

PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2



TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS
(ORGANIZADOR)

Atena
Editora
Ano 2020

PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 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 Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves 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-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

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
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
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. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
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 Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
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
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
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
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
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
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. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
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 Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federac do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
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. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
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
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

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
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª 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
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília

Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª 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. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª 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
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
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
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª 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
Profª Drª 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. Dr. 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

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

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

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Luiza Alves Batista
Correção: Flávia Roberta Barão
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Tallys Newton Fernandes de Matos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P974 Psicologia: compreensão teórica e intervenção prática 2 /
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 978-65-5706-462-7

DOI 10.22533/at.ed.627200810

1. Psicologia. 2. Intervenção prática. 3. Transformação.
I. Matos, Tallys Newton Fernandes de (Organizador). II.
Título.

CDD 150

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O indivíduo está em constante transformação através dos mecanismos que estão disponíveis e expostos em seu meio, na forma de apropriação e reconfiguração da sua realidade. Neste processo, destacamos a “cultura”, que vem desde o latim da Roma antiga e restringia-se ao cultivo. Na atualidade, no contexto das “ciências humanas” e “ciências da saúde”, o significado de “cultura” envolve conhecimento, crenças, arte, moral, leis, costumes, normas, hábitos e valores, adquiridos pelo ser humano como ser social.

A cultura possibilita a compreensão e a investigação dos modos típicos de perceber, sentir, pensar e agir de determinado indivíduo ou grupo social em seu contexto. Ela ganha destaque por possibilitar a análise de como se configura e se estrutura as demandas sociais dentro de um determinado momento histórico. Vale destacar, no segmento citado, os estudos de Vygotsky sobre a abordagem histórico-cultural.

Por conseguinte, destacamos a mídia como uma das ferramentas que expõe a diversidade cultural através dos mecanismos e meios de comunicação. Nisto, a mídia possibilita, em diferentes contextos, a apresentação da diversificação cultural que está em constante transformação na realidade. Vale ressaltar que, em muitos casos, este processo se dá de forma superficial e errônea devido a limitação do acesso ao conhecimento de cada área exposta e a amplitude de segmentos e dinâmicas. A consequência disto, na maioria das vezes, é a elaboração de um cenário de conflitos e discórdias.

Faz-se importante que haja intervenções neste segmento como forma de equilibrar as demandas que estão em exposição. Uma das áreas que pode trabalhar tais circunstâncias é a Psicologia Organizacional, que, através de processos dinâmicos no ambiente de trabalho, utiliza ferramentas essenciais como estratégia de avaliação e intervenção. A Psicologia Organizacional no Brasil trabalha diferentes áreas tais como: “gestão”, “organização” e “trabalho”. Dentro de cada área citada existe uma pluralidade de segmentos e teorias na estruturação das propostas de atuação frente a demandas.

Essas possibilidades de atuação permitem a identificação do sofrimento e da saúde, desenvolvendo estratégias que configuram a qualidade de vida e bem-estar do sujeito em seu ambiente de atuação profissional. Tais artefatos objetivam, por assim dizer, a saúde mental desde o individual até o coletivo.

De acordo com o discurso anterior, a obra *“Psicologia: Compreensão Teórica e Intervenção Prática 2”* explora estudos direcionados à “cultura, psicologia social, mídia, psicologia organizacional e do trabalho, sofrimento e adoecimento mental, despersonalização, avaliação e intervenção em saúde e a saúde mental”.

As metodologias utilizadas nesta obra foram: revisão de literatura, relato de experiência, entrevista semiestruturada, pesquisa documental, revisão sistemática, estudo descritivo, estudo de caso, pesquisa descritiva, grupo focal, revisão integrativa, pesquisa

bibliográfica e pesquisa experimental. É importante ressaltar nesta obra a riqueza e a pluralidade dos estudos desenvolvidos em diferentes instituições de ensino superior no contexto nacional.

Por fim, sabemos a importância da construção e reconstrução do conhecimento através da produção científica em benefício do desenvolvimento social. Portanto, saliento que a Atena Editora oferece uma plataforma consolidada e confiável, sendo referência nacional e internacional, para que estes pesquisadores explorem e divulguem suas pesquisas.

Tallys Newton Fernandes de Matos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

AS DANÇAS CIRCULARES DA CULTURA AFRO E INDÍGENA NA AMAZÔNIA NA VISÃO JUNGUIANA

Álvaro Marçal Júnior

DOI 10.22533 at.ed.6272008101

CAPÍTULO 2..... 4

PSICOLOGIA COMUNITÁRIA NA AMAZÔNIA OCIDENTAL: MOBILIZAÇÃO ACERCA DA INTOLERÂNCIA RELIGIOSA EM UM TERREIRO DE UMBANDA

Iago Brilhante Souza

Daylan Maykiele Denes

Fábio Rodrigues Carvalho

Raylane Luiz Martins

Michele Nascimento Romão

Leila Gracieli da Silva

DOI 10.22533/at.ed.6272008102

CAPÍTULO 3..... 14

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E A CULTURA DO MACHISMO: RELATO DE UMA ATIVIDADE ACADÊMICA EM PSICOLOGIA SOCIAL

Karolina Ida Martins Neu

Claudia Backes

Leticia Scatolin

Sthefane Viviane Rodrigues Zanin

Aline Bogoni Costa

Tânia Regina Aosani

DOI 10.22533/at.ed.6272008103

CAPÍTULO 4..... 21

ENCONTROS E DESENCONTROS ENTRE PSICOLOGIA ANALÍTICA E ARTE NA CONTEMPORANEIDADE

Lucas Alberto Miranda de Souza

DOI 10.22533/at.ed.6272008104

CAPÍTULO 5..... 28

A VULNERABILIDADE DA SAÚDE MENTAL: ANÁLISE DA DEPRESSÃO PELOS OLHOS DA MÍDIA IMPRESSA NACIONAL

Jacir Alfonso Zanatta

Valesca Soares Consolaro

DOI 10.22533/at.ed.6272008105

CAPÍTULO 6..... 42

A ÁREA DE MEDIUNIDADE E ANÁLISE DA REDE DE COAUTORIA

Jéssica Plácido Silva

Hernane Borges de Barros Pereira

José Garcia Vivas Miranda

DOI 10.22533/at.ed.6272008106

CAPÍTULO 7.....53

TENDÊNCIAS DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Lucilene Cruz da Silva

