



## AS FORÇAS DE CARÁTER FACILITANDO O DESENVOLVIMENTO HUMANO NO MEIO DA ADVOCACIA E FLORESCIMENTO JURÍDICO

### CHARACTER STRENGTHS FACILITATING HUMAN DEVELOPMENT IN THE MIDDLE OF ADVOCACY AND LEGAL FLOWERING

*Simone Farias Moura Cabral<sup>1</sup>*

#### RESUMO

As Forças de caráter são construtos da Psicologia Positiva essenciais para equilibrar as demandas de vida pessoal e profissional necessários para que o ser humano as tenha a seu favor. A escolha para investigar os advogados foi porque existe muito pessimismo, pouca liberdade de decisão e eles fazem parte de um gigantesco empreendimento em que apenas um perde e o outro ganha. O objetivo geral deste trabalho foi facilitar a utilização das Forças de caráter no dia a dia ao longo da identificação e equilíbrio dos sabotadores emocionais na vida pessoal e profissional dos advogados. A metodologia utilizada foi levantamento bibliográfico em artigos (scielo, psico, google acadêmico, portal da Capes, ecos) livros e net da área de estudo. Em seguida, foi realizado um trabalho de consultoria em uma empresa de advocacia com sete (7) advogados. Após entendimento do que a empresa gostaria de trabalhar e aprofundamento na realidade vivenciada, foi traçado um procedimento de consultoria, inicialmente presencial e mais adiante no formato remoto com encontros quinzenais (15). Os resultados obtidos após o processo de consultoria e que inclusive, continua acontecendo pós consultoria intensiva, foi: maior engajamento dos advogados em meio aos objetivos comuns da empresa; renovação e entendimento do propósito de vida de cada um e compreensão de que é possível sim conciliar vida pessoal com demandas profissionais.

**Palavras-chave:** forças de caráter; psicologia corporativa; advogados; florescimento jurídico;

#### ABSTRACT

Character strengths are Positive Psychology constructs essential to balance the demands of personal and professional life necessary for human beings to have them in their favor. The choice to investigate the lawyers was because there is a lot of pessimism, little freedom of decision and they are part of a gigantic enterprise in which Only one loses and the other wins. The general objective of this work was to facilitate the use of Character Strengths in everyday life throughout the identification and balance of emotional saboteurs in the personal and professional lives of lawyers. The methodology used was a bibliographic survey in articles (scielo, psycho, academic google, Capes portal, ecos) books and the net of the study area. Then, a consultancy work was carried out in a law firm with seven (7) lawyers. After understanding what the company would like to work on and deepening the reality experienced, a Consulting procedure was designed, initially in person and later in the remote format with biweekly meetings (15). The results obtained after the consulting process, which even continues to take place after intensive consulting, were: greater engagement of lawyers in the midst of the company's common goals; renewal and understanding of each one's life purpose and understanding that it is possible to reconcile personal life with professional demands.

**Key-words:** character strengths; corporate psychology; lawyers; legal flourishing;

<sup>1</sup> Docente na Faculdade Estácio Paraíba; E-mail: simonefmouracabral@gmail.com

## INTRODUÇÃO

Já em 1946, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não a mera ausência de doença ou enfermidade”. Tal compreensão vai ao encontro do principal objetivo da Psiquiatria Positiva e da Psicologia Positiva, no sentido de que essas áreas de atuação pretendem não apenas a compreensão e o tratamento da psicopatologia e da doença mental, mas também a promoção do bem-estar pleno, através da potenciação de características e experiências positivas na vida do indivíduo (MARQUES, I.; BALREIRA, M. L e TEMÓTICO, J. T., 2018).

Com base nesse entendimento, o mundo corporativo tem passado por um cenário de adoecimento e que só a identificação das doenças não tem dado amparo suficiente para a resolução de tais aflições. E é nessa ênfase que Luthans (2002), referenciado por Perez (2016) tem entendido que se faz necessário construir teorias e pesquisas dirigidas para o ambiente organizacional. O Comportamento Organizacional Positivo tem como foco os recursos psicológicos no nível individual, que são positivos, baseados em teoria e pesquisa, sendo mensurável, state-like ou aberto ao desenvolvimento e ainda relacionado a atitudes desejadas, comportamentos e especialmente a resultados de performance no ambiente de trabalho. (Luthans, 2002a; Luthans, Youssef; Avolio, 2015 mencionados por PEREZ (2016).

Em 2009, Caza, McCarter, Hargrove e Wad verificaram que indicadores positivos de capital psicológico (*psycap*) possibilitam a criação de um ambiente laboral saudável, desenvolvendo boas relações interpessoais entre colaboradores, mas, também, entre colaboradores e chefias. Por outro lado, variáveis que causam constrangimento às organizações, como por exemplo stress e *turnover*, estabelecem correlações negativas com o *psycap* (capital psicológico), o que demonstra que elevados níveis deste conceito diminuem, o aparecimento de stress e a probabilidade de abandono do posto de trabalho (Avey; Luthans Jensen, 2009 *in* VISEU, J.; JESUS, S. N.; NUNES, H. LOBO, P.; CARA-LINDA, I. (2012)

Mediante esse panorama, surge a curiosidade e a vontade da autora de investigar a liderança corporativa de militantes da advocacia, que são profissionais que tem sentido desânimo emocional e subjetivo no lidar com tantas demandas as quais eles são solicitados. A partir dessa reflexão, surgiram alguns questionamentos. É possível advogados lidarem com suas demandas diárias e terem qualidade de vida? Será que esses profissionais se conhecendo melhor a partir da identificação de suas forças pessoais e gestão dos sabotadores emocionais, conseguirão encontrar mais sentido no trabalho que tem desenvolvido?

A advocacia é uma categoria, dentre os profissionais executivos, que sofre com cobranças e readaptações constantes. Estudiosos, como por exemplo, Dalai Lama acredita que o propósito da existência humana é a busca pela felicidade (Lama & Cutler, 2000). Contudo, na atualidade, tem prevalecido a ideia de que a felicidade é socialmente construída e orientada tanto por bases hedônicas, quanto eudamônicas, ou seja, se caracteriza por experiência recorrentes de prazer e de propósito na trajetória de vida (Dolan, 2015) *in* RIBEIRO e SILVA (2018). Desta forma, as carreiras consolidadas no plano executivo precisam reavivar esta busca pelo sentido de ser humano.

O objetivo geral deste trabalho foi facilitar a utilização das Forças de caráter no dia a dia ao longo da identificação e equilíbrio dos sabotadores emocionais na vida pessoal e profissional dos advogados. Tal estratégia de atuação aconteceu a partir da realização de uma consultoria organizacional e acompanhamento contínuo com encontros presenciais e *on lines*. Os objetivos específicos deste trabalho foram: identificar a partir da realização de testes dos sabotadores e a conscientização da interferência deles; realizar o teste *via character* individualmente e perceber as forças, contemplando as cinco forças de assinatura; aplicar as forças de caráter na sua auto percepção no dia a dia e aprimoramento das mesmas com comportamentos mais positivos; e refletir sobre as transformações, melhoramentos e resultados oriundos desse processo de autoconsciência de si, como propulsor de florescimento jurídico. Acredita-se que o objetivo desse trabalho sendo atendido trará mais florescimento e bem-estar com qualidade de vida para os advogados e juristas envolvidos nesse projeto.

