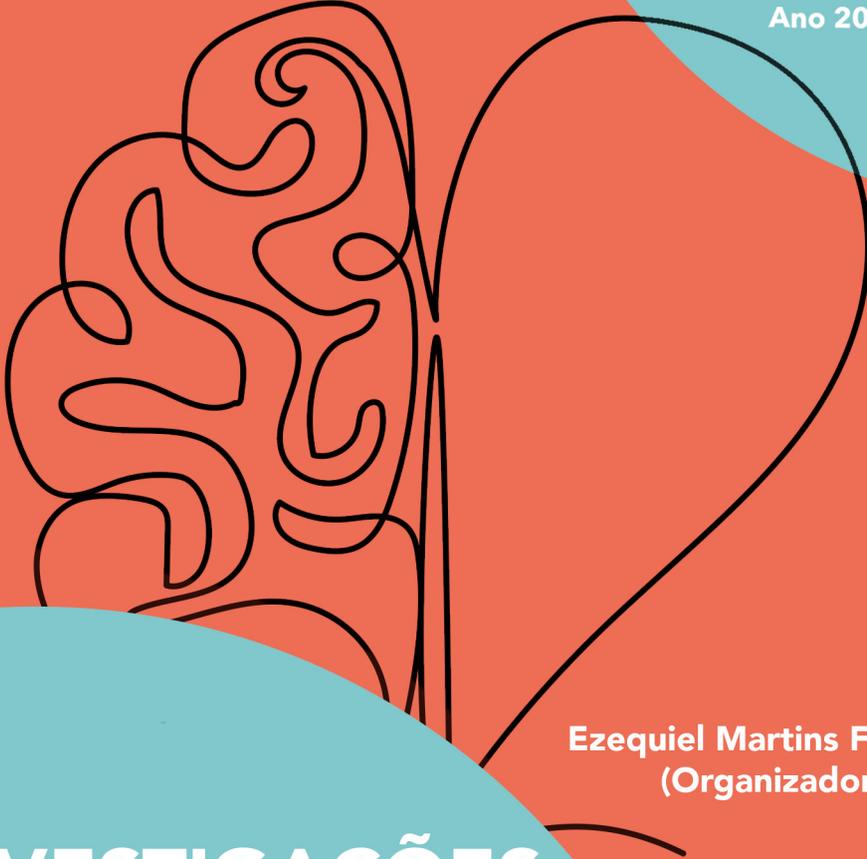
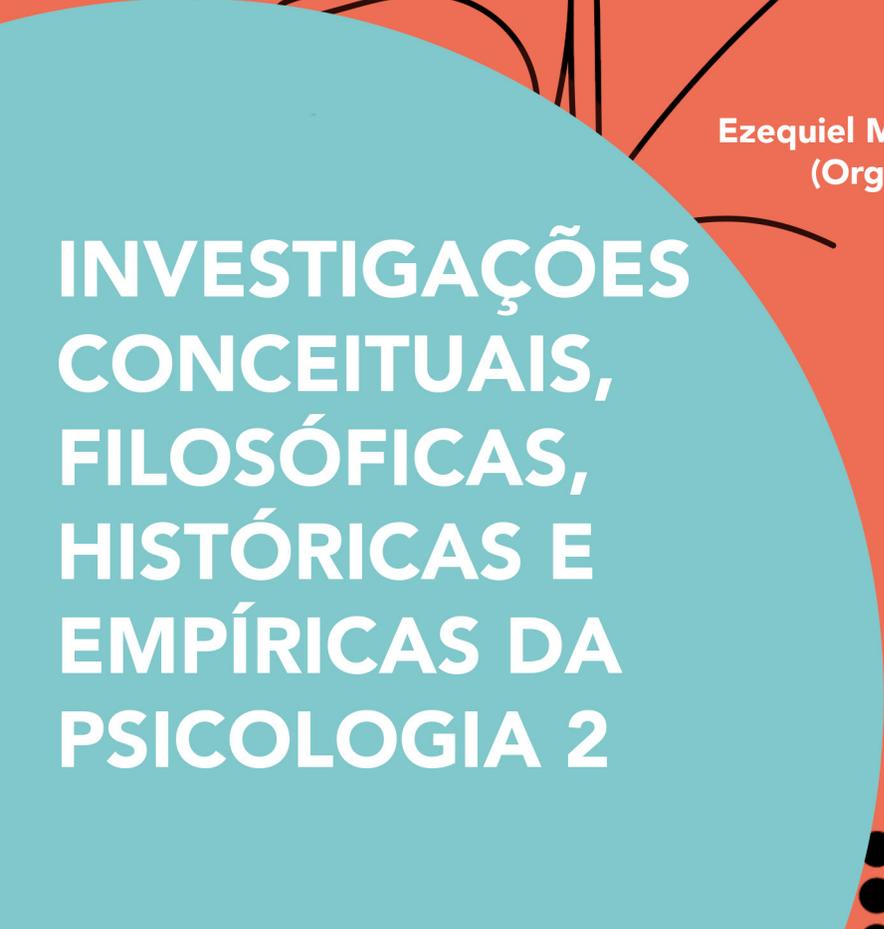