DOI 10.22533/at.ed.6272008107

CAPÍTULO 8.....67

ÍNDICE DE ESTRESSE NO ANALISTA DE LABORATÓRIO HOSPITALAR

Iara Ramos Veloso

Nubbia Loreny Lima Barbosa

Mariana de Castro

Karine Suene Mendes Almeida Ribeiro

Brunna Gonçalves Soares

DOI 10.22533/at.ed.6272008108

CAPÍTULO 9.....76

REFLEXOS DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM UMA UNIVERSIDADE DE IMPERATRIZ – MA

Jailza do Nascimento Tomaz Andrade

Miliana Augusta Pereira Sampaio

DOI 10.22533/at.ed.6272008109

CAPÍTULO 10.....95

MOTIVAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL - CORRELAÇÕES DE PRODUTIVIDADE

Sylvio Takayoshi Barbosa Tutya

Lídia Carolina Rodrigues Balabuch

Maria Elisa de Lacerda Faria

Thamyres Ribeiro Pereira

DOI 10.22533/at.ed.62720081010

CAPÍTULO 11.....105

O BEM-ESTAR DO INDIVÍDUO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Katiéli Jeniffer Bourscheid

Jocelene Francine Schons

DOI 10.22533/at.ed.62720081011

CAPÍTULO 12.....112

A FINITUDE DA VIDA NA ROTINA DE TRABALHO: A FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O ENFRENTAMENTO DA MORTE E DO MORRER

Fernanda Unser

Amanda Angonese Sebben

DOI 10.22533/at.ed.62720081012

CAPÍTULO 13.....124

ABUSO DE DROGAS LÍCITAS E ILÍCITAS POR USUÁRIOS DO SEXO MASCULINO:

TRATAMENTO E RECAÍDA, QUAIS OS MOTIVOS?

Maria Valquíria de Aguiar Campos Sena
Gabriela Oliveira Parentes da Costa
Ricardo Clayton Silva Jansen
Michelle Kerin Lopes
Catiane Raquel Sousa Fernandes
Lívia Augusta César da Silva Pereira
Josué Alves da Silva
Dianny Alves dos Santos e Santos
Mariana Portela Soares Pires Galvão
Jessica Lyra da Silva
Cicera Jaqueline Ferreira de Lima
Raquel Vilanova Araujo

DOI 10.22533/at.ed.62720081013

CAPÍTULO 14..... 133

PREVALÊNCIA DE CARACTERÍSTICAS NECROFÍLICAS NO GÊNERO MASCULINO

Gabriel Barros Fernandes
Daniely Galúcio Nunes
Leandro Silva Pimentel

DOI 10.22533/at.ed.62720081014

CAPÍTULO 15..... 140

UM OLHAR GESTÁLTICO SOB O ENTORPECIMENTO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA CONTRA-HEGEMÔNICA DE POLÍTICAS DE REDUÇÃO DE DANOS

Dácio Pinheiro Carvalho Filho
Marcus César de Borba Belmino

DOI 10.22533/at.ed.62720081015

CAPÍTULO 16..... 156

PROTOCOLO DE TERAPIA ASSISTIDA POR ANIMAIS EM UM HOSPITAL PÚBLICO EM REGIÃO DE FRONTEIRA

Michele dos Santos Hortelan
Amanda Braz Ramirez
Sérgio Moacir Fabríz
Mariana Medeiros Fachine

DOI 10.22533/at.ed.62720081016

CAPÍTULO 17..... 160

DIMENSÕES DO CUIDADO EM SAÚDE MENTAL NO EXTREMO OESTE DE SANTA CATARINA

Diele da Silva Santos
Sirlei Fávero Cetolin Ana
Maria Martins Moser

DOI 10.22533/at.ed.62720081017

CAPÍTULO 18..... 172

O TREINO COGNITIVO DE CONTROLE DA RAIVA E SEUS EFEITOS NA REATIVIDADE

CARDIOVASCULAR EM MOMENTOS DE STRESS INTERPESSOAL

Marilda Emmanuel Novaes Lipp

Louis Mario Novaes Lipp

DOI 10.22533/at.ed.62720081018

CAPÍTULO 19..... 185

GRUPOS TERAPÊUTICOS NA ÓTICA DE EQUIPES MULTIPROFISSIONAIS NA ÁREA DA SAÚDE MENTAL

Amanda Angonese Sebben

Sirlei Favero Cetolin

Vilma Beltrame

Carina Rossoni

Aline Bogoni Costa

DOI 10.22533/at.ed.62720081019

SOBRE O ORGANIZADOR..... 197

ÍNDICE REMISSIVO..... 198

TENDÊNCIAS DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Data de aceite: 01/10/2020

1. Apresentar um panorama das principais tendências da avaliação psicológica no trabalho, com ênfase nas teorias e conceitos de diversos autores.

Lucilene Cruz da Silva

Clínica de Medicina do Trabalho e Ocupacional

RESUMO: Este artigo tem como objetivo apresentar um panorama das principais tendências da avaliação psicológica no trabalho, bem como, trazer o debate e a discussão atualizada dos conceitos em ação de vários teóricos, sobre o que é avaliação psicológica e instrumentais que amparam e justificam o profissional de psicologia na sua práxis. A guisa de conclusões optou-se pela metodologia de uma revisão bibliográfica de testes psicológicos, possibilitando a discussão desta prática ainda desconhecida por muitos profissionais da área, apontando a necessidade de pesquisas sobre o tema para auxiliar no desenvolvimento e na compreensão da Psicologia no contexto da Segurança do Trabalho, em Clínicas de Medicina Ocupacional e do Trabalho para contribuição dos profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho e diversas áreas da Psicologia em si.

PALAVRAS-CHAVE: Avaliação Psicológica, Tendências, Processo admissional, Clínica de psicologia.

2 | INTRODUÇÃO

Este artigo visa analisar as principais tendências da avaliação psicológica e dos instrumentos psicológicos utilizados por profissionais de psicologia com os candidatos submetidos aos exames admissional na Clínica de Medicina Ocupacional e do Trabalho, de acordo com a demanda e exigência do empregador, como também de acordo com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil.

