



# *A Psicologia em Diferentes Contextos e Condições 2*



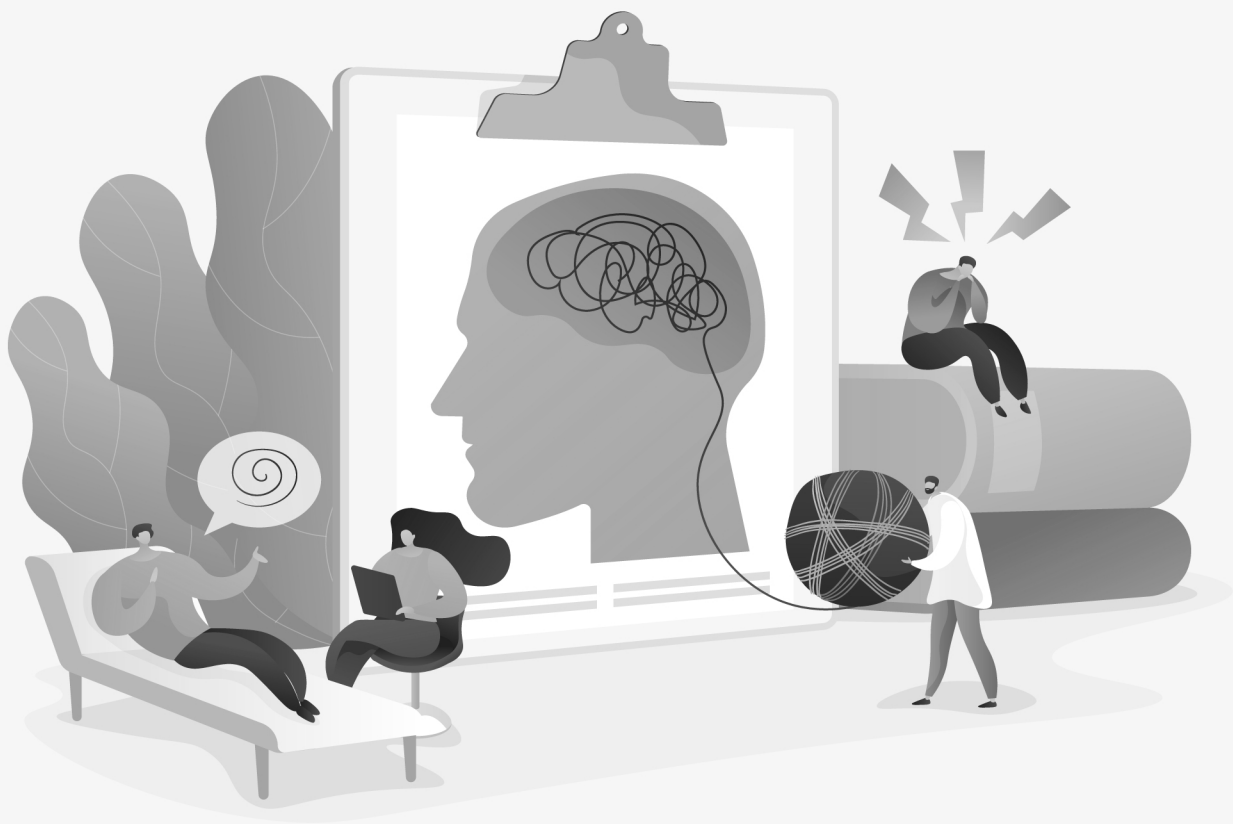
*Tallys Newton Fernandes de Matos  
(Organizador)*

**Atena**  
Editora  
Ano 2020





# *A Psicologia em Diferentes Contextos e Condições 2*



*Tallys Newton Fernandes de Matos  
(Organizador)*

**Atena**  
Editora  
Ano 2020



**Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Barão

**Bibliotecário**

Maurício Amormino Júnior

**Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremonesi

Karine de Lima

Luiza Batista

Maria Alice Pinheiro

**Edição de Arte**

Luiza Batista

**Revisão**

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos 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, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

A Atena Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

**Conselho Editorial**

**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Profª Drª 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. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
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. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª 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  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
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  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
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  
Profª Drª. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
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

### **Conselho Técnico Científico**

- Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Prof<sup>a</sup> Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof<sup>a</sup> Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
Prof<sup>a</sup> Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Prof<sup>a</sup> Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Prof<sup>a</sup> Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa  
Prof<sup>a</sup> Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Prof<sup>a</sup> Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
Prof<sup>a</sup> Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás

Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis  
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR  
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior  
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo  
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará  
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco  
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão  
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo  
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

## A psicologia em diferentes contextos e condições 2

**Editora Chefe:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira  
**Bibliotecário:** Maurício Amormino Júnior  
**Diagramação:** Maria Alice Pinheiro  
**Edição de Arte:** Luiza Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizador:** Tallys Newton Fernandes de Matos

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P974 A psicologia em diferentes contextos e condições 2 [recurso eletrônico] / Organizador Tallys Newton Fernandes de Matos. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-189-3

DOI 10.22533/at.ed.893201707

1. Psicologia. I. Matos, Tallys Newton Fernandes de.

CDD 150

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

**Atena Editora**  
Ponta Grossa – Paraná – Brasil  
Telefone: +55 (42) 3323-5493  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br



## APRESENTAÇÃO

A humanidade passou por diferentes transformações ao longo da história, na esfera das representações sociais, que modificaram o campo da realidade e subjetividade, configurando o sentido e significado do sujeito. Tais configurações proporcionaram o surgimento de diferentes teorias como preposição para justificar casualidades e dissonâncias no cotidiano.

Historicamente, algumas teorias buscavam enquadrar o ser humano em padrões comportamentais que poderiam ser idealizados dentro de um quadro e conjunto atitudes, estes determinariam o que seriam considerados atos de normalidade ou anormalidade. Vieses eram excluídos nesta situação, como, por exemplo, costumes e valores adquiridos no meio comunitário oriundos dos marcadores culturais de determinado meio ou comunidade. Para exemplificar tal citação, demos, por conseguinte, a loucura, que foi definida de diferentes maneiras ao longo da história, assim como seu tratamento, que teve diferentes formas de atuação, passando, atualmente, a ser alocada no discurso de saúde mental.

Neste sentido, é importante destacar a importância da pluralidade cultural, que é um resultado das lutas sociais, históricas e políticas dos movimentos sociais, no que diz respeito ao conhecimento e a valorização de características étnicas e culturais dos diferentes grupos sociais que convivem em um mesmo ambiente. A pluralidade, como veremos nos primeiros estudos desta obra, busca explicitar a diversidade étnica e cultural que compõe a sociedade, compreendendo suas relações, os marcadores de desigualdades socioeconômicas, além de apontar transformações necessárias ao meio social. Tais pressupostos oferecem elementos para valorização das diferenças étnicas, culturais, respeito, expressão, diversidade, dignidade e construção da identidade.

