

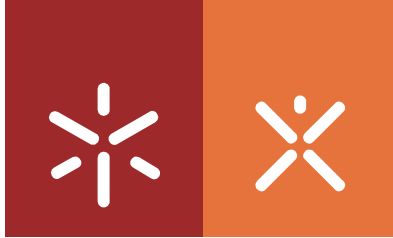


Universidade do Minho
Instituto de Educação

Edina de Paula Bom Sucesso

**Trajétórias de Excelência Profissional:
Estudo Qualitativo com Médicos e Estilistas**

abril de 2016



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Edina de Paula Bom Sucesso

**Trajétórias de Excelência Profissional:
Estudo Qualitativo com Médicos e Estilistas**

Tese de Doutoramento em Ciências da Educação
Especialidade em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor Leandro Silva Almeida
e da
Doutora Sílvia Correia Monteiro

abril de 2016

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente tese. Confirmando que em todo o trabalho conducente à sua elaboração não recorri à prática de plágio ou a qualquer forma de falsificação de resultados.

Mais declaro que tomei conhecimento integral do Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Universidade do Minho, 17 de abril de 2016

Nome completo: *Edmundo de Paula Bom Sucesso*

Assinatura:  _____

AGRADECIMENTOS

Foram muitas as contribuições para a elaboração desta tese, a começar pelo incentivo do Professor Mauro Rosa e da Professora Valéria da UFPV que me aproximaram do Professor Doutor Leandro da Silva Almeida, a quem agradeço a dedicação, a disponibilidade e a competência na orientação desta tese.

À Doutora Sílvia Correia Monteiro, também minha orientadora neste trabalho, por partilhar conhecimento e acompanhar-me nos momentos mais críticos do desenvolvimento deste trabalho.

À Professora Doutora Maria Altina Ramos o acolhimento e as contribuições relativas a metodologia qualitativa.

À Professora Doutora Alexandra M. Araújo e Professora Doutora Alexandra R. Costa pela disposição e ajuda nas aulas do SPSS.

À Mestre Joana R. Casanova, pela revisão cuidadosa e apoio incondicional na fase de finalização.

Ao Pedro Monteiro, pelo incentivo e contribuições.

À Ana Manuela Salgado, a minha gratidão pela amizade e gentilezas. À Juliana Castro pelos cuidados comigo e com as minhas companheiras investigadoras, Virginia Gherard e Marinele Carvalho. Ao Wellington Berloffia pela ajuda na validação das escalas dos artigos que publicamos; Ao Martin Fürstenberg pela ajuda na localização e tradução de artigos em alemão.

Às minhas colegas da ERGON pelo estímulo e compreensão nos momentos de ausência na empresa; e à Tânia Macedo que assumiu as minhas funções nos momentos mais exigentes de finalização da tese.

À Marina Castro, o meu especial agradecimento, que facilitou o meu trabalho e me apoiou em todos os momentos, com afeto e dedicação; aos pesquisadores citados nesta tese, que geraram a sustentação teórica do nosso estudo.

Minha gratidão aos médicos e estilistas que se dispuseram a partilhar comigo os desafios e as conquistas em suas trajetórias de excelência e com isso, viabilizaram a nossa investigação. A eles dedico esta tese.

Ao Patrício Monteiro, meu companheiro e porto seguro.

A emergência e consolidação progressiva da Psicologia Positiva, com ênfase no desenvolvimento e nos aspectos positivos do ser humano, abriu portas para um novo olhar sobre as pessoas, seus relacionamentos e suas perspectivas de vida e carreira. Esse movimento impulsionou a investigação e a emergência de modelos teóricos que procuram explicar a excelência profissional. Especificamente sobre excelência profissional, a investigação destaca a dotação, o talento e o processo de desenvolvimento, moderado por catalizadores intrapessoais e catalizadores do contexto. Numa síntese, vários constructos psicológicos, como a inteligência, a personalidade, a criatividade e os interesses, surgem como variáveis pessoais decisivas para a *expertise*. Em termos de processo de desenvolvimento, os autores destacam o papel da paixão, do perfeccionismo, da motivação e das estratégias de *coping* na excelência profissional, como também da autoeficácia, do otimismo, da esperança e da resiliência no ajustamento da pessoa ao trabalho. O nosso estudo teve como objetivo geral identificar as percepções dos participantes sobre variáveis pessoais e contextuais que contribuíram para o seu sucesso profissional e analisar sinais de sabedoria associados ao bem-estar social e às estratégias para lidar com dificuldades na trajetória profissional. Para tal, recorremos a dois estilistas e dois médicos brasileiros, dois homens e duas mulheres, reconhecidos pela sua *expertise* nos seus domínios de atuação. Utilizamos como instrumento de pesquisa a entrevista semiestrutura, incluindo perguntas sobre variáveis pessoais e contextuais para conhecer a percepção dos sujeitos sobre os determinantes da emergência e manutenção da sua excelência profissional. Dentre os principais resultados obtidos, destacamos a interação dos fatores cognitivos, motivacionais e da personalidade, nomeadamente na forma como os participantes lidam com os desafios enfrentados, evidenciando autodeterminação, esforço e energia no trabalho e motivação para a progressão contínua. O processo de desenvolvimento da excelência destes participantes resultou, ainda, da potencialização dos seus talentos e da valorização das oportunidades patrocinadas pelos seus contextos de formação e atuação. Finalizamos apresentando as limitações do nosso estudo e suas prováveis contribuições, e sugerimos pistas para o desenvolvimento da investigação na excelência.

Palavras-chave: Excelência, sabedoria, variáveis psicológicas, variáveis contextuais.

ABSTRACT

The rise and progressive consolidation of Positive Psychology, with an emphasis on development and positive aspects of human beings, opened the doors to a new way to investigate people, their relationships and their perspectives on life and career. This promoted research and the emergence of theoretical models that aim to explain professional excellence. Specifically, on professional excellence, the research highlights aptitude, talent and the development process, moderated by intrapersonal and context catalysts. In short, several psychological constructs, like intelligence, personality, creativity and interests, emerge as decisive personal variables to expertise. In terms of development process, the authors note the role of passion, perfectionism, motivation and coping strategies in professional excellence, as well as self-efficacy, optimism, hope, and resilience in the adjustment of a person to work. Our study's general aim was to identify the perception of participants about personal and contextual variables that contributed to their professional success and to analyze signs of wisdom associated to social well-being and to strategies to cope with difficulties in their professional trajectory. In that aim, we researched two stylists and two physicians from Brazil, two men and two women, recognized by their expertise in their field of action. We used as research tools the semi structured interview, including questions about personal and contextual variables of their professional excellence. Among the main results obtained, we note the interaction of cognitive, motivational and personality factors, namely the way in which participants deal with challenges, evidencing self-determination, effort and energy at work and motivation for continuous progress. The process of development of excellence of these participants also resulted in the increased potential of their talents and the valorization of the opportunities offered by their formative and action contexts. We conclude presenting the limitations of our study and its probable contributions, and suggesting clues for the development of investigation in excellence.

Keywords: Excellence, wisdom, psychological variables, contextual variables.

AGRADECIMENTOS	v
RESUMO	vii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE DE QUADROS	xiii

INTRODUÇÃO	15
-------------------------	-----------

CAPÍTULO I - O VIRAR DOS PONTEIROS NA PSICOLOGIA: A EMERGÊNCIA DA PSICOLOGIA POSITIVA 21

1.1 Introdução	21
1.2 Os pioneiros da Psicologia Positiva	23
1.2.1 Origens do movimento da Psicologia Positiva	26
1.3 Estudos de Psicologia Positiva: A felicidade, bem-estar e autodeterminação	28
1.4 Estudos de Psicologia Positiva: O comportamento positivo e saúde	37
1.5 Estudos de Psicologia Positiva: A excelência humana	42
1.6 Psicologia Positiva: Desenvolvimentos recentes	45
1.7 Considerações finais	47

CAPÍTULO 2 - EXCELÊNCIA PROFISSIONAL: VARIÁVEIS PESSOAIS E CONTEXTUAIS 49

2.1 Introdução	49
2.2 Modelos explicativos do desempenho profissional excelente em adultos	51
2.2.1 O Desenvolvimento Intelectual do Adulto na concepção Phillip Ackerman	52
2.2.2 A Teoria do Ajustamento ao Trabalho (TWA)	55
2.2.3 A Psicologia Organizacional Positiva	58
2.2.4 A perspectiva da Prática Deliberada	61
2.3 Sabedoria e Excelência no Adulto Maduro	65
2.3.1 A Teoria da Sabedoria de Robert Sternberg	67
2.3.2 O paradigma de Berlim	70
2.4 Estudos com Médicos	73
2.4.1 A natureza da medicina e do ato médico	73
2.4.2 Estudos em laboratório com médicos, residentes e estudantes de medicina	76
2.5 Especificidades do Trabalho do Estilista	84
2.5.1 Estudos sobre a relação entre características pessoais e criatividade	86
2.5.2 Variáveis contextuais e seus reflexos na criatividade	89
2.6 Considerações finais	91

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DO ESTUDO EMPÍRICO	93
3.1 Introdução	93
3.2 Objetivos e Questões de Investigação.....	95
3.3 Participantes	96
3.4 Procedimento de recolha e análise de dados	98
3.5 Considerações finais.....	103
CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	105
4.1 Introdução	105
4.2 Estrutura da apresentação dos resultados.....	106
4.3 Variáveis Contextuais	106
4.3.1 Figuras de referência.....	107
4.3.2 O papel dos cônjuges e dos filhos	108
4.3.3 O papel dos pares.....	109
4.3.4 Meios e provisões	110
4.3.5 Momentos marcantes, incidentes críticos, barreiras e dificuldades encontradas na trajetória profissional.....	113
4.3.6 Chances, oportunidades e sorte.....	115
4.4 Variáveis Pessoais.....	117
4.4.1 Envolvimento no trabalho e a prática deliberada	117
4.4.2 Relatos dos sujeitos sobre as variáveis do Capital Psicológico.....	119
4.4.3 Motivação e Paixão pelo Trabalho	129
4.4.4 Criatividade e perfeccionismo	133
4.4.5 Indicadores da sabedoria.....	137
4.5 Reflexões e integração das informações	141
CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO E CONCLUSÕES.....	145
5.1 Introdução	145
5.2 Fatores contextuais da excelência	145
5.3 Papel da prática deliberada.....	148
5.4 Dimensões pessoais da excelência	150
5.5 Conclusões	151
5.6 Limitações e futuros desenvolvimentos	155
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	159

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Artigos no número especial do American Psychologist, Janeiro de 2000	24
Figura 2.1 Esquema da Teoria de Ajustamento ao Trabalho	56
Figura 2.2 Traços de personalidade associados ao processo criativo.....	89

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 3.1 Temas e respetivos exemplos de perguntas do Guião de Entrevista	98
Quadro 3.2 Cuidados considerados na transcrição das entrevistas	101
Quadro 3.3 Grelha de Análise de Conteúdo adotada neste estudo	102
Quadro 4.1 Características de pessoas sábias segundo diversos investigadores	137

INTRODUÇÃO

A agilidade e a complexidade das mudanças presenciadas nas últimas décadas exigem das pessoas rapidez de resposta, abertura ao novo e equilíbrio emocional para lidar e conviver de forma eficiente com o inesperado. Estudiosos da gestão dos negócios sugerem que as empresas disputem agressivamente no mercado de trabalho os trabalhadores mais preparados para responder prontamente aos desafios da sociedade, em permanente transformação. Esses “mais preparados” são descritos como portadores de diplomas em universidades conceituadas e detentores de resultados efetivos em empregos anteriores. No nível pessoal, tendem a ser profissionais proativos, competitivos, resilientes, hábeis negociadores, estrategistas, e líderes efetivos.

Livros e artigos enfatizam, ainda, que a maioria das instituições contrata pessoas pela competência técnica e demite por problemas de comportamento. A crença generalizada é que o domínio técnico é necessário, mas não suficiente, para assegurar a excelência do desempenho. Argumentam que a competência técnica dissociada de atitudes pessoais positivas (tais como a integridade pessoal, a gentileza e o respeito no tratamento) pode levar à arrogância. Independentemente da profissão, requisitos aparentemente contraditórios são necessários no desempenho profissional: ser genérico e especialista, colaborar e competir, mudar continuamente e manter estabilidade, e, ainda mais, cumprir metas financeiras e ao mesmo tempo cuidar atenciosamente dos colaboradores (Gosling & Mintzberg, 2003). A pesquisa aponta que poucos conseguem, independentemente do setor de atuação e da área de especialização, conciliar tudo isso, e também por isso os indivíduos excelentes são admirados e valorizados, assim como alvos de estudos, inclusive por parte da academia.

A experiência pessoal em psicologia aplicada às organizações durante 40 anos permitiu-nos acompanhar a trajetória de profissionais de diferentes áreas e funções. Referimo-nos, por exemplo, a profissionais hospitalares, operários de fábricas, professores e funcionários de estabelecimentos de ensino, gestores de empresas em

diferentes áreas de produção e negócio. Na verdade, atuamos como consultora e psicóloga em programas de treinamento de profissionais de diferentes níveis hierárquicos, médicos, engenheiros, estilistas, professores e diretores de escolas, publicitários, entre tantos outros. Muitos desses especialistas eram considerados excelentes no que faziam, sendo fascinante a observação das suas produções e das suas peculiaridades na atuação profissional. Grande parte desses programas tinha o formato de cursos e oficinas de autodesenvolvimento, com o objetivo de aprimorar habilidades de desempenho requeridas pela função, nem sempre naturalmente desenvolvidas apenas com base na prática profissional. Nalguns casos, inclusive, tratava-se de dar a alguém a última oportunidade de não ser despedido e permanecer na empresa através da melhoria do seu desempenho profissional.

No ano 2000, ao tomarmos conhecimento da emergência da Psicologia Positiva nos Estados Unidos, como iremos melhor descrever no primeiro capítulo desta tese, constatamos que compartilhávamos do incômodo declarado pelos precursores deste movimento. A Psicologia, enquanto ciência e profissão, estava particularmente centrada no disfuncionamento, na incapacidade, na doença e no sofrimento emocional. Na verdade, dedicamos 30 anos de nossa carreira a identificar e a tratar deficiências de desempenho, posturas inadequadas dos profissionais, traços de personalidade dos líderes que dificultavam a atuação no seu ofício ou a insatisfação e a baixa produção laboral de uma forma geral.

A leitura dos artigos da edição especial da Revista *American Psychologist* (2000), editada pela Associação Americana de Psicologia (APA), funcionou como um virar dos ponteiros, indicando possibilidades de identificar, também, as características pessoais positivas dos profissionais e dos contextos empresariais para os quais prestávamos serviços. Trata-se de assumir um novo olhar, cientificamente legitimado, e que nos permitiu rememorar trajetórias excepcionais de especialistas que acompanhamos direta ou indiretamente, por mais de duas décadas, reconhecendo neles traços pessoais positivos, atitudes surpreendentes no enfrentamento dos problemas, habilidades nos relacionamentos interpessoais e, em especial, a credibilidade que despertavam junto aos colegas e aos públicos com os quais interagiam. Este novo olhar apareceu, então, suportado na investigação de um conjunto de autores mais identificados com a Psicologia Positiva, sobretudo quando valorizam a experiência subjetiva das pessoas: o bem-estar, contentamento e satisfação (passado), esperança e otimismo (futuro), e o fluxo e felicidade (presente). A título de exemplo, a um nível mais individual, tais autores

estudam os traços pessoais positivos como a capacidade para o amor e vocação, coragem, habilidade interpessoal, sensibilidade estética, perseverança, perdão, originalidade, mentalidade de futuro, abertura à experiência, espiritualidade, alto talento e sabedoria (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pesquisando os temas da Psicologia Positiva, tomamos conhecimento das publicações de docentes da Universidade do Minho, em Portugal, em torno da sobredotação e da excelência do desempenho. Por razões de afinidade, decidimos pela realização de um doutoramento na área, rentabilizando a nossa experiência e desafiando-nos por uma compreensão mais objetiva do desenvolvimento e expressão da excelência no mundo profissional. Na fase de elaboração do projeto de pesquisa para um doutoramento em Ciências da Educação, na especialidade de Psicologia da Educação, decidimo-nos por pesquisar as semelhanças e as diferenças ao nível dos fatores pessoais e contextuais que sustentaram a excelência em duas trajetórias profissionais aparentemente opostas. Assim, a par de profissionais da área médica, com carreiras profissionais caracterizadas pela disciplina, repetição minuciosa de procedimentos e escuta diária de pacientes, quisemos também incluir trajetórias de estilistas da moda para vestir, cuja produção anual de coleções para as quatro estações supunham a constante desconstrução de modelos mentais, o ineditismo, o inesperado, ou seja, a variedade de proposições inovadoras, ano após ano.

Iniciados os contatos com estes dois grupos de profissionais, obtivemos a aceitação imediata de dois estilistas, um homem e uma mulher. Relativamente aos médicos, as dificuldades de adesão foram muitas: alguns alegavam falta de tempo e outros relatavam a indisposição pessoal para serem sujeitos da pesquisa. Entretanto, dois médicos com experiência profissional e académica confirmada na Plataforma Lattes e premiados pelo desempenho, aceitaram o convite e participaram nas entrevistas, viabilizando a concretização do nosso projeto inicial de pesquisa. Este projeto pretendia interligar excelência profissional e Psicologia Positiva, reunindo na literatura científica na área os fatores determinantes, seja ao nível dos indivíduos seja ao nível dos seus contextos de desenvolvimento e de realização. No caso dos trabalhos em curso nesta temática por parte dos investigadores da Universidade do Minho, este nosso projeto iria permitir a inclusão nas suas amostras, pela primeira vez, de médicos e estilistas de moda.

Descrito o nosso percurso e motivação para a tese de doutoramento, passamos a apresentar a estrutura da sua versão final. Assim, a presente tese de doutoramento está organizada nas duas partes usuais: enquadramento teórico com base numa análise

bibliográfica das publicações internacionais na área e estudo empírico com recolha e análise de dados próprios. Na vertente teórica da tese organizamos dois capítulos. O Capítulo 1 aborda a emergência do conceito de Psicologia Positiva tomando em análise e reflexão quatro vertentes dos 15 artigos da edição especial da revista *American Psychologist*, publicada no ano 2000 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A primeira vertente congrega duas abordagens evolucionárias: os fundamentos da evolução biológica e a identificação de obstáculos importantes ao bem-estar; e a segunda explora a evolução psicológica e cultural nas sociedades democráticas dos nossos dias, destacando o bem-estar subjetivo, otimismo, felicidade e autodeterminação. Estas dimensões da personalidade não se encontram valorizadas numa psicologia da personalidade clássica, onde tendencialmente se incluíam as dimensões mais relevantes da psicopatologia do desenvolvimento e do comportamento humano. A terceira vertente é composta por três artigos, que abordam a saúde mental na ótica da Psicologia Positiva, ou seja, o reforço do bem-estar, do empoderamento e da resiliência face aos riscos ou dificuldades. Por último, na quarta vertente, destacam-se estudos sobre a sabedoria, a revisão da literatura sobre crianças com altas habilidades, ditas sobredotadas ou excepcionais. Na descrição destas crianças, jovens e adultos singulares, os autores enfatizam as dimensões cognitivas, mas igualmente as características motivacionais, a criatividade e a personalidade, bem como algumas condições ambientais.

O Capítulo 2 apresenta a revisão da literatura sobre a excelência nos contextos de realização, fazendo referência aos modelos teóricos que, de início, consideravam a sobredotação como sinónimo de elevado Quociente Intelectual (QI) para chegarmos aos modelos mais recentes assentes numa perspetiva multifatorial e desenvolvimental da excelência. Para considerar e ressaltar a relevância das características pessoais na sobredotação em crianças e adolescentes, elegemos a Teoria dos Três Anéis de Joseph Renzulli. Abordaremos ainda a importância dos contextos de desenvolvimento, em particular dos contextos educativos associados à família e à escola, tomando por referência o Modelo Multifatorial de Franz Monks e o Modelo Diferenciado de Sobredotação e Talento de François Gagné.

Ainda no Capítulo 2, para abordarmos a excelência do desempenho na idade adulta, destacamos a conceção da Prática Deliberada de Anders Ericsson e o Modelo PPIK (process, personality, interests and knowledge) proposto por Phillip Ackerman. Estes dois modelos, mesmo reconhecendo a presença de certas variáveis intrapessoais relevantes, acabam por dar maior ênfase aos próprios contextos de aprendizagem, treino

e realização, nomeadamente a determinantes da qualidade do desempenho e segmentos da execução. Ao mesmo tempo, faremos referência à teoria TWA (Dawis & Löffquist, 1984) e ao recente movimento da Psicologia Organizacional Positiva (Fred Luthans), também eles apostando numa convergência ideal entre características pessoais e de contextos de realização suscetíveis de conduzir ao desempenho excelente relativamente estável em ambientes empresariais competitivos.

Por último, sendo os participantes do estudo empírico desta tese quatro adultos maduros, consideramos relevante a inclusão, ainda no Capítulo 2, do constructo da Sabedoria, relevante nas carreiras de profissionais experientes. Para tal, duas perspetivas serão mencionadas: a proposta de Robert Sternberg e a proposta de Paul Baltes. Ao mesmo tempo, reunimos os estudos sobre a excelência em medicina e em estilistas por forma a um melhor enquadramento teórico do nosso estudo e reunião de elementos para a discussão dos dados do nosso estudo empírico.

O Capítulo 3 apresenta a metodologia da nossa pesquisa, iniciando-se pelo destaque dos fundamentos teóricos da investigação que foram o suporte para a consolidação dos objetivos e questões chave da investigação, bem como para a definição dos seus objetivos gerais e objetivos específicos. Esclarecemos, de seguida, os critérios utilizados para a seleção dos sujeitos e as estratégias utilizadas para os primeiros contatos e convites aos possíveis participantes no estudo. Destacamos, ainda, os instrumentos de pesquisa e recolha de dados, mostrando os temas centrais do guião da entrevista e fornecendo exemplos de perguntas norteadoras da conversa com os quatro entrevistados. Será apresentada a forma como as informações foram coletadas e transcritas, apresentando os critérios adotados para a visualização das transcrições, especificando o que foi ignorado e o que foi ajustado no relato dos sujeitos. Finalmente, esclarecemos os procedimentos de análise das informações, mostrando itens integrantes de escalas validadas que serviram como referência para as análises das informações obtidas por meio dos relatos dos sujeitos e percepções da pesquisadora.

O Capítulo 4 apresenta os resultados do estudo empírico, destacando os fatores de excelência evidenciados nas informações obtidas nos relatos dos participantes, relativos a duas dimensões: os catalisadores ambientais e os catalisadores intrapessoais. A seguir, mostramos a grelha de análise de conteúdo, com as categorias, subcategorias e conceitos dos constructos que captamos nas entrevistas dos quatro participantes para cada uma dessas dimensões. De acrescentar, neste Capítulo 4, alguns cuidados éticos na condução da investigação. Por exemplo, na especificação do perfil dos quatro participantes foram

esclarecidos os cuidados tomados visando a sua não identificação, bem como a garantia do anonimato em relação às informações sobre os mesmos e sobre as suas trajetórias profissionais.

O Capítulo 5 revisita, conjuntamente, os fundamentos teóricos e as questões da pesquisa, no que designamos por discussão dos dados do nosso estudo empírico, conclusões e sugestões de novos temas de investigação. Havendo sempre limitações a qualquer investigação realizada, assim como a uma tese de doutoramento apesar do muito tempo requerido para a sua realização, neste capítulo enumeramos algumas limitações mais significativas, as quais podem servir de mote para novos estudos nesta área. Por outro lado, voltando aos nossos objetivos pessoais com a realização desta investigação e desta tese, destacamos a terminar algumas das potencialidades do nosso estudo para a prática e para a investigação em prol da excelência profissional de adultos e de adultos maduros, nem sempre devidamente reconhecidos pela sociedade apesar dos seus inúmeros préstimos à inovação e ao desenvolvimento social, científico e cultural da própria sociedade.

CAPÍTULO I - O VIRAR DOS PONTEIROS NA PSICOLOGIA: A EMERGÊNCIA DA PSICOLOGIA POSITIVA

1.1 Introdução

A ênfase nas dificuldades cognitivas, no desajuste desenvolvimental e comportamental ou nas psicopatologias predominou na investigação e na intervenção em Psicologia durante várias décadas. Esta tendência esteve igualmente presente noutras áreas científicas: por exemplo, na medicina estudam a doença para saber como promover a saúde, na educação concentram grande parte dos esforços na investigação de dificuldades de aprendizagem dos alunos, nas ciências sociais estudam os conflitos e problemas na comunicação entre pessoas e grupos. No mundo empresarial a perspetiva não era necessariamente diferente. Selecionando empregados e colaboradores mais capazes, também identificando problemas de desempenho e pontos fracos dos seus funcionários, investiam-se quantias significativas na correção de posturas e no tratamento dos comportamentos indesejáveis (Siqueira, Martins, & Souza, 2014).

Sendo a preocupação com os pontos fracos relevante na Psicologia, ela não permite, por exemplo, a compreensão do que leva um estudante a apresentar um elevado desempenho escolar, nem explica porque alguns professores se tornam referência positiva para os alunos, sendo bem-sucedidos tanto na comunicação de conteúdos e partilha de conhecimentos, quanto na formação de cidadãos ética e socialmente responsáveis. Além disso, o foco na identificação de características pessoais associadas ao fracasso ou dificuldades em determinada profissão, mostra-se insuficiente para assegurar uma compreensão quanto à forma como os alunos com elevado desempenho académico acabam por ser profissionais bem-sucedidos a médio e longo prazo (Snyder & Lopez, 2007).

A emergência e consolidação progressiva da Psicologia Positiva, com ênfase no desenvolvimento e nos aspetos positivos do ser humano, abriu portas para um novo olhar sobre as pessoas, os seus relacionamentos e as suas perspetivas de vida e carreira. Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), os primeiros sinais da Psicologia Positiva foram os

estudos de Terman (1939) relativos à sobredotação e à felicidade conjugal (Terman, Bittenwieser, Ferguson, Johnson, & Wilson, 1938). Também os escritos de Watson (1928) sobre a parentalidade eficaz ou a obra de Jung (1933) sobre a descoberta do sentido da vida são apontados como exemplos de um olhar positivo da Psicologia já na primeira metade do século passado.

A partir dos anos 90 do século passado, os psicólogos passaram a preocupar-se com a prevenção das dificuldades e com a promoção da qualidade do desenvolvimento humano recorrendo às características mais positivas das pessoas e dos seus contextos de vida. Este foi o tema do discurso do presidente eleito, Martin Seligman, na Convenção de 1998 da Associação Americana de Psicologia (APA), em San Francisco. Esta conferência centrou-se na reflexão sobre como evitar perturbações como a depressão, a esquizofrenia, o abuso de substâncias nos jovens mais vulneráveis ou em contexto mais propícios ao aparecimento destes problemas. Ainda, como se poderia prevenir a violência na escola, com crianças que têm acesso a armas e pouca orientação dos pais, e ressaltou:

Working exclusively on personal weakness and on the damaged brains, however, has rendered science poorly equipped to do effective prevention. We need now to call for massive research on human strength and virtue. We need to ask practitioners to recognize that much of the best work they already do in the consulting room is to amplify strengths rather than repair the weaknesses of their clients. We need to emphasize that psychologists working with families, schools, religious communities, and corporations, develop climates that foster these strengths. The major psychological theories have changed to under gird a new science of strength and resilience (Seligman, 2011, pp. 7-8).

Na presidência da APA, Seligman incentivou a realização de investigações sobre o desenvolvimento ótimo do ser humano, sobre as forças individuais geradoras de felicidade e de bem-estar. Este foi, então, o marco do virar dos ponteiros na Psicologia, sendo Martin Seligman o seu precursor e autor de evidente relevo da Psicologia Positiva. O maior desafio desta nova perspetiva da Psicologia foi reunir profissionais defensores da ideia da prevenção e promoção, uma vez que a maioria dos psicólogos, até então, trabalhava com o conceito da doença e do tratamento, atendendo basicamente a quem procurava ajuda psicoterapêutica. A maior dificuldade era despertar o interesse dos psicólogos para o estudo das características humanas positivas, para prevenir tanto as doenças mentais quanto as físicas, e ajudar os indivíduos e as comunidades, não somente a resistir e sobreviver, mas também a prosperar (Seligman, 2011).

Ao longo deste primeiro capítulo da tese, mostramos a emergência e o

desenvolvimento da Psicologia Positiva e a forma como foram sistematizados um conjunto de reflexões e de estudos empíricos numa edição da revista “*American Psychologist*”, organizado por Seligman e Csikszentmihalyi (2000). Neste número, os autores convidados tomaram diferentes áreas da investigação em Psicologia Positiva, destacando a evolução dos estudos em cada uma dessas áreas. Mais à frente referiremos três grandes áreas desses estudos no campo do bem-estar e da felicidade, no campo da emocionalidade e saúde, e no campo da sobredotação e excelência humanas. Deixaremos para o capítulo seguinte da tese uma apresentação mais sistemática da investigação nos últimos anos, em Psicologia Positiva, destacando as metodologias e os resultados obtidos e procurando fazer já uma ligação mais intencional ao estudo empírico desta tese.

1.2 Os pioneiros da Psicologia Positiva

Para a revisão da literatura sobre a Psicologia Positiva, muitos caminhos seriam possíveis. No caso desta tese, optámos por tomar como ponto de partida a edição especial da revista *American Psychologist*, que, no ano 2000, publicou 15 artigos sobre o estado da arte dos estudos empíricos em Psicologia Positiva. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) comentam:

“The authors were asked to write at a level of generality appealing to the greatly varied and diverse specialties of the journal’s readership, without sacrificing the intellectual rigor of their arguments. The articles were not intended to be specialized reviews of the literature, but broad overviews with an eye turned toward cross-disciplinary links and practical applications. Finally, we invited mostly seasoned scholars to contribute, thereby excluding some of the most promising young researchers - but they are already preparing to edit a section of this journal devoted to the latest work on positive psychology” (p. 8).

Este número da revista foi por nós estruturado em quatro partes, apresentadas de forma esquemática na Figura 1.

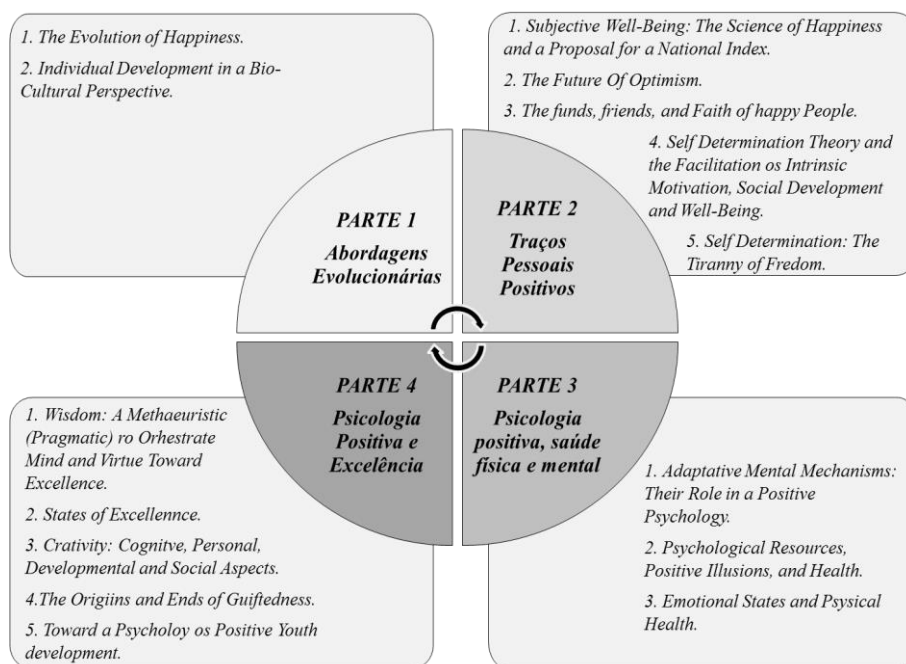


Figura 1.1 Artigos no número especial do American Psychologist, Janeiro de 2000

Assim, a primeira parte da Revista é composta por dois ensaios e posiciona a Psicologia Positiva no contexto das abordagens evolutivas do desenvolvimento humano, evidenciando de algum modo as variáveis biológicas e a sua evolução no tempo e espécies. Buss (2000a) apresenta os fundamentos da evolução biológica e identifica os obstáculos importantes ao bem-estar, expondo estratégias concretas para os superar. Por sua vez, Massimini e Delle Fave (2000) exploram a evolução psicológica e cultural, considerando que os indivíduos são autores da sua própria evolução, defendendo o desenvolvimento individual em harmonia com a evolução global dos macrossistemas.

A segunda parte deste número da revista integra cinco artigos tratando de quatro diferentes traços pessoais positivos: bem-estar subjetivo, otimismo, felicidade e autodeterminação. Diener (2000) mostra correlações entre temperamento e personalidade com o bem-estar subjetivo. Peterson (2000) descreve uma pesquisa sobre otimismo, envolvendo componentes cognitivos, emocionais e motivacionais, mostrando que pessoas com elevado otimismo tendem a ser mais perseverantes e bem-sucedidas, e, ainda, experimentam melhor saúde física. Myers (2000) apresenta a síntese da sua pesquisa, mostrando que o crescimento económico e o aumento do rendimento não se mostraram tão associados à felicidade como muitos esperavam. Em alternativa, as relações interpessoais mostram fortes correlações com a qualidade de vida positiva. Ryan

e Deci (2000) discutem a autodeterminação, investigando a relação entre três necessidades humanas, isto é, competência, pertença e autonomia, com o bem-estar pessoal e o desenvolvimento social. Schwartz (2000), por sua vez, aborda a autodeterminação sob o ângulo mais filosófico e histórico, mostrando que a ênfase na autonomia resulta numa espécie de tirania psicológica - um "excesso de liberdade" que pode levar à insatisfação e depressão. Por isso, defende que é preciso contar com as normas e os valores culturais.

Na terceira parte, composta por três artigos, são apresentados artigos e que se resalta como a saúde mental e a saúde física são vistas na Psicologia Positiva. Vaillant (2000) salienta a necessidade de descrever os processos psicológicos positivos na abordagem longitudinal, destacando a importância das defesas maduras, mais concretamente o altruísmo, a sublimação, a supressão, o humor e a antecipação, para a vida feliz e bem-sucedida. Taylor, Kemeny, Reed, Bower e Gruenewald (2000) destacam resultados de vários estudos com pacientes que padeciam de doenças graves, como SIDA, sugerindo que aqueles que permanecem otimistas quanto ao futuro, adiam o aparecimento de sintomas e sobrevivem por mais tempo. Salovey, Rothman, Detweiler e Steward (2000) constataam que tendo estado o foco das investigações maioritariamente nas patologias, atualmente temos mais conhecimento sobre os efeitos das emoções negativas na origem das doenças, em detrimento dos mecanismos internos, como as emoções positivas, e a forma como estas podem promover a saúde.

Na quarta parte, Baltes e Staudinger (2000) destacam a sabedoria como um sistema de conhecimento especializado sobre as questões pragmáticas e fundamentais da existência, combinando aspetos cognitivos e motivacionais, para organizar as informações em busca da excelência individual e coletiva. Lubinski e Benbow (2000) dedicaram-se ao estudo da excelência, a partir da revisão da literatura sobre crianças com altas habilidades e capacidades intelectuais excepcionais, considerando as questões de como identificar, estimular, aconselhar e ensinar estas crianças. Por sua vez, Simonton (2000) analisa as dimensões cognitivas e da personalidade, bem como as condições ambientais, que favorecem ou dificultam a criatividade, baseando-se nas suas análises historiométricas exaustivas que avaliam as taxas de contribuições criativas década por década. Winner (2000) descreve o estado atual do conhecimento, focando o fenómeno da sobredotação, a motivação das crianças sobredotadas e as questões sociais, emocionais e cognitivas relacionadas ao desempenho excepcional. Por último, Larson (2000) discute o desenvolvimento da excelência na juventude, afirmando que na sociedade atual, os jovens

raramente têm oportunidade de tomar a iniciativa, e que a educação escolar continua a incentivar uma adaptação passiva às regras externas por parte dos alunos.

1.2.1 Origens do movimento da Psicologia Positiva

Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi (2000), na introdução do número da revista que estamos a analisar, contam suas histórias pessoais, explicando como constataram a necessidade de um movimento em direção à psicologia positiva. Seligman revela que, apesar de escrever livros sobre educação dos filhos, não se considera muito bom a lidar com crianças, por ser orientado por metas e pelo sentido de urgência. O autor relata uma história familiar em que cuidava do jardim juntamente com a filha de cinco anos, Nikki, que atirava ao ar as ervas daninhas, cantando e dançando. Seligman gritou com ela, que foi embora, mas voltou e disse:

- Daddy, I want to talk to you.

- Yes, Nikki?

- Daddy, do you remember before my fifth birthday? From the time I was three to the time I was five, I was a whiner. I whined every day. When I turned five, I decided not to whine anymore. That was the hardest thing I've ever done. And if I can stop whining, you can stop being such a grouch (p. 6).

Seligman aprendeu com Nikki sobre como criar filhos, sobre ele mesmo e muito sobre a sua profissão. A provocação da filha demonstrava as forças que ela utilizava para conduzir a sua vida, forças que serviam como amortecedores tanto em relação às suas fraquezas, quanto às turbulências da vida. Entendeu, também, que criar filhos é muito mais do que consertar o que está errado neles. É identificar e nutrir as qualidades e os seus pontos fortes. Sobre ele mesmo, constatou que, nos últimos dez anos ele fora uma nuvem negra numa casa cheia de sol: “Any good fortune I had was probably not due to my grumpiness, but in spite of it. In that moment, I resolved to change” (p. 6).

Seligman ressalta que antes da II Guerra Mundial, a Psicologia tinha três missões distintas: curar a doença mental, tornar a vida de todas as pessoas mais produtiva e satisfatória, e identificar e cultivar altos talentos. Entretanto, no pós-guerra, a face da Psicologia mudou quando em 1946 foi fundada a Administração dos Veteranos e os psicólogos descobriram que poderiam sobreviver profissionalmente, tratando doenças mentais. Em 1947, foi fundado o Instituto Nacional de Saúde Mental (sempre centrado na disfunção, e os académicos descobriram que poderiam obter subsídios pesquisando as patologias. Ocorreram muitos e importantes avanços na compreensão e na terapia para a

doença mental, sendo que pelo menos 14 distúrbios, anteriormente intratáveis, passaram a ser recuperados ou aliviados (Seligman, 1994). Entretanto, as outras duas missões fundamentais da Psicologia – tornar melhor a vida de todas as pessoas e estimular os muito talentosos e gênios - foram quase esquecidas.

O segundo autor Mihaly Csikszentmihalyi (2000) relata que percebeu, durante a II Guerra Mundial, a necessidade de uma Psicologia mais positiva. Quando ainda era criança, percebeu que muitos dos adultos bem-sucedidos e autoconfiantes se tornaram impotentes e desanimados quando a guerra removeu o seu *status* social. No entanto, outros mantiveram a integridade e o propósito, apesar do caos. A serenidade foi um farol que não os deixou perder a esperança, e esses indivíduos não eram necessariamente os mais respeitados, mais instruídos ou mais qualificados. Esta experiência levou-o a questionar quais seriam as forças que essas pessoas possuíam. Procurou respostas na Filosofia, na História e na Religião, mas tudo lhe parecia muito subjetivo. Então, deparou-se com a Psicologia: em primeiro lugar as obras de Carl Jung, em seguida, Freud, depois com os psicólogos que estavam escrevendo na Europa na década de 1950. Csikszentmihalyi procurava por uma abordagem científica para o comportamento humano, mas na Itália onde morava, a Psicologia não era reconhecida e decidiu então ir para os Estados Unidos, onde a Psicologia se tinha tornado uma ciência preocupada com a avaliação. Vivia-se o auge da fase behaviorista e a Psicologia passou a ser ensinada como se fosse um ramo da mecânica. Entretanto, uma década depois, Abraham Maslow, Carl Rogers e outros psicólogos humanistas sinalizaram algumas novas perspectivas sobre o desenvolvimento e o comportamento humanos que significaram uma enorme promessa. Infelizmente a psicologia humanista não gerou muitos estudos empíricos que sustentassem a sua visão original otimista, mesmo assim conseguiu granjear a adesão de alguns acadêmicos.

Para Csikszentmihalyi, a Psicologia não pode ser apenas o estudo da patologia, fraqueza e danos, é também o estudo da força e da virtude. O tratamento não é apenas consertar o que está quebrado, mas alimentar o que há de melhor na pessoa. A Psicologia não poderia ser apenas um ramo da medicina preocupado com a doença ou a saúde, é muito mais:

It is about work, education, insight, love, growth, and play. And in this quest for what is best, positive psychology does not rely on wishful thinking, faith, self-deception, fads, or hand-waving; it tries to adapt what is best in the scientific method to the unique problems that human behaviour presents to those who wish to understand it in all its complexity (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p.7).

Seligman e Csikszentmihalyi (2000), neste número da *American Psychologist*, comentam que a Psicologia deve ser capaz de ajudar a identificar famílias que geram crianças que florescem, revelar quais são as organizações que geram maior satisfação para os trabalhadores e ressaltar quais as políticas governamentais que promovem o envolvimento cívico. Insistem que os psicólogos devem contribuir com as famílias, escolas, comunidades religiosas e empresas, no desenvolvimento de ambientes favorecedores dos pontos fortes ou da capacitação das pessoas e organizações. Finalmente, destacam que os investigadores dedicados à prevenção descobriram forças humanas que atuam contra a doença mental, como por exemplo, a coragem, o espírito futuro, o otimismo, a habilidade interpessoal, a fé, a ética de trabalho, a esperança, a honestidade, a perseverança, a capacidade de fluxo e o discernimento. Trata-se, tanto de contribuir para a melhoria da qualidade de vida, como também evitar que surjam patologias quando as pessoas não encontram sentido para suas vidas. Assim, de seguida, destacaremos três grupos de trabalho que ilustram os progressos na Psicologia Positiva: (i) estudos na área da felicidade e bem-estar; (ii) estudos na área da gestão emocional e controlo da saúde; e (iii) estudos na área da sobredotação e excelência.

1.3 Estudos de Psicologia Positiva: A felicidade, bem-estar e autodeterminação

David M. Buss, Universidade do Texas, escreveu o artigo “*The Evolution of Happiness*” (2000a), mostrando que o mundo moderno evoluiu bastante no controlo da doença e na produção de fármacos indutores do bem-estar, contudo as pessoas isolam-se do convívio familiar, investindo grande parte da sua vida na carreira e no aumento de rendimento, reduzindo os efeitos benéficos do suporte social e dos contatos íntimos. E, diferentemente dos seus antepassados que não se importavam se os parceiros se relacionavam com outros, a sociedade atual sofre com o ciúme. Buss (2000b) ressalta que as emoções negativas não se limitam aos conflitos de ordem sexual, como alguns teóricos da Psicologia defendiam. A perda de *status* e de poder na hierarquia da empresa, assim como situações em que os colegas de trabalho sentem inveja dos que são promovidos, são igualmente frequentes na vida das pessoas. Nestas situações, é frequente que as pessoas aprenderam a sentir prazer quando outros perdem posição e prestígio.

Além destas fontes de mal-estar, as investigações mostram que as pessoas se

adaptam, e rapidamente, às circunstâncias, muito embora os ganhos ou recompensas não assegurem a felicidade pessoal a longo prazo. Tal situação foi bem explicitada num estudo conduzido por Kahneman e Tversky (1984), em que verificaram que perder costuma ser mais desagradável que o prazer experimentado ao ganhar 100 dólares, levando os pesquisadores a afirmarem que as perdas doem mais intensamente e a alegria é mais silenciosa.

Já ao nível da comunicação interpessoal, Buss (2000a) refere a importância dos vínculos entre parentes próximos e ressalta que a comunicação eletrônica moderna, incluindo e-mail, telefone e videoconferência, pode ajudar nessa aproximação, possibilitando o fortalecimento da rede familiar. Igualmente importantes são as amizades profundas e ter com quem contar (suporte social), especialmente quando os tempos não são bons. Contudo, e apesar das múltiplas formas de interações, muitas pessoas lamentam a falta de interações sociais profundas, o que pode explicar sentimentos de solidão e alienação frequentemente relatados pela sociedade atual. Não obstante, os estudos mostram que é possível ampliar as conexões sociais de várias formas (Tooby & Cosmides, 1996). Uma possibilidade é desenvolver competência ou proficiência em domínios que a maioria não tem e, ainda, procurar grupos que valorizam mais fortemente o que se tem a oferecer. Os autores incentivam que as pessoas aprofundem a amizade e testem a força dos vínculos interpessoais (Zahavi, 1977; Zahavi & Zahavi, 1997).

Buss (2000a) admite que o ser humano desenvolve mecanismos psicológicos que produzem sofrimento subjetivo e, uma das formas de enfrentar os problemas de adaptação geradores de angústia, é a construção de um ambiente social saudável. Um exemplo é a escolha de companheiros com valores e interesses semelhantes, com os quais se possa sustentar relacionamentos mais estáveis e menos passíveis de rupturas (Buss, 2000a; Hill et al., 1976; Kenrick & Keefe, 1992; Thiessen & Gregg, 1980; Walster, Traupmann, & Walster, 1978). Estes vínculos saudáveis previnem abusos, e formas de violência que ocorrem em muitas famílias. Por outro lado, quando se trata de ambientes profissionais, alguns investigadores destacam a importância de incentivar a cooperação, que pode levar a uma melhor qualidade de vida para todos os colaboradores. Recomendam, ainda, a importância de ensinar a reciprocidade e a equidade, estimulando o valor da reputação pessoal que determina, em grande parte, se as pessoas se vão aproximar ou afastar de alguém (Axelrod, 1984). E, para aumentar a felicidade, Buss (2000b) evidencia que as pessoas não desenvolvem somente mecanismos que criam sofrimento, mas também alimentam desejos cujo cumprimento Sanderson traz alegria. Algumas motivações, como

sucesso profissional saudável, contar com amigos e parentes ou desenvolver laços de intimidade, geram felicidade (King & Broyles, 1997).

Uma fonte de felicidade consiste em dispor de recursos adequados para satisfazer os desejos (Diener & Fujita, 1995). Do mesmo modo, fazer progressos e cumprir metas aumentam a alegria (Sanderson & Cantor, 1999), criando o estado de *flow* (fluxo) (Csikszentmihalyi, 1990). Buss (2000a) não discutiu no seu artigo questões complexas relativas às diferenças individuais em termos de felicidade, mas frisou que alguns autores consideram que a predisposição para a felicidade parece ser hereditária (Tellegen et al., 1988) e que repetidos momentos de prazer de curto prazo, por vezes, produzem uma dor contínua no longo prazo (Solomon, 1980). Igualmente, não abordou as diferenças entre homens e mulheres quanto às fontes de felicidade e de sofrimento subjetivo, estudadas em investigações anteriores (Buss, 2000a), finalizando o artigo com:

With a deeper understanding of the evolved mechanisms of mind that define who humans are and how they were designed to function, people may eventually acquire the ability to control some of the more destructive social conditions. Through this knowledge, “people can take a few halting steps toward fulfilling the human desire for happiness” (p. 22).

No artigo *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Proposal for a National Index*, Ed Diener (University of Illinois em Urbana-Champaign), cita o estudo realizado por Andrews e Withey (1976) perguntando aos entrevistados: "Como você se sente sobre sua vida como um todo?", numa escala de 7 pontos, variando de “satisfeito” a “insatisfeito”. Outros investigadores propuseram questões como "Na maioria das vezes minha vida se situa perto do meu ideal" ou "Até agora tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida" (Watson, Clark, & Tellegen, 1988; Pavot & Diener, 1993). Na década de 1990, os investigadores Diener, Sandvik, Seidlitz e Diener (1993) utilizaram indicadores a longo prazo, analisando momentos aleatórios da vida dos entrevistados, em períodos entre uma a quatro semanas. Com base nestes estudos, sublinha-se o risco de as medidas de bem-estar subjetivo serem contaminadas por preconceitos, ou influenciadas pelo humor da pessoa no momento em que responde à pesquisa (Schwarz & Strack, 1999). Além disso, a ordem de apresentação dos itens pode influenciar relatos ou, ainda, apresentar respostas socialmente desejáveis – quem acredita que a felicidade é normativamente adequada, pode definir-se como mais feliz do que realmente se sente.

Independentemente destas questões metodológicas, o conceito de felicidade pressupõe que as pessoas felizes são aquelas que sentem emoções agradáveis na maior

parte do tempo e raramente experimentam emoções desagradáveis (Diener, Sandvik, & Pavot, 1991; Larsen & Diener, 1985). O autor afirma que é preciso entender que as experiências intensas não são a pedra angular de uma vida feliz, pois:

Instead, happy people report mild-to-moderate pleasant emotions most of the time when alone or with others and when working or at leisure. One lesson from these findings is that if people seek ecstasy much of the time, whether it be in a career or a love relationship, they are likely to be disappointed (Diener, 2000, p. 36).

Destaca, entretanto, que em apenas oito semanas, as pessoas costumam retornar para a condição de humor predominante nas suas vidas, havendo a tendência de diminuição das emoções desagradáveis e um aumento das emoções agradáveis (Silver, 1982).

Estudos correlacionam, ainda, o nível básico de felicidade com o temperamento das pessoas e constataam que as predisposições da personalidade influenciam os níveis de bem-estar subjetivo. Rusting e Larsen (1997) demonstraram que indivíduos extrovertidos responderam de forma mais intensa a imagens positivas do que às negativas, enquanto indivíduos considerados neuróticos reagiram mais fortemente às imagens negativas. Aliás, Diener (2000) sugere que as reações emocionais emergem cedo na vida e são moderadamente estáveis ao longo do tempo. As médias de humor dos participantes mostraram consistência entre as duas situações de tempo, sugerindo que o bem-estar subjetivo não decorre apenas de fatores situacionais (Diener & Larsen, 1984; Costa, McCrae, & Zonderman, 1987). As pessoas sentem-se melhor quando avançam para objetivos a que atribuem alto significado, valorizando menos as experiências bem-sucedidas em objetivos que não consideram muito importantes (Oishi, Diener, Suh, & Lucas, 1999).

Entretanto, o autor alerta que, embora a personalidade seja uma variável importante nos níveis de bem-estar a longo prazo, não se pode afirmar que as circunstâncias ou os contextos de vida não têm influência. Pontos de ajuste das pessoas parecem oscilar dependendo das circunstâncias de longa duração nas suas vidas. Assim, fatores culturais e sociais influenciam o bem-estar subjetivo, embora os níveis médios de bem-estar subjetivo sejam também muito influenciados pelo otimismo e positividade, pelo suporte social, pelos padrões de enfrentamento e pelo grau de regulação dos desejos individuais.

Temperament and personality appear to be powerful factors influencing people's SWB, in part because individuals usually adapt to some degree to good and bad conditions. People do not seem to completely adapt to all conditions, - but as of

yet researchers have only a rudimentary understanding of when and why adaptation is more or less complete. People's values and goals seem intimately tied to what events are perceived as good and bad, and therefore a plausible hypothesis is that goal change is an inherent component of adaptation (p. 40).

