
LÊVITUDE - Tutoria em Saúde Mental Empresarial na formação de gestores hospitalares alicerçados em resolução de conflitos e na promoção da cultura de Paz

Maria Letícia M. C de Oliveira
USP

Resumo: A liderança Lêvitudo é a gestão empresarial com saúde mental, baseada na compreensão de que a forma como vamos gerenciando as nossas emoções e as circunstâncias das nossas vidas, tem impacto fundamental em quem somos enquanto pessoa, o que se repercute em nossas relações profissionais (Oliveira, 2020). O objetivo do presente artigo é demonstrar através da metodologia do relato de estudo de caso, o resultado da percepção de quatro gestores que participaram das oito intervenções da gestão empresarial Lêvitudo, em um hospital no litoral do Estado de São Paulo. Verificou-se por meio do feedback escrito, que os gestores se sentem mais preparados para lidar com os desafios pessoais e organizacionais, através da aprendizagem em liderar com lêvitudo, o que propiciou mais leveza emocional e relacional, por meio das instâncias bio-psico-social-espiritual, propiciando um espaço para a promoção da reflexão sobre o modo de se relacionar com os colaboradores e com a sua própria perspectiva de vida, com as situações cotidianas na empresa, encontrando alternativas adequadas a cada situação, de acordo com a autorregulação emocional, o desenvolvimento da assertividade para a resolução de problemas, a manutenção de uma rede de apoio social e o engajamento em seu propósito e construção de vida significativa frente à realização profissional e a promoção de uma cultura organizacional de Paz.

Palavras-Chave: Saúde mental. Resolução de conflitos. Gestão empresarial.

LÊVITUDE - Tutoring in Corporate Mental Health in training hospital managers based on conflict resolution and promoting a culture of Peace

Abstract: Lêvitudo leadership is business management with mental health, based on the understanding that the way we manage our emotions and the circumstances of our lives has a fundamental impact on who we are as a person, which affects our professional relationships (Oliveira, 2020). The objective of this article is to demonstrate, through the methodology of case study report, the result of the perception of four managers who participated in the eight interventions of Lêvitudo business management, in a hospital on the coast of the State of São Paulo. Through written feedback, it was found that managers feel more prepared to deal with personal and organizational challenges, through learning to lead with ease, which provided more emotional and relational lightness, through the bio-psycho-social-spiritual, providing a space to promote reflection on how to relate to employees and their own perspective of life, with everyday situations in the company, finding suitable alternatives for each situation, in accordance with emotional self-regulation, the development of assertiveness to solve problems, the maintenance of a social support network and the engagement in its purpose and construction of a meaningful life facing professional fulfillment and the promotion of an organizational culture of Peace.

Keywords: Mental health. Conflict resolution. Business management.

Introdução

Conota-se como ambiente de trabalho saudável, aquele que possui líderes e colaboradores das empresas que corroboram juntos, para que exista um processo contínuo de estímulo da confiança, definição das tarefas e execução das mesmas com apoio organizacional mútuo e a promoção de saúde mental entre os trabalhadores, o que propicia um clima colaborativo e favorável ao bem-estar no ambiente de trabalho. Desse modo, a gestão em saúde mental, ajuda a contrapor a ideia de saúde como simples ausência de doença ou um completo bem-estar, tese defendida inicialmente como conceito universal da saúde pela OMS, desde 1946 (Segre, & Ferraz,). Em 1986, a Carta de Ottawa firmou-se como um marco na construção do conceito de Promoção da Saúde. Neste documento, saúde é entendida como um recurso para a vida e facilidade nas relações (Carta de Ottawa, 1986).

No ambiente de trabalho também se estabelecem vínculos, possibilitando situações de convivência e possibilidades de apoio social. O apoio organizacional dependerá de como os empregados percebem as expectativas e crenças sobre a retribuição e reconhecimento dado pela empresa ao seu trabalho. Esta percepção é influenciada pela frequência, intensidade e sinceridade das relações de elogio e aprovação, pelos aspectos ligados à remuneração, vínculos de trabalho e às políticas organizacionais (Brough & Pears, 2004).