O presente artigo trouxe na fundamentação aspectos introdutórios da Psicologia Positiva. Em seguida, a positividade e a cientificidade de seus estudos. Mais adiante, a importância de entender os sabotadores emocionais e a necessidade de um diálogo. Para finalizar um entendimento das Forças de caráter e sua aplicabilidade a partir de intervenções contínuas, junto a realização do teste *via character*.

A metodologia de pesquisa foi de um estudo exploratório a nível de bibliografia e em seguida, todo o desenrolar e apresentação de resultados surpreendentes e animadores de um cenário de advocacia jurídica. O processo de implantação, realização e interpretação de resultados conseguiu responder os questionamentos iniciais e foi além da expectativa da autora, já que provocaram mudanças representativas no aspecto emocional, profissional, como nas tomadas de decisão expressas na análise.

## DE ONDE VEM ESSA TAL ‘PSICOLOGIA POSITIVA’?

A Psicologia Positiva propõe um exercício teórico e, especialmente, metodológico no sentido de orientar a visão que se lança aos fenômenos investigados pela psicologia voltado nos aspectos positivos e saudáveis da vida. (Hutz, 2014 ao citar Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005; Scorsolini-Comin & Santos, 2009).

Segundo Fredrickson (2009), Seligman (2004, 2012, 2019), Niemiec (2019), teóricos da área, dizem que a Psicologia positiva desperta nas pessoas a possibilidade de alcançar com uma relativa facilidade a atingir níveis extremos de felicidade. Porém, esse referencial é verdadeiro se praticado e exercitado com regularidade. Está presente na literatura científica também que construtos como: bondade, esperança, aqui e agora, dentre outros, já sendo mencionados por teóricos do humanismo e fenomenologia anteriormente.

Segundo Fernandez-Rios e Vazquez (2018), as ideias da Psicologia Positiva estão presentes em obras como: as reflexões de Cícero (2005); obras de Seneca (1996<sup>a</sup>, 1996<sup>b</sup>), como também em obras de Aristóteles (1985), trazendo o conceito de eudaimonia e hedonismo de Epicurus (1996). Para Rich (2001) ao ser mencionado por Hutz (2014), Rogers e Maslow já estudavam e aplicavam tópicos bastantes próximos aos discutidos pela área, afirmando que a Psicologia Positiva tem suas raízes na Psicologia Humanista. Por isso, esse cuidado de afirmar que a psicologia positiva não seria um novo movimento, mas o florescimento de algo já iniciado muitos anos antes. Taylor (2001) ao ser citado por Hutz (2014), ressalta a tradição de que a pesquisa interliga Willian James, como o primeiro psicólogo positivo. O termo psicologia positiva surgiu pela primeira vez em 1954, no livro intitulado *Motivation and Personality*, de Maslow, em que em um dos capítulos “*Toward a positive psychology*”, em que ele afirmava que o potencial humano ainda não havia sido compreendido de maneira completa. Segundo Maslow (1954) ao ser citado por Hutz (2014):

“a psicologia havia tido muito mais sucesso em compreender o lado humano negativo que o positivo, isso revelava muito sobre as deficiências, as doenças e os pecados do homem, mas pouco sobre suas potencialidades, suas virtudes, suas aspirações realizáveis” (p. 17)

Um outro ponto relevante, apontado pela sociedade em geral e por Fernandez-Rios e Vasquez (2018) são algumas perguntas como: será que existe uma patologia da emoção positiva na Psicologia Positiva? A Psicologia positiva considera tanto o positivo quanto o negativo, no

processo existencial diário? Respondendo a estas perguntas, a autora Fredrickson (2009) afirma que o coeficiente de ascendência positivo precisa estar disposto de 3x1, em que o três são os aspectos positivos e um, os fatores negativos. Desta forma, precisa-se sim considerar os posicionamentos negativos no decorrer da vida. Porém, para que o coeficiente de positividade aumente, precisa-se ter mais emoções positivas do que emoções negativas, desta forma, como consequência maior qualidade de vida e sensações de bem-estar.

### **A Positividade e a cientificidade teórica nas instituições**

Para Fredrickson (2009) existem seis (6) fatores vitais sobre o conceito de positividade e aí se expressa também o motivo de serem cultivados, que são: a positividade é boa; a positividade muda a forma como sua mente trabalha; a positividade transforma seu futuro; a positividade coloca um freio na negatividade; a positividade obedece a um ponto de equilíbrio; pode-se aumentar a positividade. Desta forma, a ciência moderna mostra como as experiências emocionais cotidianas afetam o curso das vidas.

A positividade é um meio e não um fim para obtenção de resultados. Porém, escolher viver com mais emoções positivas, como amor, alegria, gratidão, serenidade, interesse e inspiração, proporciona-se mais desenvolvimento de satisfação com a vida e mais bem-estar. Lembrando que a positividade não é permanente, e um exemplo dessa afirmação é que o ser humano tem dificuldade de reagir às mudanças, de lidar com notícias boas e más. Por isso, que aumentar e semear a positividade, possibilita um aumento do quociente de positividade, que é definido pela expressão: P/N. O P é a positividade o N a negatividade. Para Fredrickson (2009):

“...seu quociente de positividade é a frequência de positividade em um dado espaço de tempo, dividido por sua frequência de negatividade durante o mesmo espaço de tempo” (p.23)

Em meio a uma amplitude no que se refere aos aspectos que nos proporcionam mais bem-estar, Seligman e Csikszentmihalyi (2000), afirmam que a psicologia positiva possui três (3) áreas de investigação científica, que são: níveis subjetivo, individual e grupal.

- a) Subjetivo – interessa-se pelos estudos das experiências subjetivas do valor, como bem-estar subjetivo e satisfação de vida (no passado), otimismo e esperança (no futuro), felicidade e flow (no presente);

- b) Individual – compreende-se os traços positivos ligados às características e ao funcionamento de cada pessoa, como capacidade para o amor, talentos, habilidades interpessoais, generosidade, perdão e sabedoria;
- c) Grupal – são os aspectos das virtudes cívicas e as instituições que contribuem para que o os indivíduos tornem-se cidadãos melhores, com foco em responsabilidades, altruísmo, tolerância e ética no trabalho.

Ao considerar todas essas áreas investigativas, confirmando a abrangência teórica e prática dessas ideias, a psicologia positiva poderá ser aplicada no meio com intervenções em diversos campos, como o clínico, escolar e o organizacional. Snyder e Lopez (2009), mencionados por Hurtz (2019) propôs um modelo básico para as intervenções nessas três (3) áreas. Tal modelo tem por base dois (2) aspectos, que são a prevenção (primária e secundária) e a potencialização (primária e secundária).