Compreender a pluralidade cultural possibilita a reconfiguração da aprendizagem e incorpora a aprendizagem significativa, através da relação criada no significado entre os elementos com a estrutura da matéria, por intermédio das informações obtidas. Todavia, estas possibilitam uma nova organização progressiva, que explora as estruturas cognitivas e categoriza o conhecimento. Tais artefatos são relevantes para o desenvolvimento pessoal, podendo proporcionar diferentes benefícios, como, por exemplo, as diferentes intervenções e estratégias no ambiente de trabalho.

Neste âmbito, destaca-se que o ambiente de trabalho envolve condições, organizações e relações, concatenando-se em uma atividade física e intelectual, a qual dá sentido e significado a vida do homem. Tem o caráter produtivo, de manutenção, de subsistência e de satisfação. É também um marcador de horário e envolve conhecimento, habilidades e atitudes, proporcionando integração, civilização, economia e existência, ao passo que tem como produto a realização pessoal. Porém, o excesso ou ausência e as diferentes circunstâncias e demandas, assim como as condições, organizações e relações podem prejudicar a saúde mental.

Neste sentido, são importantes modelos de intervenção que busquem a qualidade de vida como pressuposto básico para a promoção da saúde. Destacam-se diferentes métodos e práticas, neste âmbito, que cabem ao profissional de psicologia que, através do olhar terapêutico, podem identificar estratégias e ferramentas de atuação, avaliação e intervenção. É importante destacar que, tais elementos, citados anteriormente, não inibem a dinâmica do cotidiano, e a adversidade continua em cenário aberto e contínuo em nosso processo de finitude, já que essa, para alguns teóricos, é a única certeza que temos.

Neste aspecto, de acordo com o discurso abordado anteriormente, explicitando assim a construção de tais argumentos e falas, a obra “A Psicologia em Diferentes Contextos e Condições 2” aborda questões inerentes à “cultura”, “aprendizagem”, “trabalho”, “saúde”, “qualidade de vida” e “finitude”. Já o volume 1, também organizado pelo mesmo autor, aborda outros contextos da psicologia que foram selecionados pensando no eixo do “desenvolvimento humano”. Fica, aqui, um convite ao retorno para à leitura e apreciação do primeiro volume.

Por fim, a coletânea “A Psicologia em Diferentes Contextos e Condições 2” explora a pluralidade e construção teórica na psicologia através de estudos, em diferentes contextos e condições, realizados em instituições e organizações de ensino superior, no âmbito nacional e internacional. Como pesquisador, ressalto a relevância da divulgação e construção contínua do conhecimento científico em benefício do desenvolvimento social. Portanto, destaco a Atena Editora como uma plataforma consolidada e confiável, em âmbito nacional e internacional, para que estes pesquisadores explorem e divulguem suas pesquisas.

Tallys Newton Fernandes de Matos

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
<i>HISTÓRIA DA LOUCURA E DANAÇÃO DA NORMA: UMA GENEALOGIA DO TRABALHO COMO TECNOLOGIA DE CONTROLE UTILIZADA PELA PSIQUIATRIA CLÁSSICA</i>	
<a href="#">Geruza Valadares Souza</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017071</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>17</b>
DISCRIMINAÇÕES SEXUAIS E RACIAIS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: QUESTÕES PARA SAÚDE MENTAL!	
<a href="#">Felipe Cazeiro</a>	
<a href="#">Candida Soares da Costa</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017072</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>36</b>
GOUINES, OS PLATÔNICOS AFEMINADOS: À MARGEM DOS HETEROFLEXÍVEIS E DOS GAYS	
<a href="#">Luis Aboim</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017073</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>54</b>
OBJETOS CULTURAIS EM PSICOLOGIA CLÍNICA: O CINEMA COMO POSSIBILIDADE POÉTICA DE TRANSFORMAÇÕES SUBJETIVAS	
<a href="#">Wellington Gomes da Silva</a>	
<a href="#">Gilberto Safra</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017074</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>66</b>
ANÁLISE DA IMPORTÂNCIA DA IDENTIFICAÇÃO DOS ESTILOS DE APRENDIZAGEM PELO TESTE DE KOLB: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA	
<a href="#">Heveline Barreto Sampaio Brito</a>	
<a href="#">Edenilson Cavalcante Santos</a>	
<a href="#">Camila Danielly Barbosa de Carvalho</a>	
<a href="#">Allana Renally Cavalcante Santos de Moraes</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017075</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>78</b>
COMO O CÉREBRO APRENDE?: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL SOBRE NEUROPEDAGOGIA	
<a href="#">Miliana Augusta Pereira Sampaio</a>	
<a href="#">Denise de Barros Capuzzo</a>	
<a href="#">Simone Lima de Arruda Irigon</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017076</b>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>91</b>
SAÚDE MENTAL DE MILITARES NA FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	
<a href="#">Isabela Faria Berno</a>	
<a href="#">Júlio Ricardo França</a>	
<a href="#">Vanessa Catherina Neumann Figueiredo</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8932017077</b>	

**CAPÍTULO 8 ..... 103**

OS IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Yolanda Rakel Alves Leandro Furtado  
Maria Alice Ferreira Tavares  
Anna Thays Leal de Sousa  
Fernanda Jozeanne Luna Amaral  
Ana Márcia Ventura da Silva  
Ana Lúcia Bezerra Maia  
Maria Idelvânia Gomes  
Herminia Tavares Ferreira  
Jamisom Felype dos Santos  
Julio Cesar Dias de Barros  
Vivianne de Alcantara Ferreira  
Natália Feitosa Silva

**DOI 10.22533/at.ed.8932017078**

**CAPÍTULO 9 ..... 115**

INFLUÊNCIA DOS SINTOMAS DE ANSIEDADE E DEPRESSÃO NOS SISTEMAS DE MEMÓRIA

Fernanda Garcia Varga de Sobral  
Camila Cruz Rodrigues

**DOI 10.22533/at.ed.8932017079**

**CAPÍTULO 10 ..... 128**

AUMENTO DE QUALIDADE DE VIDA BASEADO NAS PRÁTICAS DO MÉTODO RESTAURATIVO EM PRATICANTES NO BRASIL E PORTUGAL

Miila Derzett  
Andréa Duarte Pesca  
Gabriela Frischknecht

**DOI 10.22533/at.ed.89320170710**

**CAPÍTULO 11 ..... 134**

AVALIAÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DOS MORADORES DE UM SETOR DE PALMAS – TO E AS POSSÍVEIS RELAÇÕES COM O DESCARTE DO LIXO NO MEIO AMBIENTE

Ana Patricia Alves de Souza Auriema  
Maria Isadora Dama da Silva  
Conceição Aparecida Previero

**DOI 10.22533/at.ed.89320170711**

**CAPÍTULO 12 ..... 143**

PERCEPÇÃO DE IDOSOS INSTITUCIONALIZADOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA

Anieli Andressa Smyk  
Isadora Garcia  
Isadora Silveira de Almeida  
Marília dos Santos Amaral