A forma como o gestor lida com seus liderados tem uma relação direta com a promoção da saúde, ou seja, de um ambiente positivo, de aceitação e qualidade de vida. Isso é o que diferencia um líder autoritário do que tem autoridade. O autoritário é aquele que exerce o seu direito de mandar pois é superior na hierarquia, e as pessoas o obedecem pela intimidação e imposição. Já o líder que exerce a autoridade, é obedecido pois seus liderados o consideram pelo respeito e admiração. Desta forma, a Promoção da Saúde é uma reação “positiva” (positivo de positividade e não de positivismo), que conduz para uma percepção ampliada, integrada, complexa, intersetorial, relacionando saúde com ambiente, educação, pessoas, estilo e qualidade de vida, dentre outros. (Lefevre, 2004).

Neste sentido, os recursos de habilidades para o bem estar são elementos que podem ser incorporados como recursos para a Promoção da Saúde, premissa que buscamos fundamentar teoricamente nesse artigo. Entre os aspectos da dimensão organizacional, dando ênfase nos aspectos referentes à saúde física e psicológica do trabalhador, são de grande relevância o olhar para a valorização das pessoas no trabalho, a capacitação e qualidade pessoal, o tempo livre, a motivação e comprometimento, a imagem corporativa e a comunicação interna. Não obstante, a dimensão da condição humana no trabalho refere-se à concepção biopsicossocial do colaborador. (Walton, 1973).

A elaboração de estratégias de intervenção que fomentem a saúde mental apoia-se no planejamento de ações que de fato possam nutrir a autoestima, o desenvolvimento de competências individuais, resoluções de conflito, relacionamentos interpessoais e qualidade de vida” (Oliveira, 2019). Em 1988, a Organização Mundial de Saúde (OMS), incluiu a dimensão espiritual no conceito multidimensional de saúde, remetendo às questões como significado e sentido da vida, e não se limitando a qualquer tipo específico de crença ou prática religiosa (Oliveira, & Junges, 2012). A espiritualidade é o conjunto de todas as emoções e convicções de natureza não material, com a suposição de que há mais no viver do que pode ser percebido ou plenamente compreendido (Volcan, Sousa, Mari, & Lessa, 2003).

Um ponto de extrema importância na saúde do trabalhador, é a relação que ele tem consigo mesmo, ou seja, o quanto está autorrealizado e feliz com o que é e com o que faz. A empresa que oportuniza que o trabalhador encontre sentido e significado no trabalho, colabora para que a função laboral exercida lhe faça bem e lhe gere autorrealização. Martinez (2011) define sentido na vida como a percepção afetivo-cognitiva de valores que convidam à pessoa a atuar de um modo ou outro perante as situações de vida em geral, dando coerência e identidade. O colaborador que se sente bem onde trabalha, ele compromete-se com a empresa, aumentando o seu desempenho e produtividade. O sucesso corporativo está ligado diretamente ao capital humano, sendo assim a maneira como as organizações tratam e gerenciam as pessoas é fundamental para seu sucesso e competitividade (Chiavenato, 2005). Criar um

ambiente organizacional colaborativo, que gere sentido e satisfação vem da consciência de pertencimento à empresa, das prioridades a serem executadas e da importância da assertividade nas relações laborais. Uma vida com sentido, seja em que circunstâncias forem, é o que possibilita, em essência, a motivação para construir caminhos que possibilitem razões positivas para viver (Frankl, 2015).

Essa visão está próxima da noção de "qualidade de vida", e pode ser compreendida enquanto a busca de cada um no sentido de se preencher daquilo que lhe faz bem, tanto no que se refere ao seu corpo físico (bio), quanto à maneira a qual vai se regulando e interpretando os fatos da vida (psico), quanto aos seus relacionamentos familiares, de amizade, na comunidade ou profissionais (social) e a importante noção de que a fé (espiritual) pode servir enquanto sustentação e base emocional, de saúde mental e sentido da vida. Saúde Mental é uma mente saudável através do equilíbrio das dimensões do ser humano (Lancetti & Amarante, 2003).

