

Fatores Psicológicos, Sociais e Culturais em Escândalos Sexuais de Altos Funcionários Públicos africanos.

Psychological, Social, and Cultural Factors in Sexual Scandals of african Public Officials

Ivano Chipita André¹, Abreu Jacinto Teresa Cacima².

¹ Licenciado. Professor. Instituto Politécnico de Saurimo. ivanochipitaandre@gmail.com . Código ORCID <https://orcid.org/0009-0005-5223-8955>

² PhD. Assistente Estagiário. Instituto Politécnico de Saurimo. abreujacinto1986@gmail.com . Código ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5687-1487>

* Autor para correspondência: ivanochipitaandre@gmail.com

RESUMO

Este estudo examinou os fatores psicológicos, sociais e culturais associados ao envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais, com enfoque nos contextos africanos. O objetivo foi identificar padrões comportamentais, influências sociais e crenças culturais, como o misticismo e práticas botânicas, que possam explicar esses eventos. A metodologia consistiu em uma revisão sistemática da literatura relevante, sem análise de casos específicos. Os principais resultados destacaram a necessidade de políticas públicas e intervenções psicológicas culturalmente sensíveis para prevenir futuros escândalos. Concluiu-se que investigações adicionais são essenciais para compreender plenamente o impacto de crenças e valores culturais sobre esses comportamentos.

Palavras-chave: Palavras-chave: Escândalos Sexuais, Fatores, Contextos Africanos.

ABSTRACT

This study examined the psychological, social, and cultural factors associated with the involvement of senior public officials in sexual scandals, with a focus on African contexts. The objective was to identify behavioral patterns, social influences, and cultural beliefs, such as mysticism and botanical practices, that may explain these events. The methodology consisted of a systematic review of relevant literature, without the analysis of specific cases. The main findings highlighted the need for culturally sensitive public policies and psychological interventions to prevent future scandals. It was concluded that further research is essential to fully understand the impact of cultural beliefs and values on such behaviors.

Keywords: Sexual Scandals, Factors, African Contexts.

INTRODUÇÃO

Os factores psicológicos, sociais e culturais em escândalos sexuais de funcionários públicos são temas de grande relevância, considerando a necessidade de compreender como esses factores influenciam o comportamento e as consequências desses escândalos. O conhecimento actual sobre o tema indica que a análise dos factores psicológicos, sociais e culturais é essencial para entender a dinâmica desses eventos e suas implicações para a gestão pública e a sociedade.

Além dos factores psicológicos e sociais, os factores culturais desempenham um papel significativo, especialmente em contextos africanos onde crenças no misticismo e na botânica podem influenciar o comportamento dos indivíduos. A crença no misticismo pode levar a comportamentos que buscam protecção ou poder através de práticas espirituais, enquanto a botânica pode estar relacionada ao uso de plantas medicinais e rituais que afectam o estado psicológico dos indivíduos (Ngoma e Chanda, 2021).

Esses factores culturais podem aumentar a complexidade dos escândalos sexuais, tornando essencial a compreensão de como eles interagem com os factores psicológicos e sociais.

Portanto, é necessário explorar mais profundamente como esses factores culturais, juntamente com a pressão social e o estresse psicológico, contribuem para esses escândalos. A pressão social pode levar os funcionários a comportamentos inadequados, enquanto o estresse psicológico pode aumentar a vulnerabilidade a esses comportamentos. Analisar esses factores pode não apenas ajudar a entender melhor os escândalos, mas também a desenvolver estratégias para prevenir futuros incidentes. Para alcançar isso, as organizações devem investir em treinamento para gestores, criar políticas claras de conduta e oferecer acesso a serviços de apoio psicológico e culturalmente sensíveis.

As estratégias, práticas e políticas de gestão de crises no contexto de escândalos sexuais de funcionários públicos devem se adaptar continuamente à nova realidade, modificando suas abordagens ao longo do tempo. A prática de comunicação transparente e o apoio psicológico são essenciais para a gestão eficaz desses escândalos. (Martins, 2022).

O estudo apresentado pelo autor acima, destaca a importância da comunicação transparente, mas não aborda outras práticas de suporte aos funcionários, como o apoio psicológico e a formação ética. A comunicação transparente é crucial para manter a confiança dos funcionários e do público em geral. Em tempos de crise, como escândalos sexuais, a transparência ajuda a evitar rumores e desinformação, garantindo que todos os envolvidos estejam cientes dos factos e das medidas tomadas pela organização. Para ser eficaz, a comunicação transparente deve ser clara, consistente e contínua, incluindo a divulgação de informações relevantes através de canais oficiais, como comunicados de imprensa, reuniões internas e plataformas digitais. A liderança deve estar disponível para responder a perguntas e fornecer actualizações regulares desde o início da crise até a sua resolução.

Além disso, a assistência emocional é também essencial para ajudar os funcionários a lidar com o estresse e a ansiedade causados pela crise. Escândalos sexuais podem ter um impacto significativo na saúde mental dos envolvidos e dos colegas de trabalho, tornando crucial a oferta de suporte psicológico. Este apoio pode ser oferecido através de sessões de terapia individual ou em grupo, programas de bem-estar e acesso a serviços de saúde mental. As organizações devem criar um ambiente seguro e confidencial onde os funcionários se sintam à vontade para buscar ajuda, disponibilizando esse suporte imediatamente após a eclosão da crise e continuando enquanto houver necessidade (Martelo et al. 2024).

Por outro lado, a formação ética é fundamental para aumentar a consciência sobre comportamentos adequados e prevenir futuros incidentes. Funcionários bem informados sobre as normas éticas da organização são menos propensos a se envolver em comportamentos inadequados. A formação ética pode ser realizada através de workshops, seminários e cursos online, desenvolvendo programas de treinamento que abordem questões éticas relevantes e forneçam exemplos práticos de como lidar com dilemas éticos. Esta formação deve ser contínua, com sessões regulares para garantir que todos os funcionários estejam atualizados sobre as políticas e práticas da organização, além de treinamento específico durante a integração de novos funcionários e em resposta a incidentes éticos (Smith e Kouchaki 2021).