Associado à felicidade e bem-estar, temos também o conceito de otimismo. Para Christopher Peterson, da Universidade de Michigan, no artigo “*The Future of Optimism*”, as investigações empíricas mostram que o otimismo pode ser uma característica psicológica altamente benéfica ligada ao bom humor, perseverança, realização e saúde física, pois leva a combater o medo da ocorrência de eventos negativos no futuro. Peterson (2000) acredita que o otimismo é muitas vezes associado a personagens como Pollyana, e por isso mesmo gerou muitos preconceitos. Contudo, a mudança na visão do otimismo decorre da revisão dos estudos sobre ilusões positivas de Shelley Taylor e Jonathan Brown (1988).

Peterson (2000) comenta que no livro “*Positive Illusions*”, Shelley Taylor assume que as pessoas tendem a ver-se no melhor ângulo possível e que este é um sinal de bem-estar. Igualmente, no livro “*The Biology of Hope*”, Tiger (1979) considerou que o otimismo é uma das características mais marcantes e adaptativas da espécie humana, especulando, até mesmo se o otimismo guiou a evolução humana. Um dos tópicos enfatizados por Peterson é que a abordagem do otimismo como diferença individual, foi estudada, antes dele, por autores como Alfred Adler (1964). Enuncia ainda a teoria de campo de Kurt Lewin (1935, 1951) e a teoria da construção pessoal de George Kelly (1955), abordando as crenças otimistas e pessimistas, ao mesmo tempo em que a teoria da aprendizagem social de Julian Rotter (1954, 1966), ao tratar de expectativas generalizadas de controlo (*locus* de controlo e confiança), já se referia às expectativas de futuro. Em todas estas abordagens, o otimismo é considerado como uma expectativa generalizada, influenciando todos os processos psicológicos relativos à aprendizagem e vinculando-se a características desejáveis como felicidade, perseverança, realização e saúde.

Importa referir que não se trata de entender o otimismo como uma forma de pensamento positivo que pode levar até a adiar planos concretos, necessários para atingir determinada meta (Oettingen, 1996) ou a empenhar-se arduamente em metas inatingíveis que levem à exaustão ou doença (Nesse & Williams, 1996). Nesta linha, recorre-se à expressão “otimismo disposicional”, descrevendo as pessoas que buscam os objetivos (Carver & Scheier, 1981; 1990), acreditando ou não se os objetivos serão realmente

alcançados, o seu otimismo leva-os a esforços contínuos.

Por último, David Myers (2000) no artigo “*The Funds, Friends, and Faith of Happy People*”, partindo de uma consulta à base de dados da *Psychological Abstracts* (entre 1887 e 2000), refere que foram encontrados 8.072 artigos sobre a raiva, 57.800 sobre ansiedade e 70.856 sobre depressão. Entretanto, foram identificados apenas 851 sobre alegria, 2.958 sobre felicidade e 5.701 sobre satisfação com a vida. Verifica-se que, embora o foco no sofrimento humano seja compreensível, a dimensão positiva merece, igualmente, ser estudada pela Psicologia.

Sobre a relação entre dinheiro e felicidade, Oswald (1997) constatou que o rendimento económico aumentou drasticamente em muitos países desde a II Guerra Mundial, contudo verifica-se que o bem-estar subjetivo tem sido praticamente estável nos Estados Unidos e noutros países. Podemos dizer que os desejos das pessoas aumentam quando o rendimento aumenta, sem que isso se traduza em maior bem-estar subjetivo (Clark, 1998).

Também David Lykken (1999) verificou que as pessoas que vão para o trabalho utilizando um transporte coletivo e que usam uniformes ou fardas se assumem tão felizes quanto outros que usam fato e se deslocam para uma empresa em carro próprio de luxo. Mesmo os norte-americanos mais ricos, entrevistados por Diener, Horwitz e Emmons (1985) são apenas ligeiramente mais felizes do que a maioria das pessoas comuns. Cabe destacar que os 49 super-ricos que responderam à pesquisa concordaram que o dinheiro pode aumentar ou diminuir a felicidade, dependendo da forma como for usado. Myers ressalta que, em menos tempo do que se supõe, o impacto emocional de eventos e circunstâncias significativos se dilui (Gilbert, Pinel, Wilson, Blumberg, & Wheatley, 1998), pois “Thanks to our capacity to adapt to ever greater fame and fortune, yesterdays luxuries can soon become today's necessities and tomorrow's relics” (Myers, 2000, p. 60).

Estudos com vencedores de grandes prémios de lotarias mostram que no momento em que os seus rendimentos aumentaram se sentiam muito felizes, mas a euforia desaparece e este sentimento de felicidade se desvanece e acabam por não se considerarem mais felizes do que outros, cujo rendimento não aumentou (Diener et al., 1993). Em 1957, o rendimento dos norte-americanos por pessoa, era em torno de US \$9.000 e no ano 2000, atingiu US \$20.000; com isto aumentou o número de carros e cresceu a quantidade de eletrodomésticos, assim como o número de famílias que comem em restaurantes; contudo, estas condições não tornam as pessoas eram mais felizes. Pelo contrário, o índice de felicidade diminuiu ligeiramente entre 1957 e 1998, de 35% para

33%. Esta constatação evidenciou-se também em países europeus e no Japão, de acordo com Richard Easterlin (1995), indicando que crescimento económico em países ricos não impulsionou a sensação de felicidade nas pessoas.

Sobre a fé e a felicidade, há estudos que relatam que pessoas ativamente religiosas são menos propensas ao alcoolismo, ao divórcio e ao suicídio (Batson, Schoenrade, & Ventis, 1993; Colasanto & Shriver, 1989), tendendo a ser fisicamente mais saudáveis e a terem vida mais longa (Koenig, 1997). Concluindo, Myers assinala que, supondo que as pessoas têm o suficiente para suprir as suas necessidades básicas, idade, sexo e rendimento não parecem ser indicadores de felicidade e que as melhores pistas têm sido o conhecimento das características pessoais e a qualidade das suas experiências de trabalho e lazer, ou, ainda, se a pessoa tem fé, apoio social, propósito e esperança.

Já no que se refere à autodeterminação, importa referir o artigo “*Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*”, de Richard Ryan e Edward Deci (2000), ambos da Universidade de Rochester. Os autores destacam que os seres humanos podem ser pró-ativos e implicados, ou passivos e alienados, em grande parte, em função das condições sociais em que se desenvolvem. A pesquisa sobre a Teoria da Autodeterminação estuda as condições sociais e contextuais que facilitam a automotivação e o desenvolvimento psicológico saudável. Além disso, investiga as tendências de crescimento inerentes às pessoas e às necessidades psicológicas inatas que são a base para a sua automotivação e integração da personalidade, assim como as condições do ambiente social que favorecem ou dificultam os processos psicológicos positivos (Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan, 1995; Ryan, Kuhl, & Deci, 1997).

Ryan e Deci (2000) ressaltam que a motivação é um dos temas centrais da Psicologia, pelo seu poder de impulsionar a realização e que uma das questões mais investigadas consiste em saber, em diferentes culturas, se as pessoas se motivam por questões externas ou se procuram algo que tenha significado interno, um sentido próprio (DeCharms, 1968; Heider, 1958; Ryan & Connell, 1989). O constructo da motivação intrínseca descreve a inclinação natural para assimilação, domínio, interesse espontâneo e exploração, enquanto posturas essenciais para o desenvolvimento cognitivo e social ao longo da vida (Ryan, 1995).

As investigações identificam três necessidades psicológicas inatas (competência, autonomia e pertença) que, em condições satisfatórias, aumentam a automotivação e a saúde mental. Quando insatisfatórias, levam à diminuição da motivação e do bem-estar

(Baumeister & Leary, 1995; DeCharms, 1968; Reis, 1994). Alguns estudos mostram que a motivação é mediada pela percepção sobre a competência, e que a sensação de competência somente aumenta a motivação intrínseca se for acompanhada pela sensação de autonomia ou, em termos de estilo atribucional, pelo *locus* interno percebido de causalidade (DeCharms, 1968; Fisher, 1978; Ryan, 1982; Vallerand & Reid, 1984).

Para Ryan e Deci (2000), a maioria dos estudos sobre os efeitos dos eventos ambientais na motivação intrínseca concentram-se na questão da autonomia *versus* controlo e não na competência, ainda que alguns estudos afirmem que ameaças, prazos, diretrizes ou avaliações sob pressão e metas impostas, diminuem a motivação intrínseca (Eisenberger & Cameron, 1996). Por outro lado, o sentimento de pertença e de apreciação pelos outros é também fundamental, seja no seio da família, seja no seio da escola ou da sociedade em geral. Por exemplo, alunos decrescem na sua motivação quando ignorados pelos professores (Anderson, Manoogian, & Reznick, 1976; Ryan & Grolnick, 1986). Quando desmotivadas, as pessoas não agem ou agem sem intenção, ou porque não atribuem valor à atividade, ou por não se sentirem competentes para a realizar, ou, ainda, por não acreditarem que obterão o resultado desejado (Bandura, 1986; Ryan, 1995; Seligman, 1975). Os resultados de estudos sobre a relação entre os objetivos pessoais e o bem-estar, mostram que as aspirações intrínsecas se encontram positivamente associadas aos indicadores de bem-estar, tais como autoestima, autorrealização, e, inversamente, com a depressão e a ansiedade. Por outro lado, alguns estudos sugerem que a atribuição de alto valor às motivações extrínsecas aparece relacionada negativamente com os indicadores de bem-estar (Ryan, Chirkov, Little, Sheldon, Timoshina, & Deci, 1999).

Falando ainda de autodeterminação, Barry Schwartz (2000), do Swarthmore College, no artigo “*Self-Determination: The Tyranny of Freedom*”, escreve que a liberdade, a autonomia e a autodeterminação são elementos fulcrais do bem-estar psicológico dos indivíduos e do bem-estar moral da cultura. Seu receio é que estas atitudes se tornem excessivas, transformando-se numa espécie de tirania. Assim, defende que uma das tarefas importantes e desafiadoras para a Psicologia no futuro é repensar a ênfase na liberdade individual e mostrar as restrições culturais necessárias para que as pessoas vivam de forma significativa e satisfatória. Ele apresenta perguntas provocativas como: qual é o jogo que o aluno joga? Trata-se de obter as melhores notas ou preparar-se para uma carreira gratificante? E que tipo de jogo o empresário joga? Procura fornecer um bom serviço ao cliente? O seu objetivo é vender o que faz sem se preocupar em ser honesto em relação a quem comprará seus produtos? Que tipo de jogo os casais jogam?

E comenta:

Modernity has taught us not to accept a certain way of doing things just because things have always been done in that way. Nowadays, it is possible, maybe even necessary, for individuals to make up the rules of games as they go along (p. 80).

Para Schwartz (2000), a flexibilidade na interpretação e construção dos objetivos e regras dos "jogos" que jogamos aumenta o nosso sentido de autodeterminação. Entretanto isso pode levar a parecer que as pessoas são livres para serem egoístas ou altruístas, desagradáveis ou agradáveis, ou seja, podem atuar sem restrições e fazer escolhas apenas determinadas pelas suas preferências. Se isso tal for levado ao extremo, não haveria liberdade de escolha, mas sim tirania das escolhas. Markus e Kitayama (1991) reafirma que restrições culturais definem limites. As restrições existem, e servem para estreitar e moldar a ação, afetando não somente as escolhas e preferências, mas também mecanismos que separam o "eu" do outro, Nos Estados Unidos o "eu" é interpretado como uma entidade independente e os limites entre o "eu" e os outros são claros e distintos; a independência, autonomia e autodeterminação são valorizados. Em contrapartida no Japão, o "eu" é interpretado como um todo interdependente e os outros significativos formam parte do "eu", sendo a família ou o grupo social, a unidade relevante para tomar decisões.

Neste seguimento de ideias, o excesso de liberdade assume-se como um fator que poderá ser adverso. A teoria do desamparo ou desânimo aprendido mostra a importância do controlo e autonomia para a saúde mental (Abramson, Metalsky, & Alloy, 1989; Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978; Peterson, Maier, & Seligman, 1993; Peterson & Seligman, 1984; Seligman, 1975). Para Schwartz (2000), a falta de controlo, juntamente com um determinado estilo característico de explicação causal, vulnerabiliza as pessoas à depressão clínica, e ter controlo sobre as coisas importantes na vida é relevante para prevenir a depressão. No entanto, paradoxalmente, apesar de tanto valorizarmos a liberdade de escolha, aumentam os casos de depressão (Klerman et al., 1985; Robins et al., 1984). Estas escolhas de liberdade, incluem tanto o acesso a bens materiais quanto às opções de carreira ou à localização geográfica de residência e trabalho. Quanto maiores as possibilidades de escolha, mais crescem as expectativas. As pessoas esperam perfeição em tudo: querem um trabalho emocionante, socialmente valorizado e bem remunerado; desejam ter cônjuges sexual, emocional e intelectualmente estimulantes, leais e reconfortantes; esperam que os amigos sejam divertidos e dedicados; querem filhos bonitos, inteligentes, carinhosos, obedientes e independentes. Por outro lado, quanto mais

as pessoas se concentram em si, mais a sua ligação com os outros será enfraquecida (Putnam, 1996).

1.4 Estudos de Psicologia Positiva: O comportamento positivo e saúde

Reed Larson, docente da Universidade do Illinois, inicia o artigo *Toward a Psychology of Positive Youth Development* tomando uma amostra aleatória de 16.000 autorrelatos sobre experiências diárias de jovens-adultos, constatou que 27% deles se reportavam a situações de tédio (Larson & Richards, 1991). Larson assinala que a baixa iniciativa dos jovens é preocupante, no momento em que o contexto cultural a ordem social e económica mundial requer ação, autonomia, empreendedorismo e iniciativa. A atuação autónoma, ou seja, da capacidade de se automotivar e empreender esforços em direção a uma meta desafiadora é um requisito fundamental para o desenvolvimento positivo, como a criatividade, a liderança, o altruísmo e o envolvimento cívico. Estes jovens podem aprender a aumentar tanto a iniciativa pessoal como a concentração, pois jovens mais velhos afirmam ter mais controlo e autorregulação. Para isso, uma das medidas pode passar pelo estímulo às atividades extracurriculares, maior autoestima e sentimentos de controlo sobre a própria vida.

Fausto Massimini e Antonella Delle Fave, da Universidade de Milão, escrevem o artigo “*Individual Development in a Biocultural Perspective*” (2000), enfatizando que a herança biológica e cultural influencia profundamente o comportamento humano, no entanto os indivíduos interagem com informações bioculturais ao longo da sua vida, elegendo e cultivando um subconjunto limitado de atividades, valores e interesses pessoais. A esse sistema os autores denominam “seleção psicológica”, e embora não neguem a influência fundamental do sistema de herança biológica na formação do comportamento humano, salientam que grande número de estudos interdisciplinares demonstra para além dos traços biológicos, os impactos relevantes da cultura sobre o comportamento humano.

Massimini e DelleFave (2000) ressaltam que teorias bioculturais (Durham, 1982; Richerson & Boyd, 1978; Ruyle, 1973) e consideram que o comportamento humano é influenciado por um sistema de herança duplo, baseado em genes (sobrevivência e reprodução diferencial) e memes (seleção de acordo com consequências). Memes são diferencialmente replicados e transmitidos por meio do comportamento imitativo,

comunicação oral e reprodução de artefactos, por escolha ou imposição. Novos memes podem ser introduzidos no sistema cultural através de invenções ou pela aquisição através de outros grupos sociais. Ao nível intercultural, as sociedades trocam, emprestam ou impõem memes, de uma cultura para outra. No que se refere às interações entre memes e genes, a cultura muitas vezes contribui para melhorar a aptidão biológica do grupo, no entanto por razões religiosas, políticas e económicas criam-se campos de concentração, situações de infanticídio feminino, redução do tamanho da família ou o abuso infantil, enquanto exemplos de problemas sérios e preocupações crescentes (Brown, Flavin, & French, 1998).

Os indivíduos não podem prestar atenção a todos os estímulos e, por isso, investem sua atenção em oportunidades ambientais associadas com os estados positivos e gratificantes da consciência, em especial, com a experiência ideal ou fluxo (Csikszentmihalyi, 1975, 1978; Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988). O fluxo pode decorrer de oportunidades para ação, envolvimento e alto investimento em competências pessoais, contribuindo para que atividades criativas e complexas, como trabalho, desporto, artes, *hobbies* ou interações sociais, sejam frequentemente relatadas como fontes de fluxo.

O contexto social nem sempre oferece oportunidades significativas para ação, autoexpressão e crescimento individual pois, apesar de serem muitas as oportunidades decorrentes dos avanços tecnológicos, são também frequentes as restrições à criatividade no trabalho e iniciativa pessoal. Reportando-nos à escola, Massimini e DelleFave (2000) destacam que o conteúdo e a forma como as atividades escolares são estruturadas dispersam a atenção dos alunos. Na adolescência, por exemplo, as atividades escolares são frequentemente descritas como situações de baixo desafio. Os adolescentes precisam ser encorajados a participar em atividades que ofereçam altos desafios, melhorando as competências pessoais e aumentando as oportunidades de desenvolvimento em termos de integração cultural (Csikszentmihalyi, 1982; Csikszentmihalyi, Rathunde, & Whalen, 1993).

Genericamente, as pessoas não associam o fluxo com o dinheiro, o poder ou conflitos interpessoais, sendo que o *flow* nos dá aspetos mais construtivos, cooperativos, criativos e complexos dos seres humanos. Isso mostra que existem sinais de esforço crescente das pessoas na construção de sistemas democráticos, que aparentemente contrastam tanto com a tendência biológica à hierarquia social quanto com o conflito intercultural entre os memes (Somit & Peterson, 1996). Frequentemente são enunciados

líderes como Albert Schweitzer, Mahatma Gandhi, Martin Luther King e Madre Teresa de Calcutá, cujas vidas mostram um padrão distinto de replicação seletiva de memes, promovendo a integração e cooperação intercultural e desestimulando a competição social egoísta. Além disso, indivíduos como Aung San Suu Kyi, na Birmânia, ou Ken Saro-Wiwa, na Nigéria e milhares de prisioneiros políticos e pessoas perseguidas arriscam a vida em prol da liberdade das pessoas e dos direitos humanos. Os autores comentam que o ser humano não aprende nada com o seu passado, permanecendo até ao presente conflitos étnicos e choques culturais bem históricos. No entanto:

...there is a growing awareness of the intrinsic value of diversity and cooperation at the individual as well as the social level. These absolute human values should be spread through formal education and media and by means of each individual's assumption of personal responsibility toward the future of the surrounding world. In this phase of human history, world is not a metaphor to indicate environment; it refers exactly to the world (p. 32).

Ainda sobre os determinantes do comportamento, George Vaillant (2000), Brigham and Women's Hospital, escreve o artigo “*Adaptive Mental Mechanisms: Their Role in a Positive Psychology*”, mostrando que existem três grandes categorias de mecanismos de *coping* (enfrentamento): a procura de ajuda de outras pessoas, ou seja a procura de suporte social; as estratégias cognitivas conscientes e intencionais utilizadas para fazer o melhor perante uma situação má (Lazarus & Folkman, 1984), e, finalmente, os mecanismos mentais involuntários que distorcem a nossa perceção da realidade interna e externa para reduzir o sofrimento subjetivo.

Vaillant (2000) afirma que os mecanismos de *coping* são essenciais para a saúde mental positiva pois reduzem a dissonância cognitiva durante as mudanças bruscas de realidade interna e externa, restaurando a homeostase psicológica ou permitindo sobreviver a conflitos com pessoas significativas. Destaca que os mecanismos de *coping* foram, por muito tempo, impopulares por causa da dificuldade de verificação empírica, mas desde o início dos anos 1990 foram recuperados pela Psicologia Cognitiva nos temas como autoengano e enfrentamento emocional (Lazarus & Folkman, 1984), e ilusão (Taylor, 1989), passando também a ser um conceito de referência na Psicologia Positiva.

São muitas as tentativas de validação de uma hierarquia dos mecanismos de *coping*, mas persistem dificuldades para identificar e avaliar tais mecanismos dentro dos padrões de confiabilidade psicométrica (Cramer, 1991; Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureño, & Villaseñor, 1988; Vaillant, 1992). O termo “defesa adaptativa” tem duas conotações: a primeira é a ação transformadora e a segunda é fazer o melhor de uma

situação negativa. O método utilizado por Vaillant para estudar as defesas foi o das “Três Histórias de Vida”, selecionando nos relatos cinco mecanismos: humor, altruísmo, sublimação, antecipação e supressão. Dentre estes, os mecanismos de antecipação, altruísmo e supressão parecem bastante conscientes e voluntários, e em situações altamente carregadas de emoção. O uso destes mecanismos pode ser visto como transformador, por permitir a identificação do melhor de uma situação ruim. Vaillant (2000) exemplifica:

A man with a criminal record for the first time "counting to ten" (suppression) while consciously examining his anger, rather than impulsively punching a policeman; a mother rehearsing affectively and realistically, rather than denying, the fact that her child is dying (anticipation); a survivor of child abuse, rather than abusing her own children, working in a shelter for survivors of abuse (p. 91).

As defesas adaptativas (altruísmo, sublimação, repressão, humor, antecipação) são comuns entre indivíduos mentalmente saudáveis, as quais se tornam mais ativas a partir da adolescência (Vaillant, 1977). Essas defesas associam-se à saúde mental, quando esta é avaliada pela felicidade subjetiva, maturidade psicossocial, sucesso profissional, riqueza e estabilidade das relações, ou ausência de psicopatologia (Vaillant, 1997). O altruísmo envolve a obtenção do prazer ao dar ao outro o que ele gostaria de receber; a sublimação permite uma resolução indireta do conflito, sem consequências adversas e sem acentuada perda de prazer; a repressão nada tem em comum com o altruísmo ou humor, sendo frequentemente considerada por psicoterapeutas como um vício, não uma virtude; o humor é um mecanismo de *coping* que permite que as pessoas olhem diretamente para o que é doloroso; a antecipação é a capacidade de manter resposta afetiva em situações a que se tem em mente um futuro insuportável, refletindo a capacidade de perceber o perigo futuro em termos afetivos e cognitivos, e, assim, dominar o conflito através de pequenos passos.

Vaillant (2000) defende que a Psicologia precisa saber mais, não só sobre a medida da saúde mental positiva, mas também sobre como as pessoas expostas a graves riscos mantêm a saúde mental positiva. As defesas “maduras” sintetizam e atenuam, em vez de negar e distorcer, as fontes conflitantes do comportamento humano como consciência, realidade, relações interpessoais e emoções. É a qualidade criativa da transformação que constrói defesas adaptativas mais do que apenas cicatrização de feridas. Indivíduos mentalmente saudáveis devem ser orientados para o futuro e eficientes na resolução de problemas; devem ser resistentes ao stress e perceber a realidade sem

distorção, possuindo empatia e capacidade de amar e de se divertir tanto quanto trabalhar; devem permanecer em contato com seus próprios sentimentos, manifestando mecanismos de antecipação, supressão, altruísmo, humor e sublimação.

Também no artigo de Shelley Taylor, Margaret Kemeny, Julienne Bower e Tara Gruenewald, da Universidade da Califórnia, e Geoffrey Reed (2000), da Associação Americana de Psicologia, intitulado “*Psychological Resources, Positive Illusions, and Health*”, ilustra-se a relação entre crenças e progressão da doença em homens infetados com HIV. As investigações revelaram que crenças otimistas sobre o futuro podem proteger a saúde, sugerindo que o otimismo, a sensação de controlo pessoal e a capacidade de encontrar sentido na experiência de vida são recursos psicológicos valiosos associados à saúde mental (Frankl, 1963; Seligman, 1998; Taylor, 1989), em especial quando as pessoas se deparam com eventos ameaçadores (Taylor, 1983). Também mulheres que desenvolveram crenças positivas sobre a sua experiência do cancro da mama mostraram resultados favoráveis ao nível da sua saúde (Taylor, 1983), assim como em pessoas infetadas pelo HIV (Reed, Kemeny, Taylor, Wang, & Visscher, 1994) e com doenças de foro cardíaco (Helgeson & Taylor, 1993). Aliás, segundo Taylor e colaboradores (2000), pessoas com boa autoestima, crença no seu próprio controlo e otimistas sobre o futuro são mais propensas a praticar hábitos de saúde saudáveis (Taylor et al., 1992). As pessoas otimistas, autoconfiantes e com alto sentido de controlo pessoal podem ter mais apoio social, utilizando-os com eficácia durante os períodos de stresse. Assim, os estados positivos da mente podem levar, não apenas a uma vida mais significativa, mas a uma vida mais saudável.

Por sua vez, Peter Salovey, Jerusha Detweiler e Wayne Steward, da Universidade de Yale, conjuntamente com Alexander Rothman, da Universidade do Minnesota, no artigo “*Emotional States and Physical Health*” (2000), mostram que os estados emocionais positivos promovem sentimentos agradáveis, tendo efeitos positivos sobre a fisiologia, especialmente sobre o sistema imunológico. Os autores ressaltam que a ligação entre emoções positivas e bem-estar físico não constitui uma ideia nova pois, desde Hipócrates, que se sabe que os desequilíbrios do humor podem causar doenças (Friedman & Booth-Kewley, 1988; Herbert & Cohen, 1993). Por outro lado, os humores negativos aumentam a suscetibilidade das pessoas às doenças (Stone, Neale, Cox, Napoli, Valdimarsdottir, & Kennedy-Moore, 1994; Stone, Marco, Cruise, Cox, & Neale, 1996). Ao mesmo tempo, intervenções que ajudam a enfrentar eventos traumáticos produzem melhorias significativas no funcionamento da saúde (Greenberg & Stone, 1992; Labott,

Ahleman, Wolever, & Martin, 1990; Pennebaker, Barger, & Tiebout, 1989), uma menor utilização dos serviços de saúde (Pennebaker & Beall, 1986; Pennebaker, Kiecolt-Glaser, & Glaser, 1988) e um aumento da atividade do sistema imunológico (Petrie, Booth, Pennebaker, Davison, & Thomas, 1995).

1.5 Estudos de Psicologia Positiva: A excelência humana

Um último tópico por nós escolhido para a descrição dos estudos de Psicologia Positiva neste número da *American Psychologist* prende-se com a sabedoria, sobredotação e excelência. Paul B. Baltes e Ursula M. Staudinger, do Max Planck Institute for Human Development, Berlim, descrevem no artigo “*A Metaheuristic (Pragmatic) to Orchestrate Mind and Virtue Toward Excellence*” o Paradigma da Sabedoria de Berlim. Os autores definem a sabedoria como uma *expertise* na condução e no sentido da vida, sendo fator-chave na construção do bem-estar, envolvendo conhecimento e julgamento sobre a essência da vida, formas e meios de planeamento, e, ainda, gestão e compreensão do bem-estar (Baltes & Carstensen, 1996; Staudinger, 1999).

A sabedoria, segundo Baltes e Staudinger (2000), envolve também o conhecimento das obrigações, dos objetivos de vida, incluindo a sua finitude, o condicionamento cultural e a incompletude, ou, também, o conhecimento sobre si mesmo e a transformação desse conhecimento em comportamento manifesto (McAdams & St. Aubin, 1992). A relação entre a idade cronológica e a sabedoria foi evidenciada num estudo com 533 pessoas, de idades entre 20 a 89 anos, de diferentes níveis socioeconómicos e de escolaridade (Baltes & Smith, 1990; Staudinger, 1999). Os dados sugeriram que pode haver um limite para o nível de desempenho relacionado à sabedoria na velhice, com início por volta dos 75 anos de idade, o que pode ser observado também em relação ao declínio do desempenho cognitivo (Baltes & Lindenberger, 1997; Schaie, 1996). Por outro lado, o período de maior aquisição de conhecimento e julgamento relacionado com sabedoria ocorre entre 15 e 25 anos (Pasupathi, Staudinger, & Baltes, 1999).

David Lubinski e Camilla Benbow (2000), da Universidade de Vanderbilt, escrevem o artigo *States of Excellence*, revisitando teorias e estudos sobre o desenvolvimento de talentos na abordagem das diferenças individuais para projetar ambientes ideais de aprendizagem para jovens intelectualmente talentosos. Os autores

mostram que, nas décadas de 1980 e 1990, os estudos sugeriam que os estudantes intelectualmente precoces eram talentosos de diferentes maneiras e os seus resultados em avaliações psicométricas convencionais de habilidades cognitivas, interesses e personalidade se assemelhavam aos resultados obtidos por pessoas adultas (Achter, Lubinski, & Benbow, 1996; Achter, Lubinski, Benbow, & Eftekhari-Sanjani, 1999; Lubinski, Benbow, & Ryan, 1995; Lubinski, Schmidt, & Benbow, 1996; Schmidt & Hunter, 1998). Os autores do artigo destacam, então, o modelo hexagonal dos interesses de Holland (1996), conhecido internacionalmente pela sigla RIASEC (realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional), permitindo identificar ambientes de interesses nos quais a paixão era reforçada (Day & Rounds, 1998; Holland, 1996; Lubinski et al., 1995; Schmidt, Lubinski, & Benbow, 1998). No quadro da *Theory of Work Adjustment*, que inclui variáveis como autoconceito, autoeficácia, locus de controlo interno e autoestima, valorizam-se as dimensões motivacionais no rentabilizar das competências tendo em vista a excelência (Dawis, 1992; Lubinski, 1996; Tyler, 1992; Williamson, 1965). Da mesma forma, Lubinski e Benbow (2000) destacam o modelo PPIK de Ackerman (1996), que integra inteligência, personalidade e interesses na explicação da excelência. Posteriormente, estudos sobre o desenvolvimento de talentos destacaram a relevância da intensa dedicação e prática deliberada constatada em artistas excepcionais (Ericsson, 1996; Janos & Robinson, 1985; Simonton, 1988, 1994).

Os autores do artigo defendem que para prever os ambientes em que o indivíduo tenderá a escolher trabalhar e prosperar, é preciso saber quais são suas habilidades, capacidades, interesses, necessidades e motivações. Mostram que, perante tantos problemas sociais como gravidez na adolescência e drogas, o estudo dos talentosos nem sempre constituiu uma prioridade, até porque se assumia que estes se sairiam bem de qualquer forma: “However, they could have been doing much better (Benbow & Stanley, 1996), and society likely would have profited from it” (p. 147). Pretende-se que cada vez mais, jovens talentosos sejam identificados e que lhes sejam oferecidos programas educacionais que garantam o seu pleno desenvolvimento, pois são muitos os benefícios sociais por se investir em alunos sobredotados.

Dean Keith Simonton, da Universidade da Califórnia, inicia o artigo “*Creativity Cognitive, Personal, Developmental, and Social Aspects*” afirmando que muitos psicólogos se interessaram pela criatividade, mas a pesquisa psicológica acelerou após o discurso de Guilford, ao assumir a presidência da APA, em 1950, enfatizando que o constructo merecia muito mais atenção. Os psicólogos da Gestalt foram os primeiros a

estudar a criatividade via o processo de *insight* (Sternberg & Davidson, 1995). Simonton (2000) destaca uma importante pesquisa sobre a personalidade criativa realizada no Instituto de Avaliação de Personalidade e Pesquisa da Universidade da Califórnia, em Berkeley (Barron, 1969; MacKinnon, 1978), destacando que são pessoas independentes, não conformistas, não convencionais, com interesses diversificados e com maior abertura a novas experiências, mostram maior flexibilidade comportamental e cognitiva, e são mais ousadas para assumir riscos. O autor estudou os ambientes e circunstâncias familiares das personalidades criativas e os indivíduos criativos nem sempre emergem de ambientes familiares carinhosos (Eisenstadt, 1978; Goertzel, Goertzel, & Goertzel, 1978). Pelo contrário, o potencial criativo decorre muitas vezes da superação e da capacidade de perseverar frente aos obstáculos (Simonton, 1994).

Por último, Ellen Winner, da *Harvard Graduate School of Education*, escreve o artigo “*The Origins and Ends of Giftedness*”, discutindo as origens dos estudos sobre a sobredotação na infância e o domínio da criatividade na idade adulta. Winner (2000) destaca que a sobredotação começou com um estudo longitudinal conduzido por Lewis Terman, com mais de 1.500 crianças de alto Quociente de Inteligência (QI) (Terman, 1925), e respectivo *follow-up* desta pesquisa divulgado 40 anos depois (Oden, 1968). Também foi publicado um estudo com os remanescentes deste grupo que completaram 80 anos (Holahan & Sears, 1995).

A personalidade, o ajustamento social e emocional dos sobredotados foi avaliado por professores, com base em escalas padronizadas, sugerindo os resultados que os sobredotados possuíam boas qualidades em todas essas áreas, contrariando mitos frequentes em sentido contrário. Mesmo assim, Leta Stetter Hollingworth argumentou que crianças com QI demasiado elevado, por exemplo acima de 180, apresentavam problemas sociais e emocionais (Hollingworth, 1942), dado também confirmado em estudo mais recente (Janos & Robinson, 1985).

Winner (2000) destaca que as crianças sobredotadas têm uma motivação intrínseca profunda, podendo concentrar-se tão intensamente no seu domínio que perdem o interesse pelo mundo exterior (Winner, 1996, 1997). Por isso, é muito importante que os professores descubram o que as motiva e as entusiasma. Alguns prodígios falham e uma das razões para isso, na visão de Winner (2000), é o nível de pressão ao qual muitos são submetidos, quer pelos pais, quer pelos professores.

1.6 Psicologia Positiva: Desenvolvimentos recentes

Nos últimos 15 anos assiste-se a um alargamento nos âmbitos de aplicação da Psicologia Positiva e à consolidação dos temas e constructos psicológicos por ela introduzidos. Através de investigações e publicações, das suas associações e congressos, a Psicologia Positiva foi alargando a sua presença no âmbito académico e profissional, internacionalmente. A Psicologia Positiva impulsionou, assim, a renovação dos estudos e teorias anteriores sobre o bem-estar subjetivo, a autodeterminação e as virtudes humanas.

Os artigos sobre Psicologia Positiva publicados em bases de dados, ajudam a descrever os seus desenvolvimentos recentes. No artigo *“The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations”*, Meyers, van Woerkom Bakker (2013) consultaram três bases de dados eletrónicas (PsycINFO, ISI Web of Science, e ABI/Inform) e artigos publicados entre 2000 e 2011 reportados à Psicologia da Organizações. Este levantamento permitiu verificar 713 artigos no *PsycINFO*, 436 no ISI Web of Science e 290 em *ABI/Inform*, enquadrados na Psicologia Organizacional Positiva (POP) (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Luthans, 2002), e versando temas como a qualidade das relações, o trabalho cooperativo, o bem-estar subjetivo, o humor positivo, o vigor, a autoimagem positiva, a esperança e otimismo, a autoeficácia, a resiliência, e a redução da ansiedade e depressão. Um conceito importante na literatura de POP, conforme Meyers e van Woerkom Bakker (2013), engloba quatro constructos da psicologia positiva: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Estas quatro dimensões da personalidade aparecem agrupadas num constructo mais abrangente designado “capital psicológico” (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007), o qual aparece associado a uma motivação intrínseca no trabalho levando os indivíduos a um esforço extra na tarefa a ser realizada, motivando-os e levando-os a esperarem por resultados positivos e a pensarem em várias soluções face a eventuais contratemplos (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010). Surgem novas formas de intervenção, como o “*coaching* positivo” (Grant, 2003), modalidade de treino com foco no desenvolvimento de pontos fortes pessoais e na sua mobilização para encontrar soluções para os problemas e desafios. Ao mesmo tempo, aprendendo a fixar metas, um método utilizado para desenvolver a esperança (Luthans & Youssef, 2004), o “*coaching* positivo” motiva as pessoas a aumentarem a sua autoeficácia percebida (Grant, Curtayne, & Burton, 2009). Uma outra forma de intervenção é a “investigação apreciativa”, que permite identificar

as forças e os principais pontos fortes e usá-los em direção ao alcance das metas, incluindo a identificação de histórias de sucessos organizacionais, o desenvolvimento de ideias para um futuro positivo e a elaboração de planos de ação para construir um futuro positivo (Cooperrider & Whitney, 2005). Luthans e colaboradores (2010) relataram aumentos significativos na autorregulação e no desempenho após intervenções na modalidade Capital Psicológico, ocorrendo também esses ganhos quando o líder reforça os empregados de forma significativa e positiva (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Por sua vez, os estudos sobre a resiliência mostraram que tais intervenções aumentavam a capacidade dos quadros superiores conciliarem trabalho e vida pessoal (Lioussis, Shochet, Millier, & Bigs, 2009). Assim, na generalidade, as intervenções positivas nas organizações melhoram o bem-estar no trabalho, os funcionários ficam menos propensos a deixar a empresa (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000), a felicidade aumenta a criatividade (Fredrickson, 2003), amplia os recursos cognitivos, físicos e sociais (Cohn & Fredrickson, 2010; Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008) e a própria produtividade das empresas (Cropanzano & Wright, 2001). Existe assim a necessidade de intervenções no âmbito da POP que desenvolvam forças, talentos, traços positivos e pontos fortes dos indivíduos, assim como reforcem as potencialidades organizacionais (Cameron, Bright, & Caza, 2004) ou da energia produtiva da organização (Cole, Bruch, & Vogel, 2012).

Um segundo artigo "*Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology*", publicado por Stewart Donaldson, Maren Dollwet e Meghana Rao, em 2015, analisou 1.336 artigos publicados na base de dados *Academic Search™ Premier, Business Source Premier®*, *ERIC®*, *PsycINFO* e *PsycARTICLES®*, recorrendo à expressão "positive psychology". Dentre os campos de estudo, destaca-se a educação, saúde pública, ciência política, economia, neurociência, gestão, liderança e ciências organizacionais. Os constructos da Psicologia Positiva mais estudados, por ordem decrescente de frequência, foram: bem-estar, forças de carácter, esperança, gratidão, *coaching*, resiliência e desenvolvimento (*growth*). Em relação aos preditores do êxito profissional várias referências se centram no "capital psicológico" (PsyCap), onde se incluem variáveis como a autodisciplina, coragem, esperança, paixão, *coping* (enfrentamento), espiritualidade e expressão emocional.

A terminar, uma breve referência à Psicologia Positiva no Brasil. Durante o VI Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica realizado em 2013, Maceió, criou-se a

Associação Brasileira de Psicologia Positiva, tendo como presidente Cláudio Hutz (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Esta associação iniciou com regularidade os seus congressos e as suas publicações, fixando na psicologia clínica, na psicologia da educação e na psicologia das organizações o seu âmbito de intervenção. Vários instrumentos internacionais de avaliação dos constructos psicológicos associados à psicologia positiva foram validados para o Brasil com a chancela desta associação. No artigo *“Psicologia Positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura”*, Juliana da Rosa Pureza, Cláudia Helena Corazza Kuhn, Elisa Kern de Castro e Carolina Saraiva de Macedo Lisboa, analisaram artigos no campo da Psicologia Positiva no Brasil até o ano de 2012 (Pureza, Kuhn, Castro, & Lisboa, 2012). Estes artigos, em poucos anos, cobrem já as áreas da psicologia escolar (Cuadra-Peralta, Veloso-Besio, Puddu-Gallardo, & Salgado-García, 2012), das relações familiares (Scorsolini-Comin & Santos, 2011; Scorsolini-Comin, 2009), dos processos psicológicos básicos (Scorsolini-Comin, 2009) e da psicologia da saúde (Kamei, 2012; Marques, 2007).

1.7 Considerações finais

Ao longo deste primeiro capítulo descrevemos a emergência da Psicologia Positiva, rompendo com uma investigação e uma prática de quase um século da Psicologia científica centrada nas deficiências, nas perturbações, nos problemas de desenvolvimento e de comportamento ou nas psicopatologias por parte dos psicólogos. O discurso de Seligman na convenção da APA foi um marco nesse sentido, destacando que a Psicologia poderia explicar fenómenos positivos como a felicidade, o bem-estar e a realização pessoal, descrevendo os processos e as dinâmicas para o desenvolvimento desses estados e características mais positivas.

Os investigadores que aderiram ao movimento compartilhavam a inquietação de se ter dedicado demasiados esforços ao estudo das psicopatologias e dos problemas de comportamento, negligenciando as forças e as qualidades pessoais, assim como os processos, dinâmicas e contextos que se mostram mais favoráveis ao desenvolvimento humano e à capacitação positiva das pessoas e dos seus contextos. A emergência deste movimento no seio da Psicologia veio destacar publicações acerca da felicidade, bem-estar, autodeterminação e excelência, procurando estabelecer pontos comuns em relação a estas dimensões. Uma das áreas que merece ser destacada tem a ver com a investigação

na área da excelência humana, enquanto um dos temas da Psicologia Positiva. Esta procura parece-nos essencial para a leitura do capítulo que se segue, pois apresentaremos os modelos teóricos e os estudos empíricos que procuram explicar a excelência profissional. Procuraremos manter uma análise multivariada da excelência profissional no quadro do movimento da Psicologia Positiva ao longo desta tese, e em particular na realização do nosso estudo empírico.

CAPÍTULO 2 - EXCELÊNCIA PROFISSIONAL: VARIÁVEIS PESSOAIS E CONTEXTUAIS

2.1 Introdução

Indivíduos que se destacam pelo desempenho excepcional em áreas culturalmente valorizadas na ciência, em desportos ou nas artes, sempre fizeram parte da curiosidade dos leigos e do interesse dos cientistas. Ao longo dos séculos e em diferentes culturas, desempenhos excepcionais causam admiração e os estudos sobre a vida e as obras dos indivíduos talentosos têm particular relevância quando os seus feitos resultam em avanços para a sociedade, estimulando e justificando investimentos na educação e apostando em programas de desenvolvimento daqueles identificados como potencialmente talentosos.

Altos desempenhos são muitas vezes atribuídos às pessoas sobredotadas, cabendo então definir o que é a sobredotação e entender de que forma se expressa ao longo da vida. Araújo (2010) refere que o conceito de sobredotação está associado a expertise, criatividade, sabedoria, eminência ou excelência, exibidas por um indivíduo em determinado contexto. Independentemente da perspectiva teórica, o que há em comum é o entendimento da excelência como realizações acima da média, observadas em diversos domínios do funcionamento humano. Cabe destacar a recente definição de talento, proposta por Subotnik, Olszewski-Kubilius e Worrell (2011): “superdotação é a manifestação de desempenho claramente situado na extremidade superior da distribuição de um mesmo domínio de talento, em relação a outros indivíduos de alto funcionamento naquele domínio” (p. 3).

Relativamente aos altos desempenhos, Steve Denning (2010), ex-diretor de projetos do Banco Mundial, defende que o primeiro desafio é exatamente definir o que se entende por desempenho excelente. Pode-se considerar, por exemplo, que o novo, o surpreendente e o valioso definem a excelência ou a eminência. Entretanto, cabe refletir se todas as novidades ou feitos surpreendentes mostram valor positivo para pessoas, empresas ou países. Por exemplo, uma realização pode ser novidade num contexto, mas já ser conhecida noutros. Ao mesmo tempo, alguém pode surpreender em algo que não causa qualquer impacto no outro. Gutenberg, Da Vinci, Galileu, Thomas Edison,

Beethoven ou Darwin surpreenderam o mundo com as suas realizações, sendo que todas eram novas e geradoras de bem-estar pessoal e social. Como refere Steve Denning (2010), podemos deparar-nos com realizações valiosas para uma pessoa ou grupo, contudo desastrosas para os restantes.

A revisão da literatura científica sobre o que faz a excelência do desempenho ao longo da vida visa responder a algumas das questões apresentadas por Denning (2010), que nos fazem repensar a excelência do desempenho aliada à satisfação pessoal e ao bem-estar da sociedade. Parte das teorias que procuram explicações para as diferenças individuais no desempenho, considera que altas capacidades intelectuais determinam a excelência do desempenho (Terman, 1925; Terman & Oden, 1947; Terman & Oden, 1959), outras afirmam que o ambiente estimulante e adequado às potencialidades do indivíduo, o treino eficiente e a prática intensiva asseguram trajetórias profissionais de sucesso (Ericsson, 1996; Monks, van Boxtel, Roelofs, & Sanders, 1986; Monks & van Boxtel, 1985). Alguns teóricos entendem que não se trata de “ou isto ou aquilo”, assumindo que a excelência é um fenómeno complexo e multivariado, requerendo a participação de altas capacidades, criatividade e envolvimento no que se faz (Renzulli, 1978, 2012). O papel do ambiente é igualmente relevante, sendo essenciais o apoio da família, dos professores e dos pares, além das oportunidades de desenvolvimento dos talentos individuais promovidas pelas instituições de ensino e/ou empresas (Gagné, 1985). Nesta linha falaremos, a partir de agora, em excelência uma vez que é mais abrangente que o conceito de sobredotação, que é considerado mais circunscrito às características psicológicas superiores.

Estruturamos este capítulo abordando, em primeiro lugar alguns modelos teóricos mais compreensivos do fenómeno da excelência profissional, elencando variáveis pessoais e contextuais associadas ao desempenho excelente na idade adulta. De seguida, faremos referência às teorias da sabedoria. Sendo os participantes do estudo empírico desta tese quatro adultos maduros, consideramos relevante a inclusão da “teoria da sabedoria” como constructo relevante nas carreiras de profissionais experientes. Por último, ao terminar este capítulo, apresentaremos as variáveis pessoais e contextuais apontadas nos estudos da excelência profissional junto de médicos e estilistas, áreas profissionais às quais pertencem os participantes no nosso estudo empírico.

2.2 Modelos explicativos do desempenho profissional excelente em adultos

Considerando os modelos explicativos da excelência profissional em jovens-adultos e adultos destacaremos aqueles que, ora enfatizam as variáveis psicológicas dos indivíduos, ora valorizam as variáveis contextuais, nomeadamente as associadas à formação e ao exercício profissional. Destacaremos, nomeadamente, os modelos teóricos que combinam as duas ordens de fatores na explicação da excelência ao nível da idade adulta ou excelência profissional.

Previamente à análise da excelência nos adultos mencionaremos os contributos de François Gagné nomeadamente a sua proposta teórica de interligação entre sobredotação e talento. Segundo este autor podemos falar em sobredotação, referindo-nos às altas capacidades na infância e adolescência, e em talentos, no sentido do desenvolvimento de tais capacidades e sua manifestação nas atividades profissionais em idade adulta. No quadro do “*Differentiated Model of Giftedness and Talent*” (DMGT), o talento pode entender-se como o domínio superior de conhecimentos e habilidades desenvolvidas por meio do treinamento sistemático (Gagné, 1985, 2004, 2009). Este seu modelo desenvolvimental, a que faremos alusão ao longo do nosso estudo empírico, consagra a integração de variáveis pessoais e contextuais na explicação da excelência. O ambiente tem, no DMGT, maior influência sobre o talento do que na sobredotação e quaisquer que sejam as origens dos talentos ou dons, o indivíduo necessita de currículos educacionais diferenciados (Massé & Gagné, 1983). Um indivíduo talentoso é necessariamente sobredotado, mas o indivíduo sobredotado não é necessariamente talentoso, uma vez que pode possuir habilidades sem manifestar o seu talento. Altas capacidades naturais podem permanecer somente como dotes, e não serem traduzidas em talentos, como acontece em casos de subdesempenho académico (*underachievers*) entre crianças altamente dotadas em termos intelectuais (Gagné, 2007). Importa, então, dar especial atenção ao processo de desenvolvimento dos talentos, e aos catalisadores intrapessoais (por exemplo traços físicos e mentais, interesses, gestão de objetivos, motivação) e ambientais (por exemplo meio cultural, social e familiar, pessoas significativas a nível familiar e escolar, provisões ou recursos) que podem favorecer esse processo (Gagné, 2009). A este respeito, o autor menciona ainda o fator acaso, relacionado ao grau de controle que o indivíduo exerce sobre as influências ambientais: não temos controle nem sobre a nossa dotação genética nem sobre a família em que nascemos ou ambiente social em que fomos criados. Estes

aspectos, ilustrativos do fator acaso, podem determinar, ou não, as possibilidades de desenvolvimento dos talentos (Gagné, 2009).

2.2.1 O Desenvolvimento Intelectual do Adulto na concepção Phillip Ackerman

Para Ackerman (1996), o talento não é uma herança genética ou um atributo inato, mas um conjunto de traços essenciais para o desenvolvimento da *performance* superior. Trata-se de “uma função complexa, resultante da interação de fatores cognitivos, afetivos e interesses que determinam a direção, a intensidade, a duração e a eficácia da aprendizagem e da excelência” (p. 8). As diferenças individuais no desempenho excelente explicam-se pela combinação das interações de fatores genéticos e ambientais, e, por isso, considera que a prática é necessária, mas não suficiente. Inspirado em teorias anteriores, particularmente pela Teoria do Investimento de Raymond Cattell (1971), Ackerman (1996) propôs a Teoria do Desenvolvimento Intelectual do Adulto, denominada PPIK, integrando a inteligência como processamento de informação (capacidade), personalidade, interesses e inteligência como conhecimento. A inteligência, entendida como processamento de informações inclui raciocínio, memória, velocidade perceptiva e rotação espacial, mostrando pouca correlação com os fatores da personalidade; enquanto a inteligência como conhecimento mostra correlação positiva com a abertura à experiência (Ackerman, Kanfer, & Calderwood, 1995; Rolfhus & Ackerman, 1996) e com a motivação (Ackerman & Goff, 1994; Goff & Ackerman, 1992).

Partindo do modelo hexagonal de interesses profissionais de Holland (interesses realistas, artísticos, investigativos, sociais, empreendedores e convencionais), Ackerman estudou a relação entre interesses e fatores de personalidade, concluindo que três desses interesses se correlacionam positivamente com a personalidade, nomeadamente os interesses realistas, investigativos e artísticos (Ackerman et al., 1995). Por outro lado, a conceptualização da inteligência como conhecimento, parte dos testes de inteligência que incluem o conhecimento explícito, por exemplo, a informação que descreve as diversas situações ou itens dos testes. Este conhecimento é fundamental na predição do desempenho na aprendizagem e no trabalho e deve, necessariamente, ser avaliado tomando em consideração os contextos e os conhecimentos indispensáveis às diferentes especializações (Ackerman, 1996). Aliás, ainda que vários autores associem o envelhecimento ao declínio das capacidades cognitivas, Ackerman e colaboradores

consideram esta concepção enganosa, uma vez que na trajetória de vida ocorrem perdas, crescimento, reorganização e mudanças na capacidade intelectual, traços de personalidade, interesses, afeto e emoções, ou autoconceito (Kanfer & Ackerman, 2004). Citando os estudos de Poffenberger em 1942, Ackerman (2014) mostra que o declínio das capacidades intelectuais fluídas não tem, obrigatoriamente impacto negativo no desempenho, pois esse declínio pode ser compensado pela concentração no trabalho e pelo grau de conhecimento da tarefa, bem como pelos efeitos da motivação do indivíduo. Por outro lado, citando Parstensen (1998), considera que no processo de desenvolvimento na vida adulta mais avançada, a reorganização cognitiva gera diferentes motivos para a ação. O adulto maduro passa a concentrar-se no tempo de vida que lhe resta e procura recompensas afetivas (satisfação emocional), mudando a natureza das suas interações sociais e reavaliando as estratégias cognitivas que formam as emoções. Foram realizados vários estudos que procuravam identificar as mudanças nos traços de personalidade do adulto, estudos transversais e longitudinais que tinham por base os cinco grandes fatores de personalidade (Pedersen & Reynolds, 1998). Ackerman (2014) sistematiza que a extroversão, o neuroticismo e a abertura às novas experiências decaem nos adultos mais velhos, levando-os a serem menos ativos, menos ansiosos e menos abertos a novas experiências, do que os adultos mais jovens. Contudo, adultos mais velhos mostraram maior conscienciosidade, menor sociabilidade, expansividade e afabilidade do que adultos mais jovens (Warr, Miles, & Platts, 2001). Outros estudos indicam que os traços de personalidade continuam ao longo da vida (Roberts & Del Vecchio, 2000), cada período etário associa-se a uma modalidade específica de desenvolvimento recorrendo-se à Teoria do Desenvolvimento Psicossocial de Erikson (1994) e níveis superiores de necessidades, ou seja, afiliação e auto atualização, ocorrem mais tarde na vida adulta, numa alusão à Teoria Hierárquica das Necessidades Humanas (Maslow, 1943, 1954).