- Prevenção primária – que é o identificar do que pode ser ruim e pará-lo antes mesmo que aconteça. Ex.: Antes que um colaborador tenha conflitos (pessoais e na organização) em função de sua carreira, ele pode planejar o que deseja para si, desenvolver as habilidades que precisa para chegar até o cargo almejado.
- Prevenção secundária – acontece quando o problema já está instaurado e pode se pensar em consertá-lo. Ex.: na área clínica, considerando um diagnóstico de depressão, podem-se realizar intervenções com o sentido de treinar cognitivamente o sujeito para desenvolver objetivos e habilidades sociais em sua vida.
- Potencialização primária – são ações no sentido de tornar a vida boa. Ex.: contemplar o momento presente, do ambiente interno e externo do indivíduo permite a experiência de prazer, paz e serenidade.
- Potencialização secundária – tornar a vida o melhor possível, aumentando os níveis positivos para se chegar ao máximo em termos de satisfação e desempenho na vida. Ex.: Atitudes que provocam admiração como, alguém sendo salvo ou superando limites.

Percebe-se assim que, o olhar sobre os elementos da Psicologia Positiva trouxe uma visibilidade e uma amplitude científica aplicável e essencial as demandas corporativas necessárias aos clientes em busca de atender suas demandas.

## **Sabotadores Emocionais presentes na tenra idade do ser humano**

Alguns líderes e executivos mais sensíveis ao desenvolvimento humano tem investido em iniciativas para melhorar tanto o sucesso quanto a felicidade, dele mesmo e da sua equipe. Um exemplo típico é um líder que toma uma resolução de início de ano de perder peso e permanecer magro. Conduz sua equipe para um retiro caro com o objetivo de unir seus membros, para ajudá-los a se tornarem mais coesos e eficientes. Participa de um workshop de vários dias, buscando melhorar sua própria inteligência emocional e sua capacidade de liderança. Os profissionais mais atentos a importância do desenvolvimento das corporações sabe que é essencial esse olhar mais alinhado com as pessoas.

O interessante e revelador é que cerca de 90% dos participantes segundo teóricos de *Stanford*, ao serem citados por Chamine (2013) acreditam que esses processos de mudança não acontecem assim e que as chances de melhoras significativas tanto a nível de desempenho quanto na felicidade são mantidas na proporção de apenas 1 para 5. Para o autor acima, pesquisas alinhadas a temática da felicidade confirmam que as pessoas costumam regredir para o que os cientistas sociais denominam de nível de “felicidade de referência” pouco tempo depois dos eventos ou das conquistas que aumentam consideravelmente a felicidade.

As pessoas tendem a resistir as mudanças, mesmo quando parecem achar que querem mudar. Colocando-se nessa perspectiva e avaliação de vida pessoal, o quão duradouro foram os próprios aumentos de felicidade quando você alcançou as coisas que tinha certeza de que o fariam mais feliz? A noção real de que a própria experiência do ser humano confirma que melhorias individuais costumam durar pouco ou pelo menos se desgastar significativamente.

Segundo Chamine (2013) tais situações acontecem porque os sabotadores presentes no ser humano interferem roubando os prováveis melhoramentos. Ignorar seus sabotadores é como descartar seu florescimento e deixar mosquitos e besouros soltos, por exemplo próximo a uma rosa. É aí que a inteligência positiva pode auxiliar. A relevância em conhecer seus sabotadores emocionais possibilita uma aproximação e um entendimento mais profundo de seu perfil profissional, bem como, possibilita direcionamentos e novas práticas de atuação junto a eles ao longo de práticas assertivas.

### **Conviver e dialogar com os Sabotadores emocionais.**

Os Sabotadores são os inimigos internos e um conjunto de padrões mentais automáticos e habituais, cada um com sua própria voz, crença e suposições que trabalham contra o que é

melhor para cada um do ser humano. Eles são universais e presentes em todas as culturas, faixas etárias e nos dois gêneros, porque estão ligados às funções do cérebro que se concentram na sobrevivência. Cada ser humano desenvolve sabotadores desde a infância para conseguir sobreviver às ameaças que se percebem no decorrer da vida, tanto física quanto emocional.

Os Sabotadores internos causam um dano porque trouxeram um convencimento de que mentiras trabalham a seu favor e não contra. Eles foram aceitos e vistos com confiança pelas pessoas e normalmente não se vê mais como comportamento intruso. Eles são dispostos em número de dez (10), são eles: Crítico; insistente; prestativo; hiper-realizador; vítima; hiper-racional; hiper-vigilante; inquieto; controlador; e esquivo.

O **Crítico** é o principal sabotador e afeta a todas as pessoas. Gera a maior parte da ansiedade, estresse, raiva, vergonha e culpa. A mentira dele para se justificar é a de que, sem ele, você ou os outros se transformariam em pessoas preguiçosas e sem ambição que não iriam muito longe.

O **Insistente ou perfeccionista** se caracteriza pela necessidade de perfeição, ordem e organização levada longe demais. Deixa todos ao redor ansiosos e nervosos. Geralmente, habitua a viver em constante frustração consigo mesmo e com os outros porque as coisas estão perfeitas o bastante.

O **Prestativo** possibilita o ganho da aceitação e afeição ao ajudar, agradar, salvar ou elogiar os outros constantemente. Tem como resultado a perda de vista das suas próprias necessidades e se ressentido dos outros.

O **Hiper-realizador** deixa as pessoas dependentes de desempenho e realizações para ter respeito e validação próprios. A mentira dele é que sua aceitação própria deveria ser dependente do desempenho e da valorização externos.

A **Vítima** estimula o sentimento de emoção e temperamento como forma de ganho de atenção e afeto. A mentira da vítima é que assumir a figura de vítima ou mártir é a melhor maneira de atrair cuidado e atenção para si mesmo.

O **Hiper-racional** enaltece um foco intenso e exclusivo no processo racional de tudo, incluindo os relacionamentos. Ele possibilita com que você seja impaciente com as emoções das pessoas e as veja como indignas de muito tempo e consideração. A mentira dele é que a mente racional é a forma mais importante e útil de inteligência que se possui.

O **Hiper-vigilante** desenvolve um sentimento de ansiedade intensa e contínua em relação a todos os perigos que lhe cercam e em relação a tudo o que poderia dar errado. Tal postura resulta em uma grande quantidade de estresse contínuo que exaure você e os outros.



O **Inquieto** busca emoções maiores na próxima atividade ou mantendo-se sempre ocupado. Dá a você uma contínua série de atividades que o faz perder o foco nas coisas e nos relacionamentos que realmente importam.

O **Controlador** funciona movido a uma necessidade ansiosa de estar no comando, controlar situações e dirigir as ações das pessoas de acordo com a vontade dele. A mentira dele é que você precisa do Controlador para extrair os melhores resultados das pessoas ao seu redor.