A liderança Lêvitudo é a gestão empresarial com saúde mental, baseada na forma como vamos gerenciando as nossas emoções e as circunstâncias das nossas vidas (Oliveira, 2020). O objetivo dessa tutoria de Saúde Mental é o de demonstrar aos gestores organizacionais, o quanto liderar com saúde emocional, compreendida nas instâncias bio-psico-social-espiritual, o torna mais preparado para a resolução de conflitos, o que se reflete em uma liderança com mais leveza e atitude de resiliência, autoestima, assertividade e a construção de um ambiente organizacional na cultura de Paz.

A relevância da presente tutoria está relacionada à promoção da reflexão sobre o modo de se relacionar com os colaboradores e com a sua própria perspectiva de vida, com as situações cotidianas na empresa, encontrando alternativas adequadas a cada situação, de acordo com a autorregulação emocional, o desenvolvimento da assertividade para a resolução de problemas, a manutenção de uma rede de apoio social e o engajamento em seu propósito e construção de vida significativa frente a realização profissional.

Estima-se a importância do desenvolvimento de habilidades para o bem-estar, objetivando líderes a lidar com as questões emocionais decorrentes da sua própria inabilidade em resolver conflitos, o que se reflete num ambiente de ansiedade, stress,

depressão e agressividade. A tutoria propicia a consciência dos próprios estados emocionais e os recursos para gerir esses estados, isto é, tornar-se emocionalmente capaz de se autorregular e de manter interações saudáveis.

Outro fator de relevância é de que até o momento, apenas alguns estudos abordaram as relações entre a estrutura integrativa que conecta recursos internos e o desenvolvimento positivo das relações no trabalho, propondo um modelo integrador, tendo a autorregulação como moderadora desta relação, pois a autorregulação pode apresentar um papel mais catalizador, harmonizando demandas e recursos contextuais com objetivos pessoais, a fim de alcançar um desenvolvimento próspero (Baya, Tomé, Reis, & Matos, 2020). Acredita-se que o indivíduo que lida bem com suas emoções poderá gerar um ambiente de trabalho mais saudável.

Existem algumas estratégias muito utilizadas em clínica que facilitam no cuidado diário da saúde mental. A intenção da tutoria Lêvitudo é a adequação dos ganhos terapêuticos para o ambiente organizacional através das estratégias de regulação emocional e reestruturação cognitiva, o que propicia uma melhor resolução de conflitos. Faz parte da regulação das emoções o repertório de autocuidado físico, a respiração profunda e a prática de mindfulness.

Mindfulness, também conhecido aqui no Brasil como Atenção Plena, trata-se de estado de consciência presente associada às estratégias de foco, respiração e flexibilidade cognitiva. Tendo origem em filosofias e vertentes religiosas que se utilizam de estados contemplativos e meditação como práticas fundamentais, como Budismo e outras práticas culturais derivadas do oriente. (Kabat-Zinn, 1990). Mindfulness apropriou-se de alguns conceitos associados às essas práticas, incorporando a ciência da saúde possibilidades clínicas e interventivas. O resultado fez com que os pacientes referissem melhora na qualidade de vida e leveza emocional para lidar com situações de estresse. Uma das técnicas mais bem utilizadas atualmente é a respiração diafragmática, que envolve realizar uma respiração abdominal com tempos ritmados durante um período mínimo. Estudos comprovam que, se realizada algumas vezes ao dia, reduz o nível de estresse e

ansiedade do organismo. (Kabat-Zinn, 2017). A respiração diafragmática é um treinamento de relaxamento muito efetivo, que auxilia o alívio de pensamentos disfuncionais. A técnica recomenda que a inspiração seja sempre pelo nariz e a expiração pela boca, de maneira calma alinhando o estado mental e físico. O relaxamento muscular como um dos principais mecanismos para atingir a resposta de relaxamento, sendo assim, à medida que a tensão muscular diminui, o sentimento subjetivo de ansiedade normalmente é reduzido (Wright, 2008). Existem uma série de procedimentos de contemplação, por exemplo, tirar cinco minutos do seu dia, ficar em um lugar silencioso e prestar atenção nos sentidos do seu corpo, como olfato, audição, tato. (Penman e Williams, 2015). É possível transportar os conceitos de atenção plena para as diversas atividades cotidianas, como tomar banho, se alimentar, ouvir uma música. Mindfulness é estar consciente do momento presente sem julgamentos, apreciar a experiência. Sem pensar no passado ou no futuro, mas permanecer com o foco mental no presente. Isso reduz o fluxo de pensamentos e auxilia de várias formas no cuidado com a saúde mental. (Kabat-Zinn, 1994).

