

A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação

Eliane Regina Pereira
(Organizadora)



Atena
Editora

Ano 2019

Eliane Regina Pereira
(Organizadora)

A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Natália Sandrini
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof^a Dr^a Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof^a Dr^a Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof^a Dr^a Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof^a Dr^a Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
P974	A psicologia em suas diversas áreas de atuação [recurso eletrônico] / Organizadora Eliane Regina Pereira. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-736-9 DOI 10.22533/at.ed.369192310 1. Psicologia. 2. Psicólogos – Brasil. I. Pereira, Eliane Regina. CDD 150
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Descobri aos 13 anos que o que me dava prazer nas leituras não era a beleza das frases, mas a doença delas.

Comuniquei ao Padre Ezequiel, um meu Preceptor, esse gosto esquisito.

Eu pensava que fosse um sujeito escaleno.

- Gostar de fazer defeitos na frase é muito saudável, o Padre me disse.

Ele fez um limpamento em meus receios.

O Padre falou ainda: Manoel, isso não é doença, pode muito que você carregue para o resto da vida um certo gosto por nada...

E se riu.

Você não é de bugre? – ele continuou.

Que sim, eu respondi.

Veja que bugre só pega por desvios, não anda em estradas –

Pois é nos desvios que encontra as melhores surpresas e os ariticuns maduros.

Há que apenas saber errar bem o seu idioma.

Esse Padre Ezequiel foi o meu primeiro professor de agramática.

(Barros, 2010, p. 319-20)¹.

Escolhi Manoel de Barros para iniciar a apresentação deste ebook. Tal escolha se dá, pelo convite de Manoel a que conheçamos os desvios, o gosto por nada e o prazer pela doença das frases/palavras. Ele nos incita a encontrar os ariticuns maduros, a escrever, pensar, e gostar da agramática. Esta é a psicologia que acredito, aquela que se produz nas rupturas, nas frestas, nas discontinuidades, nas transgressões, mas, sempre nos encontramos. Não uma psicologia enclausurada em regras ou em protocolos, mas uma psicologia que se faz ciência no contato com os sujeitos. Que constrói desvios para encontrar a beleza e a potência de vida nos sujeitos e em seus momentos difíceis.

Este ebook é resultado de uma série de pesquisas bibliográficas de cunho qualitativo e/ou quantitativo, pesquisas empíricas e relatos de experiência. Nele os autores descobrem e contam sobre seus caminhos, sobre sofrimento, dor, angústia, mas também sobre possibilidades, desvios e ariticuns maduros.

O livro está organizado em duas partes. A primeira parte intitulada “Reflexões

1. Barros, M. (2010). Poesia Completa. São Paulo: Leya. (6ª reimpressão).

em psicologia” consta trinta e um capítulos que apresentam diferentes temáticas, como: a prática grupal como estratégia de cuidado a jovens analisadas em duas perspectivas diferentes – abordagem centrada na pessoa e psicologia histórico-cultural; a gestação e o desenvolvimento humano ou os cuidados paliativos de neonatos e sofrimento da perda; a pessoa idosa no dia a dia e a prestação de serviço oferecida aos cuidadores; promoção de saúde e intervenções psicossociais; proteção a crianças e adolescentes vítimas de violência intrafamiliar; dependência química e relações familiares; doença crônica; suicídio; constituição da subjetividade; desinteresse escolar e arte no contraturno; motivação, satisfação e produtividade no ambiente de trabalho; inclusão de pessoas com deficiência na escola e no trabalho.

A segunda parte intitulada “Resumos expandidos” é composta de sete capítulos. Nesta parte, os autores apresentam em textos curtos, mas muito interessantes, diferentes temas, como: suicídio, qualidade de vida no trabalho, mediação extrajudicial, sexualidade infantil, psicologia educacional, e manifestações comportamentais.

Desejamos boa leitura a todos e que os conhecimentos aqui apresentados possam provocar um interesse pela agramática, como nos diz Manoel.

Eliane Regina Pereira

SUMÁRIO

REFLEXÕES EM PSICOLOGIA

CAPÍTULO 1 1

CONSTITUIR-SE SUJEITO: PROCESSO DE SUBJETIVAÇÃO DE SUJEITOS JOVENS A PARTIR DE UMA PRÁTICA GRUPAL

Larissa Franco Severino

Eliane Regina Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3691923101

CAPÍTULO 2 15

GRUPOS DE ENCONTRO: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Leonardo Farias de Arruda