No caso a avaliação psicológica tem como intuito obter dados sobre as várias características: emocionais, familiares, sociais e dados específicos da personalidade do candidato, a fim de proporcionar subsídios para a conclusão do laudo de aptidão.

Diante destes aspectos mencionados, houve então a hipótese e a busca de pesquisas que haviam sido realizadas anteriormente, e com isso, iniciaram-se com afinco, os estudos voltados para a revisão bibliográfica no que se refere aos conceitos sobre avaliação psicológica, as suas formas de aplicação, a questão envolvida sobre ética profissional, o amparo da lei aos conselhos de categoria da profissão com vistas a oportunizar e exemplificar de forma clara e precisa a atuação do psicólogo neste contexto de sua práxis profissional.

Enfim, diante disso, este trabalho visa apresentar contribuições para a avaliação psicossocial no trabalho em vários espaços que a psicologia poderá atuar e contribuir.

3 I AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO MUNDO DO TRABALHO

A avaliação psicológica é uma função privativa do Psicólogo e como tal se encontra definida na Lei 4119 de 27/08/62 (letra “a”, do parágrafo 1º do artigo 13). O termo avaliação, em Psicologia, refere-se à coleta e interpretação de informações psicológicas, resultantes de um conjunto de procedimentos confiáveis que permitam ao Psicólogo julgar um comportamento. Aplica-se ao estudo de casos individuais ou de grupos ou situações.

A avaliação psicológica faz parte das Normas Regulamentadoras no auxílio do diagnóstico, como exame complementar, na Medicina Ocupacional e do Trabalho. Recomenda-se que seja realizada pelo menos no exame admissional, no retorno ao trabalho e a cada dois anos, salvo situações de ordem médica ou psíquica que demandem revisão em um prazo mais curto. Esta avaliação tem como objetivo obter dados mais acurados sobre o candidato principalmente nas várias características seja: emocionais, familiares, sociais, etc. e proporcionam subsídios para a conclusão do laudo de aptidão, buscando adquirir dados específicos da personalidade do candidato. A avaliação psicológica é uma importante prática do psicólogo, sendo aplicada em diferentes contextos de atuação profissional, cabe destacar na área de trânsito, onde se realiza a avaliação e reavaliação do candidato a Carteira Nacional de Habilitação como exigência do Contran - Conselho Nacional de Trânsito; na área de orientação profissional; e hoje muito procurado também avaliação para o candidato a cirurgia bariátrica entre outras áreas.

A Avaliação Psicológica é um processo flexível e não padronizado, que tem por objetivo chegar a uma determinação sustentada a respeito de uma ou mais questões psicológicas através de coleta, avaliação e análise de dados apropriados ao objetivo em questão. (URBINA, 2007)

A Resolução do Conselho Federal de Psicologia - CFP em 07/2003 assume que os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo, com a finalidade de servirem como instrumentos para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes que operam desde a formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica.

Sabe-se que por força de lei, o Conselho Federal de Psicologia dita regulamentos para a elaboração de testes psicológicos, bem como o uso que se faz deles e de outras técnicas e métodos de avaliação psicológica. De acordo com o código de ética profissional dos psicólogos e a resolução CFP nº 002/2003, a utilização de testes psicológicos no exercício profissional do psicólogo deve ser realizada apenas quando o referido teste possuir avaliação final favorável emitida pelo CFP, sendo considerada falta ética se for utilizado um instrumento que não estiver em condições de uso e isso todos os psicólogos precisam estar atentos.

Os textos contidos na resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP), na Resolução CFP (07/2003), orientam os psicólogos sobre a avaliação psicológica e instrumentos para apoiar o psicólogo no momento da avaliação. E traz uma definição de avaliação psicológica permitindo que seja vislumbrado o potencial de contribuição desse processo para a compreensão da subjetividade produzida no âmbito da sociedade contemporânea. É entendido que o Conselho Federal de Psicologia (CFP), por meio do SATEPSI (Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos), regulamenta o uso, a elaboração e os parâmetros que um instrumento psicológico deve ter para ser considerado válido e fidedigno. Mais do que fiscalizar, o CFP, Conselho Federal de Psicologia, sinaliza quais requisitos mínimos um instrumento deve ter para poder ser utilizado, oferecendo aos psicólogos, informações úteis para a prática da avaliação psicológica, tanto no âmbito do trabalho, como no do trânsito, na da orientação profissional, etc., como já foi mencionado acima. Por assim dizer a avaliação psicológica é um processo flexível e não padronizado, segundo Urbina (2007), este tem por objetivo chegar a uma determinação sustentada a respeito de uma ou mais questões psicológicas através de coleta, avaliação e análise de dados apropriados ao objetivo em questão.

ALVARENGA, 2013, p.93, aponta que:

A realização de testes psicológicos decorre do exercício do poder empregatício conferido ao empregador. Assim, em princípio, não se podem considerar inválidos os testes psicológicos na fase pré-contratual, uma vez que o contratante tem o direito de conhecer minimamente as características e os atributos de seu contratado que sejam relevantes ao bom cumprimento do pactuado.

Vale lembrar que são permitidas ao empregador as informações a respeito da pessoa que está sendo contratada, porém não lhe dá o direito de explorar e exibir essas informações, por bem deverá preservar com muita responsabilidade sobre o direito à dignidade da pessoa que está sendo submetida a testes psicológicos, etc..

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) tem como objetivo estabelecer um sistema de detecção precoce de doenças relacionadas ao trabalho. Este programa deve ser elaborado e implantado em todas as empresas públicas e privadas, que possuam empregados registrados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e devem estar amparados pelas Normas Reguladoras – NR. O PCMSO, da qual fazem parte integrante dos exames médicos ocupacionais, como o pré admissional, o periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

Entende-se como Medicina do Trabalho ou Medicina Ocupacional, como sendo uma especialidade médica que se ocupa da promoção e preservação da saúde do trabalhador. O médico do trabalho avalia a capacidade do candidato a determinado trabalho e realiza reavaliações periódicas de sua saúde dando ênfase aos riscos ocupacionais aos qual este trabalhador fica exposto. O médico do trabalho é o profissional que possui curso

de especialização em medicina do trabalho ou é portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente, reconhecido pela Comissão Nacional de Residência Médica do Ministério da Educação, ambos ministrados por universidade ou faculdade que mantenham curso de graduação em Medicina. Este atua na área da saúde ocupacional, realizando exames admissional, de retorno ao trabalho, de mudança de função, complementares e demissional, além de elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Com relação ao psicólogo neste contexto, este atua na avaliação psicológica, podendo aplicar testes conforme a necessidade do candidato, como meio de auxiliar na Medicina Ocupacional e do Trabalho, como em qualquer outro contexto.