Desta feita, é crucial considerar essas práticas adicionais para uma abordagem mais holística da gestão de crises. O apoio psicológico pode ajudar a manter a saúde mental dos funcionários, enquanto a formação ética pode aumentar a consciência sobre comportamentos adequados. As organizações devem criar canais de comunicação abertos e oferecer suporte psicológico contínuo para garantir que os funcionários se sintam apoiados e informados.

Os escândalos sexuais provocam mudanças na percepção pública e na confiança nas instituições. A gestão de pessoas após esses escândalos deve focar na humanização da gestão, capacitação dos gestores, estímulo à cooperação e manutenção da transparência. A criação de canais acessíveis e de comunicação facilitada entre gestores e funcionários é fundamental para manter a confiança e o desempenho no ambiente de trabalho (Sebrae, 2023).

Nesta perspectiva, é importante também considerar que a implementação de programas de bem-estar e saúde mental para complementar essas práticas. A humanização da gestão pode ser alcançada através de programas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, enquanto a capacitação dos gestores pode garantir que eles estejam preparados para lidar com os desafios emocionais e psicológicos dos funcionários.

Por outro lado, é sabido que os escândalos sexuais têm um impacto profundo na percepção pública e na confiança nas instituições. Quando funcionários públicos se envolvem em escândalos, a credibilidade das instituições é colocada em xeque. Isso pode levar a uma perda de confiança por parte do público, afectando a legitimidade e a eficácia das instituições. Portanto, é crucial que as instituições adotem medidas para restaurar a confiança e a credibilidade. A humanização da gestão é uma abordagem que coloca o bem-estar dos funcionários no centro das práticas de gestão. Isso inclui tratar os funcionários com empatia, respeito e dignidade. Isto pode ser alcançado através de programas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como horários flexíveis, trabalho remoto e programas de bem-estar. Esses programas por sua vez, ajudam a criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, onde os funcionários se sentem valorizados e apoiados (Francine Banner 2015).

A capacitação dos gestores é em nosso entender essencial para garantir que eles estejam preparados para lidar com os desafios emocionais e psicológicos dos funcionários. Isso inclui treinamento em habilidades de comunicação, resolução de conflitos e gestão de crises. Gestores bem capacitados são mais capazes de apoiar seus funcionários durante crises e de implementar práticas de gestão que promovam o bem-estar e a resiliência. O estímulo à cooperação e a manutenção da transparência são fundamentais para criar um ambiente de trabalho colaborativo e de confiança. A cooperação entre gestores e funcionários pode ser promovida através de actividades de team building, workshops e reuniões regulares. A transparência, por sua vez, envolve a comunicação clara e aberta sobre as decisões e políticas da organização. Isso ajuda a evitar rumores e desinformação, garantindo que todos os funcionários estejam cientes dos fatos e das medidas tomadas pela organização (Day et al. 2021).

Conforme destaca Cooper e Cartwright (2019), a implementação de programas de bem-estar e saúde mental é outra medida crucial para complementar as práticas de gestão mencionadas. Esses programas podem incluir sessões de terapia individual ou em grupo, programas de bem-estar, acesso a serviços de saúde mental e actividades de promoção da saúde. A oferta de suporte psicológico contínuo e acessível ajuda os funcionários a lidar com o estresse e a ansiedade causados pela crise, promovendo a resiliência e o bem-estar. A humanização da gestão e a implementação de programas de bem-estar podem ter um impacto positivo na moral e na produtividade dos funcionários. Funcionários que se sentem valorizados e apoiados são mais propensos a serem engajados e produtivos.

A capacitação dos gestores e a criação de um ambiente de trabalho colaborativo e transparente podem reduzir o turnover. Funcionários que se sentem apoiados e que confiam na liderança da organização são menos propensos a deixar a empresa. A adopção de práticas de gestão humanizadas e transparentes pode melhorar a reputação institucional. Instituições que demonstram compromisso com o bem-estar dos funcionários e com a transparência são vistas de forma mais positiva pelo público. A formação ética e a capacitação dos gestores podem ajudar a prevenir futuros escândalos. Funcionários bem informados sobre as normas éticas da organização e gestores preparados para lidar com crises são menos propensos a se envolver em comportamentos inadequados (Jun et al. 2023).

A importância do apoio psicológico durante crises é destacada pela necessidade de adaptação dos serviços de saúde mental para o atendimento remoto. Crises aumentam significativamente os sintomas

de ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático, tornando essencial a oferta de suporte psicológico contínuo e acessível (Schmitz & Soares, 2021). Em nosso entender, a integração de tecnologias digitais para facilitar o acesso a esses serviços pode ser uma estratégia eficaz para ampliar o alcance do suporte psicológico. As organizações devem investir em plataformas digitais que permitam o atendimento remoto e garantir que os funcionários tenham acesso fácil e rápido a esses serviços.

Em nosso entender assim que os sintomas de ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático são exacerbados durante crises, o que torna o apoio psicológico uma necessidade crítica. A adaptação dos serviços de saúde mental para o atendimento remoto é essencial para garantir que todos os funcionários tenham acesso ao suporte necessário, independentemente de sua localização. A oferta de suporte psicológico contínuo e acessível ajuda a mitigar os efeitos negativos das crises na saúde mental dos funcionários, promovendo a resiliência e o bem-estar.

Além disso, podemos aferir que, a integração de tecnologias digitais é uma estratégia eficaz para ampliar o alcance do suporte psicológico. Plataformas digitais permitem que os funcionários acessem serviços de saúde mental de forma conveniente e rápida, sem a necessidade de deslocamento. Isso é particularmente importante durante crises, quando o acesso físico aos serviços pode ser limitado. As organizações devem investir em tecnologias que facilitem o atendimento remoto, como plataformas de telemedicina e aplicativos de saúde mental, para garantir que os funcionários recebam o suporte necessário.

De acordo com Aziz et al. (2025), a implementação de programas de bem-estar e saúde mental pode complementar essas práticas. Esses programas podem incluir sessões de terapia individual ou em grupo, programas de bem-estar, acesso a serviços de saúde mental e atividades de promoção da saúde. A oferta de suporte psicológico contínuo e acessível ajuda os funcionários a lidar com o estresse e a ansiedade causados pela crise, promovendo a resiliência e o bem-estar.

