



# Diretrizes éticas para prática de psicologia positiva

Aaron Jarden · Tayyab Rashid · Annalise Roache · Tim Lomas · Carina Bidese · Vivian Callegaro · Rafael Ruschel



## Conteúdo

Notas introdutórias.....	4
Preâmbulo.....	4
Órgãos profissionais e as diretrizes éticas para a prática de psicologia positiva.....	4
Aspirações das diretrizes.....	5
Para quem são as diretrizes?.....	5
Natureza provisória das diretrizes.....	5
Termos-chave.....	6
Seção Um: Valores, Forças e Princípios.....	8
Valores dos profissionais de psicologia positiva.....	9
Forças dos profissionais de psicologia positiva.....	10
Princípios éticos para a prática de psicologia positiva.....	10
Seção Dois: Aplicações das Diretrizes Éticas na Prática.....	14
Três considerações importantes.....	14
Tomada de decisão ética.....	14
Considerações de trabalho.....	15
Mudanças nos clientes.....	15
Mudanças nos ambientes relacionados.....	15
Estado emocional atual e nível de bem-estar.....	16
Evitação.....	16
Diferenciais de poder.....	16
Uso excessivo de forças.....	17
Sabedoria prática .....	17
Manutenção da resiliência e proteção contra o burnout.....	17
Declaração de educação e competência.....	17
Apreciando a importância do contexto cultural.....	18
Resolvendo Dilemas Éticos - Um Guia Passo a Passo.....	19
Guia de Autoavaliação.....	20
Seção Três: Exemplos de Caso de Prática Ética.....	21
Exemplo de caso 1: Cultural - aplicando IPPs com sensibilidade cultural.....	21
Exemplo de caso 2: Coaching – trabalhando com clientes em circunstâncias mutáveis..	22
Exemplo de caso 3: Clínico - trabalhando com trauma.....	23
Exemplo de caso 4: Organizacional - pressão para deturpar dados.....	23

Exemplo de caso 5: Mentoring - motivando participantes "indispostos" em uma relação em desequilíbrio.....	24
Exemplo de caso 6: Educação - implementando programas de bem-estar onde as aspirações são prejudicadas pela prática existente.....	25
Diretrizes Relevantes.....	27
Reconhecimentos.....	28
Signatários iniciais das diretrizes éticas para a prática de psicologia positiva.....	29
Referências.....	31
Leitura Adicional.....	32

Declaração: Essas diretrizes são o resultado de um grupo de trabalho colaborativo e independente liderado por Aaron Jarden, Tayyab Rashid, Annalize Roache e Tim Lomas. As diretrizes são independentes de qualquer organização ou associação; no entanto, várias partes foram envolvidas no desenvolvimento e refinamento desta primeira iteração. É intenção dos autores atualizar as diretrizes num ciclo bianual para fortalecer ainda mais sua profundidade e amplitude de funcionalidade e aceitaremos os comentários da comunidade para [aaron.jarden@unimelb.edu.au](mailto:aaron.jarden@unimelb.edu.au)

## Notas Introdutórias

### Preâmbulo

A perfeição ética é, talvez, um ideal utópico, uma vez que os seres humanos, incluindo os profissionais de psicologia positiva (PPPs), são falíveis, vulneráveis e imperfeitos. As complexidades da vida contemporânea, a sempre em expansão vida cibernética, as mudanças climáticas erráticas, as crises de refugiados, as identidades em evolução e a crescente polarização econômica, exacerbam as vulnerabilidades humanas. Os serviços psicológicos, especialmente aqueles com um objetivo explícito de restaurar ou melhorar o bem-estar, não são oferecidos facilmente sem prioridades concorrentes e dilemas éticos. Nenhum conjunto único de diretrizes éticas, padrões ou mesmo estatutos pode encapsular completamente a gama de complexidades humanas. Um conjunto de valores amplos, forças pessoais e princípios, no entanto, pode nos guiar para uma tomada de decisão mais ética, especialmente quando usamos intervenções psicológicas positivas (IPP), que genericamente buscam melhorar o bem-estar.

Esta diretriz contém a) valores, b) forças e c) princípios para a prática psicológica positiva. É importante observar que as "diretrizes" geralmente se enquadram em estruturas mais amplas, que vão variar de acordo com o contexto e a jurisdição. Por exemplo, as diretrizes podem se encontrar na parte inferior de uma hierarquia prescritiva, como mostrado na Figura 1 abaixo:



Figura 1. Diretrizes e estruturas mais amplas.

Portanto, é importante considerar as diretrizes juntamente com outras estruturas relevantes. Além disso, embora um indivíduo ou organização possa aderir e endossar essas diretrizes para "prática psicológica positiva", em alguns países e jurisdições, pode ser ilegal se chamar de "psicólogo positivo" - esteja ciente das restrições e exigências de sua localização.

### *Órgãos profissionais e diretrizes éticas para a prática psicológica positiva*

Quando um profissional é membro de um órgão profissional relevante (por exemplo, Associação Americana de Psicologia, Sociedade Australiana de Psicologia, Federação Internacional de *Coaching*), em primeiro lugar, os padrões, código ou diretrizes de sua associação informarão sua prática. Esperamos que, quando os profissionais forem membros de um órgão de licenciamento ou credenciamento (por exemplo, *College of Psychologists*), com educação, treinamento e experiência adequados na prática da psicologia ou áreas afins, esses profissionais estejam, portanto, familiarizados com as regras, normas, regulamentos, estatutos e procedimentos de prática da psicologia dentro de sua jurisdição.

As diretrizes éticas para a prática de psicologia positiva introduzidas aqui foram projetadas para incrementar, e não substituir, os códigos e guias jurisdicionais/profissionais existentes. Como tal, essas diretrizes também fornecem uma linha de base para os profissionais que não estão associados ou afiliados a um órgão profissional.

#### *Aspirações das diretrizes*

Por que ter um conjunto de diretrizes éticas? Essas diretrizes visam aprimorar a prática ética, demonstrando um compromisso com a prática cientificamente informada e baseada em evidências no campo da psicologia positiva (PP). Elas visam infundir uma aspiração de manter uma fidelidade (razoável) à ciência do bem-estar e para os profissionais considerarem as diretrizes correspondentes para a auto-apresentação e publicidade dos benefícios em potencial. As diretrizes tentam promover para as PPPs e outros uma compreensão mais clara do que é prática eticamente informada de psicologia positiva. Com a assistência de tais diretrizes, é esperado de PPPs demonstração de comprometimento para aspectos como:<sup>1</sup>

- a) estudar atentamente a pesquisa e construir sua prática a partir de uma base científica;
- b) atualizar continuamente seus conhecimentos por meio de aprendizado contínuo e desenvolvimento profissional;
- c) comunicar cuidadosa e precisamente os limites do conhecimento relacionado às intervenções de psicologia positiva, bem como os possíveis benefícios e armadilhas de determinadas IPP e programas de bem-estar; e
- d) monitorar o bem-estar, as mudanças positivas e negativas no bem-estar e de seus clientes durante a prestação do serviço.

#### *Para quem são as diretrizes?*

O objetivo dessas diretrizes é possibilitar a prática ética ideal de PPPs e, ao fazê-lo, agir de forma benéfica (fazer o bem a outros) e não maleficamente (evitar possíveis danos a outros). Como tal, essas diretrizes são para profissionais (por exemplo, psicólogos) e outros (por exemplo, estudantes ou pessoas sem afiliações) que estão executando IPPs ou usando conhecimento do campo da psicologia positiva em sua prática. Esta não é uma diretriz de como usar ou executar determinadas IPPs.

#### *Natureza provisória das diretrizes*

Observamos que as diretrizes atuais (versão 1.0, 19 de julho de 2019) são provisórias e sujeitas a revisão contínua a cada dois anos por meio de um processo consultivo iterativo com interessados chave. Tal regularidade é para garantir que as diretrizes respondam às mudanças contextuais e reflitam temas locais e globais em constante evolução. Nesse sentido, aceitamos comentários sobre as diretrizes aqui descritas a qualquer momento.

Também é importante observar que apenas países falantes do inglês, principalmente ocidentais, influenciaram o desenvolvimento dessas diretrizes e, como tal, as diretrizes são circunscritas a esses limites. No entanto, como este é um documento em desenvolvimento, identificado por um número de versão, espera-se que versões futuras incorporem a influência de códigos e diretrizes de países não falantes do inglês e não ocidentais.

---

<sup>1</sup> Escolhemos quatro exemplos aqui para demonstrar esses compromissos, no entanto, observe que essa lista pode ser extensa.

---

## Termos chave

### Cliente

Profissionais trabalham com clientes. “Cliente” é um termo genérico usado para se referir ao destinatário de quaisquer serviços, como (no entanto, não se limitando a) um indivíduo, casal, família, grupo, organização, patrocinador ou outra unidade social especificável.

### Códigos vs diretrizes

Um código geralmente possui ramificações legais ou outras implicações aplicáveis, enquanto as diretrizes sugerem melhores práticas que geralmente não são “regulamentadas” ou “policidadas”. As diretrizes, por sua natureza, implicam que as circunstâncias são variadas e complexas e que cumprir as diretrizes frequentemente requer que os profissionais apliquem a sabedoria prática - uma combinação de experiência e bom senso.

### PP

PP: Psicologia positiva. Existem muitas maneiras de conceituar e definir a PP, mas a maioria das operacionalizações geralmente a posiciona como estudo científico e promoção de construtos abrangentes, como “felicidade”, “bem-estar”, “florescimento” e “prosperar”. Por exemplo, Lomas, Hefferon e Ivztan (2015, p. 1347) definem a PP como “a ciência e a prática de aumentar o bem-estar”. De maneira semelhante, existe a noção da “psicologia positiva aplicada”, que pode ser simplesmente interpretada como a aplicação da PP em ambientes do mundo real, inclusive por meio de IPPs.