Emily Souza Gaião e Albuquerque

Brenda Lauana Pereira de Souza

Danielly Scalone Maciel

Débora Simone Araújo Wanderley

Gabriel Tognin de Souza

Maria Aparecida da Silva Januário

Maria Luisa Barros Santos Lucena

Mateus Rafael Uchôa Dantas

Stéphanie Lima Fehine de Alencar

DOI 10.22533/at.ed.3691923102

CAPÍTULO 3 26

PERDAS GESTACIONAIS E NEONATAIS: QUANDO AS MÃES CONTAM

Ana Maria Saldanha Pereira

Eliane Regina Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3691923103

CAPÍTULO 4 45

DA GESTAÇÃO AO PRIMEIRO ANO DE VIDA: OS FATORES DE INFLUÊNCIA NO DESENVOLVIMENTO HUMANO

Bruna Médis Baruci

Cássia Regina de O. Dela Rovere

Eliandra Dias de Souza

Fabiana Toppan Rocha

Radila Fabricia Salles

DOI 10.22533/at.ed.3691923104

CAPÍTULO 5 75

CUIDADOS PALIATIVOS COM A FAMÍLIA DE PACIENTES NEONATOS: UM ESTADO DA ARTE

Letícia Candido da Cunha

Francini Pullig Fabre

Mariana de Abreu Arioli

Lurdes Victoria Acuña do Amaral

Cloves Antonio de Amissis Amorim

DOI 10.22533/at.ed.3691923105

CAPÍTULO 6	86
INTERVENÇÕES PSICOSSOCIAIS E PROMOÇÃO DA SAÚDE: NARRATIVAS DE UMA EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO	
<p>Ana Karine Nóbrega de Araújo Fábia Moraes Barreto Isabella Juciene Aguiar João Bosco Filho Sebastiana Gomes Bezerra Ana Izabel Oliveira Lima</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923106	
CAPÍTULO 7	99
SERVIÇOS DE PROTEÇÃO PARA CRIANÇAS E ADOLESCENTES: REVISÃO INTEGRATIVA	
<p>Paula Orchiucci Miura Estefane Firmino de Oliveira Lima Kedma Augusto Martiniano Santos Mirella Cordeiro Moreira da Costa</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923107	
CAPÍTULO 8	114
PERTURBAÇÕES DE PERSONALIDADE E QUALIDADE DE VIDA NUMA AMOSTRA CLÍNICA DE UTENTES PORTUGUESES DOS CUIDADOS DE SAÚDE PRIMÁRIOS	
<p>Bruno José Oliveira Carraça Daniel Maria Bugalho Rijo Cátia Clara Ávila Magalhães</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923108	
CAPÍTULO 9	127
PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGAS SOBRE SERVIÇOS PSICOLÓGICOS PARA CUIDADORES DE IDOSOS NA ATENÇÃO BÁSICA EM SAÚDE	
<p>Rui Maia Diamantino Felipe Santos de Almeida Arly Patrícia Reis Almeida</p>	
DOI 10.22533/at.ed.3691923109	
CAPÍTULO 10	143
A PSICOLOGIA POSITIVA NO DIA A DIA DA PESSOA IDOSA	
<p>Eliane de Holanda Silva</p>	
DOI 10.22533/at.ed.36919231010	
CAPÍTULO 11	152
O ESTRESSE COMO FATOR DE RISCO PARA O USO DE ÁLCOOL, TABACO E OUTRAS DROGAS ENTRE UNIVERSITÁRIOS	
<p>Luiz Roberto Marquezi Ferro Aislan José de Oliveira Ana Paula Jesus da Silva Flávia Fernanda Ferreira de Andrade</p>	
DOI 10.22533/at.ed.36919231011	
CAPÍTULO 12	165
RELAÇÕES FAMILIARES E A DEPENDÊNCIA QUÍMICA	
<p>Gabrielly Aparecida Borges dos Santos</p>	
DOI 10.22533/at.ed.36919231012	

CAPÍTULO 13	176
REPERCUSSÕES PSICOSSOCIAIS DO ADOECIMENTO CRÔNICO EM HOMENS: IMPLICAÇÕES PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE	
Anderson Reis de Sousa Álvaro Pereira Evanilda Souza de Carvalho Ailton Santos Selton Diniz dos Santos Mateus Vieira Soares Isabella Félix Meira Wellington Caribé Santana	
DOI 10.22533/at.ed.36919231013	
CAPÍTULO 14	196
SOFRIMENTO PSÍQUICO E MAL-ESTAR SOB UM VIÉS PSICANALÍTICO	
Iane Pinto de Castro	
DOI 10.22533/at.ed.36919231014	
CAPÍTULO 15	207
SUICÍDIO E OUTRAS MORTES AUTOINDUZIDAS: ANÁLISE EPIDEMIOLÓGICA	
Evandro Yan Duarte Guilherme Monteiro da Silva Maria Paula Alves Corrêa Paulo Henrique Marques dos Santos Talis Shindy Masuda Victor Antonio Kuiava	
DOI 10.22533/at.ed.36919231015	
CAPÍTULO 16	215
ALGUMAS LEITURAS INTRODUTÓRIAS SOBRE SUICÍDIO, MORTE, RELIGIOSIDADE E ESPIRITUALIDADE	
Ariço Chaves Nantes	
DOI 10.22533/at.ed.36919231016	
CAPÍTULO 17	229
A FORMAÇÃO DA SUBJETIVIDADE DO CEGO À LUZ DA PSICANÁLISE	
Talita Franciele de Oliveira Medeiros	
DOI 10.22533/at.ed.36919231017	
CAPÍTULO 18	242
MITO E DESENVOLVIMENTO PSICOLÓGICO: A SAGA DO HERÓI NO PROCESSO DE INDIVIDUAÇÃO	
Kadidja Luciana Tavares Augusto Bryan Silva Andrade	
DOI 10.22533/at.ed.36919231018	
CAPÍTULO 19	260
ARTE E CONTRATURNO ESCOLAR: (IM) POSSIBILIDADES DE VIVÊNCIA ESTÉTICA	
Tatyanne Couto Flor Eliane Regina Pereira	
DOI 10.22533/at.ed.36919231019	