O **Esquivo** se concentra no positivo e no prazeroso de uma forma extrema, evitando tarefas difíceis, desagradáveis e conflituosas. A conclusão é conflitos sufocados que foram deixados de lados, e provoca atrasos na conclusão de coisas.

O interessante ao entender a existência e a conscientização dos sabotadores nas realidades vividas é aprender a lidar com eles. Seria encontrar uma forma de administrá-lo melhor.

O primeiro passo é ter empatia por si mesmo e pelos outros, pois a valorização da empatia ajuda a formar a reserva emocional para quando o ser humano precisar recarregar antes de seguir em frente com a ação que irá resolver tal problema. Um segundo aspecto é explorar de forma mais pura e com grande curiosidade e fascinação pela descoberta. O entendimento gera um aprofundamento para poder colocá-lo em um caminho melhor.

O terceiro passo é a inovação verdadeira em que consiste sair dos parâmetros convencionais e abordar uma situação com uma nova abordagem fora dos parâmetros convencionais. O próximo passo seria a navegação, que é escolher a partir de sua bússola interna em que as coordenadas são os valores mais profundos. E por último a ativação, possibilitado à ação pura, na qual todas as suas energias mentais e emocionais estão direcionadas com mira *laser* para a ação e não são distraídas pelos sabotadores.

A partir dessas percepções, verifica-se que o conhecimento técnico e tácito não são suficientes para a garantia do caminho certo de realizações e sentido de vida. Os sabotadores estão presentes constantemente na vida de executivos e advogados que estão na frente conciliando sistema tradicional jurídico, clientes, vida pessoal e as teses correlatas aos temas afins. Geralmente, o sabotador principal possui um cúmplice, ou seja, o ser humano se apresenta com um sabotador norteador e outro, chamado de cúmplice que vem complementando sua atuação. Tal identificação dos sabotadores é feita a partir do teste *on line* e uma entrevista para troca de experiências.

## **A Advocacia e os Fundamentos das Forças de caráter**

O Advogado, como todo profissional do mundo corporativo tem sofrido a maciça e presente interferência dos sabotadores tentando minar as suas percepções e conduções dos seus trabalhos. Porém, os sabotadores equilibrados auxiliam o ser humano a se auto perceberem e já anteverem possíveis recaídas em meio as turbulências, bem como, de se aprimorarem em suas entregas. Por isso, a necessidade de conversar e de entender como eles se apresentam ao longo do cenário do ambiente de trabalho.

Segundo Seligman (2004), a psicologia positiva identifica três (3) problemas de desânimo nos advogados, que são: o pessimismo, pouca liberdade de decisão e fazer parte de um gigantesco empreendimento em que apenas um perde e o outro ganha. No aspecto do pessimismo, o autor fala que muitas vezes, ele leva a dureza do meio jurídico para sua vida pessoal. Para o autor acima citado, “reconhece-se uma forte pressão e um aspecto inevitável da prática do direito”. Desta forma, trabalhar com maior liberdade de decisão faria os advogados mais satisfeitos e produtivos. No último aspecto, que é a natureza perde-ganha do direito com o processo antagônico, a confrontação, vantagens financeiras e ética de conseguir o máximo possível para o cliente está bastante enraizados.

Além de sugerir o programa de desenvolvimento de otimismo, presente na obra de Seligman (2019), em que ele acredita que se pode sair do comportamento do desamparo e adquirir novas percepções e mudanças otimistas a partir de formação de um novo modelo mental. Seligman e Peterson (2004) lideraram juntos um movimento revolucionário de estudos baseados nas virtudes e forças de caráter do ser humano. São estudos validados e reconhecidos a nível mundial e que tem sido um grande porta voz para auxiliar no entendimento, na prevenção e no lidar com a administração dos sabotadores natos.

De acordo com Noronha, Dellazzana-Zanon e Zanon (2015), algumas virtudes foram debatidas desde a Grécia antiga. Aristóteles, como por exemplo o desenvolvimento das virtudes é uma condição *sine qua non* para alcançar e aproveitar a ‘boa vida’. La Taille (2000; 2006) ao ser mencionado por Noronha, Dellazzana-Zanon e Zanon, classifica as virtudes em dois domínios: intelectual (por exemplo, a inteligência) e moral (por exemplo, temperança e generosidade).

No Brasil, tem sido feitas pesquisas sobre generosidade, gratidão, utilizando por exemplo, a entrevista clínica proposta por Piaget, corroborando com a hipótese de que as virtudes são desenvolvidas desde a infância até a adolescência. Alguns estudos sobre perdão,

desenvolvidos por Rique, Camino, Enright & Queiroz, (2007) ao serem citados por Noronha, Dellazzana-Zanon e Zanon (2015) afirmaram que uma pessoa ofendida está mais motivada a restaurar percepções positivas com um familiar e amigo ofensor do que com um colega de trabalho. Faz-se interessante, registrar que o crescente interesse dos psicólogos brasileiros.

Segundo Niemiec (2009), todos que trabalham com as forças de caráter estão envolvidas no trabalho de uma vida, por serem catalisadoras de ações e narrativas positivas, as quais se utiliza em qualquer situação ao longo de toda uma vida. Nos estudos sobre esta temática, existem sete (7) conceitos centrais subjacentes às forças de caráter, que são: uma linguagem comum, a dimensionalidade e o contexto, a pluralidade, todas as forças de caráter importam, há diferentes tipos de forças, as forças podem ser desenvolvidas, ser e fazer.

#### **As Forças de Caráter presentes em todos seres humanos**

Para Niemiec (2019), as forças de caráter são características/capacidades positivas que são enriquecedoras a nível de pessoa, não diminuindo os outros, são universais e valorizadas em todas as culturas, e alinhadas com diversos resultados positivos para si mesmo e outros.

De acordo com Seligman (2002), as forças de caráter são fontes ou mansões da boa vida, que é uma vida bem vivida. Nela estão presentes uma linguagem comum, pois pessoas de diferentes culturas e hábitos possuem características similares. Além de se nortear em aspectos da dimensionalidade, contexto e pluralidade presentes na individualidade de cada um. Todas as forças são importantes e elas podem ser desenvolvidas, desde que seja e faça-se práticas diferentes do corriqueiro.

Segundo Peterson (2004) e Seligman (2006), ao ser mencionado por Alves e Ambiel (2018) definem as virtudes como características humanas fundamentais, podendo ser organizadas em seis grandes categorias, quais sejam: sabedoria e conhecimento, coragem, humanidade, justiça, temperança e transcendência. Os autores defendem que essas características são baseadas em um processo evolutivo como meio de resolver tarefas importantes e necessárias para a sobrevivência do ser humano, sendo assim, essas virtudes devem estar presentes nos valores de um indivíduo, ou seja, em sua moral.