A necessidade de se sentir útil ou produtivo, no sentido de *generatividade* (McAdams & St. Aubin, 1992, p. 230), vai além do cuidar dos filhos. Antes, refere-se à preocupação genuína em criar resultados positivos para outras pessoas (família, trabalho, sociedade e gerações futuras). Ackerman destaca os estudos de McAdams, St. Aubin e Logan (1993) e Keyes e Ryff (1998), que concluíram que adultos jovens e adultos maduros estão menos disponíveis para atividades de desenvolvimento (tais como, proporcionar apoio emocional ao outro, atividades colaborativas no trabalho) do que os adultos de meia-idade. McAdams (2001) sugeriu que as circunstâncias podem levar alguns indivíduos a expressarem a generatividade, mas não em todos os papéis da sua

vida, justificando mais investigação na área. Na verdade, são poucos os estudos longitudinais relativos às mudanças profissionais ao longo da vida, abordando a relação entre interesses pessoais e a atratividade exercida por determinado tipo de trabalho. Alguma investigação aponta para uma estabilidade dos interesses com a idade (Campbell & Hansen, 1981; Strong, 1955), mostrando que os interesses vocacionais mudam relativamente pouco ao longo da vida, embora tais estudos não investiguem possíveis mudanças de interesses mais específicos dentro de uma mesma carreira. O mais provável é que os interesses vocacionais mudem em relação à importância relativa das várias dimensões do trabalho (por exemplo: poder, interação social, desafio das tarefas, autonomia e variedade). Formações acadêmicas com altas exigências em termos de inteligência cristalizada (por exemplo, a medicina, o direito ou o ensino) mostram maior estabilidade ao longo da carreira. Ao mesmo tempo, muitas pessoas ressentem-se do decréscimo das suas habilidades intelectuais (inteligência fluída) e procuram proteger-se em termos do seu autoconceito, adotando mecanismos de substituição, reinvestimento e evitamento (Kanfer & Ackerman, 2004). Investigações realizadas por Maurer (2001) e por Dweck e Leggett (1988) confirmam situações nas quais adultos maduros evitam situações que possam colocá-los em desvantagem comparativamente a trabalhadores mais jovens. Os mais velhos preferem investir nos seus pontos fortes, reais ou percebidos (como gestão ou habilidades interpessoais), evitando, por exemplo, lidar com as novas tecnologias. Ainda sobre a relação entre a motivação e a idade, os adultos maduros, os estudos sugerem a reorganização e as mudanças nos motivos ao longo da vida. Indivíduos mais velhos são menos ameaçados pelo fracasso na carreira e, como muitos deles atingem mais precocemente o topo das suas carreiras, já não se preocupam com melhores condições de trabalho, como por exemplo, o aumento de autonomia ou de salário. Por outro lado, e porque pelo menos um dos participantes no nosso estudo empírico foi docente do Ensino Superior, tendencialmente a docência em adultos maduros parece ser particularmente motivante, pois viabiliza papéis como a tutoria, a coordenação dos cursos e a orientação de jovens pós-graduados e assistentes. Tais responsabilidades fazem com que os mais velhos se sintam valorizados e motivados, aliás muitas vezes entendendo estas mudanças de papéis como apenas possíveis devido ao avanço nas suas carreiras (Kanfer & Ackerman, 2004).

Em síntese, o modelo teórico de Ackerman afasta-se quer dos autores que defendem a natureza inata dos talentos, quer dos autores que associam a excelência à prática deliberada. Igualmente, critica as abordagens que atribuem somente às variáveis

intrapessoais o sucesso nas carreiras profissionais pautadas pela excelência. Argumenta que posições extremas são cada vez mais descreditadas (Ackerman, 2011), por exemplo quando se assume que o desempenho *expert* é alcançado através do treino intenso e estruturado, numa alusão aos defensores da prática deliberada (Ericsson, 2012, 2014a, 2014b). Uma pessoa dedicada e motivada, mesmo empenhando-se por milhares de horas, pode não chegar à excelência. Assim, o modelo teórico PPIK valoriza as mudanças cognitivas, afetivas, motivacionais e interesses vocacionais ao longo da vida, reforçando a natureza multidimensional e multivariada do desenvolvimento da excelência.

2.2.2 A Teoria do Ajustamento ao Trabalho (TWA)

A Teoria do Ajustamento ao Trabalho (TWA) enfatiza a correspondência entre as necessidades e interesses pessoais e as características do ambiente em que a profissão se exerce. A TWA surgiu na Universidade de Minnesota, no quadro do “*Work Adjustment Project*”, tomando as variáveis pessoais e ambientais no quadro dos projetos de orientação de carreira (Dawis, 1996; Dawis & Lofquist, 1984; Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968; Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1964; Scott, Dawis, England, & Lofquist, 1960). Segundo os autores, os indivíduos possuem diversas habilidades e as profissões requerem competências específicas. O ajustamento à profissão decorre de duas dimensões: a satisfação, entendida como a correspondência entre as necessidades pessoais e as recompensas resultantes do desempenho profissional; e a *satisfatoriedade*, definida como a correspondência entre as aptidões ou habilidades pessoais e os requisitos e exigências da organização na qual o indivíduo presta serviços (Dawis, 2000; 2005). Na perspectiva da TWA, o ciclo da satisfação ocorre quando o indivíduo percebe a correspondência entre as suas necessidades e os valores pessoais relativamente às recompensas da profissão. Por outro lado, a falta de correspondência entre as expectativas pessoais e as recompensas organizacionais ou entre os requisitos do cargo e as habilidades pessoais, pode levar à insatisfação ou à mudança de carreira (Dawis & Löfquist, 1984). A figura 2.1 mostra que a correspondência entre os valores pessoais e os reforçadores organizacionais (o estilo pessoal e o estilo da organização; requisitos organizacionais e as habilidades pessoais) originam satisfação ou insatisfação que, por sua vez, determina o estilo de ajustamento da pessoa ao trabalho, resultando na permanência ou não numa determinada carreira.

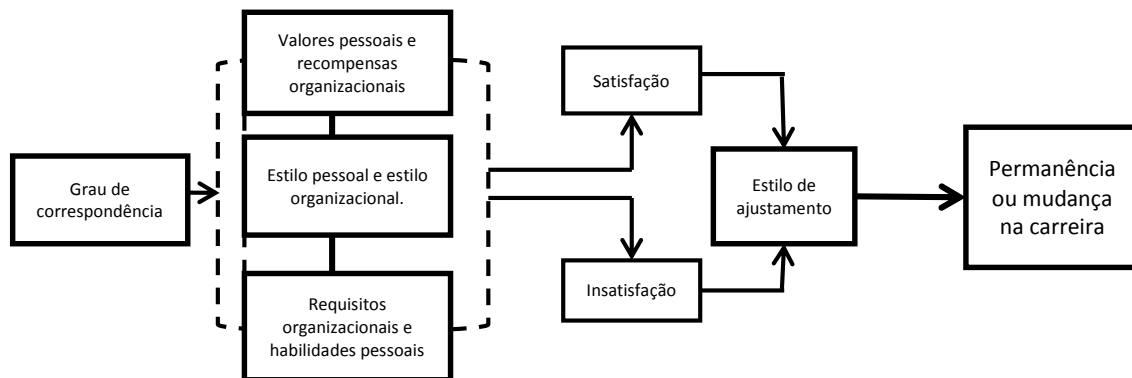


Figura 2.1 Esquema da Teoria de Ajustamento ao Trabalho

Mais tarde, no novo modelo TWA (Dawis, 2005) introduziu-se um novo constructo – o estilo de ajustamento – composto por quatro variáveis, a flexibilidade, a atuação efetiva, a reatividade e a perseverança. A flexibilidade diz respeito ao grau de tolerância à falta de correspondência entre os reforçadores ambientais e as necessidades pessoais (altos níveis de flexibilidade fazem com que a pessoa não se torne facilmente insatisfeita, enquanto a baixa flexibilidade resulta mais facilmente em insatisfação). A atuação efetiva é constatada em pessoas que agem de forma eficaz para mudar os reforços do contexto de trabalho para, por exemplo, obter maior retorno financeiro na sua profissão. A reatividade ocorre quando, perante a insatisfação, a pessoa ajusta ou melhora as suas habilidades para obter a desejada recompensa do ambiente externo. Por sua vez, indivíduos com alta perseverança ajustam as suas necessidades aos reforçadores ambientais ou vice-versa, antes de pensarem em desistir. Estas quatro variáveis contribuem para o ajustamento pessoa-ambiente, viabilizando a recuperação da satisfação ou, no mínimo, a redução da insatisfação no trabalho, influenciando a permanência ou a mudança na carreira (Dawis, England, & Lofquist, 1964).

De acrescentar que a TWA propõe um modelo do desenvolvimento intelectual adulto que conjuga as habilidades ou aptidões pessoais, as características de personalidade e os interesses na aquisição de conhecimentos e competências. Deste modo, fatores da personalidade e interesses contribuem para alavancar o desenvolvimento das estruturas do conhecimento (Araújo, 2010). Por sua vez, a inteligência, enquanto processo, determina a complexidade do conhecimento assimilado, que se manifesta em

competências, informações, destrezas e outros requisitos necessários ao desempenho em diferentes domínios. A capacidade de trabalho, a diligência, a perseverança e o zelo profissional distinguem os indivíduos; por sua vez, os ambientes encorajadores proporcionam experiências que estimulam o desenvolvimento positivo e oferecem experiências de bem-estar, atenuando a probabilidade de ocorrência de experiências negativas (Monteiro, 2012).

Uma das grandes contribuições da TWA é o conjunto de instrumentos de medida desenvolvidos para avaliar as diversas variáveis associadas ao ajustamento no trabalho, tais como, escalas de avaliação da satisfação no trabalho, escalas de valores e necessidades, identificação de competências e habilidades, além de indicadores de correspondência relativos à satisfação e à satisfatoriedade (Dawis, 2005). Entre os indicadores do ajustamento ao trabalho podemos destacar o tempo de permanência do indivíduo numa organização ou profissão como um sinal provável da correspondência entre as necessidades pessoais e as variáveis do contexto. A conformidade com as regras, a qualidade das relações interpessoais, as condições de trabalho ou os estilos de liderança são também indicadores a serem considerados. As forças externas tanto podem gerar restrições como oportunidades para que o indivíduo utilize as suas capacidades e satisfaça as suas necessidades de desenvolvimento e de ajustamento ao trabalho. Tendo a TWA como pressuposto a relevância das diferenças individuais, torna-se possível compreender que diferentes pessoas adotem ações variadas para reagir e atuar sobre o ambiente, perante situações em que os seus interesses e as suas necessidades não correspondam às características do contexto. Enquanto uns adaptam as suas necessidades à realidade do contexto, outros aumentam as suas competências para ocupar outras funções; há ainda quem expresse a insatisfação, reivindicando recompensas, tais como o aumento de salário ou de benefícios. Estas diferentes estratégias de ajustamento decorrem de características pessoais que fazem com que diferentes pessoas alcancem diferentes graus de ajustamento às variadas situações de trabalho. A carreira profissional prolongada requer que a pessoa molde as suas características de personalidade, adequando-as ao contexto em que atua e às recompensas ambientais (Dawis, 2005). Estando os participantes do nosso estudo há mais de 20 anos na mesma carreira em que iniciaram sua atuação no mercado de trabalho, possivelmente, encontraremos na TWA uma possível leitura das suas diferenças individuais. Interessa-nos conhecer os diferentes estados emocionais vivenciados ao longo da carreira, bem como as variáveis pessoais predominantes nos seus estilos de ajustamento ao trabalho, nomeadamente como enfrentam as adversidades e como lidam

com momentos de insatisfação ao longo das suas trajetórias profissionais.

2.2.3 A Psicologia Organizacional Positiva

O movimento da Psicologia Organizacional Positiva (POP) é recente e é atribuído a Fred Luthans, da University of Nebraska. Uma das razões para iniciar esse movimento, decorreu da escassez de novos conceitos e de abordagens inovadoras para velhos conceitos do comportamento organizacional no trabalho. Em especial, Fred Luthans incomodava-se com o entusiasmo dos gestores em relação a *best sellers*, como o “Gerente Minuto” de Ken Blanchard, os “Sete Hábitos” de Steven Covey e “Quem Mexeu no Meu Queijo?”, de Spencer Johnson, tratando de temas sobre comportamento organizacional sem qualquer referencial teórico ou estudos científicos que sustentassem as afirmações expostas (Luthans, 2000).

Seis constructos centrais foram objeto de investigação nas práticas de gestão de pessoas nas organizações: o bem-estar subjetivo, a autoeficácia, a resiliência, o otimismo, a esperança e a inteligência emocional (Luthans, 2000, 2001, 2002a, 2002b, 2003; Luthans & Jensen, 2002a) e liderança (Luthans, Luthans, Hodgetts, & Luthans, 2002; Stajkovic & Luthans, 2003). O Comportamento Organizacional Positivo foi definido, então, como “o estudo e aplicação das forças dos recursos humanos positivamente orientados e das capacidades psicológicas que podem ser avaliadas, desenvolvidas e geridas de forma eficaz para a melhoria do desempenho no local de trabalho” (Luthans, 2002a, p. 59). Esta definição inclui deliberadamente critérios de mensurabilidade e de eficácia para a melhoria do desempenho no local de trabalho (Luthans, 2002a).

Os estudos da POP destacaram quatro características pessoais: a autoeficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência, como relevantes na construção de relações harmoniosas no trabalho que, juntas, formam o constructo Capital Psicológico Positivo – PsyCap (Luthans 2002a, 2002b; Stajkovic & Luthans, 2003). Entretanto, a relevância de outros constructos da Psicologia Positiva, como a criatividade, a sabedoria, o bem-estar, o fluxo, o humor, a gratidão, o perdão, a inteligência emocional, a espiritualidade, a autenticidade e a coragem, são consideradas (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Dutton & Ragins, 2007; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006; Luthans, Avey, & Patera, 2008; Nelson & Cooper, 2007; Snyder & Lopez, 2002).

A primeira variável que compõe o Capital Psicológico, a autoeficácia, desperta interesse central na Psicologia Positiva, podendo ser definida como a crença de que se é capaz de atingir certos objetivos, no decorrer da convicção sobre a capacidade pessoal para produzir níveis desejados de desempenho (Bandura, 1989, 1997). A percepção de elevada autoeficácia desperta a automotivação e a mobilização de recursos cognitivos nas ações necessárias para fazer frente às diferentes exigências das situações de vida (Wood & Bandura, 1989). Com as mesmas capacidades, pessoas com diferentes crenças sobre a própria capacidade de alcançar resultados, podem obter diferentes desempenhos, podem apresentar êxitos ou fracassos em função dessas diferenças nos juízos sobre as capacidades possuídas (Gherard, Carvalho, Sucesso, & Almeida, 2013). A pessoa avalia a situação, integra informações sobre as próprias capacidades, sobre as suas expectativas de resultado e define o grau de autoeficácia percebida. Assim vai definir se um comportamento de enfrentamento será iniciado, quanto esforço relacionado com a tarefa será gasto e por quanto tempo esse esforço será sustentado. Quem se percebe como altamente eficaz ativará esforços suficientes e por tempo suficiente para alcançar bons resultados (Luthans et al., 2008; Avey, Avolio, Crossley, & Luthans, 2009).

A segunda variável, o otimismo, tem como estudo pioneiro a proposta de Fritz Heider (1944), que relaciona o otimismo com as atribuições causais, conforme defende Peterson (2000). Duas vertentes são verificadas nos estudos sobre o otimismo: (i) a expectativa generalizada de otimismo, ou otimismo disposicional, e (ii) o processo de atribuição causal, também denominado Estilo Atribucional ou, ainda, Estilo Explicativo (Seligman, 1991). De acordo com esta abordagem, os otimistas atribuem os problemas a causas externas, temporárias e específicas, enquanto os pessimistas associam os acontecimentos negativos a causas internas, permanentes e globais (Buchanan & Seligman, 1995; Peterson & Steen, 2002; Sanjuán, Perez-Garcia, Rueda, & Ruiz, 2008; Schneider, 2001).

A terceira característica pessoal do Capital Psicológico é a esperança, que advém da Teoria da Esperança e que foi originalmente construída quase exclusivamente em torno da cognição, incluindo mais tarde, os aspetos emocionais. A esperança foi definida por Lopez, Snyder e Pedrotti (2003) como o pensamento direcionado para metas, para as quais é possível traçar rotas que conduzam aos objetivos desejados, incluindo ainda a motivação necessária para prosseguir essas rotas. Os objetivos podem ser a curto ou a longo prazo, mas é preciso que tenham valor suficiente para que sejam perseguidos. O grau de dificuldade de realização de objetivos aparentemente "impossíveis" pode ser

superado por meio do planeamento efetivo e do esforço pessoal. Pessoas com um alto nível de esperança interpretam as barreiras como desafios e procuram alternativas que ajudam a reorientar a sua motivação. Por outro lado, pessoas com baixa esperança geralmente experimentam pensamentos ruminativos e emoções negativas, tendo maior propensão a abandonar os seus objetivos (Lopez et al., 2003).

Finalmente, a quarta característica pessoal, a resiliência, é definida como o enfrentamento positivo e a adaptação aos riscos e às ameaças (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002). No local de trabalho, a resiliência é definida como a capacidade psicológica positiva para recuperar das adversidades, incertezas, conflitos, erros cometidos, mudanças - mesmo que positivas - e aumento de responsabilidades (Luthans, 2002a). Estudos empíricos têm mostrado que emoções positivas aumentam a resistência aos acontecimentos negativos (Fredrickson & Joiner, 2002; Tugade, Fredrickson, & Barrett, 2004). Pessoas resilientes aceitam a realidade incondicionalmente, acreditam profundamente que a vida é significativa e sustentada por valores, sendo capazes de improvisar e de se adaptarem às mudanças. A capacidade de lidar, de forma efetiva, com as adversidades e constantes mudanças é particularmente relevante em contextos profissionais turbulentos (Masten 2001; Coutu, 2002), sendo que a interação entre a esperança, o otimismo e a autoeficácia podem levar à resiliência (Luthans et al., 2007), característica relevante em profissões caracterizadas por grandes desafios. Neste sentido, foram encontradas correlações positivas entre a resiliência e a capacidade de lidar com mudanças, mantendo a produtividade, saúde, felicidade e satisfação no trabalho (Larson & Luthans, 2006; Luthans et al., 2006; Maddi, 1987).

Resumindo, as variáveis que integram o constructo Capital Psicológico merecem particular atenção no entendimento das características pessoais presentes em adultos que fazem longas carreiras de sucesso nas organizações. Tais profissionais enfrentam conflitos, mudanças, pressões para a obtenção de determinados resultados, mantendo e até melhorando a qualidade do desempenho e a saúde ocupacional. Entretanto, como aliás reconhecem os criadores do conceito do Capital Psicológico, outras características pessoais contribuem para a excelência do desempenho. Por isso, consideramos essencial incluir nesta revisão da literatura as teorias e estudos da Psicologia sobre a sabedoria, em especial pelo facto dos nossos participantes serem adultos maduros, que desempenham o papel de mentores e orientadores de alunos e de profissionais em início de carreira.

2.2.4 A perspectiva da Prática Deliberada

Em diferentes domínios da *expertise*, muitos são os que iniciam o caminho da excelência, mas poucos os que alcançam e mantêm altos níveis de desempenho ou conquistas especiais, reconhecidas pelos pares e pela sociedade. Estudos realizados até o final da década de 70 destacavam a relevância da experiência e do conhecimento acumulado como determinantes, salientando a diferença do desempenho entre *novices* e *experts*. Os *experts*, com o acúmulo de experiências, conseguiam resultados mais rápidos e eficientes (Simon & Chase, 1973). Estes, ao se envolverem com dedicação, adquirindo experiência e tendo a ajuda de professores, colegas ou gestores, ficam melhor preparados para ações adequadas e rápidas, com menor esforço (Ericsson, 2008).

Sublinhando a importância da prática deliberada, as investigações com adultos experientes constatam que não existem mudanças bruscas de desempenho. Pelo contrário, as mudanças ocorrem gradualmente ao longo do tempo, mostrando, ainda, que o pico da *expertise* ocorre entre a terceira e a quarta décadas de experiência, tanto nas artes quanto nas ciências e, um pouco mais cedo, nos desportos. Os *experts* precisam de cerca de 10 anos de envolvimento intenso no que fazem, até atingirem resultados de níveis internacionais. Assim, o tempo é uma variável crucial e a experiência um ingrediente necessário para alcançar altos níveis de performance (Ericsson, 2008; 2014a, 2014b).

Admitida a necessidade de anos de envolvimento a tempo integral em treino, surgiu o constructo “prática deliberada”, atribuído a Karl Anders Ericsson. Este autor destaca algumas condições para que os esforços deliberados levem à melhoria significativa do desempenho: (i) tarefa com um objetivo bem definido, (ii) motivação para melhorar a realização, (iii) feedback corretivo sobre o desempenho, (iv) amplas oportunidades para repetição e aperfeiçoamentos graduais, (v) concentração total nas atividades, e (vi) uso dos melhores métodos para realizar as tarefas. Atendidas estas condições, a prática é caracterizada como intencional (Ericsson, Krampe, & Tesch-Römer, 1993). Assim, o desenvolvimento da *expertise* requer treinadores capazes de fornecer aos aprendizes *feedback* verdadeiro e construtivo, ou até mesmo doloroso. Os *experts* aprendem a pedir *feedback*, acatam os conselhos e sabem identificar orientações que não funcionam para eles. Ao mesmo tempo, sabem quando agem de forma correta e concentram-se em melhorar o seu desempenho. Deliberadamente, escolhem treinadores que os desafiam e orientam para níveis mais elevados de desempenho (Ericsson, Prietula, & Cokely, 2007).

A proposta da prática deliberada rejeita a relevância do talento inato como explicação para a excelência, considerando fundamental o envolvimento em atividades específicas de treino, pois as características definidoras de *expertise* são adquiridas através dos esforços e treinos deliberados. Entretanto, admite a existência das diferenças individuais quanto à predisposição para o envolvimento no trabalho árduo e aceita que tais diferenças possam influenciar os processos motivacionais (Ericsson, 2014a, 2014b; Ericsson et al., 1993). O envolvimento na tarefa traduz a capacidade de manter altos níveis de interesse, entusiasmo e fascínio, ou seja, a energia investida num problema ou tarefa específica, que requerem perseverança, resistência, esforço e prática dedicada. Inclui, ainda, autoconfiança e expectativas positivas de autoeficácia, orientação para a realização, ou seja, motivação intrínseca (Almeida, Fleith, & Oliveira, 2013).

Na conceção da prática deliberada, somente os determinantes físicos (por exemplo, a altura e a compleição física), podem limitar o alcance da excelência. Nos demais domínios, pessoas devidamente treinadas, dispostas e envolvidas no trabalho duro, alcançam a excelência, uma vez que o desempenho *expert* resulta do treino intenso e estruturado, o que geralmente se afirma como próximo das 10.000 horas de prática deliberada (Ericsson, 2007, 2012; Ericsson et al., 1993).

Os defensores da prática deliberada têm algumas dificuldades em aceitar as diferenças individuais nas habilidades (talentos inatos) como determinação do desempenho de *expert*, contudo não descartam a importância das diferenças individuais, em geral. Por exemplo, admitem que as características pessoais são decisivas para a eficácia do desempenho, tais como vários fatores da personalidade, energia para o trabalho e fatores emocionais, que predis põem indivíduos para a prática deliberada, permitindo a sustentação de níveis muito elevados de envolvimento na tarefa, por longos períodos (Ericsson, 1993).

Por sua vez, a prática deliberada nos jogos de lazer difere dos esforços intencionais nas situações de trabalho e nas competições. Nestas últimas, os indivíduos estão sob pressão para executar e não para aprender. Portanto, as atividades lúdicas geram diversão, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades (Ericsson, 1993). No entanto, o envolvimento na prática deliberada requer recursos e gera gastos para o executante ou para os pais ou familiares, fazendo convergir aqui variáveis contextuais ou de enquadramento dessa prática. Os *experts* estudados nas investigações efetivamente praticavam intensamente, tinham professores dedicados e competentes, mas igualmente eram apoiados entusiasticamente pelas suas famílias e tutores no decurso desse treino

sistemático (Ericsson et al., 2007, p. 2).

A prática deliberada não é inerentemente agradável e, conseqüentemente, a motivação para manter esforços é, em grande parte, determinada pela intenção de melhorar. Sem ela tais esforços podem diminuir e a vontade de aperfeiçoamento não ocorrer (Ericsson, 1993). Por isso mesmo, não existe unanimidade em relação ao papel decisivo da prática deliberada no desempenho *expert*. Indivíduos expostos a ambientes estimuladores da aprendizagem apresentam, várias vezes, fraco desempenho. Alguns estudos mostram que, apesar de prolongadas horas de prática, muitas pessoas não se tornam especialistas (Corrigan, Schellenberg, & Misura, 2013; Hambrick et al., 2014; Ruthsatz, Detterman, Griscom, & Cirullo, 2008). Para estes autores, variáveis pessoais como a inteligência e a personalidade influenciam o desempenho (Corrigan et al., 2013; DuBois & Miley, 2013; Ruthsatz et al., 2008; Vinkhuyzen, van der Sluis, Posthuma, & Boomsma, 2009). Assim, destacaremos de seguida algumas críticas ou limitações à concepção da prática deliberada fazendo convergir, nomeadamente, o contributo de variáveis psicológicas para a excelência individual.

Ackerman (2013) refere casos de atletas que se prepararam durante um número muito curto de horas e, ainda assim, ganharam medalhas em competições. Ao mesmo tempo, considera que uma pessoa dedicada e motivada, mesmo empenhando-se por milhares de horas, pode não chegar a desempenhos excelentes. Com isto mostra que a teoria do Ericsson não leva em conta que alguns indivíduos não têm o talento necessário para se tornarem *experts*. Ackerman (2013) justifica estas suas críticas à prática deliberada afirmando que as diferenças individuais no desempenho de elite somente se explicam pela combinação ou interação de fatores genéticos e ambientais, e, portanto, a prática deliberada é necessária, mas não é suficiente, pois outras variáveis pessoais são relevantes (Ackerman et al., 2010, 2014).

Por sua vez, Hambrick e colaboradores (2014) apontam estudos de outros autores (Sternberg, 1996; Schneider, 1998; Detterman, Gabriel, & Ruthsatz, 1998; Winner, 2000), considerando que o progresso em determinado domínio não é apenas decorrente da prática deliberada. Mesmo reconhecendo a importância do trabalho árduo, Hambrick e colaboradores (2014) não descartam a relevância das capacidades inatas. Ressaltam dois mitos sobre a importância da prática deliberada para o desempenho *expert*: o primeiro é afirmar que as pessoas necessitam de quantidades muito semelhantes de prática deliberada para adquirir a *expertise*; o segundo refere-se à necessidade de, pelo menos, dez anos ou 10.000 horas de prática deliberada para chegar ao nível de elite, pois outras

variáveis pessoais e contextuais são requeridas (Corrigan et al., 2013; DuBois & Miley, 2013; Hambrick et al., 2013; Hambrick et al., 2014; Posthuma, de Geus, & Deary, 2009; Ruthsatz et al., 2008; Tucker & Collins, 2012; Vinkhuyzen et al., 2009).

Em resposta às críticas de Hambrick e colaboradores (2014), Ericsson argumenta que os seus estudos não demonstraram evidências inequívocas de que os traços de personalidade acabem por ter uma relação causal com a aquisição da *expertise*. Defende que o conhecimento atual sobre traços de personalidade ainda não permite afirmar a relação entre a personalidade e o desempenho, pois os artistas de elite envolvem-se nos seus domínios ainda muito jovens, dedicando-se desde muito cedo à prática deliberada diária. Além disso, nas artes e nas ciências, a maioria dos sujeitos é testada na adolescência e no início da idade adulta e os resultados nos testes de personalidade podem ser influenciados pelo envolvimento na prática deliberada. Além disso, são raros os estudos longitudinais de personalidade em cientistas e, mesmo assim, foram realizados quando os indivíduos já atuavam nas suas carreiras (Ericsson, 2014a,b). Sobre os investigadores que defendiam o oposto à sua proposta, esclarece que no artigo original (Ericsson, 1993) foi destacada a possibilidade de outros tipos de diferenças individuais, além do talento inato, que influenciam a motivação e o envolvimento na prática deliberada. Acrescenta que a capacidade de se envolver na prática deliberada é uma exigência óbvia para melhorar o desempenho, mas nem todos os indivíduos serão capazes ou terão disposição para o fazer. Argumenta, ainda, que muitas das críticas decorreram da má interpretação ou desconsideração de inúmeros parágrafos dos seus artigos (Ericsson, 2014a). O desenvolvimento genuíno de competências requer luta, sacrifício, honestidade e autoavaliação, muitas vezes dolorosa. Em síntese, não existem atalhos facilitadores pois a trajetória requer pelo menos uma década para alcançar a *expertise*, e a pessoa terá de investir esse tempo com sabedoria, envolvendo-se na prática deliberada e concentrando-se em tarefas exigentes, que nem sempre são confortáveis. É decisivo, ainda, um treinador bem informado não somente para guiar a prática deliberada, mas também para ajudar na aprendizagem e treino (Ericsson et al., 2007).

Sintetizando, na perspetiva da prática deliberada, o desempenho de elite é atribuído tanto às variáveis pessoais quanto contextuais. Entre as primeiras estão o envolvimento intenso, a autoconfiança, a experiência, a crença na autoeficácia, os esforços deliberados, a motivação intrínseca e a persistência. Outras variáveis pessoais podem ser acrescentadas como necessárias, por exemplo, os altos níveis de interesse, a resiliência, o entusiasmo e a perseverança. Sobre as variáveis contextuais, podemos

mencionar a tarefa com objetivos claros e definidos, o treino intenso e estruturado, os recursos financeiros e logísticos necessários para a prática (mais à frente voltaremos às variáveis contextuais da excelência).

2.3 Sabedoria e Excelência no Adulto Maduro

Na vida adulta e na velhice os maiores desafios dizem respeito aos problemas de saúde, às mudanças na estrutura familiar e aos rumos da carreira. Enquanto alguns adultos mais velhos parecem estagnar, outros mantêm-se saudáveis, ativos e produtivos revelando satisfação com a vida, apesar do envelhecimento. Há quem se desespere perante aos dilemas do envelhecimento, enquanto outros desenvolvem a integridade, e constroem um envelhecimento saudável.

A sabedoria é popularmente associada ao envelhecimento, como mostra o provérbio: “Mais velho, mais sábio”. Entretanto, são muitas as perspectivas teóricas que estudam a forma como as pessoas, nas diferentes fases da vida, lidam com opções contraditórias, tendo-as como igualmente aceitáveis, e o que fazem ao sentir que algumas questões da vida não são passíveis de solução em dado momento. Assim se entende que nos contos de fadas e nos provérbios, a velhice é muitas vezes associada à sabedoria ou, pelo menos, a uma grande experiência de vida, o que faz com que seja associada a sabedoria às pessoas mais velhas (Staudinger, 1999).

Numa revisão teórica, Richard Trowbridge (2005) destacou alguns dos primeiros estudos sobre a sabedoria, realizados na área da Psicologia: o Modelo do Desenvolvimento Avançado de Personalidade (Erikson, 1959; Erikson, Erikson, & Kivnick, 1986) e a proposta neo-piagetiana das Operações Cognitivas Pós-Formais (Alexander & Langer, 1990; Labouvie-Vief, 1990; Pascual-Leone, 1990, 2000). Incluiu, ainda, os estudos de Sternberg (1990), assim como de outros autores (Baltes & Staudinger, 2000; Pasupathi & Staudinger, 2001) ou a Teoria da Especialização Cognitiva e Maturidade Pessoal de Kramer (2000). Em função dos objetivos da nossa investigação, daremos mais destaque aos estudos de Robert Sternberg e de Paul Baltes em torno da sabedoria.

Teorias implícitas e explícitas são frequentemente utilizadas nos estudos relativos à sabedoria. As primeiras investigações focaram as concepções das pessoas de uma determinada sociedade sobre a sabedoria, respondendo a perguntas como: “O que é

sabedoria”? “Quais são as características das pessoas sábias”? “Qual é a relação entre idade e sabedoria”? As respostas dos entrevistados são analisadas, evidenciando as concepções sobre a sabedoria em diferentes culturas e a forma como tais concepções influenciam a auto e a hétero-percepção (Sternberg, 1985). As teorias explícitas, por sua vez, resultam de investigações que procuram avaliar os níveis de validade e fidelidade dos constructos, definindo operacionalmente a sabedoria, de modo a permitir a sua avaliação rigorosa, em situações de controlo.

Um dos primeiros estudos da modalidade implícita utilizou uma escala de pares de palavras potencialmente relacionadas com a sabedoria, com amostras de jovens, adultos de meia idade e adultos mais velhos (Clayton, 1975, 1976; Clayton & Birren, 1980). Nesta investigação, os participantes foram convidados a julgar a semelhança entre adjetivos relacionados com a pessoa sábia (experiente, intuitiva, introspectiva, pragmática, compreensiva, gentil, empática, inteligente, calma, bem informada, bem-humorada e atenta). Os mais jovens e de meia-idade identificavam os sábios pelos adjetivos relacionados com a idade e a experiência, enquanto os adultos mais velhos elegeram a compreensão e a empatia como determinantes da sabedoria. Num outro estudo, cinco fatores foram relacionados com a sabedoria: a compreensão excecional, o discernimento, as habilidades de comunicação, a competência geral, as habilidades interpessoais e a discricção (Holliday & Chandler, 1986).

O modelo tridimensional de Monika Ardelt baseia-se nas proposições de Clayton e Birren (1980), definindo a sabedoria como a integração de aspetos cognitivos (desejo de conhecer a verdade, compreender profundamente a vida, aceitar limites relativos ao conhecimento e às incertezas da vida), reflexivos (capacidade de ver os acontecimentos sob diferentes perspetivas); e afetivos (compaixão e amor). A presença de todas estas características não é por si só suficiente para que uma pessoa seja sábia e é essencial a preocupação com questões coletivas e universais, sem se aterem somente ao bem-estar individual, transcendendo a subjetividade e as projeções pessoais. Pessoas sábias refletem sobre as experiências vividas, na tentativa encontrar sentido para a vida, aproximando-se da morte com aceitação (Ardelt, 2000, 2004). Portanto, na juventude, o conhecimento intelectual é essencial ao jovem, mas na idade adulta é conveniente desenvolver a sabedoria (Trowbridge, 2005).

2.3.1 A Teoria da Sabedoria de Robert Sternberg

Robert Sternberg (1985, 1990) conduziu uma série de estudos sobre teorias implícitas da sabedoria, ou seja, sobre as concepções informais que as pessoas têm sobre o significado da sabedoria. Uma amostra de professores avaliou a relação entre características de pessoas sábias, pessoas inteligentes e pessoas criativas. Posteriormente, estudantes universitários classificaram três conjuntos de 40 comportamentos característicos da sabedoria, inteligência e criatividade, identificando-se seis componentes: a capacidade de raciocínio, a sagacidade, o aprender com ideias e ambiente, o julgamento, a utilização rápida de informações e a perspicácia. Num outro estudo, adultos avaliaram descrições hipotéticas sobre a sabedoria, a inteligência e a criatividade, e os resultados mostraram que estes três constructos estão altamente correlacionados (Sternberg, 1985, 1990). Nesta abordagem, a sabedoria implica a aplicação da inteligência, da criatividade e do conhecimento, mediados por valores éticos, na busca do bem-estar comum (Sternberg, 1985).

O equilíbrio entre variáveis intrapessoais, interpessoais e extrapessoais de curto e longo prazo, permite que pessoas sábias selecionem e se adaptem aos novos ambientes. Decisões sábias envolvem ainda, a análise das consequências imediatas e duradouras das escolhas e decisões para si, para o outro, para as organizações, para a comunidade e para o mundo. A inteligência humana vai além do que medem os testes de inteligência convencionais. O indivíduo inteligente é percebido como bom solucionador de problemas, raciocinando com clareza, pensando logicamente, exibindo um bom vocabulário e lidando com grande número de informações. Esses aspetos não são avaliados pelos testes de inteligência convencionais (Sternberg, 2003). Neste sentido foram estas as questões que levaram Sternberg (2003) a propor o Modelo WICS - *Wisdom, Intelligence, and Creativity Synthesize*, partindo da constatação que inteligência, sabedoria e criatividade eram estudadas separadamente, sendo difícil compará-las.

Utilizando uma escala multidimensional para avaliar as diferentes dimensões destes três constructos, uma investigação mostrou que as pessoas têm teorias implícitas sobre inteligência, criatividade e sabedoria, utilizadas tanto na avaliação de si mesmos, quanto na avaliação dos outros. Os resultados identificaram seis dimensões para a inteligência e para a sabedoria, e oito dimensões para a criatividade (Sternberg, 2003). Os seis componentes da inteligência são: (i) habilidade para resolver problemas práticos, (ii) habilidade verbal; (iii) equilíbrio e integração intelectual, (iv) orientação para metas e

realização; (v) inteligência contextual, e (vi) pensamento fluído. Indivíduos com altas habilidades para resolver problemas práticos estabelecem metas tangíveis alcançam-nas, sendo capazes de raciocinar com clareza e lógica. Aplicam o conhecimento face aos problemas, sabendo distinguir entre respostas adequadas e não adequadas. Têm a capacidade para mudar a direção e utilizar outros procedimentos perante os desafios. A habilidade verbal manifesta-se pela facilidade de discorrer sobre variados assuntos, tendo um bom vocabulário e grande domínio do idioma. Acumulam informações e são curiosos, estudam e leem muito, expressando-se de forma concisa. O reportório de conhecimentos contribui para que se tornem hábeis na apresentação das suas ideias. O equilíbrio e a integração intelectual revelam-se na capacidade de compreender conceitos abstratos e problemas complexos, assim como na facilidade de integrar informações. Pessoas inteligentes são perceptivas e capazes de analisar vários ângulos das questões, distinguindo ideias e reconhecendo semelhanças e diferenças envolvidas nas diversas situações vivenciadas. Outro atributo das pessoas com altas capacidades intelectuais é a orientação para a realização, apoiada em informações e o cuidado com os detalhes, sabendo identificar oportunidades e aproveitando-as. Sujeitos com estas habilidades geralmente foram crianças curiosas e na vida adulta são motivadas por objetivos, mostrando alta capacidade de realização. A inteligência contextual permite a memorização das lições aprendidas com erros passados, faz com que as pessoas se interessem pelo que se passa no mundo, enquanto a rapidez do pensamento, a habilidade matemática e/ou espacial e o elevado QI denotam pensamento fluído (Sternberg, 2003).

Oito componentes da criatividade foram constatados na pesquisa: (i) *nonentrenchment* (evitamento do vulgar) (ii) integração e intelectualidade, (iii) gosto estético e imaginação, (iv) habilidade e flexibilidade para decidir, (v) perspicácia, (vi) motivação para a realização e para o reconhecimento, (vii) curiosidade, e (viii) intuição. Perfis criativos distinguem-se pelo espírito livre, pela impulsividade, pelo estilo não conformista e pouco ortodoxo. Tendem a desconhecer as suas próprias limitações e, por isso, costumam fazer o que os outros acham impossível. A intelectualidade expressa-se no alto QI, pela capacidade de estabelecer conexões e distinções entre ideias e coisas, pela compreensão e interpretação do ambiente e, ainda, na facilidade em compreender ideias abstratas e concentrar-se nessas ideias. Essa característica gera a habilidade de reconhecer as semelhanças e as diferenças, tendo como base o uso de informação e teorias já conhecidas, juntando-as de uma nova forma. Pessoas criativas com estas características são imaginativas, usam os recursos disponíveis de forma harmoniosa e fazem das

limitações, algo único. A habilidade e a flexibilidade para decidir fazem com que a pessoa siga a intuição na tomada de decisões, pesando os prós e contras e sabendo mudar de direção ou adotar novos procedimentos em situações desafiadoras. A perspicácia é a capacidade perceptiva que contribui para o acerto na tomada de decisões. Em função do pensamento pouco convencional, pessoas criativas questionam normas sociais e os aspectos óbvios, tomando posição frente aos acontecimentos e situações. Motivadas pela realização e pelo reconhecimento, pessoas criativas gostam de receber elogios, agem com energia e têm sentido de humor. A curiosidade e intuição associam-se também à habilidade para decidir e atuar. A capacidade de raciocinar de forma lógica e distinguir respostas corretas e incorretas, estabelecer conexões, reconhecer problemas e resolvê-los, aplicando conhecimentos adquiridos. A sagacidade expressa-se na disposição, a abertura, para tomar em consideração conselhos e orientações, admitir o erro, corrigi-lo e seguir adiante. Possuem um autoconhecimento realista, ouvindo todos os lados da questão. A justiça e preocupação com os outros são também manifestações da sagacidade. Pessoas perceptivas aprendem com as ideias e os erros dos outros e valorizam sugestões recebidas, são capazes de efetuar bons julgamentos, em função da sensatez e da capacidade de pensar, antes de falar, ou de agir, ou de decidir. Sendo experientes, memorizam informações e cuidam de detalhes, mudam a mente em função da experiência, dos sucessos e insucessos. A perspicácia permite “ler nas entrelinhas” e a intuição ajuda estas pessoas a compreender e a interpretar o seu ambiente (Sternberg, 2001a, 2001b, 2003).

Em 2003, Sternberg veio a público confessar que as suas reflexões o levaram a constatação de que os déspotas do mundo dos negócios e do mundo em geral, eram (ou são) inteligentes e foram (ou são) bem-sucedidos à custa do sofrimento e até da destruição de seus semelhantes. Por isso, destacou que vê a sabedoria como a aplicação do conhecimento tácito não somente em benefício próprio (como pode ocorrer com a inteligência de sucesso), mas também para o benefício dos outros, com o objetivo de alcançar um bem comum. Para o sábio, o que importa não é apenas o conhecimento ou as habilidades intelectuais, mas a forma como ambos são utilizados (Sternberg, 2003). Tanto a criatividade quanto a inteligência são essenciais para a cidadania efetiva e para fazer a diferença positiva no mundo. Entretanto, a pessoa pode ser inteligente e criativa, mas insensata. Pessoas que usam as suas habilidades cognitivas para o mal, são egoístas, ou ignoram o bem-estar dos outros. Podem ser inteligentes, mas são insensatos ou falta-lhes a sabedoria. Por outro lado, a pessoa pode ser criativamente inteligente, mas não ser criativa. Por exemplo, pode até pensar em novas maneiras de fazer, mas não persiste nem

corre riscos. Grande parte dos problemas que requerem sabedoria, exigem clareza sobre qual é exatamente o problema e a avaliação dos interesses envolvidos, para com base nessa informação escolher a estratégia para lidar com tal problema. A sabedoria não é apenas uma maneira de pensar sobre as coisas, é uma maneira de fazer as coisas acontecerem (Sternberg, 2001c, 2009).

2.3.2 O paradigma de Berlim

Relativamente às teorias explícitas, uma referência incontornável no estudo da sabedoria na idade adulta ou idade sénior passa pelas investigações da Escola de Berlim. Este referencial teórico é valioso e fundamental, entre outros motivos, por abordar a sabedoria na perspectiva do desenvolvimento ao longo da vida (*lifespan*). As contribuições de Baltes e seus colaboradores norteiam a nossa pesquisa, cujo foco volta-se para as evidências da sabedoria em sujeitos com longas carreiras de sucesso.

As investigações relativas ao Paradigma da Sabedoria de Berlim, divulgados pelo Instituto Max Planck para o Desenvolvimento Humano, têm como precursor o psicólogo alemão Paul Baltes e sua equipe (Baltes & Staudinger, 2000). O paradigma de Berlim inclui o conceito da pragmática fundamental da vida, ou seja, o conhecimento e o julgamento sobre a essência da condição humana, as formas e os meios de planeamento, a gestão e a compreensão de uma boa vida. Inclui conhecimentos sobre as obrigações e os objetivos da vida e a sua finitude, o conhecimento sobre si mesmo e os limites do próprio conhecimento, além das questões “espirituais” da vida.

Os estudos de Paul Baltes e colaboradores concentram-se em manifestações comportamentais ou expressões de sabedoria, pesquisando constructos teóricos que se prestam à investigação empírica em termos de operacionalização quantificável. Cinco critérios definem a qualidade da sabedoria: (i) conhecimento dos processos e resultados das relações interpessoais, normas sociais, eventos críticos da vida, coordenação do bem-estar próprio e do outro; (ii) estratégias para dar conselhos, lidar com conflitos e tomar decisões; (iii) conhecimento das inter-relações e das variações culturais nos diversos contextos de vida, como família, trabalho, amigos e bem-estar social; (iv) reconhecimento e tolerância das diferenças e relatividade dos valores, das prioridades da vida; e (v) a gestão da incerteza (Baltes & Staudinger, 2000). Os participantes destas investigações eram convidados a refletirem em voz alta sobre dilemas como: “Alguém recebe um

telefonema de um amigo que diz que não pode continuar assim e decidiu suicidar-se. O que uma pessoa pode levar em consideração e fazer em tal situação?" Outro exemplo: "Ao refletir sobre as suas vidas, as pessoas, às vezes, percebem que não conseguiram alcançar o que haviam planejado. O que devem fazer e considerar?" (Baltes & Staudinger, 2000, p. 126). As respostas gravadas são depois transcritas e um grupo de juízes treinados avaliam os protocolos, à luz de cinco critérios, numa escala de 7 pontos (Baltes & Staudinger, 1993; Staudinger, Raykov, Böhmgig-Krumhaar, & Baltes, 1998). Eram considerados sábios aqueles que obtinham classificação acima de 5 pontos, em todos os critérios listados.

A sabedoria é vista pela Escola de Berlim como indo além da ligação entre inteligência e personalidade, requerendo a orquestração da inteligência e das virtudes (Baltes & Staudinger, 2000, p. 129). A sabedoria é adquirida através de um processo prolongado e intensivo de aprendizagem e prática, requerendo um alto grau de motivação, bem como condições ambientais favoráveis. Além das habilidades intelectuais, é preciso contar com mentores, passar por experiências críticas de vida, ter abertura a novas experiências e cultivar valores referentes ao crescimento pessoal, bondade e tolerância. Contextos facilitadores (formação, condições culturais), níveis de especialização (experiência de vida, prática profissional, *feedback* de pessoas relevantes) e fatores pessoais (capacidades intelectuais, traços de personalidade, ou disposições emocionais) influenciam o desenvolvimento da sabedoria, pois determinam a maneira como as pessoas experimentam o mundo, planeiam, gerem e dão sentido às suas vidas. Kunzmann e Baltes (2005) consideram que no cerne do conceito da sabedoria está a noção de integração perfeita, talvez utópica, entre conhecimento, caráter, mente e virtudes.

A sabedoria vai além da esfera pessoal e diz respeito também ao funcionamento da sociedade, por orientar o nosso comportamento visando a produtividade e o bem-estar da sociedade (Assmann, 1994; Baltes & Kunzmann, 2003; Baltes & Staudinger, 2000; Kramer, 2000; Sternberg, 1990, 1998). Baltes (1997) classifica estes mecanismos como sistema SOC (Seleção, Otimização e Compensação). Um dos exemplos clássicos da utilização destes mecanismos é atribuído a um famoso pianista que, aos 80 anos, ainda mostrava excelente desempenho. Ele afirmava que, para alcançar tal qualidade na sua execução, reduzia o repertório a pequeno número de peças (Seleção), praticava durante muito tempo (Otimização), tocando os trechos lentos em ritmo mais pausado, pois assim as partes rápidas pareceriam ter maior velocidade (Compensação). Na perspectiva do sistema SOC, ao longo da vida surgem oportunidades e limitações. Quando as solicitações

excedem os recursos internos e externos disponíveis, torna-se necessário escolher metas focadas nos recursos pessoais disponíveis. Este é o propósito da Seleção, particularmente relevante na idade avançada, quando os recursos diminuem e se torna necessário direcionar as metas pessoais que guiam e organizam o comportamento. A escolha bem-sucedida de metas requer a seleção daquelas, cujos recursos necessários estão disponíveis ou podem ser obtidos. No caso de perdas, é igualmente necessário mudar as metas, ou reconstruir uma nova hierarquia, visando o funcionamento positivo do indivíduo. Baltes e seus colaboradores acreditam que a seleção promove uma velhice bem-sucedida, de várias maneiras. Sentir-se comprometido com metas contribui para dar sentido à vida; além disso, as metas ajudam a reorganizar o comportamento e a dirigir a atenção, focando-se naquelas mais viáveis; por isso, é quando os recursos individuais se tornam mais limitados, que a seleção é mais importante.

A Otimização diz respeito à necessidade de incorporação e aplicação de metas relevantes, de acordo com as características pessoais como gênero e idade, e contexto sociocultural. Exemplos de Otimização seriam os investimentos de tempo e de energia na aquisição de habilidades essenciais. O envolvimento em metas relacionadas ao crescimento pessoal tem funções positivas, aumentando o bem-estar. Quando as perdas prevalecem, é muito importante sustentar metas relacionadas com o crescimento, promovendo o bem-estar, em vez de lamentar as perdas. A função positiva da Otimização tem sido empiricamente comprovada nos estudos sobre idosos, efetuados pela Escola de Berlim. As pessoas envolvidas relataram emoções mais positivas e maior satisfação com o envelhecimento, sendo certo que as emoções positivas têm um papel importante nas demais fases da vida.

O mecanismo de Compensação responde à indagação de como os mais velhos mantêm um funcionamento positivo, perante as limitações de saúde e perdas. Para os investigadores, a manutenção do funcionamento positivo face às perdas pode ser tão importante para o envelhecimento bem-sucedido quanto o foco no crescimento sustentável. A estratégia relevante para a regulação das perdas requer reestruturação do sistema de metas, por exemplo, desistência de metas inalcançáveis. Acima de tudo, metas pessoais importantes são fundamentais para o bem-estar, pois permitem agregação ou ativação de novos recursos internos e externos, ainda não usados ou subutilizados. A Compensação, diferentemente da Otimização, constrói-se em contra-ataque às perdas, pela adoção de perspectivas positivas.