CAPÍTULO 20	273
DESINTERESSE ESCOLAR: CAUSAS E EFEITOS DENTRO DA VERSÃO PSICANALÍTICA	
Veruska Soares de Andrade	
Alvaro Luis Pessoa de Farias	
Divanalmi Ferreira Maia	
Marcos Antonio Torquato de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.36919231020	
CAPÍTULO 21	285
PSICOLOGIA E APRENDIZAGEM: ASPECTOS NEUROCIENTÍFICOS E COGNITIVOS	
Eduardo Luiz Muniz Medeiros	
João Marcos Ferreira Gonçalves	
Jônatas Waschington Pereira Araújo	
Vinícius Flávio Medeiros Gomes	
João Paulo de Paiva Ramos	
DOI 10.22533/at.ed.36919231021	
CAPÍTULO 22	299
AS NUANCES DO FENÔMENO BULLYING NO ENSINO PÚBLICO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO LUÍS: ANÁLISE DE UM PROJETO PARA A APRENDIZAGEM SEM MEDO	
Ítalo Fábio Viana da Silva	
Jéssica Pinheiro Nunes	
Silvia Regina Moreira Vale	
Clemilda Meireles Gomes	
Josué Nascimento Garcia	
DOI 10.22533/at.ed.36919231022	
CAPÍTULO 23	308
AUXILIARES DE APOIO À INCLUSÃO: RELATO DE EXPERIÊNCIA EM PSICOLOGIA COMPORTAMENTAL	
Paulo de Tarso Xavier Sousa Junior	
DOI 10.22533/at.ed.36919231023	
CAPÍTULO 24	316
A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO	
Talita Martins Golf Ueno	
Tatiane Carvalho Castro Marin	
DOI 10.22533/at.ed.36919231024	
CAPÍTULO 25	328
A IMPORTÂNCIA DO OLHAR DA PSICOLOGIA NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DE UMA METODOLOGIA INOVADORA DENOMINADA EMPREGO APOIADO	
Ligia Regina Pauli	
Regina Maria Joppert Lopes	
Yvy Karla Bustamante Abbade	
DOI 10.22533/at.ed.36919231025	
CAPÍTULO 26	339
A IMPORTÂNCIA DOS SENTIDOS DO TRABALHO NA MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE	
Sarah Caroline Albuquerque Ferraz Santos	
DOI 10.22533/at.ed.36919231026	

CAPÍTULO 27 348

BURNOUT E ATIVIDADE FÍSICA COMO *COPING* PARA MÉDICOS PLANTONISTAS: UM ESTADO DA ARTE

Gracielen Bordignon
Thais Weiss Brandão

DOI 10.22533/at.ed.36919231027

CAPÍTULO 28 358

PSICOLOGIA JURÍDICA: ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA

Adelcio Machado dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.36919231028

CAPÍTULO 29 371

PASTORAL DA JUVENTUDE NO REGIONAL NORTE 2 DA CNBB: UMA ANÁLISE SWOT A PARTIR DA CATEGORIA DOS *STAKEHOLDERS*

Denny Junior Cabral Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.36919231029

CAPÍTULO 30 382

O PSICÓLOGO POR SI SÓ É COACH? UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Rosimeri Vieira da Cruz de Souza
Rafael Zaneripe de Souza Nunes
Caroline Zaneripe de Souza
Karin Martins Gomes
Amanda Castro
Ana Marlise Scheffer de Souza

DOI 10.22533/at.ed.36919231030

RESUMO EXPANDIDO

CAPÍTULO 31 404

A GESTÃO DE PESSOAS DENTRO DAS CARACTERÍSTICAS DOS CONFLITOS PESSOAIS, COM ENFOQUE NA PSICANÁLISE E INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL

Osnei Francisco Alves
Eliete Cristina Pessôa

DOI 10.22533/at.ed.36919231031

CAPÍTULO 32 416

IDEAÇÃO SUICIDA: UMA TRISTE REALIDADE ENTRE OS MÉDICOS E ESTUDANTES DE MEDICINA

Thalia Roberta Correia Campagnollo
Maiara Carvalho Panizza
Mariana Ribeiro da Silva
Winy Vitória de Lima
Rafael Bottaro Gelaleti
Érica Alves Serrano Freitas

DOI 10.22533/at.ed.36919231032

CAPÍTULO 33	423
CONCEITO E IMPORTÂNCIA DAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UMA REVISÃO DE LITERATURA	
Marta Gislayne Gomes Leite Fernanda Tamyris de Oliveira Lopes	
DOI 10.22533/at.ed.36919231033	
CAPÍTULO 34	427
A PSICOLOGIA NO DIREITO SUCESSÓRIO: MEDIAÇÃO EXTRAJUDICIAL INTERDISCIPLINAR	
Camila Deprá Cristian Garcia Scolari	
DOI 10.22533/at.ed.36919231034	
CAPÍTULO 35	432
SEXUALIDADE INFANTIL: EVENTO PRECOCE OU CONSTITUTIVO?	
Mirella Hipólito Moreira de Anchieta Rafael Ayres de Queiroz Bárbara Castelo Branco Monte Mara Aguiar Ferreira Selênia Maria Feitosa e Paiva Daniel Mattos de Araújo Lima	
DOI 10.22533/at.ed.36919231035	
CAPÍTULO 36	439
MANIFESTAÇÕES COMPORTAMENTAIS DO TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO EM VITIMAS DE ABUSO SEXUAL	
Patricia Laysa Silva Soares Campelo de Carvalho Nelson Jorge Carvalho Batista	
DOI 10.22533/at.ed.36919231037	
CAPÍTULO 37	445
RELATO DE EXPERIÊNCIA EM PSICOLOGIA ESCOLAR/EDUCACIONAL EM UMA ESCOLA PRIVADA EM TERESINA-PI	
Juniane Oliveira Dantas Macedo Liliana Louísa de Carvalho Soares Patrícia Melo do Monte	
DOI 10.22533/at.ed.36919231037	
CAPÍTULO 38	452
OS POVOS KARAJÁ XAMBIOÁ E OS REFLEXOS DA CULTURA NO COMPORTAMENTO SUBJETIVO: A TRANSDISCIPLINARIDADE PRESENTE	
Helena Mendes da Silva Lima Maycon Douglas Silva Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.36919231038	
SOBRE A ORGANIZADORA	464
ÍNDICE REMISSIVO	465

A IMPORTÂNCIA DOS SENTIDOS DO TRABALHO NA MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE

Sarah Caroline Albuquerque Ferraz Santos

Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB;
São Luís – Maranhão.