A partir dos construtos da Psicologia Positiva, criou-se a ideia de que pessoas que possuem um maior número de forças de caráter desenvolvidas, também demonstram mais afetos positivos e possivelmente estão mais congruentes com seus interesses profissionais e a área que estão cursando. O cuidado no desenvolvimento de forças, possibilita um envelhecimento positivo que tem como “missão acrescentar mais vida aos anos e não apenas

anos à vida” (p. 3), pois segundo Vaillant (2004) ao ser citado por (2016), dois (2) princípios são fundamentais, que são: aumentar o envelhecimento bem-sucedido; e buscar condições positivas para o envelhecimento.

### **O Teste Via character e os desdobramentos históricos**

Seligman (2002) delineou o foco da psicologia positiva como o estudo das experiências subjetivas positivas, os traços positivos e instituições positivas. Com base neste direcionamento de pensar, ele criou duas (2) oportunidades que foram: destacar e trazer com maior ênfase trabalhos relacionados a temáticas sobre o bem-estar subjetivo de Ed Diener, a teoria de Flow com o Csikszentmihaly, meditação e mindfulness com Kabat-Zinn, empatia com Daniel Batson; promover novas pesquisas sobre diversas vias de bem-estar, havendo uma amplitude de pesquisas em psicologia positiva.

Neal Mayerson, psicólogo e filantropo em Cincinnati, interessou-se pelas ideias de Seligman e juntos decidiram desenvolver instrumentos básicos necessários para o avanço da ciência do caráter. Assim, entraram em contato com Chris Peterson, psicólogo e pesquisador com muitas realizações e professor da Universidade de Michigan, seria a pessoa indicada. Mayerson, negociou seu afastamento da Universidade de Michigan e o mesmo foi morar nas proximidades da Pensilvânia. Juntos, reuniram um grupo diverso de 55 cientistas e praticantes para um retiro de fim de semana na pousada Glabern Inn.

Segundo Niemic (2019), nesse fim de semana estavam reunidos os maiores acadêmicos na área de Psicologia, filosofia e biologia, assim como os maiores praticantes de desenvolvimento de jovens e pessoas-chave envolvidas no desenrolar do Manual diagnóstico e estatístico (DSM). Porém, a ideia era resolver o desafio de criar uma ciência que compreendesse o que há de melhor nos seres humanos e como essas características são utilizadas para criar a boa vida para indivíduos da sociedade do mundo. Todo o projeto foi conduzido sob os auspícios de uma recente organização sem fins lucrativos chamada de Instituto Valores em ação (Values in Action Institute).

O Instituto Valores em ação foi fundado e financiado pela Fundação Manuel D. e Rhoda Mayerson, em Cincinnati Ohio, com a liderança de Dr. Mayerson como seu presidente. Para estudar o que tem de errado nas pessoas tem-se o DSM 5 (American Psychiatric Association, 2013), e o CID-10 (Organização Mundial da Saúde, 1992). O interessante é que antes da classificação VIA, não havia nada comparável para as forças humanas.

Em busca de fazer uma análise histórica sobre a temática das virtudes, Peterson analisou o pensamento abarcando cerca de 2.600 anos. Após essa varredura de significados, ele concluiu em seis (6) temas semelhantes (virtudes), os quais emergiram da tradição da filosofia ateniense, que são: confucionismo, taoísmo, budismo, hinduísmo, cristianismo, judaísmo e islamismo. São temas que paralelamente estão dispostos em sabedoria, coragem, humanidade, justiça, temperança e transcendência.

A fim de se chegar a um consenso sobre as forças de caráter, Peterson e sua equipe expandiram a busca pela escolha das forças passando pelas melhores qualidades dos seres humanos que incluíam trabalhos de Benjamin Franklin, São Tomás de Aquino, Aristóteles, Abraham Maslow, dentre outros.

Segundo Niemic (2019), em meados de 2000, os dados de mais de 30 nações identificaram a natureza onipresente das forças de caráter e mais adiante, os dados da onipresença foram encontrados também em mais de 50 países. No aspecto da mensurabilidade, algumas forças podem ser mensuradas mais facilmente do que outras, como por exemplo, a criatividade pode ser precisamente identificada por perguntas de auto relato; como também, a curiosidade pode se evidenciar de modo válido, investigando-se a motivação do indivíduo para buscar novas experiências e sua disposição para acolher novidades e a incerteza.

O Questionário VIA, conhecido também como Inventário VIA IS, é uma das mais revolucionárias Assessments gratuitos. É um material de autorrelato, onde se encontra vinte e quatro (24) elementos das características positivas da personalidade (caráter), que são expressos sozinhos ou em combinações de maneiras mais detalhadas para cada indivíduo. O material original consistia em 240 perguntas, sendo 10 perguntas para cada força, e agora o questionário tem 120 perguntas, 5 perguntas para cada força. Existe também, o Questionário VIA Youth para jovens com idades de 10 a 17 anos. Porém, por conta da atenção mais reduzida dos jovens, reduziu-se para 72 itens a serem respondidos. O Questionário VIA foi traduzido para mais de 35 idiomas; segundo MacGrath (2015a) ao ser mencionado por Niemic (2019), sendo validado em dinamarquês, holandês, francês, alemão, hebreu, italiano, japonês, coreano, português, português brasileiro, espanhol, sueco, turco, chinês simplificado (continente da China), e chinês tradicional.

A ferramenta oferece um olhar abrangente para as forças de caráter do indivíduo, em que o usuário recebe os resultados por ordem de classificação, o que lhe permite ver suas forças mais altas, forças médias e forças mais baixas. Isso permite ao usuário fazer comparações relativas entre as forças; o teste não foi desenhado para permitir que o usuário faça comparações

entre diferentes usuários. Vale salientar, que os resultados que o indivíduo recebe não prevalecem sobre a vida que ele vive. Entretanto, se um indivíduo vive uma vida de bondade, mas a bondade está entre as cinco forças de baixo, deve-se priorizar o achado de sua própria vida em vez do achado do teste, especialmente se a família e os amigos concordarem que a bondade seja uma parte central na vida daquele indivíduo. Ressaltando a necessidade de considerar a vida real e a compreensão dela por cada um.

Segundo Park & Peterson (2009) ao serem mencionados por Noronha, Dellazzana-Zanon e Zanon (2015) sugere que os indivíduos com mais virtudes são menos propensos a desenvolver problemas psicológicos devido às adversidades cotidianas da vida, doenças físicas e transtornos mentais, enfatizando a importância de ter uma escala com evidências de validade que permitam a pesquisa desses construtos em uma escala mais ampla. Os autores definem as virtudes como características humanas fundamentais, podendo ser organizadas em seis (6) grandes categorias, quais sejam, sabedoria e conhecimento, coragem, humanidade, justiça, temperança e transcendência. Os autores defendem que essas características são baseadas em um processo evolutivo como meio de resolver tarefas importantes e necessárias para a sobrevivência do ser humano, sendo assim, essas virtudes devem estar presentes nos valores de um indivíduo, ou seja, em sua moral. Segue abaixo a disposição das virtudes e suas respectivas forças de caráter.