**DOI 10.22533/at.ed.89320170712**

**CAPÍTULO 13 ..... 163**

USO MEDICINAL DA CANNABIS: DISCUSSÕES E DESAFIOS SOBRE SUA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

Carlos Augusto Villanova Ferreira  
Thiago André Pedrozo Dohms  
Gabriela Maria Carvalho Rodrigues

**DOI 10.22533/at.ed.89320170713**

<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>182</b>
PROCESSOS DE CRIAÇÃO EM TERAPIA OCUPACIONAL: UMA PERSPECTIVA ONTOLÓGICA DA ATIVIDADE MANUAL COM BASE EM MARTIN BUBER E GASTON BACHELARD	
Geruza Valadares Souza	
Marcus Vinicius Machado de Almeida	
Marcelle Carvalho Queiroz Graça	
<b>DOI 10.22533/at.ed.89320170714</b>	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>199</b>
O SENTIDO E A FINITUDE DA VIDA SOFRIMENTO, MORTE E REALIZAÇÃO DA VIDA	
Joaquim Parron Maria	
<b>DOI 10.22533/at.ed.89320170715</b>	
<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>214</b>
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO - PLATAFORMA DA GESTÃO DO CONHECIMENTO	
Adelcio Machado dos Santos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.89320170716</b>	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>227</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>228</b>

## PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO - PLATAFORMA DA GESTÃO DO CONHECIMENTO

Data de aceite: 05/07/2020

### Adelcio Machado dos Santos

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Pós-Doutor em Gestão do Conhecimento (UFSC). Docente e pesquisador nos Programas de Pós-Graduação “Stricto Sensu” em Desenvolvimento e Sociedade e em Educação da Uniarp. Endereço: Rua Prof. Egídio Ferreira, nº 271, Apto. 303. Capoeiras/Florianópolis/SC/Brasil. E-mail: adelciomachado@gmail.com

**RESUMO:** A Psicologia Organizacional e do Trabalho se ocupa, especificamente, do como e o porquê fazer, nas organizações e no trabalho em geral, busca especializar-se na persecução das pessoas apropriadas para alimentar o crescimento e treiná-las para exercer funções necessárias à organização. Por fim, esta disciplina desempenha papel estratégico para a excelência organizacional, fundamental para afrontar desafios competitivos, tais como a globalização, o uso das novas tecnologias e do capital intelectual. A articulação da Sociologia Organizacional com a Gestão do Conhecimento pode melhorar o atendimento aos clientes e o relacionamento com os *stakeholders*, aumentar a autonomia dos empregados, atrair

e reter os melhores colaboradores, facilitar a obtenção da informação e a criação de novos conhecimentos. Em resultado, utiliza a inteligência dispersa na organização, adota decisões de melhor qualidade, cria processos operacionais e promove a integração das ilhas do conhecimento existentes na organização. A Psicologia Organizacional e do Trabalho auxilia o indivíduo e a organização a superarem barreiras para o desenvolvimento individual e grupal através da aprendizagem, possibilitando o ajustamento laboral e social exigido pelas organizações e pela sociedade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Sociologia Organizacional. Interação. Gestão do Conhecimento.

### ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY - KNOWLEDGE MANAGEMENT PLATFORM

**ABSTRACT:** Organizational and Work Psychology is specifically concerned with how and why to do, in organizations and in work in general, it seeks to specialize in pursuing the appropriate people to feed growth and train them to carry out tasks necessary for the organization. Finally, this discipline plays a strategic role for organizational excellence, fundamental to face competitive challenges

such as globalization, the use of new technologies and intellectual capital. The articulation of Organizational Sociology with Knowledge Management can improve customer service and the relationship with stakeholders, increase employee autonomy, attract and retain the best employees, facilitate obtaining information and creating new knowledge. As a result, it uses the dispersed intelligence in the organization, adopts better quality decisions, creates operational processes and promotes the integration of the islands of knowledge existing in the organization. Organizational and Work Psychology helps the individual and the organization to overcome barriers to individual and group development through learning, enabling the labor and social adjustment required by organizations and society.

**KEYWORDS:** Organizational Sociology. Interaction. Knowledge Management.

## 1 | INTRODUÇÃO

O processo de aprendizagem é dinâmico, ativo e global, uma vez que possibilita a troca de informações, portanto a aprendizagem consiste na agregação de novos conhecimentos. Souza (2010) entende que a aprendizagem pode ainda ser concebida como um processo de autoavaliação, isto é, de reflexão para a ação da construção do conhecimento.

Fleury e Fleury (1997, p. 19) sustentam que a “aprendizagem é um processo de mudança, resultante de prática ou experiência anterior, que pode vir, ou não, a manifestar-se em uma mudança perceptível de comportamento”. A aprendizagem também acontece durante a interação do sujeito, através da sua astúcia, ao processar novas informações apresentadas, também como ele utiliza os meios de decodificação e constrói suas impressões sobre o objeto de aprendizagem. A aprendizagem vai além dos sujeitos estabelecidos nos mercados de trabalho, mas também é vivenciado nas organizações (Comin-Scorsolini et al., 2011).

Cabral e Nick (2006) apresentam algumas teorias da aprendizagem desenvolvidas na área da Psicologia, entre as quais cabe destacar as seguintes:

- a) Teoria de aprendizagem cognitiva: compreende os processos cerebrais como variáveis intervenientes, uma estrutura cognitiva para o que é aprendido e a aprendizagem resultem em uma reestruturação do modo individual de perceber. Portanto, opõe-se às teorias de estímulo-resposta, que enfatizam as respostas através de reforço e evitam o uso de construtos cognitivos centrais como conceitos explicativos.
- b) Teoria da aprendizagem intencional: modelo teórico baseado no princípio da motivação propositada (intencionalidade) da aprendizagem. Essa teoria se reveste de um caráter intersistemas construídos a partir de conceitos psicanalíticos, pelo instintivismo e pelo conceito de processo mediatório. Portanto, o autor acredita que a aprendizagem é uma etapa para se atingir um objetivo, então o que se aprende é uma série de sinais ou expectativas, em que o indivíduo entende a natureza da

situação e reage em função ou de acordo com essas percepções.

- c) Teoria da atitude de aprendizagem: modelo desenvolvido por Harry F. Harlow, a que deu o nome de *learning set theory*, na qual o indivíduo tem de aprender, é um princípio de relação e não uma série de estímulos e respostas. O meio ambiente adquire o *status* de força motivadora primária do comportamento e o impulso de curiosidade exploratória é mais forte do que qualquer impulso biológico. Dessa forma, a aprendizagem é entendida como uma disposição ativa de solucionar problemas, e não simplesmente uma aquisição passiva de aptidões práticas.