### IPP

IPP: intervenção psicológica positiva. Existe na literatura uma demarcação feita entre uma “intervenção de psicologia positiva” e uma “intervenção psicológica positiva” - para um esboço e explicação, ver Hone, Jarden e Schofield (2015). Aqui incorporamos a noção mais ampla de intervenção psicológica positiva que abrange todas as atividades em várias disciplinas (isto é, de outros subcampos da psicologia além da PP), com o objetivo de aumentar o bem-estar psicológico. Uma definição popular de uma intervenção psicológica positiva é: “Uma intervenção psicológica positiva promove emoções positivas, comportamentos e/ou pensamentos, aumentando assim o bem-estar de um indivíduo ou grupo” (Schueller, Kashdan, & Parks, 2014, p. 92).

### PPP

PPP: Profissional de psicologia positiva. Um profissional que tenha concluído treinamento necessário para praticar (por exemplo, psicoterapia, aconselhamento, coaching) e que tenha realizado um treinamento específico de PP com um provedor de treinamento respeitável, permitindo assim o entendimento do processo de pesquisa científica e sua aplicação na execução de psicologia positiva aplicada (por exemplo, IPPs).<sup>2</sup>

### Forças

Geralmente, diretrizes e códigos éticos endossam características pessoais desejadas específicas, selecionadas arbitrariamente por líderes de opinião da área específica. Para essas diretrizes, usamos o Forças e Virtudes de Caráter (*Character Strengths and Virtues*, CSV: Peterson &

---

<sup>2</sup> Quem pode se chamar PPP? Ainda não existe uma demarcação clara da quantidade e nível de treinamento ou qualificação necessária. Por exemplo, alguém poderia se considerar um PPP baseado em um curso de 2 dias, um certificado credenciado de 6 meses ou um programa de mestrado em psicologia positiva aplicada de 2 anos? Além disso, a prática supervisionada (por exemplo, supervisão entre pares e individual) e a consulta on-line é ideal. Mais orientações sobre treinamento e supervisão apropriados são necessárias por parte dos órgãos profissionais nesse campo (e, de fato, esses problemas já estão sendo considerados e abordados pelas partes relevantes).

Seligman, 2004), que é um modelo de forças de caráter validados empiricamente e endossados culturalmente (McGrath, 2014).

De acordo com o CSV, as forças de caráter são definidas como traços universais que são valorizados por si mesmos e não levam necessariamente a resultados instrumentais. Em vez disso, como traços comportamentais, eles facilitam e orientam uma pessoa a se comportar de maneira ética e responsável pelo seu próprio bem-estar e de outras pessoas. Os pontos fortes do caráter, em termos gerais, refletem quem é uma pessoa (ou seja, seu caráter) e os valores refletem com o que uma pessoa está comprometida (ou seja, seus princípios e ações).

### Profissional

O termo "profissional" é usado genericamente para se referir a qualquer pessoa responsável pela prestação de serviços relacionados a PP. "Profissional" inclui qualquer pessoa que desempenhe papéis, como (embora não limitado a) conselheiro, psicoterapeuta, profissional de saúde mental, coach, treinador, mentor ou educador.<sup>3</sup>

### Princípios

Os princípios direcionam a atenção para importantes responsabilidades éticas. As ações seguem certos princípios.

### Valores

Valores são crenças mantidas por indivíduos e compartilhadas por grupos sobre fins desejáveis (ou seja, ideologias mais amplas sobre o mundo e como ele deve ser). Os valores transcendem situações específicas, orientam como selecionamos ações e avaliamos os outros e a nós mesmos e são ordenados por sua importância relativa (Schwartz, 2006). Os valores podem representar uma maneira importante de expressar um compromisso ético geral que se torna mais precisamente definido e orientado para a ação quando expresso como um princípio. Em outras palavras, os valores informam princípios. Nesse sentido comum, os valores descritos nestas diretrizes são aqueles que os autores identificaram como sendo amplamente compartilhados na comunidade de PP.

---

<sup>3</sup> O ethos e os princípios contidos nessas diretrizes podem se aplicar igualmente a pesquisadores do bem-estar, onde os pesquisadores podem ser considerados profissionais em um sentido, trabalhando com sujeitos que podem ser considerados semelhantes aos clientes.

### Seção Um: Valores, Forças e Princípios

As diretrizes éticas para a prática da psicologia positiva incorporam os seguintes valores, forças e princípios. Tanto os valores quanto as forças apoiam a promulgação de princípios éticos, conforme exibido na Tabela 1.

Tabela 1

*Valores, Forças e Princípios da Prática da Psicologia Positiva*

<i>Valores</i> <sup>4</sup>	<i>Forças</i> <sup>5</sup>	<i>Princípios</i>
1. Protegendo a segurança de clientes e outros.	1. Honestidade.	1. Beneficência / não maleficência.
2. Aliviar a angústia pessoal e o sofrimento.	2. Justiça.	2. Cuidado responsável.
3. Garantir a integridade dos relacionamentos profissional-cliente.	3. Inteligência Social.	3. Respeito pelos direitos e dignidade das pessoas.
4. Apreciar a diversidade da experiência e cultura humanas.	4. Trabalho em equipe.	4. Confiabilidade
5. Promover um senso de <i>self</i> que seja significativo para a(s) pessoa(s) em questão.	5. Bondade.	5. Justiça.
6. Melhorar a qualidade do conhecimento profissional e sua aplicação.	6. Prudência.	6. Autonomia.
7. Melhorar a qualidade dos relacionamentos entre as pessoas.	7. Perspectiva.	
8. Aumentar a eficácia pessoal.	8. Julgamento.	
9. Empenhar-se pela prestação justa e adequada de serviços de aconselhamento, psicoterapia e treinamento.	9. Auto regulação.	
	10. Perseverança.	
	11. Bravura.	

<sup>4</sup> Nossos valores foram selecionados com base em outras diretrizes semelhantes e, como tal, muitos dos valores podem caber em diferentes categorias. Por exemplo, a justiça pode ser percebida como um valor ou como um princípio. A confiabilidade pode ser percebida como uma força (honestidade), um valor ou um princípio. Muitas dessas construções são discutíveis dessa maneira. Os valores também foram classificados por importância percebida, de acordo com os autores da diretriz.

<sup>5</sup> As forças de 1 a 7 são classificadas pela frequência com que foram mencionadas e enfatizadas em 10 códigos de ética semelhantes (por exemplo, a estrutura ética para boas práticas em aconselhamento e psicoterapia da Associação Britânica de Aconselhamento e Psicoterapia). Pontos fortes de 8-11, os autores consideraram importante defender os seis princípios.



Além do mais:

- Quase todos os códigos estipulam uma variedade de características e qualidades pessoais, enquanto esse código se concentra nas forças e nos comportamentos observáveis.
- As listas de valores, forças e princípios não são de forma alguma exaustivas, mas uma tentativa inicial em relação ao que atualmente é considerado mais pertinente à prática. À medida que as diretrizes se adaptam iterativamente ao longo do tempo e os debates acontecem entre a comunidade de PP, prevê-se que esses elementos evoluam.
- A lista de valores, forças e princípios também não é prescritiva.
- Foi escolhido um modelo de forças (a estrutura *Values in Action*), sendo o mais evidente na literatura e baseado em ciência sólida.

*Valores dos profissionais de psicologia positiva*

Os valores fundamentais dos PPPs incluem o compromisso de:

- Proteger a segurança de clientes e outros. Isso inclui manter uma consciência sempre vigilante de como um cliente está respondendo aos serviços e, além disso, reconhecer os limites de sua capacidade e experiência (e, como tal, reconhecer quando um cliente pode precisar de ajuda profissional de outros setores ou se o público está em perigo).
- Aliviar a angústia e o sofrimento pessoais (quando dentro dos próprios limites de sua perícia). Isso significa implantar IPPs de maneiras contextualmente relevantes para diminuir o sofrimento de indivíduos que procuram serviços em vários contextos profissionais (por exemplo, terapia, *coaching*, saúde).
- Garantir a integridade das relações profissional-cliente. Isso inclui respeitar os limites pessoais e manter um compromisso com práticas profissionais, como privacidade e confidencialidade.
- Apreciar a diversidade da experiência e culturas humanas. Isso significa não aplicar uma estrutura de "tamanho único" aos clientes, mas sim respeitar e realmente celebrar a variedade de caminhos de desenvolvimento exclusivos das pessoas e as origens culturais e contextuais.
- Promover um senso de si que seja significativo para a(s) pessoa(s) em questão. Isso significa que o indivíduo desenvolve e busca objetivos que não apenas cumprem o eu, mas também contribuem para o bem maior.
- Melhorar a qualidade do conhecimento profissional e sua aplicação. Isso significa fazer o melhor para ficar a par dos desenvolvimentos na literatura e manter um conhecimento atualizado dos avanços no campo.
- Melhorar a qualidade dos relacionamentos entre as pessoas. Isso significa reconhecer que as pessoas estão inevitavelmente situadas em relacionamentos e redes sociais e se esforçar para ajudar as pessoas a aprimorarem esses vínculos o máximo possível.
- Aumentar a eficácia pessoal. Isso significa esforçar-se para ajudar o cliente a operar com mais eficiência no mundo e nas situações únicas em que se encontram.
- Buscar a prestação justa e adequada de serviços de PP. Isso pode incluir endossar serviços para populações de difícil acesso ou, sempre que possível, endossar uma estrutura de preços pela qual as pessoas com menos recursos ainda possam se beneficiar dos serviços.