Lembrando, a avaliação psicológica é situada no campo da saúde mental do trabalhador, visa apresentar contribuições para a avaliação psicossocial no trabalho em vários espaços, de acordo com as Normas Regulamentadoras (Portaria MTE no 202/2006) editada e revisada periodicamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil (MTE); sendo que cada norma tem objetivo, amparar o trabalhador.

E uma das normas mais acompanhadas no processo da avaliação psicossocial na clínica de Medicina Ocupacional e do Trabalho é a NR-33, Tendo em vista a segurança dos profissionais designados ao trabalho em ambientes confinados, começando a exigir de todas as empresas, a Avaliação Psicossocial para a Norma Regulamentadora 33 (NR-33). A partir de uma revisão do que está proposto pela NR-33 em relação aos fatores psicossociais do trabalho em espaços confinados, se buscou identificar, na literatura científica atual, proposições e modelos de atuação que possam contribuir para a caracterização e a contextualização da avaliação psicossocial na prática da saúde ocupacional nas empresas e em especial dos médicos do trabalho, permitindo assim, esclarecer no decorrer da apresentação do artigo sobre as outras normas regulamentadoras, sendo que na avaliação psicológica no processo admissional busca saber a qualidade da saúde do trabalhador para que ele possa exercer suas funções.

As Normas Regulamentadoras (NR's) dão um direcionamento para o desenvolvimento das ações e obrigações das empresas. E estabeleceu os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados, seu reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes nele, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes ambientes, incluindo exame médicos e dos fatores de riscos psicossociais. O espaço confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

A avaliação psicossocial neste sentido analisa aspectos clínicos, sociais e laborais que compõe o perfil do indivíduo, e deve ser realizada por psicólogos profissionalmente capacitados objetivando identificar as consequências do confinamento no trabalho e suas

relações com o stress, com as emoções, com os distúrbios do sono e outros. Ao investigar as reais condições psicológicas do individuo ele trabalhará em segurança, sem por em risco a si mesmo e aos outros profissionais deste ambiente de trabalho. De acordo com a norma, esta avaliação deve ser feita no momento da contratação e anualmente, pois mesmo que o trabalhador seja contratado em condições adequadas de saúde física e mental, poderá apresentar ao longo do tempo, algum distúrbio psíquico, o que comprometerá suas atividades durante o período que estiver no ambiente confinado, reforçando a necessidade das reavaliações periódicas. A partir do disposto pelo Ministério do Trabalho, através da NR-33, trabalhadores que exerçam suas atividades em espaço confinado devem realizar a Avaliação Psicossocial antes do início de suas atividades.

Na NR 17, a ergonomia, segundo Santos (2010), pode ser considerada como um estudo científico interdisciplinar do ser humano e da sua relação com o ambiente de trabalho, estendendo-se aos ambientes informatizados e seu entorno, incluindo usuários e tarefas. Como, trata-se da norma que regulamenta a ergonomia, pode ser aplicada em qualquer setor de atividades, desde a agricultura à tecnologia, empresas diversas, e hoje também na vida cotidiana de qualquer pessoa.

É importante salientar que no Brasil, o Ministério do Trabalho e Previdência Social instituiu a Portaria nº 3.751 em 23/11/90 que baixou a Norma Regulamentadora (NR17) “Norma que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”. Ergonomia é diferente de outras áreas de conhecimentos por seu caráter interdisciplinar e por sua natureza aplicada. Interdisciplinar significa que a ergonomia se apoia em diversas áreas do conhecimento humano. O caráter aplicado configura-se na adaptação do posto de trabalho e do ambiente às características e necessidades deste trabalho, seja ele onde for. E por sua vez tem alguns níveis de exigências como a tecnológicas, organizacionais, econômicas e sociais, cada qual incluindo os aspectos relacionados a formas de organização de trabalho, custo de produção, capacitação profissional, condições de meio de trabalho etc. Santos, (2010).

A prática da ergonomia, segundo Santos e Fialho (1997), consiste em emitir juízos de valor sobre o desempenho global de determinados sistemas ser humanos(s)-tarefa(s). Como tais sistemas normalmente são complexos, envolvendo expectativas relativamente numerosas, procura-se facilitar a avaliação sobre o desempenho global apoiando-se no princípio da análise/síntese.

Em se tratando das Normas Regulamentadoras, consideramos também muito importante citar a NR 7, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, cujo objetivo é promover e preservar a saúde do conjunto dos seus trabalhadores, tendo a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores.

Segundo França (1997), qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações da empresa que envolve a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, ou seja, considera o trabalhador e a empresa como um todo, abordando o enfoque biopsicossocial. Sendo assim, o papel do psicólogo neste contexto visa desenvolver atividades junto ao trabalhador, por meio da preocupação com o bem estar do mesmo, em prol de uma adequada qualidade de vida no trabalho e aplicação da ergonomia em seu trabalho. Como também salientar da importância do seu conhecimento sobre a Psicometria que continua sendo necessário, uma vez que o psicólogo, além de compreender os índices psicométricos do instrumento, também precisa ter competência para interpretar os resultados da avaliação. A partir da Resolução CFP nº 002/2003 é requerido que os manuais dos instrumentos possuam informações sobre o construto avaliado. Especificamente, devem ser apresentados e discutidos aspectos técnico e científico, bem como aspectos práticos. E devem oferecer informações suficientes sobre a aplicação, correção e interpretação dos resultados do teste. Conforme aponta o teórico abaixo:

O teste psicológico está sendo cada vez mais utilizado pelas empresas, quer diretamente, quer por empresas especializadas nesse tipo de testes. Através deles, o empregador pode conhecer não apenas a capacidade do candidato para o posto do trabalho, mas também características da sua personalidade, atingindo, assim, a esfera da vida privada. (ALVARENGA, 2013, p.98)

O empregador conseguirá muitas informações a respeito do candidato, após o resultado que o psicólogo apresentar, dos testes que foram aplicados, sendo que as informações obtidas serão para a ocupação do cargo e ou funções que a empresa procura, como também obtidas informações das várias características da personalidade do mesmo.