O ambiente organizacional saudável e colaborativo pode influenciar a expectativa que os trabalhadores possuem sobre o resultado de seu próprio desempenho, a autoestima tem sido relacionada com o desempenho social. Essa expectativa, por sua vez, tem sido considerada uma variável importante para o desempenho social, em particular do comportamento assertivo (Del Prette & Del Prette, 1999).

Um sujeito com a autoestima elevada é capaz de exercer sua assertividade e manter um bom relacionamento interpessoal. Ele enfrentará as situações que surgirem de forma a manter a justiça, pois, conhece a si mesmo e valoriza-se a ponto de não deixar seus direitos serem violados, desta forma, terá um bom desempenho social, devido agir sem desrespeitar os outros ou partir para a agressão como forma de solucionar o problema. O treino assertivo tem como principal objetivo mudar a forma como o indivíduo se vê a si próprio, aumentar a sua capacidade de afirmação, permitir que este expresse de forma adequada os seus sentimentos e pensamentos e, posteriormente, estabelecer a

autoconfiança (Alberti, & Emmons, 2008). Quanto maior e mais eficaz o repertório de habilidades sociais do indivíduo, maior sua capacidade de enfrentar as situações do cotidiano ou as adversidades de sua vida (Alberti, & Emmons, 2008).

Para se afirmar que um indivíduo tem qualidade de vida, é necessário observar a sua relação com várias dimensões da sociedade, tais como: a saúde física, estado e processo de aquisição de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença e enfermidade; o nível de independência (física, mental, monetária, profissional...); as relações sociais (família, amigos, namorados, colegas); as relações dos indivíduos com o contexto que está inserido (país, escola/ emprego, cidade, horários; a percepção subjetiva de satisfação ou felicidade com a vida em domínios importantes para o indivíduo; a diferença entre a expectativa do indivíduo e sua experiência atual; a percepção do indivíduo face à sua posição na vida, em termos do contexto cultural e do sistema de valores a que pertence e em relação aos seus objetivos, expectativas, metas e preocupações (WHO, 2010). A perspectiva que o sujeito tem em relação ao seu trabalho e a forma como ele é tratado está diretamente relacionada a sua qualidade de vida. Conjectura-se que a saúde mental de um sujeito pode ser potencializada com a aprendizagem de habilidades pessoais e sociais, visto que isso propiciaria maior adaptabilidade e satisfação no trabalho e conseqüentemente suavizaria os impactos negativos que a percepção de si e a interação social podem prover ao funcionamento sadio da mente e a perspectiva de melhores resoluções de conflitos no ambiente organizacional (Matos, 2005).

A Resolução de Conflitos consiste na escolha e implementação de estratégias adequadas para lidar com situações conflituosas no decorrer da vida. Os conflitos podem surgir através de uma incompatibilidade entre opiniões: diferentes pontos de vista sobre o mesmo fato (diferenças em relação aquilo que pensamos), incompatibilidade entre os métodos: entre formas de agir (diferenças em relação às formas como costumamos fazer as coisas), incompatibilidade de objetivos: diferenças de resultados desejados em relação ao que queremos, incompatibilidade afetiva: dificuldade em expressar e lidar com as emoções. Sendo assim, sabe-se que não

se podem evitar os conflitos, torna-se importante compreendê-los para que se possam resolvê-los da melhor forma.

A oportunidade em desenvolver as competências necessárias para compreenderem sobre a importância em gerenciar as suas emoções, de forma que os problemas não sejam internalizados (engolidos) ou externalizados de forma desajustada (explodindo), resulta então, em melhores tomadas de decisões (de acordo com uma percepção dos fatos de forma mais apurada e positiva), oriunda da aprendizagem das resoluções de conflitos através de um comportamento assertivo (legal para ambas as partes, onde é possível falar o que se pensa e que consiga ouvir e negociar com o outro).