No entender de Ruas (2005), aprendizagem organizacional pode ser compreendida a partir de diversas perspectivas, encontrando seu maior desenvolvimento no campo da psicologia ao longo de sua história evolutiva. A aplicação da aprendizagem em nível organizacional foi condicionada, mormente, como uma coletividade da aprendizagem organizacional, da gestão, do treinamento e do desenvolvimento. O processo de aprendizagem individual exerce um impacto significativo no conceito e nas práticas de aprendizagem organizacional, pois essa se inicia a partir dos indivíduos.

Ruas (2005, p. 27) assim conceitua a aprendizagem organizacional:

[...] é um processo contínuo de apropriação e geração de novos conhecimentos nos níveis individual, grupal e organizacional, envolvendo todas as formas de aprendizagem – formais e informais – no contexto organizacional, alicerçado em uma dinâmica de reflexão e ação sobre as situações-problema e voltado para o desenvolvimento de competências gerenciais.

Vários modelos se propõem a analisar a dimensão individual do processo de aprendizagem. Desde o início, os pesquisadores que atuam com base na concepção da socialização da aprendizagem individual, abordam o dilema existente entre aprendizagem individual e organizacional.

Nesse sentido, Argyris e Schön (1996 *apud* RUAS, 2005) afirmam que as organizações não se constituem simplesmente como coleções de indivíduos, embora não existam organizações sem essas coleções. Do mesmo modo, a aprendizagem organizacional não é simplesmente aprendizagem individual, ainda que se reconheça que o aprendizado nas organizações somente é viável por meio da experiência e da ação dos indivíduos.

Desde o início as pesquisas evidenciam uma ênfase profunda no papel da aprendizagem individual na aprendizagem organizacional. O sistema da aprendizagem organizacional é visto como algo que depende completamente da aprendizagem individual e que está diretamente ligado ao conhecimento compartilhado por todos os membros da organização. O fluxo principal desse foco é considerar os indivíduos como agentes para as organizações de aprendizagem.

De acordo com Ruas (2005, p. 18):



A aprendizagem organizacional ocorre na medida em que os integrantes da organização experienciam uma situação problemática e a investigam empregando um olhar organizacional, conseguindo identificar as lacunas entre o esperado e os resultados de suas ações presentes. A partir disso, respondem a este fato com um processo de pensamento e ações que os levam a modificar seus modelos mentais em relação à compreensão dos fenômenos organizacionais e reestruturar suas atividades de forma a alcançar os resultados previamente esperados.

Outros autores como Fleury e Fleury (1997), também abordam a relação entre aprendizagem individual e aprendizagem organizacional. O processo de aprendizagem em uma organização não somente envolve novos mapas cognitivos, que possibilitam compreender melhor o que está ocorrendo em seu ambiente externo e interno, como também a definição de novos comportamentos que evidenciam a efetividade do aprendizado individual.

As organizações ainda que não possuam cérebros, têm sistemas cognitivos e memória. Elas desenvolvem rotinas, protocolos, ou seja, procedimentos relativamente padronizados, com o fim de lidar com problemas internos e externos. Estas rotinas vão sendo incorporadas, de maneira explícita, ou inconsciente, na memória organizacional. A forma como as organizações aprendem, se relacionam com o meio, o *modus* como captam suas observações e agregam, revela o seu desenvolvimento da mesma maneira suas vantagens corporativas (COMIN-SCORSOLINI et al., 2005).

A mudança comportamental, na realidade, não constitui o único indicador de que a aprendizagem aconteceu, mas a possibilidade de este conhecimento poder ser recuperado pelos membros da organização (FLEURY; FLEURY, 1997).

Nesse sentido, um conceito simples de organizações que aprendem foi proposto por Garvin (1993 *apud* FLEURY; FLEURY, 1997) como o de organizações capacitadas para criar, adquirir e transferir conhecimentos, e para modificar seus comportamentos com o fim de possibilitar a reflexão sobre novos conhecimentos e *insights*. Portanto, a aprendizagem organizacional tem como característica marcante o de elevar a capacidade da tomada de ações em uma organização, ampliando sobremaneira as aptidões individuais e o estabelecimento das relações na dimensão grupal (COMIN-SCORSOLINI et al., 2005).

Todavia segundo Fleury e Fleury (1997), embora o conceito seja simples, difícil é operacionalizá-lo no dia-a-dia da organização, seja ela uma empresa, uma universidade, um hospital, pois a maneira como for conduzida pode desenvolver uma aprendizagem dinâmica constante e permanente, que possibilite tomada de decisões e mudanças. Bem como pode promover a estagnação do sistema de aprendizagem e do conhecimento organizacional.

## 2 | SISTEMA DE APRENDIZAGEM E O CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL

Uma importante linha de pesquisa acerca da aprendizagem organizacional investiga a empresa como um sistema de aprendizagem, ou seja, processo através do qual as

organizações entendem e gerenciam suas experiências. Sob essa perspectiva as organizações são percebidas como capazes de adquirir a informação, de processar, interpretar e distribuir conhecimentos. Portanto, a finalidade do sistema de aprendizagem consiste em aumentar a habilidade de procurar, codificar, distribuir e interpretar a informação externa, isto é, fazer com que a organização eleve sua capacidade de decodificação e absorção (RUAS, 2005, p. 19).

Ainda conforme Ruas (2005, p. 21), na literatura relacionada à aprendizagem organizacional, há também um enfoque direcionado para a perspectiva cultural da organização. A cultura é apresentada como um mecanismo de construção de significados, responsável por guiar e formar os valores, comportamentos e atitudes dos indivíduos. É com base nos valores que os comportamentos são guiados, sendo que a cultura de uma organização impõe coerência, ordem e significado, além de permitir a institucionalização de uma estrutura, tendo em vista, a construção de sentidos de modo a facilitar a interpretação de eventos pouco conhecidos.

A construção do sistema de aprendizagem organizacional se dá socialmente à medida que os indivíduos interagem com o ambiente organizacional do qual atuam como construtores, são, portanto percebidos como agentes ativos e elaboradores da realidade na qual se encontram inseridos, da mesma maneira que a realidade organizacional, também é socialmente construída a partir de aspectos culturais dos envolvidos. A função dos indivíduos como aprendizes consiste em construir significados, adquirindo e influenciando os processos de aprendizagem, e o desenvolvimento do conhecimento em sua trajetória de participação (RUAS, 2005).

Numa perspectiva a aprendizagem organizacional tem sido vista como a busca para assegurar e desenvolver condições de competitividade, de produtividade, de inovações em condições tecnológicas e de mercado incerto. Muitas empresas têm procurado estabelecer percursos por meio dos quais as mesmas concebem e organizam conhecimentos e rotinas, em suas atividades e em sua cultura, além de adaptarem e desenvolverem eficácia organizacional por intermédio do desenvolvimento e aproveitamento das diversas competências de seus recursos humanos (RUAS, 2005).

Importa salientar ainda que aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento, conforme salienta Ruas (2005, p. 22), compreendem “dois conceitos desenvolvidos paralelamente na nova economia” e, com frequência, recorrem um ao outro em suas definições e práticas.