### *Forças dos profissionais de psicologia positiva*

As forças pessoais do profissional são importantes porque têm um impacto no relacionamento profissional/cliente. Muitos das forças consideradas vitais na prestação de serviços são consideradas boas qualidades pessoais. É inapropriado prescrever que todos os praticantes possuam essas forças, uma vez que é fundamental que elas estejam profundamente enraizadas na pessoa envolvida e se desenvolvam por compromisso pessoal e não pelos requisitos de uma autoridade externa. Uma análise temática de princípios e valores adotados por diretrizes representativas (consulte a seção Diretrizes Relevantes) mostraram que as seguintes forças de caráter presumem facilitar a prática ética e a tomada de decisões:

- **Honestidade:** falar a verdade; apresentar-se de maneira genuína e agir de maneira sincera; ser sem pretensão; assumir a responsabilidade pelos próprios sentimentos e ações.
- **Justiça:** tratar todas as pessoas da mesma maneira de acordo com as noções de justiça e equidade; não deixar que sentimentos pessoais influenciem decisões sobre os outros; dar a todos uma chance justa.
- **Inteligência Social:** estar ciente dos motivos e sentimentos de outras pessoas; saber o que fazer para se encaixar em diferentes situações sociais; saber o que fazer para deixar os outros à vontade.
- **Trabalho em equipe:** trabalhar bem como membro de um grupo ou equipe; ser leal ao grupo; fazer a sua parte.
- **Bondade:** fazer favores e boas ações pelos outros; ajudá-los; cuidar-lhes.
- **Prudência:** ter cuidado com as próprias escolhas; não correr riscos indevidos; não dizer ou fazer coisas que mais tarde podem ser lamentadas.
- **Perspectiva:** Ser capaz de fornecer conselhos sábios a outras pessoas; ter maneiras de enxergar o mundo que fazem sentido para si mesmo e para outras pessoas.
- **Julgamento:** Pensar sobre as coisas e examiná-las por todos os lados; não apressar conclusões; confiar apenas em evidências sólidas para tomar decisões; ter a capacidade de mudar de ideia.
- **Auto regulação:** regular o que se sente e faz; ser disciplinado; controlar apetites e emoções.
- **Perseverança:** Trabalhar duro para terminar o que se inicia, não importa o projeto: “conseguir entregar” em tempo hábil; não se distrair ao trabalhar; ter satisfação na conclusão de tarefas.
- **Bravura:** Ser uma pessoa corajosa que não se afasta de ameaças, desafios, dificuldade ou dor; defender o que é certo, mesmo que haja oposição; agir de acordo com as próprias convicções.

### *Princípios éticos para a prática de psicologia positiva*

Cada um dos seis princípios éticos descritos abaixo é acompanhado por exemplos de boas práticas que foram desenvolvidas em resposta a esse princípio. Decisões éticas que são fortemente apoiadas por um ou mais desses princípios, sem nenhuma contradição de outros, podem ser consideradas como uma forte lógica moral. No entanto, os profissionais provavelmente encontrarão circunstâncias nas quais é impossível conciliar todos os princípios aplicáveis e a escolher entre princípios poderá ser necessário. Uma decisão ou curso de ação não se tornam necessariamente antiéticos simplesmente porque são contenciosos ou porque

outros profissionais teriam chegado a conclusões diferentes em circunstâncias semelhantes. A obrigação de um profissional é considerar todas as circunstâncias relevantes com o máximo cuidado razoavelmente possível e ser apropriadamente responsável pelas decisões tomadas.

### Beneficência/não-maleficência

A beneficência envolve um compromisso com a promover o bem-estar do cliente e do profissional. O princípio da beneficência significa atuar no interesse do cliente, com base em avaliação profissional. Ele direciona a atenção para trabalhar estritamente dentro dos limites da própria competência e fornecer serviços com base em treinamento ou experiência adequados. Garantir que os interesses do cliente sejam representados requer um monitoramento sistemático da prática e dos resultados (por exemplo, bem-estar) pelos melhores meios disponíveis. Considera-se importante que pesquisa científica e reflexão sistemática informem a prática. Dependendo da função e do contexto, geralmente há uma obrigação para a tomada de medidas para melhorar a qualidade dos serviços prestados e de comprometer-se com a atualização das práticas por meio de desenvolvimento profissional contínuo. A obrigação de agir no melhor interesse de um cliente pode se tornar fundamental ao trabalhar com clientes cuja capacidade de autonomia seja diminuída devido à idade, imaturidade, falta de entendimento, angústia ou outras restrições pessoais significativas.

A não-maleficência, por outro lado, envolve um compromisso de evitar danos ao cliente. Profissionais que adotam esse princípio:

- evitam exploração sexual, financeira, emocional ou de qualquer outra forma do cliente;
- evitam incompetência (ou seja, aplicação apropriada de IPP, por exemplo, saber o que funciona e para quem) e negligência;
- não prestam serviços quando impróprio para fazê-lo devido a doenças, circunstâncias pessoais ou intoxicação.

O profissional tem uma responsabilidade ética de se esforçar para mitigar qualquer dano causado a um cliente, mesmo quando o dano for inevitável ou não intencional. Os profissionais têm responsabilidades pessoais e profissionais para desafiar, quando apropriado, a incompetência ou más práticas de outras pessoas. Eles também têm a responsabilidade de contribuir com qualquer investigação e/ou adjudicação por um órgão/autoridade adequadamente reconhecido, referente à prática profissional que fica abaixo do esperado para um profissional razoavelmente competente e/ou corre o risco de trazer descrédito para sua profissão ou a PP.

### Cuidado responsável

A prática da PP promove o bem-estar. Ao perseguir esse objetivo, os PPPs que adotam esse princípio demonstram uma preocupação ativa com o bem-estar daqueles com quem trabalham e reconhecem o poder social e institucional que estruturam seu papel como PPPs. Eles têm a responsabilidade primária de proteger o bem-estar daqueles com quem trabalham. Eles reconhecem que indivíduos, famílias, grupos ou comunidades podem estar em uma posição vulnerável. Eles também reconhecem seus limites de especialização (incluindo a falta de conhecimento) e consultam outros especialistas quando necessário e aceitam a responsabilidade e corrigem qualquer dano que ocorra como resultado de sua prestação de serviços. Também se espera que os PPPs tenham um interesse ativo e contínuo nos desenvolvimentos empíricos e teóricos em seu campo, garantindo que eles mantenham conhecimento atualizado da base de evidências relacionadas as IPPs que estão implementando.

### Respeito pelos direitos e dignidade das pessoas

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, o respeito à dignidade das pessoas e seus direitos exige que: cada pessoa e todos os povos sejam valorizados positivamente em seus direitos, seus direitos sejam reconhecidos e respeitados e demonstrem respeito e dignidade garantida como parte de sua humanidade comum. Os profissionais que adotam esse princípio demonstram respeito, o que requer sensibilidade à diversidade cultural e social. Isso inclui o reconhecimento de diferenças entre pessoas associadas a sua cultura, nacionalidade, etnia, cor, raça, religião, gênero, estado civil, orientação sexual, habilidades físicas ou mentais, idade, status socioeconômico e/ou qualquer outra característica pessoal, condição ou status. Tais diferenças são parte integral da pessoa e devem ser respeitadas como tal.

### Confiabilidade

Ser confiável (fidelidade) envolve honrar a confiança depositada no praticante. A confiabilidade é considerada fundamental para entender e resolver questões éticas.

Profissionais que adotam esse princípio:

- agem de acordo com a confiança depositada neles;
- esforçam-se para garantir que as expectativas dos clientes sejam expectativas que tenham perspectivas razoáveis de serem cumpridas;
- honram seus acordos e promessas;
- consideram a confidencialidade como uma obrigação decorrente da confiança do cliente;
- restringem qualquer divulgação de informações confidenciais sobre clientes além dos fins para os quais foi originalmente reveladas - com exceção de divulgação obrigatória (por exemplo, uma lei na jurisdição exige tal divulgação).

### Justiça

A justiça envolve o tratamento justo e imparcial de todos os clientes e a prestação de serviços adequados. O princípio da justiça exige que os profissionais que adotam esse princípio sejam justos com todos os clientes e respeitem seus direitos humanos e dignidade. Ele direciona a atenção para considerar conscientemente quaisquer requisitos e obrigações legais e permanecer alerta para possíveis conflitos entre obrigações legais e éticas. A justiça na distribuição de serviços requer a capacidade de determinar imparcialmente a provisão de serviços para os clientes e a alocação de serviços entre os clientes. Um compromisso com a justiça requer a capacidade de apreciar as diferenças entre as pessoas e de estar comprometido com a igualdade de oportunidades e resultados e evitar a discriminação contra pessoas ou grupos com base em suas características pessoais ou sociais. Em outras palavras, a justiça implica que a discriminação injusta com base em certas características (por exemplo, sexo ou idade) não ocorre. Os profissionais têm o dever de se esforçar para garantir uma prestação justa de serviços acessíveis e adequados às necessidades dos clientes em potencial.

