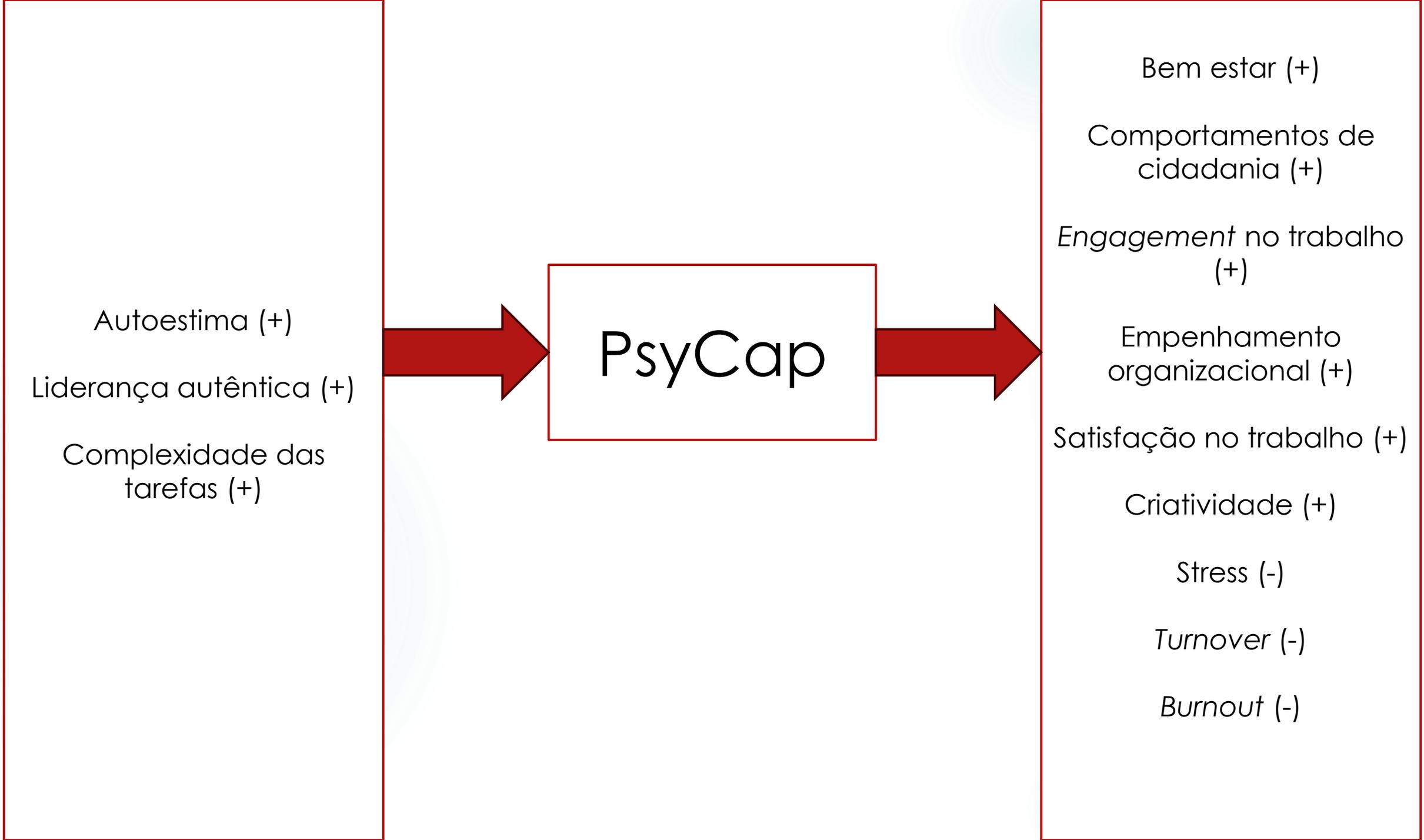
- ▶ A evidência empírica sobre os antecedentes do PsyCap é reduzida (Avey, 2014; Luthans et al., 2015; Rus & Baban, 2013).
- ▶ Avey (2014) demonstrou que a liderança autêntica e a complexidade das tarefas são antecedentes do PsyCap.
- ▶ A investigação sobre os consequentes do PsyCap é vasta. Fomenta as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis, bem como o desempenho, e inibe as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis (Avey, 2014; Avey et al., 2011; Rus & Jesus, 2010).