A compreensão da aprendizagem organizacional e sua conexão com a geração de conhecimento organizacional encontram-se ainda pouco clara. Esse problema foi identificado por Nonaka e Takeuchi (1997 *apud* RUAS, 2005), ao afirmarem que nas teorias sobre aprendizagem organizacional falta a visão de que o desenvolvimento do conhecimento constitui aprendizagem. Não obstante, essas teorias concentram seu foco na aprendizagem individual, deixando de contemplar ou desenvolver uma visão inclusiva

de aprendizagem grupal em um nível organizacional.

À luz do magistério da lavra de Gephart (1996 *apud* RUAS, 2005), a essência de uma organização de aprendizagem é um sistema aberto de informação e conhecimento e isso deveria ser abordado como um tema central dentro das organizações.

Nonka e Tacheichu (1997 *apud* RUAS, 2005) defendem que a chave para as organizações obterem mais conhecimento consiste na transformação do conhecimento tácito em explícito, sendo que grande parte do conhecimento é criada por gerentes intermediários. Essa exigência para converter conhecimento tácito em explícito tem sido uma visão forte da atual teoria de aprendizagem. Tal abordagem tem sido discutida como sendo um processo organizacional essencial, discutindo-se como é possível realizar a transferência do conhecimento individual para a organização e como esse conhecimento pode ser empregado pela organização a nível grupal.

Sob essa perspectiva associada ao conhecimento, a aprendizagem organizacional pode ser entendida como um processo de mudança no estado do conhecimento, implicando sua aquisição, disseminação, refinamento, criação e adaptação das informações adquiridas. Também pode ser entendida como a habilidade para adquirir informação diversa e compartilhar entendimento comum de forma que este conhecimento possa ser explorado. Além disso, a aprendizagem organizacional pode ser compreendida como uma habilidade para desenvolver *insights* e conhecimento, efetuando associações entre passado e atividades futuras.

O conhecimento organizacional é formado em parte pelas informações armazenadas nos indivíduos na forma de experiência, habilidades e competências, e em parte na organização, na forma de documentos, registros, regras, protocolos, regulamentos e padrões. Uma parcela do conhecimento entre uma organização e os indivíduos é complementar e parte incongruente em virtude do sistema de crenças de cada um.

Com base nesse entendimento afirma Ruas (2005), que a aprendizagem organizacional em seu nível mais básico, recorre à aquisição de compreensão, experiência, técnicas e práticas que são, em certo grau, novas formas para a organização. A aprendizagem desse tipo se estrutura por novos pensamentos e ações, mudanças de comportamento e modelos mentais subjacentes, e no redesenho de práticas organizacionais. O sucesso da aprendizagem organizacional depende diretamente da capacidade da organização de ver as coisas de modos diferentes, obter novos *insights* e compreensões das novas informações obtidas, além de adotar novos padrões de comportamento.

A aquisição de conhecimento está diretamente relacionada ao processo de aprendizagem, sendo mais amplo e mais profundo do que a simples acumulação de dados e informações. A aprendizagem pressupõe uma tensão entre o novo e o velho conhecimento, além da transformação do conhecimento presente na memória de um indivíduo. Esse contexto de aprendizagem acontece quando conceitos, estruturas e capacidades são criados, ou se desenvolvem a luz de informação que é novo ao indivíduo

(RUAS, 2005).

Levar em conta a relação entre conhecimento e aprendizagem, também significa salientar os tipos diferentes de conhecimento fundamentais nas situações de trabalho, assim como a diversidade de tipos e níveis de aprendizagem. Conhecimento e aprendizagem encontram-se conectados, esses tipos de informações podem ser apreendidos e podem ser empregados num nível superficial ou num domínio mais profundo. Alguma aprendizagem ínfima pode fazer diferença em relação à perspectiva do indivíduo, enquanto que uma aprendizagem mais significativa pode conduzi-lo a uma reestruturação do que dá suporte às suas suposições e valores.

### 3 | PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

De acordo com Teles (1999), a Psicologia procura buscar recursos que propiciem a compreensão do homem por meio de seu comportamento, para facilitar a convivência consigo mesmo e com o outro. Em outras palavras a Psicologia pretende fornecer ao indivíduo os subsídios necessários para que ele saiba lidar consigo e com as experiências que a vida lhe proporciona.

Para Bock *et al.* (2002), o que diferencia a Psicologia dos demais ramos das Ciências Humanas, cada um desses ramos embora enfoque o humano de modo particular, reside no estudo da subjetividade: é esse seu modo particular, específico de contribuição para a compreensão da totalidade da vida humana. Essa subjetividade humana se expressa por meio de seu comportamento.

O comportamento não envolve somente as reações externas que a pessoa expõe, mas também as atividades da consciência e mesmo do inconsciente, num plano indiretamente observável. A psicologia deve procurar alcançar três objetivos principais, quais sejam: a descrição, a predição e o controle do comportamento. A descrição refere-se à necessidade de se explicitar de forma clara as condições nas quais o fenômeno, ocorre sem qualquer referência ao significado. Já a predição só pode ser efetuada nas áreas da psicologia onde hipóteses foram comprovadas e relações de causa-efeito estabelecidas por meio de estudos criteriosos. Quanto ao terceiro objetivo, compreende a capacidade de manipular o comportamento dos indivíduos, através de determinadas técnicas (TELES, 1989).

A Psicologia, tal como as demais Ciências Humanas, surgiu a partir da fragmentação do seu objeto de estudo, subdivide-se em diversos ramos de conhecimento, denotando a sua forma dicotomizada de tratar os fenômenos psíquicos. As condições históricas que permitiram o aparecimento das dicotomizações sujeito-objeto, essência-existência, indivíduo-sociedade nas demais ciências humanas, também as originaram na Psicologia.

A separação da Psicologia em diversos ramos de conhecimento é uma das maneiras formais de conceder a realidade e os fenômenos humanos. Assim, a Psicologia se tornou em uma das áreas mais diretamente habilitada a subsidiar a práxis funcional. A Psicologia

Organizacional e do Trabalho, uma de suas subáreas, propõe-se a fornecer parte dos fundamentos epistêmicos para a compreensão de fatos e solução de problemas laborais, mormente interações humanas.

No entanto, o início do estudo de qualquer matéria, preliminarmente, demanda a formalização de um conceito operacional da mesma, permitindo ao neófito lograr acesso a informações basilares, avultando o objeto epistemológico, história do conhecimento, autores e obras dignas de destaque.