### Autonomia

Autonomia envolve respeitar o direito do cliente de se auto governar. Esse princípio enfatiza a importância de desenvolver a capacidade do cliente de ser autodirigido na prestação de serviços e em todos os aspectos da vida. O princípio da autonomia se opõe a manipulação dos clientes contra sua vontade, mesmo para fins sociais benéficos. Profissionais que respeitam a autonomia de seus clientes:

- 
- garantem precisão em qualquer publicidade ou informação fornecida antes dos serviços oferecidos;
  - buscam consentimento livre e devidamente informado durante todo o relacionamento;
  - enfatizam o valor da participação voluntária nos serviços oferecidos;
  - participam de contratos explícitos antes de qualquer compromisso do cliente e revisitam/revisam os termos desse contrato ao longo do relacionamento;
  - Protegem a privacidade
  - Protegem a confidencialidade;
  - habitualmente condicionam qualquer divulgação de informações confidenciais ao consentimento da pessoa em questão;
  - informam antecipadamente o cliente sobre conflitos de interesse possíveis, ou o mais rápido possível depois que esses conflitos se tornarem aparentes.

## Seção Dois: Aplicações das Diretrizes Éticas na Prática

Esta seção contém vários guias e exemplos para a aplicação contextual dessas diretrizes éticas. O conteúdo é desenhado para aprofundar o pensamento, além de fornecer ferramentas úteis e um guia de auto-avaliação para resolver e apoiar a tomada de decisão ética na prática.

### *Três considerações importantes*

Antes de aplicar qualquer IPP específica, deve-se avaliar e estimar os três fatores importantes a seguir, que são o alicerce das melhores práticas (Barlow, Allen & Choate, 2004):

1. A IPP é uma correspondência apropriada para a situação? Isso pode ser verificado revisando a literatura relevante e as evidências publicadas de fontes confiáveis. Por exemplo, antes que uma IPP específica seja aplicada para gratidão, verifique se há evidência publicada existente que mostre que essa IPP específica é uma técnica promissora para o cliente em particular.
2. A IPP corresponde às necessidades apresentadas pelo cliente?
3. Como a eficácia de uma IPP será avaliada? Em outras palavras, qual resultado específico pode ser identificado e avaliado de forma válida para determinar a eficácia da IPP?

### *Tomada de decisão ética*

A tomada de decisão ética pode ser auxiliada por: ter conhecimento adequado dessas diretrizes éticas e das diretrizes de uma profissão associada, estar ciente do comportamento ético virtuoso de outras pessoas e o uso de forças pessoais na tomada de decisão.

*Conhecimento:* Esperamos que os usuários principais dessas diretrizes - ou seja, PPPs com educação, treinamento e experiência adequados na prática da psicologia ou áreas relacionadas - estejam familiarizados e possam descrever essas diretrizes éticas e quaisquer diretrizes éticas que pertencem à sua profissão e conduta profissional. A maioria das jurisdições enfatiza que os profissionais precisam estar familiarizados com regras, padrões, regulamentos, estatutos e procedimentos relevantes.

*Comportamento:* O comportamento ético, especialmente ao executar IPPs, não pode simplesmente vir do conhecimento cognitivo. O comportamento ético deve estar intimamente ligado a comportamentos e práticas coletivas. Você pode identificar em seus círculos profissionais aqueles indivíduos que são modelos de práticas éticas? Embora seus colegas possam não destacar explicitamente essas práticas, devido a sua modéstia, você é incentivado a perguntar explicitamente a seus colegas ou comunidade profissional mais ampla (organização regional ou internacional) como eles aderem aos padrões éticos de sua área.

A coleta de um repositório de casos de boas práticas será útil para a reflexividade com relação ao próprio comportamento. Com acúmulo suficiente de casos, provavelmente aparecerão ilustrações de excelência. Idealmente, os profissionais criarão um núcleo acessível, onde outros profissionais terão a oportunidade de enriquecer este repositório.

*Usando forças para a tomada de decisão ética:* As forças podem ser úteis de várias maneiras na tomada de decisão ética. Por exemplo, identificar exemplares de forças pode ajudar em tomadas de decisão éticas presentes. Encontre um colega que se apresente como um modelo de exemplo de comportamento ético. Reflita como eles lidaram com um dilema ou situação ética específica ou, de maneira mais geral, quais forças eles incorporam nas interações diárias com colegas e clientes que valem a pena serem modelados e ajudarão na tomada de decisões.



### *Considerações de trabalho*

Há várias considerações a serem analisadas ao trabalhar com clientes que podem ter implicações éticas imediatas e importantes. Em particular, é pertinente considerar: mudanças nos clientes, mudanças nos ambientes em que os PPPs e os clientes se encontram, o estado emocional atual e o nível de bem-estar dos clientes e dos PPPs, a tendência dos clientes para a evitação, diferenciais de relação de poder, uso excessivo de forças, sabedoria prática, uma declaração de educação e competência e a importância de diferentes contextos culturais. A consideração desses aspectos pode ajudar a mitigar, antecipar ou impedir algumas consequências inadvertidas e desagradáveis.

### *Mudanças nos clientes*

Ao prestar qualquer serviço psicológico, é importante monitorar o bem-estar psicológico dos clientes ao longo do tratamento ou intervenção. Alguns clientes pioram, apesar da eficácia demonstrada da IPP. Os sintomas podem piorar por vários motivos, tornando os clientes vulneráveis. O cliente pode não necessariamente compartilhar essas informações com o praticante, talvez porque possa sentir vergonha, medo ou hesitação em desapontar o praticante que está trabalhando para aumentar seu bem-estar. Na maioria das vezes, o foco explícito das IPPs não é a melhoria dos sintomas, mas a promoção do bem-estar. Monitorar as circunstâncias em mudança nas vidas dos clientes é importante, assim como calibrar as IPPs para essas mudanças. Por exemplo, se o cliente tiver um rompimento ou perder o emprego, é importante que o profissional possa abordar essas mudanças e avaliar seu impacto. Os profissionais devem estar preparados para suspender uma IPP em andamento e ajustar a abordagem de acordo com as necessidades presentes e contínuas, ou consultar outro profissional de assistência, se apropriado. Não fazer isso pode afetar negativamente a aliança, o que pode não ser reparável.

### *Mudanças nos ambientes relacionados*

Além de considerar as mudanças nos clientes, é importante levar em consideração o ambiente no qual os clientes e profissionais estão inseridos. Tome como exemplo um PPP que também é clínico. Os clínicos contemporâneos trabalham em ambientes altamente complexos, de ritmo acelerado e de pressão, marcados por desafios como a escassez de programas de tratamento com base em evidências, falta de competência cultural e necessidades crônicas e complexas de clientes que impactam em vários domínios de sua vida. Diante desses desafios, considere os clientes que:

- podem ter perdido o emprego ou contratos importantes ou estão sendo negligenciados para uma promoção merecida apenas porque não se encaixam na equipe;
- podem ter sido recentemente diagnosticados com uma condição médica séria;
- estão lidando com traição ou outras formas de maus-tratos por seus parceiros;
- estão passando por um incidente de discriminação;
- estão sujeitos a eventos ambientais destrutivos, como inundações ou incêndios florestais, ou problemas globais como fome.

Considere como esses desafios podem afetar os clientes e moldar seus tratamentos. Esses casos apresentam uma variedade de questões diferentes que precisam ser consideradas e abordadas de maneiras diferentes, tudo isso enquanto se considera todos os regulamentos e padrões da profissão com a qual a pessoa está alinhada. Portanto, é importante que, quando os PPPs ofereçam IPPs, eles aprendam sobre seus clientes e também sobre seus ambientes e mudanças recentes ou atuais em suas circunstâncias. Os profissionais também precisam conhecer os desafios em seu próprio ambiente de trabalho. Isso pode incluir alterações na administração

que podem trazer alterações nas modalidades de serviço - por exemplo, um novo diretor pode endossar ou opor-se a certas IPPs ou pode preferir outra abordagem de tratamento (por exemplo, Programação Neurolinguística, terapias baseadas na atenção plena, Terapia de Aceitação e Compromisso). As mudanças podem ter impactos diretos ou indiretos na prática de IPPs, inclusive de uma perspectiva ética.

#### *Estado emocional atual e nível de bem-estar*

Ao oferecer IPPs, é importante avaliar mudanças nos clientes e seu estado emocional atual e nível de bem-estar. É importante que os PPPs pratiquem dentro de seu escopo de conhecimento e treinamento. Para clientes que apresentam problemas relacionados à psicopatologia (ou seja, depressão, ansiedade, trauma), o PPP deve se referir a um profissional de ajuda adequadamente qualificado e experiente. Se tais problemas não estiverem presentes no início das relações de trabalho, o PPP precisa estar vigilante para que tais problemas possam surgir enquanto o cliente estiver envolvido em uma IPP e esteja pronto para encaminhar a um profissional de ajuda suficientemente qualificado. Idealmente, o profissional discutiria com o cliente e consultaria colegas e especialistas relevantes para determinar qual seria a janela de tempo apropriada para persistir com as IPPs em tal caso.

#### *Evitação*

A evitação é um dos mecanismos mais comuns que as pessoas usam para lidar com emoções negativas. Uma vida psicológica saudável implica estar consciente e usar de forma adaptativa o espectro emocional completo. Alguns clientes procurando IPPs podem evitar emoções negativas mais profundas devido ao seu desconforto e podem buscar IPPs na esperança de dissipar suas emoções negativas ou mantê-las afastadas. Exemplos de fontes de emoções negativas incluem memórias de um amargo rompimento ou divórcio, traição por um amigo de confiança, ressentimento por ser vítima de discriminação ou ser tratado de forma injusta ou tendenciosa por um indivíduo ou instituição. Uma maneira de avaliar a evitação é prestar atenção às emoções negativas, que retornam às conversas, apesar de não serem discutidas explicitamente (ou seja, emoções que perturbam persistentemente os clientes e ainda assim são deliberadamente não discutidas).