Atena
Editora
Ano 2020

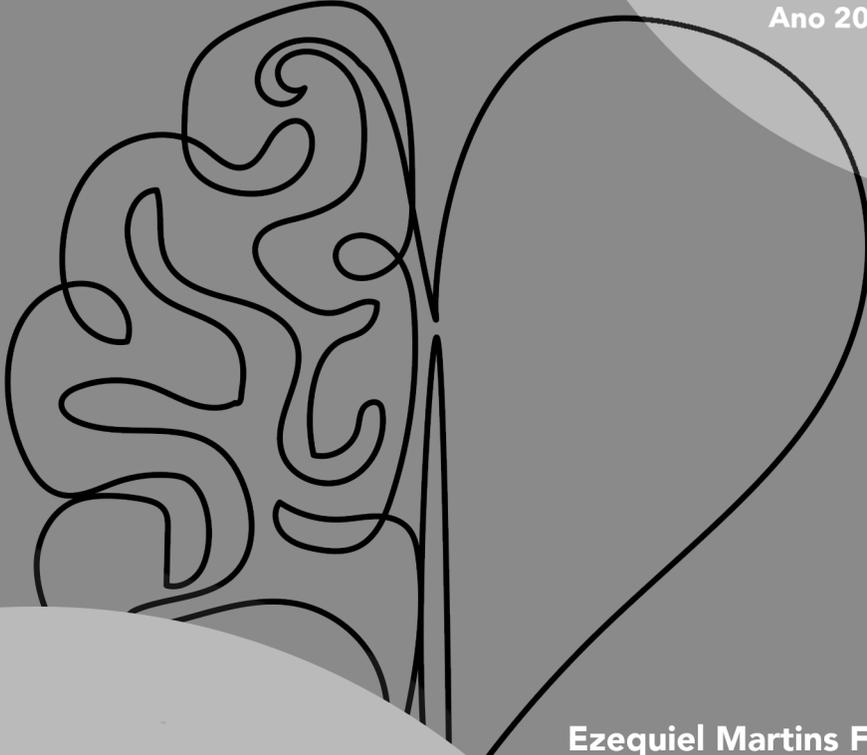
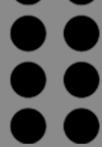


Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



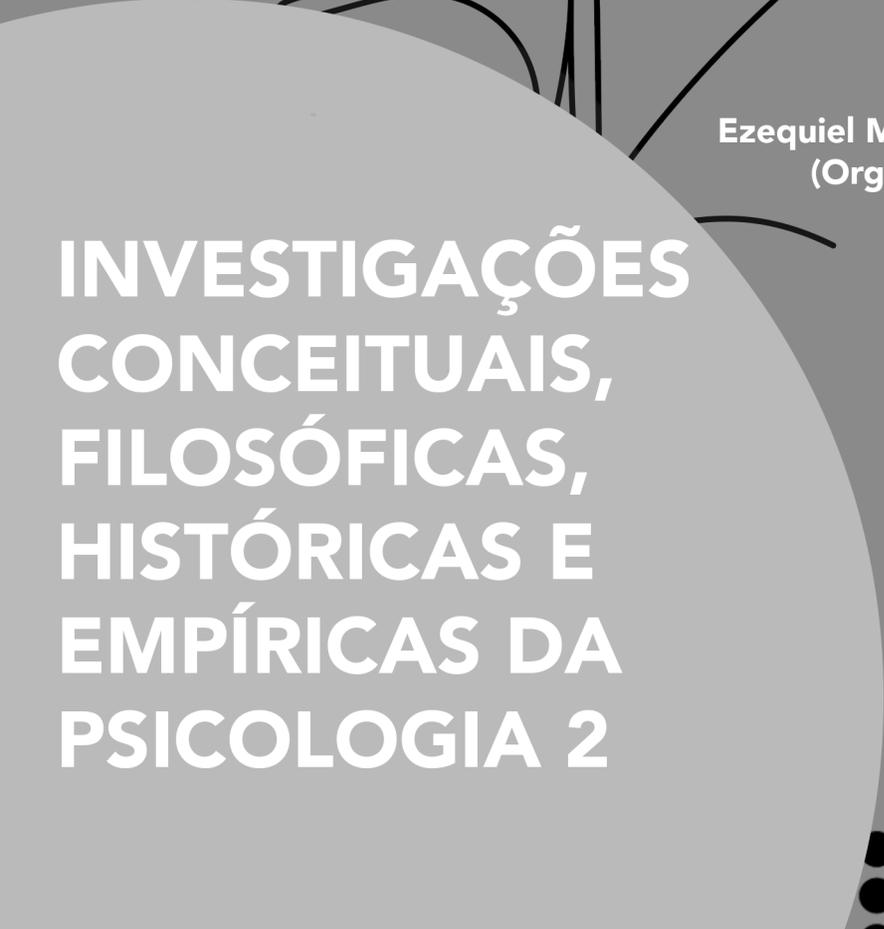
**INVESTIGAÇÕES
CONCEITUAIS,
FILOSÓFICAS,
HISTÓRICAS E
EMPÍRICAS DA
PSICOLOGIA 2**





Atena
Editora
Ano 2020

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



**INVESTIGAÇÕES
CONCEITUAIS,
FILOSÓFICAS,
HISTÓRICAS E
EMPÍRICAS DA
PSICOLOGIA 2**



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 Cremona

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.