RESUMO: O presente artigo baseia-se em um estudo de caso atinente à disciplina Psicologia Organizacional e do Trabalho, no Centro Universitário Dom Bosco, São Luís. Neste caso, houve um acontecimento marcante em uma empresa de saúde particular de médio porte, chamada Scheroubous, que foi o falecimento do presidente da empresa. Então, seu filho a assume, mudando a gestão da empresa de forma autoritária. Com esta nova direção e objetivos de que a instituição fosse mais competitiva, aconteceu o inverso do esperado, pois a captação de clientes diminuiu, alto índice de absenteísmo entre as mulheres, empregados atrasando-se com frequência e custos operacionais mais altos. A partir desse cenário, foi produzida uma pesquisa qualitativa e bibliográfica, a fim de propor soluções para a nova conjuntura. Fundamentou-se na possibilidade do profissional da psicologia em auxiliar a transformação do contexto institucional debilitado em um ambiente saudável. Com a visão da Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho, foi possível notar a semelhança entre esta empresa com a Instituição Total; e que a motivação e o sentido do trabalho são

afetados quando não há uma relação saudável no ambiente profissional, podendo-se analisar como o trabalho afeta a subjetividade do indivíduo.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Instituição Total; Autoritarismo.

THE IMPORTANCE OF WORK SENSES IN MOTIVATION, SATISFACTION, AND PRODUCTIVITY

ABSTRACT: This paper is based on a case study on the subject Organizational and Work Psychology at the Dom Bosco University Center, São Luís. In this case, there was a remarkable event in a medium-sized private health company called Scheroubous, which it was the death of the company president. Then your child takes over, changing the management of the company in an authoritarian way. With this new direction and objectives of making the institution more competitive, the opposite happened as expected, as customer recruitment decreased, a high rate of absenteeism among women, employees being late and higher operating costs. From this scenario, a qualitative and bibliographical research was produced in order to propose solutions for the new conjuncture. It was based on the possibility of the psychologist to help transform the weakened institutional

context into a healthy environment. With the view of Social, Organizational and Work Psychology, it was possible to notice the similarity between this company and the Total Institution; and that the motivation and meaning of work are affected when there is no healthy relationship in the professional environment, and we can analyze how work affects the subjectivity of the individual.

KEYWORDS: Organizational and Work Psychology; Total Institution; Authoritarianism.

1 | INTRODUÇÃO

De início, é necessário compreender o caso concreto. A empresa Scheroubous atende pacientes particulares e por planos de saúde, e em sua equipe há profissionais de diversas áreas, tais quais: médicos, fonoaudiólogos, psicólogos, terapeutas ocupacionais, enfermeiros, maqueiros, assistentes sociais, fisioterapeutas e nutricionistas. Entretanto, após o momento marcante da morte do antigo presidente, houve uma série de mudanças organizacionais, sem a disponibilização de treinamento aos servidores. Nesse ínterim, foram designados novos chefes nos departamentos, e estes eram responsáveis por reduzir os custos em seus setores e por aumentar o controle de pessoal. Caso não cumprissem, não receberiam o adicional em seu salário.

Contudo, o relacionamento entre os funcionários era muito agradável, o que os estimulava a continuar ali, em razão do apoio mútuo nos dias difíceis, apesar do baixo salário. Os funcionários deviam obedecer a uma lista de regras, como: proibição de comer o que sobrava do preparo das refeições dos pacientes (momento de confraternização entre eles); antes os aniversários podiam ser comemorados, mas, com a nova presidência, não mais; não tinham mais espaços para criação, por causa de uma rotina burocrática e discricionária; e o número de tarefas aumentou, causando sobrecarga. Com isso, os prejuízos e custos operacionais aumentaram com a nova gestão.

De partida, é relevante fazer uma ligação entre essa empresa, que buscava reconhecimento no mercado, e a Instituição Total, haja vista que se tem nesse estudo de caso pessoas sendo supervisionadas, e cujo o objetivo não parece ser a orientação, mas a vigilância. Os trabalhadores são direcionados a fazer o que foi preestabelecido pelo pequeno grupo dominante, sendo, assim, subordinados aos “superiores”. Além do mais, vinham a trabalhar por mais de 10 horas por dia, anularam a criatividade quando tirados da possibilidade de inovação; apenas seguiam regras. Não tinham mais sua atenção psicossocial atendida, quebrando a subjetividade, a exemplo da proibição de realizar confraternizações.

Nas Instituições Totais, existe uma divisão básica entre um grande grupo controlado, que podemos denominar o grupo dos ‘internados’, e uma pequena equipe de supervisão. Geralmente, os ‘internados’ vivem na instituição e tem contato restrito com o mundo existente fora de suas paredes; a equipe dirigente muitas vezes trabalha num sistema de oito horas por dia e está integrada no

Não há uma forma de relação saudável no contexto citado, pois, em um paralelo com as Instituições Totais, estas têm controle total da conduta humana naquele espaço, gerando, assim, condutas inadequadas, quadros psicossomáticos, anulação/destruição da subjetividade do ser, sem nenhum traço de individualidade respeitado. O ser humano é submetido ao controle social, mas deve gozar de seus direitos legitimados. A falta de formação crítica acarreta discursos que legitimam esses tipos de organizações, dentre outros aspectos sociais estabelecidos.