Modelo final	B	SE	$\beta$	t
(Constante)	1.170	.232		
Neuroticismo	-.132	.030	-.174	-4.344***
Extroversão	.157	.044	.158	3.584***
Amabilidade	.043	.026	.057	1.660
Abertura à experiência	.091	.024	.131	3.793***
Conscienciosidade	.281	.054	.214	5.228***
Liderança autêntica	.020	.040	.022	.498
Justiça organizacional	.124	.032	.207	3.890***
Ambiguidade de papéis	.153	.034	.218	4.448**
Conflito de papéis	.037	.017	.079	2.213*
Exigências laborais	.027	.046	.020	.575
Suporte dos colegas	.061	.033	.081	1.886
Suporte dos supervisores	-.086	.034	-.127	-2.523**

$R = .702$ ;  $R^2 = .493$ ;  $R^2_{\text{ajustado}} = .481$ ;  $\Delta R^2 = .007$ ;  $F(2,507) = 3.468^*$

Antecedentes selecionados explicaram 48.1% da variância do PsyCap.



Autoestima (+)

Liderança autêntica (+)

Complexidade das  
tarefas (+)

PsyCap

Bem estar (+)

Comportamentos de  
cidadania (+)

*Engajamento* no trabalho  
(+)

Empenhamento  
organizacional (+)

Satisfação no trabalho (+)

Criatividade (+)

Stress (-)

*Turnover* (-)

*Burnout* (-)

# Teorias explicativas do PsyCap

- ▶ Duas teorias corroboram o caráter multidimensional do PsyCap:
  - ▶ **Teoria dos Recursos (Hobfoll, 2002):** conceitos são mais bem compreendidos quando organizados num fator de ordem-superior (eficácia, otimismo, resiliência e esperança manifestam-se através do PsyCap).
  - ▶ **Teoria *Broaden-and-Built* (Fredrickson, 2001):** as dimensões do PsyCap congregam-se para dar origem a um comportamento motivado que traz benefícios para as organizações.



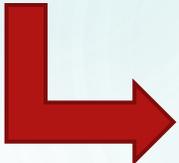
Como é que podemos  
avaliar o PsyCap?

Instrumentos	Principais características
<i>Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24)</i>	Autorresposta; 24 itens (seis por cada dimensão); Escala de resposta de seis pontos.
<i>Implicit Psychological Capital Questionnaire (I-PCQ)</i>	Apresentação de um conjunto de frases que os respondentes avaliam e interpretam de forma espontânea, automática e inconsciente.
<i>Psychological Capital Questionnaire-12 (PCQ-12)</i>	Autorresposta; 12 itens (três por cada dimensão); Escala de resposta de seis pontos.
<i>Compound PsyCap Scale-12 (CPC-12)</i>	Autorresposta; 12 itens (três por cada dimensão); Escala de resposta de seis pontos.
<i>Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia (OREA)</i>	Autorresposta; 12 itens (três por cada dimensão); Escala de resposta de quatro pontos.
<i>Revised Compound PsyCap Scale-12 (CPC-12R)</i>	Autorresposta; 12 itens (três por cada dimensão); Escala de resposta de seis pontos.
<i>Psychological Capital</i>	Autorresposta; 15 itens (quatro itens para otimismo, eficácia e resiliência, e três itens para esperança); Escala de resposta de cinco pontos.