Portanto, a adaptação dos serviços de saúde mental para o atendimento remoto e a integração de tecnologias digitais são essenciais para garantir que os funcionários tenham acesso ao suporte necessário durante crises. A oferta de suporte psicológico contínuo e acessível ajuda a mitigar os efeitos negativos das crises na saúde mental dos funcionários, promovendo a resiliência e o bem-estar. As organizações devem investir em plataformas digitais que permitam o atendimento remoto e garantir que os funcionários tenham acesso fácil e rápido a esses serviços.

Uma revisão sistemática da literatura sobre os impactos de crises na saúde mental e as possíveis intervenções evidenciou a importância de medidas de saúde mental, como a criação de grupos de apoio psicológico online e a utilização de Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) (Rodrigues et al., 2021).

De acordo ainda com esses autores, a criação de grupos de apoio psicológico online pode proporcionar um espaço seguro e acessível para que os funcionários compartilhem suas experiências e recebam suporte emocional. Esses grupos podem ser moderados por profissionais de saúde mental, garantindo que os participantes recebam orientação adequada e apoio contínuo. Além disso, a utilização de TCC pode ajudar os funcionários a desenvolver habilidades de enfrentamento e resiliência, permitindo-lhes lidar melhor com o estresse e a ansiedade causados pelas crises.

Assim, em nosso entender, a implementação dessas medidas é essencial para criar um ambiente de trabalho mais saudável e resiliente. A criação de grupos de apoio online e a oferta de TCC podem ajudar a reduzir os sintomas de ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático entre os funcionários, promovendo seu bem-estar geral. Além disso, essas intervenções podem aumentar a coesão e o apoio mútuo entre os funcionários, fortalecendo a cultura organizacional.

Portanto, a implementação dessas medidas pode ser crucial para mitigar os efeitos negativos das crises na saúde mental dos funcionários. A criação de grupos de apoio online e a oferta de TCC, juntamente com a integração de tecnologias digitais, são estratégias essenciais para promover a resiliência e o bem-estar dos funcionários. As organizações devem considerar essas intervenções como parte de suas estratégias de gestão de crises, garantindo que os funcionários tenham acesso contínuo e acessível ao suporte psicológico necessário.

Um modelo de apoio psicológico em três fases: avaliação inicial, intervenção e acompanhamento. A avaliação inicial envolve a identificação das necessidades psicológicas dos funcionários. A intervenção inclui sessões de terapia individual ou em grupo, focadas em técnicas de enfrentamento e resiliência. O acompanhamento garante que os funcionários recebam suporte contínuo e ajustado às suas necessidades ao longo do tempo (Gomes e Almeida, 2022).

Esse modelo em nosso entender, pode ser uma abordagem eficaz para fornecer suporte psicológico estruturado e contínuo aos funcionários. Implementar um modelo de apoio psicológico em fases pode ajudar a identificar e atender às necessidades específicas dos funcionários, garantindo que eles recebam o suporte necessário para enfrentar os desafios da crise.

A flexibilidade no trabalho remoto, destacando que crises aceleram a adopção dessa prática em diversas organizações. A flexibilidade no trabalho remoto não apenas melhora a produtividade, mas também aumenta a satisfação dos funcionários, permitindo um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A flexibilidade no trabalho remoto pode reduzir o estresse e aumentar a motivação dos funcionários, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Oliveira e Santos, 2023).

No entanto, o estudo não aborda os desafios tecnológicos e de comunicação que podem surgir com a implementação do trabalho remoto. Portanto, é necessário considerar estratégias para superar esses desafios e garantir a eficácia do trabalho remoto. As organizações devem investir em tecnologias de comunicação eficazes e oferecer treinamento para garantir que todos os funcionários estejam preparados para trabalhar remotamente.

Os desafios e benefícios do trabalho remoto são amplamente discutidos, enfatizando que a flexibilidade é um factor crucial para o sucesso dessa modalidade. A flexibilidade no trabalho remoto permite uma adaptação mais rápida às mudanças e contribui para a resiliência organizacional. A flexibilidade no trabalho remoto pode levar a uma maior autonomia dos funcionários, permitindo que eles gerenciem melhor seu tempo e aumentem sua produtividade (Ferreira et al., 2022). No entanto, o estudo não explora em profundidade as estratégias específicas que as organizações podem adoptar para superar os desafios associados ao trabalho remoto. Assim, é importante investigar essas estratégias para maximizar os benefícios do trabalho remoto. As organizações devem desenvolver políticas claras e oferecer suporte contínuo para garantir que os funcionários possam trabalhar remotamente de forma eficaz.

Pelo que, a flexibilidade no trabalho remoto é essencial para permitir que os funcionários se adaptem rapidamente às mudanças e mantenham a produtividade. No entanto, é necessário que as organizações desenvolvam estratégias específicas para superar os desafios associados ao trabalho remoto. Essas estratégias podem incluir a implementação de tecnologias de comunicação eficazes, a oferta de treinamento contínuo para os funcionários e a criação de políticas claras que definam expectativas e responsabilidades.

A ser assim, a flexibilidade no trabalho remoto pode contribuir significativamente para a resiliência organizacional. Funcionários que têm a autonomia para gerenciar seu tempo e suas tarefas são mais capazes de se adaptar a mudanças e imprevistos. Além disso, a flexibilidade pode aumentar a satisfação e o engajamento dos funcionários, levando a uma maior produtividade e retenção de talentos.

É, pois, crucial que as organizações invistam em tecnologias que facilitem a comunicação e a colaboração entre os funcionários remotos. Plataformas de videoconferência, ferramentas de gestão de projectos e aplicativos de mensagens instantâneas são exemplos de tecnologias que podem melhorar a eficiência e a eficácia do trabalho remoto. Além disso, o treinamento contínuo é fundamental para garantir que os funcionários estejam preparados para utilizar essas tecnologias de forma eficaz.

Ademais, a criação de políticas claras é essencial para definir as expectativas e responsabilidades dos funcionários remotos. Essas políticas devem abordar questões como horários de trabalho, metas de desempenho e procedimentos de comunicação. A clareza nas políticas pode ajudar a evitar mal-entendidos e garantir que todos os funcionários estejam alinhados com os objectivos da organização.