Assim sendo, considerar-se-á a necessidade de intervenção voltada ao gerenciamento emocional e ao desenvolvimento de habilidades sociais, proporcionando ganhos que vão além da aquisição de novas habilidades interpessoais, proporcionando assim, tanto uma melhor negociação e mediação para as partes envolvidas nos conflitos, quanto a construção de uma cultura de Paz. Investir no desenvolvimento das pessoas que realizam o trabalho nas organizações é investir na qualidade dos produtos e serviços e consequentemente, atender melhor os consumidores e ampliar vendas (Tachizawa *et al.*, 2006).

Metodologia

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste artigo foi um estudo de caso, através da realização de pesquisa qualitativa e descritiva, uma vez que se preocupa em identificar e transcrever os fatos. O pesquisador escreve para os outros deve, portanto, apresentar com objetividade e clareza os resultados dos dados coletados durante a pesquisa e chegar a uma conclusão (Marconi & Lakatos, 2007). Pesquisa qualitativa é basicamente aquela que busca entender um fenômeno específico em profundidade. Ao invés de estatísticas, regras e outras generalizações, a qualitativa trabalha com descrições, comparações e interpretações (Beuren, 2005).

Os sujeitos da intervenção foram 4 gestores de um hospital do litoral do Estado de São Paulo, sendo eles: gerente da enfermagem, diretor administrativo, gerente de compras e gerente da contabilidade. Os

integrantes da intervenção foram convidados a participarem da gestão empresarial e aderiram de forma voluntária. O procedimento foi realizado em um conjunto de 8 intervenções clínicas abrangendo as temáticas dos 8A/Ss, perpassando o voo de saúde mental Lêvitudo, propiciando o espaço para a reflexão e oportunizando o desenvolvimento da:

A1- Autodeterminação em Sentido da Vida e Saúde Mental – S1

A2- Autoconhecimento em Senhorio – S2

A3- Auto equilíbrio em Segurança – S3

A4- Autocuidado em Serenidade – S4

A5- Assertividade em Sinceridade – S5

A6- Afetividade em Sabedoria – S6

A7- Autorrealização em Sucesso em estar em Paz com aquilo que a gente é e com aquilo que a gente faz – S7

A8- Autovalorização em Ser o orgulho em ser você em busca da eterna leveza e atitude do bem viver – S8

As sessões terapêuticas foram elaboradas com a utilização de metodologias ativas e participativas (Matos, 1998; 2005). É sugerido que os encontros sejam realizados em 50 minutos, sendo uma vez por semana, para que haja tempo hábil para a tomada de consciência, reestruturação cognitiva e mudança de comportamento.

Resultados e Discussão

Os fundamentos do Lêvitudo Resolução de Conflitos perpassam pelos constructos da teoria das Competências Pessoais e Sociais, bem como pelos princípios da Psicologia Cognitiva e da Psicologia Positiva. A regulação emocional e as habilidades sociais (HS) são fundamentais para as interações sociais. Numa interação social há a incidência de fatores que irão exigir do indivíduo a habilidade de comportar-se de modos variados. Neste sentido, as habilidades sociais darão ao sujeito a destreza de identificar a situação que se apresenta e adequar seus comportamentos para que estejam em harmonia com a mesma.

Como aludido, o sujeito socialmente habilidoso age com coerência nas situações de interação social, pois consegue identificar as demandas do outro, agindo de modo a atender tais demandas sem que deixe de considerar as próprias. Além de contribuir para relações interpessoais saudáveis e harmoniosas,

as habilidades sociais implicam em resoluções de conflitos.

As habilidades sociais podem ser observadas nos mais variados contextos e correspondem às classes de comportamentos específicos que um indivíduo emite para completar com sucesso tarefas nas mais variadas situações sociais. De acordo com Gresham (2009), as habilidades sociais implicarão no modo com o qual um indivíduo interpretará e se comportará em relação às demandas de determinada situação, sobretudo em contextos de interação social.