Resumindo, e utilizando a análise de provérbios, vídeo-clips (evocadores de fortes

reações emocionais, sentimentos de tristeza e de felicidade) ou, ainda, o método “*thinking aloud*” (pensar em voz alta), utilizado pela Psicologia Cognitiva, os pesquisadores da Escola de Berlim procuram aceder ao conhecimento relacionado com a sabedoria, considerando-se as três estratégias de gestão da vida: a seleção, a otimização e a compensação. A inteligência social, presente em bons modelos, as condições sociais e culturais facilitadoras, a inteligência académica ou os traços de personalidade, isoladamente, não predizem a sabedoria durante a idade adulta. Experiências gerais de vida, a formação profissional e a prática, ou preferências motivacionais (tal como o interesse em entender os outros) revelam-se muito importantes (Smith & Baltes, 1990; Staudinger, Smith, & Baltes, 1992; Staudinger, Lopez, & Baltes et al., 1997). Entretanto Jordan (2005; Jordan & Sternberg, 2007) defende que o fato de algumas investigações não mostrarem consistentemente a ligação entre sabedoria e velhice, não significa que a sabedoria não possa aumentar com a idade. Constatou-se que a sabedoria e a moralidade partilham muitos atributos e talvez uma possa levar ao desenvolvimento da outra. Investigações das teorias implícitas da sabedoria mostram que os leigos percebem a sabedoria relacionada, tanto com a capacidade de raciocínio quanto com o discernimento. A diferença observada é que a sabedoria se refere à capacidade de saber o quê e como fazer, perante dilemas difíceis da vida (Baltes & Smith, 1990; Sternberg, 1998). Por sua vez, a moralidade é a aplicação dos princípios universais, como a equidade e a justiça, nos comportamentos (Kohlberg, 1973; Pasupathi & Staudinger, 2001; Sternberg, 1985).

Cabe destacar que, como a inteligência fluída e a força física diminuem com a idade, seria de esperar que a sabedoria também declinasse. Entretanto, os estudos de Baltes, Staudinger, Maercker e Smith (1995) mostram que a sabedoria não depende das habilidades cognitivas e físicas. Prova disso são os feitos notáveis de pessoas reconhecidas, como por exemplo, Gandhi que aos 61 anos fez o seu famoso protesto do dia 24 março; Benjamin Franklin que aos 70 anos foi um dos signatários da Declaração de Independência; ou Madre Teresa que continuou a trabalhar para o bem dos pobres até sua morte aos 87 anos.

2.4 Estudos com Médicos

2.4.1 A natureza da medicina e do ato médico

A trajetória profissional expõe o médico a questões intelectuais e práticas,

geradoras de dilemas que desafiam a maturidade emocional, os valores pessoais e a ética profissional, pois a medicina é domínio complexo, que envolve múltiplas habilidades e requer a organização de uma extensa base de conhecimentos interligados que ampliam a capacidade teórica do médico para justificar adequadamente as posições adotadas na sua área de especialização, no diagnóstico, tratamento e acompanhamento do paciente. Problemas médicos complexos envolvem conhecimento científico, muitos dados e informações da observação do paciente, exigindo o acesso rápido aos esquemas mentais construídos em função da aprendizagem acadêmica, somada à experiência que guia as decisões (Patel, Kaufman, & Magder, 1996).

A medicina congrega um vocabulário extenso e técnico e requer o entendimento preciso dos sintomas e sinais de doenças. Entretanto, como em outros domínios complexos, o vocabulário médico, às vezes, é confuso e as definições nem sempre são claras, até mesmo porque as doenças podem sobrepor-se. Por isso, requer altas habilidades e proficiência na comunicação, requisitos essenciais para explicar os problemas diagnosticados aos colegas médicos, aos diversos profissionais da área de saúde, aos alunos, ao paciente e aos seus familiares (Patel, Cytryn, Shortliffe, & Safran, 2000; Rikers, & Verkoeijm, 2007; Sanchini, 2015; Weinstein & Stason, 1993). Ao mesmo tempo, os médicos têm, por um lado, um conjunto de sintomas e, por outro, uma panóplia de doenças. O desafio é identificar a doença que mais provavelmente explica os sintomas e sinais observados num determinado paciente (Rubin, 1974).

A *expertise* em medicina exige um longo tempo de construção, o curso dura cerca de 10 anos, período que se caracteriza pela aquisição de conhecimento e prática nas fases de graduação e residência médica. Durante toda a trajetória profissional são agregadas, sistematicamente, novas informações no processo contínuo de atualização profissional. Uma especialização requer uma contínua aquisição de novas habilidades e tem como pilares o conhecimento clínico sobre as doenças e os conhecimentos científicos de fisiologia, anatomia e bioquímica, ou seja, conhecimentos biomédicos essenciais (Boshuizen & Schmidt, 1992; Patel & Kaufman, 1995). As especialidades médicas diferem tanto, que quase constituem ocupações distintas (Borges & Osmon, 2001). O sucesso do tratamento e a prevenção eficaz de problemas de saúde são os objetivos essenciais da medicina e a eficácia do tratamento, o que em princípio definiria a *expertise* médica. Entretanto, é difícil comparar os resultados de médicos diferentes, pois o tratamento bem-sucedido depende de muitos fatores, indo para além da competência do profissional. A gravidade da doença, o estado geral de saúde do paciente, e as diferenças

individuais (por exemplo, idade, sexo e situação socioeconómica) são algumas das variáveis que afetam a eficácia do tratamento. Soma-se a isso o fato de nem sempre um único médico é totalmente responsável pelo diagnóstico e tratamento. Muitas vezes o paciente é tratado por uma equipa e, além disso, a disponibilidade de recursos e as condições gerais de tratamento variam. O desempenho poderia ser comparado se todos os médicos *experts* e iniciantes tratassem um mesmo conjunto de pacientes (Ericsson, 2004). Por tudo isso, a obtenção do título de especialista numa das áreas médicas não é garantia de *expertise*, pois além dos conhecimentos, a medicina requer habilidades específicas, formação moral e alta capacidade de tomar decisões. Acredita-se que o talento seja crucial na medicina, mas sozinho não assegura a excelência num domínio específico de atuação do médico (Steinkamp, Gordjin, & Tem, 2008).

Em medicina, o trabalho em equipa é essencial e inevitável. São vários os profissionais envolvidos na prestação de cuidados de saúde aos pacientes que requerem atenção hospitalar. Cada integrante da equipa tem papéis definidos, sejam enfermeiros, alunos de medicina ou médicos experientes. O líder da equipa, quase sempre um médico especializado, é o responsável por todas as decisões importantes e as suas consequências (Patel, Cohen, Batwara, & Almoosa, 2014). Na assistência integrada ao paciente, são frequentes as sessões de diálogo entre todos os membros da equipa, nas quais os elementos trazem as suas perceções e informações. A sessão termina com um resumo do *expert*, que define as próximas ações a serem tomadas, consideradas as informações relacionadas pelos profissionais envolvidos. Na perspetiva de Glaser (1996), a *expertise* médica tem como ponto de partida o apoio externo e, com o passar do tempo, assenta no acúmulo de conhecimentos e experiências práticas. O modelo de aprendizagem associa teoria e prática. Desde os primeiros anos dos cursos de formação, os alunos visitam pacientes e, assistidos pelos professores, entendem cada vez mais as queixas dos pacientes bem como os sinais e sintomas das doenças. Em medicina, em grande parte das situações, decisões rápidas geram *stress*, a pressão do tempo está quase sempre presente, a fadiga dos profissionais é inevitável. Decisões erradas colocam vidas em risco e a monitorização do estado do paciente requer concentração para responder às situações de emergência. Em situações como as de pacientes internados em centros de tratamento intensivo, os doentes sofrem, muitas vezes, de distúrbios de múltiplos sistemas, além de outros problemas extra médicos, tais como indisponibilidade de camas, falta de recursos essenciais para o atendimento (Patel et al., 1996). As decisões são tomadas sob pressão de tempo (Leprohon & Patel, 1995; Gaba, 1992), podendo ocorrer diversos tipos de erros.

Apresentaremos, de seguida, alguns estudos sobre a eficiência profissional dos médicos. Primeiramente, apresentamos estudos conduzidos em condições controladas de laboratório relativas à *expertise* em análise diagnóstica a partir de exames e testes, da entrevista e exame do paciente; de seguida apresentamos alguns estudos com cirurgiões. Nestes estudos procuramos atender às variáveis pessoais e contextuais apontadas como presentes na sua excelência profissional.

2.4.2 Estudos em laboratório com médicos, residentes e estudantes de medicina

Três grandes áreas de estudo da *expertise* em medicina podem ser reproduzidas em laboratório: a primeira é o diagnóstico de patologias utilizando, por exemplo, raio-x, eletrocardiograma (ECG) e auscultação dos sons cardíacos e pulmonares; a segunda é o diagnóstico de pacientes com base nas informações das entrevistas clínicas, exame do paciente e análise dos prontuários médicos; a terceira refere-se ao desempenho do médico em processos perceptivo-motores, como no caso das cirurgias. O objetivo destes estudos, em geral, é compreender a forma como estes profissionais fazem julgamentos e tomam decisões face a problemas apresentados pelos investigadores, com foco nos processos cognitivos próprios do pensamento médico registados em protocolos elaborados para o efeito (Ericsson & Simon, 1993).

Uma das primeiras investigações sobre o pensamento médico foi conduzido em 1978 por Arthur Elstein, inspirado nos estudos com jogadores de xadrez (Chase & Simon, 1973; de Groot & de Groot, 1978). Arthur Elstein, Lee Schuman e Sarah Sprafka (1978) compararam as respostas de médicos iniciantes e *experts*, partindo da hipótese que estes últimos desenvolviam estratégias mais precisas. Os resultados sugeriram que ambos eram muito similares, não se diferenciando. Posteriormente, a equipa Elstein adaptou o Processo de Otimização do Pensamento (*Thought Process Optimization – TPO*), aplicado em estudos nos domínios financeiros e na engenharia, para entender como o médico pensa. O objetivo era armazenar em software, diferentes estratégias de raciocínio dos médicos *experts*, para que diversos especialistas pudessem examinar, replicar, atualizar e compartilhar conhecimentos e práticas com outros profissionais de diversas partes do mundo (Tice et al., 2011). Esta metodologia permitiu a Georges Bordage, da University of Illinois, considerar que os conhecimentos em medicina são organizados em categorias ou modelos representativos (protótipos) que servem como âncoras, por exemplo, os

distúrbios gastrointestinais poderiam ser organizados em categorias como gastrites, úlceras duodenais ou doença de Crohn. Bordage (2007) realizou 4 estudos para verificar a presença de protótipos e constatou que as ligações entre a experiência clínica e os conhecimentos científicos básicos vêm à mente em modelos semânticos como: “se o paciente sentiu dor imediatamente após ter erguido um objeto pesado, seria provável a compressão do nervo; se sentiu dor algum tempo depois, poderia tratar-se de um processo inflamatório”. Os seus resultados sugerem que a riqueza semântica e o discurso sintético são relevantes na *expertise* médica.

Na interpretação de resultados do exame clínico do paciente, o estudo de Lesgold, Feltovich, Glaser e Wang (1981) teve como sujeitos médicos especialistas em radiologia, sendo 18 residentes, cinco *experts* em radiologia, com dez ou mais anos de experiência pós-residência. Estes participantes analisaram cerca de 250.000 radiografias ao longo da sua formação e prática médica. A conclusão mais relevante foi a relevância do conhecimento detalhado da anatomia, que leva anos para amadurecer e é um aspeto crítico na interpretação de raios X. Os *experts* percebem novos detalhes de uma radiografia, confirmam ou descartam hipóteses, e aperfeiçoam continuamente as representações do conteúdo da radiografia.

Num estudo realizado por Butterworth e Reppert (1956) apresentou-se a médicos e a estudantes de medicina, gravações de batimentos cardíacos de pacientes saudáveis e de doentes, constatando que a qualidade do diagnóstico era maior nos residentes que nos estudantes, entretanto os níveis mais elevados de precisão foram apresentados pelos cardiologistas *experts*. Outra constatação deste estudo foi que a precisão do diagnóstico diminuiu em função do tempo decorrido após a formação em medicina, para os profissionais que atuavam em clínica geral ou em especialidades que não a cardiologia. Também noutros estudos, por exemplo dermatologia (Norman, Rosenthal, Brooks, Allen, & Muzzin, 1989), eletrocardiologia (Hatala, Norman, & Brooks, 1999) e em patologia microscópica (Crowley, Naus, Stewart, & Friedman, 2003), a precisão do diagnóstico aumentou em 90%, ao comparar estudantes de medicina e médicos *experts*. Por outro lado, estudos sobre auscultação cardíaca e pulmonar, não encontrou melhorias significativas de precisão ao comparar resultados de estudantes de medicina e residentes. Acresce que estes dois grupos, ao participarem de sessões práticas orientadas por professores e ao receberem *feedback* da sua atuação, melhoraram substancialmente a sua eficiência (McGuire, Hurley, Babbott, & Butterworth, 1964).

O diagnóstico com base em informações da entrevista clínica e das receitas

médicas é, na percepção de Patel e colaboradores (1996), o principal foco da cognição médica, pois indica o tratamento e o acompanhamento do paciente. Elstein e Schwarz (2002) ressaltaram que, em função da dificuldade percebida do caso e do conhecimento do conteúdo, os médicos escolhem a estratégia para a resolução dos problemas de diagnóstico e tratamento. A decisão final depende da força das evidências. Passaram então a usar o modelo do protótipo, considerando que a experiência clínica facilita a construção de modelos mentais, abstrações ou protótipos. Os melhores diagnosticadores constroem conjuntos mais diversificados e abstratos de relações que formam uma rede de ligações entre as características clínicas das doenças e o diagnóstico. Casos fáceis podem ser resolvidos através de reconhecimento de padrões, mas casos difíceis precisam da produção e teste, sistemático, de hipóteses. Se um problema de diagnóstico é fácil ou difícil é uma função do conhecimento e da experiência do médico. Erros podem ocorrer em casos difíceis quer pela incapacidade de gerar a hipótese correta, quer pela má interpretação das evidências (Elstein & Schwarz, 2002). Boshuizen e Schmidt (1992) associam a eficiência do diagnóstico clínico a 3 processos: (i) depois de determinada fase de desenvolvimento da *expertise*, o conhecimento biomédico básico não é mais recuperável; (ii) os *experts* utilizam muito mais o conhecimento clínico do que o conhecimento biomédico, mesmo que este esteja disponível e possa ser ativado; e (iii) com o passar do tempo, o conhecimento biomédico armazenado integra-se no conhecimento clínico. Num outro estudo, médicos de família experientes e inexperientes receberam 32 casos clínicos, cada um deles contendo a ficha do paciente e a sua foto, contendo ainda idade, sexo, doenças prévias, ocupação, uso de medicamentos, e a principal queixa (Hobus, Schmidt, Boshuizen, & Patel, 1987). As informações podiam ser analisadas num período limitado de tempo, após o qual seriam apresentados os diagnósticos. Posteriormente, foi solicitado aos sujeitos que se lembrassem do máximo possível sobre os pacientes apresentados. Os resultados mostraram que médicos experientes diagnosticavam com precisão quase 40% dos casos, enquanto os novatos foram precisos em 27% dos casos; ao mesmo tempo, os médicos experientes lembraram significativamente mais as informações contextuais sobre os pacientes. Esta experiência foi repetida e desta vez com manipulação experimental, que consistia em apresentar a queixa com, ou sem o prontuário e a imagem do paciente. Médicos experientes produziram o dobro de diagnósticos precisos, em comparação com os médicos inexperientes. Os investigadores concluíram que a exposição diária do médico aos problemas dos pacientes fornece oportunidades de aquisição de conhecimento contextual

essencial para o desenvolvimento da *expertise* (Hobus et al., 1987). Na linha de outros estudos, médicos *experts* registram na memória *scripts* de doenças decorrentes das histórias de pacientes com um conjunto de sintomas e estas estruturas orientam o clínico na busca de pistas relevantes (Feltovich & Barrows, 1984).

Importa referir que, no raciocínio diagnóstico, o *expert* utiliza o raciocínio dirigido para a frente, para a resolução de problemas (Patel & Groen, 1986). Trata-se de uma série encadeada de inferências a partir dos dados disponíveis, permitindo a formulação de hipóteses que conduzam ao diagnóstico. Médicos iniciantes e intermédios tendem a utilizar o raciocínio para trás, mais similar ao método hipotético dedutivo, isto é, formulam uma ou mais hipóteses e testam cada uma delas a partir das informações disponíveis (Patel & Groen, 1986, 1991). Entretanto, *experts* que atuam fora dos seus domínios de competência, utilizam uma mistura de raciocínio para frente e para trás. Empregam o raciocínio orientado para frente, para partes do problema facilmente solucionáveis e, em seguida, recorrem ao raciocínio para trás para questões mais difíceis (Patel, Groen, & Arocha, 1990).

A terceira área de investigação inclui estudos do desempenho do médico em processos perceptivo-motores, como no caso das cirurgias. Um estudo de Hillner, Smith e Desch (2000) mostrou que os resultados das intervenções cirúrgicas dependem tanto das características do hospital, quanto dos cirurgiões. Hospitais com alto volume de determinado procedimento cirúrgico mostram resultados superiores, sugerindo que o treino e a experiência melhoram o desempenho. Além disso, a experiência específica do cirurgião, avaliada pelo volume de procedimentos efetuados, pode ter um impacto significativo na sobrevida de pacientes (Schrag et al., 2002). Entretanto, um estudo demonstrou que cirurgiões menos capazes podem ter tido falhas nas ações iniciais, o que reduziu as suas oportunidades futuras para realizar outros procedimentos cirúrgicos (Hillner et al., 2000). Outro estudo mostra que os resultados não foram muito diferentes entre hospitais com elevado e menor volume de atendimentos (Cowan, Dimick, Thompson, Stanley, & Upchurch, 2002). Entretanto, na remoção da placa de arteriosclerose que bloqueia a artéria, cirurgiões com grande prática na sua especialidade e com alto volume de procedimentos naquela área cirúrgica, apresentavam resultados superiores. Rogers, Elstein e Bordage (2001), preocupados com o uso crescente de cirurgias de acesso mínimo, por exemplo laparoscopia, investigaram a necessidade da promoção de treinos que desenvolvessem as habilidades motoras essenciais para este tipo de procedimento, destacando que os programas de curta duração precisam ser revistos

para realmente contribuírem para a melhoria da qualidade dos resultados dos cirurgiões. Constataram, ainda, que o tempo de duração da cirurgia reduz fortemente a partir da primeira operação e as diminuições subsequentes são constatadas após os 10 primeiros procedimentos (Roger et al., 2001). A aquisição de habilidades avançadas é essencial para o desempenho seguro e eficaz de laparoscopia e os cirurgiões com pouca experiência em alguns outros procedimentos têm uma desvantagem significativa. Para alguns cirurgiões, 100 casos serão suficientes, especialmente se eles já têm habilidades significativas e alguma experiência em cirurgia bariátrica. Iniciantes em cirurgia bariátrica laparoscópica, precisam de ser orientados por cirurgiões experientes, para reduzir o risco de morbidade do paciente (Hamad, Ikramuddin, Schauer, Gourash, & 2003).

Moore e Bennet (1995) estudaram 55 cirurgiões que realizaram 8.839 procedimentos cirúrgicos de laparoscopia. A análise dos resultados indicou que o único fator fortemente associado ao sucesso de tais cirurgias foi a experiência do cirurgião com o procedimento. O cirurgião tinha uma possibilidade de 1,7% de ocorrência de erros no primeiro procedimento e 0,17% após realizar 50 procedimentos, indicando que os cirurgiões aprendem este procedimento rapidamente, mas precisam de grande prática para realizarem, sozinhos, tal procedimento.

Alguma investigação na área diferencia características pessoais da excelência médica em função das diferentes especialidades, destacando-se os estudos no campo da personalidade. Numa revisão da literatura, Borges e Osmon (2001) sugerem que a maioria dos estudos recorre ao modelo dos cinco grandes fatores da personalidade (McCrae & Costa, 1989), sendo eles: a agradabilidade (confiança, altruísmo, cooperação, e simpatia), a conscienciosidade (organização, persistência, e orientação para a realização), a abertura à experiência (imaginação, curiosidade, sensibilidade, e necessidade de variedade), o neuroticismo (ansiedade, raiva e depressão), e, finalmente, a extroversão (sociabilidade, atividade e dominância). Os resultados sugerem diferenças em função das especialidades médicas, por exemplo, os anestesistas mostram-se menos simpáticos, cooperativos e sociáveis, embora mais organizados, persistentes, imaginativos e curiosos, sendo mais propensos a afetos negativos (neuroticismo). Por sua vez, médicos de família mostram elevada conscienciosidade e agradabilidade, sendo organizados e persistentes (Taylor, 1993) e podendo apresentar maior conscienciosidade, cooperação e altruísmo que os demais especialistas. Sobre os obstetras e ginecologistas, os resultados mostram que os estudantes que optaram por estas especialidades são organizados, persistentes, escrupulosos, orientados para realização. Podem ser menos simpáticos, cooperativos e

altruístas, comparados com os médicos de família ou com os psiquiatras. O estudo realizado por Piedmont e colaboradores (1991) mostra que os cirurgiões, em comparação com os profissionais de outras especialidades, são mais extrovertidos e abertos à experiência, mostrando-se menos agradáveis, mais sociáveis, ativos e dominantes. Tudo isto, no entanto, terá que ser devidamente relativizado em função dos modelos e níveis de formação e experiência destes profissionais, assim como de outras variáveis socioculturais. Por outro lado, as investigações futuras devem atender a fatores como a autoeficácia, atitudes e aptidões em vez de somente a personalidade, até porque diferentes tipos de personalidade cabem numa mesma especialidade (Borges & Savickas, 2002).

Outra variável estudada tem a ver com a resiliência, descrevendo-se quatro aspetos principais da resiliência em médicos (Jensen, Trollope-Kumar, Waters, & Everson, 2008): (i) atitudes e perspectivas de valorização do papel profissional (manter o interesse, desenvolver a autoconsciência e aceitar as limitações pessoais), (ii) equilíbrio e priorização (estabelecimento de limites, desenvolvimento profissional contínuo), (iii) contar com uma boa equipa, e (iv) manter relacionamentos pessoais positivos (relações profissionais eficazes e boa comunicação interpessoal).

Stevenson, Phillips e Anderson (2011), usando entrevistas semiestruturadas com 15 profissionais, verificaram que o respeito e o apreço para com os pacientes e um envolvimento cognitivo no trabalho, a celebração de pequenas vitórias e o controlo das horas de trabalho foram estratégias positivas utilizadas pelos entrevistados. Por sua vez, num estudo realizado com 51 clínicos gerais, 38 psiquiatras, 45 cirurgiões e 66 médicos de outras especialidades, Zwack e Schweitzer (2013) mostraram duas fontes principais de resiliência: a gratificação decorrente do relacionamento médico-paciente e a sensação de autoeficácia decorrente de atuações com sucesso no tratamento do paciente ou cura de doenças graves. Os entrevistados relataram estratégias de resiliência baseadas no cultivo de práticas como o estabelecimento de tempo para atividades de lazer, manutenção de contactos com colegas de trabalho, cultivo de boas relações com a família e amigos. Do ponto de vista profissional, os sujeitos acreditam que o envolvimento em atividades para melhorar a competência técnica, a superação dos limites das suas próprias habilidades, a procura de ajuda em casos complicados ou na constatação de erros, resultam em alívio e previnem a ansiedade. Cultivar o profissionalismo, participando em fóruns de intercâmbio científicos, espiritualidade, priorização de necessidades básicas foram atitudes destacadas como essenciais no comportamento do médico empenhado em manter a qualidade de vida e prevenir o stresse. Finalmente, alguns disseram que é fundamental

aprender a aceitar a realidade, admitir os limites pessoais e reconhecer que as mudanças são inevitáveis. Ao mesmo tempo parece haver vantagens destes profissionais apreciarem as coisas boas da vida, a importância da reflexão, do estabelecimento de metas, da autodisciplina e da organização pessoal, bem como a definição de limites para horas de trabalho, estratégias descritas como efetivas para suportar os desafios na atuação médica e manter o interesse autêntico pela pessoa que surge com sinais e sintomas de doenças (Zwack & Schweitzer, 2013).

Finalmente, importa destacar alguns indicadores associados ao modelo da prática deliberada para a explicação da excelência profissional dos médicos. Assim, alguma investigação sugere a importância do preceptor na formação clínica do médico que atinge a excelência profissional. Num estudo com 16 preceptores, Botti e Rego (2011) destacam que o preceptor aponta caminhos, estimula o raciocínio e a postura ativa do residente; planeia e controla o processo de aprendizagem e analisa o desempenho com os seus formados; aconselha e orienta o crescimento profissional e pessoal do jovem médico; atua como moderador na discussão de casos, estimulando o raciocínio clínico: observa o residente executando as suas atividades e fornece *feedback* adequado pontuando possíveis erros. Nesse processo, o seu papel crucial é contribuir para a formação profissional e moral do residente, funcionando como exemplo e modelo, estimulando a prática de valores que humanizam as relações e a consciência crítica, ampliando o amadurecimento de competência moral dos jovens médicos. Também num estudo de revisão da literatura, realizado por van Ridder, Stokking, McGaghie e Cate (2008), o *feedback* proporcionado por professores, colegas ou pelos pacientes é tido como relevante na organização da aprendizagem do estudante e do residente, assim como na trajetória profissional do médico.

Por sua vez, Van De Wiel, Van den Bossche, Janssen e Jossberger (2011) destacam que a conduta *expert* em medicina requer a prática de princípios éticos, incluindo a responsabilidade dos médicos em continuar a aprender com a experiência clínica, manter os conhecimentos e as habilidades atualizadas, visando a efetividade do diagnóstico e tratamento de pacientes. Com base em entrevistas semiestruturadas tomando como referência os princípios da prática deliberada (Ericsson 2004), um estudo considerou 50 médicos experientes e 50 residentes e internos holandeses. As perguntas versavam a experiência de trabalho, atividades semanais relacionadas ao trabalho, metas e aspirações, problemas vivenciados em situações de diagnóstico e de tratamento. Foram solicitados esclarecimentos sobre a forma como lidavam com os problemas enfrentados,

como se sentiam nestas situações, se pediam conselhos a outras pessoas, como lidavam com as diferenças de opinião. Também foram questionados se recebiam *feedback*, o que faziam em relação a estas informações e quais eram as atividades que mais contribuíram para o seu desenvolvimento profissional. Os resultados mostraram que o objetivo principal dos médicos era prestar assistência de alta qualidade ao paciente e alguns diziam que isso significava trabalhar com eficiência e precisão, e ser uma pessoa boa e carinhosa. Alguns dos residentes e internos objetivavam a aprendizagem clínica, outros interessavam-se também pela investigação. Problemas de diagnóstico e tratamento apontavam o risco de interpretação equivocada, especialmente quando as queixas do paciente não se confirmavam nos exames. Alguns diziam que lhes faltavam conhecimentos específicos, a par de alguns problemas logísticos: demora na espera de resultados de exames ou de resposta de outros especialistas, bem como deficiências nas instalações. Em casos difíceis, recorriam à literatura, à reflexão sobre possíveis alternativas ou pediam a contribuição de outros colegas. Médicos experientes informavam o paciente sobre a doença e o tratamento, envolviam estudantes, colegas e enfermeiros para promoverem o compromisso e a cooperação. Os residentes receberam *feedback* regular de seus supervisores, algumas vezes dos pacientes, e isso resultou numa melhoria das suas competências. As reuniões com supervisores foram consideradas como a fonte mais importante de desenvolvimento profissional, além das atividades de educação médica, conferências, sessões de apresentação, cursos de reciclagem, ou participação em investigações. Finalmente, a monitorização precisa nas tomadas de decisão sugere que a prática deliberada é mais decisiva quando associada ao exercício crucial da autoavaliação (Van De Wiel et al., 2011). De novo, o *feedback* da prática clínica é um elemento a destacar na excelência médica. Na perspetiva de Glaser (1996), o *feedback* proporcionado por professores, colegas ou pelos pacientes é relevante na aprendizagem do estudante e dos residentes. O *feedback* efetivo é definido como uma informação específica, apresentada a um aprendiz para promover a reflexão sobre o desempenho. O foco é o que foi feito e quais foram as consequências desta ação. O objetivo final é ajudar o aprendiz na autocrítica sobre o seu desempenho e no estabelecimento de metas pessoais para a melhoria da performance (Lieberman, Lieberman, Steinert, McLeod, & Meterissian, 2005). O *feedback* na educação médica compara o desempenho observado com o padrão esperado, tendo como intenção melhorar a *performance* ou as posturas do estudante (van Ridder et al., 2008). Nesse sentido, o *feedback* não deve conter ameaças à autoestima para que o estudante se sinta encorajado

a identificar os seus próprios pontos fortes e pontos menos fortes, orientando os esforços de aprendizagem durante e ao longo da sua carreira (Jason & Westberg, 1991).

2.5 Especificidades do Trabalho do Estilista

A moda é definida como a forma de se vestir em determinado momento (Mueller, Smiley, & De Paola, 1995), aceita e usada por um número suficiente de pessoas, ao ponto de se poder dizer que um determinado estilo “está na moda” (McJimsey, 1973, p. 48). Diferentes estilos podem estar na moda simultaneamente, pois as pessoas valorizam a diversidade. O trabalho do estilista tem como ponto de partida o entendimento das diferenças no comportamento dos consumidores, uma vez que o estilo tem uma natureza criativa e inovadora. Parte dos clientes procura por diferenciação, enquanto outros seguem os modos de vestir da elite (Barthes, 1982; Bourdieu, 1983), neste último caso o consumidor procura determinados produtos para criar oportunidades de interagir com as pessoas eleitas como modelos (Pesendorfer, 1995). Quando pessoas “importantes” compram um novo design, há um efeito “*bandwagon*”, ou seja, se a inovação agrada, aumenta a tendência a ser adotada por outras pessoas. Entretanto, quando esse novo estilo se populariza, passa a ser imitado e vendido no mercado de massas (Pesendorfer, 1995). Por isso, o estilista vive o desafio permanente da inovação e o risco da imitação.

Goldsmith, Moore e Beaudoin (1999) defendem que a adoção da moda não está relacionada com variáveis demográficas tais como idade, educação ou estado civil, mas correlaciona-se com leitores de revistas de moda e frequência de compras de roupas. A preferência pessoal por uma maneira de vestir nem sempre é a mesma da família ou amigos. Além disso, a natureza contínua e cíclica das roupas da moda faz com que algumas pessoas sejam atraídas pelo que está na moda, enquanto outras não (Sinha, 2002). Em estilo, o trabalho essencial é compreender os diversos vínculos do consumidor com as marcas, saber como estes vínculos se formam e como são mantidos. O modo de vestir tem variados significados para pessoas diferentes, por exemplo alguns escolhem roupas para melhorar a sua imagem e comunicar seu estatuto social (Britt, 1966).

A história da formação profissional do estilista, diferentemente da formação acadêmica do médico, é muito recente. Na América Latina, somente em 1962, surgiu a Escola Superior de Desenho Industrial na Universidade do Rio de Janeiro, criada pelo estilista francês Pierre Cardin. Em 1988 começou a funcionar na cidade de São Paulo, o

primeiro curso superior de moda no Brasil. Cabe destacar que no estado de Minas Gerais, por volta do ano de 1976, já funcionavam aproximadamente 200 confecções e na década seguinte, este número aproximou-se de 4.000 empresas de confecção de roupas. O setor enfrentava a carência de profissionais especializados com formação superior, dotados de refinamento, orientação artística e técnicas que contribuíssem para a valorização dos produtos mineiros (Pires, 2002). Em 1980, surgiu o Grupo Mineiro de Moda que impulsionou a fundação do Curso de Extensão de Estilismo e Modelagem do Vestuário, na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), fruto de uma parceria escola-empresa. A UFMG reunia as condições necessárias para o desenvolvimento do ensino e as empresas ofereciam a sua experiência de trabalho e estágios, para a execução de atividades didáticas programadas para os alunos. Alunos e ex-alunos desse curso têm sido premiados em concursos de moda de vanguarda no Brasil, tais como: o *Smirnoff Fashion Awards* (o mais importante concurso internacional de moda do País), o concurso *Phytoervas Fashion*, o Boneca Estrela, o *Web-Fashion*, e o Prémio Santista. Ronaldo Fraga, reconhecido como estilista consagrado em vários eventos de moda de todo o país, Luís Cláudio da Silva, Angélica Rodrigues de Oliveira, Marcos Tadeu, Rochele Cristina Gonçalves, Agnaldo Rocha Júnior e Janaína Lages são exemplos de estilistas premiados. A UFMG tem hoje um termo de cooperação internacional na área de moda, mais precisamente com o *Instituto Internazionale Dela Moda* da Universidade de Florença, a Polimoda (Palhares, Fantoni, & Gomes, 2010).

A natureza do estilo é a criatividade, a produção de novas ideias, potencialmente úteis (Shalley & Gilson, 2004). As ideias são consideradas novas comparativamente a outras já existentes e avaliadas como úteis, se têm potencial de valor para o consumidor (Mumford & Gustafson, 1988). Os estilistas lidam com a constante necessidade de adaptação das produções de roupas, no decorrer das diferenças no comportamento dos consumidores. Ideias radicais podem ser ou não valorizadas, do mesmo modo que melhorias incrementais podem atender a alguns estilos de consumidor e não a outros, em especial aqueles cujas preferências são pelo inesperado ou pelas mudanças radicais. Os estilistas lidam com a autoimagem dos clientes, pois alguns indivíduos escolhem roupas para melhorar a própria imagem (Britt, 1966). Entretanto, o estilista que comercializa os seus produtos investe altas somas de recursos financeiros na produção de peças que podem ou não serem vendidas. Por isso, um dos fatores de sucesso do estilista é a sua capacidade para prever o grau de inovações que produzirá, não podendo nem assustar o cliente, nem parecer que produziu mais do mesmo (Butler & Berry, 2002). Pressões

devido a prazos de entrega são parte da sua rotina, tendo poucas semanas para criar e coordenar a produção de uma grande variedade de peças ou mesmo, para preparar novas coleções e organizar apresentações em eventos de moda. Portanto, além do desafio de corresponder a diferentes expectativas dos consumidores, o risco é parte do seu negócio. Os estilistas disputam o espaço no âmbito da moda com concorrentes de todas as partes do mundo e precisam conquistar oportunidades tanto em revistas de moda quanto nas passarelas. As interações do estilista com fornecedores e com vendedores, a procura de informações junto de amigos ou dos meios de comunicação influenciam a decisão do consumidor e o seu grau de envolvimento com roupas da moda (O'Cass, 2004). Por tudo isso, a disputa consiste na capacidade de lançar modelos que se transformem em tendências e atraiam numerosos consumidores. A criatividade do estilista é função, portanto, das suas características pessoais e das variáveis do contexto competitivo e dinâmico no qual atua, como é aliás proposto por alguns teóricos da criatividade (Amabile, 1996; Kristof, 1996; Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993). Destacaremos, inicialmente as variáveis pessoais e contextuais identificadas em estudos com profissionais de criatividade e, em seguida, apresentaremos alguns dados de estudos com estilistas brasileiros.

2.5.1 Estudos sobre a relação entre características pessoais e criatividade

Sendo a criatividade uma dimensão relevante na excecionalidade dos estilistas, importa descrever a sua especificidade e analisar a sua relação com outros constructos psicológicos. Pessoas criativas pensam em diferentes direções (Guilford, 1950), compartilham certos padrões de traços de personalidade como a abertura à experiência (Feist, 1998, 2010), são intrinsecamente motivadas (Amabile, 1983) e possuem uma quantidade substancial de conhecimento num domínio específico (Simonton, 1999; Weisberg, 2006). A sua relação com a inteligência está envolta em polémica. Para alguns autores um certo limiar de inteligência é necessário para a emergência da criatividade (Barron & Harrington, 1981; Jauk, Benedek, Dunst, & Neubauer, 2013; Karwowski, Lebeda, Wisniewska, & Gralowski, 2013; Kaufman & Plucker, 2011), contudo uma meta-análise de estudos na área não evidenciou a necessidade desse limiar (Kim, 2005). Contudo, na perspectiva de Jauk, Benedek e Neubauer (2013), o papel da inteligência é fundamental na realização criativa, pois a inovação requer processos de pensamento

divergente e convergente (Cropley, 2006). As realizações criativas complexas requerem planejamento e elaboração, o que pode implicar a inteligência na sua prossecução (Schmidt & Hunter, 2004). Estudos longitudinais realizados por Torrance (1972), e replicados por Plucker (1999), consideraram que o potencial criativo emerge como o preditor mais forte da realização criativa, mostrando-se a inteligência igualmente relevante. Uma investigação ao longo de 40 anos (Cramond Matthews-Morgan, Bandalos, & Zuo, 2005) e outra ao longo de 50 anos (Runco, Millar, Acar, & Cramond, 2010) confirmaram a associação entre a inteligência e o potencial criativo. Também o estudo de Feist e Barron (2003) constatou que a inteligência, aos 27 anos de idade, era preditor das realizações criativas aos 72 anos.

A personalidade é outra variável associada à criatividade. Vários estudos sobre a relação entre personalidade e criatividade utilizaram a Escala de Personalidade Criativa (EPC) de Gough (1979) e as dimensões associadas ao Modelo de Cinco Fatores da Personalidade, a que já fizemos referência neste capítulo. Pessoas com alta pontuação na EPC sustentam interesses amplos e opiniões divergentes, possuem autoconfiança e tolerância à ambiguidade e persistem nas suas próprias ideias (Barron & Harrington, 1981). Por outro lado, entre os cinco fatores da personalidade, a dimensão mais relacionada com a criatividade é a abertura à experiência (Feist, 1998, 1999), mostrando-se as pessoas criativas mais independentes, não conformistas, não convencionais, tendo interesses diversificados e maior abertura a novas experiências (Simonton, 2000). Ressaltamos, ainda, que indivíduos criativos são flexíveis na absorção e na combinação de novas informações, emergem muitas vezes da superação e da capacidade de perseverar frente aos obstáculos, e são atraídos por situações desconhecidas que permitem acesso a novas experiências e perspectivas (Martindale, 1989; Simonton, 1994, 1999).

Ainda no campo da personalidade, alguns autores analisam a relação entre a autoeficácia, ou seja, a opinião que o indivíduo tem sobre suas próprias capacidades, e a criatividade. A relação entre estes dois constructos tende a ser positiva (Redmond, Mumford, & Teach, 1993). Aliás, Tierney e Farmer (2002) desenvolveram o constructo "autoeficácia criativa" referindo-se às pessoas que acreditam na sua capacidade para produzir resultados criativos, constatando que a autoeficácia criativa se encontra positivamente correlacionada com a criatividade. Tais investigadores destacam, entretanto, que as diferenças contextuais afetam o desempenho criativo, ressaltando, por exemplo, a relevância da complexidade do trabalho e dos ambientes estimuladores de comportamentos criativos. Dois outros estudos indicaram que a autoeficácia criativa está

positivamente relacionada com a criatividade. Farmer, Tierney e Kung-McIntyre (2003) examinaram a relação entre a criatividade e a identidade criativa, constatando que indivíduos criativos se autovisualizavam a realizar comportamentos criativos e alimentavam expectativas de criatividade nos colegas de trabalho. Por sua vez, Shalley, Zhou e Oldham (2004) também encontraram essa relação, alertando para a necessidade de novos estudos incluírem medidas mais padronizadas de personalidade e de estilo cognitivo para determinar se a autoeficácia criativa realmente contribui para a criatividade. Estudos sobre estilos cognitivos na resolução de problemas, utilizando a escala de Adaptação e Inovação (Kirton, 1976) mostrou que pessoas inovadoras, correm mais riscos e desenvolvem soluções qualitativamente diferentes. Entretanto, não foram encontrados estudos que mostrem se o estilo cognitivo e a personalidade contribuem de forma independente para a criatividade, ou se interagem na produção de respostas criativas (Shalley et al., 2004).

Alguns autores procuram explicar de que forma os traços de personalidade e os estados afetivos influenciam a criatividade (Baas, Roskes, Sligte, Nijstad, & De Dreu, 2013; Nijstad, De Dreu, Rietzschel, & Baas, 2010). Três variáveis da criatividade foram identificadas nestes estudos: a originalidade (ideias, soluções, produtos musicais, desenhos raros), a fluência (número de ideias originais, soluções ou produtos gerados pelo indivíduo) e o *insight* (resolver problemas que têm apenas uma solução correta, analisar diferentes ângulos e, inesperadamente “ver” a solução correta). Estes investigadores apontam dois caminhos para produções criativas: o caminho da flexibilidade e o caminho da persistência. Processos de personalidade podem estar significativamente relacionados com sistemas de aproximação e de evitamento e estes sistemas estão significativamente correlacionados, respetivamente, com flexibilidade cognitiva e persistência cognitiva necessárias à produção criativa (cf. figura adaptada de Baas et al., 2013).

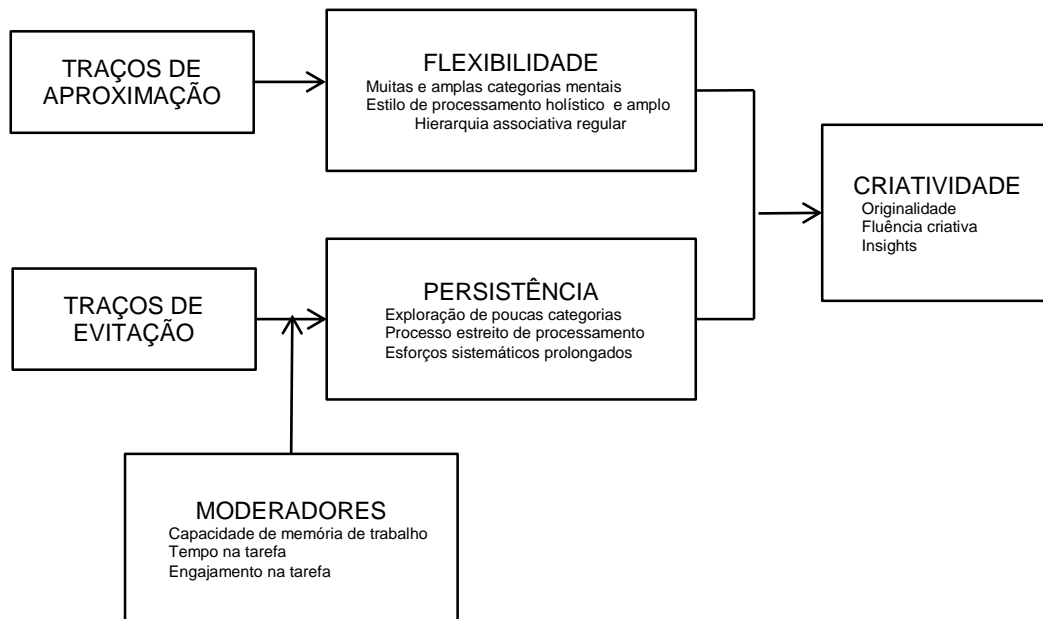


Figura 2.2 Traços de personalidade associados ao processo criativo

2.5.2 Variáveis contextuais e seus reflexos na criatividade

As variáveis contextuais são as dimensões externas ao indivíduo que influenciam a *expertise* profissional, entre as quais se incluem a complexidade do trabalho, o relacionamento com superiores hierárquicos, a avaliação do trabalho, o relacionamento com colegas, as recompensas pelo trabalho realizado, prazos temporais e metas e os arranjos espaciais dos ambientes de trabalho (Shalley et al., 2004). A complexidade é avaliada pelos níveis de autonomia, significado do trabalho, identidade e variedade (Hackman & Oldham, 1980), estando estas características associadas a altos níveis de motivação intrínseca, compromisso e entusiasmo profissional dos indivíduos (Amabile & Gryskiewicz, 1989; Farmer et al., 2003; Oldham & Cummings, 1996; Tierney & Farmer, 2002, 2004). Por outro lado, os estilos de liderança das organizações afetam o desempenho criativo, uma vez que o apoio dos líderes é essencial para aumentar a motivação intrínseca por meio do suporte, do *feedback* informativo (sem julgamento) e do incentivo à contribuição pessoal de cada sujeito (Conti & Amabile, 1999; Deci & Ryan, 1985; Frese, Teng, & Wijnen, 1999; Shalley & Gilson, 2004; Tierney & Farmer, 2002, 2004; Zhou & George, 2003). Por exemplo, quando os professores ou gestores incentivam os estudantes ou profissionais, fornecendo um estímulo intelectual, atenção individualizada e inspiração, aumentam as suas ideias criativas e os produtos de alta

qualidade (Zhou & Shalley, 2003). Os resultados mostram que a criatividade é menor e a qualidade do trabalho baixa quando os indivíduos antecipam que o seu trabalho vai ser julgado criticamente. Além disso, Zhou (1998) constatou que o *feedback* com ênfase no desenvolvimento pessoal produziu maior criatividade em tarefas posteriores.

Os relacionamentos saudáveis, as ações cooperativas, os cuidados mútuos entre colegas aumentam a motivação intrínseca e, conseqüentemente, a qualidade das suas produções (Cummings & Oldham, 1997; McGlynn, Gibbs, & Roberts, 1982; Torrance, 1965). O ambiente interpessoal de apoio e de incentivo contribui para a maior criatividade da equipa (Zhou & George, 2003). Da mesma forma, Shalley (1995) verificou que a criatividade era maior quando os indivíduos trabalhavam sozinhos numa sala privada, e recebiam antecipadamente uma avaliação do desenvolvimento do seu trabalho. Na mesma linha, Leenders, van Engelen e Kratzer (2003) verificaram que, para novas equipas de desenvolvimento de produto, momentos de comunicação moderada aumentavam a criatividade, pois a partilha de ideias e o diálogo construtivo geravam um impacto positivo na produção criativa da equipa. Os membros da equipa reconheciam as diferentes opiniões e nenhum membro dominava a conversa (Shalley et al., 2004), sendo a sua produção criativa particularmente elevada se alguns dos seus membros possuíam altos níveis de criatividade (Gilson & Shalley, 2004).

Outras variáveis contextuais passam pelos incentivos monetários e pelo reconhecimento das produções dos profissionais, sendo que não há consenso sobre os efeitos de tais recompensas. Alguns estudos mostraram que as recompensas monetárias e o reconhecimento reduzem a motivação intrínseca, por serem mecanismos de controlo (Amabile, 1996). Outros argumentam que as recompensas financeiras estimulam a criatividade e a qualidade do desempenho (Eisenberger, 1992; Eisenberger & Armeli, 1997), pois os indivíduos sentem-se reconhecidos. Por exemplo, Eisenberger e Rhoades (2001) mostraram que histórias produzidas por estudantes aos quais foi prometido dinheiro, foram significativamente mais criativas do que os colegas aos quais não foram prometidas recompensas. Por outro lado, Kruglanski, Friedman e Zeevi (1971) mostraram exatamente o contrário. Estudantes sem qualquer expectativa de ganho financeiro exibiram maior criatividade, em duas tarefas, face a colegas a quem se criou a expectativa de recompensa.

Ainda em termos de variáveis do contexto, alguns estudos sugerem uma redução da criatividade em ambientes pautados por pressões de cumprimento de prazos ou de metas produtivas. Shalley (1991) verificou que, quando as metas eram relacionadas a

tarefas muito exigentes e difíceis, a criatividade baixava. Andrews e Farris (1972), contudo, encontraram relações significativas positivas entre a pressão de tempo e a criatividade em cientistas. Shalley e colaboradores (2004) consideram que a existência de metas pode levar os indivíduos a concentrarem-se na tarefa, esquecendo prazos. Prazos curtos ou metas exageradas de produção podem levar a pessoa a sentir-se pressionada e a reduzir a motivação intrínseca e a criatividade (Amabile et al., 2002).

Por último, algumas investigações analisam o impacto dos espaços físicos do posto de trabalho na produção criativa. Shalley e colaboradores (2004) constataram que são poucos os estudos sobre a relação entre as dimensões espaciais do ambiente de trabalho e a criatividade, bem como sobre o impacto do número maior ou menor de pessoas compartilhando o mesmo espaço físico. Estudos de Aiello, DeRisi, Epstein e Karlin (1977) ou de Shalley e Oldham (1997) mostraram que os ambientes densos, a falta de espaço e a presença de ruídos, provocavam interrupções indesejadas ou inesperadas, gerando atitudes e comportamentos pouco favoráveis à produção criativa.

2.6 Considerações finais

Ao longo deste capítulo procuramos apresentar e descrever alguns dos modelos teóricos que mais contribuem para explicar o aparecimento e a manutenção de níveis elevados de desempenho profissional. A excelência na produção de jovens-adultos e adultos nasce da confluência de variáveis pessoais e contextuais, onde a cognição vai muito para além da inteligência e da sua medida nos testes existentes, e onde se valorizam características psicológicas na área da motivação e da personalidade. Ao mesmo tempo, a resenha bibliográfica realizada permite-nos destacar elementos dos contextos de formação académica, formação profissional e exercício da profissão, nomeadamente a qualidade das relações de trabalho e de liderança, o respeito pela autonomia e a existência de *feedback* orientador dos desempenhos.

Sendo a excelência profissional um fenómeno marcado pela multidimensionalidade de características pessoais e contextuais, importa não descurar o papel do treino sistemático e prolongado. Nesta altura, destacamos o contributo dos autores que defendem a prática deliberada como condição necessária à excelência. Esta prática de vários anos, devidamente estruturada e sequenciada na sua melhoria constante, não prescinde das variáveis contextuais e pessoais dos indivíduos, sobretudo

motivacionais, contudo destaca a qualidade da formação e treino, do *feedback* dos instrutores ou tutores. Mesmo os *experts* praticam deliberadamente tarefas que lhes permitam aperfeiçoar e/ou manter os seus níveis elevados de *performance*, apoiados por gestores ou professores, ocorrendo isso mesmo quando já aprenderam a monitorizar, controlar e avaliar o seu próprio desempenho.

Por último, neste capítulo procuramos destacar alguma investigação internacional conduzida junto de médicos e estilistas (ambos os grupos estão presentes no nosso estudo empírico) com o intuito também de explicar a ocorrência da sua excelência profissional. No caso dos médicos, a par da qualidade da formação básica e clínica, importa destacar a qualidade dos perceptores e do trabalho em equipa na modelagem de práticas progressivamente mais complexas e de qualidade superior em termos de diagnóstico e tratamento, podendo a sua importância estar associada às próprias especialidades médicas. No caso dos estilistas, seguindo também a produção científica na área, destacamos o contributo da criatividade no seu sucesso profissional e como algumas variáveis pessoais (sobretudo de personalidade) e de contexto (autonomia de atuação) são decisivas para a produção criativa, enquanto estilo ou marca destes profissionais.

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DO ESTUDO EMPÍRICO

3.1 Introdução

Dois pilares teóricos, resultantes da revisão da literatura sobre a excelência do desempenho profissional foram destacados até aqui: a emergência da Psicologia Positiva e as teorias descritivas das variáveis pessoais e contextuais da excelência. Os temas estudados pelos pioneiros da Psicologia Positiva, bem como temas e investigações abordados posteriormente, foram sendo apresentados ao longo do capítulo 1. Tais estudos permitiram identificar as características pessoais positivas mais comumente encontradas nos sujeitos excelentes (otimismo, felicidade, autodeterminação e motivação intrínseca, autoestima, autoeficácia, locus de controlo interno, criatividade e sabedoria), bem como reconhecer a relevância dos ambientes ideais para a aprendizagem e para o desenvolvimento profissional. No capítulo 2 destacamos as variáveis relacionadas com a excelência do desempenho, enfatizando as contribuições da Psicologia Organizacional Positiva e, em especial, o conceito de Capital Psicológico que engloba quatro características pessoais positivas: a autoeficácia, a resiliência, o otimismo e a esperança. Ressaltamos, ainda, a relevância da prática deliberada e da paixão pelo trabalho no desenvolvimento da excelência profissional dos indivíduos.