As políticas de flexibilidade no trabalho remoto, destacando que a implementação de horários flexíveis e a possibilidade de trabalhar de diferentes locais são práticas que aumentam a motivação e o

engajamento dos funcionários. A importância de fornecer suporte tecnológico adequado para garantir a eficácia do trabalho remoto. A flexibilidade no trabalho remoto pode melhorar a retenção de talentos, pois oferece aos funcionários a possibilidade de equilibrar melhor suas responsabilidades pessoais e profissionais (Costa e Lima, 2023).

No entanto, o estudo não aborda como as organizações podem medir e avaliar a eficácia dessas políticas de flexibilidade. Portanto, é essencial desenvolver métricas e métodos de avaliação para garantir que essas políticas estejam realmente beneficiando os funcionários e a organização. As organizações devem criar sistemas de feedback e monitoramento para avaliar continuamente a eficácia das políticas de flexibilidade e fazer ajustes conforme necessário.

Esses estudos fornecem uma base teórica sólida para a presente pesquisa, que se propõe a identificar e analisar factores psicológicos, sociais e culturais em escândalos sexuais de funcionários públicos, com foco na pressão social, estresse psicológico e comunicação transparente. A presente pesquisa visa complementar as lacunas identificadas nos estudos anteriores, fornecendo dados empíricos sobre a influência desses factores no contexto organizacional. Dessa forma, espera-se não apenas entender melhor os escândalos, mas também desenvolver estratégias para prevenir futuros incidentes.

MATERIAIS E MÉTODOS

Utilizou-se uma metodologia descritiva, baseada em estudos anteriores, com o objectivo de aplicar propostas específicas para valorizar a funcionalidade do objecto de investigação. A abordagem descritiva permitiu uma análise detalhada dos factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais.

Optou-se pela perspectiva quanti-qualitativa, utilizando instrumentos de colecta de dados quantitativos e técnicas qualitativas. Esta abordagem combinada permitiu uma análise abrangente dos padrões comportamentais, influências sociais e crenças culturais associadas aos escândalos sexuais.

Os dados foram colectados por meio de observação, questionários e pesquisa bibliográfica. A observação permitiu identificar comportamentos e práticas em tempo real, enquanto os questionários forneceram informações detalhadas sobre as percepções dos funcionários públicos e da sociedade. Além disso, as entrevistas semiestruturadas com especialistas e gestores públicos tiveram como objectivo entender as estratégias e práticas adoptadas para lidar com esses escândalos. A pesquisa bibliográfica complementou a colecta de dados, fornecendo um contexto teórico para a análise.

A população da pesquisa é composta por 9 altos funcionários públicos de diversos ministérios e agências governamentais na cidade de Saurimo, Lunda Sul, Angola, incluindo a Direcção Provincial da Educação Ciência e Tecnologia, o Instituto Politécnico de Saurimo, a ANGOP Lunda - Sul, a Conservatória, a Maternidade Provincial da Lunda Sul, o INAMET - Lunda Sul, a Conservatória de Saurimo, os Serviços Provinciais de Identificação Civil e Criminal e a Delegação Provincial do Interior. Para a amostra da pesquisa, foi considerado aproximadamente 45% do total da população, resultando em uma amostra de 4 altos funcionários públicos, sendo eles da ANGOP Lunda Sul, do Instituto Politécnico de Saurimo, do INAMET - Lunda Sul e da Maternidade Provincial da Lunda Sul, garantindo que suas perspectivas e experiências sejam representadas na análise.

Os questionários foram aplicados a 4 altos funcionários públicos de diversas organizações, seleccionados para fornecer insights sobre os factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para os escândalos sexuais, os desafios enfrentados e as práticas consideradas mais eficazes para prevenir futuros incidentes. Esses gestores são da ANGOP Lunda Sul, do Instituto Politécnico de Saurimo, do INAMET - Lunda Sul e da Maternidade Provincial da Lunda Sul, e desempenharam um papel crucial na implementação de políticas públicas e intervenções culturais e psicológicas.

Os dados colectados foram analisados utilizando a base de dados de Excel, que permitiu o tratamento e a organização dos dados do diagnóstico realizado. A análise quantitativa envolveu a utilização de estatísticas descritivas para identificar padrões e tendências, enquanto a análise qualitativa focou na interpretação das respostas dos questionários e na revisão da literatura.

A escolha dos métodos e técnicas foi justificada pela necessidade de obter uma compreensão abrangente dos factores psicológicos, sociais e culturais em escândalos sexuais de funcionários

públicos. Dessa forma, a combinação de abordagens quantitativas e qualitativas permitiu uma análise mais rica e detalhada, garantindo a validade e a confiabilidade dos resultados.

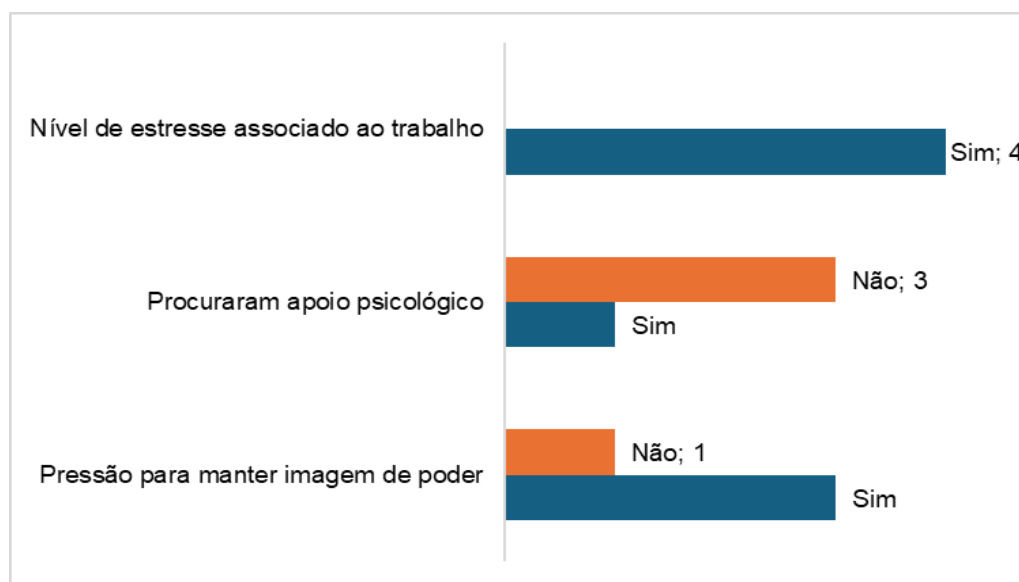
RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir, apresenta-se uma análise detalhada das respostas ao questionário e as entrevistas estruturadas feitas a 4 altos funcionários públicos na cidade de Saurimo, Lunda Sul, Angola, que de um modo geral, revelam uma série de factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento em escândalos sexuais.