4 | PRINCIPAIS TENDÊNCIAS NA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Existem algumas tendências consideráveis na avaliação psicológica, como por exemplo, mudança de paradigma dentro da Psicologia aplicado ao trabalho, na qual, os termos Psicologia do trabalho e organizações coexistem na expectativa de contemplar dois grandes eixos de fenômenos envolvendo aspectos psicossociais. De um lado encontram-se as organizações, como ferramenta social formadora de coletivos humanos, e de outro, o trabalho, atividade básica do ser humano, reprodutora de sua própria existência e da sociedade. A partir disso, observam-se diferenças nas perspectivas na abordagem do fenômeno do trabalho e das relações, nos temas de investigação.

Assim pode se identificar os objetivos da avaliação do modo mais claro e realista possível, como proceder a seleção apropriada de instrumentos de investigação. Para aplicar de forma cuidadosa os instrumentos selecionados, o psicólogo faz a correção dos instrumentos de forma cuidadosa, faz também cuidadosamente a interpretação dos

resultados, para em seguida desenvolver o uso criterioso dos dados coletados, e produzir o relatório verbal ou escrito, para os interessados, neste caso a empresa solicitante. Segundo o autor abaixo descreve,

Os testes psicológicos são aqueles que visam a analisar os aspectos individuais do candidato ao emprego em relação aos requisitos do cargo, como a sua personalidade (caráter, temperamento, equilíbrio emocional, frustrações, ansiedades), a sua inteligência e as suas aptidões pessoais (capacidade concentração e memorização, memória visual e aptidão mecânica) para o desempenho do cargo. (ALVARENGA, 2013, p.96).

Já no trabalho de recrutamento e seleção, o psicólogo deve ter em mente todo o contexto sociopolítico-econômico que a empresa está envolvida, além de características básicas de sua atuação: quadro de funcionários, organização formal e informal dos mesmos, a missão e a visão da organização, a cultura, as políticas, as metas, os grupos de trabalho, a clientela e suas exigências etc., com vistas a ter um panorama geral que irá ajudar na captação das pessoas adequadas ao contexto laboral da Organização em questão, bem como evita que haja o retrabalho por meio de uma visão integrada com a realidade.

O psicólogo deverá ter em mente as características que pretende avaliar para evitar a aplicação de testes que não correspondem ao que precisa, evitando a administração de muitos testes sem necessidade.

Segundo Alvarenga (2013), o teste de conhecimento compreende uma espécie de técnica de seleção de pessoal, utilizada pelas empresas com a finalidade de avaliar o nível de conhecimento profissional do candidato ao emprego para o desempenho do cargo a ser exercido por ele no âmbito empresarial.

Segundo literatura de alguns teóricos apontamos na sequência abaixo que:

Os testes psicológicos, ao longo da história da Psicologia, foram protagonistas de uma série de problemáticas que contribuíram para o seu descrédito e pouca utilização. De forma geral, a principal problemática se refere ao uso inadequado das técnicas, sendo que, infelizmente, muitos psicólogos as usam de forma pouco criteriosa, com conhecimento prévio pouco cuidadoso, não fazendo a análise necessária quanto a atualização das mesmas, utilizando procedimentos que não apresentam condição de cientificidade. (MACHADO, 2007, P.20)

A aplicação de testes psicológicos, conforme Alvarenga (2013), somente será amparada pela Constituição Federal de 1988, se o empregador se limitar a obter informações apenas sobre a capacidade profissional do empregado.

Através de métodos, técnicas e instrumentos científicos (CFP Resolução 002/2003), atende-se a demanda de empresas, no que tange à aplicação de Testes Psicológicos, contribuindo de forma efetiva e estratégica nos processos de Gestão de Pessoas.

A avaliação psicossocial contempla uma avaliação psicológica de aspectos comportamentais, de personalidade e testes que avaliam a potencialidade do indivíduo em

relação a alguma característica pessoal, visando mapear a composição do perfil psicológico do indivíduo para determinadas atividades laborais.

No Brasil, as primeiras experiências de aplicação da Psicologia ao trabalho ocorreram na década de 1920, mas foi durante a década de 1930 que sua prática se intensificou, mais precisamente em 1934, que teve início a formação de psicotécnicos no Brasil. Esses profissionais eram qualificados como especialistas em Psicologia aplicada e atuavam empregando os conhecimentos da Psicologia ao trabalho. Em 1962, quando foi regulamentada a profissão de Psicólogo no Brasil regulamentou também o uso de métodos e técnicas psicológicas para a orientação e seleção profissional, juntamente com o diagnóstico psicológico, a orientação psicopedagógica e a solução de problemas de ajustamento. Do mesmo modo, os psicólogos do trabalho não lidam diretamente com os problemas emocionais ou pessoais dos funcionários da empresa, sendo que cada trabalho deve ser atentamente analisado, para que o modo otimizado de executar as tarefas possa ser especificado.

Os funcionários devem ser selecionados e contratados de acordo com as características relacionadas ao desempenho no trabalho. Os gerentes devem estudar os funcionários para descobrir quais características pessoais são importantes, ou seja, buscar o homem certo no lugar certo, exercendo a função estabelecida. Estes funcionários devem ser cuidadosamente treinados para executar suas tarefas; devem ser recompensados por sua produtividade para incentivar a melhoria do desempenho, mas não necessariamente por um psicólogo do trabalho.

A área da Psicologia contribui nas Organizações atuando principalmente nas áreas de: recrutamento: processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes para ocupar cargos, funções dentro da organização e ser submetido a avaliação psicológica, onde o psicólogo vai utilizar alguns instrumentais, caso seja necessário; treinamento: várias ações bem planejadas para propiciar resultados positivos e motivação pessoal: utilização de ferramentas para incentivar a motivação aos trabalhadores.

Assim, é importante frisar sobre a atuação do psicólogo nas diversas áreas, quanto nas organizações de trabalho, pois é fundamental e imprescindível a interpretação e percepção das várias características comportamental dos funcionários. Como também enumerar as atividades da atuação do psicólogo, ainda que estas atividades não sejam privativas do psicólogo do trabalho, elas poderão ser realizadas em conjunto com outros profissionais, como a seleção e colocação de pessoal; planejamento de recursos humanos; treinamento de pessoal; saúde mental no trabalho; desenvolvimento de recursos humanos; avaliação de desempenho; condições de trabalho; plano de cargos e salários; mudança e análise das organizações; ensino e pesquisa, dentre outras.