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

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

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 Federaci 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. 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. 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 Lúvia 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: Maria Alice Pinheiro
Correção: Kimberlly Elisandra Gonçalves Carneiro
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

162 Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da psicologia 2 / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-5706-622-5
DOI 10.22533/at.ed.225202311

1. Psicologia. 2. Filosofia. 3. História. I. Ferreira, Ezequiel Martins (Organizador). II. Título.

CDD 150.1

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

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos.

APRESENTAÇÃO

A psique sempre esteve envolvida em articulações de vários campos de saber. De um lado, tivemos a Filosofia e a Teologia rondando, esclarecendo e mascarando os mistérios da interioridade humana. De outro, tivemos a medicina avaliando e medicalizando sofrimentos que não eram visíveis.

Mas tudo mudou com a virada para o século XX. Da Psicologia Experimental de Wundt à Psicanálise de Freud, o novo século abraçou a emergência de novos olhares para a interioridade humana.

Pensando nessa multiplicidade de olhares, a coleção “Investigações Conceituais, Filosóficas, Históricas e Empíricas da Psicologia” tem por objetivo reunir parte dessa diversidade e apresentar aos leitores a possibilidade de articulação que o saber psicológico estabelece nos dias atuais.

Contamos nesse 2º Volume com 15 capítulos. Abrimos a presente edição discutindo as relações de Gênero. Temos no Capítulo de 1 a 3 a representação da Saúde pública no atendimento à mulheres lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis; aspectos patológicos em mães e companheiras de homem mantidos e cárcere; e mulheres que desempenham duplas funções na sociedade.

Os Capítulos de 4 a 7 investem em pesquisa sobre a educação. Desde o atendimento socioeducativo, o processo inclusivo de alunos com Transtorno do Espectro Autista, uma revisão dos principais transtornos psiquiátricos que marcam presença em estudantes universitários, até a abordagem do contexto escolar a partir de uma visão Bioecológica.

Nos Capítulos de 8 a 10 o enfoque recai sobre o mundo organizacional abordando o compromisso com a satisfação dos educandos, os riscos psicossociais e sua influência na cultura organizacional e da autopercepção de lideranças em sua relação com a qualidade de vida.

É com o Direito que os Capítulos de 11 a 13 vão articular a psicopatologia, a violência contra a mulher e a alienação parental. E finalizamos esta edição com dois capítulos destinados ao tratamento da Síndrome de Burnout, por meio da flexibilidade psicológica e da alegria como ferramenta de enfrentamento.

Espero que apreciem a leitura e que esta lhes abra o horizonte para novas articulações.

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

“CADA DIA UM DESAFIO”: PERSPECTIVAS SOBRE ACESSO E QUALIDADE DA ATENÇÃO À SAÚDE DE MULHERES LÉSBICAS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS E TRAVÉSTIS

Andréia Santos Carvalho
Ana Maria de Brito
Tereza Maciel Lyra
Celestino José Mendes Galvão Neto
Flávia Bonsucesso Teixeira

DOI 10.22533/at.ed.2252023111

CAPÍTULO 2..... 17

MULHERES DO CÁRCERE: ASPECTOS DEPRESSIVOS E ANSIÓGENOS EM MÃES E COMPANHEIRAS DE HOMENS PRIVADOS DE LIBERDADE

Caroline Mayara Gabriel Coelho Ortiz
Camila Santos de Assis
Franciele Aparecida Silva
Beatriz Santana dos Santos
Cinthia Lira Vieira
Marta Ferreira Bastos

DOI 10.22533/at.ed.2252023112

CAPÍTULO 3..... 27

MULHERES QUE DESEMPENHAM O DUPLO PAPEL E HABILIDADES DE VIDA

Cristina Villaseñor Rodríguez
Laura Hernández Barrera
Belem Medina Pacheco

DOI 10.22533/at.ed.2252023113

CAPÍTULO 4..... 40

SITUAÇÃO DE INTERNOS EM UNIDADES DA FUNDAÇÃO RENASCER E ANÁLISE DE PROJETOS SOCIOEDUCATIVOS E DE REINTEGRAÇÃO SÓCIOFAMILAR