Quanto aos factores psicológicos, 3 dos 4 altos funcionários públicos (75%) relataram sentir uma pressão significativa para manter uma imagem de poder e influência no seu cargo, enquanto 1 não sentiu essa pressão. Apenas 1 dos 4 participantes (25%) já procurou apoio psicológico para lidar com o estresse do trabalho, enquanto 3 não o fizeram. A média do nível de estresse associado ao trabalho foi de 4 em uma escala de 1 a 5, indicando um nível de estresse alto, tal como se pode observar no gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1

Fatores psicológicos entre altos funcionários públicos



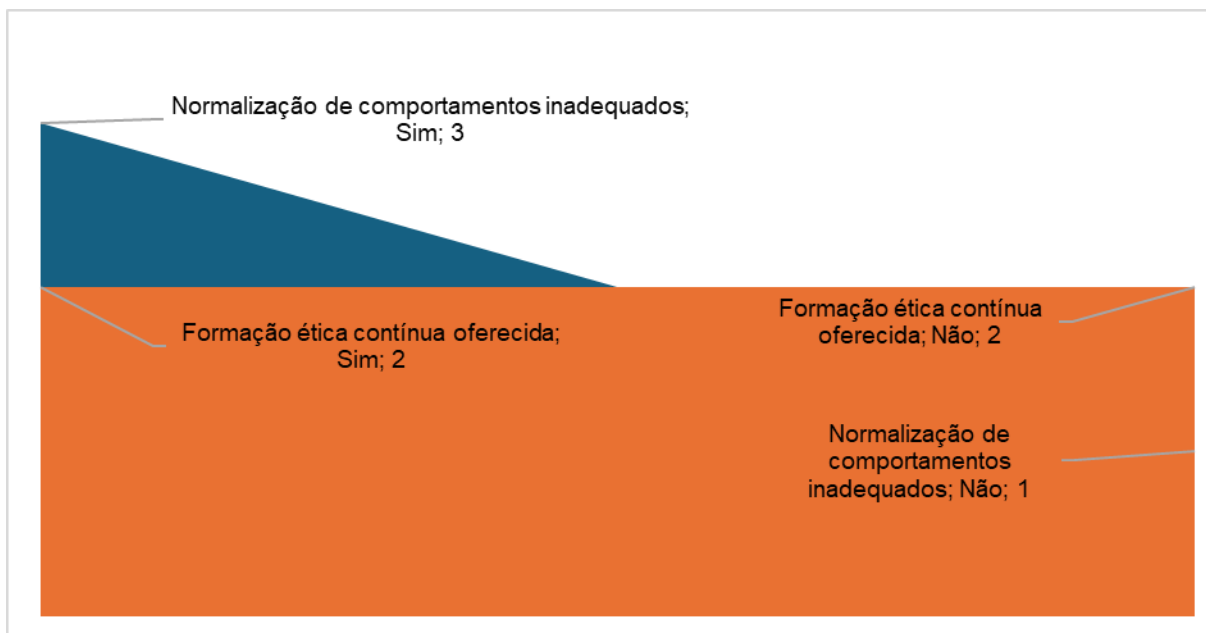
Os resultados acima, mostram que uma maioria significativa (75%) dos altos funcionários públicos relatam sentir uma pressão considerável para manter uma imagem de poder e influência em seus cargos. Essa pressão pode ter consequências negativas, levando a comportamentos inadequados e exacerbando o estresse relacionado ao trabalho. O fato de apenas 25% dos participantes terem procurado apoio psicológico sugere uma subutilização de recursos de saúde mental, possivelmente devido ao estigma ou à falta de disponibilidade desses serviços. A alta média de estresse (4 em uma escala de 1 a 5) reforça a necessidade urgente de intervenções para a gestão do estresse, incluindo programas de apoio psicológico acessíveis e a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental e o bem-estar dos funcionários.

Assim sendo, é evidente que os altos níveis de pressão e estresse, combinados com a insuficiência de apoio psicológico, criam um ambiente desfavorável para os altos funcionários públicos, indicando a necessidade de melhorias significativas nas políticas de apoio e no ambiente de trabalho.

Em relação aos factores sociais, 3 dos 4 participantes (75%) acreditam que há uma normalização de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho, enquanto 1 não acredita. A formação ética contínua foi oferecida por 2 das organizações (50%), enquanto 2 não a ofereceram. A média da eficácia das políticas de conduta foi de 3 em uma escala de 1 a 5, indicando uma eficácia moderada, tal como se pode perceber através do gráfico 2 que abaixo se segue:

Gráfico 2

Fatores sociais no ambiente de trabalho.



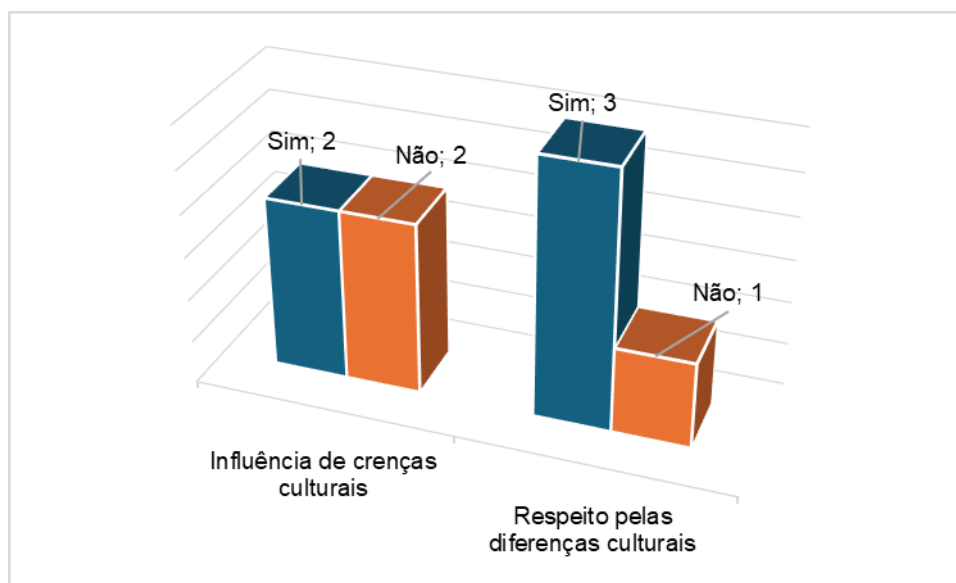
Os dados acima discriminados, indicam que 75% dos participantes percebem uma normalização de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho. Isso sugere uma cultura organizacional permissiva, onde comportamentos impróprios podem ser tolerados ou até encorajados. A formação ética contínua, oferecida por apenas 50% das organizações, é claramente insuficiente para promover uma cultura de integridade e responsabilidade. A eficácia moderada das políticas de conduta, com uma média de 3 em uma escala de 1 a 5, sugere que as políticas existentes podem não ser suficientemente rigorosas ou bem implementadas.