Figura 1: Tabela periódica das 24 forças de caráter

**TABELA PERIÓDICA**  
24 FORÇAS DE CARÁTER



VIRTUDES					
SABEDORIA	HUMANIDADE	JUSTIÇA	MODERAÇÃO	CORAGEM	TRANSCENDÊNCIA
CRIATIVIDADE					ADMIRAÇÃO DA BELEZA E EXCELÊNCIA
CURIOSIDADE			PERDÃO	BRAVURA	GRATIDÃO
AMOR AO APRENDIZADO	GENEROSIDADE	JUSTIÇA	HUMILDADE	INTEGRIDADE	ESPERANÇA
MENTE ABERTA	AMOR	LIDERANÇA	PRUDÊNCIA	PERSEVERANÇA	HUMOR
PERSPECTIVA	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	TRABALHO EM EQUIPE	AUTO-CONTROLE	VITALIDADE	ESPIRITUALIDADE

O VIA INSTITUTE ON CHARACTER OFERECE O TESTE GRATUITO PARA VOCÊ DESCOBRIR AS SUAS PRINCIPAIS FORÇAS DE CARÁTER. CASO QUERIA SABER MAIS, FIZEMOS A DESCRIÇÃO DO SIGNIFICADO DE CADA FORÇA NO SITE [WWW.CANALDAFELICIDADE.COM.BR](http://WWW.CANALDAFELICIDADE.COM.BR)



Fonte: Canal da Felicidade (2020)

As virtudes e forças de caráter estão presentes em todo ser humano e é nessas combinações de perfis com histórias de vidas que as pessoas vão se encontrando e aprendendo a exercitá-las no dia a dia.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa desenvolvida neste trabalho teve como cenário constitutivo o mundo corporativo jurídico, em que estiveram presentes algumas queixas por parte do CEO da empresa. O local da pesquisa foi em uma Empresa de advocacia com sete (7) advogados. O interesse do CEO foi despertado porque o mesmo já fazia leituras e se interessava pelo desenvolvimento humano. O motivo principal para a solicitação explícita durante a entrevista foram: procrastinação dos prazos para entrega das tarefas; dificuldade de comunicação entre equipe; desorganização nos papéis profissionais dentro da empresa; desengajamento nos projetos comuns da empresa.

Foi feito um estudo exploratório com levantamento bibliográfico em livros, artigos e *internet* sobre o objeto de estudo que são as forças de caráter e sabotadores emocionais. Em seguida, foi realizada uma Consultoria corporativa com um estudo *in loco*, entrevistas e ferramentas de gestão, buscando entender as queixas e dores do cliente de consultoria e em seguida foi criado um projeto alinhado com as necessidades. O projeto preliminar para apreciação da diretoria foi ofertado com prováveis ajustes e em seguida, agendamento de datas para início do processo. Houve aplicação das escalas de Suporte social percebido; Escala de Engajamento; Escala de Autoeficácia no início, meio e fim do processo para facilitação de entendimento de padrões já existentes e mudanças de comportamento e uma entrevista para compreensão dos aspectos mais subjetivos. Realizaram-se encontros presenciais no local de funcionamento da empresa e durante a pandemia, momentos *on line*, pela plataforma *Google meet* com aplicação de intervenções com atividades reflexivas.

## **RESULTADOS E ANÁLISE**

Após a identificação das queixas, tornou-se possível estruturar um trabalho de desenvolvimento humano frente as demandas apresentadas. Após elaboração de uma agenda, que segue abaixo como norteadora dos processos a serem trilhados ficou mais fácil para começar e entender os resultados alcançados.

Vale salientar que esse projeto de Consultoria iniciou no ano de 2019 e foi renovado no ano de 2020, mediante a justificativa e o despertar de que se é importante crescer interiormente na certeza de expressividade na vida de cada participante. No primeiro ciclo ou ano, os advogados juntos identificaram seu estilo de gestão, com pontos positivos e gargalos a serem superados, bem como, conheceram seus perfis, a aplicabilidade de cada sabotador emocional e fortalecimento de cada força em suas práticas no ambiente de trabalho. Seguem abaixo as atividades aplicadas com suas devidas implantações.

Tabela 1: Planejamento corporativo de desenvolvimento humano

Atividades	Como aconteceu a implantação:
1. Identificação das queixas	A partir de entrevistas observacionais e interativas
2. Aplicação de assessments de gestão	Foram dedicadas duas (2) sessões para entendimento da filosofia, cultura e posicionamento a empresa no mercado
3. Entrega de um projeto a ser delineado	Análise a partir das ferramentas de gestão e proposição de projeto com etapas a serem seguidas
4. Criação do Núcleo de Desenvolvimento humano de pessoas (NUDP)	Foi criado o NUDP como um espaço para trabalhar a subjetividade dos advogados
5. Medição com Escalas	Escala de Suporte social percebido; Escala de Engajamento; Escala de Autoeficácia.
6. Identificação dos Sabotadores emocionais	Aplicação de teste para identificação e conhecimento do sabotadores emocionais
7. Como conviver com o sabotador principal e seu cúmplice	Identificação, conscientização e entendimento de como lidar com os seus sabotadores
8. Realização do Teste Via character	Aplicação do teste <i>on line</i> <a href="http://www.viacharacter.org">www.viacharacter.org</a> , download com resultado imediato e análise
9. Trabalho para conscientização das Forças de caráter	Identificação das forças de assinatura (Top 5) e aplicação das forças nas situações do dia a dia
10. Aplicação das intervenções com Forças de caráter	Exercícios de afirmação e aplicação no mundo corporativo, junto a equipe e frente aos clientes
11. Medição com Escalas	Reaplicação das escalas com identificação dos resultados e comparativo com os meses anteriores irá ser medido até o fim do ano de 2020
12. Mudanças ocorridas pós consultoria corporativa	Melhorou o engajamento da equipe com o trabalho na advocacia; Participação nos momentos do Nudp; Comunicação ressonante entre os membros advogados e identificação do propósito da vida pessoal e coletivo na empresa.

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Uma empresa buscar aprimoramentos e desenvolvimento contínuo é algo de extrema relevância nos dias atuais, pois cultivar um capital intelectual em sintonia é decisivo para o crescimento e manutenção do negócio. O mundo corporativo tem a cada dia entendido a importância de cuidar de sua liderança e compreendeu que é desta forma que conseguirá saúde mental para suas equipes e conseqüentemente mais aproximação junto aos clientes. Diz-se sempre, que é um efeito cascata, em que consiste em um desencadeamento de satisfações na empresa, clientes e equipes.



Na **atividade 1**, identificou-se que existia algo de errado naquele funcionamento de gestão. No início houveram momentos de tensões e ao mesmo tempo de reconhecimento de limitações, bem como, a apropriação de que erros existem e que podem ser reestruturados e reinventados com novas ideias.