Renata Maria Santos Oliveira
Madelene Rodrigues Limeira
Marlizete Maldonado Vargas

DOI 10.22533/at.ed.2252023114

CAPÍTULO 5..... 54

APROXIMAÇÕES DO ENSINO MATEMÁTICO COM A INCLUSÃO ESCOLAR DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: REVISÃO LITERÁRIA

Vinícius Barbosa de Freitas Silva

DOI 10.22533/at.ed.2252023115

CAPÍTULO 6..... 61

**TRANSTORNOS PSIQUIÁTRICOS COMUNS EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS:
UMA REVISÃO INTEGRATIVA**

Nataly Camila Gomes de Arrais Figueredo
Bentinelis Braga da Conceição
Luana de Oliveira
Camylla Layanny Soares Lima
Annielson de Souza Costa
Angela Raquel Cruz Rocha
Daniel Berguem Altino da Silva
Marhesca Carolyne de Miranda Barros Gomes
Barbara Maria Rodrigues dos Santos
Rhanyele de Moura Cardoso
Layane Mayhara Gomes Silva
Adriano Nogueira da Cruz
Ricardo Clayton Silva Jansen
Edilane Henrique Leôncio
Adriana Carvalho Araújo
Ronaldo Alves Pinheiro

DOI 10.22533/at.ed.2252023116

CAPÍTULO 7..... 72

**O CONTEXTO ESCOLAR À LUZ DA TEORIA BIOECOLÓGICA DO DESENVOLVIMENTO
HUMANO**

Rosana Assis dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.2252023117

CAPÍTULO 8..... 79

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL EN UNA ESCUELA
DE ARTE DEL PERÚ**

Tania Maria Anaya Figueroa

DOI 10.22533/at.ed.2252023118

CAPÍTULO 9..... 93

**OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NA
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL**

Regina Márcia Brolesi de Souza

Rodrigo Meister de Almeida

DOI 10.22533/at.ed.2252023119

CAPÍTULO 10..... 104

**LÍDERES EM EMPRESAS BRASILEIRAS E AUTOPERCEPÇÃO SOBRE SUA QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

Cláudia Lopes da Silva

Andrea Fujie

Angélica Gutierrez Ursuga

Fernando José Lopes

Julia Maria Nunes Arantes

Larissa Silva
Silas Melo de Chiara
Vanessa Neglisoli
Ana Cristina Limongi- França
DOI 10.22533/at.ed.22520231110

CAPÍTULO 11..... 122

PSICOPATIA SOB O ENFOQUE PENAL: DA INIMPUTABILIDADE AO CÁRCERE

Tatiane Cristina Camargo Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.22520231111

CAPÍTULO 12..... 134

INTERFACE ENTRE A PSICOLOGIA E O DIREITO EM CASOS DE VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NO NUDEM

Ângela Fernanda Santiago Pinheiro

Eurico Soares Reis

Líbera Naysse de Barros Ferreira

Rubia Caroline Neves

Valquíria Oliveira Santana

Vanessa Júnia Silva Barbosa

DOI 10.22533/at.ed.22520231112

CAPÍTULO 13..... 142

A FAMÍLIA EM CRISE: A FORMAÇÃO DA ALIENAÇÃO PARENTAL

Ivana Suely Paiva Bezerra de Mello

Mônica Félix de Brito

Leda Maria Maia Rodrigues Carvalho

Silvana Barbosa Mendes Lacerda

Daniela Heitzmann Amaral Valentim de Sousa

DOI 10.22533/at.ed.22520231113

CAPÍTULO 14..... 150

PSYCHOLOGICAL FLEXIBILITY, EMOTIONAL SYMPTOMATOLOGY AND BURNOUT SYNDROME IN NURSES

Maria Blanca Cuenca

Maria Belen Garcia Martin

Maria Jose Calero Garcia

DOI 10.22533/at.ed.22520231114

CAPÍTULO 15..... 164

ALEGRIA COMO RECURSO DE ENFRENTAMENTO (EUCOPING): REFLEXÕES À PARTIR DA PSICONEUROENDOCRINOLOGIA

Larissa Silva

Cláudia Lopes da Silva

Esdras Guerreiro Vasconcellos

Fátima Ferreira Bortoletti

Ana Cristina Limongi-França

Sigmar Malvezzi

DOI 10.22533/at.ed.22520231115

SOBRE O ORGANIZADOR.....	177
ÍNDICE REMISSIVO.....	178

CAPÍTULO 10

LÍDERES EM EMPRESAS BRASILEIRAS E AUTOPERCEPÇÃO SOBRE SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Data de aceite: 01/10/2020

Data de submissão: 06/10/2020

Cláudia Lopes da Silva

Universidade de São Paulo - IP/FEA - Núcleo
GQVT
São Paulo - SP
<http://lattes.cnpq.br/3021435668589491>

Andrea Fujie

Universidade de São Paulo/FEA - Núcleo
GQVT
São Paulo - SP
<http://lattes.cnpq.br/8138188300955638>