Existem inúmeras habilidades sociais sabidas, distribuídas em classes de HS de comunicação, HS de civilidade HS assertivas, direito e cidadania, HS empáticas, HS de trabalho e HS de expressão de afeto positivo. Indivíduos que apresentam repertório de habilidades sociais elaborado terão maior capacidade de participar de interações sociais de forma assertiva, configurando competência social. A competência social, então, refere-se ao desempenho adequado do indivíduo em situações sociais, como por exemplo, iniciar e/ou encerrar uma conversa (Gresham, 2009). Déficits no repertório de habilidades sociais implicam não só em desempenhos sociais menos adequados, mas também em baixa qualidade de vida e inabilidades em resoluções de conflitos (Del Prette; Del Prette, 2001).

É importante compreender a diferença entre o comportamento assertivo, o agressivo e o passivo. No comportamento agressivo a pessoa consegue expressar pensamentos, sentimentos e opiniões, mas faz de uma forma que viola os direitos da outra pessoa, tentando impor a sua vontade, seja através de uma maneira de falar agressiva (gritando, ameaçando, intimidando) ou através de gestos ameaçadores. No comportamento passivo, a pessoa não é capaz de falar sobre seus sentimentos, pensamentos e opiniões, permitindo que os demais violem seus sentimentos, ou expressando seus próprios pensamentos e sentimentos de forma auto-derrotista, com falta de confiança, de modo que os demais podem facilmente não dar atenção ou ser manipulada (Gonçalves, 2003).

O respeito mútuo pode ser vivenciado, de forma agradável, quando nas relações interpessoais não se ultrapassam os limites em relação aos outros. No que se referem à moral, as normas devem ser obedecidas para manter as relações humanas harmoniosas e para

assegurar um bom funcionamento social, (Coll, Marchesi e Palácios, 2004). A forma mais diretamente observável da relação é a relação interpessoal. Acentua o tipo de trocas estabelecidas essencialmente entre duas ou mais pessoas e os sentimentos experimentados em relação aos outros nessa situação (Fischer, 2002).

O emprego do Treinamento de Habilidades Sociais – THS, cujo objetivo é o de desenvolver e/ou aprimorar habilidades de um sujeito por meio de situações estruturadas que simulam interações sociais, é uma atividade de grupo, estruturada de modo análogo ou simbólico às situações cotidianas, que cria oportunidade para desempenhos específicos, permitindo que o facilitador avalie os comportamentos observados e utilize as contingências pertinentes para fortalecer e/ou ampliar o repertório de habilidades sociais dos participantes (Del Prette e Del Prette, 2006)

O feedback será escrito na íntegra de acordo com as narrativas dos participantes:

Nossa participação no projeto Lêvitudo:

Iniciamos o Projeto “Lêvitudo” que segue 8 passos em 8 encontros e tem sido uma experiência de muito aprendizado que com certeza já nos faz ter novas maneiras de agir, olhar ao redor das situações, olhar as pessoas, olhar para nós mesmos e ter momentos de pura reflexão para podermos tomar o melhor caminho e podermos agir com Lêvitudo. (Gestor A)

O projeto Lêvitudo me proporcionou um novo olhar sobre as diversas situações que ocorrem em nosso dia a dia no Hospital, como resolver conflitos, identificar que existem problemas ou situações que fogem da nossa capacidade de resolução e que precisamos aceitar que nem sempre as coisas são como queremos. Galgando cada passo do projeto, estamos avançando em autoconhecimento, principalmente em ter um olhar para as pessoas que estão em nosso redor e como item principal nosso autocuidado. Estamos satisfeitos e felizes em poder participar do projeto. (Gestor B)

A oportunidade em participar das sessões com a Dra Maria Letícia, através do projeto Lêvitudo tem levado a uma reflexão profunda do propósito de vida que tenho para meus dias e, qual a importância do legado que tenho construído através da minha

disposição em servir, seja no trabalho, com a minha família ou com qualquer grupo que eu me relacione. Mais importante do que ter ou não razão, é ter em mente que eu preciso buscar o equilíbrio, ouvir e ser ouvida, respeitar e ser respeitada, ser leve para a vida das pessoas. Desta maneira me torno mais feliz, dando importância ao que mais importa: viver em Paz. (Gestor C)