Centrando-nos agora na parte empírica da nossa tese, faremos neste terceiro capítulo uma descrição e justificação das opções metodológicas consideradas na realização da nossa investigação. Diversos procedimentos metodológicos poderiam ser adotados na investigação sobre essas perspetivas teóricas destacadas na explicação da excelência. Entretanto, encontramos na literatura sobre esta área, vários estudos com metodologias qualitativas, procurando descrever o processo através do qual certos indivíduos atingiram um desempenho excepcional. A começar pelos estudos sobre cientistas eminentes realizados por Francis Galton (1869), e as investigações conduzidas por Anne Roe (1946/1951) frequentemente referenciados na literatura da excelência, podemos acrescentar os estudos de Bloom e Sosniak (1985) com jovens talentosos

partindo de dados biográficos e estudos de casos (Almeida, Araújo, & Cruz, 2010).

Apesar de algumas limitações, a investigação qualitativa é cada vez mais utilizada no campo da Psicologia, sendo inúmeros os procedimentos para recolha, análise e interpretação de dados, bem como para a apresentação dos resultados. Cada um destes procedimentos é mais indicado para determinado objetivo de análise, apresentando tanto possibilidades quanto limitações, conforme afirma Flick (2005):

As situações em que os fenómenos e as relações estudadas ocorrem, são controladas até o limite possível, a fim de determinar com o máximo de clareza as relações causais e a validade. Os estudos são desenhados por forma a excluir, na medida do possível, a influência do investigador, entrevistador, observador, etc. (p. 3).

Este autor argumenta que, para ampliar a objetividade dos estudos nas ciências sociais são, cada vez mais, definidos procedimentos e padrões obrigatórios na realização de investigações, havendo igualmente o cuidado particular com a qualidade dos instrumentos utilizados na recolha e tratamento dos dados (questionários, escalas e ferramentas para tratamento estatístico dos dados). Há, aliás, um investimento crescente dos autores no aprimoramento nas metodologias e recursos para estudos e investigações, sendo que Flick (2005) evidencia que:

As descobertas da investigação social conseguiram penetrar menos do que se pensava e, sobretudo de maneira muito diferente – nos contextos da política e do quotidiano... Quando são aproveitadas, são obviamente reinterpretadas e utilizadas de forma parcelar. A Ciência deixou de produzir verdades absolutas, prontas a serem adaptadas acriticamente: oferece, antes, meios de interpretação limitados, com alcance maior que as teorias do dia a dia, e que podem ser flexivelmente utilizadas na prática (p. 3).

O âmago desta preocupação consiste na procura da adequação do método à complexidade do objeto de estudo, pois os objetos não são reduzidos a simples variáveis, são estudados na sua complexidade e inteireza, integrados no seu contexto quotidiano” (Flick, 2005). Assim, e a partir dos objetivos formulados no nosso estudo, pretende-se adotar a metodologia de Estudo de Caso. Esta metodologia de natureza qualitativa é largamente utilizada e privilegiada para abordar questões do tipo “como” e “por quê”, e pertinente quando o investigador tem pouco controlo sobre os eventos estudados e quando o foco dos estudos faz parte do contexto da vida real. As limitações dessa metodologia de investigação situam-se na impossibilidade de generalização dos resultados obtidos. No entanto, comparando-se o Estudo de Caso com outras estratégias de pesquisa, percebe-se que em todas elas existem vantagens e desvantagens, não cabendo aqui hierarquizar a

relevância das diferentes estratégias. (Yin, 2003).

O nosso esforço foi direcionado para a delimitação das questões de estudo e verificar a adequação do uso da entrevista como instrumento de recolha de informação para analisar e verificar as respostas possíveis para as questões formuladas, nomeadamente, se permitem a compreensão aprofundada do percurso de excelência dos sujeitos da investigação. Desde já, a entrevista foi a técnica escolhida pois nos permite o acesso à informação relevante pretendida, assegurando-nos ainda o entendimento de como os sujeitos interpretam as variáveis pessoais e contextuais que influenciar a sua formação e trajetória profissional, e a que fatores atribuem o seu sucesso (Almeida et al., 2010).

Avançando na metodologia do nosso estudo, descreveremos, de seguida, os objetivos, as questões do estudo, o modelo de investigação, o processo de identificação e de seleção dos participantes, os cuidados éticos e o detalhamento dos procedimentos metodológicos utilizados para a análise qualitativa dos resultados.

3.2 Objetivos e Questões de Investigação

Dois objetivos gerais foram fixados para a realização do presente estudo:

1. Identificar as perceções de dois médicos e dois estilistas sobre as variáveis pessoais e contextuais que contribuiram para o sucesso profissional nas suas carreiras e examinar a relação entre essas autoperceções e os pressupostos teóricos.
2. Verificar possíveis sinais de sabedoria associados ao bem-estar social e às estratégias para lidar com os problemas enfrentados na trajetória profissional, ao seleccionar caminhos e alternativas, otimizar os recursos e transformar obstáculos, perdas e frustrações em oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Estes dois objetivos gerais podem desdobrar-se em vários objetivos específicos, correspondendo a outras tantas questões que queremos responder com a nossa investigação:

1. Conhecer as experiências significativas dos sujeitos ao longo da sua formação académica, para compreender as contribuições desta etapa da vida na excelência dos seus desempenhos profissionais posteriores.

2. Identificar os momentos marcantes do exercício profissional, os incidentes críticos, as barreiras e dificuldades encontradas ao longo da carreira.
3. Entender as especificidades associadas à atividade principal dos sujeitos nos dois últimos anos das suas carreiras marcadas pela excelência.
4. Procurar singularidades nas características psicológicas dos sujeitos, incluindo dimensões cognitivas, motivacionais e de personalidade.
5. Compreender a evolução na carreira e quais foram as forças pessoais consideradas pelos sujeitos como determinantes da sua excelência profissional, seja na fase de aquisição, seja na fase de manutenção da excelência.
6. Averiguar, na percepção dos sujeitos, a presença de pessoas significativas nas suas carreiras, papéis exercidos e consequências dessas influências no seu desempenho de excelência.
7. Explorar as principais contribuições destes sujeitos para as pessoas e as comunidades com as quais interagem, identificando ainda as ambições e os projetos futuros dos sujeitos nesta fase mais avançada em termos de idade e de carreira.
8. Buscar, na trajetória dos sujeitos, indícios de sabedoria, utilizando os indicadores destacados pelos investigadores do Paradigma de Berlim.

Para cada um destes objetivos específicos serão formuladas questões que orientam a recolha e a análise da informação que lhe possa dar resposta. Nalguns casos, a questão centra-se na eventual identificação ou não de certas características e condições da excelência, noutras procurar-se-á indagar sobre eventuais cruzamentos de variáveis ou verificação conjunto de certas condições, por exemplo, dimensões pessoais e dimensões contextuais na explicação do alcançar e manter um nível de produtividade elevado na respetiva profissão.

3.3 Participantes

Quatro profissionais foram escolhidos tendo por base critérios que explicitamos de seguida, para participar no nosso estudo. Os sujeitos nasceram e residem no Brasil, dois deles atuam nas Artes (segmento de moda para vestir) e dois outros na Medicina. Pertencem a diferentes gerações (nascidos entre as décadas de 1930, 1940, 1950 e 1960).

São dois homens e duas mulheres, com experiência que varia entre 30 e 50 anos de carreira, todos eles com trajetórias nas mesmas especialidades em que iniciaram as suas carreiras profissionais. Todos têm reconhecimento público e visibilidade em eventos nacionais e internacionais nas respectivas áreas de atuação. No caso dos médicos pode-se acrescentar que os seus feitos estão registados em livros e artigos publicados valorizados pela comunidade científica, participação em Congressos Científicos, atuação como professores universitários, prémios ou honrarias e títulos recebidos. Por sua vez, os dois estilistas apresentaram as suas produções em desfiles (ao longo de mais de seis anos seguidos), no evento mais consagrado da moda brasileira. Ambos inspiram as suas coleções na literatura, pintura, escultura e outras formas de expressão artística. Um deles é autor de livros que registam a história e mostram o que inspirou cada coleção. Ambos comercializaram, ou ainda comercializam as suas criações, num quadro internacional, em diferentes países (por exemplo França, Estados Unidos e Japão).

Os critérios de inclusão destes quatro sujeitos no nosso estudo foram definidos com base nos seis postulados de Flick (2005): (i) casos típicos de carreiras bem-sucedidas, presentes nos mais concorridos eventos nas respectivas áreas de atuação; (ii) a variação máxima possível da amostra, dentro de poucos casos, mas com diferentes categorias profissionais, faixa etária e género; (iii) a intensidade das experiências dos sujeitos e das suas características pessoais; (iv) casos críticos sob a ótica da visibilidade pública, dos prémios profissionais e homenagens a que os sujeitos fizeram jus; (v) casos sensíveis, politicamente importantes, figuras que representam a profissão e o país de origem com propriedade e relevância, sendo assim reconhecidos pela sociedade e pela comunicação social; e (vi) conveniência, que se refere a seleção dos casos que possam assegurar alguma facilidade de acesso, no nosso caso, as entrevistas. Mesmo que este último critério nem sempre seja apontado, no nosso caso podemos afirmar que o critério esteve presente e foi valorizado, ou seja, os quatro sujeitos residem em cidades geograficamente próximas da cidade da investigadora e mostraram-se disponíveis a colaborar após o primeiro contato. Importa ressaltar que a proximidade geográfica com os sujeitos e a sua disponibilidade foram fundamentais à concretização do estudo, que não contou com financiamento, e implicava a realização de várias sessões de trabalho e entrevistas.

3.4 Procedimento de recolha e análise de dados

Utilizamos como instrumento de recolha de dados a entrevista semiestruturada. Este método pareceu-nos, não só o mais viável como o mais adequado, para recolher informação de cada participante e para compreender os fatores e os processos que contribuíram para que cada um deles atingisse níveis elevados de desempenho nos seus domínios profissionais. Entretanto, reconhecemos que esta metodologia não é perfeita, pois considera unicamente o que os sujeitos são capazes de identificar, por vezes dependente da sua capacidade de evocação, nem sempre segura e que, ao mesmo tempo, se sintam confortáveis em relatar as variáveis relevantes dos seus desempenhos (Sosniak, 2006). Importa acrescentar que, muitas vezes, somos nós e não os próprios a reconhecer os seus feitos profissionais como desempenhos excelentes.

O roteiro das entrevistas baseou-se no Guião construído e validado pela equipa da Universidade do Minho que investiga a área da excelência, coordenada pelos Professores José Fernando A. Cruz e Leandro S. Almeida. Este guião da entrevista esteve já presente em várias teses de doutoramento e dissertações de mestrado supervisionadas por estes investigadores (Almeida et al., 2010).

No caso do nosso estudo, uma primeira versão do guião adequado na sua linguagem ao Brasil, foi testada em caráter experimental com uma professora de metodologia de investigação científica de uma Faculdade de Medicina nesta região geográfica dos sujeitos. As questões inicialmente formuladas no referido guião foram todas abordadas, tendo-se gravado e transcrito todas as respostas obtidas. Após a aplicação experimental, o guião foi discutido com esta entrevistada, e anotadas as suas sugestões de melhoria. No Quadro 3.1 elencamos os temas abordados e os exemplos de perguntas que compuseram o Guião da entrevista realizada.

Quadro 3.1 Temas e respetivos exemplos de perguntas do Guião de Entrevista

Temas	Exemplos de perguntas
Percurso formativo	<ul style="list-style-type: none">- Quando o senhor/a sentiu seus primeiros sinais de interesse por esta profissão? Quais foram estes sinais?- O que mais lhe atraia nesta profissão?- Em sua experiência formativa, quais foram as atividades curriculares e extracurriculares mais marcantes e como contribuíram para o seu sucesso profissional?

Marcos da experiência	<ul style="list-style-type: none"> - Quais foram os maiores desafios/insucessos/frustrações e perdas vivenciados na profissão? - Como lidou com estas situações - Quais foram as aprendizagens / lições aprendidas? - Quais foram os momentos mais marcantes da sua carreira? Qual o significado deles para a sua vida? - Quais foram os momentos mais marcantes da sua carreira?
Desempenho nos dois últimos anos	<ul style="list-style-type: none"> - O que o profissional dessa área precisa fazer em termos de atualização? - Como acompanhar mudanças aceleradas e incessantes? - Dificuldades e barreiras enfrentadas e como conseguiu lidar com isso? - Atuou no líder ou gestor de equipas? Como foi esta experiência? quais os fatores facilitadores e dificultadores do seu desempenho neste papel?
Envolvimento na tarefa	<ul style="list-style-type: none"> - Como é uma semana típica de sua vida? - Quantas horas trabalha por dia? Foi assim desde o início de sua carreira? - Quais as estratégias que utiliza para rentabilizar o seu tempo? - O que o/a distrai? O que o faz para se concentrar e manter o foco?
Características pessoais	<ul style="list-style-type: none"> - Quais são as suas características pessoais mais marcantes? - Em que contribuíram e em que dificultaram seus relacionamentos, seus objetivos e conquistas? - Como você se define? - Em que você se destaca em relação aos seus pares? - Como equilibra trabalho e vida pessoal?
Relações interpessoais, figuras de referência e variáveis do contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Quais as pessoas mais significativas com as quais relacionou ao longo da sua carreira? Quais foram as suas atitudes (positivas/negativas) mais marcantes? - Como elaborou estas experiências? - Alguns pesquisadores defendem que existe o fator “sorte” na trajetória profissional. Qual é a sua posição em relação a isso? Poderia dar exemplos de situações que confirmam ou negam essa proposição? - Outros estudos destacam a paixão pelo trabalho como uma variável relevante no desempenho. Que significado isso tem para o senhor/a?
Contribuições pessoais para com a comunidade	<ul style="list-style-type: none"> - Quais foram as contribuições mais marcantes que você deu e tem dado para as pessoas com as quais você se relaciona? E para a comunidade na qual se inseriu durante a sua carreira?
Projetos e ambições	<ul style="list-style-type: none"> - E sobre os seus objetivos atuais e futuros. O que você quer que ainda aconteça na sua vida, pessoal e profissional.

Desta aplicação experimental do guião, tomamos consciência da grande extensão da entrevista e de possíveis repetições na informação solicitada. A grelha foi testada após a transcrição desta primeira entrevista e verificamos não haver dificuldades particulares na sua utilização, estando as perguntas claras e capazes de gerar informações relevantes para os objetivos da investigação. Sabendo, ainda, de alguma flexibilidade necessariamente presente na sua aplicação, avançamos com o guião proposto.

As entrevistas aos quatro participantes foram realizadas no seu local de trabalho por forma a criarmos um ambiente que lhes fosse mais próximo e, também, os ajudasse a centrar as respostas ao seu contexto profissional. Uma vez que o consentimento prévio foi assegurado, os relatos dos entrevistados foram gravados e transcritos na íntegra. Não registamos pausas, nem expressões não verbais, pela dificuldade de definição de critérios objetivos da sua interpretação.

Em termos de metodologia para a análise do conteúdo das entrevistas, definimos como Unidades de Análise partes de textos que expressam ideias de fácil compreensão, breves ou mais longos, desde que representem informações relevantes para as questões da investigação (Minichiello, Aroni, Timewell, & Alexander, 1990). Esta metodologia, não só nos permite identificar e classificar tomando o guião elaborado, como acrescentar novos temas se, entretanto, as entrevistas os explicitarem. De referir que esta situação ocorreu também no nosso estudo, pois após a leitura de cada uma das transcrições integrais, identificamos novos conteúdos não previstos, por exemplo, estratégias de *coping*, perfeccionismo e paixão, que foram então acrescentados na Grelha de Análise de Conteúdo.

Na transcrição das entrevistas evitamos repetições excessivas ou relatos dos participantes por áreas que não diretamente centradas no domínio profissional. A nossa preocupação foi sempre respeitar as transcrições integrais, tendo o cuidado de devolver o texto assim conseguido aos participantes para verificarmos o seu grau de identificação ou acordo com a presença de tais elementos e sua relevância. Ainda nesta fase, eliminamos algumas informações repetitivas ou pouco claras, ajustamos as frases, modificamos ou desconsideramos informações que identificavam facilmente os entrevistados, sendo que muitas vezes estas informações acabavam por sinalizar aspetos que nem eram importantes para os objetivos do nosso estudo (por exemplo, particularidades de uma presença num evento de moda facilmente identificador do entrevistado pelo papel assumido). No Quadro 3.2 identificamos os cuidados tidos na definição do texto final das entrevistas a analisar no seu conteúdo, procurando também cuidar da redação correta de palavras e

expressões verbais.

Quadro 3.2 Cuidados considerados na transcrição das entrevistas

IGNORAR	<ul style="list-style-type: none">- Informações que identificam os sujeitos ou as instituições nas quais atuam, pessoas referenciadas, revistas ou outros meios de comunicação em que seus nomes ou seus feitos foram publicados.- Comentários cujo teor fugia dos objetivos da pesquisa, tais como histórias de filhos, detalhes dos produtos.
AJUSTAR	<ul style="list-style-type: none">- Termos da linguagem informal (tá...).- Vícios de linguagem (Né, ai, é...)
NÃO CONSIDERAR	<ul style="list-style-type: none">- Comportamento sonoro, como exclamações, risos, tosse. Informações sem explicitação suficiente, parecendo lapsos de linguagem.
MODIFICAR	<ul style="list-style-type: none">- Nomes de familiares, professores, utilizando “meu marido”, “meu filho”, “minha esposa”, “minha mulher”.

De referir que este cuidado na transcrição das entrevistas teve também como objetivo fixar uma versão final do texto a que pudéssemos recorrer na fase de análise dos dados. Com efeito, era nossa intenção na apresentação dos resultados da pesquisa recorrer, na explicitação dos nossos comentários e conclusões, a extratos das entrevistas dos nossos participantes.

Os dados foram analisados com recurso a uma grelha de análise de conteúdo inspirada em Gagné (2009) e nas abordagens teóricas apresentadas nos capítulos 1 e 2 desta tese. No Quadro seguinte apresentam-se as categorias e subcategorias desenvolvidas com base no referencial teórico, com as respetivas definições dos conceitos em análise.

Quadro 3.3 Grelha de Análise de Conteúdo adotada neste estudo

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Conceitos
VARIÁVEIS CONTEXTUAIS (Catalisadores Ambientais)	Meios e provisões	Culturais, sociais e físicos	Escola que frequentaram qualidade do ensino, recursos financeiros com os quais contaram para acesso aos bens culturais, educacionais e relações sociais.
	Figuras de referência	Família, escola, trabalho	Pessoas significativas no ambiente familiar, escolar e no trabalho que serviram como exemplo ou modelo de excelência.
	Desenvolvimento da carreira	Momentos marcantes e aperfeiçoamento	Situações profissionais que impulsionaram a carreira e atividades de atualização e capacitação na trajetória de carreira que contribuíram para a excelência
VARIÁVEIS PESSOAIS (Catalisadores Intrapessoais)	Prática deliberada	Envolvimento na tarefa	Prática deliberada: energia para o trabalho árduo e concentrado, com esforço e persistência.
		Foco em objetivos	Capacidade de priorização e eficácia na escolha de estratégias para a otimização do tempo.
		Feedback	Considerações precisas e imediatas sobre o desempenho, recebida de professores ou tutores, sobre pontos fracos e pontos fortes a melhorar.
	Capital psicológico	Autoeficácia	Crença nas próprias capacidades para mobilizar recursos pessoais e implementar ações necessárias para a realização bem-sucedida do trabalho.
		Otimismo	Crença sobre a ocorrência de eventos positivos futuros na vida e na carreira.
		Esperança	Crença de contar com recursos e meios para obter sucesso no trabalho
		Resiliência	Crença que sairá fortalecido após confrontar-se com adversidades.
	Paixão	Harmoniosa	Envolvimento em atividades e ocupações inerentemente agradáveis e alinhadas com a própria identidade, mas deixando um tempo razoável para interagir com a família.
		Obsessiva	Sentir-se compelido a realizar as atividades, culpando-se quando distanciado da busca por outras necessidades, tais como a vida familiar e o lazer.

VARIÁVEIS PESSOAIS (Catalisadores Intrapessoais)	Perfeccionismo	Luta pela perfeição	Esforços excessivos para obter altos padrões pessoais na busca da excelência.
		Reações negativas à imperfeição	Reação excessivamente negativa aos erros, dúvidas persistentes sobre as ações a tomar, discrepância entre as expectativas e resultados.
	Coping	Estratégias de apoio	Busca de suporte social ou ajuda de outras pessoas.
		Estratégias proativas e preventivas	Esforços intencionais para fazer o melhor de uma situação ruim, por meio de ações transformadoras ou construção de recurso para enfrentar eventos críticos.
		Estratégias involuntárias	Distorcer a percepção da realidade para reduzir o sofrimento subjetivo ao lidar com uma situação estressante, compensar ou aceitar dano ou perda.
	Motivação	Motivação intrínseca	Interesse espontâneo, por novidades e desafios, para ampliar e exercitar as capacidades pessoais, explorar e aprender, com prazer e vitalidade.
		Motivação extrínseca	Ações impulsionadas por exigências externas ao sujeito.
	Sabedoria	Seleção	Reestruturação da hierarquia de objetivos na ocorrência de perdas ou escolha de um caminho em detrimento de outros.
		Otimização	Aquisição e aplicação de recursos para atingir os objetivos, persistindo apesar das adversidades.
		Compensação	Uso de esforços comportamentais, e recursos compensatórios para manter o nível de funcionamento desejável e evitar resultados negativos, em situações de perdas ou Adversidades.

3.5 Considerações finais

Ao longo deste terceiro capítulo justificamos o enfoque qualitativo na realização do nosso estudo sobre a excelência profissional dos nossos quatro participantes (dois médicos e dois estilistas de moda). Os objetivos e questões estruturantes do presente estudo foram também aqui apresentados, destacando-se o esforço de seu enquadramento à luz dos dois capítulos teóricos da tese: (i) os fundamentos e temas inerentes ao aparecimento e desenvolvimento da Psicologia Positiva, e (ii) os modelos teóricos

explicativos da excelência, destacando variáveis pessoais e contextuais, e, ainda, os contributos da prática deliberada.

Também neste terceiro capítulo descrevemos os quatro profissionais que participam no nosso estudo empírico, a sua abordagem e cuidados havidos no respeito pelos princípios éticos da investigação com pessoas. O seu consentimento informado foi garantido, e vários cuidados foram assumidos para assegurar o anonimato da sua participação e das suas entrevistas.

Pela natureza qualitativa do estudo e sendo apenas quatro participantes, a recolha de dados é feita através da entrevista. A opção foi pela utilização do guião de entrevista da responsabilidade de docentes da Universidade do Minho, e que foi já usada noutros estudos e, inclusive, em outras teses de doutoramento sobre a excelência profissional. Assim, apresentaram-se os temas do guião da entrevista semiestruturada a utilizar, bem como os cuidados na transcrição das verbalizações dos participantes ao longo da entrevista.

CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Introdução

A análise qualitativa dos dados do estudo orienta-se pelas questões de investigação apresentadas no capítulo 3, destacando três momentos da trajetória profissional dos quatro participantes: a escolha da profissão e formação acadêmica e profissional; o exercício profissional até ao presente; e os projetos futuros. Apresentaremos inicialmente o perfil dos entrevistados e posteriormente destacaremos, nos diferentes momentos da trajetória dos sujeitos, as variáveis contextuais e pessoais que contribuíram para a excelência nas suas carreiras. Dentre as variáveis pessoais, estaremos atentos às capacidades cognitivas, motivacionais e de personalidade; em termos de variáveis contextuais consideraremos as figuras de referência, os meios e provisões, e os recursos culturais, físicos, sociais e a qualidade da formação acadêmica. Daremos ainda atenção a aspetos do desenvolvimento da carreira profissional destes participantes: os momentos marcantes, as escolhas, os incidentes críticos, as barreiras e as dificuldades encontradas.

Os quatro participantes da investigação são brasileiros, iniciaram as suas carreiras e trabalham numa capital brasileira. Para a análise das informações, preservando o anonimato dos entrevistados, adotamos nomes fictícios, a saber o Dr. Pedro e a Dra. Marina, e os estilistas serão referidos como Juliana e Humberto. Os dois médicos, o Dr. Pedro (nasceu em 1936; com 50 anos de carreira até 2015) formou-se numa faculdade particular de Medicina e a Dra. Marina (nasceu em 1949; com 40 anos de carreira), formou-se numa universidade federal brasileira, consideradas entre as melhores na avaliação do Ministério de Educação. Ambos contaram com o suporte financeiro familiar, tendo recursos e meios de acesso aos bens culturais e de lazer. A estilista Juliana (nasceu em 1954; com 35 anos de carreira) tem formação técnica e curso superior incompleto, dispunha de apoio financeiro da família, o que lhe permitiu, desde muito cedo, efetuar frequentes viagens ao exterior. O estilista Humberto (nasceu em 1962; com 30 anos de

carreira) formou-se numa universidade federal brasileira e não contou com recursos financeiros familiares, tendo desde muito cedo que se sustentar financeiramente.

Os participantes nesta investigação estão no exercício das suas profissões há mais de 30 anos, carreiras caracterizadas por um maior esforço, pelo uso eficaz do tempo, pelo autoconhecimento e pela autoavaliação na busca da excelência e da atualização. Um dos médicos é autor de um livro considerado pelos seus pares e pelos estudantes de medicina como leitura indispensável. O outro publica regularmente artigos em revistas científicas de medicina, no Brasil e no exterior. Os estilistas, na preparação e conceção das coleções, produzem num curto espaço de tempo, até 600 modelos, duas vezes por ano. Os quatro participantes continuam a exercer, com elevada qualidade, a sua atividade profissional e já se tornaram mentores de iniciantes nas mesmas profissões, sendo referência para os seus pares. São profissionais amplamente convidados e que participam em palestras, seminários e congressos, face ao seu reconhecimento público.

4.2 Estrutura da apresentação dos resultados

Para a abordagem das questões centrais desta investigação descritas nos objetivos específicos apresentados no Capítulo 3 desta tese, destacaremos os catalisadores ambientais e os catalisadores intrapessoais propostos por Gagné (2009), para o entendimento das experiências significativas, dos momentos e das pessoas marcantes nas suas trajetórias, da autoperceção dos sujeitos sobre suas características pessoais e explorando as suas contribuições para a sociedade. Para manter a terminologia adotada no capítulo 2 desta tese, assumimos os termos “variáveis contextuais” em vez de “catalisadores ambientais”, e “variáveis pessoais” para nomear os “catalisadores intrapessoais” propostos por Gagné no seu modelo do desenvolvimento do talento (Gagné, 2009). Procuraremos, ainda, compreender quais as forças pessoais que contribuíram para a excelência do desempenho e conhecer os projetos futuros dos entrevistados numa aproximação aos modelos teóricos da sabedoria.

4.3 Variáveis Contextuais

Relativamente às variáveis contextuais daremos atenção à referência, nas entrevistas dos participantes, a aspetos como figuras de referência, suporte dos cônjuges

e filhos, suporte dos colegas, meios e provisões à sua formação e exercício profissional. Serão aqui incluídos alguns momentos marcantes, escolhas ou opções vocacionais, incidentes críticos, barreiras e dificuldades encontradas na trajetória profissional destes quatro participantes, incluindo ainda uma referência a facilidades, oportunidades e sorte nos seus percursos.

4.3.1 Figuras de referência

Durante a formação acadêmica e o percurso profissional professores, cônjuges, filhos e pares foram citados pelos sujeitos como pessoas significativas que lhes serviram de exemplo ou impulsionaram as suas trajetórias. Três dos entrevistados referem os seus professores como relevantes nas suas carreiras. Relativamente aos médicos, destacamos, primeiramente, o comentário da Dra. Marina:

A minha escolha de fazer cardiologia foi muito cedo, no terceiro ano. O professor Robson Souza me levou para clínica do seu Hospital e lá eu comecei a ser treinada. Ele reunia os alunos, éramos 4 ou 5 e fazíamos discussões teóricas. E eu fiquei alucinada: quero trabalhar com criança, mas sendo cardiologista.

Ainda sobre os professores, afirma:

O professor Henrique Rossi, pediatra, foi minha referência e me fez sair do atendimento ao adulto para a criança. Tínhamos muitas especialidades dentro da pediatria, mas não tinha cardio. E eu queria fazer cardio. Ele revirou a residência médica dentro da Universidade para que eu fosse encaixada, examinando crianças. A visão dele era a seguinte: vamos formar a Marina porque ela quer ficar aqui e ela vai criar o serviço de Cardiologia dentro da Universidade. E foi o que aconteceu.

Outro professor contribuiu para o sucesso da sua trajetória, o Dr. Furstenberg, que a conheceu na fase da Residência Médica, favorecendo a sua integração com professores experientes e mais velhos que, nas suas palavras, a adotaram e ajudaram muito ao longo da sua formação.

Por sua vez, o Dr. Pedro cita duas modalidades de influência dos professores. A primeira:

Papai era muito bem relacionado com a ginecologia paulista. Ele era respeitado e fazia palestras lá, a ponto de o professor, que era o chefe da clínica ginecológica, ter-me convidado para fazer um curso que se realiza nas férias, anualmente. O curso era direcionado a médicos e eu, ainda estudante, participava. Alguns destes médicos tinham até 15 anos de experiência.

Para além do pai, o Dr. Pedro ressalta a relevância de ter convivido e trabalhado

com um professor que implantou, no Brasil, a Colpocitologia Funcional e ter sido discípulo do reverenciado Papanicolau. Observamos, assim, que a rede de relacionamentos do pai, a sua respeitabilidade nacional, gerou oportunidades para o Dr. Pedro. A possibilidade de conviver com profissionais experientes durante todos os anos da sua formação acadêmica, foi um diferencial relevante na sua carreira.

Quanto aos estilistas, estes referem que alguns professores estimularam, enquanto outros desestimularam o Humberto a prosseguir na carreira de estilista:

E apareceu lá um professor de educação moral e cívica que era holandês, cheio de sotaque que mal falava português. E ele me chamou atenção para muitas coisas que eu trouxe para resto da minha vida.

Entretanto, Humberto salienta:

Todos os outros professores tentaram-me desestimular, mas não tiveram sucesso. Diziam: é muito difícil viver de moda no Brasil. Você está preparado para passar fome? E eu escutei aquilo e pensei ‘hum, então vou-me preparar para isso.

A estilista Juliana não frequentou cursos de moda e, portanto, não destaca professores que a tenham influenciado na sua carreira. Recentemente, quando participou de cursos de extensão, conheceu um professor que a tem vindo a estimular a dar novos passos e avanços na carreira e a dedicar-se a outros domínios:

Tenho contato agora com um professor com quem fui a Milão fazer um projeto e pensei em fazer um curso de Curadoria de moda ou no mundo da arte. Estou motivada com os projetos culturais, interessada em me matricular em um curso e discutir sobre a arte, curadoria, o que é ser curador, do que ficar fazendo o que estou fazendo. Quero ficar um tempo maior fora do Brasil, pelo menos, um mês ou dois meses por ano.

A convivência com professores dedicados e incentivadores da aprendizagem indicou, portanto, no caso dos nossos entrevistados, a importância do modelo positivo do professor na trajetória do aluno e no seu empenho na preparação pessoal e na sua constante atualização. No caso específico do Humberto, o desestímulo mostrou um efeito inverso, uma vez que este sujeito foi capaz de transformar uma ameaça, numa oportunidade, pois o “desestímulo” funcionou como um forte impulso à sua carreira, que se sentiu desafiado a ir em frente, a persistir no caminho que desejava e acreditava.

4.3.2 O papel dos cônjuges e dos filhos

Os quatro participantes são casados e têm filhos. Nos seus relatos, referem-se aos

cônjuges com gratidão e admiração, destacando que constituem o suporte das suas carreiras e referem-se aos filhos com carinho. Estão todos com os primeiros parceiros com os quais se casaram, tendo, portanto, casamentos duradouros. Os estilistas são sócios dos seus cônjuges nas empresas que dirigem, a médica trabalha com o marido na mesma universidade. A esposa do Dr. Pedro, depois dos filhos crescidos, formou-se numa universidade, segundo ele, para estimular os filhos a também estudarem. O apoio dos parceiros afetivos viabiliza de alguma forma a dedicação às suas carreiras, contando com eles no apoio e acompanhamento dos filhos caso necessitem de viajar, tenham um período de acentuada necessidade de dedicação ao trabalho e ainda os incentivam.

Pude fazer o doutorado no exterior porque meu marido ficou cuidando dos meus filhos... (Dra. Marina)

...ela apoia a minha carreira, digita os meus textos, compreende a minha profissão. Foram centenas de noites fora de casa. (Dr. Pedro)

...vejo no olhar dela quando as coisas não estão bem e quando estão. Viajo muito ... somente em casos extremos ela cobra a minha presença em casa, com delicadeza. Ela entende que eu estou capinando o lote de um lado, e batendo laje do outro lado. (Humberto)

...meu marido cuidou da parte financeira, me permitindo concentrar nas coleções. (Juliana)

4.3.3 O papel dos pares

Considerando neste ponto o papel dos pares, podemos referir que, em Medicina, os especialistas dependem claramente uns dos outros, participam em associações e trabalham, maioritariamente, em equipas.

... e eu tenho minha terceira família que é o departamento de pediatria. (Dra. Marina)

... desde o primeiro ano de medicina, passei a maior parte do tempo com a equipe do laboratório de Patologia, quando me formei já tínhamos mais de publicado sobre casos de diagnóstico de câncer. (Dr. Pedro)

Por sua vez, os estilistas não se encontram, não se associam, atribuindo parte desta postura à natureza da profissão, uma vez que o estilo tem, como pressuposto, o lançamento de produtos surpreendentes, inesperados, exclusivos. As coleções são guardadas “a sete chaves”, o segredo sobre o tema é mantido até o lançamento. Referem-se aos seus pares de forma muito semelhante. Juliana diz:

Nós estilistas não temos uma relação aberta. Eu nunca tive muito relacionamento com as pessoas do mesmo segmento. Faz parte do código da moda, da indústria da moda, ou do negócio de moda, um não falar com o outro.

A visão do Humberto confirma a percepção da Juliana:

Com outros estilistas tenho relação cordial, mas não temos convivência. Eu não vivo no meio da moda. E eu detesto festa de moda, aliás, festa eu gosto é em minha casa, eu detesto ir às festas dos outros. Eu vou achar a música ruim e não posso reclamar. O povo do meio da moda diz que eu sou arrogante, que eu não aceito convites, que eu não vou a nada.

Cabe destacar que entre os médicos, pouco se faz sem ser equipa: dependem das equipas das salas de cirurgia, das informações de outros especialistas, tais como, radiologistas, patologistas, da permanente atualização em eventos de troca de experiências. Diferentemente, os estilistas cultivam o distanciamento dos pares e não promovem encontros da categoria. Trabalhar em equipa é essencial em medicina e pouco relevante na área da moda, na percepção dos nossos participantes.

4.3.4 Meios e provisões

No âmbito das variáveis contextuais que possibilitaram a trajetória dos participantes, salientaremos os recursos com os quais contaram, em especial, os recursos culturais, físicos, sociais e a qualidade da formação académica. Os quatro participantes decidiram-se muito cedo as suas profissões e nelas atuam até ao momento. A Dra. Marina estudava num colégio dirigido por freiras católicas e a maioria das alunas pertencia a famílias de classe média-alta e alta. Muitas delas seriam professoras de crianças e adolescentes nos primeiros anos escolares, profissão que na década de 1960 era a mais aceite para as mulheres daquela geração. Aos 14 anos, decidiu que seria médica e sabia que precisava transferir-se para outro colégio, que melhor a preparasse para realizar o exame para ingressar no curso de medicina, numa universidade federal. A sua formação académica concretiza-se numa das melhores universidades federais brasileiras. Passando por concursos e exames extremamente exigentes, realizou a especialidade que desejava e foi aprovada como Professora Titular, que constituiu o topo da carreira de um docente na respetiva universidade. Concluiu o doutoramento em instituições estrangeiras com convénio com o governo brasileiro, completando também dois pós-doutoramentos. De facto, pôde dedicar-se ao curso de medicina sem enfrentar dificuldades financeiras e contou com o apoio financeiro familiar no início do exercício da prática profissional, para

a implementação de uma clínica pediátrica.

Falei com os meus pais e eles disseram que eu não iria para um colégio público de jeito nenhum. Procurei uma tia, pedi que ela me inscrevesse na seleção para esse colégio, sem que meus pais soubessem. Fui aprovada. Meus pais cederam, mas quase enlouqueceram. Eu mudei da água para o vinho. Passei no vestibular de Medicina em primeiro lugar.

O Dr. Pedro, passou a maior parte da sua infância na biblioteca do pai, um médico conceituado na cidade em que residiam. Este relata que a biblioteca do pai era a maior do que a biblioteca da Faculdade de Medicina em São Paulo. Temendo que o filho escolhesse ser médico por sua influência, o pai decidiu apontar-lhe outro caminho. Deu-lhe de presente um livro escrito por Monteiro Lobato sobre o petróleo, sugerindo que optasse pela carreira de engenheiro químico, pois o futuro do Brasil estava no petróleo. A sua trajetória de excelência deu-se mais fortemente na prática da Medicina, na área da obstetrícia, orgulhando-se de ter defendido e aconselhado o parto normal, mesmo quando crescia no Brasil a prática da cesariana com data marcada. O Dr. Pedro aliou a prática e a vivência acadêmica, recebendo o título de Titular. A leitura de livros e artigos científicos foi a sua forma constante de atualização. Hoje, atualiza-se diariamente, por meio de consultas dos *sites* científicos mais respeitados internacionalmente. É autor de um livro sobre a sua especialidade, que já atingiu a terceira edição, em 2015. A sua família, tanto quanto a da Dra. Marina, como relatamos anteriormente, dispunha de recursos financeiros que o permitiram dedicar-se inteiramente ao curso de graduação e tinha acesso aos meios culturais e aos relacionamentos sociais típicos de uma família de classe alta.

A estilista Juliana, dispondo de recursos financeiros da família, fez viagens de turismo à Europa e aos Estados Unidos e nessas oportunidades observava continuamente pessoas e lojas. Estes estímulos direcionaram o seu olhar e atenção para a moda. Nos anos iniciais da sua carreira não existiam, no Brasil, cursos de formação superior em moda e os estilistas dessa geração, na sua maioria, foram autodidatas.

O início da sua carreira deu-se nos anos 70, que segundo a entrevistada, marcou o auge da moda brasileira e isso impulsionou a sua entrada neste segmento. Os primeiros sinais do gosto pela profissão foram percebidos pelo fascínio que sentia pelas vitrines, pela forma de vestir das pessoas e o gosto peculiar pelos acessórios, chegando mesmo a referir:

... nessas viagens de turismo acompanhava, nos anos 70, o auge da moda e eu achei a moda uma coisa muito fascinante.

O Humberto evidencia que sempre gostou de desenhar. Os pais faleceram muito cedo e ele limitava-se a frequentar os cursos gratuitos de desenho. Faltava-lhe o apoio financeiro familiar e isso levou-o, desde o início da adolescência, a entender que contava somente consigo mesmo para sobreviver e prosperar. Comenta que aprendeu a desenhar, desde placas com nomes de ruas, até parafusos e porcas. Num dado momento, uma vizinha mostrou-lhe desenhos de um curso de figurinista que frequentava e ele inscreveu-se. Os colegas de curso eram senhoras mais velhas, modelistas ou travestis. Sendo adolescente, sabia dos preconceitos que provavelmente iria ser alvo, pois a escolha da profissão de estilista, por um homem, geraria a associação com o comportamento homossexual. Temia que os seus colegas soubessem disso e, como tal, frequentou o curso de figurinista às escondidas. Entretanto, terminado o curso, foi-lhe oferecido um emprego para desenhar, numa loja de tecidos, e foi assim que se deu o início da sua carreira.

E as aulas eram animadíssimas porque as senhorinhas levavam o lanche da noite, os quitutes para a turma inteira e os travestis levavam fita cacete para dublar. Só eu aprendi a desenhar porque já sabia. Eu era um adolescente militante, um adolescente de ir p'ra rua contra a demolição de prédios antigos, bomba de gás lacrimogêneo, o que era muito comum naquela época. Então isso não tinha nada a ver comigo essa coisa de desenhar vestidos.

As informações dos sujeitos sugerem duas formas diferenciadas de influência do contexto familiar. Destacadamente, a influência familiar na escolha da profissão pode ter ocorrido somente no caso do Dr. Pedro. Mesmo o pai lhe tendo sugerido atuar fora da área da medicina, recorrendo a leituras sobre o futuro do petróleo no Brasil, nada o influenciou e nem o demoveu do futuro curso médico:

Achei o livro uma coisa horrorosa, mal passei da página 10. E falei: papai, não quero saber de nada disso, eu quero fazer Medicina.

Entretanto, a Dra. Marina não sabe explicar a opção pela Medicina, mas considera que a escolha das suas especialidades, decorreu de uma situação familiar:

Geralmente as pessoas escolhem a Medicina em uma fase mais adiantada da vida, porque há alguém doente na família, mas a escolha pela cardiologia foi por causa da minha mãe, que tinha um problema cardíaco grave.

Foi possível também constatar que mesmo convivendo pouco com os pais, ambos os estilistas trouxeram para as suas carreiras. A participante Juliana guarda consigo os ensinamentos do pai em relação ao uso do dinheiro e à estabilidade material. Estes ensinamentos levaram-na a investir na construção de uma sede própria para a sua fábrica

de roupas:

Meu pai que falava “nada se vende, tudo se compra”, eu fui criada assim... Era proibido vender lá em casa. ... quando construímos uma sede própria para a fábrica. Fui vendo, tijolo por tijolo e pensava: se der tudo errado, eu já tenho uma garantia, um prédio que é nosso. É uma poupança. E esta segurança me deixou aliviada.

Por outro lado, Humberto registou os comentários do pai, que lhe servem como referência na vida pessoal e profissional:

O humor otimista te deixa mais generoso. Isso talvez eu tenha herdado do meu pai. Meu pai falava que não adiantaria a pessoa ter 10, 20 qualidades, se ela tivesse o defeito da falta de generosidade, de nada adiantariam suas qualidades.

Embora tenha contado com recursos financeiros por parte da família, Juliana não desfrutou da presença e do estímulo emocional por parte dos pais e isso ficou evidenciado no seu relato, em que se assumia como sendo ela a responsável pelos seus atos e pelo seu futuro. Por sua vez, o Humberto, sem ajuda financeira, procurou oportunidades, empenhando-se em tudo o que fazia, sugerindo que variáveis ambientais e intrapessoais interagem e se influenciam mutuamente. As diferentes histórias de vida dos estilistas sugerem que a falta de suporte pode ter funcionado, para ambos, como estímulo a contar mais consigo mesmos e a um esforço maior de planejamento da própria carreira, na busca da excelência profissional.

4.3.5 Momentos marcantes, incidentes críticos, barreiras e dificuldades encontradas na trajetória profissional

Constatamos que diversos caminhos foram tomados pelos quatro sujeitos, sendo encontradas semelhanças e diferenças. Os médicos frequentam congressos, apresentam resultados de investigações, publicam livros e artigos. Ambos têm carreiras longas, tanto no atendimento a pacientes, como professores de cursos de medicina. Entretanto, o Dr. Pedro foi professor de Medicina, no momento em que poucos profissionais brasileiros tinham acesso a mestrados e doutorados. Nesta ocasião, os professores universitários eram, na sua maioria, apenas graduados nas suas especialidades. A Dra. Marina, por outro lado, frequentou o mestrado, doutoramento e fez dois pós-doutoramentos (Europa e América do Norte). O seu percurso acadêmico efetivou-se quando as universidades passaram a exigir a titulação de professor, sendo a progressão na carreira condicionada

por tal qualificação.

O Dr. Pedro dedicou-se, durante o seu percurso, ao atendimento clínico a pacientes e à atuação como professor de medicina. Recentemente, desligou-se da universidade e continua a fazer atendimento clínico em consultório particular. Por exigências legais, a Dra. Marina atuou numa clínica pediátrica quase durante uma década, tendo cessado a sua colaboração por se ter tornado professora titular de uma universidade federal. As semelhanças nas duas trajetórias são muitas, e destacadamente, ambos desfrutaram de credibilidade no Brasil e no exterior, tendo carreiras profissionais destacadamente éticas, bem como a manutenção de longos vínculos com pacientes e com as suas famílias. São admirados tanto pela competência quanto pela confiança que inspiram nos seus clientes e pares.

A carreira dos estilistas mostrou também diferenças e semelhanças. A Juliana não finalizou o curso de graduação, enquanto Humberto se formou em Belas Artes numa universidade federal brasileira, além de um curso de pós-graduação na Europa. A participante Juliana manteve durante 25 anos uma fábrica de roupas que chegou a empregar 250 costureiras. Atualmente, redirecionou as suas atividades e lidera uma empresa de Design. Entre as semelhanças, ambos participaram ou ainda participam no maior evento da moda brasileira, com presença marcante nos *media* especializados, surpreendendo sempre e positivamente o público que assiste a tais desfiles.

Os relatos das histórias de vida dos sujeitos evidenciam forte entrelaçamento do clima familiar positivo, o ambiente escolar e dos eventos críticos ocorridos na infância e adolescência. Nos relatos dos dois médicos são muitos os sinais de serem oriundos de famílias estruturadas, de pais e, até mesmo, tios apoiantes. No relato da Dra. Marina:

A minha formatura, ao som de Aida, ocorreu seis meses depois da morte da minha mãe. Eu tinha decidido que não ia participar das festas. A minha tia, que tem uma cabeça fantástica, ficou tão brava comigo, me deu uma bronca tão grande, era a única forma de me sacudir. Como você ousa fazer isso com a sua mãe, que se realizou através de você.

No relato desta entrevistada, a insistência da tia para que ela participasse no evento de “formatura” (cerimónia de conclusão do curso) foi um grande estímulo da sua vida. Entendeu que, mesmo em momentos de sofrimento, enfrentando a dor e não contando com a presença da mãe naquele importante momento da sua vida, precisava ir em frente.

E no depoimento do Dr. Pedro:

Quando eu estava pensando em definir qual caminho eu iria seguir, meu pai me

falou que o futuro do Brasil estava no petróleo e sugeriu que eu deveria fazer Química Industrial. Deu-me um livro do Monteiro Lobato que ele escreveu sobre petróleo e tal para ver se tirava da minha cabeça a influencia do ambiente em que eu fui criado.

No relato dos estilistas outra realidade surgiu, a participante Juliana não contou com o estímulo familiar, e nem mesmo com as exigências e cobranças face aos resultados ao longo da formação acadêmica. E neste seguimento, lamentou-se por interromper seus estudos:

...convivi muito pouco com a minha mãe, sai de casa aos 11 anos e aos 13 anos ela morreu. Eu tinha todo o dinheiro que quisesse, para fazer o que eu quisesse. Por exemplo: fui para Londres, fiquei 6 meses só passeando. Ninguém me perguntou se eu tinha estudado ou não.

É ainda importante referir o que anteriormente foi exposto, nomeadamente, a participante Juliana contava com suporte financeiro ilimitado que lhe permitiu, desde cedo, visitar países desenvolvidos, aprender inglês, experiências fundamentais no sucesso da sua carreira. O participante Humberto, não contando com recursos familiares desde a infância já que os seus pais faleceram muito cedo. Perante esta sua situação de vida, desde cedo sentiu e entendeu a necessidade de ir em frente, dedicando-se a aprender e a formar-se, aproveitando todas as oportunidades, mesmo sendo desestimulado por diversos professores e, até mesmo, enfrentando preconceitos de género habitualmente associados aos estilistas:

Foi um curso que fiz escondido dos meus amigos. Porque você imagina, eu tinha de 15 para 16 anos... A outra parte da turma era formada por travestis que estavam ali para poder desenhar fantasia de carnaval.

Estudos e investigações defendem que quando há falta de apoio familiar, quer no estímulo, quer no acompanhamento da vida escolar de crianças e adolescentes, alguns podem acumular reprovações, ou mesmo, desistir da escola. Entretanto, no caso do estilista Humberto, a falta de recursos financeiros pode ter sido o impulso para superar obstáculos e barreiras, construindo uma carreira profissional que lhe proporcionou uma vida digna. A Juliana e o Humberto sabiam que contavam somente consigo mesmos e construíram as suas vidas a partir dos seus talentos e forças pessoais.

4.3.6 Chances, oportunidades e sorte

Os quatro sujeitos mostraram percepções similares, quando estimulados

diretamente pela pergunta: existem pesquisadores que consideram a sorte como um dos fatores de sucesso na carreira. A Dra. Marina foi aprovada num concurso muito disputado e exigente para professora da faculdade de medicina, fez doutorado e dois pós-doutorados nas suas especialidades. E ela diz:

...uns chamam de sorte, cada um pode dar o nome que quiser. Mas é uma coincidência. Acredito que eu estava no momento certo, no lugar certo. Estava acabando a Residência Médica, (Medicina Interna) o currículo da faculdade mudou, eu pude participar do concurso para professora e ser aprovada.

Por sua vez, o Dr. Pedro relata:

Claro que existe sorte. Com toda certeza. Se eu não tivesse nascido na casa de papai, quem sabe eu estava tentando achar petróleo no Brasil?

O estilista Humberto disse:

Não uso a palavra sorte, eu uso a palavra circunstância: fazer a coisa certa, na hora certa, com a conexão certa. Este fazer certo está muito ligado a uma antena que você deixou crescer ou não, que você construiu ou não. É olhar num terreno árido e conseguir enxergar poesia.

Por sua vez, Juliana relata:

Não sou a favor da sorte, eu sou a favor de fé. Tenho fé, e isso me deixa positiva. Já discuti isso muito. 'ah, a coleção é linda porque você teve sorte'. Absurdo falar em sorte, a gente trabalha loucamente e achar que isso tudo é sorte? Eu acredito em boas coincidências: encontros com as pessoas certas. Mas eu não sei o que é sorte. Quando alguém fala: 'a gente vai ter sorte, vai ganhar esta concorrência', eu digo: a gente precisa de competência, de um propor um custo razoável. Sorte para mim é bobagem. Do mesmo modo, não digo que tive azar. E fiz errado, faltou clareza, inteligência, esperteza.

Sobre as informações relativas às variáveis contextuais consideramos que a existência ou a ausência de recursos financeiros, a presença ou ausência do suporte familiar na infância, a crença ou descrença na sorte como fator de sucesso, evidenciam a impossibilidade de isolar as variáveis contextuais e intrapessoais, defendendo a maior relevância de uma ou outra. A determinação, a persistência, o sentido de autoeficácia e a automotivação são alguns dos traços pessoais que se destacam, como sendo a forma como o sujeito relatou a sua história de vida, procurou oportunidades, e se preparou para se tornar um profissional excelente. De seguida, detalharemos as variáveis pessoais e seus reflexos na trajetória dos sujeitos.