Embora as IPPs estejam desbravando novos caminhos com evidências crescentes de que emoções positivas e forças de caráter podem melhorar e reparar estados negativos (Rashid & Seligman, 2018), esse é apenas o caso se os estados negativos estiverem significativamente integrados no tratamento. Se fortes emoções negativas são evitadas pelos clientes ou profissionais, a eficácia do tratamento pode ser comprometida.

#### *Diferenciais de poder*

Uma das características essenciais de qualquer interação psicológica que envolva um profissional e um cliente é a dinâmica de poder inerente ao relacionamento e, especialmente, o diferencial de poder. Terapeutas, conselheiros, assistentes sociais e outros profissionais geralmente estão cientes desse diferencial. Portanto, eles se esforçam para criar um espaço seguro, sem julgamento, confidencial e acolhedor, onde os clientes não se sintam como meros destinatários passivos dos serviços prescritos. No entanto, a natureza da transação é tal entre o profissional e o cliente que o profissional é, inevitavelmente, percebido como um especialista. Os clientes tendem a admirá-los como equipados com conhecimento, treinamento e experiência de ponta na execução de IPPs. Portanto, o diferencial de poder está sempre lá. O profissional deve estar ciente desse diferencial e evitar quaisquer situações em que o cliente ou o profissional possam ter que tomar uma decisão que possa ser influenciada pelo diferencial de poder.



### *Uso excessivo de forças*

O uso insuficiente ou excessivo de algumas práticas baseadas em forças pode exacerbar os desafios existentes. Por exemplo, em vários contextos de treinamento, sugerir que os clientes sejam mais prudentes pode fazer com que alguns se tornem mais ansiosos ou indecisos. Clientes exercitando o perdão sem deliberar sobre quando e a quem perdoar podem ignorar ofensas que, se não forem verificadas ou abordadas, podem prejudicar outras pessoas. Clientes abusando da criatividade podem achar difícil aderir a normas ou regras que promovem a equidade e a igualdade de oportunidades. Os clientes comprometidos a tomar decisões justas em seu local de trabalho podem ter dificuldade em conciliar realidades opostas existentes na mesma esfera (por exemplo, chegar a um acordo sobre como uma pessoa bem-educada e bem informada pode tomar decisões insensatas).

### *Sabedoria prática*

Os profissionais precisam do que o filósofo Aristóteles chamou de "phronesis", isto é, sabedoria prática para aplicar essas diretrizes. Por exemplo, considere um profissional que trabalha com um executivo de alto nível com quem estabeleceu um excelente relacionamento e que também fez um progresso muito bom em seu trabalho. No entanto, o profissional passa a perceber que o executivo está envolvido em comportamento antiético. O profissional deve preservar o relacionamento sólido ou confrontar a pessoa, arriscando o relacionamento? Um único conjunto de diretrizes pode não ser suficiente. O profissional precisa interpretar a situação e equilibrar os motivos concorrentes. Nesses casos, a sabedoria prática é construída a partir da experiência cumulativa e de bons laços relacionais com colegas que podem aconselhar e auxiliar no raciocínio ético.

### *Manutenção da resiliência e proteção contra burnout*

Uma variedade de construtos de PP podem proteger contra o burnout do profissional. As emoções positivas (por exemplo, esperança, serenidade, alegria, interesse e fascínio) podem ampliar os recursos atencionais, cognitivos e comportamentais de um praticante, que podem atuar como um amortecedor contra vulnerabilidades, como os sintomas de burnout (por exemplo, exaustão emocional). Práticas pessoais, como *mindfulness*, também podem ajudar nesse sentido. As forças interpessoais (por exemplo, inteligência social, bondade, amor, humor, senso de propósito e significado e trabalho em equipe) podem ajudar a lidar com desafios como despersonalização (um estado em que os pensamentos e sentimentos de alguém parecem irrealis ou não pertencem a si mesmo). Da mesma forma, um senso de propósito e significado pode restaurar um senso pessoal de despersonalização.

### *Declaração de educação e competência*

Os profissionais devem declarar os limites de sua competência em relação a condições psicológicas específicas, grupos específicos (por exemplo, trabalhando com crianças, outras culturas, trabalho em grupo) e IPPs específicas. Por exemplo, um profissional pode ter experiência na avaliação de forças em adultos, mas não na avaliação de forças de crianças ou adolescentes. Além disso, à medida que a prestação do serviço continua, ela pode se mover para áreas nas quais o praticante é mais superficialmente experiente ou qualificado. Por exemplo, embora um profissional possa ser experiente e qualificado para prestar serviços a crianças, adolescentes e adultos, ele pode não ser experiente ou qualificado para prestar esses serviços no contexto de um ambiente familiar, caso em que um encaminhamento ou outras estruturas de apoio pode ser necessário.

Além disso, os profissionais devem declarar o treinamento educacional e a experiência relevante em que sua prestação de práticas é baseada. Por exemplo, um profissional conclui um

certificado de seis meses que inclui uma interação presencial de uma semana, com o restante do curso concluído on-line. O certificado não é reconhecido por uma autoridade municipal, regional ou provincial de concessão de licenças. O site do profissional afirma que eles são "profissionais de psicologia positiva certificado". Eles não têm outras credenciais profissionais. Isso é ético? É importante informar explicitamente a seus clientes sobre a natureza, escopo e limites de sua educação profissional, prática e credenciais além do seu título de trabalho.

#### *Apreciando a importância do contexto cultural*

A tomada de decisão ética não deve se basear apenas na conscientização, conhecimento ou entendimento cognitivo. As decisões também devem refletir as melhores evidências disponíveis e relevantes e as circunstâncias do contexto cultural. O contexto cultural é crítico na execução das IPPs, porque o conceito do que é normal, bom ou adaptável é moldado pelos valores tidos como desejáveis pela cultura e pelo contexto social em que a preocupação ou dilema se apresenta.

Além disso, as culturas e as normas sociais diferem na forma como emoções específicas são reconhecidas, expressas ou amplificadas. Portanto, é importante que as diretrizes para uma prática ética das IPPs estejam enraizadas nessas evidências. As diretrizes éticas apresentadas aqui são amplas o suficiente para acomodar o contexto cultural, mas são suficientemente refinadas para acomodar diferenças e necessidades individuais. Essa integração de evidências, incluindo fatores culturais e individuais, pode ser fácil ou facilmente disponível. Embora essa integração possa não produzir um caminho, processo ou resultado eticamente perfeito, quando os indivíduos buscam a excelência ética, a sabedoria coletiva os ajuda a navegar pelos casos à medida que são encontrados. Novos caminhos são abertos, novas passagens são pavimentadas e, eventualmente, a excelência pode ser alcançada. Ter a estrutura dessas diretrizes é, portanto, crucial para ancorar o pensamento e as ações de uma pessoa. Essas diretrizes também servem ao propósito de avaliar até que ponto as ações de uma pessoa são próximas ou distantes da excelência ética.

## Resolução de dilemas éticos - Um guia passo a passo

Embora seja impossível ficar completamente imune a ser enredado em dilemas éticos, os seguintes passos, amplamente adaptados de Ética na Psicologia (no original *Ethics in Psychology*, Koocher & Keith-Spiegel, 1998), entre outras fontes, ajudarão o praticante a tomar decisões éticas sólidas:

- Pratique de acordo com todos os estatutos, regulamentos e padrões de prática profissional, conduta e diretrizes, conforme estipulado pelo respectivo órgão concedente de licença da sua jurisdição. Essas informações ajudarão o profissional a lidar com dilemas éticos.
- Desenvolva uma percepção precisa de como o mesmo evento pode diferir de pessoa para pessoa. Consulte, com alguém confiável e imparcial, se o problema apresenta dilemas éticos com consequências sérias. Discuta com os colegas para ver se o que você está percebendo é uma infração ética, apenas má etiqueta profissional ou uma situação que prejudica a si mesmo ou ao público.
- Revise as diretrizes, regras e normas relevantes já publicadas. Certifique-se de interpretá-las com precisão e procure conselhos, se necessário. As orientações escritas são às vezes são abstratas e pouco claras, com amplo espaço para interpretação subjetiva.
- Colete todas as informações relevantes e as melhores possíveis. Identifique as lacunas existentes nas informações e documente fatos e preocupações.
- Integre todas as informações em seu processo de reflexão e consulte alguém bem informado, de mente aberta e sem medo de apontar as possíveis deficiências de um profissional.
- Avalie como os seis princípios éticos dessas diretrizes se aplicam (ou seja, beneficência/não-maleficência, cuidado responsável, respeito pelos direitos e dignidade das pessoas, confiabilidade, justiça, autonomia). Por exemplo, avalie os direitos, responsabilidades e vulnerabilidades de todos os envolvidos.
- Pense em várias soluções e avalie cada uma delas o mais objetivamente possível.
- Considere quais forças de caráter podem ajudá-lo a tomar a decisão mais ética. Você pode recorrer ao seu senso mais profundo de justiça, honestidade ou bondade? Talvez sua coragem seja necessária para motivá-lo a "fazer a coisa certa"? Lembre-se de que as decisões éticas exigem o uso de múltiplas forças de caráter usadas otimamente e em combinação, não apenas uma força isolada ou uma força "usada muito" (Niemic, 2018).
- Visualize o resultado de sua ação ou inação.
- Reflita antes de tomar uma decisão sobre o impacto que isso terá sobre você, todos os outros envolvidos e quais podem ser as implicações sistemáticas. Reflita também sobre que tipos de suporte você pode precisar aderir à sua decisão.
- Traduza a decisão em ações concretas que realmente reflitam o espírito da sua decisão. Várias ações podem expressar sua decisão. Selecione ações que expressem sua decisão com precisão e validade, sejam mensuráveis, conectadas aos resultados desejados e causem o mínimo de inconveniência ou dano àqueles que não estão diretamente envolvidos.