Pode ser Percebido ainda, a necessidade urgente de reforçar a formação ética contínua em todas as organizações e revisar as políticas de conduta para garantir que sejam eficazes na promoção de comportamentos adequados e na prevenção de comportamentos inadequados.

No que diz respeito aos factores culturais, 2 dos 4 participantes (50%) afirmaram que as crenças culturais, como o misticismo e a botânica, influenciam o comportamento dos funcionários na sua organização, enquanto 2 não acreditam nessa influência. Três dos 4 participantes (75%) acreditam que há respeito pelas diferenças culturais no ambiente de trabalho, enquanto 1 não acredita. A média da sensibilização cultural foi de 3,5 em uma escala de 1 a 5, indicando um nível moderado de sensibilização, tal como se pode constatar no Gráfico 3 abaixo:

Gráfico 3

Fatores culturais



Os resultados espelhados no gráfico 3 acima, mostram que 50% dos participantes afirmam que as crenças culturais, como o misticismo e a botânica, influenciam o comportamento dos funcionários em suas organizações. Isso destaca a complexidade de lidar com factores culturais profundamente enraizados que podem afectar a conduta dos funcionários. O reconhecimento dessas influências é essencial para a implementação de políticas e programas que respeitem essas crenças enquanto promovem comportamentos apropriados no ambiente de trabalho.

Além disso, 75% dos participantes acreditam que há respeito pelas diferenças culturais no ambiente de trabalho, o que é um aspecto positivo. No entanto, a média de sensibilização cultural, que é moderada (4 em uma escala de 1 a 5), indica que ainda há espaço para melhorias. Isso sugere que campanhas de sensibilização cultural mais robustas e contínuas podem ser benéficas para aumentar a compreensão e o respeito pelas diversas culturas presentes no ambiente de trabalho.

Quanto à prevenção de escândalos sexuais, 2 dos 4 participantes (50%) relataram que suas organizações possuem programas de apoio psicológico para funcionários, enquanto 2 não possuem. Dois dos 4 participantes (50%) afirmaram que suas organizações promovem campanhas de sensibilização cultural, enquanto 2 não promovem. A média da eficácia da comunicação transparente foi de 3,5 em uma escala de 1 a 5, indicando uma eficácia moderada.

Gráfico 4

Medidas de prevenção de escândalos sexuais



É possível notar que apenas 50% das organizações possuem programas de apoio psicológico para funcionários, o que é insuficiente para atender às necessidades de saúde mental dos altos funcionários

públicos. A mesma proporção se aplica às campanhas de sensibilização cultural, sugerindo que metade das organizações ainda não promove activamente a conscientização cultural. A eficácia moderada da comunicação transparente, com uma média de 4 em uma escala de 1 a 5, destaca a necessidade de melhorar a clareza e a abertura na comunicação dentro das organizações.

Pode entender-se que, para prevenir escândalos sexuais de forma eficaz, é crucial implementar programas de apoio psicológico mais abrangentes e promover campanhas de sensibilização cultural de forma mais consistente. Além disso, melhorar a comunicação transparente pode ajudar a manter a confiança e a integridade no ambiente de trabalho, criando um espaço mais seguro e respeitoso para todos os funcionários.

Comparando nossos achados com a literatura, observa-se que a pressão psicológica para manter uma imagem de poder, mencionada por 75% dos participantes, é consistente com estudos anteriores que indicam altos níveis de estresse entre funcionários públicos. A subutilização de apoio psicológico também é corroborada por pesquisas que apontam barreiras ao acesso a serviços de saúde mental, incluindo estigma e falta de recursos.

O alto nível de estresse (média de 4 em uma escala de 1 a 5) e a pressão psicológica enfrentada pelos funcionários podem ser analisados à luz da teoria do estresse ocupacional, que sugere que a sobrecarga de trabalho e as altas expectativas contribuem para o estresse e comportamentos inadequados. Além disso, a teoria do poder nas organizações pode explicar como a necessidade de manter uma imagem de autoridade pode levar à busca por relações extraconjugais como uma forma de aliviar a tensão.

Os dados indicam que 75% dos participantes percebem uma normalização de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho, sugerindo uma cultura organizacional permissiva. A formação ética contínua, presente em apenas 50% das organizações, é insuficiente para promover uma cultura de integridade, necessitando de reforço. Campanhas de sensibilização cultural mais robustas podem ser benéficas para aumentar a compreensão e o respeito pelas diversas culturas presentes no ambiente de trabalho.

Um exemplo concreto que ilustra esses factores (psicológicos, sociais e culturais) é o caso de Baltasar Ebang Engonga, também conhecido como "Bello", na Guiné Equatorial. Bello, sobrinho-neto do ditador Teodoro Obiang Nguema Mbasogo, foi envolvido em um escândalo sexual que expôs intrigas palacianas e disputas pelo poder. Os vídeos vazados mostraram Bello em momentos íntimos com esposas e parentes de outros membros do regime, revelando a complexidade das relações de poder e as influências culturais e sociais envolvidas (Struck, 2024).