Na **atividade 2**, tornou-se mais evidentes a partir das práticas, as dificuldades, os problemas, pontos de destaque a nível de mercado e superações a serem realizadas. Começa-se a perceber novas luzes e perspectivas a médio e longo prazo. Tal entendimento é confirmado com a entrega da **atividade 3** com a sugestão de projeto de implantação a ser iniciado e novos reajustes e alinhamentos se fizeram presentes. Como também, a curiosidade demonstrada e expectativa dos envolvidos, possibilitando interesse pelo mistério do autoconhecimento. Houve a compreensão de que o erro pode acontecer sem ninguém precisar estar apontando as fragilidades uns dos outros. Na verdade, todos os líderes cometem equívocos e permanecer na culpabilidade não possibilita desenvolvimento.

A medição a partir de escalas da área em estudo, auxiliou no processo de entendimento mais profundo de como se está no presente momento, visualizando e se conscientizando em números seus parâmetros de auto percepção. O processo de conscientização se fez necessário para se vislumbrar novas perspectivas e desabrochar novas possibilidades. Em seguida, pôde-se ir acompanhando ao longo das atividades desenvolvidas e na finalização, as escalas foram reaplicadas no intuito de se fazer um comparativo do antes, durante e depois frente as intervenções. Outro aspecto estimulante foi observar suas evoluções pessoais e sempre com o cuidado de correlacionar vida pessoal e profissional, porque se acredita na interligação contínua de ambas.

A aplicação das Escalas da **Atividade 5** trouxe um olhar quantitativo diante das autopercepções. Alguns advogados tiveram uma certa resistência em aceitar os escores encontrados, demonstrando um afastamento do seu universo mais subjetivo e só depois é que entenderam que as escalas são oportunidades para crescimento e é um olhar em formato de números sobre os temas apresentados. Na verdade, são formas de medição para auxiliar nessa descoberta de si mesmo. Com a escala de Engajamento, ficou compreensível que nem todos os constituintes de um projeto se entregam ao trabalho e as práticas de advocacia, quanto outros. Percebe-se que entrega, vigor e dedicação de tempo proporciona engajamento e que cada um tem seu nível de participação. Essa percepção, faz refletir sobre que sentido e significado as tarefas exigidas pelo mercado e por si mesmo contribuem para realização e satisfação pessoal.

No aspecto da autoeficácia, torna-se interessante essa análise e acompanhamento de suas metas e resultados pessoais sendo atingidos. O interessante nessa medição são as interferências que se sofre do meio ambiente e muitas vezes interiores a cada um.

No desenvolver das **Atividades 6 e 7**, verificou-se uma negação quase que unânime de comportamentos representativos dos sabotadores emocionais, demonstrando assim, uma dificuldade em “admitir” e até de identificar mentiras que são ditas anos a fio pelos seus próprios mais íntimos inimigos. Faz-se necessário e salutar que aconteça a interferência a nível de consultoria nesse padrão antigo e busque-se conscientização e desenvolvimento de aprendizagem para mudar o *mindset* existente. Outro aspecto representativo é o total desconhecimento diante do assunto e quando acontece o despertar há uma nova visão diante das tarefas e propostas sugeridas. E é aí onde se começa o processo de transformação.

A **atividade 8**, que foi a realização do teste *via character*, possibilitou uma redescoberta de estruturas psicológicas presentes em todo ser humano, porém não evidenciadas e muito menos não conscientes de sua existência. A surpresa e evidência de poder ter uma psiquê positiva foi preponderante nesse deleite de empoderamento. É uma sensação de alívio e de que existem novos caminhos para ajudar no lidar com falhas pessoais, como também, a percepção de uma vida que tem funcionado com um *mindset* fixo e estruturado lá na primeira infância e adolescência, muitas vezes na forma defensiva para sobrevivência. É possível entender e aperfeiçoar seguindo o que já se possui em virtudes e forças pessoais, antes não identificadas.

As **etapas 9 e 10**, auxiliaram na autopercepção das forças, bem como, a aplicação das cinco (5) forças de assinatura na vida pessoal e no ambiente de trabalho, junto ao cliente. Verifica-se uma tentativa consciente de querer ser melhor e buscar ferramentas facilitadoras para esse desabrochar de si mesmo. Bem como, identificação das forças medianas e que de vez em quando, precisam ser acionadas. As forças mais baixas, são identificadas e refletidas em práticas do dia a dia pela sua não utilização e provável ascensão das mesmas, desde que sejam estimuladas.

Na **atividade 11**, o processo de consultoria, tornou-se necessário fazer a identificação das prerrogativas atingidas com o projeto inicialmente planejado para evidenciar possíveis ajustes nos próximos trabalhos de desenvolvimento. Neste caso em específico, aconteceram melhoramentos nas relações entre os profissionais no tocante a identificar que cada um possui seu perfil comportamental com forças de caráter que são essenciais para a existência e manutenção do negócio. Essa diversidade de perfis e forças são necessárias para o excelente funcionamento da corporação.

As reuniões que eram no início presenciais passaram a ser no formato remoto, a partir da plataforma *google meet* e que possibilitou maior engajamento e interatividade envolvendo projetos comuns. Em muitas falas expostas, foi expresso a mudança comportamental que tiveram frente ao trabalho desenvolvido pelo Núcleo de Desenvolvimento de pessoas (NUDP). Bem como, uma maior percepção de si mesmo ao serem bombardeado em algumas situações pelos sabotadores emocionais e uma conscientização de que eles podem ser administrados e melhor compreendidos.

Um dos aspectos que mais incomodavam a equipe da corporação era a procrastinação de atividades ao longo do dia. Muitos líderes relatavam o incômodo e como esse adiamento de responsabilidades a serem cumpridas tiravam a energia vital de cada advogado. Alguns relatos pessoais abaixo demonstram as realidades sofridas dos profissionais, como:

“Sinto-me muito mal com minha procrastinação porque os prazos dos processos estão correndo e não consigo entregar” (Advogado)

“Não consigo compreender esse meu perfil procrastinador. Por que sou assim?” (Advogado)

“Não conseguimos cumprir nossas tarefas porque temos dificuldades de realizar o cumprimento das atividades que delimitamos na agenda” (Advogado)

Ao longo da Consultoria, cada um foi entendendo seu perfil diferente e assumindo a importância em lidar com as suas armadilhas interiores e que se é possível uma resignificação e um equilíbrio salutar dessas energias internas. O interessante é que essa conscientização possibilitou uma melhor organização de tarefas, ritmos e agendas alinhadas com as necessidades dos clientes e proporcionou mais bem-estar e conseqüentemente menos cobranças internas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura e os estudos científicos, como exemplo o Seligman (2009) na área da ciência do bem-estar apresenta os advogados como profissionais mais propícios a desenvolvimento de depressão, síndrome do pânico, divórcio, uso abusivo de álcool dentre outros comportamentos sintomáticos e representativos da dificuldade de entendimento de si mesmo e de sua subjetividade. Por isso, a correlação com a temática em estudo e a necessidade de mostrar que é possível sim se trabalhar com eficiência usando as virtudes e forças pessoais do ser humano e obter resultados transformatórios para os estudados, como também, o mundo circundante.