Ainda não havia quadro psicossomático no caso, porém, o mais provável que acontecesse seria o desenvolvimento disto. Como dito por Jane Gonçalves Pestana (2014), o sistema de internação total favorece o desenvolvimento de “doenças” que podem ser comumente “diagnosticadas” como loucura ou delinquência. Destarte, o cenário atual está altamente fragilizado, pois o indivíduo está como um mero objeto de um regime institucional, não se levando em conta o seu desenvolvimento pessoal, profissional, intrapessoal e interpessoal naquele regime.

Numa Instituição Total, os menores segmentos da atividade de uma pessoa podem estar sujeitos a regulamentos e julgamentos da equipe diretora; a vida do internado é constantemente penetrada pela interação vinda de cima, sobretudo durante o período inicial de estada, antes de o internado aceitar os regulamentos sem pensar no assunto. Cada especificação tira do indivíduo uma oportunidade para equilibrar suas necessidades e seus objetivos de maneira pessoalmente eficiente, e coloca suas ações à mercê de sanções. Violenta-se a autonomia do ato. (GOFFMAN, 2005, p. 42)

Entende-se como altamente importante a compreensão do contexto social para a realização de quaisquer mapeamentos do ambiente e intervenção, caso necessário.

Esse trabalho faz uma análise baseada em Goffman (2005), o qual defende que os “colonizados” podem se sentir obrigados a negar sua satisfação com a instituição, ainda que apenas para apoiar a oposição que sustenta a solidariedade dos internados.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TERÓRICA

2.1 Psicologia organizacional e do trabalho

O psicólogo que trabalha nessa organização precisa demarcar sua área de trabalho, ter clareza de que a instituição não é uma abstração, e que ela existe pelos membros que a compõem. Pensar em alterações que envolvam questionar a gestão da instituição implica em lidar com os vínculos desenvolvidos com a mesma, e cabe ao psicólogo conquistar o respeito e a confiança dos integrantes para que interfira na cadeia de vínculos estabelecidos, sendo, assim, algo bem delicado. O psicólogo na organização visa às interações comportamentais voltadas para o trabalho nas organizações, tendo um grande papel de prevenção, promoção e intervenção na

saúde do trabalhador. Em suma, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização.

As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à díade homem e trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade. (ORLANDINI, 2008 apud CAMPOS et al. 2011, p. 705)

O campo de estudo do artigo, a empresa Scheroubous, faz parte do objeto de estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), ao estudar contextos de vínculos organizacionais, promoção de saúde mental, estruturas de poder e os sentidos envolvidos nas esferas institucionais.

A Psicologia do Trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa. (GARCIA et al, 2003, p. 22)

Além do mais, como dito anteriormente, é possível a difusão dos diversos saberes da Psicologia no caso Scheroubous. A Psicologia Social atua de forma assídua, em Silvia Lane (1981) temos a definição desta ciência que é conhecer como o homem se insere neste processo histórico, não apenas em como ele é determinado, mas principalmente, como ele se torna agente da história, ou seja, como ele pode transformar a sociedade em que vive.

2.2 A importância de clima organizacional saudável nas instituições

É de suma importância boas horas de descanso e um ambiente em que o indivíduo se sinta confortável (fatos tais que não estavam presentes no meio daqueles trabalhadores), pois o ambiente profissional é um local onde o indivíduo passa boa parte de seu tempo. Para um ambiente de trabalho saudável é necessário que ambas as partes (dominantes e submetidos) estejam, primeiramente, em consenso, pois aspectos extrínsecos podem afetar o comprometimento no trabalho, como: salário, condições físicas, materiais e regras organizacionais.

Trabalhar é meio de prover sustento para o corpo e para a alma. No trabalho passamos a vida, desenvolvemos nossa identidade, experimentamos situações, construímos relações, realizamos nosso espírito criativo. (RIOS, 2008, p.1)

A organização do trabalho possui papel fundamental de estimular e desenvolver os trabalhadores. Com a nova gestão, feriu-se o sentido do trabalho, conseqüentemente, gerou desmotivação e mudança de comportamento, além de tirar a possibilidade da criação de um espaço agradável para o exercício profissional.

Um clima organizacional saudável reflete na qualidade e dedicação dos servidores, e, conseqüentemente, nos resultados. Os clientes, também, ficam mais satisfeitos; relatórios, documentos e burocracia são bem produzidos, gerando, desse modo, o resultado esperado.

Compreende-se clima organizacional como conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente pelos indivíduos que convivem no mesmo ambiente e que influenciam na motivação e no comportamento dessas pessoas. Segundo Melo (2011), em sua pesquisa, reconhece a influência da motivação, aspectos psicológicos e sociais na interferência do clima organizacional, refletindo na qualidade de vida do trabalhador.

2.3 Os sentidos do trabalho no contexto institucional

Exercer o trabalho em um ambiente com práticas desrespeitosas, injustas, contraproducentes, desonestas ou imorais fomenta um mal-estar nos funcionários e no clima da empresa, por isso é importante um ambiente propício para alcançar os objetivos almejados e a qualidade de vida do trabalhador.

Outrossim, é primordial que o trabalho tenha um sentido para aquele que o exerce, porque isto influenciará na qualidade de vida do trabalhador, no desempenho organizacional e no rendimento do serviço prestado. Além do mais, a forma como o indivíduo internaliza o trabalho impacta a forma de ver sua liberdade e a sua independência (MORIN, 2001).