Meus sinceros agradecimentos por me proporcionar tanta aprendizagem com o Lêvitude, participar deste projeto está sendo muito importante pois estou aprendendo a ser uma pessoa com mais resiliência. Esta terapia é algo fascinante, que não tinha conhecimento do quanto está fazendo bem a minha pessoa. Iniciar esse processo me ajudou muito em vários contratempos que tenho no dia a dia. Hoje me sinto melhor preparada para enfrentar problemas do cotidiano. O projeto Lêvitude tem me ajudado a ser mais paciente e principalmente a não me preocupar tanto com coisas banais. Estou deixando o nervosismo um pouco de lado e entendendo melhor meu jeito de ser; não me sinto mal por não gostar de certas coisas como antigamente. Enfim, me sinto bem em estar participando deste projeto. Quero afirmar os meus agradecimentos. (Gestor D).

Considerações Finais

Do ponto de vista psicológico e psicossocial, a análise da literatura revela uma preocupação crescente na busca: a) de soluções e formas alternativas de lidar com conflitos numa perspectiva duplamente ganhadora, b) de formas alternativas de lidar com situações geradoras de stress conseguindo, por um lado identificar e resolver problemas, conseguindo por outro, regular-se e manter estados internos e interpessoais de bem-estar, e ao mesmo

tempo procurando apoio social, c) de identificar e gerir emoções regulando-as e potenciando-as, d) de definir expectativas positivas e realistas face ao futuro, e) de desenvolver um espírito de *empreendedorismo*, e f) de desenvolver um sentido de cidadania, civilidade e de participação social (Matos et al, 2015).

Um processo educativo, dinâmico, contínuo e permanente, fundamentado no conceito de paz positiva e na perspectiva criativa do conflito, como elementos significantes e definidores, e que, através da aplicação de enfoques sócio-afetivos e problematizantes, pretende desenvolver um novo tipo de cultura, a cultura de paz, que ajude as pessoas a desvelar criticamente a realidade para poder situar-se frente a ela e, conseqüentemente, atuar (Dupret, 2002). Partimos do princípio que a paz deve ser *produção de paz*, deve ser a *paz em ação*. Isto significa imbuir-se de uma consciência de valores sobre o sujeito social. A paz é construída e não elimina conflitos ou oposições, mas pressupõe a resolução dos mesmos, trabalhando o dissenso e respeitando as diferenças (Martins, Gontijo, Brum, Santos, Henrique, & Alves, 2016).

Se acreditarmos que colhemos o que semeamos, conseguiremos sentir o perfume em nossas mãos ao plantarmos o nosso próprio jardim e entenderemos que as coincidências são a forma que Deus escolheu para permanecer no anonimato e aí, saber se o universo é amigável ou não, é uma das maiores respostas para determinarmos as nossas vidas (Einstein, 1979-1955), pois estar em paz não é estar sempre feliz, mas aceitar as coisas como elas são, sendo o sorriso daquele que faz o bem. Fazer a coisa certa, resolver nossos conflitos e estarmos com a consciência serena é a mola propulsora para o nosso mundo de Paz.

Referências

- Alberti, R., & Emmons, M. (2008). *Your perfect right (9ª ed)*. California: Impact Publishers.
- Baya, D. G. et al. (2020). Long-Term self-regulation moderates the role of internal resources for resilience in positive youth development in Portugal. *The Journal of Genetic Psychology*, v. 181, n. 2–3, 127–149.
- Carta de Ottawa. (1986). *I Conf Intern sobre Promoção da Saúde*, Ottawa. [
- Chiavenato, I. (2005). *Gestão de Pessoas*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Campus.