Na verdade, não só os advogados, como também os executivos e empresários tem lidado com um mercado repleto de cobranças, adaptabilidade constante, tratativa alinhada e condizente

com as problemáticas dos clientes. Segundo, Seligman (2009), existem três (3) motivos para o desânimo desses profissionais da área corporativa que são o pessimismo, a dinâmica e entendimento prontos do sistema jurídico que já existe e a falta de autonomia diante das tomadas de decisões. O pessimismo, muitas vezes é desenvolvido ao longo do curso de Direito, como um comportamento facilitador para que o advogado consiga empatizar mais com a dor do cliente e conseqüentemente poder se doar mais nas tratativas profissionais. A problemática existente é que muitos absorvem esses dissabores e as levam para vida pessoal, causando um mal maior para vida, e dificultando esse desligamento emocional com as problemáticas nos seus momentos de descanso. No aspecto acima mencionado, que é a dinâmica jurídica é de um sistema de negociação em que apenas um ganha e o outro perde, gerando alto nível de ansiedade, pois o trabalho do advogado é válido “somente” se ele obtiver êxito. Quanto a falta de autonomia tal postura causa um desamparo, pois muitas vezes, o profissional realiza uma peça jurídica de alto nível de assunto persuasivo e com direito fundamentado, mas os juristas não compreendem a comunicação lá exposta no trabalho.

Percebe-se que são desafios para o profissional jurista no âmbito emocional ou subjetivo, como também na estrutura mercadológica presente no mundo jurídico. Entretanto, neste trabalho de consultoria se pôde perceber que o autoconhecimento é ferramenta essencial para que haja uma qualidade de vida maior, bem-estar e sensações de plenitude para se sentir em conexão com os outros e consigo mesmo.

Alguns relatos abaixo por parte dos advogados confirmam as mudanças perceptíveis desse projeto.

“Após a criação do Núcleo de Desenvolvimento de pessoas do escritório, consegui entender como era refém do efeito dos sabotadores em minha vida” (Advogado 1)

“Aprendi a entender meus sabotadores emocionais e identificá-los nos momentos de ataques mais fortes” (Advogado 2)

“Conhecer minhas forças de caráter me ajudou a lidar com meus sabotadores” (Advogado 3)

“Posso utilizar minhas forças de caráter para atingir meus objetivos e metas” (Advogado 4)

“Entendi com o teste *via character* o porquê sou tão diferente dos meus colegas, porque possuímos forças ascendente divergentes” (Advogado 5)

“Até em casa, minha esposa e familiares tem percebido mudanças qualitativas em mim” (Advogado 6).

A partir desses relatos, verifica-se que houve um despertar para uma compreensão e sentido de vida. Uma vida mais aprazível e reconfortante, com entrega de resultados concretos. Porém, sem se sentir perdido no mundo e apenas realizando tarefas e procedimentos mecânicos e automáticos. Tais depoimentos confirmam o que Fredrickson (2009) ressalta, “ a positividade

melhora seu estado de vida atual e seu coeficiente de positividade começa a ascender a partir das primeiras práticas e de sua regularidade”. Tais compreensões ajudam o ser humano a entender a interconexão mente-corpo e como essa sinergia está presente na interligação da vida pessoal e profissional o tempo inteiro. Por isso, a indicação por parte da autora deste trabalho para a continuidade da consultoria e de que realmente se faz necessário uma modificação real de comportamento e conseqüentemente, formação de novas correntes neurais facilitadoras para mudança do *mindset* fixo para o *mindset* de crescimento.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, B. de P. e Ambiel, R. A. M. (2018). **Escala de Forças de caráter: relações com instrumentos de avaliação de afetos e interesses profissionais**. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, Londrina, v. 9, n. 2, p. 04-20, ago. 2018
- CHAMINE, S. (2013). **Inteligência Positiva – por que só 20% das equipes e dos indivíduos alcançam seu verdadeiro potencial e como você pode alcançar o seu**. Tradução Regiane Winarski – 1 ed. – Rio de Janeiro: Objetiva.
- DWECK, C. S. **Mindset: a nova Psicologia do sucesso**. São Paulo: Objetiva, 2017.
- FREDRICKSON, B. L. **Positividade: descubra a força das emoções positivas, supere a negatividade e viva plenamente**. Tradução de Pedro Libânio. Rio de Janeiro: Rocco, 2009.
- FREITAS, E. R.; Barbosa, A. J. G. e NEUFELD, C. B. (2016). **Forças do caráter de idosos: Uma revisão sistemática de pesquisas empíricas**. Psicologia em Pesquisa | UFJF | 10(2) | 3-11 | Julho-Dezembro de 2016. DOI: 10.24879/201600100020054. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/54-214-2-PB.pdf>. Acessado em: 31 de agosto de 2020.
- HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva: técnicas e medidas**. São Paulo: CETEPP, 2016.
- MARQUES, I.; BALREIRA, M. L. e TEMÓTIO, J. T., (2018). **Psiquiatria Positiva, Psicologia positiva e Mindfulness: uma visão comum**. PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS, 2018, 19(2), 354-368. ISSN - 2182-8407. Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde - SPPS - www.sp-ps.pt. DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/18psd190215>
- NIEMIC, R. M. **Intervenções com forças de caráter – um guia de campo para praticantes**. Tradução Gilmar Ebers; revisão técnica Helder Kamei. – 1 ed. – São Paulo: Hogrefe, 2019.
- NORONHA, Ana Paula Porto ; DELLAZZANA-ZANON, Leticia Lovato e ZANON, Cristian . **Estrutura interna da escala de pontos fortes de caracteres no Brasil**. *Psico-USF* [online]. 2015, vol.20, n.2, pp.229-235. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200204>

RIBEIRO, A. D. S. e SILVA, N. **Significados de felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no trabalho.** *Psicología desde el caribe* issn 0123-417x (impresso) issn 2011-7485 (on line). Volumen 35, n. 1, enero-abril de 2018.

SELIGMAN, M. E. P. (2019). **Aprender a ser otimista – como mudar sua mente e sua vida.** Tradução Débora Landsberg – 1 ed. – Rio de Janeiro: Objetiva.

SELIGMAN, M. E. P. (2004). **Felicidade Autêntica – usando a nova Psicologia positiva para a realização permanente.** Tradução de Neuza Capelo – 1 ed. – Rio de Janeiro: Objetiva.

SELIGMAN, M.E.P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar.** Tradução Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012

WISEU, J.; JESUS, S. N.; NUNES, H. LOBO, P.; CARA-LINDA, I. **Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12.** *ECOS | Estudos Contemporâneos da Subjetividade | Volume 2 | Número 1.* Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/792-4146-1-PB.pdf>. Acessado em: 31 de agosto de 2020