Angélica Gutierrez Ursuga

Universidade de São Paulo/FEA - Núcleo
GQVT
São Paulo- SP
<http://lattes.cnpq.br/6944312823797935>

Fernando José Lopes

Faculdade Flamingo - USP/FEA - Núcleo GQVT
São Paulo- SP
<http://lattes.cnpq.br/5092149582618442>

Julia Maria Nunes Arantes

General Motors - USP/FEA - Núcleo GQVT
São José dos Campos - SP
<http://lattes.cnpq.br/8318249013608168>

Larissa Silva

Faculdade Nove de Julho - USP IP/FEA -
Núcleo GQVT
São Paulo- SP
<http://lattes.cnpq.br/9624754529568448>

Silas Melo de Chiara

SEBRAE - Universidade de São Paulo/FEA -
Núcleo GQVT
São Paulo- SP
<http://lattes.cnpq.br/8830461868055196>

Vanessa Neglisoli

Universidade de São Paulo/FEA - Núcleo
GQVT
São Paulo - SP
<http://lattes.cnpq.br/0858141498504409>

Ana Cristina Limongi- França

Universidade de São Paulo/FEA - Núcleo
GQVT
São Paulo- SP
<http://lattes.cnpq.br/1863386276344238>

RESUMO: O objetivo deste estudo descrever e compreender as percepções dos líderes de empresas no território brasileiro sobre sua qualidade de vida no trabalho. O assunto liderança está sempre em evidência frente a sua importância e impacto nas organizações, bem como o tema qualidade de vida no trabalho, que cada vez mais se torna fundamental para o bem-estar dos colaboradores e sustentabilidade das empresas. Neste contexto, sendo o líder o agente influenciador e responsável pelas estratégias e resultados organizacionais. A pergunta de pesquisa é: Qual a percepção quanto sua Qualidade de Vida no Trabalho. Para a realização deste estudo partiu-se inicialmente da pesquisa bibliográfica sobre o assunto, tendo assim um melhor entendimento dos conceitos, além da identificação dos fatores-chaves a serem

avaliados. Foi utilizado o método quantitativo exploratório por meio de um questionário enviado pela internet com líderes das empresas que estão no território brasileiro, entre maio e junho de 2019. O critério para seleção dos gestores conexão em rede social com participação voluntária, em total 137 amostras foram obtidas. Com relação aos resultados da pesquisa, a percepção da importância da QVT, a satisfação dos líderes e a sensação pessoal de bem-estar foram variáveis que resultaram acima da média demonstrando uma percepção positiva por parte dos líderes sobre sua própria QVT, de acordo com a metodologia BPSO96. Em complemento, as variáveis como falta de tempo e excesso de stress também alcançaram resultados significativos, tendo em vista que estes dois elementos podem representar obstáculos para a QVT. Os resultados obtidos reforçam a relevância da auto percepção e conscientização dos líderes quanto a sua QVT e justifica aprofundar o estudo subsidiando o planejamento de ações com foco na saúde e bem-estar dentro das organizações, incluindo todas as pessoas das empresas, com consequências positivas que beneficiam diretamente a todos.

PALAVRAS - CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho; Estresse; Auto percepção do Líder; Comportamento Organizacional.

LEADERS IN BRAZILIAN COMPANIES AND SELF-PERCEPTION ABOUT THEIR QUALITY OF WORK LIFE

ABSTRACT: The purpose of this study is to describe and understand the perceptions of business leaders in the Brazilian territory about their quality of life at work. The subject of leadership is always in evidence in view of its importance and impact on organizations, as well as the issue of quality of life at work, which increasingly becomes fundamental for the well-being of employees and the sustainability of companies. In this context, the leader being the influencing agent and responsible for organizational strategies and results. The research question is: What is your perception of your Quality of Life at Work. To carry out this study, we initially started with bibliographic research on the subject, thus having a better understanding of the concepts, in addition to identifying the key factors to be evaluated. The exploratory quantitative method was used by means of a questionnaire sent over the internet with leaders of companies that are in the Brazilian territory, between May and June 2019. The criterion for the selection of managers connected in a social network with voluntary participation, in a total of 137 samples were obtained. Regarding the research results, the perception of the importance of QWL, the satisfaction of leaders and the personal feeling of well-being were variables that were above average, showing a positive perception on the part of the leaders about their own QWL, according to the BPSO96 methodology. In addition, variables such as lack of time and excessive stress also achieved significant results, considering that these two elements can represent obstacles to QLW. The results obtained reinforce the relevance of the leaders' self-perception and awareness regarding their QWL and justify further study by subsidizing the planning of actions focusing on health and well-being within organizations, including all people from each company, with positive consequences that benefit directly to everyone.

KEYWORDS: Quality of life at work; Stress; Leader Self-perception; Organizational behavior.