5 | INOVAÇÕES E REFLEXÕES ÉTICAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

A Psicologia do Trabalho é um ramo da psicologia que abrange as áreas de Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho e da Empresa e de Gestão de Recursos Humanos. Esta se destaca por ser uma área que lida com a promoção da saúde do trabalhador no ambiente em que está inserido.

A função do Psicólogo do trabalho é atuar como facilitador com o intuito de conscientizar o papel dos diversos grupos que compõe a instituição, considerando a subjetividade do indivíduo sem perder de vista a sua inserção no contexto mais amplo da organização.

Com o avanço da globalização, as transformações no mundo do trabalho e as novas políticas capitalistas de produção, surgem impactos positivos e negativos na saúde dos trabalhadores. De um lado, as mudanças, inclusive tecnológicas, têm melhorado a qualidade dos processos de trabalho e favorecido o desenvolvimento de novos conhecimentos, competências e habilidades. De outro, têm exigido dos trabalhadores elevada produtividade e máxima excelência, desencadeando uma luta incansável para superar a si mesmo e a uma desenfreada competição para ser o melhor. Logo, estes fatores podem trazer sérios prejuízos para saúde ao se transformarem em fonte de sofrimento para muitos trabalhadores, que tentam a todo custo desenvolver estratégias para resistir, evitar ou superar esse sofrimento. Porém, quando estes trabalhadores fracassam, poderão adoecer, tanto pelo estresse quanto esgotamento e desmotivação profissional, e em caso de não cuidado, evoluem para doenças ainda mais graves, isto pode ser um grande problema.

Com todas essas questões e dilemas, como ficam as práticas da Psicologia do Trabalho? De uma forma geral as práticas devem ser voltadas inicialmente para a prevenção, que demanda um trabalho “político” do profissional de Psicologia, no qual deve ser garantido o compromisso da instituição para implantar mudanças e transformar as situações de trabalho que impactam no processo saúde-doença. Elaborar ações preventivas significa construir soluções de compromisso que garantam, não só a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas a eficiência e eficácia dos serviços prestados pela organização. Vale ressaltar ainda que, a promoção da saúde no trabalho exige do profissional de psicologia uma atuação multiprofissional, pois se relaciona aos campos físico, psicológico e social.

Desta forma podem ser destacadas como possíveis práticas do Psicólogo do Trabalho: a pesquisa para o levantamento de dados, com finalidade de identificar e contextualizar os fatores sócio-psíquicos e ergonômicos que concorrem para o surgimento de patologias relacionadas ao trabalho; a elaboração de estratégias voltadas para ações conjuntas, de caráter interdisciplinar em unidades organizacionais da instituição, visando transformar as condições de trabalho que contribuam para a redução dos casos de doenças ocupacionais e para prevenção de riscos; a intervenção nos diversos grupos ocupacionais e/ou setoriais da organização cria mudanças de percepção e atitude relativas aos riscos

do trabalho para saúde, previamente diagnosticados, provendo recursos aos trabalhadores para a gestão da organização do seu próprio trabalho.

É extremamente notório que tais ações não se dão de forma tal simples, visto que estas necessitam de estruturação. A princípio elas têm o objetivo de funcionar como pontos de referencia para as reflexões sobre o percurso dos trabalhadores que vêm fazendo Psicologia do Trabalho. A partir disso é que surgem práticas mais válidas e eficazes por parte do psicólogo do trabalho.

A avaliação psicológica é uma prática exclusiva do profissional de Psicologia e historicamente contribuiu para a inserção profissional nos diferentes contextos de atuação, Resolução do CFP, 2010. Assim, embora sua importância já tenha sido devidamente reconhecida, como em qualquer outra área de conhecimento, seus avanços são necessários principalmente quanto à importância da qualidade de seus serviços.

Adicionalmente, pode-se refletir também sobre a garantia dos direitos dos cidadãos e dos cuidados éticos e técnicos dos profissionais no que tange aos processos de avaliação e aos documentos deles decorrentes.

Desde há muitos anos e, em especial depois da ditadura militar (1980 – 1990), a Psicologia, assume como ciência e profissão, tendo-se apresentado à sociedade não só como uma área de conhecimento que se debruça sobre questões importantes da natureza humana, mas também como categoria profissional que analisa e discute os acontecimentos sociais e seus desdobramentos no cotidiano das pessoas. Com essa preocupação, as diferentes possibilidades de práticas da Psicologia têm sido revisitadas e debatidas.

Alvarenga (2013) menciona no seu artigo que “todos os dias, milhares de candidatos são submetidos a testes psicológicos, entrevistas, dinâmicas de grupo e outras técnicas variadas, visando ao preenchimento de uma vaga para emprego”. Isso em todos os lugares acontece, porém a preocupação é como esta prática vem sendo realizada, pois podem existir locais inadequados e prejudicar a maioria dos que fazem corretamente.

O planejamento de locação de pessoas, o treinamento, os processos de recrutamento e seleção, metodologias de avaliação de empregados etc., passam ser as principais funções dentro da área de Gestão de Pessoas nas grandes empresas, e por assim dizer, todos os dias candidatos são submetidos a avaliações, testes etc. para preencher as vagas existentes nessas grandes empresas. E os profissionais que desempenham este papel preocupam-se com todos que são avaliados, respeitando as pessoas e seus direitos básicos, prevalecendo sempre a ética profissional, assegurando dentro dos valores relevantes para a sociedade e para as práticas desenvolvidas, um padrão de conduta que fortaleça o reconhecimento social da categoria, como qualquer outro profissional.