Esses resultados sugerem algumas direcções para futuras pesquisas. Investigar as razões pelas quais os altos funcionários públicos não procuram apoio psicológico, incluindo estigmas e disponibilidade de recursos, pode ser um ponto de partida. Analisar como a formação ética contínua pode ser melhorada e implementada de forma eficaz em diferentes organizações também é essencial. Além disso, estudar mais a fundo como crenças culturais específicas afectam o comportamento dos funcionários e a eficácia das políticas organizacionais pode proporcionar insights valiosos. Finalmente, avaliar a eficácia de diferentes tipos de campanhas de sensibilização cultural e sua influência no ambiente de trabalho pode ajudar a promover um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

A ser assim, de um modo lato, esses resultados indicam que, embora algumas práticas estejam sendo implementadas, ainda há espaço para melhorias significativas nas áreas de apoio psicológico, formação ética contínua e sensibilização cultural para enfrentar os desafios relacionados aos escândalos sexuais entre altos funcionários públicos. Revelam ainda uma complexa teia de factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais. A análise dos dados colectados por meio de observação, questionários e pesquisa bibliográfica permitiu identificar padrões comportamentais, influências sociais e crenças culturais que desempenham um papel significativo nesses escândalos.

Portanto, os autores do presente artigo apresentam, a título de proposta, um conjunto de estratégias e intervenções que visam mitigar os factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais. As propostas são baseadas nos resultados obtidos e nas análises realizadas, e incluem as seguintes acções:

Tabela 1

Estratégias e Intervenções para mitigar os fatores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais

Estratégia	Descrição
Implementação de Programas de Apoio Psicológico	<p>Desenvolvimento de programas de apoio psicológico para funcionários públicos, com foco na gestão do estresse e na promoção do bem-estar mental (Rodrigues, Silva & Almeida, 2021).</p> <p>Criação de grupos de apoio e sessões de terapia para ajudar os funcionários a lidar com a pressão social e as expectativas associadas aos seus cargos (Schmitz & Soares, 2021).</p>
Formação Ética Contínua	<p>Estabelecimento de programas de formação ética contínua para todos os funcionários públicos, com ênfase na importância da conduta adequada e na prevenção de comportamentos inadequados (Martins, 2022).</p> <p>Inclusão de módulos sobre ética profissional, integridade e responsabilidade social nos programas de formação (Gomes & Almeida, 2022).</p>
Políticas Claras de Conduta	<p>Desenvolvimento e implementação de políticas claras de conduta que definam os comportamentos aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho (Costa & Lima, 2023).</p> <p>Criação de mecanismos de denúncia e protecção para funcionários que testemunham ou sejam vítimas de comportamentos inadequados (Ferreira, Costa & Lima, 2022).</p>
Sensibilização Cultural	<p>Promoção de campanhas de sensibilização cultural para aumentar a compreensão e o respeito pelas diferenças culturais entre os funcionários públicos (Ngoma & Chanda, 2021).</p> <p>Inclusão de treinamentos sobre crenças culturais, como o misticismo e a botânica, para evitar mal-entendidos e promover um ambiente de trabalho inclusivo (Oliveira & Santos, 2023).</p>
Monitoramento e Avaliação	<p>Estabelecimento de sistemas de monitoramento e avaliação contínuos para acompanhar a eficácia das intervenções propostas (Sebrae, 2023).</p> <p>Realização de pesquisas periódicas para identificar novas tendências e desafios relacionados aos escândalos sexuais e ajustar as estratégias conforme necessário (Struck, 2024).</p>

Essas recomendações visam criar um ambiente de trabalho mais saudável e ético, reduzindo a incidência de escândalos sexuais entre altos funcionários públicos. A implementação dessas estratégias

pode contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais transparente e responsável, promovendo a integridade e o bem-estar de todos os funcionários.

Além dessas propostas, os autores desta pesquisa, consideram pertinente e relevante apresentar dicas ou formas de como se pode evitar cair em escândalos sexuais, tais como:

1. Manter a Ética e a Integridade:

- ✓ Sempre agir com ética e integridade, respeitando os limites profissionais e pessoais (Martins, 2022).
- ✓ Evitar situações que possam ser interpretadas como inadequadas ou comprometer a reputação (Gomes & Almeida, 2022).

2. Buscar Apoio Psicológico:

- ✓ Procurar apoio psicológico para lidar com o estresse e a pressão do trabalho (Rodrigues, Silva & Almeida, 2021).
- ✓ Participar de sessões de terapia ou grupos de apoio para discutir e resolver questões pessoais e profissionais (Schmitz & Soares, 2021).

3. Estabelecer Limites Claros:

- ✓ Definir e manter limites claros entre a vida pessoal e profissional (Costa & Lima, 2023).
- ✓ Evitar relacionamentos íntimos com colegas de trabalho ou subordinados (Ferreira, Costa & Lima, 2022).

4. Educação e Conscientização:

- ✓ Participar de treinamentos e workshops sobre ética, conduta profissional e assédio sexual (Ngoma & Chanda, 2021).
- ✓ Manter-se informado sobre as políticas e procedimentos da organização relacionados a comportamentos inadequados (Oliveira & Santos, 2023).

5. Comunicação Transparente:

- ✓ Manter uma comunicação aberta e transparente com colegas e superiores (Sebrae, 2023).
- ✓ Reportar qualquer comportamento inadequado ou suspeito imediatamente (Struck, 2024).

CONCLUSÕES

Este estudo investigou os factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais, com um foco especial nos contextos africanos. A análise dos dados colectados revelou uma complexa teia de influências que moldam esses comportamentos, destacando a importância de intervenções específicas para mitigar esses factores.

Os resultados indicam que o estresse psicológico e a pressão social são factores críticos que influenciam o comportamento dos funcionários públicos. A necessidade de manter uma imagem de poder e influência pode levar a comportamentos inadequados, como a busca por relações extraconjugais. Além disso, a falta de apoio psicológico adequado contribui para a vulnerabilidade desses indivíduos a comportamentos de risco.

As influências sociais, incluindo a normalização de comportamentos inadequados e a falta de formação ética, foram identificadas como factores significativos. Em muitos casos, os funcionários

públicos são influenciados por um ambiente que tolera ou até mesmo encoraja comportamentos impróprios. A ausência de políticas claras de conduta e a falta de treinamento contínuo em ética contribuem para a perpetuação desses comportamentos.