1 | INTRODUÇÃO

A liderança na gestão de pessoas é indispensável para organizações obterem sucesso. O desafio dos líderes hoje, é conciliar a pressão e resultados que afetam suas equipes, decorrentes da produtividade, volatilidade, incertezas, e a complexidade do ambiente empresarial.

TAKARA E PEREIRA (2020), afirmam que a busca das organizações por redução de custos, lucratividade, qualidade, eficiência e eficácia nos seus processos e procedimentos é constante, sendo portanto, natural a preocupação dos seus gestores quanto a atuação dos profissionais que nela trabalham, em especial quanto a necessidade de capacitá-los, dotando-os de habilidades e conhecimentos adequados[...].

GEUS (1998) afirma que: “o principal ativo de uma empresa é o capital humano”. Esta frase foi dita por muitos administradores no final do século passado, porém as organizações ainda enfrentam grandes dificuldades no que diz respeito a liderança e a gestão de pessoas.

PEREIRA (2012), afirma que o grande desafio para os líderes contemporâneos, é liderar pessoas no ambiente organizacional, fazendo com que estas pessoas produzam resultados fins às suas contratantes, ao passo que gozem de uma boa Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ainda ressalta que a liderança pode contribuir com a boa produtividade de determinados grupos, porém quando mal conduzida, pode gerar ineficiência, conflitos e falta de foco da parte dos integrantes das equipes.

Podemos ponderar que algumas exigências organizacionais frequentes influenciam nas questões de saúde das pessoas. Podemos citar como exemplo: a concorrência, a dedicação, os resultados obtidos, as responsabilidades entre outras. Conforme LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES (2007), o estresse normalmente associa-se de formas variadas a todos os tipos de trabalho, prejudicando não só a saúde, mas também o desempenho dos trabalhadores. Neste contexto, surge a pergunta: como os líderes das organizações são influenciados por essa pressão? Qual a percepção quanto sua QVT?

Pesquisar como os líderes se enxergam em relação a sua própria QVT torna-se algo relevante e auspicioso, portanto é o alvo deste estudo, não somente pelos encontrados científicos, como também pela importância para a manutenção de um futuro sustentável das empresas e pelo bem-estar do capital humano nas organizações.

2 | LIDERANÇA

Liderança pode ser definida como sendo a capacidade de influenciar um grupo a atingir resultados e objetivos.

Segundo TANNENBAUM (1970), a liderança funciona como uma influência interpessoal em determinada situação, através do processo de comunicação, para que

sejam atingidas metas específicas.

LACOMBE (2011) enfatiza ainda que: “Líderes são agentes de mudança, desafiam o estabelecido, e isso não se faz sem risco. Os líderes trabalham a partir de uma posição de alto risco”.

LIMONGI-FRANÇA (1996), afirma que existe uma multiplicidade de pessoas em cargo de liderança, sendo necessário uma adaptabilidade e esforços de mudanças que criam desafios sobre as condições de trabalho. Este dinamismo e exigência das organizações nem sempre vem com investimentos específicos deixando expostos riscos ocupacionais que são amparados com viés de obediência a uma legislação e não a especificidade da saúde daqueles que estão na liderança.

DRUCKER (1996), afirma que “o líder tem que gerenciar a si próprio; conhecer as suas forças e colocá-las em benefício dos bons propósitos. A liderança começa, não quando você estabelece regras para os outros, mas quando você traça regras muito exigentes para si próprios”.

Diversos modelos teóricos têm contribuído para o estudo de liderança, um dos métodos do tocante percepção é o método Whoqol onde propõe que a percepção dos indivíduos sobre a sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores em que vivem é relacionado aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL, 1995).

Líderes têm papel fundamental para que organizações funcionem, gerando valor ao trabalho e fornecendo condições para que os colaboradores produzam e se sintam bem em sua atividade laboral. Conforme LIMONGI-FRANÇA (2019), “o administrador é o grande propulsor das competências e dos valores das organizações da era pós-industrial”, sendo eles mediadores entre a empresa e os empregados: trata-se de agentes de transição e de formas de trabalho, viabilizando sua gestão na busca da QVT.

BERGAMINI (2008), diz que: “líder é aquele que, conseguirá fazer um grupo social consciente dos seus objetivos e valores, capaz de afirmar-se perante seus seguidores e resistir quando sua identidade for ameaçada”.

Nas organizações, os líderes têm um papel importante como agente influenciador das equipes, influenciando em atitudes, comportamentos e até em crenças das pessoas com o objetivo de alcançar determinados objetivos. O papel de líder requer habilidades de gestão e administração de pessoas e processos. Ao exercer a liderança, o gestor enfrenta desafios diários, seja com sua equipe tendo o papel de “capitão” e agente influenciador, ou com as diretrizes organizações, tendo responsabilidade de atingir resultados e superar desafios.

De acordo com CURY (2019), a liderança tem a ver com a criação de um alinhamento de forças que tornam as fraquezas de um sistema irrelevantes.