De acordo com o magistério dado à luz por Pasold (2015), o conceito operacional consiste na “definição estabelecida ou proposta para uma palavra ou expressão, com o propósito de que tal definição seja aceita para o efeito das idéias expostas”. Destarte, acolhe-se o seguinte magistério da lavra de ZANELLI (2002, p. 29):

Se temos que optar por uma denominação resumida, Psicologia Organizacional parece transmitir o escopo da área de estudo e atuação. Como qualquer especialidade da Psicologia, aqui também nos interessa, fundamentalmente, os comportamentos que distinguem o ser humano como um indivíduo, ou seja, um participante com características singulares entre os membros de sua espécie. Interessam igualmente as possibilidades de previsão, e as leis gerais que se possam aplicar ao comportamento, consideradas às condições do ambiente em que se insere. Desde as origens da área, atenção que se dirige ao trabalhador e ao trabalho não pode ser desvinculada do contexto organizacional. Qualquer tipo de trabalho ocorre, ou está associado de algum modo, a uma organização ou a várias organizações. A idéia de organização, necessariamente, inclui pessoas se comportando para atingir seus fins. Esses argumentos parecem justificar a opção por Psicologia Organizacional. Além disso, Psicologia Organizacional talvez seja o nome mais difundido no Brasil para quem quer referir aos conteúdos da área.

As concepções de indivíduo e de sociedade, assim como a relação entre ambas às instâncias constituem um fundamento central da Psicologia. Tanto o paradigma pautado no idealismo, cujo modelo epistemológico privilegia a atividade do sujeito como fonte de todos os conhecimentos, quanto à psicologia experimental, que se desenvolveu a partir dos padrões de conhecimento objetivista das Ciências Naturais, tem como pano de fundo uma visão da natureza humana desvinculada de sua produção material e social. As origens dessas representações do pensamento, isto é, a forma como a Psicologia apresenta o indivíduo e a sociedade abstratamente, podem ser captadas a partir da situação do indivíduo na sociedade que, por ser dicotomizada no seu próprio modo de existir, necessita ser explicada de uma forma que não revele sua base material histórica.

A Psicologia, última análise, constitui uma Ciência, o que significa a utilização de certo método para estudar o seu objeto. Esse método científico procura superar as afirmações superficiais do senso comum, utilizando a observação atenta e controlada dos fenômenos psicológicos com o objetivo de chegar a conclusões gerais a respeito deles. É pertinente trazer à colação o magistério da lavra de AGUIAR (2005, p. 96):

Personalidade – é um conjunto de traços psicológicos com propriedades particulares, relativamente permanentes e organizadas de forma própria. Ela se revela na interação do indivíduo com seu meio ambiente e individualiza a maneira de ser, de pensar, de sentir e de agir de cada pessoa. O conhecimento das características de personalidade

do indivíduo permite uma certa previsão da maneira pela qual ele poderá sentir, pensar, ser e agir em determinadas circunstâncias. No entanto, o comportamento do indivíduo resulta não apenas das forças da personalidade, mas também de uma interação dele (características psicológicas, com uma forma própria de organização) com o meio externo. A complexidade das forças que geram determinados comportamentos torna-se maior quando se observa que determinados traços psicológicos de um indivíduo são mais relevantes em algumas situações do que em outras, e que a própria organização desses traços também pode ser modificada à medida que o indivíduo interage com o meio. Portanto, o estudo da personalidade não nos possibilita rotular os indivíduos e prever seus comportamentos com certeza absoluta. A personalidade pode ser modificada por fatores externos e internos.

Para Cória-Sabini (1990), a Psicologia está interessada na descrição e na explicação do comportamento humano. Isso envolve a análise das ações manifestas de um indivíduo, bem como dos sentimentos, pensamentos, atitudes e valores que determinam tais ações. O objeto desta Ciência jaz no humano, ser tão complexo que sempre escapa e ultrapassa as definições que dele se fazem. Através de seu objeto de estudo, a Psicologia se defronta com uma variedade de teorias explicativas sobre o homem e sobre os fenômenos que o cercam. Apresentam, por isso mesmo, perspectivas teóricas e técnicas que chegam a ser opostas. Apesar dessa divergência, o que caracteriza sua especificidade é que ela trata de uma dimensão especial de fenômenos, que não se confunde com manifestações puramente fisiológicas ou sociais.

Ao longo do tempo, esta Ciência procurou se colocar de maneira autônoma, definindo claramente seu objeto de estudo, sua história, um campo de pesquisas e um conceito de homem. Enfim, uma área de conhecimento cuja especificidade é dada pela possibilidade de um ponto de vista teórico e de uma prática sobre o comportamento.

Sua metodologia exhibe características peculiares, já que o observador é, ao mesmo tempo, sujeito e objeto. Uma análise crítica da Psicologia, portanto, radical e de conjunto, pode-se colocar em evidência que essa ciência estaria predominantemente direcionada para as necessidades e interesses dos grupos minoritários que detêm o poder econômico e político na sociedade atual.

Isso permitiria apontar que ela não se preocupa adequadamente com as necessidades reais dos grupos majoritários, cujos modos de viver e de ser não se enquadram nos modelos previstos e valorizados pela psicologia tradicional.

A Psicologia com as tentativas de explicação dos processos psicológicos ora privilegiando o sujeito do conhecimento ora o objeto, abstém-se de encontrar o movimento contraditório real entre o pensamento e a realidade, o teórico e o prático. E, finalmente, de captar o ideal, enquanto representação do movimento real que ocorre a nível objetivo e subjetivo contraditoriamente. Vale mencionar que a Psicologia não é um campo unificado de conhecimentos. Ela é formada por corpos de conhecimento muito distintos entre si, com origens muito diversas e que expressam concepções sobre o ser humano geralmente discordantes umas das outras (CUNHA, 2003).

É importante verificar que os paradigmas da Psicologia incluem sempre, uma

concepção da problemática individual inserida no terreno das relações sociais. E não poderia ser diferente, uma vez que o ser humano não existe isoladamente. Assim, quando o psicólogo organizacional e do trabalho almeja utilizar conhecimento em sua práxis, deve estar ciente das implicações políticas e culturais que tal atitude pode conter.

Colimando-se os fundamentos epistemológicos norteadores das Ciências Humanas, é possível considerar-se que as representações formais da relação indivíduo-sociedade permanecem orientando a psicologia educacional. Isto pode ser constatado através da análise dos fundamentos epistemológicos que inspiram os trabalhos em desenvolvimento humano. Posto que não constituísse conjunto de conhecimentos monoliticamente, configura-se inegável a solidez de seu estatuto epistemológico.

A questão central de uma abordagem histórica e crítica em Psicologia é que o indivíduo é um ser histórico e que, portanto, a unidade indivíduo-sociedade deve constituir-se o seu objeto real de estudo e não as abstrações desprovidas de sua base concreta. Isso tanto no âmbito da Psicologia Geral quanto nas suas diversas ramificações.

No que, mormente se refere à Psicologia Organizacional é uma questão que precisa ser colimada, porque, nessa esfera, a separação entre sujeito e objeto continua sendo a maneira pela qual vem sendo tratado o seu objeto de estudo. A relação indivíduo-sociedade na psicologia educacional é representada de forma subjetivista, objetivista ou, então, através da noção de um processo de interação recíproca entre o homem com suas potencialidades e o ambiente físico e social.

A compreensão do indivíduo como um ser histórico é uma condição imprescindível para uma possível redefinição do campo de estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. A superação da visão do humano como um dado empírico a ser trabalhado, para que alcance o desenvolvimento individual devido e o ajustamento social exigido pela sociedade de classes antagônicas, efetiva-se somente através da consideração do indivíduo como um ser histórico.

Por conseguinte, à Psicologia incumbe o tratamento da sua unidade de análise, ou seja, a relação indivíduo-sociedade como sendo de natureza concreta, isto é, determinada a partir das contradições que se estabelecem nas relações sociais de produção. Destarte, os estudos dos processos psicológicos, que visem à compreensão da relação real indivíduo-sociedade, deverão buscar as contradições objetivas do processo histórico e social do indivíduo na sociedade, que se concretiza através do trabalho sua atividade prática, e o desvelamento de suas representações parciais e abstratas em nível do pensamento individual e das idéias coletivizadas.

Preleciona Bergamini (1981, p. 17):

Atravessamos a era da Psicologia. A preocupação com a compreensão do comportamento humano está presente em quase todas as áreas da vida de cada um e de todos. O cinema, o teatro, os romances as revistas e jornais, enfim todos os meios de comunicação de que o homem dispõe, refletem esse grande interesse e comprovam a tese inicial de que o momento da civilização atual está voltado para o exame e a reflexão sobre esse grande

tema. Já é passada a época do encanto pela tecnologia; se, por um lado, ela ainda nos fascina, por outro tem-se constituído em fonte de dificuldades e desajustamentos emocionais. Acreditou-se que a felicidade haveria de surgir com as facilidades da automação e, assim, engenheiros, cientistas e inventores produziram até hoje uma idade técnica que é *realmente maravilhosa*, mas que nem sempre satisfaz os *corações* e as mentes dos homens que trabalham nas suas máquinas, nem os consumidores que se beneficiam dos seus produtos. Importantes problemas psicológicos têm origem no fato de que a esse nosso (maravilhoso) desenvolvimento industrial e técnico não resultou uma correspondente satisfação afetiva e emocional das pessoas.

Um trabalho psicológico pode contribuir muito, auxiliando os gestores a aprofundarem seus conhecimentos sobre as teorias de diversas áreas do conhecimento, redefinindo-as e sintetizando-as em ações deflagradoras da eficiência, eficácia e efetividade.

A guisa de conclusão, faz-se mister trazer à colação o magistério de Fiorelli (2004, p. 24, grifo nosso).

Conclui-se que fatores socioculturais arraigados e questões ligadas a cada pessoa, aos grupos, aos processos e outras facilitam ou constituem barreiras notáveis para o trabalho de mudança comportamental, configurando-se um desafio contínuo no ambiente atual de extraordinária competitividade e constantes mudanças. A Psicologia, enquanto *ciência do comportamento* é um instrumento à disposição do Administrador como apoio nessa busca de contínuo aumento da eficiência dos processos e da melhoria da Qualidade de Vida.

A pesquisa se destinava à verificação da relevância da Psicologia Organizacional na Gestão do Conhecimento, na Era Complexa. Para tanto, utilizou-se o Método Sistêmico, cujo fulcro reside na Teoria Geral dos Sistemas (PASOLD, 2015), único suscetível de deslindar a complexa conjuntura ensejada pela globalização, à luz do construto da lavra de McGrew (*apud* ADOLFO, 2001), para quem globalização refere-se a processos atuantes em escala global, que ultrapassam fronteiras nacionais, integrando e conectando comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, fazendo o planeta mais interconectado.

De acordo com o magistério de Barbosa (2001), o fenômeno não jaz somente nas notícias difundidas internacionalmente, visto que repercute na própria dinâmica das economias e sociedades cada vez mais influenciadas pela produção das multinacionais, pela entrada de capitais na Bolsa, pela inovação tecnológica e bens de consumo importados e pela presença crescente dos temas de política internacional na agenda nacional dos respectivos Estados.

Igualmente, vale considerar a existência da estrutura sócio-econômica denominada Era do Conhecimento, cuja precípua característica consiste na seguinte:

[...] a tecnologia deixa de ser uma preocupação apenas técnica para assumir, também, uma importância estratégica, sendo um dos elementos fundamentais da gestão do conhecimento e da obtenção de vantagem competitiva. No mundo atual, na maioria das áreas de negócios, a tecnologia exerce um papel-chave (SORDI 2005, p. 23).

No seio da Psicologia identificam-se várias áreas específicas que se voltam para o estudo de um determinado contexto. Entre estas áreas situa-se a Psicologia



Organizacional, objeto da pesquisa em curso, que investiga a interação desta com a Gestão do Conhecimento.

Por conseguinte, ficou patente a relevância da aludida interação, visto que o conhecimento mantém sólida natureza psíquica.

## 4 | CONCLUSÃO

Como disciplina a Psicologia Organizacional e do Trabalho aprofunda o conhecimento de uma das subáreas da Psicologia, a que propõe fornecer parte dos fundamentos epistêmicos para a compreensão de fatos e solução de problemas laborais, mormente interações dos recursos humanos e organizações utilizando a aprendizagem.

Para que a Psicologia Organizacional e do Trabalho desenvolva sua prática, conteúdos e proponha ações de interações, faz-se necessário que ocorra a aprendizagem. Portanto, os indivíduos devem ser vistos como seres históricos e culturais, ou seja, além de dados de uma organização de trabalho, somente assim, é possível identificar que o conhecimento e a aprendizagem estão intrinsecamente ligados e conectados, podendo ser utilizados de forma superficial ou de forma aprofundada.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho auxilia o indivíduo e a organização a superarem barreiras para o desenvolvimento individual e grupal através da aprendizagem, possibilitando o ajustamento laboral e social exigido pelas organizações e pela sociedade.

## REFERÊNCIAS

ADOLFO, L. G. S. **Globalização e estado Contemporânea**. São Paulo: Memória Jurídica, 2001.

AGUIAR, M. A. F. **Psicologia aplicada à administração**: uma abordagem multidisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mundo globalizado**. São Paulo: Contexto, 2001.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas**: psicologia do comportamento humano na empresa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1981.

BOCK, A. M. B.; TEIXEIRA, M. L. T.; FURTADI, O. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed. reform. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2002.

CABRAL, A.; NICK, E. (org.). **Dicionário técnico de psicologia**. 14. ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

COMIN-SCORSOLINI, F.; INOCENTE, D. F.; MIURA, I. K. Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: pautas para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v.12, n. 2, p. 227-239, Jul/Dez 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n2/10.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

CÓRIA-SABINI, M. A. **Fundamentos de Psicologia**. 2 ed. São Paulo: Ática, 1990.