-
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (1999). *Psicologia das habilidades sociais: terapia e educação*. 4. ed. Petrópolis: Vozes 2006).
- Gilbert, P. (2005) *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy* London: Routledge.
- Gilbert, P. & Procter, S. (2006) Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: overview and pilot study of a group therapy approach, *Clinical Psychology & Psychotherapy*, v.13, n.6, p.353–379.
- Frankl, V. E. (2015). *O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver*. São Paulo: É Realizações.
- Freire, T., & Tavares, D. (2011). Influência da autoestima, da regulação emocional e do gênero no bemestar subjetivo e psicológicos de adolescentes. *Revista de Psiquiatria Clínica*, v. 38, n.5, 184-188.
- Kabat-Zinn J. (1994). *Wherever you go, there you are: mindfulness meditation in everyday life*. Hyperion, New York.
- Kabat-Zinn J. (1990). University of Massachusetts Medical Center/Worcester; *Stress Reduction Clinic*. Full catastrophe living: using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. Delta, New York.
- Lancetti, A., & Amarante, P. (2006). Saúde mental e saúde coletiva. In Campos, G. *et al.* (Orgs), *Tratado de saúde coletiva*. São Paulo; Rio de Janeiro: Hucitec; Fiocruz. p. 615-634.
- Matos, M. G. (2005). *Comunicação, gestão de conflitos e saúde na escola*, Lisboa: FMH.
- Matos, M. G. (1998). *Comunicação, Gestão de Conflitos na Escola*. Faculdade de Motricidade Humana/Universidade Técnica de Lisboa: Lisboa
- Matos, G. M., Simões, C., Camacho, I., Reis, M., & Equipa Aventura Social (2015). *A saúde dos adolescentes portugueses em tempos de recessão - dados nacionais do estudo HBSC de 2014*. Lisboa: Centro de Malária e Outras Doenças Tropicais /IHMT/UNL e FMH/ Universidade de Lisboa.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, v.2, p.223-250.
- Neff, K. & Tirsch, D. (2013) *Self-Compassion and ACT*. In.: Kashdan, T. B., & Ciarrochi, J. (Orgs.) *Mindfulness, acceptance, and positive psychology: the seven foundations of well-being*. New Harbinger Publications: Oakland, p.352.
- Lefevre, F. (2004). *Promoção da Saúde, ou, a negação*. Rio de Janeiro: Vieira & Lent.
- Roemer, L. & Orsielo, S. M. (2010). *A prática de terapia cognitivo-comportamental baseada em mindfulness e aceitação*. Porto Alegre: Artmed.
- Saban, M. T. (2015). *Introdução à terapia de aceitação e compromisso*. Belo Horizonte: Artesã.
- Segre, M., & Ferraz, C. (1997). O conceito de saúde. *Rev Saúde Pública*; v. 31, n.5, p.538-542.
- Oliveira, M. R., & Junges, J. R. (2012). Saúde mental e espiritualidade/religiosidade: a visão de psicólogos. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v.17, n.3, p.469-476.

Oliveira, M. L. M. C. (2019). Tese de Doutorado. *Percepção do apoio familiar, iniciação sexual e autolesão não adolescência*: um estudo utilizando o Health Behavior in School-aged Children na Região Amazônica no Brasil.

Oliveira, M. L. M. C. *et al.* (2020). Lêmitude Emocional e as estratégias da Teoria Cognitivo-Comportamental para o enfrentamento do COVID-19. *Enfermagem e Saúde Coletiva*, v. 4, n.2, p 3-11.

Rodrigues, M. (2015). *Educação Emocional Positiva*. Novo Hamburgo: Sinopsys.

Volcan, S. M. A. *et al.* (2003). Relação entre bem-estar espiritual e transtornos psiquiátricos menores: estudo transversal. *Revista de Saúde Pública*, v. 37, n.4, p.440-445.

Walton, R.E. (1973). *Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?* São Paulo: Atlas.

World Health Organization. (2010). *Global recommendations on physical activity for health*. Geneve: World Health Organization.

Maria Letícia M. C de Oliveira

Doutora em Psicologia; Pesquisadora no Pós-Doutorado em Competências Pessoais e Sociais – Universidade de Lisboa; Pesquisadora no Pós-Doutorado em Saúde Mental no Instituto de Psicologia da USP

E-mail: marialeticiamcoliveira@hotmail.com

 <http://orcid.org/0000-0003-2834-8941>

Recebido em: 18/12/2021

Aceito em: 21/12/2021