Neste sentido, o líder tem um papel chave que envolve gestão de pessoas, gestão de resultados, gestão de conflitos, alcance de metas, agente motivador e influenciador

de equipes; enfim, as competências e pré-requisitos deste profissional têm aumentado consideravelmente e a responsabilidade e pressão de quem está nesta cadeira também tem se mostrado cada vez maior.

Para MOTA, TANURE E NETO (2008) mudanças nas corporações cria uma justificativa para uma cultura de pressões incessantes e dedicação integral ao trabalho corroborada pela atual cultura do ambiente de trabalho. Os líderes convivem em contínuo estado de tensão, com conflito entre tempo de relaxamento e trabalho, muitas vezes sem êxito no contrabalanço entre a vida pessoal e a profissional. Apesar de ser sabido que há situações análogas entre os líderes, há diferenças nos comportamentos e percepções sentidas por eles. Pessoas no mesmo local de trabalho tomam ações díspares às situações parecidas, não significando que a pessoa com mais disposição em aguentar cargas extras não sinta mais sofrimento de que aquela com maior demonstração de desconforto.

As pessoas que ocupam cargos de chefia são vistas como exemplos a serem seguidos, comandantes que conduz a tropa para o caminho solicitado pela empresa, com isso tem o domínio da teoria e da prática a serem replicados pela equipe. Desta forma, o líder deve ser o modelo positivo em suas atitudes focadas no que traz resultados, porém refletindo uma gestão de pessoas consciente, misturando o foco aos resultados e humanizando estas relações conforme COSTA E MEIRIÑO (2016).

Considerando o cenário atual de mercado cada vez mais competitivo e de metas organizacionais cada vez mais desafiadoras, bem como todas as responsabilidades e competências que atualmente acercam os profissionais que ocupam cargos de liderança, coloca-se em xeque a QVT destes profissionais-chaves para as organizações. As exigências e pressões diárias sofridas pelos líderes podem impactar em seu bem-estar no trabalho e em consequências importantes para sua vida pessoal e profissional.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo das últimas décadas, o conceito de QVT vem sendo construído de acordo com os diversos enfoques apresentados nos estudos de diversos autores com o propósito de melhorar a visão da relação do homem com seu trabalho.

LIMONGI-FRANÇA (2015) que tem como base de origem dois movimentos: a saúde do trabalhador e a gestão da qualidade e da produtividade.

Para a mesma autora, QVT é definido como: “a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, composto de dimensões relativas às necessidades humanas, biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais”.

A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

O pressuposto do modelo de análise metodológico baseado na abordagem biopsicossocial considera que todas essas dimensões respondem simultaneamente às condições de vida. Desta forma, os quatro domínios que definem a QVT são compostos

pelos elementos:

- *Domínio Biológico*: Hábitos saudáveis como alimentação e atividades físicas.
- *Domínio Psicológico*: Clima organizacional, oportunidades de carreira, relacionamento com colegas e chefes, autoestima.
- *Domínio Social*: residência, cursos, lazer e família.
- *Domínio Organizacional*: Imagem corporativa, inovação e tecnologia, ergonomia, natureza da atividade, políticas e rotinas de recursos humanos.

A QVT se relaciona com o estresse, pode-se supor que as percepções individuais também influenciam a avaliação da QVT (LIMONGI-FRANÇA, 1998). Além da subjetividade, a definição de QVT deve incluir aspectos individuais, sociais e organizacionais (MARTEL e DUPUIS, 2006). Assim, a definição estaria associada à interação entre o ambiente e as dimensões do ser humano, biológica, psicológica e social (LIMONGI-FRANÇA & RODRIGUES, 2009).

MENDES (2018) posiciona a QVT como um conjunto dinâmico de condições de vida, que preservam e desenvolvem o ser humano em suas múltiplas e sistêmicas dimensões no exercício do seu trabalho.

No estudo de MONACO E GUIMARÃES (2000) é abordado o discurso da qualidade total que inclui satisfação, participação e comprometimento dos envolvidos, porém como no dia a dia é verificado uma pressão por busca a resultados a QVT deve ser uma preocupação compreendida e incorporada de maneira a auxiliar e de forma mais democrática. Entende-se que os programas de QVT não devem ser utilizados como pacotes que buscam somente ganhos de produtividade e sim construir local de trabalho salutar, participação das pessoas nas decisões que as afetam agregando uma sociedade justa e democrática.

STEFANO (2009), afirma que somente na década de 1990 que a QVT passou a ter uma conotação em maior escala no Brasil. O autor também cita BITENCOURT (2004), que relata que tal aspecto é reflexo do aumento de ocorrência de doenças ocupacionais, bem como reclamações na justiça. Ainda no mesmo trabalho a autora, diz que foi nesse período que ocorreram as primeiras alterações na legislação brasileira.