4.4 Variáveis Pessoais

Considerando as variáveis pessoais, nas entrevistas procuramos relatos dos participantes sobre o seu envolvimento no trabalho e os indicadores de prática deliberada, as variáveis do capital psicológico, a motivação e paixão pelo trabalho, a criatividade e perfeccionismo. Terminamos esta alusão às variáveis pessoais sistematizando alguns indicadores da sabedoria.

4.4.1 *Envolvimento no trabalho e a prática deliberada*

Durante as entrevistas foi possível verificar referências sobre a energia para o trabalho, a concentração, o foco, o esforço e a persistência. Os quatro sujeitos são perfeccionistas, exigentes consigo mesmo e extremamente empenhados em fazer o que fazem, cada vez melhor. Estabelecem objetivos claros, sendo intrinsecamente motivados, propondo para si mesmos espaços e oportunidades de melhoria gradual do desempenho. Mantendo-se atualizados, procuram melhores métodos de trabalho. Trabalham arduamente, mantendo a energia e o interesse. Os seus esforços deliberados na tentativa de fazer bem feito, evidenciando o perfeccionismo, sendo todos eles exigentes consigo mesmo e com as pessoas com quem trabalham. Trabalham arduamente, mantendo-se atualizados nas suas áreas de atuação. Planeiam as suas vidas, adotando as melhores estratégias para a gestão do tempo, quer pela capacidade de priorização, quer necessidade de cumprir prazos e compromissos.

Os médicos, diferentemente dos estilistas, mantêm rotinas, são rigorosos nos seus procedimentos, e fazem da profissão o centro das suas vidas. Os estilistas não têm rotinas, seus compromissos nem sempre podem ser agendados com muita antecedência, viajam com frequência para prestar serviços em outros estados brasileiros e no exterior. O Dr. Pedro, tendo-se desligado recentemente da universidade, está recusando convites para escrever livros e artigos, bem como participar de congressos. Nos últimos anos, não se pode dizer que está empenhado em trabalho árduo: escolhe o que fazer e define seus horários. A prática deliberada, e as longas jornadas de dedicação ao trabalho, foram, entretanto, marcas da sua carreira, enquanto conjugou magistério e consultório. A Dra. Marina não se imagina aposentada, trabalha arduamente, acorda muito cedo, trabalha em horário integral e, à noite ou nos finais de semana, escreve artigos, revê publicações, participa de videoconferências com pessoas do exterior. Na sua carreira, ocupou cargos administrativos na universidade, foram 35 anos de chefia. Além disso, avalia artigos para

publicações em revistas científicas, por ser integrante de conselhos editoriais de publicações em medicina. E ela destaca:

A minha característica pessoal mais forte é a determinação. Se você me dá várias opções, eu escolho e foco. Para fazer uma compra eu sou rápida, para decidir, sou rápida. Priorizo e foco. Porque não dou conta de fazer tudo...mantenho uma agenda, anotações sobre tudo que tenho a fazer.

O Dr. Pedro mostra sinais de foco, disciplina, persistência e determinação desde a sua entrada para a universidade:

Meu pai disse: se você quiser ser um bom médico, vá para o laboratório de anatomia patológica, que é a base de tudo... E desde o primeiro ano comecei a estudar todos os casos de tumor de mama da enfermaria... E quando me formei já tínhamos mais de 500 casos estudados, inclusive apresentados em Congresso”.

Os estilistas demonstram, tal como os médicos, esforço e energia para o trabalho, o foco e a determinação. A estilista Juliana, durante toda a sua trajetória na criação e confecção de roupas femininas, gerava a cada seis meses, quase 600 diferentes modelos de roupa, conforme mostramos anteriormente. A sua capacidade de concentração é a sua maior aliada.

Coisas pequenas me distraem, uma pessoa que entra em minha sala, mas tenho a maior facilidade para voltar ao foco. Às vezes eu volto exatamente na letra em que estava. Volto exatamente naquilo que estava lendo. É como se eu tivesse guardado em uma caixinha, abro esta caixinha e lá está tudo certinho. Sua determinação foi evidenciada em relatos como: quando ponho algo em minha cabeça, eu faço acontecer... Pego tudo p'ra valer..., eu consigo enxergar muitos caminhos. Tenho muita disciplina”.

É importante destacar que, enquanto os médicos têm rotinas mais estabelecidas, (horários para acordar, nadar, visitar ou atender pacientes), os dois estilistas atuam com maior flexibilidade. Juliana realça esta evidência ao dizer que estabelece objetivos, mas sabe que as coisas mudam:

...e a gente tem que andar a frente das mudanças. Eu não sou uma pessoa cabeça dura. E me irrita com pessoas muito certinhas, meta é o mais importante, é coisa sagrada.

Humberto mostra sua forma de trabalhar: organiza sua semana, seu trabalho e a sua família:

E não existe essa história da forma do trabalho... perguntam-me assim ‘e o momento da criação, em que momento você desenha?’, ‘eu não acredito nisso. Isso acontece em todos os lugares e em todos os momentos’.

Sobre a importância do feedback na formação de um médico, a Dra. Marina diz:

Se o aluno ou o residente tem uma conduta que não é adequada, é meu papel sentar e discutir com muita ética, sem o deixar constrangido. Acho que isso está relacionado com a função de tutoria. Eu conto a minha experiência para os meus alunos, às vezes as coisas engraçadas, é muito interessante eles saberem que sou uma pessoa de carne e osso, que vivenciou dificuldades. É pegar a pessoa que está saindo da estrada e fazê-la voltar para a estrada e ficar atrás dela para manter-se no caminho certo. Porque assim, se ela se desviar, estarei ali para apoiar. Acho que isso é ser professor. É ensinar o aluno a aprender.

Ainda, Humberto comenta:

Um professor de História de Indumentária, carnavalesco da cidade, dava aulas no curso de moda. Era um poço de cultura, fazia figurino e cenários para teatro e escolas de samba. Nas aulas de desenho, e ele se aproximava dos alunos e dizia: “posso-te dar um conselho? Faz outro que este está um lixo”. As colegas de sala choravam, travavam matrícula, ameaçavam o professor. E eu achava o máximo quando ele fazia isso, inclusive comigo.

Destacamos que a Dra. Marina revela cuidado ao dar *feedback*, mas considera que este é o seu papel. Por sua vez, existem diferenças na forma como os entrevistados processam o *feedback* recebido. O estilista Humberto refere que aprendia com as críticas, enquanto as colegas, ouvindo o mesmo comentário, se sentiam ofendidas e resistiam aos comentários do professor.

4.4.2 Relatos dos sujeitos sobre as variáveis do Capital Psicológico

Nas transcrições das entrevistas dos quatro sujeitos identificamos informações que sinalizam o sentido de autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência, variáveis que integram o conceito de capital psicológico na concepção de Luthans e Luthans (2004). Começaremos por abordar a autoeficácia, destacando os relatos indicadores das crenças dos sujeitos nas suas capacidades que sustentam a procura de desafios e os levam a persistir nos seus objetivos.

Nos relatos dos médicos, a percepção sobre a autoeficácia evidenciou-se em particular quando a Dra. Marina afirmou que conseguiu ser respeitada, mesmo sendo muito jovem, pois sabia muito mais que muitos dos seus pares. Além disso, acredita na sua capacidade de lidar com cenários complexos:

Fiz o concurso para professor titular... talvez seja a prova mais difícil. É uma banca pesadíssima com 5 membros. Eram 7 candidatos, e uma vaga. Fui classificada em 1º lugar e me tornei professora titular. Sou cardiologista em uma

área de ponta no mundo de hoje, com muita coisa para ser descoberta. O que eu faço aqui no hospital é o que se faz no exterior.

O Dr. Pedro sinaliza a crença na sua autoeficácia desde que era aluno do curso de Medicina:

Deparei-me com um quadro de Pseudo Hermafroditismo Feminino por Interplasia Congênita da Suprarrenal. E adorei aquilo, porque já tinha estudado toda essa parte inicial de endocrinologia ginecológica. Tanto o endocrinologista quanto o urologista não sabiam nada daquilo... E eu já sabia a teoria toda.

Num outro momento da entrevista, ele faz novamente referência à crença na sua capacidade profissional, assim relatado:

Posso extrapolar um pouquinho na vaidade? Você sabe que, é chato falar isso, mas deixa eu te falar... Congressos têm salas paralelas... A primeira coisa que os outros palestrantes falam é: vou ver em qual a sala e horário do Pedro, porque se coincidir não vai ninguém me ver. Sempre falo na sala principal que fica sempre cheia, lotada. Por quê? Desculpe a modéstia. Porque eu passei a ser um atrativo para inscrições. Tem muita gente que vai ao Congresso só para me ouvir.

Os estilistas, da mesma forma que os médicos, reconhecem-se como autoeficazes.

Juliana comenta:

Não aprendi a desenhar croquis com ninguém, fui extremamente geração espontânea. Fui aprendendo com os fabricantes e representantes da indústria têxtil, que faz a matéria prima da moda. Tudo por curiosidade, era muito preocupada com a qualidade das coisas, sempre fui muito pelo resultado, pela qualidade final. Porque eu acho que se você entrega certo você não tem que refazer e eu detesto refazer coisas”. E em outra altura da conversa ela diz: “Até hoje eu tenho uma memória que chama a atenção das pessoas. Vejo o que ninguém vê. Eu viajei esses dias com clientes que presto assessoria e elas ficaram assustadas, disseram: estamos impressionadas com o que o seu olho enxerga.

O estilista Humberto, ao relatar o seu sucesso profissional, comenta:

Hoje tenho projetos ligados à arquitetura, artes visuais, a própria literatura, o que normalmente o profissional da minha área não tem. Ele não consegue sair dos limites. E o que me ajudou foi justamente esta observação, esta investigação das coisas absurdas do homem comum. E acrescenta: E hoje eu na verdade, isso é dito em todos os cantos, no meu tempo, se tem um estilista que tem uma assinatura com registro gráfico, com desenho, sou eu.

Relativamente à autoeficácia, destacamos dois aspectos. Primeiro, de referir que a postura física e a expressão verbal dos participantes durante as entrevistas, mostram a elevada autoestima e a confiança nas suas capacidades. Mais de 30 anos de percurso bem-sucedido, e tendo-se tornado referências nos seus domínios profissionais, sua autoeficácia

vai para além do autoconceito positivo. A crença nas capacidades, identificada desde o início das suas carreiras, foi validada mais tarde validada pelos serviços que prestaram nas áreas de saúde (médicos) e pelos produtos lançados no mercado e apreciados pelos consumidores (estilistas). O segundo aspeto relevante refere-se ao facto de existir uma grande sobreposição de conceitos quando tratamos de variáveis pessoais. Um trecho destacado no discurso dos participantes sinaliza mais de um constructo da Psicologia. Alguns exemplos dessa observação vêm do relato dos médicos, nomeadamente a Dra. Marina, que assume a sua autoeficácia, assim como identifica o que a destaca, sendo a sua marca pessoal: dedica-se a uma especialidade rara e publica artigos, discute a sua prática em congressos nacionais e internacionais. Por sua vez, o Dr. Pedro afirma que não confia em nenhum médico para além dele próprio. Quando tem dúvidas, recorre às publicações científicas e tira as suas conclusões. Refere que o único médico que respeitava tecnicamente era o próprio pai. Assim, além da elevada autoeficácia, mostra o seu pensamento independente e a autoconfiança.

Os estilistas mostram criatividade, capacidade de inovação e perfeccionismo. A estilista Juliana demonstra uma constante preocupação com a qualidade dos seus produtos e o seu olhar diferenciado sobre as tendências em moda. Humberto conta como o seu trabalho lhe conferiu marca pessoal que o destaca dos outros profissionais, por aparecer destacado nas revistas de moda e nos comentários dos críticos especializados como dotado de rara criatividade e originalidade.

Nos relatos dos sujeitos, o otimismo e a esperança entrelaçam-se e sobrepõem-se e, por isso, optamos por comentá-los conjuntamente. Os participantes esperam sempre por acontecimentos positivos nas suas vidas e acreditam que amanhã será melhor e que coisas boas sempre acontecem e acontecerão com eles. Os médicos, sendo mais velhos, aceitam que o horizonte temporal das suas vidas se aproxima e querem investir o tempo que vier viajando mais, estando mais com os filhos e os cônjuges. Os estilistas também esperaram por coisas boas: Juliana espera redirecionar a sua trajetória profissional e está entusiasmada com a perspectiva de uma nova carreira, ainda dentro da arte:

Tenho contato agora com um professor com quem fui a Milão fazer um projeto e pensei em fazer um curso de Curadoria de moda ou no mundo da arte. É uma coisa boa, pode ter gente interessante.

O estilista Humberto quer criar uma escola de estilo:

Nesses últimos dois anos eu comecei a pensar em que lugar eu quero estar ou como eu quero estar em 2030. Eu tenho desejo de montar uma escola livre de moda. Entendeu? Ensinar os alunos a não se prenderem ao que está em moda...

Uma escola livre, uma escola do pensar. Eu tenho muito prazer em provocar caminhos paralelos que vêm deste meu olhar otimista, da minha visão de mundo, sabe?

E diz que, mesmo em momentos mais difíceis, tenta manter essa posição, no entanto, com o que vê acontecer no Brasil, o seu otimismo tem oscilado.

Então eu falo que meu lema sempre: “otimista só de raiva”. Eu mudei agora para “otimista por um fio”. Então só de raiva eu era otimista, agora eu já não vejo lugar para tanto otimismo assim. Então otimismo só por um fio.

A esperança, o otimismo e o forte sentido de autoeficácia explicam em parte a decisão da Dra. Marina ao mudar de escola e acreditar que ingressaria no curso de Medicina. Do mesmo modo, foram os elementos essenciais para disputar uma vaga na residência médica, de tentar o concurso como professora, sendo ainda muito jovem. Candidatar-se a uma vaga disputada com pares bem preparados e confiar num resultado positivo, indicam autodeterminação, esperança e autoeficácia.

O Dr. Pedro sempre acreditou a sua capacidade e sempre confiou que as suas experiências no laboratório de anatomia seriam, como disse o pai, esteio para a excelência do seu desempenho. Entretanto, o otimismo, a esperança e a autoeficácia mostram-se integradas:

Naturalmente, tendo uma boa base, faço uma boa clinica. Hoje os professores só têm teoria, ou vão privilegiar a aparelhagem, sofisticada. 70% aproximadamente dos exames pedidos, dosagens de sangue, mamografia e tal, são rigorosamente desnecessários e muito influenciados pela mercantilização. Sempre atuei de outra forma.

A estilista Juliana está, de alguma forma, a preparar-se para efetuar mudanças na carreira, evidenciando tanto o seu otimismo quanto a sua esperança, assim como confiança nas suas capacidades para, aos sessenta anos, se envolver em novos desafios. A recente viagem realizada a Milão, mostra também a sua capacidade de manter um olhar que capta o novo. A autoeficácia, o otimismo e a esperança mesclam-se e mostram o risco da análise estanque das características pessoais que contribuem para a excelência no desempenho.

Perante a dificuldade em isolar os dois constructos, procuramos entender como ambos contribuíram para a excelência do desempenho dos sujeitos. Podemos entender a postura otimista e esperançosa, aliada ao sentimento de autoeficácia, reduzindo a ansiedade que o exercício médico inevitavelmente carrega e o stresse dos estilistas que

esperam pelo sucesso comercial dos seus produtos, mas não têm total garantia desse resultado.

A resiliência foi sinalizada pelos quatro sujeitos em diversos momentos da entrevista. A Dra. Marina enfrentou a resistência dos pais, quando decidiu mudar para um colégio que a preparasse melhor para ter êxito no ingresso em medicina e não desistindo e procurando ajuda junto da tia, conseguindo o que queria. Num outro momento da entrevista salientou o quanto sofreu ao ter que sair do Brasil e fazer pós-doutoramento no exterior, deixando o marido e os filhos, relatando, também, como o enfrentamento desta situação foi positiva tanto para ela, quanto para o marido e para os filhos.

Quando eu fui para uma escola norte-americana, estava mais ou menos certo que o meu marido iria com as nossas crianças. Por causa de uma greve na universidade ele não pode sair. Fui sozinha e lá eu fiquei quatro meses, chorando, desesperada. Eu nunca sofri tanto na minha vida. Eu queria vir embora, mas tivessem compromissos, uma pesquisa que estava em andamento lá. O contato com o exterior me maravilhou, mas foi sofrido, foi a coisa mais sofrida que já fiz na vida.

E completou o relato mostrando as consequências positivas posteriores a este enfrentamento, pois o marido e os filhos assumiram o controle da casa, aprenderam a tratar de si mesmos, sem ela. Ao regressar, constatou, aliviada, que os filhos a consideraram como modelo de determinação na busca de objetivos, incentivando-a a seguir a sua carreira, a dedicar-se ao autoaperfeiçoamento, sem a culpa que muitas vezes sentiu, ao ausentar-se de casa:

Se existe uma pessoa que é um exemplo de coragem de sair sem quebrar a relação afetiva, sou eu...sou uma mãe igual às outras.

No relato do Dr. Pedro foram raras as situações de perdas, frustrações e problemas. Ao ser questionado acerca das barreiras e frustrações que viveu ele diz que não tem memória disso:

Não. Até pelo contrário. Desde que formei tive uma posição muito privilegiada. E fico feliz de não ter desperdiçado e ter usufruído muito disso.

Foi possível identificar alguns indicadores de resiliência ao referir-se ao único caso em que sentiu dificuldade na relação com uma paciente. Tratava-se de um parto ao nono filho de uma mulher, e à qual efetuou uma laqueação das trompas:

No dia seguinte fui lá no quarto, encontrei o marido com a cara fechada, emburrado. Ele ficou muito mau humorado, me censurou. Eu estava certo que tinha sido combinado fazer a ligadura. Nove filhos, pensei, ela não vai querer

outro. E aí o que eu pude fazer? Pedi desculpas, assumi que eu errei, e que estava disposto a assumir a responsabilidade e que fizesse o que quisesse comigo, se quisesse me processar, paciência. Depois, quando fui tirar os pontos, ele falou: pensando bem doutor, foi bom o senhor ter feito isso.

Os estilistas mostram resiliência e a maior delas é, possivelmente, saber lidar com a crítica da imprensa especializada, por parte dos concorrentes e até mesmo, dos clientes. Os desfiles de moda são julgados muitas vezes por pessoas que os estilistas consideram impreparadas. Recebem críticas, mas não as valorizam nem as consideram e saem dos desfiles já a pensar no próximo. No relato do Humberto isso pode ser confirmado:

Você sofrerá críticas... São críticas extremamente superficiais, todos querem o poder de ter ali o peso de uma revista de moda, de um site de moda X, assim, e achar que é o dono da verdade. Então hoje, os críticos que assistem os meus desfiles, são meninas, elas não leram 1/10 dos livros que eu já li. Elas não entendem 1/10 daquilo que eu estou falando.

Juliana desfez-se da sua fábrica de roupas e diz que as pessoas lhe perguntam com frequência se sofreu:

Não, eu não sofri. Estava muito mais decidida a ficar livre do problema, ter o desafio de começar outra coisa nova, me motivou muito mais. Eu não me lembro de ter sofrido no trabalho, de chorar. Ruim foi perder clientes legais e as insatisfações de coisas pequenas de rotina.

E assim conseguiu lidar com a situação:

Eu não tenho essa coisa de barreira, eu não sou uma pessoa sofrida. Sou de questionar, pensar, meditar. Não sou de ficar com o problema. Não adianta lamentar as perdas e as dificuldades. Não sou de lamentar, primeiro porque não vai adiantar nada, e depois porque eu não quero ficar lamentando nada.

O estilista Humberto afirma que se vai tornando uma pessoa mais interessante a cada coleção que concluiu, depois de cada experiência vivida. Considera que o melhor que a moda lhe trouxe foi:

Levar-me por vias que eu não iria conhecer pessoas que eu não conheceria. Em uma nova coleção zera-se tudo. Não adianta o nome que você tem, não adianta o alcance que você tem, não adianta as expectativas que as pessoas têm sobre seu trabalho, você recomeça do zero, porque você precisa continuar seduzindo.

As informações destacadas relativamente à resiliência mostram que os sujeitos utilizam suas características pessoais para lidar com situações difíceis. A autoeficácia, o otimismo, a esperança e a autodeterminação contribuem para a postura resiliente, requerida nas duas profissões. Por um lado, a carreira de excelência do Dr. Pedro, a

credibilidade que as suas clientes lhe atribuem, decorriam da sua dedicação e competência para lidar com os problemas encontrados na prática da obstetrícia. Por outro lado, a Dra. Marina enfrenta desafios ao apresentar aos pais diagnósticos de comprometimentos cardíacos graves em bebés e de realizar procedimentos médicos delicados. Assim, podemos perguntar-nos se o capital psicológico não deveria incluir outras variáveis pessoais como a autodeterminação, a empatia e, em especial, o *coping*. Da mesma forma, os estilistas, por não contarem com apoio familiar na infância, desenvolveram a esperança e o otimismo, mostraram a autodeterminação, a capacidade de gerir e superar eventos críticos com uma postura de enfrentamento e perseguição tenaz dos seus objetivos. Ambos compensaram os possíveis danos de uma infância e adolescência sem a presença dos pais, construindo carreiras de sucesso, procurando sentido para os acontecimentos e reajustando os seus objetivos. Nenhum deles se lamenta dos problemas vividos no passado, o que nos leva a pensar sobre os traços pessoais de resiliência.

Entretanto, o facto de todos os sujeitos, mesmo sendo questionados diretamente, não se lembraram de ter vivido insucessos profissionais, poderia reforçar o nosso comentário anterior sobre as características de resiliência sinalizadas por eles. Será também possível que utilizem estratégias bem-sucedidas de enfrentamento, ou ainda indicar o cuidado com a marca pessoal que os leva a valorizar os sucessos e, de alguma forma, esquecer ou desconsiderar os insucessos. Como figuras públicas são observadas e notadas sendo, portanto, de se esperar que cuidem da sua reputação e mantenham a imagem de sucesso profissional como valor pessoal.

Embora o *coping* não integre as quatro variáveis do PsyCap, consideramos relevante incluir, aqui, depoimentos que indicam esforços e recursos pessoais utilizados pelos participantes para lidarem e gerirem eventos stressantes nas atividades profissionais, procurando indícios de *coping* reativo, proativo, antecipatório e preventivo. No entanto, deparamo-nos com alguma dificuldade em diferenciar a resiliência e *coping* reativo. Os conceitos entrelaçam-se, e a literatura mostra que esta última dimensão do *coping* requer tanto resiliência como a recuperação da autoeficácia. Sinais de *coping* antecipatório foram encontrados no relato da Dra. Marina, quando comunicou aos pais que mudaria para um colégio que a preparasse melhor. Como os pais não concordaram, ela planeou uma forma de minimizar o impacto que a sua atitude determinada em mudar de escola causaria:

Cheguei em casa e contei: já passei no colégio central e agora eu quero ir. E isso mudou a ideia do meu pai sobre esta situação. Eu era muito parecida com ele. E

aí ele convenceu a minha mãe e eu fui. Mudei de escola e passei em primeiro lugar no vestibular.

Podemos identificar nos relatos do Dr. Pedro diferentes dimensões do *coping*:

Falei com meus filhos... Se vocês me virem muito ruim, vocês me interditem judicialmente e me ponham em uma casa de repouso que é uma maravilha. E o que menos quero é sofrer, se eu tiver enfarte, embolia, câncer e tudo, não quero ficar em CTI. Quero morfina para eu morrer em paz. Nem pensar em traqueostomia, nem em químico. Deixem-me morrer em paz. A hora vai chegar né?

Considerando-se a perspectiva incerta de contrair uma doença que requeira tratamento químico ou radioterápico, podemos dizer que o Dr. Pedro mostra *coping* preventivo, preparando-se para um evento incerto. Por outro lado, podemos entender que a sua atitude reflete o *coping* preventivo, uma vez que o envelhecimento traz consigo a certeza da inevitabilidade da morte. E podemos ainda entender que se trata do *coping* proativo, uma vez que ele lida diretamente com o tema, de forma realista, preparando-se para o desafio de ser cuidado num lar ou clínica de idosos, tema que habitualmente é um dilema ou tabu no seio familiar.

A estilista Juliana mostra sinais de *coping* preventivo quando constata que o seu trabalho atual já não a motiva tanto e por isso está atualmente à procura de uma outra capacitação e outros desafios. Pretende criar um novo significado para o seu futuro profissional.

Os relatos do estilista Humberto mostram sinais, desde a adolescência, tanto de *coping* preventivo quanto do antecipatório: os meus pais morreram muito cedo, o meu sonho era fazer curso de desenho e nunca tive condições económicas para tal. Então, fazia cursos de desenho, principalmente os gratuitos. Realizou até um curso para desenhar placas de rua. Pode-se também considerar que se trata de *coping* reativo, uma vez que ele recuperou a sua autoeficácia e utilizou a resiliência para lidar e aceitar a perda dos pais, ajustando objetivos, empenhando-se neles, encontrando benefícios.

A análise das informações dos quatro sujeitos, as múltiplas releituras, as tentativas de entendimento dos significados evidentes e simbólicos levaram-nos a algumas hipóteses relativas à relevância do *coping* proativo no entendimento da excelência na carreira dos participantes. Três, das quatro dimensões foram algumas vezes relatadas: o *coping* reativo, preventivo e antecipatório. Entretanto, os entrevistados iniciaram as suas carreiras em torno dos 20 anos de idade e exercem a sua profissão há 30 ou 40 anos. Neste

percurso, souberam enfrentar e construir caminhos efetivos para fazer face às frustrações e perdas, recorrendo às suas forças pessoais positivas, que os caracterizam. Dentre elas a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência, já apresentadas neste capítulo.

Algumas reflexões decorrem destas observações. A primeira delas é que, o rigor na classificação das quatro dimensões do *coping* não nos pareceu mais relevante que a sensação de ser o *coping* proativo o mecanismo predominante nos depoimentos dos sujeitos. Entendido como o esforço para construir recursos em direção a metas desafiadoras e ao crescimento pessoal, percebemos que o *coping* proativo foi, por mais vezes, relatado nas entrevistas. Os entrevistados percebem as situações exigentes como desafios pessoais e transformam desafios e dificuldades em oportunidades. Mantêm esforços direcionados para a excelência dos seus desempenhos e pela qualidade dos serviços e dos produtos que entregam.

A segunda observação refere-se às prováveis causas da predominância do *coping* proativo como mecanismo de enfrentamento das situações exigentes com as quais se depararam. A medicina, em especial nas últimas décadas, requer a permanente atualização sobre os avanços tecnológicos na área da saúde. Além disso, os meios eletrônicos de comunicação criaram facilidades na disseminação das informações, que atingem, cada vez mais, níveis elevados de velocidade e variedade. Manter-se atualizado é quase impossível, mas os entrevistados descrevem-se como altamente dedicados à leitura e à pesquisa. Os estilistas lidam com as expectativas dos consumidores, aguardando sempre a novidade e a exclusividade, especialmente tratando-se de clientes com um poder aquisitivo mais elevado, como é o caso de ambos os estilistas. Assim, a postura proativa é mais que uma competência, trata-se possivelmente, da condição essencial para o estilista se manter no mercado pelo tempo alargado que ambos se mantiveram.

Evidentemente que não temos elementos para afirmar se as suas profissões os ajudaram a aumentar o uso do enfrentamento proativo, ou se por serem naturalmente dotados de autoeficácia elevada, otimismo, esperança e resiliência nas suas carreiras e isso contribuiu para a excelência das suas trajetórias.

A Dra. Marina traçou para si metas ambiciosas. Aos 14 anos decidiu que seria médica, posteriormente empenhou-se em ser residente num hospital conceituado, acreditou na sua aprovação como professora aos 26 anos de idade, submeteu-se ao concurso para professora titular, obteve bolsa para doutoramento e dois pós-doutoramentos. Todas essas provas são muito disputadas e exigentes.

O Dr. Pedro, desde o primeiro ano da formação universitária, optou por dedicar-se profundamente à citologia, realizando exames e estudando uma especialidade que se tornou a sua carreira por mais de 40 anos. Alguns critérios objetivos, possíveis de serem mencionados, preservando a sua identidade, são o número de partos que realizou, o número de mulheres que atendeu, o acerto no diagnóstico e a disciplina pessoal no acompanhamento das suas pacientes.

A estilista Juliana marcou uma geração de mulheres que a partir dos anos 70, passou a atuar tanto em carreiras autônomas quanto em empresas de grande dimensão, em posições anteriormente ocupadas pelos homens. Estas mulheres cuidavam da sua apresentação pessoal e confiavam que, vestindo a marca Juliana, estariam seguras quanto à apresentação pessoal em ambientes sofisticados ou no dia-a-dia do trabalho, e atentos à imagem pessoal. O estilista Humberto, o mais jovem dos entrevistados, tem, teoricamente, o mais longínquo horizonte de carreira e na sua trajetória é reconhecido pela versatilidade, irreverência das suas propostas, autonomia e liberdade no estilo. Insiste na marca pessoal, na valorização das raízes regionais do Brasil. Atua junto das comunidades carentes, criando oportunidades de trabalho e rendimento ao investir no potencial artístico de pessoas desconhecidas, com talentos para bordar e para produzir artesanato de qualidade. Os seus relatos mostram que sempre fixou para si metas ambiciosas, com determinação na tentativa de alcançar os seus objetivos, usando as suas forças pessoais nos seus atos.

Entretanto, é de salientar que foram raras as referências nas entrevistas ao stresse e à ansiedade como fatores negativos nas suas carreiras. Os desafios são descritos como fontes e oportunidades de crescimento pessoal. Todos eles encontram sentido nas adversidades, procuram significado para os acontecimentos e não fazem dos problemas obstáculos ou dilemas. Pelo contrário, destacam os aspetos positivos dos problemas vividos e dos desafios enfrentados. Isso aponta para a possibilidade de serem pessoas cuja excelência profissional foi alimentada por crenças e expectativas positivas, mantendo a sua estabilidade emocional nas adversidades.

Sendo a primeira médica da família, tornar-se referência na sua especialidade foi o ideal de vida ao qual a Dra. Marina mais se referiu ao longo da entrevista. Por sua vez, seguir a missão do pai, ser médico como ele, respeitado e modelo para uma geração, foi o propósito mais evidente nos relatos do Dr. Pedro.

Ver o que os outros não veem, trabalhar arduamente para conquistar por si mesma a segurança financeira, valor ensinado pelo pai, obtendo sucesso financeiro como

resultado da sua produção de qualidade e estilo sofisticado, foram os ideais norteadores da trajetória da Juliana. Reinventar-se, surpreender e trabalhar de forma politicamente engajada são posturas que o Humberto insiste em salientar, procurando significado em tudo o que faz, abrindo mão do sucesso comercial em função da sua liberdade de atuação e coerência com o que acredita ser sua missão como estilista.

Em diferentes graus, são profissionais com recursos pessoais positivos que favorecem a sua adaptação aos reveses e aos desafios, sendo comprometidos com o autoaperfeiçoamento e com a qualidade do que fazem. Ao se referirem aos desafios, descrevem-nos como oportunidades. Todos eles, ao se referirem aos projetos futuros, mostram que, de certa forma, o envelhecimento não lhes provoca preocupações e resistências, gerando reavaliações existenciais. Salientam o significado e o valor da convivência familiar, da gratidão aos cônjuges pelo apoio e suporte na carreira, pela alegria de ver os filhos saudáveis e profissionalmente também encaminhados nas suas carreiras

4.4.3 *Motivação e Paixão pelo Trabalho*

Na análise das respostas dos sujeitos relativas à motivação para a excelência nas suas áreas de atuação, destacaremos os sinais de motivação intrínseca (a atividade é interessante, agradável, divertida ou por se sentir bem ao fazê-la); a motivação por identificação (decisão pessoal de fazer algo porque é útil, importante ou é para o bem da própria pessoa); e a regulação externa (ter que fazer, por fazer parte dos seus deveres ou por não ter outra escolha, ou por sentir que tem mesmo que fazer). Durante os relatos, os médicos referem-se predominantemente ao que fazem, na categoria motivação intrínseca. A Dra. Marina diz:

Adoro alunos e talvez por isso eu não tenha me aposentado até hoje. Porque o prazer que eu tenho de dar aula na graduação.

Num outro momento relata:

Como sou mãe, olho para aluno e pergunto: porque você está triste hoje?...vamos conversar.

E refere-se, também, à motivação por identificação:

Posso até fazer o que não gosto, mas entendo como ossos do ofício. Estou no lugar que quero, que a vida inteira eu quis ficar e estou fazendo o que gosto de fazer.

E ainda mostra que faz algumas tarefas por ter que fazer (regulação externa):

São 35 anos na chefia da cardiologia, então a demanda é sempre pesada porque ela não te traz retorno imediato de satisfação. É trabalho maçante, braçal, chefia de Departamento, Congregação, Câmara de Departamento, esta posição na universidade dentro do comitê. Coordeno disciplinas e tenho que preencher papeladas.

O Dr. Pedro também se refere a atividades que fazem por motivação intrínseca:

A paciente internava a noite, eu internava junto com ela, eu não deixava a enfermeira, assistente acompanhar não. Eu passava a noite junto dela.

Esta citação, já referenciada anteriormente como indicadora de outra variável pessoal, pode ser retomada, por denotar uma frustração que pode indicar desmotivação:

Hoje os professores de medicina só têm teoria, ou vão privilegiar a aparelhagem, sofisticada, se possível. 70% aproximadamente dos exames pedidos, dosagens de sangue, disso de aquilo, mamografia e tal, são rigorosamente desnecessários e muito influenciados pela mercantilização. Tem laboratórios que dão ao médico que solicitar o exame uma percentagem do preço. E assim, eu fico triste e decepcionado, mas muito agradecido por eu ter-me diferenciado disso.

A estilista Juliana mostra motivação intrínseca em especial frente ao novo:

...ter o desafio de começar outra coisa nova me motivou muito mais. Eu sempre gostei desses desafios dos próprios desfiles, mas de fazer uma coisa assim super legal que fosse dar resultado.

E também se refere à motivação extrínseca em relatos como:

“E faço isso com mais intensidade porque me habituei, foi isso que me fez conquistar o que eu conquistei. Então se hoje eu quiser diminuir um pouco acho que não vou sentir tanta falta”.

O estilista Humberto considera que o seu fascínio pelo que faz decorre da forma como entende a sua profissão:

...quando você entende a roupa como um documento histórico. O documento não é o documento histórico de uma história, não só uma história pública de um grupo, mas a história individual, pessoal. Este auxílio na construção do personagem diário. Essa história de mais um instrumento, mais uma ferramenta que o homem inventou para trazer autoestima p'ro outro.

Cabe destacar que Humberto decidiu reduzir sua produção de roupas e com isso diminuiu os seus rendimentos, optando apenas por fazer somente o que lhe gera prazer, e o faz sentir bem:

Então decidi: não vou vender mais. Não vendo mais para lojista... quero loja virtual. Em minha loja, eu ponho para vender o que eu quiser.... se eu quiser, ponho lá um baralho, um livro que lancei, ...divulgo as minhas andanças, as

minhas palestras e aí não tem essa confusão de lojista me criticando.

Num momento da entrevista, o estilista Humberto mostra-se desmotivado com a situação fiscal brasileira, que desanima o lojista:

Eu odeio esse tal desse Black Friday, mas me falam: tem que fazer. E faço essa coisa americana ridícula. Aí, faço o tal do Black Friday, em um dia vendo, 60 mil reais, só que isso vai para o banco e efetivamente voltam cinco mil para a minha empresa... é um problema da microempresa no nosso país.

Nos relatos dos participantes, a motivação e a paixão cruzam-se de tal maneira que poderiam ser tratados conjuntamente. A motivação intrínseca e a paixão, em especial, têm similaridades que, provavelmente, poderiam ser interpretadas por diferentes investigadores como apenas uma variável. Tanto a paixão como a motivação são estados e, como tal, flutuam no decorrer das carreiras e das fases de vida. Embora não tenha sido possível constatar de forma objetiva durante as entrevistas, os estilistas passaram por momentos de maior e menor sucesso comercial e isso não os desestimulou. Pelo contrário, sentiam-se mais estimulados ao recomeçarem e a mostrarem a sua força pessoal nas coleções seguintes e nos novos produtos. Outras forças positivas pessoais como a elevada autoeficácia, o otimismo, a esperança, a resiliência e os mecanismos de enfrentamento entram em ação e reacendem a motivação e a paixão.

A provável desmotivação do Humberto, em vez de desânimo, deu lugar à resiliência, alimentada desde o início da sua carreira, quando era desincentivado pelos professores. A sua reação foi optar pela loja virtual, reduzindo despesas com instalações e com a distribuição, custos extremamente significativos na definição dos preços, em especial no Brasil, devido às extensas distâncias geográficas entre o produtor e o consumidor.

Cabe ainda ressaltar que ambos os estilistas redirecionaram as suas formas de entrega e o seu portfólio de produtos, sendo difícil entender se essas decisões decorreram da vontade pessoal de redefinir objetivos, quer pelo sentimento de alguns nichos de mercado se esgotam, quer para evitar pressões e críticas. Ao abrir mão de uma grande fábrica e iniciar um novo negócio, Juliana relata que se sentiu aliviada. O mesmo comportamento foi relatado pelo Humberto, ao livra-se das pressões dos lojistas. A abertura à crítica e a busca espontânea de *feedback* não parece constituir uma preocupação dos estilistas. Ao contrário, tendem a desvalorizar as opiniões dos críticos e seguem em frente, seguindo a própria intuição e gosto.

Procuramos nos relatos dos participantes indicadores tanto da paixão harmoniosa (entendida como o alto grau de envolvimento nas atividades e ocupações inerentemente agradáveis e alinhadas com a própria identidade, mas deixando um tempo razoável para interagir com a família), quanto da paixão obsessiva, ou seja, o sentir-se compelido a realizar as atividades, e da sensação de culpa ao privar-se da busca de outras necessidades, tal como os cuidados consigo mesmo e a dedicação à família.

O Dr. Pedro comentou:

Eu ia fazer parto, eu levava livro, enquanto a mulher estava lá tendo cólica, eu ia ter que esperar mesmo, senão eu ia ter que fazer a cesárea, eu estava escrevendo ou estudando e tal. Isso é um pouco de obsessão. Eu nunca coloquei a família em segundo plano, saía do hospital e acompanhava meu filho mais velho em corridas de bicicletas. E eu seguindo atrás dirigindo. Família sempre foi prioridade.

A Dra. Marina afirmou:

Acho que a paixão é minha maior alavanca, porque eu faço isso tudo com muita paixão. Até escolher uma roupa. Eu me envolvo com as coisas que eu faço e acho que a hora que acaba a paixão está na hora de parar. Eu não me vejo fazendo as coisas sem paixão. Não tem sentido para mim. Paixão é minha mola, com certeza... E eu não sei se daria conta, espaço que eu falo é espaço para trabalhar.

A estilista Juliana, indagada se teria paixão pelo trabalho, diz:

Não sei se é uma paixão. Se for é leve. Eu gosto do que faço. E faço isso com mais intensidade porque me habituei, foi isso que me fez conquistar o que eu conquistei. Então se hoje eu quiser diminuir um pouco o ritmo, acho que não vou sentir tanta falta. Eu tenho um perfil de me envolver 100%. Antes eu nem pensava em outra coisa a não ser trabalhar. Como se estivesse dentro de uma caixa mesmo. Quando saí da fábrica, saí dessa caixa, enxerguei outras coisas até muito mais complementares. Estava meio viciada.

O estilista Humberto assim se refere aos projetos atuais e futuros:

Hoje eu tenho uma grande responsabilidade em minhas costas que eu não posso parar. Tenho o compromisso que foi provocar uma nova geração. Eu tenho que continuar fazendo isso. É a história da moda como economia criativa e transformação, geração de emprego e renda com a procriação cultural. Isso também me deu muito orgulho.

Durante as entrevistas, os médicos falam do orgulho pela profissão escolhida, sentem-se valorizados pela comunidade médica e pelos pacientes. Sendo professores, formaram alunos que hoje se destacam nas suas especialidades. Lideraram equipas de professores e isso deixa-os em destaque em relação aos pares e aos estudantes. A Dra. Marina expressa a sua paixão de forma clara, e ainda não tem certeza se vai aposentar-se.

Mesmo tomando essa decisão, ela considera a possibilidade de continuar a trabalhar. Entretanto, o Dr. Pedro confessa o seu alívio ao decidir não mais atuar como obstetra, constatando o quanto foi penoso o trabalho de noites sem dormir. O sentido de responsabilidade profissional, a preocupação em manter a imagem profissional que conquistaram pode sustentar o desempenho excelente, mesmo sem a força da paixão. Não podemos afirmar que o Dr. Pedro tenha, atualmente, a mesma paixão pela sua profissão ou se as suas condições físicas já comprometem o seu envolvimento. Sendo 10 anos mais velho que a Dra. Marina, podemos perguntar-nos se, em carreiras longas, a paixão reduz com o passar do tempo. Não podemos saber se daqui a 10 anos a Dra. Marina manterá sua paixão nos níveis atuais.

Juliana não se diz apaixonada pela sua profissão e, portanto, outros fatores podem ter concorrido mais fortemente para a sua excelência profissional. Os seus relatos mostram o valor que atribui ao sucesso comercial, a criar produtos que resultam em retorno financeiro. O Humberto vive intensamente o seu ofício e as suas respostas evidenciam a atuação apaixonada, ressaltando, entretanto, sua opção pessoal de manter um estilo próprio, negando-se a seguir tendências da moda, criando produtos com marca regional, mesmo sendo muitas vezes criticado pela imprensa e pelos concorrentes. Ao abrir mão de uma rede de distribuição dos seus produtos, Humberto opta pela sua liberdade de criar, mesmo que isso diminua o retorno financeiro, pois o maior volume de vendas proporcionaria maiores lucros. Fica mais uma vez evidente a interligação das variáveis pessoais, reforçando a importância do cuidado por parte do investigador ao insistir em isolar variáveis como a motivação e a paixão.

4.4.4 Criatividade e perfeccionismo

A criatividade envolve tanto aspetos cognitivos (perspicácia na resolução de problemas, facilidade na aquisição de conhecimentos e desenvolvimento das habilidades relevantes para o domínio) quanto variáveis intrapessoais relativas, por exemplo, à abertura a novas experiências, a amplitude de interesses e para a personalidade independente, não conformista, não convencional, a flexibilidade comportamental e cognitiva, bem como a ousadia para assumir riscos. Da forma como estruturamos a entrevista, não incluímos questões sobre os processos de tomada de decisão envolvidos na criatividade, pois esta abordagem aumentaria claramente o tempo de duração das entrevistas. Por isso optamos por destacar a abertura às novas experiências, o gosto pelo

desafio e pela novidade como fatores relevantes na criatividade.

A abertura a novas experiências manifestou-se tanto nos depoimentos dos médicos quanto dos estilistas, pois nos dois domínios, salvaguardando as diferenças, é premente que o profissional se mantenha atualizado, que aprenda ao longo da vida, a conviver com mudanças e avanços tecnológicos de forma natural, mostrando curiosidade e disposição para o novo. O gosto pelo desafio, pela inovação, por conhecer novos lugares, está presente em muitos dos momentos do depoimento da Dra. Marina.

Faço cardiologia em uma área de ponta no mundo de hoje, com muita coisa para ser descoberta. [...]. Tenho que estudar, ir a congresso, porque é uma coisa que nós estamos construindo, pesquisando muito e eu sou muito atuante nesta área. No outro extremo, trato a febre reumática e eu sou uma das pessoas que mais pesquisa essa doença. Em outro momento ela diz: adoro viajar faço 5 a 6 viagens internacionais por ano. [...] já fiz Safari sozinha, em uma cidade perigosa.

E a busca por novidades nas suas especialidades assim foi demonstrada:

Faço uma revisão bibliográfica para ver o que há de novo, no mundo. Entretanto, sou flexível dentro dos meus limites morais e tem umas coisas que não dou conta de ultrapassar.

Por sua vez, o Dr. Pedro destaca, principalmente o gosto pela literatura da medicina, por estudar muito e manter-se atualizado:

Antes, quando eu fazia partos, eu levava livro, eu ia ter que esperar mesmo, e então eu ficava escrevendo ou estudando. Isso é um pouco de obsessão. Todos os dias eu recebo publicações. Sou sócio da Sociedade Internacional de Menopausa, muito eu busco no Netscape (site com literatura científica internacional de impacto). Estou sempre atualizado.

Comparando os relatos dos médicos e dos estilistas, vê-se que em medicina pauta-se mais pelo rigor nos procedimentos, pela obediência aos padrões, pois na maioria das vezes a saúde e a vida constituem a preocupação central. A atuação do médico requer contínua e sistemática atualização, manter-se a par dos avanços e das descobertas científicas. Por sua vez, os estilistas lidam com o imaginário, com a fantasia, com a permanente desconstrução. Inovam, surpreendem a cada coleção. Isso pode ser visto no que conta Humberto sobre o que mais o fascina no seu ofício:

Quando você entende a roupa como um documento histórico... como auxílio na construção do personagem diário. Essa história de mais um instrumento, mais uma ferramenta que o homem inventou para trazer autoestima para o outro... este lugar da moda como instrumento de comunicação. E é um instrumento poderosíssimo, quando você pensa que na verdade é a primeira media, e a media que cada um tem controle com o próprio corpo. Então as cores que você vai

escolher para o seu personagem, as formas, a relação de afeto com seu corpo, aquilo que você quer esconder, aquilo que você quer revelar. Eu acho isto fascinante.

A estilista Juliana quer buscar outros caminhos profissionais:

Eu acho que agora o prazo é mais curto e eu tenho pensado que eu tenho entusiasmo, tenho vontade de fazer coisas novas para dar certo, desafios novos que acho que pode ser bem interessante para mim.

A excelência dos médicos decorre, em grande parte, do comprometimento de ambos com a atualização, a dedicação à leitura e a constante especialização. Enquanto a Dra. Marina atua na área considerada como medicina de ponta, o Dr. Pedro defende linhas de tratamento e conceitos na sua especialidade que são tabus para muitos médicos. Por razões de proteção da sua identidade, não será possível nomear estes temas, pois sendo assuntos polêmicos e relevantes, facilitariam o reconhecimento dos participantes.

Já no caso dos estilistas, parte do reconhecimento e do destaque em relação aos pares resulta da entrega de soluções pouco convencionais que caracterizam o universo da moda, que se alimenta do que é fora do comum, da imaginação criadora e do eterno reinventar.

Nos relatos dos médicos nem sempre foi possível identificar as duas dimensões do perfeccionismo: a luta pela perfeição e as preocupações perfeccionistas. A Dra. Marina relata que, em medicina:

Você nunca está pronto, aposenta-se sem estar pronto, você tem que por isso na cabeça: o médico que acha que sabe de tudo, ou é muito ingênuo, ou ele é o extremo do extremo, (que até hoje ninguém nunca conheceu). Você não pode parar nunca, tem que estar lendo sempre. Todo dia sai uma coisa nova. E saber que você não vai conseguir abarcar o conhecimento novo que vem.

Em outro momento ela diz:

Quando vou falar em inglês, faço os slides, mas... escrevo em inglês a aula do jeito que vou falar e esse papel me acompanha, pois não posso ficar procurando palavras, dando a impressão que sou indecisa, que não sei sobre o que estou falando. Geralmente falo e não leio, mas subo com o papel e ele fica lá, se eu precisar. Chego mais cedo para preparar tudo e não criar nenhum embaraço.

Estes dois relatos sugerem luta pela perfeição, enquanto o seguinte, pode sugerir tanto excessiva autoexigência e alta exigência em relação ao outro, bem como preocupações perfeccionistas:

Sendo extremamente exigente, as pessoas se sentem, de alguma forma,

pressionadas por mim. Às vezes crio até arestas. Cobro de mim e cobro das pessoas...E eu confronto. E o fato de eu confrontar as pessoas, gera uma certa resistência.

Outro possível sinal de preocupações perfeccionistas por parte da Dra. Marina:
O que também me dá ansiedade são as pessoas que estão em volta e às vezes não estão no mesmo ritmo que eu. Isso acontece direto.

O Dr. Pedro diz:

Hoje você sabe a vergonha que é cesárea. Meu índice de cesárea na clínica particular era de 12%. Paciente internava a noite, eu internava junto com ela, eu não deixava a enfermeira, assistente acompanhar não.

A sua presença junto às parturientes, negando-se a fazer cesarianas desnecessariamente pode sinalizar autoexigência quanto à luta pela perfeição. Por outro lado, reafirmam a ética e o profissionalismo do Dr. Pedro ao longo de toda a sua carreira.

Cabe destacar que nos seus relatos, os dois médicos não fizeram qualquer referência às preocupações com erros, às dúvidas sobre as ações a seguir, nem discrepâncias entre as expectativas e os resultados, uma vez que se consideram muito bem-sucedidos. Estas posturas podem tanto refletir o elevado sentimento de autoeficácia e segurança pessoal, quanto reforçar o cuidado em preservar a imagem e a marca pessoal.

Os estilistas são igualmente exigentes consigo e com os outros, lutando pela busca da perfeição em tudo o que fazem. Juliana revela:

...não passo por cima de coisas pequenas, elas têm consequências. Um cliente pede um tom de azul e alguém diz que não tem, e crio um problemão, por conta de um detalhe. Então não sei se isso é ser perfeccionista ou se é ter atenção. Isso faz não me deixa errar.

A preparação dos eventos de moda requer muita atenção aos detalhes, os críticos posicionam-se na primeira fila e isso mostra a relevância da luta pela busca da perfeição, tal como refere Juliana:

Muita gente diz, 'ah, os desfiles de moda são puro ego. Eu sempre gostei dos desafios, mas de fazer uma coisa de qualidade, que gerasse dinheiro, mas sem depender da aprovação ou de jogar confetes? Eu não sou uma pessoa que precisa de confete. Cada dia acho que eu preciso menos.

A indiferença e a resistência à crítica foram anteriormente abordadas nos temas resiliência e motivação, mas associa-se também ao perfeccionismo. A crítica pode

representar uma forma de autoproteção e de independência em relação à avaliação externa. No relato do estilista Humberto os sinais de perfeccionismo são menos evidentes. A sua ênfase é maior na criatividade, na paixão pelo que faz e na crescente inovação. Os seus comentários descrevem a fantasia, a busca pelo inesperado, pelo que surpreende:

Peguei uma película de borracha e a colocamos sobre a poliamida, porque a borracha não gruda totalmente na poliamida. Então você vai lavar esta roupa ela vai saindo os pedaços com a estampa por baixo, como se você tivesse descascando uma casa para descobrir os preciosos afrescos ali de baixo.

A sua preocupação com a criatividade, mais do que com o perfeccionismo é também evidenciada quando diz:

Por mais que você mecanize, por mais que você fale em fast fashion, por mais que você fale em maquinário da produção, estamos falando de uma coisa que precisa da mão humana, do ponto a ponto. E são muitas as linhas na construção de uma roupa, tem muita linha que é intangível, imaginária, e que eu acho fascinante.

A sua produção corresponde aos seus sonhos e ideais, não sendo visível alguma preocupação com o que os críticos possam vir a achar:

E o próprio setor precisa que pessoas continuem fazendo o que eu faço, surpreender... deixando as pessoas sem respiração no meio de um desfile.