---

## Guia de auto-avaliação

A seção a seguir traça perguntas para os profissionais refletirem sobre o que os ajudarão a evitar dilemas éticos para apoiar as melhores práticas.

*Ajuste da IPP:* Em primeiro lugar, com base nas melhores evidências disponíveis, decida se uma IPP específica (por exemplo, diário de gratidão, usando forças específicas, exercício de perdão) é um ajuste apropriado para o cliente, dados seus problemas, circunstâncias e a motivação para o tratamento.

*Momento da IPP:* Em que passos você irá decidir quando a IPP é apropriada: 1) no início dos serviços, 2) enquanto a IPP já tiver sido iniciada? Em que condições você consideraria um serviço ou tratamento simultâneo ou alternativo?

*Consciência da própria saúde mental:* O quão consciente você está sobre sua própria saúde mental? Ser um profissional não o deixa imune de apresentar sintomas de doença mental que podem se mover em direção a um espectro clínico. Que movimentos ou ações você se envolve rotineiramente para cuidar de sua própria saúde mental, a fim de poder atender seus clientes melhor? Que barreiras você enfrenta para cuidar de si mesmo, como falta de tempo e recursos, sentir ou acreditar que você está bem e acesso a profissionais apropriados e relevantes que podem cuidar de sua saúde mental?

*Relatórios obrigatórios:* Quão confortável você se sente ao tomar uma ação contra um cliente que pode estar respondendo bem a IPPs, mas deseja confidencialidade quando relata inadvertidamente um incidente (recente ou passado) ou uma situação em andamento que pode envolver, por exemplo, abuso de crianças ou idosos, abuso sexual ou ameaça iminente à segurança de alguém? Se você não pratica sob o código ou as diretrizes de um órgão profissional, você tem a obrigação legal de denunciar?

*Exagero e generalização:* Você conhece alguém em uma conferência que parece apaixonada por IPPs e o convida para participar de um workshop que eles estão oferecendo. Você participa do workshop, que se baseia em alguns estudos com os quais você está familiarizado. Os resultados, aplicações e generalização dos estudos são apresentados de maneira exagerada. A maioria dos participantes considera a apresentação "transformadora" e parece acreditar nas descobertas. O que você faria? Você pode usar as etapas da seção "resolver dilemas éticos" para orientar seu comportamento em tal situação?

### Seção Três: Exemplos de Caso de Prática Ética

Os casos a seguir são exemplos que podem se apresentar na prática e têm um componente ético relevante para os princípios dessas diretrizes éticas<sup>6</sup>.

#### *Exemplo de caso 1: Cultural – aplicando IPPs com sensibilidade cultural*

As decisões éticas devem refletir a melhor evidência disponível nas circunstâncias do contexto cultural. Considere a seguinte vinheta.

*Suzanne é uma profissional australiana que trabalha com uma cliente de origem cultural Leste Asiática. O cliente quer auto aperfeiçoamento e preservar seus relacionamentos familiares. Suzanne opta por usar o Exercício de Melhor Self Possível. Suzanne segue todas as etapas para orientar o cliente durante o exercício. De alguma forma, apesar de fazer auto aperfeiçoamentos significativos, a cliente relata que seus relacionamentos com a família ficaram amargos. Portanto, nenhuma melhoria significativa no bem-estar do cliente é detectada em repetidas mensurações on-line.*

Uma implicação importante nessa vinheta é a consideração do conceito de self, que varia de cultura para cultura. Suzanne segue um conceito de autodesenvolvimento frequentemente associado ao Ocidente, que abrange o crescimento pessoal e a tomada de iniciativas novas e amplamente individuais. Em contraste, acredita-se que o autodesenvolvimento nas culturas orientais (e na maioria das culturas não ocidentais) dê relativa ênfase maior ao investimento em relacionamentos, melhorando a interação social e contribuindo para preservar as tradições familiares, grupais e tribais. Apesar da crescente diversidade cultural na maioria das metrópoles urbanas, as diferenças culturais essenciais ainda se mantêm. Uma implicação importante dessas diferenças é que a cliente nesta vinheta pode se beneficiar ao entender como usar suas forças de caráter para trazer benefícios à sua família ou para se conectar com eles mais profundamente. Suzanne pode usar as intervenções de forças de caráter de Torne suas Forças Orientadas ao Outro ou Apreciação de Forças de Caráter (Niemic, 2018), na qual sua cliente aprende a transformar suas melhores qualidades internas em mecanismos de construção de relacionamentos que beneficiam o outro e priorizam uma maneira de reconhecer e valorizar os membros da família por suas melhores qualidades. Também pode ser que o autodesenvolvimento apoiado entes queridos possa trazer aumentos profundos e continuados no bem-estar. No entanto, em uma cultura interdependente, o autodesenvolvimento, que provavelmente envolve membros próximos da família, também exige o gerenciamento de interações mais complexas por um longo período de tempo. Por outro lado, a atividade Melhor Versão de Mim, que se concentra em melhorar forças individuais ou em tomar uma nova iniciativa, pode exigir um período de tempo relativamente menor. Portanto, é imperativo que os PPPs considerem a melhor forma de adaptar seus exercícios culturalmente.

Os seguintes aspectos éticos são exemplos relevantes para o caso acima:

- Cuidado responsável - O PPP precisa tentar cuidar do cliente de uma maneira que leve em consideração as especificidades da situação e dos antecedentes desse cliente.
- Beneficência/não-maleficência - O PPP tem o dever de não causar danos.

---

<sup>6</sup> Agradecemos às seguintes pessoas que forneceram esses casos: Casos 1 e 3 - Tayyab Rashid, Caso 2 - Annalize Roache, Caso 4 - Stewart Donaldson, Caso 5 - Matthew Iasiello e Caso 6 - Denise Quinlan.

- Respeito pelos direitos e dignidade das pessoas - O PPP tem a responsabilidade de ser sensível a dinâmica transcultural e respeitar a perspectiva e as necessidades situadas do cliente.

*Exemplo de caso 2: Coaching – trabalhando com clientes em circunstâncias mutáveis*

Os dilemas éticos podem aparecer inesperadamente e exigir um ajuste na prestação de serviços. Considere a seguinte vinheta.

*Amanda chegou ao processo de coaching porque estava sentindo falta de direção e significado na vida. Anteriormente, ela havia dado muita importância ao progresso na carreira, mas agora sentia que precisava procurar uma abordagem mais equilibrada para com a vida e, além disso, estava se sentindo triste e desanimada por não ter conseguido mais na vida (além do aprimoramento na carreira). Durante a sessão inicial de admissão, ela identificou vários domínios nos quais gostaria de se concentrar, incluindo gerenciamento financeiro (para apoiar a compra de uma casa), desenvolvimento pessoal e aumento do tempo para socialização e diversão. Ela mencionou que seu trabalho atual era desafiador e que procuraria fazer uma mudança no futuro, mas esse não era o foco atual para o coaching. Nas duas primeiras sessões, nas quais as metas foram elaboradas e passos para ação esclarecidos, houve progresso na direção que ela indicara como importante e o coaching estava progredindo bem. No entanto, no início da quarta sessão, Amanda declarou que sua situação de trabalho havia se deteriorado abruptamente e que ela havia se demitido, já tendo encontrado um novo emprego. A demissão não foi bem recebida e Amanda estava se sentindo inquieta e altamente emocional em seu local de trabalho, onde ela ainda tinha quatro semanas para elaborar sua notificação. Ela indica se sentir desencadeando gatilhos pela reação de seu gerente à demissão, que está trazendo lembranças de confrontos emocionais semelhantes de sua adolescência.*

Nesse estágio, era imperativo que o *coach* mantivesse sua força de auto regulação e não fizesse uma sugestão impulsiva devido ao aumento dos estressores de Amanda. A partir daí, o *coach* poderia usar a força da curiosidade para verificar como Amanda gostaria de proceder no futuro imediato e estar aberto a mudar o foco nas sessões. Também pode ser importante entender a natureza da reação emocional de Amanda para determinar se o *coaching* é um mecanismo seguro e apropriado para suas necessidades atuais. Embora o *coach* possa ter contratado com Amanda um determinado número de sessões, as mudanças na situação do cliente devem informar o caminho apropriado a seguir.

Os seguintes aspectos éticos são exemplos relevantes para o caso acima:

- Cuidado responsável - O *coach* tem a responsabilidade primária de usar a bondade e a justiça para proteger o bem-estar de Amanda e reconhecer os limites de seus conhecimentos.
- Autonomia - Aqui, o *coach* pode se concentrar no desenvolvimento da capacidade de Amanda de se auto dirigir na prestação de serviços e em todos os aspectos da vida, além de revisar/revisar os termos do seu contrato ao longo do relacionamento.
- Beneficência/não-maleficência - O *coach*, agindo no melhor interesse de Amanda e com base na avaliação profissional, deve estar ciente de trabalhar estritamente dentro de seus limites de competência e prestar serviços com base em treinamento e experiência adequados.



---

### Exemplo de caso 3: Clínico - trabalhando com trauma

A maioria das pessoas que experimentam trauma ficam sobrecarregadas de muitas formas culturalmente diferenciadas, especialmente se estiverem trabalhando em uma IPP. Elas podem desenvolver mecanismos extensos para evitar pensar, lembrar ou se comportar de maneiras que possam estar relacionadas aos seus traumas. Ao oferecer IPPs, é importante estimar e avaliar esse trauma (seja histórico e/ou atual). Sem minimizá-lo ou descartá-lo, o profissional deve intervir se tiver experiência ou, se não, fazer uma referência em tempo oportuno. O profissional também precisa estar vigilante caso o trauma possa surgir enquanto o cliente estiver envolvido em uma IPP. O profissional deve discutir com o cliente e consultar colegas e especialistas relevantes para determinar qual seria o momento apropriado para persistir com as IPPs nesse caso. Considere a seguinte vinheta.

*Salma, 21 anos, tem uma longa história de abuso físico, emocional e sexual. Ela procura serviços para seus persistentes sentimentos de depressão. Ela está esperando que o terapeuta pergunte explicitamente sobre os eventos traumáticos em sua vida. Em vez disso, ela recebe um pequeno questionário que não inclui perguntas sobre traumas atuais ou passados. Nas sessões de aconselhamento, Salma descobre que não gosta do terapeuta e decide não revelar os detalhes de seu trauma. Assim, o tratamento permanece superficialmente eficaz e ela recebe uma nova rodada de tratamento dentro de seis meses.*

Como o caso acima demonstra, é importante perguntar explicitamente sobre trauma (embora isso exija grande sensibilidade e, possivelmente, também treinamento clínico). Dependendo do relacionamento, alguns clientes farão explicitamente perguntas relacionadas e buscarão conselhos, sugestões, estratégias de enfrentamento ou recursos culturalmente adequados. É importante que, enquanto a IPP esteja em processo e detalhes de um trauma recente ou remoto emergem, o profissional responda de uma maneira que atenda às necessidades do cliente. Em primeiro lugar, o profissional deve ser suficientemente qualificado, treinado e experiente para lidar com a situação. Os profissionais devem acessar regularmente suas forças de humildade e prudência/cautela ao periodicamente checar se devem continuar a prestar serviços ou, inversamente, se o cliente estaria melhor com alguém com experiência mais específica no fornecimento de sugestões, habilidades e estratégias que alguns clientes precisem ou solicitem.

Os seguintes aspectos éticos são exemplos relevantes para o caso acima:

- Cuidado responsável - O PPP tem a responsabilidade de cuidar de Salma de maneira a considerar as especificidades de sua situação e histórico.
- Beneficência/não-maleficência - O PPP tem tanto a responsabilidade de não causar mais danos a Salma quanto de promover seu bem-estar.

### Exemplo de caso 4: Organizacional - pressão para deturpar dados

Muitas intervenções positivas no trabalho e nas organizações são avaliadas para determinar sua efetividade. Os dilemas éticos podem aparecer inesperadamente quando os clientes não aceitam descobertas e pressionam os profissionais a omitir ou deturpar os dados da avaliação. Considere a seguinte vinheta e observe como várias forças de caráter são subutilizadas, incluindo honestidade/integridade, perspectiva/sabedoria, liderança e humildade.

*A empresa XYZ contratou um profissional de PP para melhorar a moral e o desempenho dos funcionários. Em consulta com a liderança da empresa, ela decidiu fornecer um programa de treinamento para aumentar o capital psicológico dos funcionários (esperança, eficácia, resiliência e otimismo). Os dados da avaliação mostraram que os*

*funcionários adoraram o treinamento e desejaram mais treinamento psicológico positivo no futuro. No entanto, os dados da avaliação mostraram que não houveram diferenças significativas nos níveis de esperança, eficácia, resiliência, otimismo, moral ou desempenho entre os funcionários que foram selecionados aleatoriamente para participar do treinamento e aqueles no grupo de comparação. Os líderes da empresa XYZ ficaram tão satisfeitos que os funcionários gostaram do treinamento que eles não queriam que eles vissem os resultados desanimadores da avaliação. Em vez disso, pediram ao profissional que informasse que o treinamento foi um grande sucesso e que mais treinamentos na mesma linha seriam fornecidos aos funcionários no futuro.*

Os seguintes aspectos éticos são exemplos relevantes para o caso acima:

- Autonomia - Aqui a autonomia do praticante para agir está sendo retirada.
- Beneficência/não-maleficência - Beneficência envolve um compromisso de promover o bem-estar do cliente e esse nível de manipulação preconizado pelos líderes da empresa não corresponde aos interesses dos funcionários. Além disso, agir de forma benéfica requer prestar serviços com base em treinamento ou experiência adequados.
- Confiabilidade - Aqui, o profissional está sendo solicitado a exagerar e generalizar a efetividade da IPP, o que não honra a confiança depositada no profissional pelos funcionários.

*Exemplo de caso 5: Mentoria - motivando participantes "indispostos" em um relacionamento desequilibrado*

Frequentemente, aqueles que são mais resistentes a uma intervenção são aqueles que podem se beneficiar mais. Os PPPs encontram uma situação difícil ao tentar motivar ou convencer um cliente a participar de uma intervenção em seu benefício, sem manipulação. Considere a seguinte vinheta.

*Abbie, gerente de caso de uma agência de jovens, tem um cliente que se recusa a participar dos exercícios de uma intervenção em grupo de PP. O facilitador da intervenção pediu a Abbie para motivar seu cliente a participar dos exercícios e convencê-lo dos benefícios da intervenção. Abbie concorda com seu colega que a intervenção seria muito benéfica para seu cliente. Abbie está consciente de que as atitudes e o comportamento de seu cliente geralmente fazem com que ele seja excluído de intervenções que provavelmente serão úteis e decide desafiar as atitudes de seu cliente em relação à participação. Abbie desenvolveu um relacionamento de mentoria com confiança com o cliente e não está disposta a comprometer sua integridade e trair a confiança do cliente "vendendo" cegamente a intervenção ao participante ou fazendo promessas que não serão realizadas. Em vez disso, ela descreve modestamente as evidências que apoiam a intervenção e trabalha com seu cliente para avaliar os custos e benefícios da participação. Ela curiosamente faz perguntas ao cliente sobre os prós e os contras de participar da intervenção e como as forças de assinatura do cliente podem ser usados no contexto grupal. Abbie então apoia seu cliente a identificar estratégias para minimizar os custos de participação e eles praticam versões de baixa intensidade da própria intervenção e o uso das forças de seu cliente antes do contexto grupal.*

Abbie tem certeza de que seu cliente se beneficiará da participação na intervenção e não deseja que seu cliente seja excluído da participação novamente. Da mesma forma, ela não quer trair a confiança ou a autonomia de seu cliente. Abbie quer desafiar seu cliente e ajudar a expô-la a novas experiências, mas teme que a manipulação antiética possa resultar em resultados



negativos para sua participante e, em última instância, prejudicar a qualidade do relacionamento conquistado com dificuldade. Ao invés de vender excessivamente ou exagerar os benefícios da participação, Abbie trabalha para entender a atitude do cliente em relação à intervenção, desafia os vieses cognitivos e cria oportunidades para demonstrar os benefícios do treinamento na segurança da sessão de gerenciamento de casos.

Os seguintes aspectos éticos são exemplos relevantes para o caso acima:

- Justiça - O PPP tem a responsabilidade de garantir que os clientes não sejam excluídos das intervenções com base em uma característica específica.
- Confiabilidade - O PPP usa o relacionamento de confiança com o cliente para incentivá-lo a avaliar suas atitudes e crenças, mas não trai essa confiança.
- Autonomia - O PPP respeita a vontade de seu cliente e é hesitante em manipulá-la.

*Exemplo de caso 6: Educação - implementação de programas de bem-estar em que as aspirações são impedidas por práticas existentes*

Muitas escolas querem adotar programas de bem-estar. No entanto, elas podem fazê-lo por uma série de razões, desde a preocupação com o bem-estar dos alunos, passando por desafios como o bullying na escola, até o aprimoramento de práticas já fortes. Além disso, ter um programa de bem-estar escolar também pode ser visto como uma oportunidade de marketing e um ponto de diferenciação para algumas escolas. Considere a seguinte vinheta.

*Um membro da equipe da escola foi solicitado pelo diretor para desenvolver uma estratégia de bem-estar e planejar a adoção pelo conselho e, em seguida, organizar um lançamento rápido dos elementos-chave. O diretor queria dizer aos futuros pais que seus filhos se beneficiariam com o ensino explícito do bem-estar no currículo. Todos os professores receberam responsabilidades pelo ensino do bem-estar, embora houvesse muito pouco desenvolvimento profissional para os funcionários nessa área. Muitos funcionários estavam estressados e se sentiam despreparados para esse ensino, bem como a carga de trabalho adicional que ele representava. Um consultor foi contratado para realizar uma sessão de desenvolvimento profissional de bem-estar de meio dia para os funcionários. Alguns funcionários expressaram preocupação ao consultor por estarem ansiosos por poderem causar danos aos seus alunos porque estavam mal equipados e não tinham fundamento nessa área. Além disso, o consultor viu o marketing da escola que promove seu trabalho sobre o bem-estar (por exemplo, descrevendo a escola como apoiando o bem-estar holístico para funcionários e alunos e criando bem-estar a cada encontro). O consultor está ciente de que a escola continua a usar uma política de disciplina punitiva que prejudica o relacionamento entre alunos e funcionários e ignora evidências científicas dos benefícios de bem-estar de práticas restaurativas e do perdão. O professor de nível médio, responsável pela implementação do programa de bem-estar, informou o consultor sobre essas questões. O professor está relutante em levantar os problemas com a liderança da escola, pois esse professor já havia sido intimidado por esse grupo ao levantar preocupações semelhantes. Naquela época, a lealdade deles à escola foi posta em questão e sua adequação para continuar como professor foi desafiada.*

Os seguintes aspectos éticos são exemplos relevantes para o caso acima:

- Beneficência/não-maleficência - O PPP tem a responsabilidade de não endossar inequivocamente ou acriticamente uma escola como sendo uma “escola de bem-estar” se tiver conhecimento de práticas escolares que prejudicam o bem-estar.

- Autonomia - O professor não deve se sentir coagido a adotar uma perspectiva ou posição que entre em conflito com seus próprios julgamentos ou valores.

## Diretrizes Relevantes

As seguintes diretrizes (organizadas por campo específico e em ordem alfabética dentro do campo) foram elaboradas e ajudaram a informar o desenvolvimento dessas diretrizes práticas:

### Psicológica:

- Austrália – Psicologia – *Australian Psychological Society (APS), Code of Ethics (2017)*.
- Austrália – Aconselhamento e psicoterapia – *Psychotherapy & Counselling Federation of Australia (PACFA), Interim Code of Ethics (2015)*.
- Canadá – Psicologia – *Canadian Psychology Association (CPA), Canadian Code of Ethics for Psychologists (2017)*.
- Nova Zelândia – Psicologia – *New Zealand Psychological Society (NZPS), Code of Ethics for Psychologists (2012, quarta edição)*.
- Reino Unido – Aconselhamento e psicoterapia – *British Association for Counselling and Psychotherapy (BACP), Ethical Framework for Good Practice in Counselling and Psychotherapy (2010)*.
- Estados Unidos da América – Psicologia – *American Psychological Association (APA), Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct (2017)*.
- Estados Unidos da América – Aconselhamento – *American Counselling Association (ACA), Code of Ethics (2014)*.

### Enfermagem:

- Austrália – Enfermagem – *Nursing and Midwifery Board of Australia: Code of Ethics for Nurses (2008)*.
- Nova Zelândia – Enfermagem – *Nursing Council of New Zealand (NCNZ), Code of Conduct for Nursing (2012)*.
- Reino Unido – Enfermagem – *Nursing and Midwifery Council (NMC), The Code for Nurses and Midwives (2015)*.

### Coaching:

- Internacional – Coaching – *The International Coach Federation (ICF): Core Competencies and Code of Ethics (2015)*.

---

## Reconhecimentos

As seguintes pessoas, listadas em ordem alfabética, contribuíram substancialmente e forneceram sugestões e comentários para a elaboração dessas diretrizes:

- Professor Adjunto Aaron Jarden, University of Melbourne, Austrália.
- Sr. Andrew Alexandra, University of Melbourne, Austrália.
- Annalise Roache, Auckland University of Technology, Nova Zelândia.
- Dr. Dan Weijers, University of Waikato, Hamilton, Nova Zelândia.
- Dra. Denise Quinlan, New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience, Nova Zelândia.
- Professora Dianne Vella-Brodrick, University of Melbourne, Austrália.
- Giselle Timmerman, Positive Work, Estados Unidos da América.
- Hein Zegers, European Network of Positive Psychology.
- Dra. Helena Agueda Marujo, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa, Portugal.
- Professor James Pawelski, University of Pennsylvania, Estados Unidos da América.
- Dra. Jo Mitchell, The Mind Room, Melbourne, Austrália.
- Dr. Joel Milam, University of Southern California, Estados Unidos da América.
- Dra. Judy Moskowitz, Northwestern University Feinberg School of Medicine, Estados Unidos da América.
- Professora Adjunta Karena Burke, Central Queensland University, Austrália.
- Lisa Sansom, LVS Consulting, Canadá.
- Margarita Tarragona, Positivamente, México.
- Matthew Iasiello, Wellbeing and Resilience Center, SAHMRI, Austrália.
- Dr. Mohsen Joshanloo, Keimyung University, Coreia do Sul.
- Reb Rebele, University of Melbourne, Austrália.
- Dra. Rona Hart, antiga diretora MAPP, University of East London, Inglaterra.
- Dr. Ryan Niemiec, VIA Institute on Character.
- Scott Asalone, ASGMC Inc, Estados Unidos da América.
- Simon Murray, Positive Education Schools Association, Austrália.
- Professor Stewart Donaldson, Claremont Graduate University, Estados Unidos da América.
- Sue Langley, The Langley Group, Austrália.
- Dra. Suzy Green, The Positivity Institute, Austrália.
- Dr. Tayyab Rashid, University of Toronto Scarborough, Canadá.
- Dr. Tim Lomas, University of East London, Inglaterra.

### Signatários Iniciais das Diretrizes Éticas para a Prática da Psicologia Positiva

<i>Data da primeira assinatura das diretrizes</i>	<i>Versão assinada</i>	<i>Nome e site da associação ou corpo</i>	<i>Logo</i>
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>VIA Institute on Character</li> <li><a href="http://www.viacharacter.org/www/">http://www.viacharacter.org/www/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, University of Melbourne</li> <li><a href="https://education.unimelb.edu.au/cpp">https://education.unimelb.edu.au/cpp</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, University of East London</li> <li><a href="https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-coaching-psychology">https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-coaching-psychology</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, Central Queensland University</li> <li><a href="https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology">https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Claremont Evaluation Center, Claremont Graduate University USA</li> <li><a href="https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/">https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Wellbeing and Resilience Centre, Adelaide, Australia</li> <li><a href="https://www.wellbeingandresilience.com/">https://www.wellbeingandresilience.com/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Langley Group</li> <li><a href="https://langleygroup.com.au/">https://langleygroup.com.au/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience</li> <li><a href="http://www.nziwr.co.nz">www.nziwr.co.nz</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Middle East Psychological Association, Division 1 Positive Psychology</li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanship</li> <li><a href="http://www.humanshiplb.org">www.humanshiplb.org</a></li> </ul>	

19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Iranian Positive Psychology Congress</i></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Japanese Positive Health Psychology Society</i></li> <li>• <a href="http://jphp.jp/">http://jphp.jp/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>New Zealand Association of Positive Psychology</i></li> <li>• <a href="https://www.positivepsychology.org.nz/">https://www.positivepsychology.org.nz/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Centro de Educacion Emocional Positiva</i></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>National Positive Psychology Association (NPPA) of India</i></li> <li>• <a href="http://nppassociation.org/">http://nppassociation.org/</a></li> </ul>	
19/Julho/2019	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>German Society for Positive Psychology</i></li> <li>• <a href="https://www.dach-pp.eu/">https://www.dach-pp.eu/</a></li> </ul>	

**Autores**

Aaron Jarden

*University of Melbourne, Austrália*

aaron.jarden@unimelb.edu.au

Tayyab Rashid

*University of Toronto - Scarborough, Canadá*

Annalize Roache

*Auckland University of Technology, Nova Zelândia*

Tim Lomas

*University of East London, Reino Unido*

**Tradutores**

Carina Bidese

University of East London

u1741735@uel.ac.uk

Vivian Callegaro

University of East London

u1417958@uel.ac.uk

Rafael Ruschel

University of East London

u1826969@uel.ac.uk

A tradução passou por três etapas: 1. Inglês para português brasileiro. 2. Do português brasileiro ao inglês (tradução reversa). 3. Revisão final, adaptações, consenso final e ajustes à literatura científica de psicologia positiva em português brasileiro

**Data de publicação**

Publicado 26 de novembro de 2019

---

## Referências

- Barlow, D. H., Allen, L. B., & Choate, M. L. (2004). Toward a unified treatment for emotional disorders. *Behavior Therapy, 35*(2), 205-230.
- Hone, L., Jarden, A., & Schofield, G. (2015). An evaluation of positive psychology intervention effectiveness trials using the re-aim framework: A practice-friendly review. *Journal of Positive Psychology, 10*(4), 303- 322.
- Koocher, G. P. & Keith-Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lomas, T., Hefferon, K., & Ivtzan, I. (2015). The LIFE model: A meta-theoretical conceptual map for applied positive psychology. *Journal of Happiness Studies, 16*(5), 1347-1364. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9563-y>
- McGrath, R. E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology, 10*(1), 1- 11. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field-guide for practitioners*. Boston: Hogrefe.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rashid, T. & Seligman, M. E. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Schueller, S. M., Kashdan, T. B., & Parks, A. C. (2014). Synthesizing positive psychological interventions: Suggestions for conducting and interpreting meta-analyses. *International Journal of Wellbeing, 4*(1), 91- 98. <https://doi.org/10.5502/ijw.v4i1.5>
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: Theory, measurement, and applications*. Jerusalem, Israel: The Hebrew University of Jerusalem.

## Leitura adicional

- Han, H. (2014). Virtue ethics, positive psychology, and a new model of science and engineering ethics education. *Science and Engineering Ethics, 21*(2), 441-460.
- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Professionalising positive psychology: Developing guidelines for training and regulation. *International Journal of Wellbeing, 6*(3), 96-112.
- Koocher, G. P., & Keith-Spiegel, P. (2008). *Ethics in psychology and the mental health professions: Standards and cases (3rd e d.)*. New York: Oxford University Press.
- Sinclair, C. (2017). Ethics in psychology: Recalling the past, acknowledging the present, and looking to the future. *Canadian Psychology, 58*(1), 20-29.
- Vella-Brodrick, D. (2014). Dovetailing ethical practice and positive psychology to promote integrity, industriousness, innovation, and impact. In A. C. Parks & S. M. Schueller (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions* (pp. 416-432). Chichester, England: Wiley Blackwell.