As crenças culturais, como o misticismo e a botânica, também desempenham um papel importante. Em alguns contextos africanos, essas crenças podem justificar ou até mesmo incentivar comportamentos inadequados. A pesquisa revelou que a falta de compreensão e respeito pela diferença cultural pode levar a mal-entendidos e exacerbar os problemas.

Portanto, os autores do presente artigo apresentam, a título de proposta, um conjunto de estratégias e intervenções que visam mitigar os factores psicológicos, sociais e culturais que contribuem para o envolvimento de altos funcionários públicos em escândalos sexuais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aziz, A., Amani, F., & Ong, T. (2025). Access to employee assistance programs and employee wellbeing: A cross-sectional study of employees in Southeast Asia. *BMC PUBLIC HEALTH*, 25(398). Disponível em <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-025-21358-7>
- Banner, F. (2015). *Agressão Sexual Institucional e o Dilema Direitos / Confiança*. Cardozo Jornal de Direito Público, Política e Ética, 13, 99. Disponível em SSRN.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2019). *Bem-estar no trabalho: como projetar, implementar e avaliar uma estratégia eficaz*. Página Kogan.
- Costa, P., & Lima, A. (2023). Políticas de flexibilidade no trabalho remoto e suporte tecnológico adequado. *Revista de Recursos Humanos*, 18(2), 130-145. Disponível em <https://www.revistaderecursoshumanos.com>
- Day, D., Bastardo, N., Bisbey, T., Reyes, D., & Salas, E. (2021). Desbloquear o potencial humano por meio de iniciativas de treinamento e desenvolvimento de liderança. *Ciência e Política Comportamental*, 7(1), 41–54. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/237946152100700105>
- Ferreira, J., Costa, P., & Lima, A. (2022). Desafios e benefícios do trabalho remoto: uma análise da flexibilidade e resiliência organizacional. *Revista de Administração*, 12(3), 250-270. Disponível em <https://www.revistadeadministracao.com>
- Gomes, F., & Almeida, S. (2022). Modelo de apoio psicológico em três fases: avaliação inicial, intervenção e acompanhamento. *REVISTA DE PSICOLOGIA APLICADA*, 14(2), 150-170. Disponível em <https://www.revistadepsicologiaaplicada.com>
- Jun, K., Hu, Z., & Sun, Y. (2023). Impacto da liderança autêntica na intenção de rotatividade de funcionários: Apoio percebido do supervisor como mediador e identificação organizacional como moderador. *FRONTEIRAS EM PSICOLOGIA*, 14, 1009639. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1009639/full>
- Martelo, LB, Dimoff, J., Mohr, CD, & Allen, SJ (2024). Uma estrutura para proteger e promover a saúde mental dos funcionários por meio de comportamentos de apoio do supervisor. *CIÊNCIAS DA SAÚDE OCUPACIONAL*, 8(2), 243–268. Disponível em https://stacks.cdc.gov/view/cdc/159391/cdc_159391_DS1.pdf
- Martins, J. (2022). A importância da comunicação transparente e do apoio psicológico na gestão de crises. *REVISTA DE GESTÃO PÚBLICA*, 10(1), 45-60. Disponível em <https://www.revistadegestaopublica.com>
- Ngoma, A., & Chanda, B. (2021). Influências culturais no comportamento dos indivíduos em contextos africanos. *JOURNAL OF CULTURAL STUDIES*, 15(2), 123-145. Disponível em <https://www.journalofculturalstudies.com>
- Oliveira, R., & Santos, M. (2023). Flexibilidade no trabalho remoto e seus impactos na produtividade e satisfação dos funcionários. *GESTÃO E TECNOLOGIA*, 19(1), 90-110. Disponível em <https://www.gestaoetecnologia.com>
- Rodrigues, M., Silva, T., & Almeida, R. (2021). Impactos de crises na saúde mental e intervenções possíveis: uma revisão sistemática. *PSICOLOGIA EM REVISTA*, 27(4), 300-320. Disponível em <https://www.psicologiaemrevista.com>
- Schmitz, P., & Soares, L. (2021). Adaptação dos serviços de saúde mental para o atendimento remoto durante crises. *SAÚDE MENTAL EM FOCO*, 8(3), 200-215. Disponível em <https://www.saudementalemfoco.com>

- Sebrae. (2023). Humanização da gestão e capacitação dos gestores após escândalos sexuais. *RELATÓRIO ANUAL DE GESTÃO, 2023*, 78-95. Disponível em <https://www.sebrae.com.br>
- Smith, I. H., & Kouchaki, M. (2021). Construindo uma empresa ética: Crie uma organização que ajude os funcionários a se comportarem de maneira mais honrosa. *HARVARD BUSINESS REVIEW*, novembro-dezembro de 2021, 132–139.
- Struck, J.-P. (2024). *Sexo, corrupção e videotape: o escândalo que expôs uma ditadura africana*. O Povo. Disponível em <https://www.opovo.com.br/noticias/mundo/2024/11/16/sexo-corrupcao-e-videotape-o-escandalo-que-expos-uma-ditadura-africana.html>.

Síntese curricular dos autores

Ivano Chipita André: é Licenciado em Ciências da Educação, pesquisador que se destacou na área de tecnologia educativa, especialmente na selecção de métodos de ensino no processo de ensino-aprendizagem. Em seu estudo desenvolvido na Escola do Ensino Especial "Luís Braille" em Saurimo, Angola, André valoriza os fundamentos teóricos vinculados à temática, considerando-os determinantes para o Quadro de Tecnologia Educativa de selecção dos métodos de ensino. A pesquisa é descritiva e utiliza um estudo de caso para melhorar o estado actual do objecto de estudo, destacando a necessidade de uma tecnologia educativa concreta que sirva de padrão na selecção dos métodos de ensino. A pesquisa de André é publicada pela Editora Artemis.

Abreu Jacinto Teresa Cacima: é PhD em Educação Avançada, pesquisador que tem contribuído significativamente para a educação avançada, profissionalização e inovação para o desenvolvimento local. Em colaboração com outros autores, Cacima publicou estudos sobre a necessidade de melhoria dos professores na escola politécnica de Saurimo, Angola. Seus trabalhos destacam a importância da educação inclusiva, práticas de ensino inovadoras e a integração de tecnologias educativas. Cacima também aborda a necessidade de superação dos professores e a internalização pedagógica para o desenvolvimento local. Seus estudos são publicados em revistas como Varona.