4.4.5 Indicadores da sabedoria

Para a identificação de possíveis indicadores de sabedoria nos relatos dos nossos participantes, procuramos partes das suas entrevistas que pudessem sugerir a presença de algumas características de pessoas sábias. Para este efeito, sistematizamos no Quadro 4.1 algumas dessas características tomando os investigadores na área.

Quadro 4.1 Características de pessoas sábias segundo diversos investigadores

Características de Pessoas Sábias	Investigadores
- Experiência, intuição, introspeção, pragmatismo, atitude compreensiva, gentileza, empatia e inteligência.	Clayton (1975, 1976) Clayton e Birren (1980)
- Compreensão excepcional, discernimento, habilidades de comunicação, competência geral, habilidades interpessoais e discrição.	Holliday e Chandler (1986)
- <i>Cognição</i> - Desejo de conhecer a verdade, compreender profundamente a vida, aceitar limites relativos ao conhecimento e às incertezas da vida.	Ardelt (2000, 2004)

- <i>Reflexão</i> - Capacidade de ver os acontecimentos sob diferentes perspectivas. Refletir sobre as experiências vividas. Encontrar sentido para a vida, aproximando-se da morte com aceitação.	Ardelt (2000, 2004)
- <i>Afetividade</i> - Compaixão e amor.	
- Inteligência, criatividade e conhecimento, mediados por valores éticos, na busca do bem-estar comum.	Sternberg (1985)
- Equilíbrio entre variáveis interpessoais, intrapessoais e extrapessoais de curto e longo prazo.	
- Conhecimento dos processos e resultados das relações interpessoais, normas sociais, eventos críticos da vida, a coordenação do bem-estar próprio e do outro.	Baltes e Staudinger (2000)
- Estratégias para dar conselhos, lidar com conflitos e tomar decisões.	
- Conhecimento das inter-relações e variações culturais nos diversos contextos de vida, como família, trabalho, amigo, bem-estar social.	
- Reconhecimento e tolerância das diferenças e relatividade dos valores, das prioridades da vida.	
- Gestão da incerteza.	

A capacidade de refletir sobre as experiências vividas e ver os acontecimentos sob vários ângulos, mostrando compromisso social podem ser constatados no comentário da Dra. Marina:

A escola pública pagou meu mestrado, a escola não, a sociedade. A sociedade pagou minha graduação, meu mestrado, minhas duas residências, meu doutorado, meus dois pós-doutorados, sai quatro vezes do país com bolsas, eu devo isso à sociedade que me sustentou. E trabalho com a febre reumática não só no atendimento, faço parte do Ministério da Saúde, trabalho na política para erradicar esta doença.

A Dra. Marina sinaliza, também, a sua integridade no trato com as pessoas, bem como a capacidade de tomar posição perante os acontecimentos da vida, além do compromisso com a verdade, agindo com energia, ao relatar uma situação em que enfrentou um professor titular que não cumpria os seus deveres. Fez isso porque sentiu que outras pessoas eram prejudicadas:

E eu disse a ele: eu sou sua chefe, ou você faz ou vou desfazer esse vínculo. Não é correto receber por uma coisa que você não está fazendo.

E ainda sobre esta atitude desse professor, ela completa:

Eu sou flexível dentro dos meus limites morais e algumas coisas que não dou conta de ultrapassar. E se alguém está prejudicando outra pessoa e eu estou na coordenação, mesmo que não me atinja, é minha função tomar uma atitude. Por

isso crio arestas.

O Dr. Pedro cultivava valores ao expressar a sua indignação e esforço para mudar a atual situação do ensino da medicina no Brasil,

O que mais me desafia é vencer esta baixa qualidade de mestres e doutores. Estou cansado de ver isso ao longo da minha vida. Os grandes professores, doutores, que se vestem com pompa, e só sabem a teoria. Tem uns que nem encostam a mão em paciente e falam com ares magistras. Desde o início concentrei-me muito nesta crítica ao ensino de hoje.

E expressa, ainda, valores pessoais e sua integridade, mostrando orgulho por ter avançado ao longo da sua longa carreira sem se deixar corromper.

Professores só tem teoria, médicos privilegiam a aparelhagem, sofisticada. Aproximadamente 70% dos exames pedidos, dosagens de sangue, mamografia e tal, são rigorosamente desnecessários e muito influenciados pela mercantilização. Alguns laboratórios dão ao médico que solicitar o exame uma percentagem do preço. E assim, eu fico triste e decepcionado, mas muito agradecido por eu ter-me diferenciado disso.

A estilista Juliana mostra (pela forma como conseguiu lidar com o fato de, desde os 11 anos, ter sido afastada do convívio com os pais), empatia, tolerância, bondade e atitude compreensiva, bem como a capacidade para aceitar limites e lidar com as dificuldades e incertezas da vida, fazendo das limitações, algo único.

Conheci minha mãe tão pouco, eu não sei como é que ela era. Eu também não tenho o que falar dela. Não vou culpá-la, porque eu não sei o que ela passava, não sei como que ela vivia.

Os quatro sujeitos mostram, em comum, uma das características apontadas nos estudos da sabedoria, o cuidado com a imagem pessoal, a discrição pessoal. Juliana diz:

E olhe que esta coisa de ego é muito forte no segmento de moda e movimentada muita gente. Eu gosto de ser anônima.

Você não vai ver foto minha com a minha mulher nem com os meus meninos nos media sociais. Tenho muito pudor em relação a isso. Sou de preservar nossa vida, tenho pouquíssimos amigos. (Humberto)

Sinais de altruísmo, amor e compaixão foram relatados pela Dra. Marina:

Eu me lembro de paciente que teve parada cardíaca comigo, no sexto andar do Hospital e tinha que ir p'ro CTI. O elevador não chegava eu peguei esse menino no colo e descii as escadas com ele.

O humor como ingrediente da sabedoria na excelência dos participantes faz

sentido, até mesmo como estratégia para lidar com o stresse, característico das suas profissões, tão exigentes, quer pelo contacto diário com a doença, com o doente e com os seus familiares, no caso dos médicos. Quanto aos estilistas, com as pressões para entregar produtos variados num curto período de tempo e, mais ainda, por não saberem se os produtos agradarão aos consumidores, as críticas da media especializada e os desafios da produção de peças de vestuário e acessórios, executadas por fornecedores, nem sempre preparados e profissionalizados. O sentido de humor é uma característica presente nos quatro sujeitos, embora com contornos diferenciados. Durante as entrevistas, eles riram de si mesmos, vivendo o lado cómico de situações pessoais. Juliana ri da sua dificuldade com a agenda eletrónica:

Querem que eu passe tudo para o iPad, só que não consigo porque estou habituada a escrever. Uso um pouco a tecnologia, depois volto tudo para o Moleskine e dele para iPad. Porque o iPad é mil vezes melhor, ganho muito mais tempo. Estou em uma fase de transição. Mas queria ficar só no iPad.

A Dra. Marina ri da sua ansiedade ao começar, tão jovem, a sua atuação como professora do curso de Medicina:

Eu tinha cara de mais nova, então parecia que eu tinha a idade deles. Eu cheguei assim toda compenetrada, com o cabelinho amarrado atrás, de tailleur. Eu fiquei séria não consegui não rir, no segundo dia comecei a rir e no terceiro soltei meu cabelão e sai para tomar chope com eles.

E o estilista Humberto relata, com humor, os obstáculos que viveu por não dominar fortemente o idioma inglês e temer, diariamente, que a escola lhe exigisse uma prova desafiadora:

E eu fazia aquela cara blasé, quando eu não entendia o inglês, eu fazia aquela cara que eu não queria conversar. Assim, esqueceram de aplicar o teste inglês em mim. E foi assim que eu aprendi inglês, entendeu? Até os últimos dias de aula eu pensava, é hoje que eles vão descobrir que não sei inglês e me mandar de volta.

O Dr. Pedro associa o humor e a seriedade, pedindo ao amigo que o avise quando começar a dar sinais de envelhecimento. Mesmo através da brincadeira, mostra a capacidade de admitir o envelhecimento e a finitude da vida, com discernimento e excecional compreensão da realidade.

Aliás um dos motivos de eu ter parado, que eu quero sair sem precisar de alguém ficar falando: nossa, mas o Pedro está mal, ele está um gagá, tá nem sabendo falar direito. Eu tinha um colega e nós fizemos um trato. Ele falava: se eu fizer besteira você me sinaliza. Eu falei pode deixar, se eu fizer assim (gesto) é sinal que você está babando. Eu quero sair antes de começar a babar. Um dos

principais motivos que me fizeram encerrar minha carreira. Eu quero sair com todo mundo sentindo falta de mim. Não quero sair e eles falarem: até que enfim esse velho saiu, não ta raciocinando direito. Por isso eu não quero passar.

Procuramos também identificar evidências de características pessoais como a intuição, o discernimento e a gentileza, que indicam habilidades nas relações interpessoais, a capacidade de lidar com eventos críticos da vida, bem como indicadores de equilíbrio entre variáveis interpessoais, intrapessoais e extrapessoais de curto e longo prazo, a gestão da incerteza, a valorização da vida, a carreira dedicada e contribuições significativas para a sociedade.

O Dr. Pedro comenta:

Fui o pior aluno possível e o mais privilegiado possível. Eu só era assíduo nas aulas que tinham alguma relação com ginecologia, já havia definido desde o primeiro ano a especialidade que faria. Os professores eram ótimos, mas eu passei anos na enfermaria que o meu pai atendia e no laboratório de anatomia patológica. Um aluno relapso agraciado pelas circunstâncias. Eu costumo dizer que não sou nada, sou fruto das circunstâncias de ter nascido em um ambiente ginecológico, criado em uma biblioteca de ginecologia. Isso foi ótimo, não é vantagem minha, é que eu tive acesso a tudo isso.

Por sua vez, Humberto diz:

Eu me tornei uma pessoa mais interessante, eu me torno uma pessoa mais interessante depois de cada coleção, depois de cada experiência vivida no trabalho.

A Dra. Marina, ao desativar o consultório particular para dedicar-se em tempo integral à docência, decidiu:

Pedi à secretária para ligar para as pessoas que me relacionava por 20 anos, fui chamando um a um e lhes disse: olha, estou fechando o consultório e te chamando para uma última consulta porque eu preciso fazer um relatório e discutir com você sobre médicos que em minha percepção, têm o perfil para continuar cuidando do seu filho. Vocês estão livres para ir para o qualquer médico e tal. Os pacientes foram ao consultório, eu os examinei pela última vez.

4.5 Reflexões e integração das informações

A revisão da literatura, em particular os estudos com médicos e com estilistas que revimos, permitem-nos um entendimento alargado do que faz emergir e sustentar a *expertise* nos diferentes domínios de atuação profissional. Tal excelência, como vimos, requer a integração de variáveis pessoais e contextuais. A pessoa e o ambiente

influenciam-se mútua e constantemente, sendo impossível isolar, no desempenho, o que provém das características pessoais e o que resulta das forças ambientais. A maneira como uma pessoa percebe, interpreta e lida com o seu contexto é peculiar e, portanto, a mesma situação pode ser entendida como facilitadora, ou como entrave, por diferentes indivíduos. Tais percepções afetarão o bem-estar individual, as relações interpessoais, os rumos da carreira e, conseqüentemente, a excelência do desempenho. As diferenças na capacidade de estabelecer conexões, compreender e interpretar o ambiente promovem variados níveis de flexibilidade para mudar direções, adotar novos comportamentos em situações desafiadoras na busca da melhor tomada de decisões. Do mesmo modo, as diferenças individuais fazem com que as pessoas se acomodem às variáveis ambientais, ou atuem para alterá-las, de modo a atender às próprias necessidades e expectativas. Evidências da reciprocidade do indivíduo e do ambiente verificam-se em estudos que mostram a congruência entre os tipos de personalidade, produtividade e satisfação ou insatisfação no trabalho (Neufeld et al., 2003).

A procura de informações, embora de natureza diferente, é essencial à *performance* nas duas profissões. Os estilistas são pesquisadores das artes, uma vez que as suas coleções se inspiram em pinturas, esculturas ou produções artesanais. A matéria prima a ser utilizada requer uma análise minuciosa e atenção aos detalhes. Os médicos, por sua vez, integram as informações, analisam as questões por vários ângulos quando diagnosticam e tratam. A orientação para a realização, embora requerida tanto na medicina quanto no estilo, tem diferentes *nuances*. Os estilistas precisam vender os produtos pois coleções que fracassam geram prejuízos arcados por si mesmos. Os médicos, diferentemente, trabalham com vínculo no setor público, atendem em consultórios particulares ou pacientes com convênios, sendo remunerados pelos serviços prestados.

Do mesmo modo, a resiliência e as estratégias efetivas de *coping* são fundamentais para médicos e estilistas. Por outro lado, enquanto em Medicina o trabalho em equipa é essencial, os estilistas não estreitam laços profissionais, evitando encontros tanto sociais quanto profissionais. Portanto, enquanto se espera do médico habilidades interpessoais elevadas e humildade para consultar os pares, os estilistas podem destacar-se profissionalmente sem investirem em relacionamentos com os pares.

O perfeccionismo é um traço característico dos quatro participantes, refletindo-se de forma notória no seu sucesso profissional. Do mesmo modo, a paixão e a motivação intrínseca pelo trabalho são variáveis descritivas do seu exercício profissional, sendo

variáveis que, possivelmente, sustentam carreiras tão longas nas mesmas especialidades e funções.

Passando a variáveis contextuais, professores extremamente incentivadores foram mencionados pelos médicos durante a sua formação acadêmica, tanto na graduação quanto na formação pós-graduada. Os ambientes de entusiasmo, o estímulo e o incentivo por parte de professores, familiares e gestores foram evidenciados tanto nas investigações (Gagné, 2009), como nas entrevistas dos médicos e dos estilistas participantes neste trabalho. O significado psicológico do contexto (por exemplo, os meios e provisões), mostra diferenças para cada indivíduo em função dos seus níveis de esperança, otimismo, grau de autoeficácia percebida, mecanismos de resiliência e estratégias de *coping*. O enfrentamento do stresse e das dificuldades, inerentes às relações interpessoais nas carreiras duradouras, resultam em diferentes níveis de *performance*. Estas diferenças ocorrem em função das características cognitivas, dos níveis de criatividade, e da sabedoria ao lidar com problemas e tomar decisões em ambientes complexos ou situações críticas (Walsh & Betz, 1995). Os *experts* transformam situações extremas e potencialmente negativas, em oportunidades de sucesso na carreira. Como vimos nos relatos dos estilistas, a perda dos pais na infância ou adolescência levou os entrevistados a colocarem em ação as suas forças e virtudes, e acabaram por se destacar nos seus ofícios. Os médicos, tendo os meios e recursos assegurados, também não se acomodaram, e estudam, escrevem, trabalham arduamente, tornam-se referência entre os pares e reconhecidos internacionalmente. O estilista Humberto sentiu-se positivamente desafiado por um professor e a sua autodeterminação fê-lo seguir em frente. Juliana, sem apoio familiar, procurou o caminho para a sua independência e ambos potencializaram os seus interesses e capacidades. A autoeficácia, a motivação intrínseca, as estratégias de *coping*, a resiliência e o perfeccionismo são traços de personalidade bem presentes ao longo das suas entrevistas.

Relativamente à criatividade, a independência na tomada de decisões e o nível de risco assumido, podemos dizer que são atributos que diferem nos dois domínios profissionais considerados no nosso estudo. Os médicos seguem procedimentos e protocolos, têm rotinas claras e repetitivas, e só assumem riscos após rigorosa análise das possíveis consequências da sua atuação. Os seus erros põem vidas em risco, enquanto os estilistas, quando erram, vendem menos daquilo que criam ou produzem. Entretanto, a inovação é comum aos dois domínios, mesmo que se processem de diferentes maneiras. Os avanços tecnológicos levam os médicos, cada vez mais, a renovar técnicas e

procedimentos, a atualizar dosagens de medicamentos, a aprender a lidar com novos equipamentos, entre outros aspetos. Por outro lado, e utilizando a terminologia de Sternberg (2009), quanto mais inovador, mais o estilista pode ser visto como *nonentrenchment*, ou seja, como pessoa que foge das regras ou padrões habituais, propondo, em cada coleção, estilos completamente diferentes dos que foram anteriormente apresentados, rompendo com tradições e enfrentando preconceitos. Neste ponto diferem bastante dos médicos pois estes, tendencialmente, comprometem-se com padrões ao longo de toda a sua carreira profissional.

Por último, relativamente à sabedoria, conforme sugere Sternberg (2009), os médicos usam a inteligência e a criatividade, mediadas por valores éticos, na busca do bem-estar comum, equilibrando variáveis interpessoais, intrapessoais e extrapessoais de curto e longo prazo. Dão conselhos e gerem conflitos durante toda a sua carreira, tomam decisões complexas com base no conhecimento, na experiência e no profundo entendimento das prioridades no atendimento dos seus pacientes. Assim, médicos e estilistas empenham-se em aprimorar o conhecimento, analisam os resultados das relações interpessoais, mostram resiliência e estratégias de *coping* para lidar com eventos críticos da vida, coordenando o bem-estar próprio, do outro e da sociedade. Ao mesmo tempo, todos reconhecem e toleram as diferenças e a relatividade dos valores, conforme proposto pela Escola de Berlim (Baltes & Staudinger, 2000).

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

5.1 Introdução

Durante as entrevistas, estimulados pelas questões colocadas, os participantes referiram-se a diferentes fatores contextuais e pessoais que contribuíram para atingirem a excelência no seu exercício profissional. Iniciando a exploração das suas trajetórias pessoais a partir do curso técnicos (no caso da estilista) e graduação (no caso dos médicos e do estilista), concluímos que o ensino formal já faz parte de um passado relativamente distante. Assim, as perguntas relativas a esta fase das suas vidas geravam respostas breves e vagas, bem diferente das informações sobre os últimos anos das suas trajetórias, sempre mais completas e entusiasmadas. Importa então alertar que este contraste nas verbalizações dos participantes pode, em parte, decorrer do seu estado de humor ou da possibilidade de terem privilegiado os relatos positivos das suas vidas, até porque conheciam os objetivos do nosso estudo (Diener, 2000). Esta possibilidade, no entanto, não fere a qualidade dos dados e a coerência encontrada nos seus relatos durante as entrevistas. O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou a qualidade de vida que experienciam leva-os a descreverem-se, de forma espontânea, como pessoas felizes (Diener et al., 1991; Larsen & Diener, 1985). Os seus relatos sugerem felicidade e bem-estar subjetivo (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Então, neste último capítulo da tese, procedemos à discussão dos resultados do nosso estudo empírico, retirando também as possíveis conclusões. Procuramos, sobretudo, ilustrar como os nossos dados se enquadram nos modelos teóricos que valorizam as variáveis contextuais, prática deliberada e variáveis pessoais na excelência profissional. No final, apresentamos algumas limitações do presente estudo e pistas para futuros desenvolvimentos na área.

5.2 Fatores contextuais da excelência

Iniciaremos as nossas considerações finais pelas variáveis contextuais, nomeadamente os meios e provisões auferidas ou as figuras de referência. A análise de

conteúdo das entrevistas mostrou essencialmente convergências entre os meios e provisões com que contaram os médicos: estudaram em escolas com tradição de alta qualidade de ensino, tiveram acesso a bens culturais e puderam dedicar-se, em tempo integral, à formação em medicina (somente possíveis em famílias com recursos financeiros). O médico foi fortemente encorajado pela família, aprendeu valores importantes para a profissão ao seguir a mesma especialidade do pai, já um profissional de grande destaque entre os médicos brasileiros da sua geração. A médica, sendo a primeira médica na família, aproximou-se de professores competentes e contou com o apoio financeiro e afetivo de familiares que, no seu relato, a ajudaram a superar a perda da mãe, sem que seu desempenho acadêmico saísse daí prejudicado. O orgulho que o pai sentia pelo seu brilhante desempenho na escola de medicina a fortaleceu para conciliar o papel de mãe e de profissional, o que também se deu no decurso da carreira, quando o marido cuidou dos filhos, até na conclusão de dois cursos de pós-doutoramento. Estas condições familiares relatadas ilustram a influência decisiva das figuras de referência familiar no alcance e manutenção da excelência (Gagné, 2009).

A estilista do nosso estudo contava, tanto quanto os médicos, com recursos financeiros, contudo foram afastados do convívio familiar aos 11 anos e, logo depois, faleceu a sua mãe. Diferentemente dos médicos, ela não contou com o apoio afetivo e estímulo por parte dos pais para prosseguir nos estudos. Assim, fez a sua carreira muito a partir das suas forças pessoais. De forma semelhante, o estilista ficou órfão, ainda criança, passando a ser cuidado por uma tia que torcia para que ele fosse aprovado num concurso público para garantir de um emprego seguro. Nenhum destes obstáculos o desanimou, pelo contrário estas perdas e dificuldades o impulsionaram (como na estilista) a seguir em frente, contando com seus talentos e interesses. No caso dos estilistas, podemos apontar a relatividade do papel do suporte familiar na excelência do seu desempenho, concordando com alguns autores que indivíduos criativos nem sempre são provenientes de ambientes carinhosos (Eisenstadt, 1978; Goertzel et al., 1978; Simonton, 1994).

Alguns investigadores (Gagné, 2009; Monks, 2000) salientam que, a par dos pais, também os professores têm uma influência marcante nas trajetórias de sucesso. Professores de medicina foram mencionados pelas suas contribuições na excelência do desempenho dos médicos entrevistados, tanto por serem modelos de competência científica e clínica, quanto pelo exemplo de ética e profissionalismo. No caso dos médicos, podemos identificar, ainda, o papel decisivo dos preceptores e outros mentores

na sua formação. O estilista destacou dois professores que admirava: um pela criatividade e franqueza ao criticar as produções artísticas dos alunos, inclusive as suas; o outro pela inteligência e formação moral. Foram exemplos positivos e desses professores ficaram lições que, até ao momento presente, adotam como modelo. De acrescentar que a estilista se sentiu incentivada por um professor que a fez pensar em novos horizontes para a sua carreira, despertando-a para os seus talentos pessoais (Araújo, Cruz, & Almeida, 2007). Por outro lado, o estilista, não podendo contar com qualquer estímulo familiar para atuar no segmento da moda, aproveitou todas as oportunidades de formação gratuita, trabalhou em lojas de tecidos desenhando roupas para as clientes, e esforçou-se para ser aprovado no curso de estilo de uma universidade federal brasileira. O enfrentamento das situações críticas e a capacidade de recuperar das adversidades, incertezas e conflitos (resiliência), alerta-nos para a importância também das variáveis pessoais nas suas carreiras bem-sucedidas (Fredrickson & Joiner, 2002; Luthans, 2002a; Masten, 2001; Tugade et al., 2004).

Ainda em termos de variáveis contextuais, importa salientar que os quatro sujeitos construíram famílias estruturadas, referindo-se aos cônjuges com admiração e afeto, incentivando os filhos a obterem sucesso na educação formal. Tendencialmente, profissionais de sucesso contam com o apoio da família no investimento que fazem nas suas carreiras. No caso dos nossos participantes, eles escolheram companheiros com valores e interesses semelhantes aos seus, o que provavelmente contribuiu para relacionamentos familiares estáveis e saudáveis (Buss, 2000a; Hill, Rubin, & Peplau, 1976; Kenrick & Keefe, 1992; Thiessen & Gregg, 1980; Walster et al., 1978). Além disso, a excelência dos seus desempenhos realimenta a satisfação com as carreiras, sentindo-se melhor quando o suporte familiar as permite avançar rumo aos objetivos das suas carreiras (Oishi et al., 1999).

Ao mesmo tempo, os nossos participantes referem alimentar vínculos de amizade, restritos em quantidade, mas fortes em confiança, respeito e valorização (Tooby, Cosmides, & Zahavi, 1977; Zahavi & Zahavi, 1997). Reputação positiva e zelo em relação à imagem pessoal foram ingredientes relevantes para a excelência dos seus desempenhos (Axelrod, 1984; King & Broyles, 1997). A contribuição de amigos pessoais e colegas de profissão, para a excelência dos seus desempenhos não foi realçada pelos médicos durante as entrevistas, embora a literatura médica reforce o trabalho em equipe como fundamental em medicina. No caso do médico, várias vezes afirmou que resiste a buscar ajuda nos colegas preferindo, sempre, localizar estudos científicos em fontes

confiáveis, por acreditar mais na sua percepção que na de outros profissionais. A médica relata encontros sociais esporádicos, jantares promovidos na sua casa com os colegas de turma e professores da mesma especialidade, sem fazer referência a situações em que os colegas da medicina tenham sido importantes para o seu percurso de excelência. Por outro lado, os estilistas não alimentam laços de intercâmbio com colegas de profissão; os seus interlocutores são as suas equipas de trabalho, assumindo grande autonomia. Na literatura consultada não encontramos estudos que nos possam servir de referência na interpretação destes dados.

Interessante notar que os quatro participantes, embora em diferentes momentos da carreira, privilegiam o bem-estar pessoal ao dinheiro, como fonte de realização pessoal. O médico afasta-se do ensino superior para dispor do seu tempo da forma como quiser, ou coloca limites na sua agenda de atendimentos no consultório. A médica fecha o seu bem-sucedido consultório particular e dedica-se ao magistério, pelo prazer que sente em ensinar e pesquisar. O estilista decide reduzir sua produção de moda ao não querer que ela seja comercializada em redes de distribuição de forma a assegurar o seu direito de criar o que gosta. A estilista abre mão de uma fábrica de roupas rentável e financeiramente saudável e cria outro negócio, com perspectivas de sucesso, recomeçando outra carreira para conseguir, assim, maior qualidade de vida e novas fontes de automotivação (Diener, Horwitz, & Emmons, 1985; Myers, 2000).

5.3 Papel da prática deliberada

Em vários momentos da entrevista, os quatro participantes aludem ao papel importante da prática deliberada na excelência do seu desempenho (Ericsson et al., 1993). Por exemplo, o estilista buscou, de forma persistente, oportunidades de formação e desenvolvimento. A postura do médico, quando ainda estudante, mostra empenho, investimento de energia e concentração em passar a maior parte do seu tempo no laboratório de anatomia patológica, examinando mais de 500 casos de cancro de mama. Tendo definido, muito cedo, a sua especialidade, priorizou disciplinas e práticas específicas de ginecologia e obstetrícia. Orientações do próprio pai, em visitas constantes às enfermarias e na interpretação dos resultados dos exames, foram experiências de *feedback* que fortaleceram a consistência e as suas habilidades no diagnóstico e tratamento das pacientes. A médica aproximou-se de professores que admirava e os

acompanhava em visitas aos leitos e nas consultas clínicas. Todos estes exemplos ilustram a importância da prática deliberada (Ericsson, 2014; Ericsson, Prietula, & Cokely, 2007).

O estilista atuava em lojas de tecidos para roupas femininas, atendendo um elevado número de clientes de diferentes silhuetas, para ocasiões diversas, tais como festas informais, casamentos ou formaturas. A estilista fazia das suas viagens de turismo, oportunidade de conhecer o que se passava no mundo da moda, tanto na Europa quanto na América do Norte. Todos eles mostraram foco em objetivos, capacidade de priorização e estratégias eficazes para a otimização do tempo. Assim, estaremos de acordo que os participantes se envolveram em trabalho árduo e concentrado, mostrando esforço e persistência (Ericsson, Prietula, & Cokely, 2007). Além disso, os seus comentários sinalizam perseverança, resistência e esforço, reforçando a sinergia entre variáveis contextuais e pessoais na prática deliberada (Almeida, Feith, & Oliveira, 2013): os sujeitos mantêm altos níveis de interesse, entusiasmo e fascínio pelo que fazem, atuando com perseverança e esforço no sentido da sua melhoria profissional.

Entretanto, concordamos com Ackerman (2010, 2013) quando afirma que a prática deliberada é necessária, mas não é suficiente. Para a excelência torna-se fundamental um conjunto de atributos pessoais, entendidos como ponto de partida. Em nosso entendimento, no discurso dos nossos participantes, podemos defender a presença determinante de certas variáveis de personalidade e de motivação, as quais predis põem as pessoas para a prática deliberada, ou seja, permiti-lhes a sustentação de níveis muito elevados de envolvimento e de treino nas tarefas, por longos períodos de tempo (Ericsson et al., 1993).

Sobre o desenvolvimento das carreiras, e ainda na lógica da prática deliberada, os momentos marcantes associam-se, para os médicos, às suas contribuições científicas, produções intelectuais, atuação bem-sucedida como professores e tutores de estudantes e residentes de medicina. Seus contextos de atuação são complexos e exigentes, requerendo constante atualização, quer assistindo a congressos ou neles apresentando trabalhos, produzindo artigos científicos, participando ou conduzindo projetos de pesquisa (Boshuizen & Schmidt, 1992; Patel & Kaufman, 1995). Os estilistas vivem a exigência da constante inovação e criatividade, seus momentos marcantes são os desfiles de moda e o sucesso de vendas do que produzem. A inspiração de cada coleção requer pesquisa demorada e trabalhosa, de modo a gerar, como já dissemos, cerca de mil diferentes produções de moda por ano (Pesendorfer, 1995).

5.4 Dimensões pessoais da excelência

Na linha da satisfação e satisfatoriedade na carreira, propostas pela teoria TWA (Dawis, 2000, 2005), as necessidades pessoais dos participantes correspondem muito às recompensas resultantes dos seus desempenhos. Por outro lado, as suas aptidões e habilidades, ajustam-se às exigências das suas profissões; os seus valores pessoais encontram ressonância nos seus contextos de atuação: o seu bem-estar decorre do elevado sucesso profissional alcançado. Os participantes consideram os seus contextos profissionais como exigentes, contudo sentem ter as condições pessoais para responderem com sucesso. Pelas suas características, os quatro participantes mostram flexibilidade em relação aos fatos e circunstâncias dos seus contextos, lidam de forma eficaz com as restrições ambientais, empenham-se na sua atualização profissional por forma a atingirem a competência e consistência naquilo que fazem (Lubinski & Benbow, 2000).

Na linha do “capital psicológico positivo”, a crença nas próprias capacidades para mobilizar recursos pessoais e implementar ações necessárias para a realização bem-sucedida do trabalho, ou seja, a autoeficácia, é notória nos relatos dos quatro participantes. Todos eles sabem impor-se em situações de confrontos interpessoais com colegas, pacientes e familiares (médicos), bem como nas relações com fornecedores, funcionários e lojistas (estilistas); confiam nas suas capacidades de empreender esforços para resolver problemas difíceis, mantendo a autoconfiança e a autoestima; mostram facilidade para realizar seus objetivos, persistindo até alcançarem as suas metas; lidam eficazmente com situações inesperadas sem estresse excessivo e não se desestabilizam frente às situações inesperadas, por confiarem nas suas capacidades para lidar com as dificuldades (Gherard et al., 2013).

Nos seus relatos, o otimismo associa-se às crenças de autoeficácia, atribuindo o sucesso nas suas carreiras, primordialmente, a causas internas, permanentes e globais, características de um estilo atribucional ou explicativo próprio das pessoas autoconfiantes e otimistas (Peterson & Steen, 2001; Sanjuán et al., 2008). O otimismo, entendido como expectativas generalizadas de sucesso, pode ser visto na vontade dos participantes continuarem as suas carreiras, não se antecipam aposentados, traçam objetivos de carreira futura e empenhando-se no que continuam a fazer com energia e entusiasmo (Carver & Scheier, 1990; Peterson & Steen, 2001). Sobre a esperança, os quatro participantes alimentam expectativas sobre a ocorrência de acontecimentos positivos futuros nas suas vidas pessoais e nas carreiras, e permanecem ativos e acreditando nos seus recursos

personais para obterem sucesso (Snyder & Pedrotti, 2003). A resiliência manifesta-se na atitude dos quatro entrevistados ao entenderem as dificuldades como desafios e ao sentirem que saem fortalecidos dos acontecimentos críticos vivenciados, erros cometidos, incertezas e mudanças (Masten, 2001).

Paralelamente podemos referenciar, no discurso dos quatro participantes, a paixão pelo trabalho e o perfeccionismo nas longas trajetórias de carreira. A profissão ocupa, com efeito, espaço significativo nas suas vidas, embora as respostas sugiram que não se trata de uma paixão obsessiva (Deci & Ryan, 2000; Luthans et al., 2004; Sheldon, 2002, Vallerand, 2007). O médico sempre encontrou formas de acompanhar a vida dos filhos e de ter tempo para a esposa; a médica e a estilista não tratam de problemas profissionais em casa; o estilista, mesmo tendo sobrecarga de viagens e eventos, organiza-se para estar em casa nos finais de semana e dedicar-se à família. Todos sentem paixão no que fazem, mas conciliam trabalho e vida pessoal sem gerar excessiva sobrecarga pessoal (Vallerand et al., 2003). Os contextos profissionais exigentes dos quatro participantes requerem esforços perfeccionistas na sua atuação (Aldea & Rice, 2006; Dunkley & Blankstein, 2000; Stoeber & Otto, 2006), aparecendo nos nossos entrevistados associados a outras características pessoais positivas como extroversão, conscienciosidade, afabilidade, autoestima, autoeficácia, autorrealização e satisfação com a vida (Stoeber & Kersting, 2007; Stoeber & Otto, 2006; Stoeber et al., 2008; Vaillant, 2000). Cabe salientar que não identificamos nos relatos dos sujeitos estratégias reativas de *coping* (distorção da percepção da realidade para reduzir o sofrimento subjetivo) ao lidarem com situações profissionais estressantes. Pelo contrário mostram autoconfiança, orientação para a realização, senso de elevada autoeficácia, interesse espontâneo por desafios e novidades, explorando sempre novos recursos e novas possibilidades de aprendizagem. Os seus relatos sinalizam as três necessidades psicológicas de realização (competência, autonomia e pertença) que, na perspectiva de Ryan (1995), aumentam a automotivação e a saúde mental, assegurando ao mesmo tempo uma sensação de autonomia e de *locus* interno percebido de causalidade (Ryan, 1982; Vallerand & Reid, 1984).

5.5 Conclusões

Sintetizando a informação recolhida ao longo do nosso estudo empírico, constatamos que as variáveis contextuais, nomeadamente meios e provisões, figuras de

referência e momentos marcantes do desenvolvimento das carreiras, foram relevantes para a excelência do desempenho dos quatro participantes, parecendo mais decisivas nos médicos. Contudo, como também para a prática deliberada, um conjunto alargado de variáveis pessoais são fundamentais. Características cognitivas, de personalidade e de motivação podem entender-se como ponto de partida para a excelência, mas sem conseguirem, só por si, determinar a sua ocorrência. Assim, a grande conclusão deste trabalho passa pela defesa da interação das variáveis contextuais e pessoais na explicação das trajetórias de excelência profissional.

Uma segunda conclusão é que, independentemente do domínio, género e idade, os participantes mostraram elevados níveis de autoeficácia, otimismo, esperança, perfeccionismo, paixão, coping e motivação. Entretanto, a criatividade parece ser a variável pessoal que mais diferencia os dois domínios profissionais. Podendo-se aceitar que os quatro participantes apresentam uma personalidade criativa, no sentido de pessoas independentes, não conformistas ou com interesses diversificados (Simonton, 2000), contudo o exercício da medicina requer cumprimento de formalidades enquanto os estilistas dependem mais da criatividade para gerarem seu estilo de produtos. Os estilistas são predominantemente não conformistas e não convencionais, enquanto os médicos seguem convenções e protocolos de atendimento e de procedimentos. Neste sentido, os estilistas aproximam-se mais do *nonconformity* de Sternberg (2003) pois evitam o vulgar e não seguem as regras ou padrões habituais.

Ainda em termos de funcionamento cognitivo, os médicos precisam compreender conceitos abstratos e resolver problemas complexos, que requerem intelectualidade e integração, por exemplo, no caso de diagnósticos complexos de doenças menos frequentes (Crowley et al., 2003; Patel et al., 1996; Elstein & Schwarz, 2002). Por sua vez, os estilistas dependem mais do sentido estético e da imaginação. Os médicos envolvem-se sistematicamente na resolução de problemas e, em especial no caso dos nossos entrevistados, sob pressão de tempo (Hillner, Smith, & Desch, 2000; Leprohon & Patel, 1995; Gaba, 1992); os estilistas tomam decisões gerenciais que, requerendo integração de informações, decorrem de diálogos, nem sempre rápidos, com fornecedores e lojistas distribuidores.

Reportando-nos a indicadores de excelência no sentido teórico da sabedoria face à idade de alguns dos nossos participantes, encontramos nos médicos o desejo de conhecer a verdade, compreender profundamente a vida, aceitar limites relativos ao conhecimento e às incertezas, ver os acontecimentos sob diferentes perspetivas, mostrar compaixão e

amor pelos pacientes. Os relatos dos estilistas evidenciam afetividade e capacidade reflexiva, mas não permitem análise dos demais aspectos destacados por Ardelt (2004; 2000a). A medicina é sistematicamente voltada para o bem estar das pessoas e da sociedade; os estilistas ajudam as pessoas a sentirem-se bem diferenciando-se entre si (Bourdieu, 1983; Pesendorfer, 1995). Como qualidade da sabedoria, constatamos nos dois domínios a gestão adequada da incerteza e situações críticas (Baltes & Staudinger, 2000). O reconhecimento e a tolerância das diferenças, da relatividade dos valores e das prioridades da vida (Baltes & Staudinger, 2000) foram aspectos também pontuados pelos quatro participantes. O mesmo foi constatado nas estratégias para dar conselhos, lidar com conflitos e tomar decisões, quer na alçada gerencial (estilistas) quer no atendimento a pacientes (médicos).

Sistematizando melhor os nossos dados em função das questões que orientaram a nossa investigação, podemos salientar que, em relação à primeira (conhecer as experiências significativas dos sujeitos ao longo da sua formação acadêmica, para compreender as contribuições desta etapa da vida na excelência dos seus desempenhos), foi possível identificar, sobretudo a nível dos médicos, que grande parte das experiências dos participantes ao longo da sua formação contribuíram para a excelência do seu desempenho profissional. Sobre a nossa segunda questão de pesquisa (identificar os momentos marcantes, os incidentes críticos, as barreiras e dificuldades encontradas ao longo da carreira), podemos dizer que na carreira dos médicos foi determinante o contexto vivenciado no quadro clínico da sua especialidade, a necessidade de formação acadêmica especializada, a participação em congressos ou a publicações de trabalhos. No caso dos estilistas, foi decisiva a presença em desfiles de moda, a exibição e comercialização das suas criações em outros países. Os quatro participantes ilustraram estratégias de coping e estilos de resiliência que lhes permitiram ultrapassar barreiras e dificuldades.

Avançando para a terceira questão da nossa investigação, procuramos entender as especificidades associadas à atividade principal dos sujeitos nos últimos anos das suas carreiras e constatamos que, tanto os estilistas quanto o médico, redirecionaram suas atividades: a estilista mudou seu portfólio de produtos e não se envolve mais em desfiles de moda, vendeu a sua fábrica de roupas, criou uma nova empresa e passou a prestar serviços de consultoria de moda; o estilista passou a incrementar a associação da sua forte marca pessoal a diferentes produtos da indústria brasileira; o médico optou por dedicar-se somente ao consultório e a praticar atividades físicas. Assim, todos eles manifestam autodeterminação, abertura a novas experiências, resiliência, otimismo e esperança, por

exemplo. Relativamente à nossa quarta questão de pesquisa (procurar por singularidades nas características psicológicas dos sujeitos), consideramos como características pessoais mais salientes, e comuns aos quatro participantes, a motivação intrínseca, a autodeterminação, a resiliência, as estratégias bem sucedidas de coping, o perfeccionismo e a paixão pelo que fazem. Nos dois domínios de prática profissional, um dos maiores diferenciais está no tipo de habilidades cognitivas mais requeridas na profissão, no equilíbrio dos estados emocionais nos médicos ou, ainda, no uso mais notório da criatividade e do invulgar no caso dos estilistas. A quinta questão da pesquisa (compreender como se deu a evolução na carreira e as forças pessoais consideradas pelos sujeitos como determinantes da sua excelência profissional) permitiu-nos constatar que os médicos mostram traços de elevada autoeficácia e autoconfiança, defendendo seus pontos de vista e suas crenças profissionais com veemência e segurança pessoal. A estilista, diferentemente de muitos profissionais do seu segmento, tem a discrição como forte marca pessoal e alto grau de resiliência, demonstrado na superação das dificuldades na sua adolescência; o estilista surpreende pela originalidade e até mesmo irreverência na moda que cria, rompendo com padrões convencionais, sem qualquer compromisso em seguir tendências da moda internacional. Sobre a evolução da carreira, os médicos contaram com apoio de instituições de ensino na formação e atualização e na participação em projetos de pesquisa, mostrando envolvimento e capacidade técnica que justificaram tais investimentos. Os estilistas parecem mais dependentes de si mesmos, mantendo ao longo de toda a sua trajetória profissional oportunidades de aprendizagem, convivendo com as artes, a literatura e outras manifestações culturais que estimulavam a criatividade e a qualidade das suas criações. Sendo automotivados, perfeccionistas e apaixonados pela profissão, construíram carreiras de sucesso, aliando recursos externos e internos.

Exploramos as principais contribuições destes sujeitos para as pessoas e as comunidades com as quais interagiram (sétima questão da pesquisa), concluimos que as contribuições dos médicos são tanto de natureza teórica e científica, quanto para a prática bem-sucedida de diagnóstico e tratamento de pacientes. A produção científica de ambos os médicos permeia diferentes gerações de novos médicos em todo o país. Seus livros e artigos são adotados pelas escolas de medicina, suas publicações estão disponíveis para os profissionais interessados nos seus temas. Como clínico, o médico realizou centenas de partos, apoiando afetivamente gestantes e parturientes, e hoje se destaca na orientação de mulheres na pré e pós-menopausa. A médica é também profissional de referência na comunidade pois executa procedimentos delicados, que envolvem alta tecnologia, para

intervenção em problemas cardíacos em crianças e, até mesmo em fetos, em muitos casos junto de crianças oriundas de famílias carentes. Por sua vez, os estilistas geram empregos, formam novas gerações de profissionais e certamente contribuem para elevar a estima dos seus clientes, preocupados com a qualidade da apresentação pessoal, numa sociedade de consumo que valoriza a aparência, a beleza e a elegância. Na oitava questão da nossa pesquisa (examinar as ambições e os projetos futuros dos sujeitos), conhecemos os projetos futuros dos quatro sujeitos, verificando que aos quase 70 anos (a médica) e aos 80 (o médico) o exercício da profissão continua a ter como marcas a competência, consistência, profissionalismo e serviço aos outros. Todos eles relatam o bem estar subjetivo e consideram-se felizes, orgulham-se da harmonia familiar e das boas interações no trabalho. Os profissionais da moda sobreviveram às múltiplas crises económicas brasileiras, criando empregos, gerando renda, preparando profissionais para o mercado de trabalho, e sentindo-se a elevar a autoestima daqueles que valorizam o seu modo de vestir como fonte de bem estar subjetivo. Finalmente, buscamos, na trajetória dos sujeitos, indícios de sabedoria, utilizando os indicadores destacados pelos pesquisadores do Paradigma de Berlim (nona e última questão da nossa pesquisa), encontramos nos relatos dos quatro participantes sinais claros de domínio das emoções, equilíbrio e bem estar subjetivo, disponibilidade para aconselhar, reconhecendo diferenças e respeitando valores.

5.6 Limitações e futuros desenvolvimentos

Ao optar pela metodologia qualitativa de investigação, buscamos a oportunidade de ouvir relatos de profissionais *experts* nos seus domínios, entender os fatores pessoais e contextuais aos quais atribuem o sucesso nas suas carreiras, e compreender como a interação pessoa-ambiente foi construída e cultivada em longas trajetórias profissionais. Esta metodologia é ainda mais relevante quando pretendemos colocar os participantes no centro das suas histórias de vida, fazendo a sua própria leitura dos fatores intervenientes e dos processos e momentos relevantes. Apresentados os resultados e as reflexões decorrentes da análise de conteúdo das entrevistas, ressaltaremos algumas considerações finais sobre as informações obtidas e o nosso esforço de compreensão da informação recolhida.

Podemos assumir que a metodologia qualitativa se adequou à natureza e objetivos

do nosso estudo, contudo tem algumas limitações no momento de buscarmos a diferenciação dos elementos descritivos dos quatro participantes e a explicação dos fatores determinantes de cada um dos seus trajetos de excelência profissional. O esforço iniciado, mas não concluído de adaptarmos alguns instrumentos de avaliação psicológica que nos permitisse situar estes participantes face à população brasileira, poderia dar alguns contributos nesse sentido. Contudo as dificuldades encontradas, a par da percepção que ao comparar estes profissionais com a população em geral poderíamos estar a fazer um mero exercício de tratamento de pontuações sem qualquer enquadramento, levou-nos a centrar na entrevista a recolha dos dados.

Conseguindo demonstrar a convergência de variáveis pessoais e contextuais, mostrando a interação dos fatores cognitivos, motivacionais e de personalidade, ou, então, a convergência de fatores familiares, académicos e sociais, podemos não conseguir afastar-nos de um “senso comum” já consagrado nos estudos sobre a excelência profissional. Mesmo trabalhando com profissionais diferenciados em termos de área laboral, género e idade, não nos foi possível sinalizar grandes diferenciações nos fundamentos e processos que marcaram as suas trajetórias profissionais de sucesso. Ocorre que, baseando-nos numa entrevista e numa relação próxima com os próprios entrevistados, podemos não ter ido tão longe quanto possível na busca e aprofundamento dessa diferenciação, seja por alguma insegurança seja por sentimentos de muito respeito pelas quatro individualidades. Esta situação pode ocorrer, mais ainda, quando nos apercebemos que a excelência profissional nos quatro profissionais se consumou através da fixação pessoal de objetivos autodefinidos e muito exigentes, se traduziu em esforço permanente de aperfeiçoamento e dedicação ao trabalho sem limites, e se revela agora numa disponibilidade para apoiar genuinamente gerações mais novas. É possível, ainda, que a informação que nos foi facultada nas entrevistas esteja associada ao estado de humor dos participantes ou à possibilidade de terem privilegiado os relatos positivos das suas vidas.

Prolongando as limitações decorrentes das nossas opções metodológicas, importa referir que o nosso estudo tomou apenas quatro participantes, ainda que deliberadamente diferenciados (área de atuação, idade, e género). Face a isto, as nossas conclusões limitam-se ao que foi possível verificar na análise de conteúdos das entrevistas, sem possibilidade de comprovação ou de generalização de resultados. Poderíamos ter sido interessante ampliar a amostra, ou mesmo auscultar colegas destes profissionais e seus utentes, ou até seus familiares. A nossa opção foi manter um certo anonimato na

informação recolhida e assegurar uma disponibilidade absoluta por parte dos nossos participantes para responderem, com abertura e segurança, às questões da entrevista. Por último, poderíamos recolher e analisar produtos ou portefolios de produções dos nossos entrevistados. A nossa capacidade de seleccionar tais produções, sem a ajuda do próprio ou de alguém próximo, a par das nossas limitações numa análise avaliativa das mesmas, desaconselhou a complementar os nossos dados com esta nova fonte de informação.

Colocadas estas limitações, e não pondo em causa o valor heurístico da informação recolhida para a investigação sobre a excelência profissional, no caso concreto de estilistas e médicos, podemos deixar algumas pistas para futuros estudos nesta área. Desde logo, tais estudos podem reflectir e procurar ultrapassar as limitações metodológicas já enunciadas. Assim, estudos futuros poderiam avançar na superação das limitações deste estudo e buscar respostas para as indagações que relatamos e que permanecem carecendo de melhor explicação.

A terminar, por maior que tenha sido o nosso esforço e dedicação, temos que reconhecer que não alcançamos suficientemente todas as peculiaridades dos participantes, uma vez que a percepção de um único investigador certamente deixa escapar informações e interpretações sobre a riqueza das suas vidas e das suas trajetórias de excelência. Fica como principal contributo desta tese o reconhecimento de que a excelência profissional em adultos, e sobretudo adultos maduros, decorre da confluência de características de personalidade, motivacionais e cognitivas favoráveis, as quais incentivam a procura e a renatbilização de contextos favoráveis à expressão dessa mesma excelência nos desempenhos profissionais. Esta pode ser a preocupação de instituições formativas e laborais que buscam a excelência dos seus formandos e seus colaboradores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review*, *96*(2), 358-372.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, *87*(1), 49-74.
- Achter, J. A., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (1996). Multipotentiality among the intellectually gifted: It was never there and already it's vanishing. *Journal of Counseling Psychology*, *43*(1), 65-76.
- Achter, J. A., Lubinski, D., Benbow, C. P., & Eftekhari-Sanjani, H. (1999). Assessing vocational preferences among gifted adolescents adds incremental validity to abilities: A discriminant analysis of educational outcomes over a 10-year interval. *Journal of Educational Psychology*, *91*(4), 777-786.
- Ackerman, P. L. (1996). A theory of adult intellectual development: Process, personality, interests, and knowledge. *Intelligence*, *22*(2), 227-257.
- Ackerman, P. L. (2011). Intelligence and expertise. In R. J. Sternberg & S. B. Kaufman (Eds.), *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 847-860). New York: Cambridge University Press.
- Ackerman, P. L. (2014). Nonsense, common sense, and science of expert performance: Talent and individual differences. *Intelligence*, *45*, 6-17.
- Ackerman, P. L., & Goff, M. (1994). Typical intellectual engagement and personality: Reply to Rocklin (1994). *Journal of Educational Psychology*, *86*, 150-153.
- Ackerman, P. L., Kanfer, R., & Calderwood, C. (2010). Use it or lose it? Wii brain exercise practice and reading for domain knowledge. *Psychology and Aging*, *25*(4), 753-766.
- Ackerman, P. L., Kanfer, R., & Goff, M. (1995). Cognitive and noncognitive determinants and consequences of complex skill acquisition. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, *1*(4), 270-304.
- Adler, A. (1964). *Problems of neurosis*. New York: Harper & Row.
- Aiello, J. R., DeRisi, D. T., Epstein, Y. M., & Karlin, R. A. (1977). Crowding and the role of interpersonal distance preference. *Sociometry*, *40*(3), 271-282.
- Alexander, C. N., & Langer, E. J. (1990). *Higher stages of human development: Perspectives on adult growth*. New York: Oxford University Press.