Pode-se mencionar que a ética profissional é um comportamento de cada um e que não deverá ser esquecido no juramento da profissão; diante disso, a avaliação psicológica também é norteada de ética profissional, por meio da adoção de leis Federal (CFP) e Regional (CRP), pois pressupõe a crítica sobre a consistência e coerência dos valores

que norteiam o trabalho. O Código de Ética expressa sempre uma concepção de homem e de sociedade, determinando as direções das relações entre os indivíduos. Traduzem-se em princípios e normas que devem pautar pelo respeito ao sujeito humano e seus direitos fundamentais:

Os dois principais documentos que compõem os preceitos da Ética Profissional do Psicólogo são o Código de Ética (cuja última versão é de 2005) e o Guia de Princípios Éticos da APA (*American Psychological Association*), de 1953. O atual Código de Ética Profissional do Psicólogo - o terceiro da categoria -, entrou em vigor no dia 27 de agosto de 2005, após a publicação da Resolução 10/2005. Sua missão primordial é assegurar um padrão de conduta que fortaleça o reconhecimento social da categoria, dentro de valores relevantes para a sociedade e para a prática desenvolvida. (MACHADO, 2007, p.31)

Consta no código de ética do psicólogo, alguns deveres a cumprir como, por exemplo, produzir e fornecer documentos após às avaliações psicológicas, aplicação de instrumentos psicológicos, etc. a quem solicitou. Conforme a Resolução 07/2003, do CFP, do Manual de Elaboração de Documentos Escritos. O profissional deverá produzir documentos como: declaração, atestado psicológico, relatório ou laudo psicológico e parecer psicológico, sendo que sua utilização depende do objetivo da elaboração do mesmo. E deverá conter nestes documentos elaborados, informações técnicas de natureza oficial, com objetivos diversos procurando subsidiar o profissional na produção qualificada destes materiais decorrentes da Avaliação Psicológica frente à constante necessidade da apresentação de documentos aos solicitantes e o sujeito que foi avaliado, mesmo porque a princípio, ele deveria concordar em ser avaliado.

Assim, os psicólogos, ao produzirem documentos escritos, devem se basear exclusivamente nos instrumentos técnicos (entrevistas, testes, observações, dinâmicas de grupo, escuta, intervenções verbais) que se configuram como métodos e técnicas psicológicas para a coleta de dados, estudos e interpretações de informações a respeito da pessoa ou grupos atendidos, bem como sobre outros materiais e grupos atendidos e sobre outros materiais e documentos produzidos anteriormente e pertinentes à matéria em questão. Esses instrumentais técnicos devem obedecer às condições mínimas requeridas de qualidade e de uso, devendo ser adequados ao que se propõem a investigar, RESOLUÇÃO CFP N.º 007/2003.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação psicológica é um processo dinâmico; um processo de conhecimento do outro; um processo científico; um trabalho especializado, para a obtenção de amostras do comportamento de uma pessoa. A Avaliação Psicológica é no seu fim uma pesquisa. E fazer pesquisa implica em desenvolvimento de um repertório específico. Este repertório contempla a habilidade de manejar diferentes ferramentas. Dentre as ferramentas

disponíveis para a utilização do psicólogo em um processo de avaliação, a observação é uma das principais técnicas. E o psicólogo foi preparado para saber lidar com estas habilidades.

O artigo demonstrou que a avaliação psicológica tem como finalidade servir como instrumento para atuar em diversos campos da psicologia, contribuindo para que os profissionais possam com ética exercer com potencialidades e objetividade, estando amparados pelo Conselho Federal de Psicologia como também o Conselho Regional na sua categoria. Logo, o compromisso, enquanto profissional da saúde é a prática e aplicação de testes aprovados e reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia.

A avaliação psicológica é um procedimento que visa avaliar - no sentido de analisar, compreender, esclarecer - a dinâmica dos processos psicológicos representativos de um indivíduo visando a investigação de traços de personalidade, habilidades e competências profissionais. Existem numerosos instrumentos que podem ser utilizados nas seguintes situações: Avaliação Psicológica para Seleção de Pessoal (Externa e Interna); Avaliação de Potencial para Promoção de Profissionais tornando suas capacidades e potencialidades mais visíveis para colocação em cargos estratégicos; Avaliação para análise e Identificação de Potencial e Desenvolvimento de Carreira.

Diante desses aspectos acima elencados, este artigo busca servir como base para um estudo futuro de analisar e explorar o tema avaliação psicológica e as percepções dos candidatos que são submetidos a ela, e os instrumentos psicológicos, apontando a necessidade de pesquisas sobre o tema para auxiliar no desenvolvimento e na compreensão da Psicologia no contexto da Segurança do Trabalho, em Clínicas de Medicina Ocupacional e do Trabalho para contribuição dos profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho e diversas áreas da Psicologia em si. Deste modo, é correto afirmar que a Avaliação busca investigar aspectos psicológicos e sociais do indivíduo, a fim de proteger sua saúde e segurança no exercício de seu trabalho, de acordo com as normas estabelecidas de proteção e segurança do trabalhador. Consequentemente o candidato tem o direito de saber por que está sendo avaliado.

Logo, conclui-se que é importante a compreensão por parte dos profissionais que trabalham no contexto interdisciplinar, para que possam reconhecer o que estão realizando na conjunção laboral e quais suas competências, pois interdisciplinaridade deve haver respeito no campo do conhecimento de cada área, para se distinguir quais os pontos que unem e os que diferenciam. Isso para que em qualquer âmbito profissional seja possível esta troca de experiências, cada qual em sua área técnica. Contudo, o mais importante ainda é a interação e a transformação recíprocas entre as diferentes áreas do saber.

REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J. C. e CRUZ, R. M. **Avaliação psicológica** – Conceitos, métodos e instrumentos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 6ª edição, 2014.

ALVES, I. B.; ESTEVES, C. **O teste palográfico na avaliação da personalidade: Manual prático.** São Paulo: Vetor, 2004.

ANACHE, A., & CORREA, F. **As políticas do Conselho Federal de Psicologia para a avaliação psicológica.** In Conselho Federal de Psicologia (Org.), Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão. Brasília, DF: CFP, 2010.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A realização de testes psicológicos na admissão do trabalhador.** Argumentada, UENP, Jacarezinho, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas regulamentadoras: contribuição para avaliação psicossocial. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.ht>>. Acesso em: 21/01/2014

CFP, Conselho Federal de Psicologia. **Cartilha sobre a avaliação psicológica.** Brasília, DF: CFP, 2007.

_____. (Resolução CFP 07/2003). **Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão.** Brasília, DF: CFP, 2010.

CRPPR, Conselho Regional de Psicologia do Paraná. **Manual de Avaliação Psicológica: Diretrizes na regulamentação da profissão.** Disponível em: <<http://crppr.org.br/download.165pdf>>. Acesso em: 07/05/2014.