CUNHA, M. V. **Psicologia da educação**. 2 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores**: integrando teoria e prática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FLEURY, A. & FLEURY, M.T.L. **Aprendizagem e inovação organizacional** - as experiências de Japão Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas, 1997.

PASOLD, C. L. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática. 15. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2015.

RUAS, R. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. *In*: RUAS, R.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, H. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. São Paulo: Bookman, 2005.

SORDI, J. O. **Gestão por Processos**: uma abordagem da moderna administração. São Paulo: Saraiva, 2005.

SOUZA, J. A.G. S. Práticas avaliativas: reflexões. **Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2010.  
Disponível em: <http://www.ufjf.br/virtu/files/2010/04/artigo-2a17.pdf> . Acesso em: 20 maio 2020.

TELES, M. S. **O que é Psicologia**. 19. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Armed, 2002.

## **SOBRE O ORGANIZADOR**

**TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS** - Graduação em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR) em 2015. Mestrado em Saúde Coletiva pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR) em 2017. Pesquisador convidado no grupo “Medicina Social: Direito, Saúde e Cidadania” pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e no grupo “Saúde nos Espaços Educacionais” pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Atualmente, é professor da Faculdade Plus na graduação em Pedagogia, Psicologia e Enfermagem. Na pós-graduação da Faculdade Plus é professor dos cursos de: Políticas Públicas, Saúde Pública, Neuropsicopedagogia, Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Educação Infantil. Experiência e direcionamento em: Pesquisa, Ensino, Extensão, Psicologia da Educação, Psicologia Organizacional, Saúde Coletiva, Saúde Mental, Avaliação Psicológica e Psicanálise. É também editor e avaliador de periódicos. Endereço para acessar o CV: <http://lattes.cnpq.br/3413329240036879> E-mail: [tallysnfm@gmail.com](mailto:tallysnfm@gmail.com)

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

afeto 128, 129, 132, 152, 170

Ansiedade 19, 59, 61, 62, 98, 100, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 151, 174, 180, 199, 201

Aprendizagem 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 87, 88, 89, 90, 109, 112, 114, 117, 120, 121, 123, 136, 140, 141, 142, 204, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 225, 226

### C

Cannabis 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181

Cérebro 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 90, 117, 118, 169, 173, 174

Cinema 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 223

Comportamento 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 27, 29, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 48, 51, 74, 80, 90, 96, 98, 102, 107, 108, 114, 117, 118, 127, 134, 135, 136, 137, 138, 142, 171, 173, 178, 215, 216, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225

Cultura 11, 27, 41, 42, 44, 48, 54, 57, 98, 100, 141, 143, 147, 153, 180, 186, 187, 197, 205, 208, 218

### D

Depressão 98, 100, 108, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 174, 180, 207, 208

Discriminação Sexual 17, 25, 26, 28, 31

Docente 72, 75, 78, 80, 87, 88, 89, 105, 107, 109, 110, 111, 112, 113, 214

### E

Educação 1, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 66, 67, 70, 71, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 87, 88, 89, 90, 104, 107, 109, 113, 114, 129, 140, 141, 142, 160, 182, 214, 226, 227

Ensino Superior 17, 18, 22, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 71, 72, 77, 103, 104, 105, 110, 111, 112, 113, 114

Espectador 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62

Estilo de Aprendizagem 67, 68, 71, 72, 74, 75, 76, 77

### F

Finitude 199, 200, 201, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 211, 212, 213

Fronteira 43, 52, 91, 92, 93, 95, 100, 101, 102, 126

## G

Genealogia 1, 3, 4, 15

Gestão do Conhecimento 214, 218, 224, 225

## H

História 1, 2, 3, 4, 11, 14, 15, 16, 26, 27, 46, 49, 59, 60, 61, 118, 136, 142, 145, 159, 160, 183, 207, 216, 221, 222

Homoerotismo 36, 38, 39, 42, 52

## I

Idoso 143, 144, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161

Interação 38, 39, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 60, 62, 66, 68, 99, 107, 117, 141, 143, 147, 152, 153, 154, 157, 158, 195, 214, 215, 221, 222, 223, 225

Inventário 66, 67, 69, 70, 72, 75, 76, 115, 120

## L

Lixo 134, 135, 136, 138, 139, 140, 141, 142

## M

Meditação 128, 129, 130, 132

Meio-Ambiente 134

Memória 61, 108, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 151, 171, 174, 184, 192, 217, 219, 225

Militar 93, 94, 96, 97, 98, 100, 102

Mindfulness 128, 129, 132, 133

Morte 63, 98, 99, 150, 151, 156, 199, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 211, 212, 213

## N

Neuroaprendizagem 78, 82

Neuropedagogia 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 89

## O

Oficina 157, 193

Ontologia 182, 190, 192, 193, 196, 197

## P

Plasticidade 78, 174, 180

Poética 54, 56, 57, 58, 60, 61

Psicodinâmica do Trabalho 91, 94, 101

Psicologia 1, 16, 17, 21, 32, 33, 34, 37, 41, 42, 53, 54, 55, 56, 64, 65, 80, 81, 89, 96, 101, 103, 128, 129, 134, 136, 142, 144, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 175, 179, 180, 191, 198, 199, 214, 215, 216, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227

Psiquiatria 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 80, 161, 170, 180, 183, 184, 185, 187, 188

## Q

Qualidade de Vida 12, 91, 97, 99, 101, 105, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 150, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 159, 160, 161, 224

## R

Racismo 17, 18, 20, 31, 33, 35, 157

Regulamentação 163, 164, 165, 166, 176, 177, 179

## S

Saúde Mental 1, 15, 16, 17, 30, 31, 32, 55, 91, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 196, 197, 198

Sexualidade 32, 33, 34, 36, 37, 38, 41, 42, 50, 51, 53, 59, 60

Síndrome de Burnout 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114

Sociologia 129, 180, 214

Sofrimento 59, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 119, 158, 173, 178, 182, 183, 186, 187, 188, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 211, 212, 213

## T

Tecnologia 1, 2, 4, 5, 6, 9, 10, 16, 182, 224

Terapia Ocupacional 182, 184, 185, 190, 192

Trabalho 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 25, 37, 44, 52, 59, 62, 66, 68, 70, 75, 77, 80, 83, 89, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 127, 136, 139, 140, 142, 148, 159, 163, 164, 166, 184, 185, 186, 187, 190, 191, 192, 196, 197, 209, 214, 215, 220, 221, 223, 224, 225, 226

## V

Vida 3, 4, 6, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 19, 40, 41, 46, 49, 50, 53, 54, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 91, 93, 96, 97, 99, 100, 101, 105, 108, 113, 117, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 136, 137, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 164, 167, 174, 178, 184, 185, 186, 188, 191, 192, 193, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 220, 223, 224

## Y

Yoga 128, 129, 131, 132, 133



# *A Psicologia em Diferentes Contextos e Condições 2*



[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 







# *A Psicologia em Diferentes Contextos e Condições 2*



[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