Destarte, vale ressaltar que a atividade profissional está atrelada à identidade do trabalhador, o qual busca realização pessoal e profissional onde está atuando. O sentido do trabalho tem íntima relação com a subjetividade, pois para o trabalho dar sentido àquele que o faz, um dos principais fatores é a correspondência entre suas preferências e habilidades com as atividades em que atua, segundo Carvalho (2009, p.1): “Em um trabalho, colocamos nosso raciocínio, nossa emoção, nossa capacidade motora, enfim, nos identificamos com ele”.

2.4 O papel das pessoas na esfera organizacional

A forma de ver seu funcionário como recurso, ou como parceiro da organização servirá como norte para o sucesso da empresa. Afinal, organizações bem-sucedidas tratam seus colaboradores como parceiros do negócio e fornecedores de competências, habilidades e conhecimentos, não como simples empregados contratados (CHIAVENATO, 1999).

Com o caso, pode-se perceber as seguintes características de que os funcionários eram vistos como recursos, pois possuem horários rigidamente estabelecidos, preocupação com normas e regras, subordinação ao chefe, dependência da chefia e padronização. Empregados, vistos como parceiros, trabalham um viés a partir das colaborações agrupadas em equipes, metas negociadas e compartilhadas,

atendimento e satisfação do cliente, vinculação à missão e à visão, interdependência com colegas e equipe, participação e comprometimento, ênfase na ética, na responsabilidade, e no conhecimento.

A interdependência entre as pessoas e a organização vem da necessidade dos empregados para operar, atender clientes, competir nos mercados, atingir os objetivos organizacionais; e pelo sentido que o trabalho tem na vida das pessoas, por ocupar a maior parte do seu tempo, ambiente esse em que aprendem, evoluem e tiram sua subsistência.

As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo. (CHIAVENATO, 1999, p. 21)

A relação de interdependência e a relevância das pessoas nas organizações faz com que cada parte precise ajudar a outra, levando em conta os objetivos organizacionais e individuais.

Assim, o contexto em que se situa a GP é representado pelas organizações e pelas pessoas. Sem organizações e sem pessoas não haveria a GP. Em resumo, as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com um mínimo custo de tempo, esforço e conflito. Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por meio do esforço pessoal isolado. As organizações surgem para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham em conjunto. (CHIAVENATO, 1999, p.23-24)

É nesse campo em que entra a Gestão de Pessoas, na qual o psicólogo organizacional também se insere, e que se fundamenta em aspectos específicos e determinados, tais como: pessoas como seres humanos, pessoas como ativadoras de recursos organizacionais, pessoas como capital humano, pessoas como talentos fornecedores de competências e pessoas como parceiras da organização, tornando-as mais conscientes e atentas para seus funcionários, sendo a base do progresso da organização.

3 | METODOLOGIA

A partir da proposta apresentada, o método selecionado para o desenvolvimento do projeto consiste em uma pesquisa qualitativa, em prol da investigação científica, focando-se no caráter subjetivo do objeto analisado. Foram utilizadas, conjuntamente, pesquisas bibliográficas, de modo a possibilitar uma apreensão e uma análise das contribuições teóricas dos autores considerados relevantes para uma reflexão sobre o tema. Com uma proposta de realizar uma seleção dos principais textos a serem estudados, o presente artigo baseou-se em pesquisas, sites, livros, artigos acadêmicos e reportagens, com o objetivo de fornecer informações de variadas fontes.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse contexto, é necessário que o psicólogo organizacional trabalhe pautado na Resolução 13/2007, do Conselho Federal de Psicologia, que deixa bem claro sobre a sua atuação, senão vejamos:

Atua em atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, ação humana nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador. Desenvolve, analisa, diagnostica e orienta casos na área da saúde do trabalhador, observando níveis de prevenção, reabilitação e promoção de saúde. Participa de programas e/ou atividades na área da saúde e segurança de trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais para proporcionar melhores condições ao trabalhador. Atua como consultor interno/externo, participando do desenvolvimento das organizações sociais, para facilitar processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos de organizações. Planeja e desenvolve ações destinadas a equacionar as relações de trabalho, o sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos inseridos nas organizações, estimulando a criatividade, para buscar melhor qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Santos e Caldeira (2014, p. 12), a intervenção deve ser feita levando em consideração o clima organizacional:

Pensando no contexto da saúde mental no trabalho, o psicólogo volta-se para alguns aspectos dentro da organização: sentido do trabalho na construção da subjetividade do indivíduo, as estruturas, a cultura e o clima organizacional e seus impactos sob o indivíduo, proteção da saúde do trabalhador, formulação de práticas e políticas adotadas, bem como o estilo de gestão usado para lidar com seus funcionários.

Relevante, então, diante do contexto do caso, que o psicólogo desenvolva seu trabalho na administração da gestão da empresa, e baseando-se na premissa de que um ambiente motivador tem grande influência para alcançar os objetivos desejados.

Os momentos de transformação organizacional constituem potencialmente uma oportunidade para reorganizar o trabalho de tal forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas. (MORIN, 2001, p. 19)

Conforme o pensamento acima, é possível observar que um funcionamento saudável de uma gestão é tão reforçador tanto para os da equipe dirigente quanto para os funcionários, pois, em suma, as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando em organizações.

Ademais, o trabalho passou por um processo histórico em sua significação. Na antiguidade, apenas os seres não-livres trabalhavam; na Idade Média, uma organização de vassalagem; e, no mundo capitalista moderno, com a evolução industrial, o trabalho como valor humano, mas sempre existente (ABREU; ALMEIDA, 2016); dissociar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão quase impossível, por fazer parte da vida humana desde os seus primórdios.