CRUZ, R. M.; ALCHIERI, J. C.; SARDÁ, J. J. (orgs.) **Avaliação psicológica e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática.** Rio de Janeiro vol. 1 nº 2, pag. 79-83 Abr/Mai/Jun 1997.

IBAP, (Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica): Em defesa da avaliação psicológica. Disponível em: <<http://www.ibapnet.org.br/index.php?cd=11&descricao=manifesto>>. Acesso em: 20/01/2014.

_____. (Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica): **Entrevista com especialistas.** Disponível em: <http://www.ibapnet.org.br/?cd=27&titulo=com_dr._jose_humberto_da_s._filho_e_dr_edgardo_perez>. Acesso em: 20/01/2014.

_____. (Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica): *Instrumentos de avaliação psicológica. Na prática profissional.* Disponível em: <http://www.ibapnet.org.br/?cd=43&descricao=instrumentos_de_avaliacao_psicologica_na_pratica_profissional>. Acesso em: 20/01/2014.

NUNES, C. H. S. S., & PRIMI, R. **Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos.** In Conselho Federal de Psicologia (CFP), Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão. Brasília, 2010.

MACHADO, A. P.; MORONA, V. C. **Manual de avaliação psicológica.** Curitiba: Unificado, 2007.

OCAMPO, M. L. S.; ARZENO, M. E. G.; PICCOLO, E.G (colaboradores). **O processo psicodiagnóstico e as técnicas projetivas.** 5 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

PEREIRA, D. F., & BANDEIRA, D. R. (Orgs.). **Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações**. São Paulo: Vetor, 2009.

PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO. **Conceitos de avaliação psicológica**: conhecimento de estudantes e profissionais. Vol. 33, nº 2. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1414-9893&nrm=isso>. Acesso em: 07/05/2014.

REIS, R. S. **Segurança e medicina do trabalho**: Normas regulamentadoras. 2ª Ed. São Caetano do Sul, SP: Yendis Editora, 2007.

REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE. **Avaliação psicológica** – Portal periódicos. São Caetano do Sul, 2009. Disponível em: <<http://www.seer.uscs.edu.br>>. Acesso em 07/05/2014.

SANTOS, N. & FIALHO, F.A.P. **Manual de análise ergonômica no trabalho**. 2ª Ed., Curitiba: Genesis Editora, 1997.

URBINA, Suzana. **Fundamentos da testagem psicológica**. Porto alegre: Artmed, 2007.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Arte 2, 3, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 37, 77, 104, 155, 170

Avaliação Psicológica 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 197

B

Banalidade 140, 151, 152, 153, 155

C

Cardiovascular 74, 172, 173, 175, 177, 178, 180, 181, 182, 183, 184

Clima Organizacional 95, 96, 97, 98, 101, 102, 103, 104

Controle da Raiva 172, 175, 176, 178, 181, 182, 183, 184

Cultura 1, 2, 3, 6, 7, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 59, 103, 104, 114, 116, 126, 145, 153, 175

D

Dança 1, 2, 3, 26

Depressão 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 73, 77, 79, 138, 167

Drogas 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 167, 187, 196

E

Entorpecimento 140, 141, 143, 150, 151, 153, 154

Esgotamento Emocional 76

Esgotamento Profissional 67, 76, 79, 93

Estresse Ocupacional 67, 68, 69, 70, 73, 74, 75, 81, 82

Etanol 125

Exclusão Social 160

F

Formação Profissional 84, 112, 120, 121, 150, 195

G

Gestalt-Terapia 140, 141, 142, 149, 151, 154

Grupo 1, 3, 7, 8, 10, 11, 24, 26, 28, 62, 63, 79, 84, 88, 89, 103, 109, 116, 119, 126, 165, 166, 168, 169, 175, 178, 182, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197

H

Humanização da Assistência 156

I

Indivíduo 3, 5, 7, 22, 25, 31, 40, 43, 54, 56, 59, 60, 61, 64, 73, 76, 79, 96, 100, 105, 107, 109, 116, 117, 118, 135, 152, 161, 163, 164, 188, 190

Intolerância Religiosa 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12

M

Machismo 14, 15, 18, 19, 20

Mediunidade 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 52

Mídia 28, 29, 30, 37, 40, 182

Morte 2, 32, 35, 36, 68, 74, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 130, 135, 139, 144, 150, 151, 174

Motivação 60, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 107, 108, 109, 110, 135

N

Necrofilia 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139

P

Parafilia 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139

Pediatria 74, 132, 156, 158

Produtividade 60, 61, 69, 71, 81, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 107

Psicanálise 28, 32, 149, 151, 197

Psicologia Analítica 1, 21, 22, 25, 26, 27

Psicologia Comunitária 4, 6, 7, 8, 11, 12, 13

Psicologia Organizacional 53, 61, 64, 105, 106, 107, 109, 110, 111, 197

Psicologia Social 12, 14, 15, 20, 196

Psiquiatria 42, 51, 139, 148, 149, 156, 158, 161

R

Redes Sociais 3, 17, 34, 42, 44, 45, 51

Relacionamento 81, 82, 98, 100, 101, 105, 106, 109, 156, 157

S

Saúde Mental 7, 28, 30, 38, 56, 60, 70, 93, 100, 121, 133, 134, 135, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 185, 186, 189, 192, 193, 194, 195, 196, 197

Saúde Pública 17, 28, 42, 74, 91, 93, 111, 115, 131, 143, 145, 155, 160, 167, 197

Sexualidade 16, 17, 133, 134, 135, 139, 143, 148

Síndrome de Burnout 68, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94

T

Terapia Assistida por Animais 156, 157, 158, 159

Trabalho 7, 8, 16, 17, 19, 23, 26, 29, 31, 32, 42, 44, 46, 47, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 118, 119, 120, 123, 126, 131, 142, 148, 157, 161, 164, 165, 167, 169, 174, 175, 182, 185, 186, 188, 190, 191, 192, 194, 195, 196

Transtorno Mentais 133, 135

U

Unidade de Terapia Intensiva 112, 113, 114, 115, 120, 121

V

Violência Contra a Mulher 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

PSICOLOGIA: COMPREENSÃO TEÓRICA E INTERVENÇÃO PRÁTICA 2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 