- Almeida, L. S., Araújo, L. S., & Cruz, J. F. A. (2010). A entrevista no estudo da excelência: uma proposta. *Psychologica*, 52(1), 253-279.
- Almeida, L. S., Fleith, D. S., & Oliveira, E. P. (2013). *Sobredotação: Respostas educativas*. Braga: ADIPSIEDUC.
- Amabile, T. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. D. (1989). The creative environment scales: Work environment inventory. *Creativity Research Journal*, 2(4), 231-253.
- Anderson, R., Manoogian, S. T., & Reznick, J. S. (1976). The undermining and enhancing of intrinsic motivation in preschool children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(5), 915-922.
- Andrews, F. M., & Farris, G. F. (1972). Time pressure and performance of scientists and engineers: A five-year panel study. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 8(2), 185-200.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perception of quality of life*. New York: Springer US. Doi: 10.1007/978-1-4684-2253-5
- Araújo, L. S. (2010). Excelência em contextos de realização: na busca da convergência de factores cognitivos, motivacionais e de personalidade. Tese de Doutorado não publicada. Universidade do Minho, Escola de Psicologia.
- Ardelt, M. (2000). Intellectual versus wisdom-related knowledge: The case for a different kind of learning in the later years of life. *Educational Gerontology*, 26(8), 771-789.
- Ardelt, M. (2004). Wisdom as expert knowledge system: A critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept. *Human Development*, 47, 257-285.
- Assmann, A. (1994). Wholesome knowledge: Concepts of wisdom in a historical and cross-cultural perspective. In David L. Featherman (Ed.), Richard M. Lerner (Ed.) et al. *Life-span Development and Behaviour* (Vol. 12, pp. 187-224). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(2), 173-191.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviours, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baas, M., Roskes, M., Sligte, D., Nijstad, B. A., & De Dreu, C. K. (2013). Personality and creativity: The dual pathway to creativity model and a research agenda. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(10), 732-748. Doi: 10.1111/spc3.12062

- Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (1996). The process of successful ageing. *Ageing and Society*, 16(4), 397-422.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.
- Baltes, P. B., & Kunzmann, U. (2003). Wisdom: The peak of human excellence in the orchestration of mind and virtue. *The Psychologist*, 16(3), 131-133.
- Baltes, P. B., & Lindenberger, U. (1997). Emergence of a powerful connection between sensory and cognitive functions across the adult life span: a new window to the study of cognitive aging?. *Psychology and Aging*, 12(1), 12-21.
- Baltes, P. B., & Smith, J. (1990). The psychology of wisdom and its ontogenesis. In R. J. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development* (pp. 87-120). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (1993). The Search for a Psychology of Wisdom. *Current Directions in Psychological Science*, 2(3), 75-80.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: a metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55(1), 122-136.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., Maercker, A., & Smith, J. (1995). People nominated as wise: a comparative study of wisdom-related knowledge. *Psychology and Aging*, 10(2), 155-166.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Nova Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Barron, F. (1969). *Creative person and creative process*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Barron, F., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*, 32(1), 439-476.
- Barthes, R. (1982). *Empire of Signs*. New York: Hill and Wang.
- Batson, C. D., Schoenrade, P., & Ventis, W. L. (1993). *Religion and the individual: A social-psychological perspective*. New York: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Benbow, C. P., & Stanley, J. C. (1996). Inequity in equity: How "equity" can lead to inequity for high-potential students. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(2),

249-292.

- Bloom, B. S., & Sosniak, L. A. (1985). *Developing talent in young people*. Ballantine Books.
- Bordage, G. (2007). Prototypes and semantic qualifiers: from past to present. *Medical Education, 41*(12), 1117-1121.
- Borges, N. J., & Osmon, W. R. (2001). Personality and medical specialty choice: Technique orientation versus people orientation. *Journal of Vocational Behaviour, 58*(1), 22-35.
- Borges, N. J., & Savickas, M. L. (2002). Personality and medical specialty choice: A literature review and integration. *Journal of Career Assessment, 10*(3), 362-380.
- Boshuizen, H., & Schmidt, H. G. (1992). On the role of biomedical knowledge in clinical reasoning by experts, intermediates and novices. *Cognitive science, 16*(2), 153-184.
- Botti, S. H., & Rego, S. T. (2011). Docente-clínico: o complexo papel do preceptor na residência médica. *Physis: Revista de Saúde Coletiva, 21*(1).
- Bourdieu, P. (1983). The field of cultural production, or: The economic world reversed. *Poetics, 12*(4), 311-356.
- Britt, S. H. (1966). *Consumer behaviour and the behavioural sciences*. Canada: John Wiley & Sons.
- Brown, L., Flavin, C., & French, H. (1998). *State of The World 1998*. Washington, DC: Worldwatch Institute.
- Buchanan, G. M. & Seligman, M. E. P. (1995). *Explanatory Style*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Buss, D. M. (2000a). *The dangerous passion: Why jealousy is as necessary as love and sex*. London: Bloomsbury Publishing.
- Buss, D. M. (2000b). The evolution of happiness. *American Psychologist, 55*(1), 15-23.
- Butler, L. T., & Berry, D. C. (2002). The influence of affective statements on performance on implicit and explicit memory tasks. *Applied Cognitive Psychology, 16*(7), 829-843.
- Butterworth J. S., & Reppert, E. H. (1956). Auscultatory acumen in the general medical Population. *J.A.M.A., 174*, 32-34.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioural Scientist, 47*(6), 766-790.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In K. S., Cameron, J. E., Dutton, & R. E., Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 3-13). San Francisco: Berrett-Koehler.

- Campbell, D. P., & Hansen, J. I. C. (1981). *Manual for the SVIB-SCII: Strong-Campbell interest inventory, form T325 of the Strong vocational interest blank* (Vol. 325). Stanford University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). The self-attention-induced feedback loop and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology, 17*(6), 545-568.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review, 97*(1), 19-35.
- Cattell, R. B. (1971). *Abilities: Their structure, growth, and action*. Boston: Houghton, Mifflin.
- Chase, W. G., & Simon, H. A. (1973). Perception in chess. *Cognitive Psychology, 4*(1), 55-81.
- Clark, A. (1998). *Being there: Putting brain, body, and world together again*. Cambridge: MIT Press.
- Clayton, V. (1975). Erikson's theory of human development as it applies to the aged: Wisdom as contradictive cognition. *Human Development, 18*(1-2), 119-28.
- Clayton, V. (1976). *A Multidimensional scaling analysis of the concept of wisdom*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Southern California: USA.
- Clayton, V. P., & Birren, J. E. (1980). The development of wisdom across the life span: A reexamination of an ancient topic. *Life-Span Development and Behaviour, 3*, 103-135.
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2010). In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behaviour change. *The Journal of Positive Psychology, 5*(5), 355-366.
- Colasanto, D., & Shriver, J. (1989). Mirror of America: Middle-aged face marital crisis. *Gallup Report, 284*, 34-38.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of Organizational Behaviour, 33*(4), 445-467.
- Conti, R., & Amabile, T. (1999). Motivation/drive. *Encyclopedia of creativity, 2*, 251-259.
- Cooperrider, D., & Whitney, D. D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Corrigall, K. A., Schellenberg, E. G., & Misura, N. M. (2013). Music training, cognition, and personality. *Frontiers in Psychology, 4*(222), 1-10.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology, 78*(3), 299-306.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review, 80*(5), 46-56.

- Cowan, J. A., Dimick, J. B., Thompson, B. G., Stanley, J. C., & Upchurch, G. R. (2002). Surgeon volume as an indicator of outcomes after carotid endarterectomy: An effect independent of specialty practice and hospital volume. *Journal of the American College of Surgeons*, 195(6), 814-821.
- Cramer, P. (1991). *The development of defence mechanisms: Theory, research, and assessment*. New York: Springer -Verlag.
- Cramond, B., Matthews-Morgan, J., Bandalos, D., & Zuo, L. (2005). A report on the 40-year follow-up of the Torrance Tests of Creative Thinking: Alive and well in the new millennium. *Gifted Child Quarterly*, 49(4), 283-291.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
- Cropley, A. (2006). In praise of convergent thinking. *Creativity Research Journal*, 18(3), 391-404.
- Crowley, R. S., Naus, G. J., Stewart, J., & Friedman, C. P. (2003). Development of visual diagnostic expertise in pathology: An information-processing study. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 10(1), 39-51.
- Csikszentmihaly, M. (1982). Intrinsic Motivation and effective teaching: A flow analysis. In J. Bess (Ed.), *Motivating professors to teach effectively* (pp. 15-26). San Francisco: Josey- Bass.
- Csikszentmihaly, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). Play and intrinsic rewards. *Journal of Humanistic Psychology*, 15(3), 41-63.
- Csikszentmihalyi, M. (1978). Intrinsic rewards and emergent motivation. In M. R. Lepper & D. Greene (Eds.), *The hidden costs of reward: New perspectives on the psychology of human motivation* (pp. 205-216). Hillsdale, NY: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. (1988). *Optimal experience: psychological studies of flow in consciousness*. New York: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1993). *Talented Teenagers*. New York: Cambridge University Press.
- Cuadra-Peralta, A., Veloso-Besio, C., Puddu-Gallardo, G., & Salgado-García, P. (2012). Impacto de una intervención en psicología positiva sobre síntomas depresivos y satisfacción vital en adultos mayores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 644-652.
- Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), 22-38.

- Dawis, R. V. (1992). The individual differences tradition in counselling psychology. *Journal of Counselling Psychology*, 39(1), 7-19.
- Dawis, R. V. (1996). Vocational psychology, vocational adjustment, and the workforce: Some familiar and unanticipated consequences. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(2), 229-248.
- Dawis, R. V. (2000). Scale construction and psychometric considerations. *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modelling*, 65-94.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 3-23). Hoboken, NJ: Wiley.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A Theory of Work Adjustment: A revision. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Day, S. X., & Rounds, J. (1998). Universality of vocational interest structure among racial and ethnic minorities. *American Psychologist*, 53(7), 728-736.
- de Groot, A. D., & de Groot, A. D. (1978). *Thought and choice in chess*. The Hague: Mouton Publishers.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behaviour*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Denning, S. (2010). *The leader's guide to radical management: Reinventing the workplace for the 21st century*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Detterman, D. K., Gabriel, L. T., & Ruthsatz, J. M. (1998). Absurd environmentalism. *Behavioural and Brain Sciences*, 21(03), 411-412.
- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 926-936.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1984). Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioural, and cognitive responses. *Journal of Personality and*

- Social Psychology*, 47(4), 871-883.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*, 16(3), 263-274.
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (pp. 119-139). New York: Pergamon.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?. *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.
- Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185-195.
- DuBois, B. L., & Miley, K. K. (2013). *Social work: An empowering profession* (8th ed.). NY: Pearson.
- Durham, W. H. (1982). Interactions of genetic and cultural evolution: Models and examples. *Human Ecology*, 10(3), 289-323.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. E. (2007). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all?. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 27(1), 35-47.
- Eisenberger, R. (1992). Learned industriousness. *Psychological Review*, 99(2), 248-267.
- Eisenberger, R., & Armeli, S. (1997). Can salient reward increase creative performance without reducing intrinsic creative interest?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 652-662.
- Eisenberger, R., & Cameron, J. (1996). Detrimental effects of reward: Reality or myth?. *American Psychologist*, 51(11), 1153-1166.
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2001). Incremental effects of reward on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 728-741.
- Eisenstadt, J. M. (1978). Parental loss and genius. *American Psychologist*, 33(3), 211-223.
- Elstein, A. S., & Schwarz, A. (2002). Clinical problem solving and diagnostic decision making: selective review of the cognitive literature. *British Medical Journal*, 324(7339), 729-732.

- Elstein, A. S., Shulman, L. S., & Sprafka, S. A. (1978). *Medical problem solving an analysis of clinical reasoning*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ericsson, K. A. (1993). Protocol analysis and expert thought: Concurrent verbalizations of thinking during experts' performance on representative tasks. In K. A. Ericsson, N. Charness, P. Feltovich & R. Hoffman (Eds.), *Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (pp. 223-242). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Ericsson, K. A. (1996). The acquisition of expert performance: An introduction to some of the issues. In K. A. Ericsson (Ed.), *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games* (pp. 1-50). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ericsson, K. A. (2004). Deliberate practice and the acquisition and maintenance of expert performance in medicine and related domains. *Academic Medicine*, 79(10), 70-81.
- Ericsson, K. A. (2007). An expert-performance perspective of research on medical expertise: The study of clinical performance. *Medical education*, 41(12), 1124-1130.
- Ericsson, K. A. (2008). Deliberate practice and acquisition of expert performance: a general overview. *Academic emergency medicine: official journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 15(11), 988-994.
- Ericsson, K. A. (2012). The danger of delegating education to journalists: Why the APS. Observer needs peer review when summarizing new scientific developments. Unpublished manuscript. Retrieved from <http://www.psy.fsu.edu/faculty/ericsson/ericsson.hp.html>.
- Ericsson, K. A. (2014a). *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*. Psychology Press.
- Ericsson, K. A. (2014b). Why expert performance is special and cannot be extrapolated from studies of performance in the general population: A response to criticisms. *Intelligence*, 45, 81-103.
- Ericsson, K. A., & Simon, H. A. (1993). *Protocol analysis: Verbal reports as data*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100(3), 363-406.
- Ericsson, K. A., Prietula, M. J., & Cokely, E. T. (2007). The making of an expert. *Harvard Business Review*, 85(7/8), 114-121.
- Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle: Selected papers*. New York: International Universities Press.
- Erikson, E. H. (1994). *Insight and responsibility*. WW Norton & Company.

- Erikson, E. H., Erikson, J. M., & Kivnick, H. Q. T. (1986). *Vital involvement in old age: The experience of old age in our time*. New York: Norton.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 290-309.
- Feist, G. J. (1999). Personality in scientific and artistic creativity. In R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Human Creativity* (pp. 273-296). New York: Cambridge Press.
- Feist, G. J. (2010). The function of personality in creativity: The nature and nurture of *creative personality*. In J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (Eds.), *The Cambridge Handbook of Creativity* (pp. 113-130). Cambridge: Cambridge University Press.
- Feist, G. J., & Barron, F. X. (2003). Predicting creativity from early to late adulthood: Intellect, potential, and personality. *Journal of Research in Personality*, 37(2), 62-88.
- Feltovich, P. J., & Barrows, H. S. (1984). Issues of generality in medical problem solving. *Tutorials in problem-based learning*, 128-142.
- Fisher, C. D. (1978). The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 21(3), 273-288.
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica*. Lisboa: Monitor.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning; an Introduction to Logotherapy: Of from death-camp to existentialism*. Boston: Beacon Press.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 163-175). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045-1062.
- Frese, M., Teng, E., & Wijnen, C. J. (1999). Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(7), 1139-1155.
- Friedman, H. S., & Booth-Kewley, S. (1988). Validity of the Type A construct: A

- reprise. *Psychological Bulletin*, 104(3), 381-384.
- Gaba, D. M. (1992). Dynamic decision-making in anesthesiology: cognitive models and training approaches. In Evans, D. A. and Patel, V. L., (Ed.), *Advanced models of cognition for medical training and practice* (vol. 97, pp. 123-147). Springer Berlin Heidelberg.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and talent: Reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted child quarterly*, 29(3), 103-112.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15 (2), 119-147. Doi: 10.1080/1359813042000314682
- Gagné, F. (2007). Ten Commandments for Academic Talent Development. *Gifted Child Quarterly*, 51(2), 93-118. doi: 10.1177/0016986206296660
- Gagné, F. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589.
- Galton, F. (1869). *Hereditary Genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences*. London: Macmillan.
- Gherard, V., Carvalho, M., Sucesso, E. B., & Almeida, L. S. (2013, June). Adaptação de uma escala de autoeficácia geral para aplicação no brasil. In L. S. Almeida, A. M. Araújo, A. P. Cabral, J. C. Morais, & M. Simões (Orgs.). *Atas do 1º Congresso Internacional de Psicologia, Educação e Cultura. Desafios Sociais e Educação: Culturas e Práticas* (pp.173-200). Vila Nova de Gaia: ISPGAYA.
- Gilbert, D. T., Piel, E. C., Wilson, T. D., Blumberg, S. J., & Wheatley, T. P. (1998). Immune neglect: A source of durability bias in affective forecasting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 617-638.
- Gilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444-454. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0063487>
- Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative processes. *Journal of management*, 30(4), 453-470.
- Glaser, R. (1996). Changing the agency for learning: Acquiring expert performance. *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*, 303-311.
- Goertzel, M. G., Goertzel, V., & Goertzel, T. G. (1978). *Three hundred eminent personalities*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goff, M., & Ackerman, P. L. (1992). Personality-intelligence relations: Assessment of typical intellectual engagement. *Journal of Educational Psychology*, 84(4), 537-552.
- Goldsmith, R. E., Moore, M. A., & Beaudoin, P. (1999). Fashion innovativeness and self-concept: a replication. *Journal of Product & Brand Management*, 8(1), 7-

18.

- Gosling, J., & Mintzberg, H. (2003). The five minds of a manager. *Harvard Business Review*, 81(11), 54-63.
- Gough, H. G. (1979). A creative personality scale for the Adjective Check List. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(8), 1398.
- Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behaviour and Personality: An international Journal*, 31(3), 253-263.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396-407.
- Greenberg, M. A., & Stone, A. A. (1992). Emotional disclosure about traumas and its relation to health: effects of previous disclosure and trauma severity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(1), 75-84.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hamad, G. G., Ikramuddin, S., Gourash, W. F., & Schauer, P. R. (2003). Elective cholecystectomy during laparoscopic Roux-en-Y gastric bypass: is it worth the wait?. *Obesity surgery*, 13(1), 76-81.
- Hambrick, D. Z., Oswald, F. L., Altmann, E. M., Meinz, E. J., Gobet, F., & Campitelli, G. (2014). Deliberate practice: Is that all it takes to become an expert?. *Intelligence*, 45, 34-45.
- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, 51(6), 358.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Helgeson, V. S., & Taylor, S. E. (1993). Social comparisons and adjustment among cardiac patients1. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(15), 1171-1195.
- Herbert, T. B., & Cohen, S. (1993). Stress and immunity in humans: A meta-analytic review. *Psychosomatic Medicine*, 55(4), 364-379.
- Hill, C. T., Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1976). Breakups before marriage: The end of 103 affairs. *Journal of Social Issues*, 32(1), 147-168.
- Hillner, B. E., Smith, T. J., & Desch, C. E. (2000). Hospital and physician volume or specialization and outcomes in cancer treatment: importance in quality of cancer care. *Journal of Clinical Oncology*, 18(11), 2327-2340.
- Hobus, P. P. M., Schmidt, H. G., Boshuizen, H. P. A., & Patel, V. L. (1987). Contextual

- factors in the activation of first diagnostic hypotheses: expert-novice differences. *Medical Education*, 21(6), 471-476.
- Holahan, C. K., & Sears, R. R. (1995). *The gifted group in later maturity*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Holliday, S. G., & Chandler, M. J. (1986). Wisdom: Explorations in adult competence. *Contributions to human development*.
- Hollingworth, L. (1942). Children above 180 IQ. *The Teachers College Record*, 44(1), 56-56.
- Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., Baer, B. A., Ureño, G., & Villaseñor, V. S. (1988). Inventory of interpersonal problems: psychometric properties and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(6), 885.
- Janos, P. M. & Robinson, N. M. (1985). Psychosocial development in intellectually gifted children. In F.D. Horowitz & M. O'Brien (Eds.), *The gifted and talented: Developmental perspectives* (pp. 149-195). Washington, DC: American Psychological Association.
- Jason, H., & Westberg, J. (1991). Providing Constructive Feedback. *A CIS Guidebook for Health Professionals*. Boulder, CO: CIS.
- Jauk, E., Benedek, M., Dunst, B., & Neubauer, A. C. (2013). The relationship between intelligence and creativity: New support for the threshold hypothesis by means of empirical breakpoint detection. *Intelligence*, 41(4), 212-221.
- Jensen, P. M., Trollope-Kumar, K., Waters, H., & Everson, J. (2008). Building physician resilience. *Canadian Family Physician*, 54(5), 722-729.
- Jordan, J. (2005). The quest for wisdom in adulthood: A psychological perspective. In R. J. Sternberg & J. Jordan (Eds.), *A Handbook of Wisdom: Psychological Perspectives* (pp.160-188). New York: Cambridge University Press.
- Jordan, J., & Sternberg, R. J. (2007). Wisdom in organizations: A balance theory analysis. In E. H. Kessler & J. R. Bailey (Eds.), *Handbook of Organizational and Managerial Wisdom* (pp. 3-19). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jung, C. (1933). *Modern man in search of a soul*. New York: Harcourt.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American Psychologist*, 39(4), 341-350.
- Kamei, H. H. (2012). Flow: o que é isso? Um estudo psicológico sobre experiências ótimas de fluxo na consciência, sob a perspectiva da psicologia positiva. Tese de Doutorado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work

- motivation. *Academy of management review*, 29(3), 440-458.
- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E., & Gralowski, J. (2013). Big Five Personality Traits as the Predictors of Creative Self-Efficacy and Creative Personal Identity: Does Gender Matter?. *The Journal of Creative Behavior*, 47(3), 215-232.
- Kaufman, J. C., & Plucker, J. A. (2011). Intelligence and creativity. *The Cambridge handbook of intelligence*, 771-783.
- Kelly, G. A. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Kenrick, D. T., & Keefe, R. C. (1992). Age preferences in mates reflect sex differences in human reproductive strategies. *Behavioural and Brain Sciences*, 15(01), 75-91.
- Keyes, C. L. M., & Ryff, C. D. (1998). Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life consequences. In D. P. McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and adult development: How and why we care for the next generation* (pp. 227-263). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Kim, K. H. (2005). Can only intelligent people be creative? A meta-analysis. *Prufrock Journal*, 16(2-3), 57-66.
- King, L. A., & Broyles, S. J. (1997). Wishes, gender, personality, and well-being. *Journal of Personality*, 65(1), 49-76.
- Kirton, M. J. 1976. Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61, 622-629.
- Klerman, G. L., Lavori, P. W., Rice, J., Reich, T., Endicott, J., Andreasen, N. C., Keller, M.B. & Hirschfield, R. M. (1985). Birth-cohort trends in rates of major depressive disorder among relatives of patients with affective disorder. *Archives of General Psychiatry*, 42(7), 689-693.
- Koenig, H. G. (1997). *Is religion good for your health?: The effects of religion on physical and mental health*. New York: Haworth Press.
- Kohlberg, L. (1973). Stages and aging in moral development—Some speculations. *The Gerontologist*, 13(4), 497-502.
- Kramer, D. A. (2000). Wisdom as a classical source of human strength: Conceptualization and empirical inquiry. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 83-101.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kruglanski, A. W., Friedman, I., & Zeevi, G. (1971). The effects of extrinsic incentive on some qualitative aspects of task performance. *Journal of Personality*, 39(4),

606-617.

- Kunzmann, U., & Baltes, P. B. (2005). The psychology of wisdom: theoretical and empirical challenges. In *A Handbook of wisdom: Psychological perspectives* (pp. 110-135). Cambridge University Press.
- Labott, S. M., Ahleman, S., Wolever, M. E., & Martin, R. B. (1990). The physiological and psychological effects of the expression and inhibition of emotion. *Behavioral Medicine, 16*(4), 182-189.
- Labouvie-Vief, G. (1990). Wisdom as integrated thought: Historical and developmental perspectives. *Wisdom: Its nature, origins, and development*, 52-83.
- Larsen, R. J., & Diener, E. (1985). A multitrait-multimethod examination of affect structure: Hedonic level and emotional intensity. *Personality and Individual Differences, 6*(5), 631-636.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 13*(2), 75-92.
- Larson, R.W. (2000). Toward a Psychology of positive youth Development. *American Psychologist, 55*(1), 170-183.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leenders, R. T. A., Van Engelen, J. M., & Kratzer, J. (2003). Virtuality, communication, and new product team creativity: a social network perspective. *Journal of Engineering and Technology Management, 20*(1), 69-92.
- Leprohon, J., & Patel, V. L. (1995). Decision-making strategies for telephone triage in emergency medical services. *Medical Decision Making, 15*(3), 240-253.
- Lesgold, A. M., Feltovich, P. J., Glaser, R., & Wang, Y. (1981). *The acquisition of perceptual diagnostic skill in radiology*. Pittsburgh, PA: Learning, Research, and Development Center, University of Pittsburgh.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1951) *Field theory in social science; selected theoretical papers*. D. Cartwright (ed.). New York: Harper & Row.
- Liberman, S. A., Liberman, M., Steinert, Y., McLeod, P., & Meterissian, S. (2005). Surgery residents and attending surgeons have different perceptions of feedback. *Medical teacher, 27*(5), 470-472.
- Lindenberger, U., & Baltes, P. B. (1997). Intellectual functioning in old and very old age: cross-sectional results from the Berlin Aging Study. *Psychology and Aging, 12*(3), 410- 432.
- Lioassis, P. L., Shochet, I. M., Milliar, P. M., & Biggs, H. (2009). The Promoting Adult Resilience (PAR) Program: The effectiveness of the second, shorter pilot of a

- workplace prevention program. *Behaviour Change*, 26(02), 97-112.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A Handbook of Models and Measures* (pp. 91-107). Washington DC: American Psychological Association.
- Lubinski, D. (1996). Applied individual differences research and its quantitative methods. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(2), 187-203.
- Lubinski, D., Benbow, C. P. (2000). States of excellence. *American Psychologist*, 55(1),137-150.
- Lubinski, D., Benbow, C. P., & Ryan, J. (1995). Stability of vocational interests among the intellectually gifted from adolescence to adulthood: A 15-year longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 90-94.
- Lubinski, D., Schmidt, D. B., & Benbow, C. P. (1996). A 20-year stability analysis of the study of values for intellectually gifted individuals from adolescence to adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 443-453.
- Luthans, F. (2001). The case for positive organizational behavior (POB). *Current Issues in Management*, 1, 10–21.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*,16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3), 387-393
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Hodgetts, R. M., & Luthans, B. C. (2001). Positive approach to leadership (PAL) implications for today's organizations. *Journal of Leadership Studies*, 8(2), 3-21.
- Lykken, D. (1999). *Happiness: What studies on twins show us about nature, nurture, and the happiness set-point*. New York: Golden Books.
- MacKinnon, D. W. (1978). *In search of human effectiveness: Identifying and developing creativity*. New York: Creative Education Foundation.
- Maddi, S. R. (1987). Hardiness training at Illinois bell telephone. *Health promotion evaluation*, 101-115.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253.
- Marques, I. M. (2007) Atividade Física e Bem-Estar na perspectiva da psicologia positiva (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Católica do Rio Grande do Sul: Porto Alegre, RS, Brasil.
- Martindale, C. (1989). Personality, situation, and creativity. In E. P. Torrance, J. A. Glover, R. R. Ronning & C. R. Reynolds (Eds.), *Handbook of Creativity* (pp. 211-232). New York: Plenum Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Massimini, F., & Delle Fave, A. (2000). Individual development in a bio-cultural perspective. *American Psychologist*, 55(1), 24-33.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-87). New York: Oxford University Press.
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27(2), 123-140.
- McAdams & St. Aubin, (1992). McAdams DP, de St Aubin E. A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1003-1015.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of general Psychology*, 5(2), 100-122.
- McAdams, D. P., St Aubin, E. D., & Logan, R. L. (1993). Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and Aging*, 8(2), 221-230.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989a). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(4), 586-595.
- McGlynn, R. P., Gibbs, M. E., & Roberts, S. J. (1982). Effects of cooperative versus competitive set and coaction on creative responding. *The Journal of Social Psychology*, *118*(2), 281-282.
- McGuire, C., Hurley, R. E., Babbott, D., & Butterworth, J. S. (1964). Auscultatory skill: Gain and retention after intensive instruction. *Academic Medicine*, *39*(2), 120-131.
- McJimsey, H. T. (1973). *Art and fashion in clothing selection*. Iowa State Press.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(5), 618-632. Doi: 10.1080/1359432X.2012.694689.
- Minichiello, V., Aroni, R., Timewell, E., & Alexander, L. (1990). *In-depth interviewing: Researching people*. Melbourne: Longman Chesire.
- Mönks, F. J., & Van Boxtel, H. W. (1985). Gifted adolescents: A developmental perspective. *The Psychology of Gifted Children*, 275-295.
- Mönks, F. J., van Boxtel, H. W., Roelofs, J. J. W., & Sanders, M. P. (1986). The identification of gifted children in secondary education and a description of their situation in Holland. *Identifying and nurturing the gifted. An international Perspective*, 39-66.
- Monteiro, S. (2012). Percursos de excelência académica no ensino superior: estudo em alunos de Engenharia em Portugal. (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade do Minho: Braga.
- Moore, M. J., & Bennett, C. L. (1995). The learning curve for laparoscopic cholecystectomy. The Southern Surgeons Club. *American Journal of Surgery*, *170*(1), 55-59.
- Mueller, C. S., Smiley, E. L., & De Paola, H. (1995). *Marketing today's fashion*. Prentice Hall Education, Career & Technology.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological bulletin*, *103*(1), 27-43.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, *55*(1), 56-67.
- Nelson, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behaviour*. New York: Sage.
- Neufeld, J. E., Rasmussen, H. N., Lopez, S. J., Ryder, J. A., Magyar-Moe, J.L., Ford, A. I., Edwards, L. & Bouwkamp, J. C. (2003). The Engagement Model of Person-

- Environment Interaction. *The Counselling Psychologist*, 34(2), 245-259.
- Nijstad, B. A., De Dreu, C. K., Rietzschel, E. F., & Baas, M. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence. *European Review of Social Psychology*, 21(1), 34-77.
- Norman, G. R., Rosenthal, D., Brooks, L. R., Allen, S. W., & Muzzin, L. J. (1989). The development of expertise in dermatology. *Archives of Dermatology*, 125(8), 1063-1068.
- O'Cass, A. (2004). Fashion clothing consumption: antecedents and consequences of fashion clothing involvement. *European Journal of Marketing*, 38(7), 869-882.
- Oden, M. H. (1968). The fulfilment of promise: 40 year follow up of the Terman gifted group. *Genetic Psychological Monographs*, 77(1), 3-93.
- Oettingen, G. (1996). Positive fantasy and motivation. The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour. In P. M. Gollwitzer, & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour* (pp. 236-259). New York: Guilford.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 67(1), 157-184.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Oswald, J.A. (1997). Happiness and Economic Performance. *Economic Journal*, 107, 1815-1831.
- Palhares, Fantoni, Gomes, (2010). Curso de Estilismo e Modelagem do Vestuário. Disponível em: http://www.prac.ufpb.br/anais/Icbeu_anais/anais/cultura/estilismo.pdf. Consultado em 20 de fevereiro de 2012.
- Pascual-Leone, J. (1990). 12 An essay on wisdom: toward organismic processes that make it possible. *Wisdom: Its nature, origins, and development*, 244-278.
- Pascual-Leone, J. (2000). Mental attention, consciousness, and the progressive emergence of wisdom. *Journal of Adult Development*, 7(4), 241-254.
- Pasupathi, M., & Staudinger, U. M. (2001). Do advanced moral reasoners also show wisdom? Linking moral reasoning and wisdom-related knowledge and judgement. *International Journal of Behavioural Development*, 25(5), 401-415.
- Pasupathi, M., Staudinger, U. M., & Baltes, P. B. (1999). *The emergence of wisdom-related knowledge and judgment during adolescence*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Patel, V. L., & Groen, G. J. (1986). Knowledge based solution strategies in medical reasoning. *Cognitive Science*, 10(1), 91-116.
- Patel, V. L., & Groen, G. J. (1991). The general and specific nature of medical expertise:

- A critical look. *Toward a general theory of expertise: Prospects and limits*, 93-125.
- Patel, V. L., & Kaufman, D. R. (1995). Clinical reasoning and biomedical knowledge: Implications for teaching. *Clinical reasoning in the health professions*, 117-128.
- Patel, V. L., Cohen, T., Batwara, S., & Almoosa, K. F. (2014). Teamwork and error management in critical care. In V. L. Patel, D. R. Kaufman, & T. Cohen (Eds.), *Cognitive Informatics in Health and Biomedicine: Case Studies on Critical Care, Complexity and Errors* (pp. 59-90). London: Springer.
- Patel, V. L., Cytryn, K. N., Shortliffe, E. H., & Safran, C. (2000). The collaborative health care team: the role of individual and group expertise. *Teaching and Learning in Medicine*, 12(3), 117-132.
- Patel, V. L., Groen, G. J., & Arocha, J. F. (1990). Medical expertise as a function of task difficulty. *Memory & cognition*, 18(4), 394-406.
- Patel, V. L., Kaufman, D. R., & Magder, S. A. (1996). The acquisition of medical expertise in complex dynamic environments. *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports and games*, 127-165.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164 -172.
- Pedersen, N. L., & Reynolds, C. A. (1998). Stability and change in adult personality: Genetic and environmental components. *European Journal of Personality*, 12(5), 365-386.
- Pennebaker, J. W., & Beall, S. K. (1986). Confronting a traumatic event: toward an understanding of inhibition and disease. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(3), 274-281.
- Pennebaker, J. W., Barger, S. D., & Tiebout, J. (1989). Disclosure of traumas and health among Holocaust survivors. *Psychosomatic Medicine*, 51(5), 577-589.
- Pennebaker, J. W., Kiecolt-Glaser, J. K., & Glaser, R. (1988). Confronting traumatic experience and immunocompetence: A reply to Neale, Cox, Valdimarsdottir, and Stone. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(4), 638-639.
- Pereira (2008). Objetivos Educacionais na Pedagogia das Humanidades Médicas. *Rev Bras Educ Med*, 2(4), 500-506.
- Pesendorfer, W. (1995). Design innovation and fashion cycles. *The American Economic Review*, 771-792.
- Peterson, C. (2000). *The Future of Optimism*. *American Psychologist*. 55(1),45-55.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2002). Optimistic explanatory style. In C. R. Snyder & S.

- J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 244-256). New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1993). *Learned helplessness: A theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press.
- Petrie, K. J., Booth, R. J., Pennebaker, J. W., Davison, K. P., & Thomas, M. G. (1995). Disclosure of trauma and immune response to a hepatitis B vaccination program. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 63*(5), 787-792.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adjective Check List scales and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 630.
- Pires, D. B. (2002). A história dos cursos de design de moda no Brasil. *Revista Nexos: Estudos em Comunicação e Educação, Especial Moda, VI*(9). São Paulo: Anhembi Morumbi.
- Plucker, J. A. (1999). Is the proof in the pudding? Reanalyses of Torrance's (1958 to present) longitudinal data. *Creativity Research Journal, 12*(2), 103-114.
- Poffenberger, A. T. (1942). *Principles of applied psychology* (Vol. 481). D. Appleton-Century Company, incorporated.
- Posthuma, D., de Geus, E. J. C., & Deary, I. J. (2009). The genetics of intelligence. In T. E. Goldberg & D. R. Weinberger (Eds.), *The Genetics of Cognitive Neuroscience* (pp. 97-122). Cambridge, MA: MIT Press.
- Pureza, J. R., Kuhn, C. H. C., Castro, E. K., & Lisboa, C. S. M. (2012). Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, 8*(2), 109-117.
- Putnam, R. D. (1996). The strange disappearance of civic America. *Policy: A Journal of Public Policy and Ideas, 12*(1), 34-48.
- Reed, G. M., Kemeny, M. E., Taylor, S. E., Wang, H. Y. J., & Visscher, B. R. (1994). Realistic acceptance as a predictor of decreased survival time in gay men with AIDS. *Health Psychology, 13*(4), 299-307.
- Reis, H. T. (1994). Domains of experience: Investigating relationship processes from three perspectives. *Theoretical frameworks for personal relationships, 87-110*.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan, 60*(3), 180-184.
- Renzulli, J. S. (2012). Reexamining the role of gifted education and talent development for the 21st century a four-part theoretical approach. *Gifted Child Quarterly, 56*(3), 150-159.
- Richerson, P. J., & Boyd, R. (1978). A dual inheritance model of the human evolutionary process I: basic postulates and a simple model. *Journal of Social and Biological Structures, 1*(2), 127-154.
- Rikers, R. M., & Verkoeijen, P. P. (2007). Clinical expertise research: A history lesson

- from those who wrote it. *Medical Education*, 41(12), 1115-1116.
- Roberts, B. W., & DelVecchio, W. F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: a quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126(1), 3-25.
- Robins, L. N., Helzer, J. E., Weissman, M. M., Orvaschel, H., Gruenberg, E., Burke, J. D., & Regier, D. A. (1984). Lifetime prevalence of specific psychiatric disorders in three sites. *Archives of General Psychiatry*, 41(10), 949-958.
- Rogers, D. A., Elstein, A. S., & Bordage, G. (2001). Improving continuing medical education for surgical techniques: applying the lessons learned in the first decade of minimal access surgery. *Annals of surgery*, 233(2), 159-166.
- Rolfhus, E. L., & Ackerman, P. L. (1996). Self-report knowledge: At the crossroads of ability, interest, and personality. *Journal of Educational Psychology*, 88(1), 174-188.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rubin, A. (1974) Artificial intelligence approaches to medical diagnosis. Cambridge: MIT Press.
- Runco, M. A., Millar, G., Acar, S., & Cramond, B. (2010). Torrance tests of creative thinking as predictors of personal and public achievement: A fifty-year follow-up. *Creativity Research Journal*, 22(4), 361-368.
- Rusting, C. L., & Larsen, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22(5), 607-612.
- Ruthsatz, J., Detterman, D., Griscom, W. S., & Cirullo, B. A. (2008). Becoming an expert in the musical domain: It takes more than just practice. *Intelligence*, 36, 330-338.
- Ruyle, E. E. (1973). Genetic and cultural pools: Some suggestions for a unified theory of biocultural evolution. *Human Ecology*, 1(3), 201-215.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(3), 450-461.
- Ryan, R. M. (1991). A Motivational Approach to Self: Integration in Personality Edward L., Deci and. *Perspectives on motivation*, 38, 238-288.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization:

- examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Doi: 10.1037110003-066X.55.1.68.
- Ryan, R. M., & Grolnick, W. S. (1986). Origins and pawns in the classroom: Self-report and projective assessments of individual differences in children's perceptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 550-558.
- Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The American dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(12), 1509-1524.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: Organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behaviour and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701-728.
- Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., & Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American Psychologist*, 55(1), 110-121.
- Sanchini, V. (2015). Bioethical expertise: Mapping the field. *Bioetica e pluralismo*, 43.
- Sanderson, C. A., & Cantor, N. (1999). A life task perspective on personality coherence. In D. Cervone & Y. Shoda (Eds.), *The coherence of personality: Social Cognitive Bases of Consistency* (pp. 372-392). New York: Russell Sage Foundation.
- Sanjuán, P., Pérez, A., Rueda, B., & Ruiz, Á. (2008). Interactive effects of attributional styles for positive and negative events on psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 45(2), 187-190.
- Schaie, K.W. (1996). *Intellectual development in adulthood: The Seattle Longitudinal Study*. New York: Cambridge University Press.
- Schmidt, D. B., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (1998). Validity of assessing educational-vocational preference dimensions among intellectually talented 13-year-olds. *Journal of Counselling Psychology*, 45(4), 436-453.
- Schmidt, F. & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 162.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250.
- Schneider, W. (1998). Innate talent or deliberate practice as determinants of exceptional

- performance: Are we asking the right question?. *The Behavioural and Brain Sciences*, 21, 423-424.
- Schrag, D., Panageas, K. S., Riedel, E., Cramer, L. D., Guillem, J. G., Bach, P. B., & Begg, C. B. (2002). Hospital and surgeon procedure volume as predictors of outcome following rectal cancer resection. *Annals of surgery*, 236(5), 583-592.
- Schwartz, B. (2000). Self-determination: The tyranny of freedom. *American Psychologist*, 55(1), 79-88.
- Scorsolini-Comin, F. (2009). Casar, verbo (in)transitivo: bem-estar subjetivo, conjugalidade e satisfação conjugal na perspectiva da Psicologia Positiva. (Dissertação de Mestrado não-publicada). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo: Ribeirão Preto, Brasil.
- Scorsolini-Comin, F., & Santos, M. S. (2011). Relações entre bem-estar subjetivo e satisfação conjugal na abordagem da psicologia positiva. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 24(4), 658-665.
- Scott, T. B., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1960). *A definition of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counselling and assessment*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. New York: WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Seligman, M. E. (1995). The Effectiveness of Psychotherapy: The Consumer Reports Study. *American Psychologist*, 50, 965-974.
- Seligman, M. E. (1998). What is the good life?. *APA Monitor*, 29(10), 2.
- Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage.
- Seligman, M. E. P. (2001). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shalley, C. E. (1991). Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 179.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38(2), 483-503.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Shalley, C. E., & Oldham, G. R. (1997). Competition and creative performance: Effects of competitor presence and visibility. *Creativity Research Journal*, 10(4), 337-345.

- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here?. *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Silver, H.K. (1982). Medical student and medical school. *Journal of the American Medical Association*, 247(3), 304-320.
- Simon, H. A., & Chase, W. G. (1973). Skill in chess. *American Scientist*, 61, 394-403.
- Simonton, D. K. (1994). *Greatness: Who makes history and why*. New York: Guilford Press.
- Simonton, D. K. (1999). Significant samples: The psychological study of eminent individuals. *Psychological Methods*, 4(4), 425-451.
- Simonton, D. K. (2000). Creativity: Cognitive, personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist*, 55(1), 151-158.
- Sinha, P. (2002). Creativity in fashion. *Journal of Textile and Apparel, Technology and Management*, 2(4), 1-16.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F. & Souza, W. S. (2014). Novas Medidas em Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Capital psicológico no trabalho* (pp. 65-68). Porto Alegre: Artmed.
- Smith, J., & Baltes, P. B. (1990). A study of wisdom-related knowledge: Age/cohort differences in responses to life planning problems. *Developmental Psychology*, 26(3), 494-505. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0012-1649.26.3.494>
- Snyder, C. R. (Ed); Lopez, Shane J. (Ed), (2002). The future of positive psychology: A declaration of independence. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. Aspinwall, B. L. Fredrickson, J. Haidt, D. Keltner, C. Robitschek, M. Wehmeyer, & A. Wrzesniewski, C. R. Snyder, S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*, (xviii, pp. 751-767). New York: Oxford University Press.
- Solomon, R.L. (1980). *The opponent process theory of acquired motivation: the costs of pleasure and the benefits of pain*. *American Psychologist*, 35, 691- 712.
- Somit, A., & Peterson, S. A. (1996). Indoctrinability as an evolutionary precondition for democracy. *Journal of Social and Evolutionary Systems*, 19(1), 41-54.
- Sosniak, L. A. (2006). Retrospective interviews in the study of expertise and expert performance. In K. A. Ericsson, N. Charness, P. Feltovich & R. Hoffman (Eds.), *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (pp. 287–301). New York: Cambridge University Press.
- Stajkovic, A. D. (2003). Introducing positive psychology to work motivation: Development of a core confidence model. *Academy of Management national meeting, Seattle, Washington*.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioural management and task performance

- in organizations: conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56(1), 155-194.
- Staudinger, U. M. (1999). Older and wiser? Integrating results on the relationship between age and wisdom-related performance. *International Journal of Behavioural Development*, 23(3), 641-664
- Staudinger, U. M., Lopez, D. A., & Baltes, P. B. (1997). The Psychometric Location of Wisdom-Related Performance: Intelligence, Personality, And More?. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 23(11), 1200-1214.
- Staudinger, U. M., Raykov, T., Böhmig-Krumhaar, S., & Baltes, P. B. (1998). *How general are domain-specific judgmental strategies. The sample case of wisdom-related performance*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Staudinger, U.M., Smith, J., & Baltes, P. (1992). Wisdom-related knowledge in a life review task: age differences and the role of professional specialization? *Psychology and Aging*, 7(2), 271-281.
- Steinkamp, N. L., Gordijn, B., & Ten, H. A. (2008). Debating ethical expertise. *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 18(2), 173-192.
- Sternberg, R. J. (1985). Implicit theories of intelligence, creativity, and wisdom. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 607.
- Sternberg, R. J. (1990). *Wisdom: Its nature, origins, and development*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1996). *Successful intelligence: How practical and creative intelligence determine success in life*. New York: Simon & Schuster.
- Sternberg, R. J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of General Psychology*, 2(4), 347-365.
- Sternberg, R. J. (2001a). Giftedness as developing expertise. In K. A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg, & R. F. Subotnik (Eds.), *International Handbook of Giftedness and Talent* (pp. 55–66). Amsterdam: Elsevier.
- Sternberg, R. J. (2001b). Why schools should teach for wisdom: The balance theory of wisdom in educational settings. *Educational Psychologist*, 36(4), 227-245.
- Sternberg, R. J. (2001c). What is the common thread of creativity? Its dialectical relation to intelligence and wisdom. *American Psychologist*, 56(4), 360.
- Sternberg, R. J. (2003). WICS as a model of giftedness. *High Ability Studies*, 14(2), 109-137.
- Sternberg, R. J. (2009). Assessing what matters. *Challenging the Whole Child: Reflections on Best Practices in Learning, Teaching, and Leadership*, 207.
- Stevenson, A. D., Phillips, C. B., & Anderson, K. J. (2011). Resilience among doctors who work in challenging areas: A qualitative study. *Br J Gen Pract.*, 61, 404-410.

- Stoeber, J., & Kersting, M. (2007). Perfectionism and aptitude test performance: Testees who strive for perfection achieve better test results. *Personality and Individual Differences, 42*, 1093- 1103.
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review, 10*, 295-319.
- Stoeber, J., Stoll, O., Pescheck, E., & Otto, K. (2008). Perfectionism and achievement goals in athletes: Relations with approach and avoidance orientations in mastery and performance goals. *Psychology of Sport and Exercise, 9*(2), 102-121.
- Stone, A. A., Marco, C. A., Cruise, C. E., Cox, D. S., & Neale, J. M. (1996). Are stress-induced immunological changes mediated by mood? A closer look at how both desirable and undesirable daily events influence sIgA antibody. *International Journal of Behavioural Medicine, 3*(1), 1-13.
- Stone, A. A., Neale, J. M., Cox, D. S., Napoli, A., Valdimarsdottir, H., & Kennedy-Moore, E. (1994). Daily events are associated with a secretory immune response to an oral antigen in men. *Health Psychology, 13*(5), 440-446.
- Strong, E. K. (1955). *Vocational interests 18 years after college*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education a proposed direction forward based on psychological science. *Psychological Science in the Public Interest, 12*(1), 3-54.
- Taylor, A. D. (1993). *How to choose a medical specialty* (2nd ed.). Philadelphia: W. B. Saunders.
- Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation. *American Psychologist, 38*(11), 1161 - 1173.
- Taylor, S. E. (1989). *Positive illusions*. New York: Basic Books.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin, 103*, 193-210.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., & Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist, 55*(1), 99- 109.
- Terman, L. M. (1925). *Genetic Studies of Genius: Mental and physical traits of a thousand gifted children* (vol.1). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Terman, L. M. (1939). The gifted student and his academic environment. *School & Society, 49*, 65-73.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1947). *The gifted child grows up: Twenty-five years' follow-up of a superior group* (Vol. 4). CA: Stanford University Press.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1959). The gifted group at mid-life: Thirty-five years' follow-up of the superior child (Vol. 5). CA.: Stanford University Press.

- Terman, L. M., Bottenwieser, P., Ferguson, L.W., Johnson, W. B., & Wilson, D. P. (1938). *Psychological factors in marital happiness*. New York: McGraw-Hill.
- Thiessen, D., & Gregg, B. (1980). Human assortative mating and genetic equilibrium: An evolutionary perspective. *Ethology and Sociobiology*, 1(2), 111-140.
- Tice, S., McNutt, R., Tice, P., Elstein, A., Schwartz, A., Bordage, G., ... & Stuckey, R. (2011). *Reducing Cognitive Errors by Capturing and Disseminating Expert Reasoning*. Chicago, IL: Diagnostic Error in Medicine Conference.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413-432.
- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope*. New York: Simon & Schuster.
- Tooby, J., & Cosmides, L. (1996). *Friendship and banker's paradox: Other pathways to evolution of adaptations for altruism*. Proceedings of British Academy, 88, 119-143
- Torrance, E. P. (1965). Scientific views of creativity and factors affecting its growth. *Daedalus*, 663-681.
- Torrance, E. P. (1972). Predictive validity of the Torrance Tests of Creative Thinking. *The Journal of Creative Behaviour*, 6, 236-252.
- Trowbridge, R. H. (2005). *The scientific approach of wisdom*. (Unpublished doctoral dissertation). Union Institute and University, Cincinnati, OH. Available online at: www.cop.com/TheScientificApproachtoWisdom.doc (accessed 26 January 2007).
- Tucker, R., & Collins, M. (2012). What makes champions? A review of the relative contribution of genes and training to sporting success. *British Journal of Sports Medicine*, 46(8), 555-561.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190.
- Tyler, L. E. (1992). Counselling psychology: why? *Professional Psychology: Research and Practice*, 23(5), 342- 344.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life*. New York: Little Brown.
- Vaillant, G. E. (1992). *Ego mechanisms of defence: a guide for clinicians and researchers*. Washington, DC: American Psychiatric Press.
- Vaillant, G. E. (2000). Adaptive mental mechanisms: Their role in a positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 89-98.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on

- intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6(1), 94-102.
- Van de Ridder, J. M., Stokking, K. M., McGaghie, W. C., & Ten Cate, O. T. J. (2008). What is feedback in clinical education?. *Medical education*, 42(2), 189-197.
- Van De Wiel, M. W., Van den Bossche, P., Janssen, S., & Jossberger, H. (2011). Exploring deliberate practice in medicine: how do physicians learn in the workplace. *Advances in health Sciences Education*, 16(1), 81-95.
- Vinkhuyzen, A. A., van der Sluis, S., Posthuma, D., & Boomsma, D. I. (2009). The heritability of aptitude and exceptional talent across different domains in adolescents and young adults. *Behavior Genetics*, 39, 380–392.
- Walsh, W. B., & Betz, N. E. (1995). *Tests and assessment*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Walster, E., Traupmann, J., & Walster, G. W. (1978). Equity and extramarital sexuality. *Archives of Sexual Behaviour*, 7(2), 127-142.
- Warr, P., Miles, A., & Platts, C. (2001). Age and personality in the British population between 16 and 64 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 165-199.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, J. (1928). *Psychological care of infant and child*. New York: Norton.
- Weinstein, M. C. & Stason, W. B. (1977). Foundations of cost-effectiveness analysis for health and medical practices. *N Engl Journal Med*, 296, 716-721.
- Weisberg, R. W. (2006). *Creativity: Understanding Innovation in Problem Solving, Science, Invention, and the Arts*. Hoboken, N.J: John Wiley & Sons.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Bulletin*, 41.
- Williamson, E. G. (1965). *Vocational counselling: Some historical, philosophical, and theoretical perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Winner, E. (1996). The miseducation of our gifted children. *Education Week*, 16(7), 44-45.
- Winner, E. (1997). Exceptionally high intelligence and schooling. *American Psychologist*, 52(10), 1070-1081.
- Winner, E. (2000). The origins and ends of giftedness. *American Psychologist*, 55(1), 159-169.
- Withey, S. B. (1976). Accommodation to threat. *Mass Emergencies*, 2, 125-30.

- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, *14*(3), 361-384.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, *18*(2), 293-321.
- Yin, R. K. (2003). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (2a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Zahavi, A. & Zahavi, A. (1997). *The handicap principle: a missing piece of Darwin's puzzle*. Oxford: Oxford University Press.
- Zahavi, A. (1977). The cost of honesty: further remarks on the handicap principle. *Journal of Theoretical Biology*, *67*(3), 603-605.
- Zhou, J. (1998). Feedback valence, feedback style, task autonomy, and achievement orientation: Interactive effects on creative performance. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 261.
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The Leadership Quarterly*, *14*(4), 545-568.
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *22*, 165-218.
- Zwack, J., & Schweitzer, J. (2013). If every fifth physician is affected by burnout, what about the other four? Resilience strategies of experienced physicians. *Academic Medicine*, *88*(3), 382-389.