# PsyCap: Mensuração

Instrumentos	Validade fatorial	Validade convergente	Validade discriminante	Validade de critério	Fiabilidade
PCQ-12	NA	√	√	√	√
<i>Psychological Capital</i>	NA	NA	NA	NA	√
CPC-12	NA	√	√	√	√
OREA	NA	√	√	√	√
CPC-12R	√	NA	NA	NA	√

Nota. NA: Não aplicável.

- 
- ▶ **Benefícios:** investigações longas, estudos longitudinais e complexificação da investigação em Psicologia (Sandy et al., 2017; Ziegler et al., 2014).
  - ▶ Ausência de evidência de validade fatorial, convergente, discriminante e de critério.



Como podemos promover o  
PsyCap?

# PsyCap: Como intervir?

- ▶ A *Psychological Capital Intervention* (PCI) é um programa de intervenção destinado a promover o PsyCap.
- ▶ Cada uma das dimensões deste conceito é trabalhada de forma interdependente. Ou seja, ao trabalhar uma dimensão está-se, de forma indireta, a trabalhar as restantes.
- ▶ Benefícios ao nível do PsyCap, mas também no desempenho financeiro das organizações (Luthans et al., 2006).



# PsyCap: Como intervir?

## ▶ **Esperança:**

- ▶ Participantes devem definir um conjunto de objetivos que são importantes para si.
- ▶ Em seguida, o facilitador deve explicar que esses objetivos: (a) devem ser claros e mensuráveis; (b) que devem definir-se estratégias para os alcançar e não para os evitar; e (c) devem ser atingidos através da criação de subobjetivos (*pequenas vitórias!*).
- ▶ Os participantes devem definir *caminhos* para alcançar os objetivos. Esses *caminhos* devem ser discutidos posteriormente em grupo (*brainstorming*).



# PsyCap: Como intervir?

## ▶ **Otimismo:**

- ▶ Participantes devem antecipar eventos adversos através da identificação de obstáculos.
- ▶ Após essa identificação, devem criar-se estratégias alternativas para minimizar o efeito dos eventos negativos.
- ▶ Os piores cenários são previstos e há uma ação proativa para os enfrentar.



# PsyCap: Como intervir?

## ▶ **Eficácia:**

- ▶ Participantes devem experienciar e modelar o sucesso, através da persuasão e do estímulo social, com a meta de atingir os objetivos definidos inicialmente.
- ▶ A promoção da eficácia fomenta as emoções positivas e a confiança dos participantes para criarem e implementarem as estratégias para alcançarem os objetivos.
- ▶ Quando os participantes definem estratégias, identificam os recursos necessários para a implementação das mesmas e desenvolvem subobjetivos (ligação à dimensão esperança), eles criam uma experiência “mental” de sucesso.



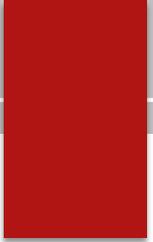
# PsyCap: Como intervir?

## ▶ **Resiliência:**

- ▶ Participantes devem, no âmbito laboral, identificar situações adversas que tenham ocorrido recentemente.
- ▶ Participantes devem referir como reagiram a essas situações. Facilitador auxilia na criação de uma visão realista sobre as situações apresentadas e como as mesmas poderiam ter sido enfrentadas.
- ▶ Individualmente ou em grupo, os participantes devem aferir o impacto realista da situação: (a) o que fugia ao seu controlo?; (b) o que estava ao seu alcance?; e (c) que opções existiam para agir? (Luthans et al., 2006).



Qual é o impacto da PCI no  
*bottom-line* das  
organizações?



the impact of a conservative 2 per cent increase in PsyCap we have calculated could potentially increase revenues by over \$10 million per year (Luthans, Youssef, & Avolio, in press).

Obrigado pela Vossa  
atenção!

João Viseu (joao.viseu@uevora.pt) |  
Évora, abril-2024



UNIVERSIDADE DE ÉVORA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA