

Influências da Cultura *Disney* sobre as Potencialidades Humanas segundo a Psicologia Positiva: Uma Revisão Integrativa

Ana Flávia Cunha Sobral^{1, *}

Orcid.org/0009-0003-6632-6054

Zakiee Castro Mufarrej Hage¹

Orcid.org/0000-0003-4994-9738

¹*Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Curso de Psicologia, Belém, PA, Brasil*

Resumo

O presente artigo teve por objetivo descrever os processos de potencialidades humanas sob o viés da Psicologia Positiva e, a partir da influência educacional da cultura *Disney*, ao promover a aprendizagem de novos padrões cognitivos, socioemocionais e comportamentais positivos, explicar o reflexo desse fenômeno na qualidade de vida dos indivíduos. Como método de estudo foi utilizada a revisão integrativa, por ser uma abordagem que permite uma amplitude de conteúdos advindos de diversos modelos e fontes de referência. Após triagem, selecionou-se um total de 25 materiais, sendo eles: artigos (10), *e-books* (3), dissertações (4), *websites* (2), livros (4), trabalho de conclusão de curso *lato sensu* (1) e vídeo (1). Por meio da análise qualitativa dos estudos voltados para os processos organizacionais da *The Walt Disney Company* e dos construtos: felicidade; bem-estar; florescimento; virtudes; forças de caráter e resiliência, presentes na Psicologia Positiva, identificou-se, nos resultados, que o treinamento interno *Traditions*, ao proporcionar um espaço seguro para a aprendizagem e o desenvolvimento de novos padrões cognitivos, socioemocionais e comportamentais positivos nas pessoas, demonstrou potencial para servir como intervenção da Educação Positiva para a promoção e o aumento das potencialidades humanas. Em vista disso, este artigo constatou a importância de serem realizadas e incentivadas mais pesquisas voltadas para o potencial de ensino da cultura *Disney* acerca do ensino e do desenvolvimento das qualidades humanas e que essa ferramenta sirva de alcance para atingir a meta atual da Psicologia Positiva: o de aumentar o nível de florescimento de indivíduos, grupos e instituições.

Palavras-chave: Psicologia, atitudes positivas, características humanas, cultura organizacional, aprendizagem.

* Correspondência: Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Avenida Governador José Malcher, 2843, Bairro São Brás, 66060-230, Belém – PA, Brasil. Tel.: (91) 99356-6886. E-mail: anaflaviacsobral@gmail.com.

Influences of *Disney* Culture on Human Potentialities according to Positive Psychology: An Integrative Review

Abstract

This article aimed to describe the processes of human potential under the bias of Positive Psychology and, from the educational influence of Disney culture by promoting the learning of new cognitive, socioemotional, and positive behavioral patterns, explain the reflection of this phenomenon in the quality of individuals' lives. As a study method, the integrative review was used, for it is an approach that allows a wide range of content from different models and reference sources. After screening, a total of 25 materials were selected, namely: articles (10), e-books (3), master's dissertations (4), websites (2), books (4), Lato Senu course conclusion work (1) and video (1). Through the qualitative analysis of studies focused on the organizational processes of The Walt Disney Company and the constructs: Happiness; Well-being; Flowering; Virtues; Strengths of Character and Resilience, present in Positive Psychology, it was identified in the results that the internal training, "Traditions", by providing a safe space for learning and the development of new cognitive, socioemotional and positive behavioral patterns in people, demonstrated the potential to serve as a Positive Education intervention for the promotion and increase of human potential. This article concluded that it is important to carry out further research aimed at the teaching potential of the Disney culture on the teaching and development of human qualities to be encouraged, and that such a tool serves to reach the current objective of Positive Psychology, being that of increasing the level of flourishing of individuals, groups, and institutions.

Keywords: Psychology, positive attitude, human characteristics, organizational culture, learning.

Influencias de la Cultura *Disney* sobre las Potencialidades Humanas según la Psicología Positiva: Una Revisión Integradora

Resumen

Este artículo tuvo como objetivo describir los procesos del potencial humano bajo el sesgo de la Psicología Positiva y, a partir de la influencia educativa de la cultura *Disney* al promover el aprendizaje de nuevos patrones cognitivos, socioemocionales y conductuales positivos, explicar el reflejo de este fenómeno en la calidad de vida de los individuos. Como método de estudio, se utilizó la revisión integradora, siendo un enfoque que permite una amplia gama de contenidos de diferentes modelos y fuentes de referencia. Después de la proyección, se seleccionaron un total de 25 materiales, a saber: artículos (10), libros electrónicos (3), disertaciones de maestría (4), sitios web (2), libros (4), trabajo de conclusión del curso Lato Senu (1) y video (1). A través del análisis cualitativo de estudios enfocados en los procesos organizacionales de *The Walt Disney Company* y los constructos: Felicidad; Bienestar; Florecimiento; Virtudes; Fortalezas de Carácter y Resiliencia, presentes en la Psicología Positiva, se identificó en los resultados que el proceso de formación interna de *Traditions*, al brindar un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo de nuevos patrones cognitivos, socioemocionales y conductuales positivos en las personas, demostró la potencial para servir como una intervención de Educación Positiva para la promoción y aumento del potencial humano. Este artículo llegó a la conclusión de que es importante realizar más investigaciones encaminadas a fomentar el potencial didáctico de la cultura *Disney* sobre la enseñanza y el desarrollo de las cualidades humanas, y que dicha herramienta sirva para alcanzar el objetivo actual de la Psicología Positiva, siendo el de aumentar el nivel de florecimiento de individuos, grupos y organizaciones.

Palabras-clave: Psicología, actitud positiva, características humanas, cultura organizacional, aprendizaje.

A Psicologia Positiva está voltada para uma visão integral e holística do ser humano, percebendo-o como um ser de qualidades inatas e com capacidade transformadora de se adaptar em contextos adversos, cuja díade saúde-doença reflete a sua história de vida, ainda que não o defina como ser no mundo. Em virtude disso, seu foco se direciona para o estudo dos pensamentos, sentimentos e comportamentos orientados para o uso de suas potencialidades como ferramentas subjetivas e motivacionais para enfrentar as situações do dia a dia, assim como os eventos e as influências positivas da vida, no intuito de buscar a felicidade e o bem-estar de pessoas, grupos e instituições (Nunes, 2007).

Por seu turno, na perspectiva de Santos (2023), a Psicologia Positiva também busca evidenciar suas características positivas e a manifestação destas, bem como de seus recursos internos – tais como as forças de caráter e as virtudes, por exemplo –, que buscam aproximar esses três sujeitos de um estado pleno chamado florescimento.

Considerando que a empresa *The Walt Disney Company* é instituída por conceitos e práticas – desenvolvidas por *Walt e Roy Disney* – que apresentam temáticas norteadas para o conhecimento e o aprendizado de sua ideologia e crenças, como também expressam um sentido positivo por trás do ensino de uma cultura com princípios aparentes da ciência otimista, este estudo teve como intuito evidenciar a presença da Psicologia Positiva na história e na transmissão dos elementos culturais da empresa em questão.

Tendo em vista que a aplicação da Psicologia Positiva pode ser realizada em diversos contextos, observa-se que ela ainda é pouco utilizada. De tal modo que essa afirmativa é possível de ser observada na conclusão de um estudo sistemático, o qual pontua que, apesar da Psicologia Positiva ser um campo visto como em estado de ascensão no âmbito científico brasileiro, quando em contraste com o meio internacional, percebe-se que ainda é pouco valorizada no meio acadêmico (Fernandes et al., 2021).

Para os autores, o entendimento de que forma a ciência brasileira tem se expandido possibilita um olhar mais aprofundado no que

concerne às suas principais propostas de inovação teóricas e metodológicas sobre alguns conceitos psicológicos, o que acarreta compreender – em um sentido qualitativo e quantitativo – de que modo esses estudos têm crescido nacionalmente com o propósito de estruturar novas metas de investigação nessa abordagem.

Tal observação evidencia ser crucial que a Psicologia Positiva seja melhor investida e aceita na comunidade de profissionais da Psicologia do Brasil, bem como expandir sua área de atuação para as escolas, espaços universitários e, até mesmo, nas residências, de modo que sirva como estratégia e auxílio para as famílias na criação e na prestação de suporte emocional às gerações seguintes.

Dito isso, a Educação Positiva se apresenta como uma importante intervenção prática educacional da Psicologia Positiva, pois, considerando a sua aplicabilidade em múltiplos contextos, seu objetivo visa ao ensino de estratégias para auxiliar na prevenção do adoecimento mental e no aprimoramento das características positivas de pessoas, grupos e espaços de ensino (Cintra & Guerra, 2017).

De acordo com Reppold e Almeida (2018), existem três programas de intervenção assinados como principais dessa abordagem, sendo eles: (1) o *Penn Resiliency Program*; (2) o *Strath Haven Positive Psychology Curriculum*; e, por fim, (3) o *Geelong Grammar School Applied Model for Positive Education*. Apesar de as metodologias de aplicação serem distintas, tais estratégias têm como objetivo proporcionar aos alunos atividades que aumentem suas competências emocionais para lidar com adversidades, em especial, pela identificação de suas principais forças de caráter e promoção de bem-estar e florescimento da comunidade escolar em geral.

Do mesmo modo, os autores observaram que as propostas se diferenciam com base na faixa etária do público. E devido à discrepância cognitiva existente entre os indivíduos, houve interpretações distintas sobre o bem-estar. De forma que concluem ser relevante acreditar no potencial inato dos alunos, sendo vital que lhes seja prestado o suporte necessário por diversas instituições culturais do país. Além disso

consideram que uma atuação nacional dessa dinâmica psicoeducacional positiva antecipará a demanda por mudanças estruturais na política das práticas de ensino, a partir de correção de questões comportamentais no âmbito da aprendizagem, por exemplo.

A respeito da contextualização da Psicologia Positiva na ciência, o psicólogo Martin Seligman considerou urgente a aplicação interventiva e preventiva, em um contexto clínico, de um olhar mais positivo sobre o indivíduo adoecido mediante o estímulo e o desenvolvimento de seus pontos fortes através de suas virtudes e forças de caráter e de outros aspectos positivos que lhes são inerentes, tais como a felicidade e o bem-estar, a resiliência, entre outros (Oliveira, 2020).

Em conformidade com o autor, deve-se ressaltar ainda que, ao desenvolver essa abordagem, Seligman não pretendia negligenciar as patologias existentes, mas esclarecer que sofrimento e bem-estar são relevantes na vivência humana, e não devem ser desconsiderados, buscando, então, equilibrar o olhar da Psicologia tradicional e da Psicologia Positiva ao aplicar novos métodos de intervenção e tratamento psicoterapêuticos voltados para o cultivo e o fortalecimento das qualidades humanas de uma pessoa.

Desse modo, Seligman (2011) desenvolveu uma reformulação de sua ideia anterior – a hipótese da Felicidade Autêntica – para a teoria do Bem-Estar ou o acrônimo PERMA, pelo qual estabeleceu cinco elementos primordiais para se alcançar um estado de satisfação com a vida: (1) Emoções Positivas ou *Positive Emotions*; (2) Engajamento ou *Engagement*; (3) Relacionamentos Positivos ou *Relationships*; (4) Sentido ou *Meaning*; e (5) Realização ou *Accomplishment*.

Segundo o autor, diferentemente de sua suposição teórica anterior, os elementos que compõem o modelo PERMA são mensuráveis e aplicáveis no dia a dia do ser humano. E apesar de não definirem, todos contribuem para a formação do bem-estar subjetivo e coletivo.

Nessa hipótese, o ponto central volta-se para a ampliação do florescimento, que é compre-

endido como uma forma de funcionamento pleno da pessoa de uma maneira integrada em sua vida (G. Z. P. Sousa & Fukuda, 2021), podendo ser desenvolvida a longo prazo com base nos elementos do acrônimo PERMA, que a compõem:

- As **Emoções positivas** se configuram em todas as emoções e/ou sensações agradáveis existentes no organismo humano, como êxtase ou alegria;
- O **Engajamento**, que está relacionado ao estado de *flow*, é entendido como um momento de perda da autoconsciência e dos estímulos externos quando o indivíduo está, inteiramente, envolvido em alguma atividade que sente prazer, ao passo que o *flow* se apresenta como um estado de imersão e harmonia sensorial, cognitiva e emocional nesse processo;
- O **Sentido** é o elemento que proporciona a sensação de pertencimento em quaisquer causas ou instituições que o ser humano acredite ser maior do que ele mesmo;
- A **Realização** é vista como algo procurado pelo seu próprio valor, como as conquistas e as riquezas; e
- Os **Relacionamentos positivos** estão direcionados ao modo como as relações com o outro podem servir como recurso de suporte emocional para lidar com os bons e os maus momentos da vida (Oliveira, 2020).

No que se refere às virtudes, Cardoso (2014) resgata como referência o manual *Handbook of Character Strengths and Virtues*, escrito em 2004 pelos psicólogos Christopher Peterson e Martin Seligman, em que as definem, em um sentido geral, como atributos centrais valorizados no âmbito filosófico moral e religioso, sendo, posteriormente, enquadradas em seis grandes construtos e constituídas em 24 forças de caráter.

Essas qualidades humanas se configuram em:

1. **Sabedoria**, constituída de qualidades cognitivas que envolvam a aquisição e o uso do conhecimento, através da Criatividade, da Curiosidade, do Amor ao Aprendizado, da Mente Aberta e da Perspectiva;

2. **Humanidade**, constituída por forças interpessoais no cuidado e no relacionamento com os demais por meio da Generosidade, do Amor e da Inteligência Emocional;
3. **Justiça**, representada por forças cívicas ligadas à construção de uma boa sociedade mediante a aplicação de elementos como a Justiça, a Liderança e o Trabalho em Equipe;
4. **Temperança**, composta por forças conectadas com a moderação de excessos, como o Perdão, a Humildade, a Prudência e o Autocontrole;
5. **Coragem**, atada às forças emocionais que contribuem para completar um objetivo em face a uma oposição externa ou interna, representada por Bravura, Integridade, Perseverança e Entusiasmo; e, por fim,
6. **Transcendência**, estabelecida por forças ligadas ao estabelecimento de uma relação com o universo e com um sentido de vida pelo exercício da Admiração pela Beleza e Excelência, da Gratidão, da Esperança, do Humor e da Espiritualidade.

Segundo o autor, as definições de cada virtude estão relacionadas às forças pessoais específicas, sendo estas os aspectos positivos dos traços de caráter de indivíduos, grupos e instituições, interferindo em seus sentimentos, pensamentos e comportamentos.

A história e o legado da *The Walt Disney Company* são possíveis de serem correlacionadas com vários aspectos da Psicologia Positiva, dentre eles, o olhar positivo sobre determinados eventos negativos, o exercício da criatividade e a resiliência. Desse modo, verifica-se que a empresa *Disney* apresenta, em sua cultura, diversos elementos conceituais dessa área da ciência a partir de um olhar otimista, que valoriza as potencialidades, apesar das adversidades na história de Walt Disney e no impacto que seu legado gerou até os dias atuais nos indivíduos, nos grupos e nas organizações mundiais (Oliveira, 2020).

Entre os vários conceitos, destaca-se a resiliência. Na ótica de Pinho e Falcone (2017), a resiliência é compreendida como a interlocução

ativa e intencional da pessoa para superar suas problemáticas, cuja postura não será percebida como passiva ou omissa diante de possíveis intercorrências. Ademais, a resiliência é referida como a capacidade que um indivíduo, diante de um evento negativo ameaçador e/ou adverso, tem de se recuperar e de desenvolver comportamentos adaptativos positivos e funcionais para lidar com os obstáculos apresentados (Faria et al., 2022).

Tais comportamentos podem se evidenciar por meio de estratégias que o próprio sujeito formulou para se autorregular e da presença de uma rede de apoio consistente e segura por parte de amigos, familiares, grupos e instituições, provendo ferramentas e suporte adequados para o fortalecimento de suas competências socioemocionais e resilientes.

Além disso, segundo Faria et al. (2022), a influência de uma cultura socioambiental saudável, que acompanha desde o desenvolvimento infantil, pode servir como um elemento fundamental em uma adaptação positiva de uma pessoa, ao propiciar a ela, ativamente, aspectos emocionais, cognitivos e culturais que viabilizam o desenvolvimento humano, de modo que este funcione de maneira resiliente em sua interação contínua com o mundo externo, afirmando não se tratar apenas de uma característica pessoal, mas dos contextos envolvidos.

Nesse sentido, a cultura se mostra como um elemento ativo e onipresente na história e na constituição da identidade individual e coletiva do ser humano desde a Antiguidade. Por conta disso, é necessário considerar as influências que ela gera no ambiente, visto se tratar de um fenômeno construído e desenvolvido a partir da preservação de aspectos histórico-culturais, biopsicossociais emocionais e comportamentais dos indivíduos, da comunidade e das instituições (Faria et al., 2022).

Nesse sentido, a cultura é percebida como uma base sólida e importante para a hereditariedade de hábitos, costumes, crenças, comportamentos e outras diversas maneiras de expressão humana, independentemente da localização, da linguagem e/ou das características de um povo. De acordo com livro publicado

por Laraia em 1986/2001, depois séculos de debate, sua conceituação vem sofrendo diversas modificações, de modo que cada sociedade global possua a sua própria definição de cultura baseada na sua própria realidade, visto que é um elemento percebido, ensinado e praticado de distintas maneiras.

Um fato em comum da discussão histórica entre as diferentes culturas é o interesse na diversidade de modos de comportamento existentes entre as diversas sociedades. No século XIX, o antropólogo inglês Edward Burnett Tylor (1832-1917) foi pioneiro na conceituação de cultura ao fazer a mesclagem de duas palavras: o vocábulo germânico “*Kultur*” – empregado para expressar todos os elementos místicos de um povo – e o termo francês “*Civilization*” – referindo-se, essencialmente, a todas as conquistas de bens materiais de uma sociedade. Por conseguinte, com essa junção, cultura passou a ser entendida como um conceito coletivo, englobando a pluralidade de povos etnicamente diversificados (Laraia, 1986/2001).

Ao longo dos milênios e da evolução do homem no ambiente, o conceito de cultura se expandiu para diversas áreas, sendo uma delas o contexto organizacional. Segundo Zavareze (2008), a cultura, nessa dimensão, enquadra-se como um sistema de ideias e valores desenvolvidos e criados, de maneira coletiva, para solucionar problemas de adaptação externa e interna no meio de trabalho. Sendo necessário que essas propostas funcionem minimamente bem para que sejam validadas e, portanto, sejam propagadas às outras equipes e aos novos funcionários como o modelo a ser seguido pela empresa em relação às percepções, pensamentos e sentimentos voltados para um determinado obstáculo.

Assim, a cultura está direcionada para um conjunto de elementos com significados e valores que são partilhados pelos colaboradores de uma empresa, servindo como objeto de distinção entre as organizações (Zavareze, 2008).

Consideram-se como importantes fatores a proeminência e a relevância dos responsáveis pela criação de uma empresa no andamento da cultura organizacional para, enfim, modificar,

a partir de suas percepções da realidade, os princípios culturais subjetivos de seus colaboradores e compartilhá-las com sua equipe, assim como as suas percepções sobre a função que a corporação deve repassar à sociedade global (Zavareze, 2008).

Pelo fato de a cultura ser o elemento-chave como distinção entre empresas, Zavareze (2008) constatou, em seu estudo, que existem mecanismos que podem facilitar a sua identificação nas organizações com base na compreensão dos variados fatores que a constroem, sendo estes: (1) valores, crenças e pressupostos; (2) ritos, rituais e cerimônias; (3) histórias e mitos; (4) tabus; (5) heróis; (6) normas e processos comunicacionais existentes no meio de trabalho. Respectivamente, cada um desses princípios significa e desempenha funcionamentos diferentes, mas que, em conjunto, complementam-se em sintonia e tornam o desenvolvimento e a ascendência de uma organização mais efetiva e consolidada.

Uma vez que é observada a universalidade e a aplicabilidade da cultura nos mais diversos contextos sociais, sua existência é percebida nos setores organizacionais da empresa *The Walt Disney Company*, como também em seus processos educacionais e de aprendizagem em treinamentos e palestras, suas reproduções cinematográficas e musicais, parques temáticos, produtos e entre outros. Isso pois, ao considerar o impacto global que o legado dessa organização gerou e ainda gera no cotidiano de inúmeros indivíduos e famílias, esse fato se revela como uma demonstração de que sua marca exerce um poder positivo de influência subjetiva profunda e emocional em seus telespectadores e usuários em uma perspectiva histórica.

De acordo com Oliveira (2017), para que se compreenda de que maneira essa cultura de magia foi internalizada na humanidade, é necessário averiguar como a história de vida de seu criador, Walt Disney, gerou influências sobre o processo de surgimento da empresa e qual a importância de conhecer os elementos-chave de sua cultura.

Nesse contexto, *Walter Elias Disney*, um dos principais fundadores e criadores do império

Disney, nasceu no ano de 1901 em Kansas City. Devido às circunstâncias de violência na época, sua família mudou-se para uma cidade interiorana chamada Marcelline no Missouri. Desde jovem, *Walt* demonstrava interesse em desenhar animais, a natureza e outros elementos, como trens e pessoas.

Todavia, logo precisou deixar de lado seu momento de infância para trabalhar e ajudar no negócio da família, o jornal. Seu pai demonstrava exigência e rigor quanto a alguns aspectos, como pontualidade, atenção aos detalhes e prestar um serviço de qualidade – que, futuramente, comporiam alguns dos elementos culturais principais de sua empresa (The Official Disney Fan Club, 2022a).

De 1920 até 1923, *Walt Disney* criou negócios voltados para a venda de cartuns em jornais e cinemas, os quais, em decorrência das dificuldades de gerência financeira, todas entraram em falência. Além disso, obteve dívidas e ter passou fome, não tendo uma residência fixa e necessitando dormir no próprio local de trabalho.

Apesar dos obstáculos, em 16 de outubro de 1923, foi acordada, entre os irmãos *Walt* e *Roy Disney*, a criação de uma nova empresa de animação: o *Disney Brothers Studio* – posteriormente, se chamaria *The Walt Disney Company* –, na qual *Roy* atuaria na administração das finanças e *Walt* seria responsável pelas produções animadas (Oliveira, 2017). A partir disso, os negócios começaram a alavancar gradativamente, sobretudo, em seguida da criação do personagem *Oswald* e sua posterior venda para uma figura que, futuramente, desempenharia um papel importante na reviravolta do rumo da empresa e dos irmãos.

Já em 1928, após enfrentar muitas intempéries relacionadas aos direitos autorais de suas criações, *Walt* surgiu com o esboço de um pequeno camundongo – que projetou com base em sua lembrança de um rato que alimentou e fez-lhe companhia durante um de seus momentos mais difíceis depois de uma de suas falências – como um substituto para *Oswald*, cujo nome era *Mickey Mouse* (Oliveira, 2017). A função do personagem seria tão importante que, anos

depois, uma de suas principais frases em relação ao seu legado e cultura é: “Espero, apenas, que nunca nos esqueçamos de uma coisa: que tudo começou com um camundongo” (The Official Disney Fan Club, 2022b).

A partir de então, o desenvolvimento da cultura da empresa alavancou ao absorver, em seus elementos-chave, os fenômenos e os eventos do passado de seus criadores, assim como de suas experiências multiculturais, que foram elementares em propostas subsequentes relacionadas a produções cinematográficas animadas e criação de parques temáticos interculturais (Oliveira, 2017).

Com o intuito de perpassar os eventos do legado de seus criadores e seus elementos culturais às gerações seguintes de colaboradores, desenvolveu-se uma metodologia de treinamento interno chamada **Traditions** ou **Tradições**, em que são introduzidos os preceitos de atendimento ao cliente particulares à organização, tais como: os cinco **Padrões de Qualidade** ou **Valores do Atendimento** ou **Five Keys**, utilizados para estabelecer uma hierarquia de tomada de decisão do funcionário perante situações específicas no atendimento; os sete **Parâmetros de Serviços**, que direcionam e orientam quais os padrões de comportamento profissional adequados aos colaboradores durante o atendimento ou em quaisquer situações que surjam contato com o cliente e/ou a equipe.

Ainda segundo Oliveira (2017), além desses conteúdos, também são transmitidos outros dois temas que se encontram, profundamente, interligados com a cultura, sendo os **Valores** e a **Missão** da empresa.

Em vista disso, desde a sua criação em 1923 até os dias atuais, percebe-se a influência marcante da cultura *Disney* na sociedade global através das diversas produções e produtos desenvolvidos, sendo possível ser observada em suas reproduções e ambientes, em seus símbolos, significados, valores e, por fim, em pessoas – sejam elas seus clientes internos ou externos. Desse modo, a Psicologia Positiva se apresenta como uma possível ferramenta para analisar de que modo tal fenômeno exerce influência sobre

as potencialidades de um indivíduo e de que maneira ela pode contribuir no desenvolvimento de novas habilidades socioemocionais, comportamentais e psicológicas ante contextos em que há o contato direto com a cultura *Disney*.

Mediante o exposto, o objetivo deste artigo consistiu em descrever os processos das potencialidades humanas positivas sob o viés da Psicologia Positiva e, a partir da influência educacional da cultura *Disney* ao promover a aprendizagem de novos padrões cognitivos, socioemocionais e comportamentais positivos, explicar, por meio da revisão integrativa, o reflexo desse fenômeno na qualidade de vida dos indivíduos.

Método

Como metodologia de pesquisa deste artigo, dispôs-se da revisão integrativa sob um prisma qualitativo dos estudos encontrados. Conforme M. N. A. Sousa et al. (2023), a revisão integrativa consiste em uma tipologia de revisão sistemática, de viés qualitativo, cujo intuito é a sintetização, a coleta, a análise e a crítica de pesquisas multifacetadas – ou seja, explorações científicas investigativas ou com base na observação do pesquisador –, voltadas para um objeto de estudo central.

Adicionalmente, seu objetivo final centra-se em apresentar dados de fontes generalizadas, cuja referência diz respeito ao tema exclusivo da pesquisa. Nesse levantamento bibliográfico, por ser uma abordagem que permite uma amplitude de conteúdos advindos de diversos modelos e fontes de referência, possibilita que a compreensão do tema da pesquisa seja mais fluida e plena (M. N. A. Sousa et al., 2023).

Para os processos de busca e seleção dos materiais encontrados nas bases de dados e por outros métodos, foi utilizado o sistema PRISMA, adaptado do modelo PRISMA de Page et al. (2020), para a construção de um fluxograma com a descrição das etapas da pesquisa por materiais. Os tipos de estudo foram divididos em subgrupos: plataformas acadêmicas de artigos *on-line*, como SciELO e Google Acadêmico; *websites* com

foco educativo e informativo, como *The Official Disney Fan Club*; documentário em formato de vídeo; dissertações; apresentação de trabalho; trabalho de conclusão de curso *lato sensu*; e-books; e livros.

A respeito da busca e da descoberta dos materiais em português nas bases de dados SciELO e Google Acadêmico para os termos ‘Cultura’ e ‘Cultura Organizacional’, utilizaram-se os mesmos descritores, sendo eles: #1 “conceito” OR “definição” AND “contexto histórico”; já os descritores voltados para o tema ‘*Disney*’ foram: #2 “*Disney* e cultura” OR “cultura *Disney*” AND #3 “cultura *Disney* e resiliência” OR “cultura *Disney* e psicologia positiva” AND #4 “*The Walt Disney Company*”; por fim, os termos selecionados para ‘Psicologia Positiva’ foram: #5 “psicologia positiva” AND “psicologia positiva e contexto histórico” AND “psicologia positiva e resiliência” AND “psicologia positiva e bem-estar” AND “felicidade e conceito” AND “psicologia positiva e bem-estar e felicidade” AND “virtudes e forças de caráter” AND “psicologia positiva e virtudes” AND “psicologia positiva e forças de caráter” AND “psicologia positiva e florescimento” AND “psicologia positiva e educação” AND “psicologia positiva e impactos e educação”.

Em inglês, o único termo pesquisado foi “*The Walt Disney Company history*”. Alguns desses itens foram observados como palavras-chave de algumas fontes encontradas e mesclados com os descritores mencionados pelo uso dos termos booleanos E (AND) e OU(OR), tendo como intuito afunilar e/ou melhorar a sensibilidade da pesquisa na coleta dos resultados.

Como critérios para a inclusão dos materiais deste artigo, foram selecionados os estudos publicados entre os anos 2017 e 2023 e que estivessem em português e inglês. No tocante ao conteúdo das publicações, foram escolhidas as fontes que abordassem os temas: “contexto histórico e definição da cultura”; “definição da cultura organizacional”; “contexto histórico da *Disney* e seus elementos organizacionais”; “contexto histórico da Psicologia Positiva com a definição dos construtos Felicidade, Bem-estar,

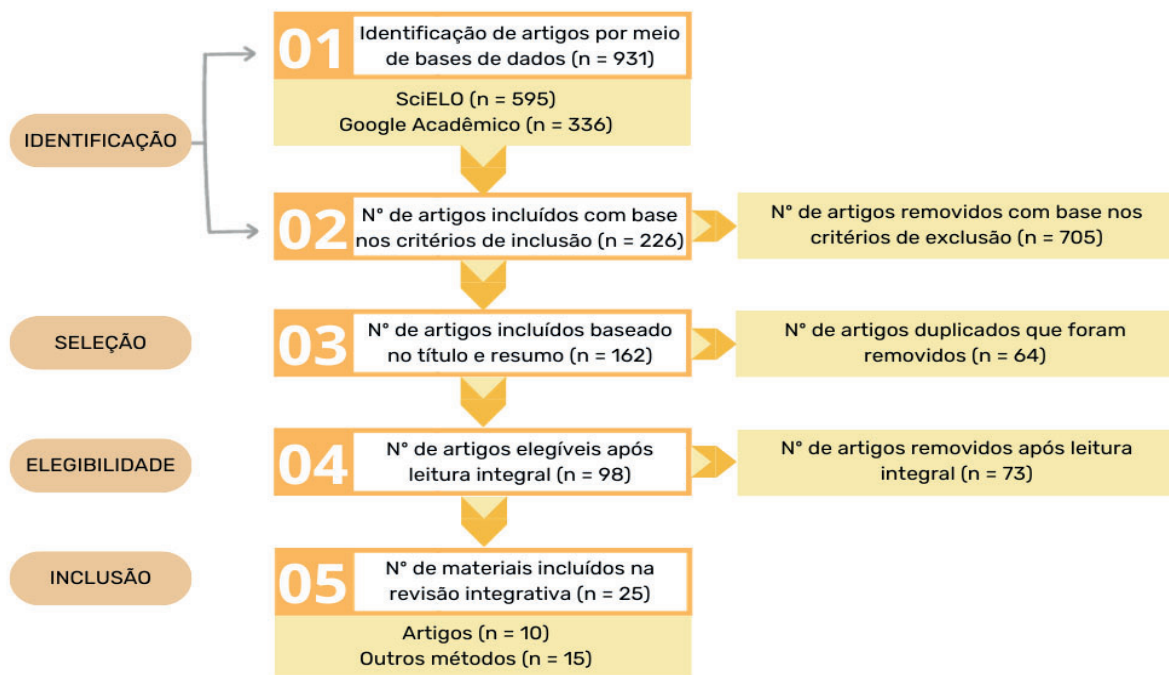
Florescimento, Virtudes, Forças de Caráter e Resiliência”, “a importância da Psicologia Positiva no campo da Educação”; e “a situação atual da Psicologia Positiva no Brasil”.

Os critérios de exclusão foram voltados para materiais que tivessem um viés centrado em análises interpretativas e críticas da indústria cultural promovida pela *Disney*, bem como para materiais que não abordassem a aplicação da

Psicologia Positiva em contextos educacionais e organizacionais. Ademais, não foram selecionados materiais publicados em outras línguas além do português e inglês.

Após identificação, seleção e análise para elegibilidade dos materiais encontrados, foram selecionados 25 estudos voltados para as temáticas: Cultura, Cultura organizacional, *Disney* e Psicologia Positiva, conforme representado na Figura 1.

Figura 1 – Fluxograma de Seleção e Análise para Elegibilidade dos Estudos Encontrados



Adaptado de: *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*, de Page et al., 2020, (<http://www.prisma-statement.org/PRISMAStatement/FlowDiagram>).

Resultados Encontrados e Discussão

Com base na leitura dos materiais voltados para os processos organizacionais da *The Walt Disney Company* e para os construtos: Felicidade; Bem-estar; Florescimento; Virtudes; Forças de Caráter e Resiliência, presentes na Psicologia Positiva, identificou-se que o processo de treinamento interno *Traditions*, além de proporcionar um espaço seguro para a aprendizagem e o

desenvolvimento de novos padrões cognitivos, socioemocionais e comportamentais positivos nas pessoas, demonstrou potencial para servir como intervenção da Educação Positiva para a promoção e o aumento das potencialidades humanas estudadas nesta revisão integrativa. A Tabela 1 apresenta a descrição dos materiais utilizados para discussão dos temas deste artigo, tanto por meio das bases de dados como por outros métodos.

Tabela 1
Fichamento dos Resultados Obtidos Após a Seleção Final dos Materiais Utilizados

Estudo, Ano	Tipo de Produção	Autores	Título	Temas Abordados
Cardoso, 2014	Dissertação de mestrado	Cardoso, A. R. J.	<i>A virtude na Psicologia Positiva</i>	Virtudes, Forças de Caráter, Psicologia Positiva
Cervino, 2019	Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação <i>lato sensu</i> em Gestão de Pessoas)	Cervino, D. C.	<i>Importância da Psicologia Positiva para fortificação da cultura organizacional</i>	Psicologia Positiva, Cultura Organizacional
Cintra e Guerra, 2017	Artigo	Cintra, C. L., & Guerra, V. M.	<i>Educação Positiva: A aplicação da Psicologia Positiva a instituições educacionais</i>	Educação Positiva, Psicologia Positiva, Bem-estar
Disney Institute, 2020	Livro	Disney Institute	<i>O jeito Disney de encantar os clientes: Do atendimento excepcional ao nunca parar de crescer e acreditar</i>	Cultura Disney, Legado, Walt Disney, Mickey Mouse, Membros do Elenco, Traditions, Padrões de Atendimento, Parâmetros de Serviço, Valores, Missão
Faria et al., 2022	Dissertação de mestrado	Faria, C. M. G. M. de, Gonçalves, R. S. A., & Sampaio, S. M. G.	<i>Resiliência e bem-estar: Um estudo exploratório com adultos em double e triple caregiving</i>	Psicologia Positiva, Resiliência, Bem-estar
Fernandes et al., 2021	Artigo	Fernandes, S. C. S., Pereira, A. M. F., Silva, A. R. F. da, Bittencourt, I. I., Freires, L. A., & Hutz, C. S.	<i>Psicologia Positiva no Brasil: Cenário atual e indicações futuras</i>	Psicologia Positiva, Situação Atual da Psicologia Positiva no Brasil

Estudo, Ano	Tipo de Produção	Autores	Título	Temas Abordados
Ferraz et al., 2007	Artigo	Ferraz, R. B., Tavares, H., & Zilberman, M. L.	<i>Felicidade: Uma revisão</i>	Psicologia Positiva, Felicidade, Bem-estar, Emoções Positivas
Gonçalves et al., 2018	Artigo	Gonçalves, A. P., Carvalho, M. R., & Amado, F. M.	<i>Cultura organizacional: Investindo em pessoas</i>	Cultura Organizacional, Práticas Positivas no Ambiente de Trabalho
Kräuss, 2021	Filme documentário	Kräuss, P.	<i>O contador de histórias: A mágica história de Walt Disney</i>	Cultura Disney, Legado, Walt Disney, Mickey Mouse, Membros do Elenco, Traditions, Padrões de Atendimento, Parâmetros de Serviço, Valores, Missão
Laraia, 1986/2001	e-book	Laraia, R.	<i>Cultura: Um conceito antropológico</i>	Contexto Histórico de Cultura, Diversidade de Características Culturais
Nader, 2019	Livro	Nader, G.	<i>A magia do império Disney</i>	Cultura Disney, Legado, Walt Disney, Mickey Mouse, Membros do Elenco, Traditions, Padrões de Atendimento, Parâmetros de Serviço, Valores, Missão
Nunes, 2007	Dissertação de mestrado	Nunes, P.	<i>Psicologia Positiva</i>	Psicologia Positiva, Felicidade, Bem-estar, Resiliência, Contexto Histórico

Estudo, Ano	Tipo de Produção	Autores	Título	Temas Abordados
Oliveira, 2017	Livro	Oliveira, C.	<i>Walt Disney de Marceline para o mundo: O palco de sonhos</i>	Cultura Disney, Legado, Walt Disney, Mickey Mouse, Membros do Elenco, Traditions, Padrões de Atendimento, Parâmetros de Serviço, Valores, Missão
Oliveira, 2020	Livro	Oliveira, C.	<i>Você já comeu água?</i>	Psicologia Positiva, Felicidade, Elementos do Modelo PERMA, Bem-estar, Resiliência, Cultura Disney
Pinho e Falcone, 2017	Artigo	Pinho, V. D. de, & Falcone, E. M. de O.	<i>Relações entre empatia, resiliência e perdão interpessoal</i>	Psicologia Positiva, Resiliência
Reppold e Almeida, 2018	e-book	Reppold, C. T., & Almeida, L. S.	<i>Educação Positiva: Impactos da Psicologia Positiva na área da Educação</i>	Psicologia Positiva, Educação Positiva, Intervenções da Educação Positiva
Seligman et al., 2009	Artigo	Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M.	<i>Positive Education: Positive Psychology and classroom interventions</i>	Psicologia Positiva, Educação Positiva, Bem-estar, Emoções Positivas
Seligman, 2011	e-book	Seligman, M. E. P.	<i>Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar</i>	Psicologia Positiva, Felicidade, Modelo PERMA, Bem-estar, Florescimento
G. Z. P. Sousa e Fukuda, 2021	Artigo	Sousa, G. Z. P., & Fukuda, C. C.	<i>Florescimento: Características e definição constitutiva</i>	Psicologia Positiva, Felicidade, Modelo PERMA, Bem-estar, Florescimento
M. N. A. Sousa et al., 2023	Artigo	Sousa, M. N. A. de, Bezerra, A. L. D., & Egypto, I. A. S. do.	<i>Trilhando o caminho do conhecimento: O método de revisão integrativa para análise e síntese da literatura científica</i>	Revisão Integrativa

Estudo, Ano	Tipo de Produção	Autores	Título	Temas Abordados
The Official Disney Fan Club, 2022a	<i>Website</i> – autor institucional	The Official Disney Fan Club	<i>About Walt Disney</i>	Disney, Cultura, Resiliência
The Official Disney Fan Club, 2022b	<i>Website</i> – autor institucional	The Official Disney Fan Club	<i>Walt's Quotes: Inspirational</i>	Disney, Cultura, Valores e Crenças
Vasconcelos et al., 2019	Artigo	Vasconcelos, D. A., Machado, D. de Q., Moreira, M. Z., Guimarães, D. B., & Silva, L. M. T.	<i>“Walt antes do Mickey”</i> : Um estudo observacional das características empreendedoras de Walt Disney	Cultura Disney, Legado, Walt Disney, Mickey Mouse, Qualidades Humanas Positivas de Walt Disney
Xavier, 2015	Dissertação de mestrado	Xavier, M. C.	<i>A representação de organização no discurso da política nacional de cultura viva</i>	Cultura, Cultura Organizacional, Definição de Cultura no Ambiente Organizacional
Zavareze, 2008	Artigo	Zavareze, E. T.	<i>A Cultura Organizacional: Uma revisão de literatura</i>	Cultura, Cultura Organizacional, Definição de Cultura no Ambiente Organizacional

Considerando que a Educação Positiva oferta ambas as habilidades de aprendizagem e socioemocionais que envolvam o aumento do bem-estar, felicidade e emoções positivas (Seligman et al., 2009), foi verificado, nos estudos de Disney Institute (2020), Kraüss (2021); Nader (2019) e Oliveira (2017) que, por intermédio da contextualização histórica dos eventos da história de vida vivenciados pelos criadores da empresa e do ensino dos padrões e valores da marca, a *The Walt Disney Company* oferece oportunidades de desenvolvimento de habilidades técnicas, pessoais e socioemocionais.

Nesse ponto, Gonçalves et al. (2018, p. 1) afirmam que uma organização cuja cultura

organizacional foca no desenvolvimento pessoal e profissional de sua equipe, ou seja, que “. . . investe nas pessoas, está fazendo o bem para ela mesma, pois quando os colaboradores são valorizados, motivados e bem-cuidados, estão dispostos a lutar por ela”.

Nader (2019) complementa essa afirmação ao lembrar que Walt Disney, em seu processo inicial e inexperiente de gestão de pessoas, considerava essencial para o amadurecimento da *The Walt Disney Company* que seus colaboradores passassem por processos de aperfeiçoamento e desenvolvimento constantes, etapas fundamentais para disseminar sua cultura de excelência e qualidade.

Segundo a autora, a aplicação da crença de melhoria contínua da empresa e de seus membros do elenco é possível de ser observada em seus esforços ao desenvolver instituições educacionais próprias da marca, como: a Universidade *Disney*, criada em 1955 por Walt Disney – com o foco principal e exclusivo de providenciar o treinamento contínuo e a transmissão de seu legado aos seus novos funcionários; e o *Disney Institute*, em 1986 – pensado com o intuito de proporcionar cursos e programas de excelência, tendo como referência os elementos culturais da *Disney*, que oferecem oportunidades de crescimento empresarial para seus clientes externos, sejam pessoas ou outras corporações.

Nesse quesito, o interesse da empresa de propiciar oportunidades de evolução para seus colaboradores através do *Traditions* foi identificado como a aplicação prática dos conceitos de florescimento, forças de caráter e virtudes da Psicologia Positiva, visto que no treinamento são incentivadas a execução de forças pessoais e técnicas por meio de boas condutas de atendimento no ambiente de trabalho, com o uso de exemplos reais de comportamento e comunicação apresentáveis às pessoas.

Foi observado nos estudos de Cardoso (2014), Oliveira (2020) e G. Z. P. Sousa e Fukuda (2021) que as forças são representadas como meios para aprimorar determinada virtude e, mediante do exercício diário, torna-se possível alcançar o florescimento pessoal e profissional, cujo estado propicia “. . . o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos” (Oliveira, 2020, p. 58).

Algumas das principais considerações observadas em três estudos (Disney Institute, 2020; Nader, 2019; Oliveira, 2017) foram a respeito da intenção do *Traditions* em oferecer um processo de simbiose entre os colaboradores e a filosofia *Disney*, sendo reafirmado por Oliveira (2017) que até é possível sair da empresa, mas esta não sai da pessoa. Tanto que, mesmo após perder o contato direto com a cultura, o ex-

colaborador, ou mesmo, o cliente se percebe sob influência positiva do processo de aprendizagem emocional que experienciou e/ou testemunhou na área dos complexos da empresa.

Nesse processo de aprendizagem, são transmitidos conteúdos direcionados ao estilo de comunicação própria entre os novos funcionários, em que é adotada uma linguagem teatral e com termos cinematográficos para se referir aos colegas de trabalho como: **Cast Members** ou **Membros do Elenco**, cuja ideia é indicar que seu papel é de atuar em um **Show On Stage** ou no **Palco** e, no **Backstage** ou **Bastidores**, de modo que o colaborador possa executar atividades comuns; e o cliente como **Guest** ou **Convidado**, para que este se visualize como uma pessoa importante e única dentro do complexo de *resorts* e parques da empresa e perceba-se como um convidado de um espetáculo (Oliveira, 2017).

Outra característica da cultura da empresa, observada nos mesmos estudos (Disney Institute, 2020; Nader, 2019; Oliveira, 2017) e que proporciona o desenvolvimento de qualidades humanas, refere-se à inclusão de culturas internacionais no seu meio através de produções cinematográficas e programas de intercâmbio cultural, nos quais os participantes têm a oportunidade de trabalhar como membros do elenco, além de desenvolver novas habilidades promovidas pelo *Traditions* e representar a sua cultura individual em um espaço multicultural para compartilhar as suas crenças e costumes.

Com base em dois estudos (Disney Institute, 2020; Oliveira, 2017), estes são apenas alguns dos pontos repassados no treinamento *Traditions*, sendo que os principais foram direcionados aos cinco **Padrões de Atendimento**:

1. **Inclusão** ou *Inclusion*, que defende que todos fazem parte desse grande e mágico sistema, além de procurar compreender diferentes percepções e realidades e aprender com elas;
2. **Segurança** ou *Safety*, que busca assegurar, através de medidas de segurança o bem-estar dos convidados, dos membros do elenco e

do ambiente em que se encontram, mediante técnicas de evacuação em situações de incêndios, mal funcionamento de alguma atração dos parques, ataques terroristas ou criminosos, entre outros;

3. **Cortesia** ou *Courtesy*, que trata cada convidado como pessoa importante, única e exclusiva, compreendendo sua individualidade e demonstrando respeito e validação por suas emoções, cultura e potencialidades;
4. **Espetáculo** ou *Show*, que proporciona o melhor do entretenimento pelo atendimento, pelo cenário e pela atenção aos detalhes na experiência do convidado; e
5. **Eficiência** ou *Efficiency*, que maximiza e otimiza a operacionalização do tempo e do serviço prestado ao convidado. Em ambos os estudos, esses conteúdos são propagados em seus treinamentos de maneira contínua por estarem enraizados no legado da cultura dos irmãos *Disney* e, conseqüentemente, nos negócios da empresa.

Desse modo, por se apresentarem como padrões de comportamento característicos dos colaboradores da *The Walt Disney Company*, foi pontuado por um dos estudos que essas referências oferecem, aos membros do elenco, um composto de modelos como auxílio no ato de avaliação e priorização de atitudes que devem estar voltadas para o aprimoramento da experiência do cliente. Aspecto que reforça que o objetivo do *Traditions* não seria de situar um indivíduo na empresa, e sim de provocar um processo de assimilação de novos padrões cognitivos, socioemocionais e comportamentais, característicos da cultura *Disney*, nas pessoas (Disney Institute, 2020).

Ademais, visam transformar a percepção de novos membros do elenco acerca da maneira de tornar a experiência de um convidado em uma memória inesquecível, envolvendo seus sentidos e estado de autoconsciência emocional sobre sua vivência nos parques e *resorts*.

Em acréscimo, existem os sete **Parâmetros de Serviços**, apresentados como critérios compostos de referências comportamentais uni-

versais a todos os membros do elenco ao interagir com o convidado, podendo ser aplicadas de diversas maneiras e tornando o atendimento personalizado e individual a cada convidado da empresa. Em consonância com Disney Institute (2020), o estabelecimento de um agrupamento de normas, que contém padrões de identificação e imagem partilhados, está, profundamente, conectado ao processo de criação dos elementos organizacionais visão e missão da *The Walt Disney Company*.

Em relação aos parâmetros de comportamento, foram encontrados, nos estudos (Cervino, 2019; G. Z. P. Sousa & Fukuda, 2021; Zavareze, 2008), dados que confirmam a importância da atuação da Psicologia Positiva no setor organizacional. Para Zavareze (2008), a participação da cultura é imprescindível para uma prosperidade organizacional, visto que a soma das características culturais, em geral, é composta por princípios que devem ser conectados uns com os outros, sendo necessários aos indivíduos para gerar um ambiente cognitivamente coerente e organizado.

Associado a isso, observou-se em outro estudo (Cervino, 2019) que a participação ativa da Psicologia Positiva nos processos organizacionais de uma empresa facilita a transmissão eficaz da cultura organizacional. O autor complementa afirmando que, ao trabalhar em um ambiente cujo clima se encontra harmônico e feliz, os colaboradores são capazes de realizar, com plenitude, suas tarefas, indicando, assim, a presença do bem-estar no ambiente de trabalho e ocasionando no aumento do florescimento.

O papel desse construto, no meio ocupacional, é reforçado por G. Z. P. Sousa e Fukuda (2021), os quais afirmam que exercícios comportamentais e emocionais positivos experienciados no trabalho servem como antecessores ao florescimento nos grupos e instituições, podendo ser incentivado pelo ambiente e intensificado por aspectos intrínsecos dos indivíduos.

Com base nisso, a transmissão da **Missão** no *Traditions* tinha como papel servir como ponto de referência para os funcionários atingirem o propósito da empresa, isto é, “criar felicidade ao

oferecer o que há de melhor em entretenimento para todas as pessoas, de todas as idades, de todo o mundo” (Oliveira, 2017, p. 302). Contudo, o objetivo a ser alcançado dependerá da aplicação diária dos **Valores**, divididos em uma lista de siglas que pudessem ser transmitidas aos clientes internos e externos: (1) **ORCHIDB** – *Openness, Respect, Courage, Honesty, Integrity, Diversity e Balance* ou Abertura, Respeito, Coragem, Honestidade, Integridade, Diversidade e Equilíbrio; (2) **TEAM** – *Together Everyone Achieves Magic* ou Juntos Alcançamos a Magia; e (3) **RAVE** – *Respect, Appreciate, Value e Everyone* ou Respeito, Apreciar, Valorizar e Todos.

Além disso, perante uma visão de liderança compartilhada com a equipe, os membros do elenco têm a representação de um modelo de inspiração e motivação para aderir a esses ensinamentos aprendidos em seus treinamentos (Oliveira, 2017). A partir dos conteúdos abordados no *Traditions*, foi possível identificar a presença de muitos conceitos da Psicologia Positiva transmitidos e incentivados no desenvolvimento em conjunto com a cultura, a missão e os valores da empresa, tais como as virtudes e forças de caráter, os elementos do acrônimo PERMA – Emoções positivas, Engajamento, Sentido, Realização e Relacionamentos positivos –, felicidade e bem-estar e o florescimento pessoal e profissional de seus funcionários.

Em relação à aplicação diária das qualidades humanas, notou-se, em quatro estudos (Disney Institute, 2020; Kraüss, 2021; Oliveira, 2017, 2020), que o ambiente organizacional da empresa em questão se mostrou um espaço saudável e seguro para uma possível realização do exercício das virtudes e forças de caráter de seus colaboradores.

Seus treinamentos contínuos, voltados para o compartilhamento de missão, visão e valores culturais, estão direcionados a desenvolver um amadurecimento de sentimentos, pensamentos e comportamentos em relação ao legado da organização e seu compartilhamento com o público interno, como o incentivo do uso dessas

potencialidades humanas estimuladas – tais como a gratidão, a integridade e a criatividade – em interações com a liderança, a equipe de trabalho e clientes.

Sendo esse um ambiente propício para o uso dessas forças por meio de uma rotina de atendimento e da participação constante do funcionário na replicação da cultura, considerou-se que esses fenômenos têm o potencial de facilitar o desenvolvimento e o uso diário das potencialidades humanas dos indivíduos presentes na *The Walt Disney Company*.

Com base em Gonçalves et al. (2018) e Oliveira (2020), verificou-se que uma empresa que enfatiza habilidades, potencialidades e perspectivas de seus trabalhadores – ao contrário de suas fraquezas, dificuldades e aspectos negativos – solidifica, em sua cultura, elementos saudáveis que auxiliarão no fortalecimento da autoconfiança, do caráter e na promoção de competências interpessoais, posto que “. . . são virtudes com que as pessoas podem contar para amenizar os tempos difíceis e melhorar a qualidade de vida quando os tempos são bons” (Oliveira, 2020, p. 323).

Além desses fatores, também se considera a possibilidade da existência de algumas forças de caráter em Walt Disney, visto que suas habilidades criativas para lidar com adversidades foram estimuladas desde a sua infância por sua fascinação em desenhar animais, pessoas e trens, incentivando, assim, forças pessoais como criatividade, resiliência, amor ao aprendizado, coragem, perseverança, entusiasmo e entre outras.

Ao vincular os elementos da teoria do Bem-Estar com a missão da empresa em estudo, é notável que seu propósito de gerar esse sentimento está direcionado para seus clientes internos e externos. Diferentemente de quando a felicidade era vista como um privilégio que advinha da vontade divina (Ferraz et al., 2007), essa missão se evidencia comprometida em abranger a população global ao lhe proporcionar bem-estar e emoções positivas através de suas produções, subentendendo-se que quer tornar alcançável

algo que, alguns séculos antes, era visto como inalcançável e, até mesmo, impossível.

Ao repassar tal visão aos seus colaboradores pelo treinamento, desenvolvendo uma crença de que são responsáveis em proporcionar tal emoção humana por suas atitudes positivas e saudáveis, é perceptível como possibilidade a presença de fenômenos da Psicologia Positiva, que estão vinculados aos elementos da teoria PERMA. Isso significa que gerar sentimentos positivos, engajamento e a percepção de que contribuem para algo que enxergam como maior do que si mesmos poderá servir como uma consequente retroalimentação de atitudes positivas para seus clientes externos, o que reforça esse ciclo contínuo dos padrões de comportamento positivos e socioemocionais da empresa.

No que tange a alguns dos elementos da sigla **ORCHIDB**, presente nos **Valores** da empresa, percebe-se, em quatro estudos (Disney Institute, 2020; Gonçalves et al., 2018; Oliveira, 2017, 2020), uma forte relação da cultura *Disney* com alguns construtos importantes da Psicologia Positiva, tais como: a Abertura; o Respeito; a Coragem; a Honestidade e a Integridade (Oliveira, 2017).

Após relacionar esses elementos ao objetivo central da ciência positiva, Oliveira (2020, p. 248) pontuou que uma “cultura de abundância” tem como três características primordiais: (1) uma **inclinação positiva**, enfocando na produção em abundância de eventos e/ou atos bons e positivos, concentrando-se no desenvolvimento de uma excelência e *performance* notáveis de seus colaboradores; (2) o incentivo de **práticas virtuosas** dos indivíduos da organização, independentemente de ganhos ou recompensas materiais, a partir do exercício de suas qualidades; e (3) a aplicação de um **viés afirmativo**, cujo olhar organizacional volta-se para o que há de melhor no funcionário, em vez de seus defeitos.

Observou-se, ainda, que o estudo de Gonçalves et al. (2018) complementa essa informação ao afirmar que a instituição que faz uso de processos culturais e empresariais que valorizam a equipe e as pessoas apresenta significativa pro-

habilidade de êxito ocupacional, tanto da própria empresa como de seus colaboradores.

No que concerne ao conceito de resiliência presente no legado de Walt Disney e, consequentemente, em sua cultura organizacional, foram observados, em cinco materiais (Kraüss, 2021; Oliveira, 2017, 2020; The Official Disney Fan Club, 2022a; Vasconcelos et al., 2019), a forte ligação entre a resiliência, como elemento cultural da empresa, e a história de Walt Disney, que visualizou o personagem *Mickey Mouse* como um símbolo de resiliência pessoal e mudança de sua perspectiva do futuro da organização diante da grande possibilidade de entrar em falência novamente.

Nesse sentido, a figura de *Mickey* representa um recomeço para a empresa e um símbolo de resiliência e ressignificação de Walt Disney, demonstrando comportamento otimista ante as dificuldades e usando de habilidades socioemocionais e criatividade para ultrapassar quaisquer obstáculos que surgiriam em sua trajetória (Vasconcelos et al., 2019). Em relação a isso, Kraüss (2021) observa que o período em que são enfrentadas as maiores dificuldades ocorreu quando as mentes mais brilhantes se manifestam, referindo-se ao momento histórico da vida de Walt Disney, marcando a infância de milhares de indivíduos e famílias nas gerações seguintes.

Dessa maneira, foi possível identificar sua nova percepção resiliente dos fatos ocorridos a partir de sua fala, pela qual relata que as adversidades com as quais teve de lidar em sua vida e todos os problemas e obstáculos o fortaleceram, confirmando que descobriu que seu rival eram suas próprias limitações e que a única e melhor maneira de superá-las seria pelo enfrentamento delas (Oliveira, 2017). Vasconcelos et al. (2019) relembram que Walt Disney apresentava comportamento otimista e esperançoso perante intercorrências e, ao fazer uso estratégico de seus talentos e pontos fortes durante este processo de enfrentamento, é possível que também tenha desenvolvido novas habilidades socioemocionais criativas para lidar com possíveis dificuldades posteriores.

Conclusão

O objetivo deste artigo foi descrever os processos das qualidades humanas positivas sob a perspectiva da Psicologia Positiva. De modo a, com base na influência educacional da cultura *Disney* ao promover a aprendizagem de novos padrões cognitivos, socioemocionais e comportamentais positivos, explicar o reflexo desse fenômeno na qualidade de vida dos indivíduos, sobretudo, após leitura e análise dos construtos da Psicologia Positiva – Felicidade, Bem-Estar, Florescimento, Virtudes, Forças de Caráter e Resiliência –, da história de vida de Walt Disney, do surgimento da *The Walt Disney Company* e da identificação dos elementos culturais observados nas influências educacionais da empresa.

Notou-se, certamente, no legado de Walt Disney, a presença de inúmeros conceitos da abordagem positiva, que até os dias atuais são identificados na transmissão dos valores e nas características culturais da *The Walt Disney Company*. Ademais, percebeu-se que o processo de treinamento da cultura da empresa – *Traditions* – demonstrou grande potencial para servir como recurso educacional para a Educação Positiva, com a meta final de auxiliar no aumento do florescimento individual, em grupo e institucional da sociedade global.

Imperioso elucidar que algumas limitações, presentes ao longo da construção do artigo, relacionaram-se à dificuldade de encontrar artigos e/ou outros materiais cujo conteúdo fizesse associação entre a Psicologia Positiva e a cultura *Disney*. Diante disso, é necessário que haja aprofundamento e expansão de pesquisas que avaliem a capacidade de aplicação do ensino dos elementos culturais *Disney* em outras instituições educacionais de outros países, como escolas e espaços acadêmicos.

Tendo em vista que os cursos abertos ao público promovidos pelo *Disney Institute* necessitam de pagamento, esse fato foi percebido como um obstáculo para a busca e o interesse das autoridades escolares e docentes em participar de processos de treinamento e desenvolvimento de

novas habilidades cognitivas, socioemocionais e comportamentais voltadas para a prática da Educação Positiva dentro da sala de aula.

Em virtude disso, conclui-se ser imprescindível que pesquisas voltadas para o potencial de ensino da cultura *Disney* sobre o ensino e o desenvolvimento das qualidades humanas sejam incentivadas, de modo que tal ferramenta sirva de alcance para atingir o objetivo atual da Psicologia Positiva: aumentar o nível de florescimento de indivíduos, grupos e organizações e, assim, reduzir a prevalência de síndromes psicológicas globais ao fortalecer o exercício contínuo e saudável das potencialidades humanas positivas.

Contribuição dos autores

Ana Flávia Cunha Sobral: desenvolveu seu Trabalho de Conclusão de Curso para o curso de Psicologia, o qual embasou o artigo. Realizou a pesquisa dos bancos de dados e produziu a redação do artigo;

Zakiee Castro Mufarrej Hage: orientadora do trabalho, apoiou no planejamento do artigo, orientou nas pesquisas dos bancos de dados, bem como apoiou na análise e na correção do artigo.

Conflitos de interesse

Os autores declaram não haver conflito de interesses relacionado à publicação deste manuscrito.

Referências

- Cardoso, A. R. J. (2014). *A virtude na Psicologia Positiva* [Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPG, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF]. Repositório Institucional da UFJF. <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/845>
- Cervino, D. C. (2019). *Importância da Psicologia Positiva para fortificação da cultura organizacional* [Pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL]. Repositório Universitário da *Ânima* – RUNA. <https://>

- repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/11760?mode=full
- Cintra, C. L., & Guerra, V. M. (2017). Educação Positiva: A aplicação da Psicologia Positiva a instituições educacionais. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(3), 505–514. <https://www.scielo.br/j/pee/a/Y8Z7fc66J5nsG8Wn49zty6B/?format=pdf&lang=pt>
- Disney Institute. (2020). *O jeito Disney de encantar os clientes: Do atendimento excepcional ao nunca parar de crescer e acreditar* (29a ed.) Benvirá.
- Faria, C. M. G. M. de, Gonçalves, R. S. A., & Sampaio, S. M. G. (2022). *Resiliência e bem-estar: Um estudo exploratório com adultos em double e triple caregiving* [Dissertação de Mestrado em Gerontologia Social, Escola Superior de Educação – ESE, Instituto Politécnico de Viana do Castelo – IPVC]. Repositório Científico do IPVC. http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/2744/1/Sara_Sampaio.pdf
- Fernandes, S. C. S., Pereira, A. M. F., Silva, A. R. F. da, Bittencourt, I. I., Freires, L. A., & Hutz, C. S. (2021). Psicologia Positiva no Brasil: Cenário atual e indicações futuras. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 17(2), 125–134. https://rbtc.org.br/detalhe_artigo.asp?id=338
- Ferraz, R. B., Tavares, H., & Zilberman, M. L. (2007). Felicidade: Uma revisão. *Archives of Clinical Psychiatry*, 34(5), 234–242. <https://www.scielo.br/j/rpc/a/C9mmJsMKqzypbHLqv8vn4Gw/?lang=pt&format=htm1#>
- Gonçalves, A. P., Carvalho, M. R., & Amado, F. M. (2018). Cultura organizacional: Investindo em Pessoas. *Revista Científica da União das Faculdades dos Grandes Lagos – UNILAGO*, 1(1), 1–10. <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/92/0>
- Kraüss, P. (Diretor). (2021, 07 de Dezembro). *O Contador de Histórias: A mágica história de Walt Disney* [Filme documentário]. Kraüss Studios; Jovens de Negócios. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=rUPg2nGK9y8&t=3s>
- Laraia, R. (2001). *Cultura: Um conceito antropológico* (14a ed.). Zahar. (Trabalho original publicado em 1986)
- Nader, G. (2019). *A magia do império Disney* (5a ed.). Senac.
- Nunes, P. (2007). *Psicologia Positiva* [Dissertação de Mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação – FPCEUC, Universidade de Coimbra – UC]. Portal dos Psicólogos, Psicologia. pt. https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=t10115
- Oliveira, C. (2017). *Walt Disney de Marceline para o mundo: O palco de sonhos* (2a ed. rev. atual). Senac.
- Oliveira, C. (2020). *Você já comeu água?* Seeds of Dreams.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., . . . Moher, D. (2020). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021, 372(71). 10.1136/bmj.n71. <http://www.prisma-statement.org/PRISMAStatement/FlowDiagram>
- Pinho, V. D. de, & Falcone, E. M. de O. (2017). Relações entre empatia, resiliência e perdão interpessoal. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 13(2), 136–146. https://rbtc.org.br/detalhe_artigo.asp?id=260
- Reppold, C. T., & Almeida, L. S. (2018, 28 e 29 de Junho). Educação Positiva: Impactos da Psicologia Positiva na área da Educação. In J. R. Casanova, M. J. R. Melero, & L. S. Almeida (Eds.), *Atas do VI Seminário Internacional Cognição, Aprendizagem e Desempenho* (pp. 8–16). Instituto de Educação, Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/56198/1/Livro%20de%20Atas%20VI%20Semin%C3%A1rio%20Internacional%20Cogni%C3%A7%C3%A3o%20e%20Desempenho.pdf>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Objetiva.
- Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive Psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293–311. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03054980902934563>

- Santos, M. C. dos. (2023). Psicologia Positiva na educação: Percurso histórico e pesquisas. *Revista Manguio Acadêmico*, 8(2), 92–111. https://scholar.google.pt/schhp?hl=pt-BR&as_sdt=0,5
- Sousa, G. Z. P., & Fukuda, C. C. (2021). Florescimento: Características e definição constitutiva. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 4(9), 319–337. <http://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/325>
- Sousa, M. N. A. de, Bezerra, A. L. D., & Egypto, I. A. S. do. (2023). Trilhando o caminho do conhecimento: O método de revisão integrativa para análise e síntese da literatura científica. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 21(10), 18.448–18.483. <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/1902>
- The Official Disney Fan Club. (2022a). *About Walt Disney*. Walt Disney Archives Section. <https://d23.com/about-walt-disney/>
- The Official Disney Fan Club. (2022b). *Walt's Quotes: Inspirational*. Walt Disney Archives Section. <https://d23.com/walts-quotes-category/inspirational/>
- Vasconcelos, D. A., Machado, D. de Q., Moreira, M. Z., Guimarães, D. B., & Silva, L. M. T. (2019). Walt antes do Mickey: Um estudo observacional das características empreendedoras de Walt Disney. *Revista Gestão em Análise*, 8(1), 119–135. <https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/2250/852>
- Xavier, M. C. (2015). *A representação de organização no discurso da política nacional de cultura viva* [Dissertação de Mestrado em Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC]. Repositório Institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/169486>
- Zavareze, E. T. (2008). *A Cultura Organizacional: Uma revisão de literatura*. Portal dos Psicólogos. Psicologia. pt. https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0441

Recebido: 20/06/2023

1ª revisão: 02/01/2024

2ª revisão: 14/02/2024

Aceite final: 19/02/2024



O(s) autor(es), 20234 Acesso aberto. Este artigo está distribuído nos termos da Licença Internacional Creative Commons Atribuição 4.0 (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite o uso, distribuição e reprodução sem restrições em qualquer meio, desde que você dê crédito apropriado ao(s) autor(es) original(ais) e à fonte, fornecer um link para a licença Creative Commons e indicar se as alterações foram feitas.