O sistema político e econômico em que o indivíduo está inserido vai interferir em todas as áreas da vida dele, sendo, então, necessário se adaptar ao seu meio

cultural. Um meio de alta competitividade e de vislumbre do capital e do lucro irá afetar na forma em que os cidadãos se organizam.

As mudanças na sociedade contemporânea afetaram o mercado de trabalho trazendo certa competitividade e como consequência fez com que ocorresse a aceleração na forma de trabalho fazendo com que aumentasse a carga horária de trabalho, instabilidade no emprego, desvios de funções, isso acaba por afetar o bem-estar da vida organizacional. Para isso o Psicólogo é convocado a propor soluções para tais problemas, mas as soluções muitas vezes têm que vir de forma prática e rápida. (SANTOS; CALDEIRA, 2014, P. 7)

Por conseguinte, é preciso compreender o meio em que a empresa está inserida, em qual sistema político e como este influencia na construção da identidade desta. Imprescindível que o psicólogo com esta demanda avalie todas as variáveis existentes no processo, inclusive a governamental, e volte-se para a saúde do trabalhador, juntamente, com o fortalecimento da empresa.

5 | CONCLUSÃO

Conforme exposto ao longo da presente análise, a motivação e o sentido do trabalho são afetados quando não há uma relação saudável no ambiente profissional. Percebe-se, também, como o trabalho afeta a subjetividade do indivíduo. Nessa perspectiva, é de suma importância boas horas de descanso e um ambiente de trabalho em que o indivíduo se sinta realizado, pois o ambiente profissional é um local de construção de identidade, relações e aprendizagem. A atividade profissional está intrinsecamente ligada à identidade do trabalhador, o qual busca realização pessoal e profissional onde está atuando. A instituição precisa ter o cuidado para não ferir o sentido do trabalho do funcionário, pois, conseqüentemente, pode gerar desmotivação, um clima de competitividade, prejuízos operacionais, absenteísmo, e/ou mudança de comportamento adequado.

Conclui-se, portanto, que o psicólogo, nesta área, atua como facilitador do desenvolvimento organizacional e pessoal, no planejamento e desenvolvimento de ações destinadas a equacionar as relações de trabalho, dar um sentido de maior produtividade e de realização pessoal aos indivíduos e grupos inseridos nas organizações, estimular a criatividade, e buscar melhor qualidade de vida no trabalho; pois um clima organizacional saudável reflete na qualidade e dedicação dos servidores e nos seus resultados.

REFERÊNCIAS

ABREU, V.; ALMEIDA, H.V. **Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais.** Maringá: Revista Espaço Acadêmico, n. 187, dezembro de 2016.

BRASIL. RESOLUÇÃO CFP N.º 013/2007. Disponível em : < https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf <. Acesso em: 07 de out. 2018.

CARVALHO, M. C. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 13ª edição, 1999.

GARCIA, J. M., Valdehita, S. R., & Jover, J. L. **Que es la psicología del trabajo**. Madrid: Biblioteca Nueva, 2003.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. 7. ed. São Paulo: Perspectiva, 2005. (Original inglês de 1961).

GRACIOLA, A. P. et al. **Influência do ambiente físico de trabalho na criação do conhecimento nas organizações**. *Perspect. ciênc. inf.*, Belo Horizonte, v. 21, n. 1, p. 66-83, Mar. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362016000100066&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 31 de out. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/2407>.

LANE, S. T. M. **O que é Psicologia Social: Vol. 39. Primeiros Passos**. São Paulo, SP: Brasiliense, 1981.

MEDEIROS, F. **O papel do RH na Gestão da Mudança Organizacional**. 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/102297/000935109.pdf?sequence=1>>. Acesso em 06 out. 2018.

MELO, R. A. (2011). **A satisfação dos colaboradores de uma rede de supermercados de Rio Branco em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho** (Monografia de graduação). Recuperado de <http://bdm.unb.br/handle/10483/3256>.

MORIN, M. **Os sentidos do trabalho**. *Rev. adm., empres.*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 out. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

CAMPOS, K. C. et al. **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década**. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=en&nrm=iso>. acesso em 07 de agosto de 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>.

PESTANA, J. **Breves apontamentos sobre as instituições totais: suas características e funcionamento**. São Paulo: Universidade Metodista de São Paulo, v. 18, n. 18, 2014.

RIOS, I. C. **Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde**. *Saúde soc.* vol.17 no.4 São Paulo Out./dez. 2008. Acesso: 20 de outubro de 2018.

SANTOS, F. C.; CALDEIRA, P. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. 2014. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em 07 out. 2018.

SOBRE A ORGANIZADORA

ELIANE REGINA PEREIRA - Psicóloga formada pela Universidade do Vale do Itajaí (1995), com mestrado e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (2007, 2011). Atualmente é docente da Universidade Federal de Uberlândia, no Instituto de Psicologia, integrante do Núcleo de Psicologia Social e da Saúde e Docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, na linha Processos Psicossociais em Educação e Saúde. Líder do grupo de pesquisa Psicologia, Políticas Públicas e Relações Estéticas (CNPQ). Integra o GT da ANPEPP - A psicologia sócia histórica e o contexto brasileiro de desigualdade social (2017 atual). Atua na área da Psicologia da Saúde, com ênfase em Psicologia Social e nos Processos de Criação em contextos de saúde. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0023990232502452>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abordagem centrada na pessoa 15, 16, 17, 18

Abuso de drogas 152, 153

Ansiedade 11, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 32, 41, 77, 81, 84, 131, 134, 161, 162, 163, 186, 188, 190, 201, 205, 225, 273, 274, 301, 323, 385, 393, 401, 402, 417, 421, 440, 442, 448

Atenção básica em saúde 127, 132, 140, 141

Atenção psicológica 127, 130, 131, 132, 133, 134, 137, 138, 139, 140, 141

B

Bem-estar 11, 71, 78, 79, 143, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 163, 168, 178, 186, 187, 192, 198, 223, 226, 227, 322, 346, 362, 368, 386, 400, 423, 424, 425, 453

Blog 26, 29, 30, 31, 40, 41, 42

C

Comportamento 18, 19, 45, 47, 48, 52, 53, 54, 60, 62, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 72, 74, 143, 149, 150, 153, 158, 165, 172, 177, 202, 207, 210, 211, 225, 226, 233, 234, 252, 255, 268, 281, 292, 295, 301, 302, 307, 308, 310, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 319, 320, 321, 322, 323, 332, 336, 342, 343, 346, 351, 356, 358, 359, 360, 361, 362, 365, 366, 367, 374, 375, 383, 385, 386, 387, 393, 394, 395, 397, 398, 399, 400, 404, 411, 412, 416, 417, 433, 440, 448, 452, 454, 455, 457, 459

Cuidados com o cuidador 127

Cuidados paliativos 75, 76, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 190

D

Dependência química 165, 166, 167, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 200, 356

Depressão 9, 15, 16, 17, 20, 23, 24, 54, 65, 74, 77, 81, 84, 129, 138, 147, 149, 150, 162, 163, 186, 188, 190, 194, 211, 217, 225, 279, 337, 385, 386, 393, 417, 419, 421, 440

Desenvolvimento infantil 45, 47, 52, 61, 66, 70, 71, 72, 433, 436, 437

Direitos da criança 99, 100, 106, 112

E

Epidemiologia 191, 207

Espiritualidade 28, 36, 108, 177, 190, 193, 215, 224, 225, 226, 227, 377, 405, 406, 409, 410, 413, 414

Estresse 77, 78, 79, 129, 131, 134, 150, 152, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 190, 211, 223, 268, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 393, 421, 439, 440, 441, 442, 443

Extensão universitária 15, 16, 17

F

Família 11, 39, 40, 46, 54, 55, 57, 60, 61, 64, 67, 68, 71, 72, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 87, 89, 90, 92, 95, 98, 99, 105, 107, 108, 109, 111, 128, 129, 130, 134, 137, 138, 140, 141,

142, 144, 147, 148, 160, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 179, 180, 181, 185, 186, 188, 198, 220, 221, 227, 253, 267, 273, 275, 278, 279, 280, 282, 306, 311, 314, 323, 324, 325, 331, 332, 333, 336, 414, 419, 429, 443, 445, 447, 448, 450
Fatores de risco 45, 49, 50, 52, 57, 58, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 82, 84, 105, 111, 152, 153, 154, 161, 177, 189, 207, 210, 217, 219, 221, 349

G

Gestação 26, 27, 28, 29, 37, 45, 46, 50, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 65, 69, 70, 73, 74, 77
Gravidez assistida 45, 46

I

Idoso 93, 95, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 148, 149, 217, 431
Intervenções psicossociais 86, 87, 89

L

Luto 13, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 38, 39, 42, 43, 44, 76, 79, 83, 138, 185, 193, 336, 401, 427, 428, 429, 431, 445, 448, 450

M

Mal-estar 131, 196, 197, 199, 200, 201, 203, 204, 205, 223, 275, 343
Maternidade 26, 30, 35, 44, 57, 81, 83, 322, 449
Morte 27, 28, 29, 33, 36, 42, 43, 44, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 138, 177, 181, 182, 198, 204, 208, 211, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 250, 252, 254, 279, 340, 351, 353, 407, 410, 417, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 442, 448, 450
Multidisciplinar 35, 42, 76, 79, 102, 110, 127, 131, 140, 165, 171, 187, 296, 298

P

Parto 26, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 45, 46, 47, 48, 55, 58, 59, 60, 61, 73, 82, 84
Perda gestacional 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 38, 39, 41, 43, 44
Perda neonatal 26
Personality disorders 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126
Políticas públicas 86, 87, 88, 90, 91, 94, 95, 97, 100, 101, 110, 112, 131, 138, 141, 163, 260, 261, 268, 278, 280, 314, 380, 458, 459, 463, 464
Prevenção 42, 76, 91, 99, 109, 110, 112, 131, 171, 178, 207, 208, 210, 211, 212, 228, 301, 305, 307, 312, 341, 345, 348, 352, 353, 366, 416, 420, 450
Primary health care 111, 112, 114, 117, 121, 127, 128
Promoção da saúde 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 134, 171
Psicanálise 112, 196, 197, 198, 199, 200, 204, 205, 206, 219, 229, 241, 259, 273, 274, 275, 276, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 384, 386, 404, 405, 406, 432, 434, 437, 438
Psicologia positiva 143, 144, 146, 147, 149, 150, 151, 395

Q

Quality of life 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 191, 349, 356, 423

R

Recém-nascido 48, 50, 59, 60, 73, 75, 78, 80, 81, 84, 85, 233, 457

Relações familiares 109, 165, 170, 171, 174, 175

Religiosidade 108, 177, 193, 215, 224, 225, 226, 227, 228

Revisão de literatura 80, 82, 99, 273, 348, 422, 423, 424

S

Sofrimento psíquico 185, 186, 196, 197, 198, 199, 202, 203, 204, 276

Suicídio 207, 208, 210, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 410, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 428

U

Unidade de Terapia Intensiva Neonatal (UTIN) 75, 80

Universitários 152, 153, 154, 155, 159, 160, 162, 163, 192, 372, 419

V

Violência na família 99

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-736-9



9 788572 477369