Atualmente, o tema QVT está cada vez mais disseminado entre os trabalhadores e organizações, muitos estudos e eventos vêm acontecendo para a discussão deste importante tema. A Associação Brasileira de Qualidade de Vida – ABVQ, com sede em São Paulo, realizou no dia 5 de dezembro de 2018, na FIESP, a entrega do Prêmio Nacional de Qualidade de Vida - PNQV/2018, que tem objetivo de reconhecer e dar visibilidade às boas práticas em programas de saúde e QVT.

Contudo, percebe-se que ao mesmo tempo em que se aumenta a preocupação com a QVT, o cenário competitivo do mercado e o clima organizacional cada vez mais focado em resultados faz-se que este seja um grande desafio para as organizações. De acordo

com STEFANO (2009), onde cita BITENCOURT (2004) afirma que a QVT no Brasil é um desafio cultural; é de grande valia a inserção de uma nova mentalidade, isto é, um novo modo de pensar sobre a cultura da qualidade de vida.

Para RIBEIRO E SANTANA (2015) a organização ganha vantagem competitiva com a QVT sendo agente motivador. As autoras afirmam que QVT e motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem-estar para os funcionários trazendo desenvolvimento e sucesso com este tipo de investimento.

Estudos mostram que aqueles que afirmam ter melhor QVT têm atitudes proativas, que aumentariam sua percepção de bem-estar, indicando que uma pessoa com personalidade positiva estaria mais preparada para ser desafiada, superar tarefas difíceis e ter mais tolerância, por tanto, se identificando com os dilemas da posição de liderança esta afirmação significaria maior percepção de satisfação no trabalho. Constituindo assim um aspecto essencial nos fatores individuais que afetam e podem ser afetados pela percepção da QVT (GÓMEZ-RADA, 2019).

ZÉTOLA (2019), afirma que o investimento nos programas de QVT trazem mudanças efetivas, sensíveis e melhorias em indicadores de produtividade e o êxito da QVT ajudaria na longevidade produtiva no Brasil. Como também o líder tem a responsabilidade de avivar e propagar ações saudáveis e seguras fortalecendo a cultura e segurança do trabalho.

Neste sentido, entender a percepção da QVT dos líderes, torna-se um estudo importante, pois este resultado pode impactar não apenas na vida deste profissional, mas em toda a influência que este tem na vida de seus subordinados e nos resultados que trazem para as organizações das quais fazem parte.

2.2 Liderança na Qualidade de Vida

BATISTA E NASCIMENTO (2018) elenca diversos estudos que identificam comportamentos e ações participativas da liderança nas empresas, sendo um dos propósitos de sucesso da QVT. Atitudes como respeito dos líderes com os seus funcionários, um bom relacionamento entre os integrantes, o atendimento às necessidades, a relação entre o líder e o liderado, são primordiais assim ambos podem ter uma boa relação para existir a qualidade de vida no trabalho.

A liderança envolta, instruindo de forma clara, tendo habilidades diversas e centrada no trabalho seria indicativo de QVT (MARASEA E FIGUEIREDO, 2004).

3 | METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório descritivo, o qual foi utilizada a abordagem quantitativa por meio de um questionário aplicado aos líderes das empresas brasileiras.

A elaboração do formulário da pesquisa teve por objetivo avaliar a auto percepção dos gestores na sua QVT e conhecer o nível de QVT dos líderes conforme apresentado no

Quadro , a seguir:

Questões do Questionário Aplicado

Selecione a palavra que define “Qualidade de Vida no Trabalho” dentro da sua percepção?

-Tranquilidade–Satisfação–Bem-estar–Respeito–Reconhecimento–Harmonia–Ambiente
-Valorização -Realização -Conforto -Motivação

Saúde

Qual sua faixa etária?-20 a 35 anos-36 a 50 anos-Acima de 50 anos

Gênero?-Feminino-Masculino-Outro

Escolaridade?-Ensino Fundamental -Ensino Médio -Ensino Superior Completo-Ensino Superior Incompleto -Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado

Número de dependentes?-Nenhum-Um-Dois-Três-Quatro-Mais que quatro

Qual setor pertence a empresa que trabalha?–Comércio-Indústria-Serviço-Terceiro Setor

Quantas pessoas você lidera?-De 1 a 10 pessoas-De 11 a 50 pessoas-De 51 a 100 pessoas -Acima de 100 pessoas

Há quanto tempo está em um cargo de liderança?-De 1 a 5 anos-De 6 a 10 anos-De 11 a 15 anos-Acima de 15 anos

Sua percepção sobre Qualidade Vida no Trabalho:

1) Em uma escala de 0 (menos importante) à 10 (mais importante) o quanto considera importante a Qualidade de Vida no Trabalho?

2) Em uma escala de 0 (completamente insatisfeito) à 10 (plenamente satisfeito) o quanto considera satisfatória sua Qualidade de Vida o Trabalho?

3) Em uma escala de 0 (completamente insatisfeito) à 10 (plenamente satisfeito) o quanto considera satisfatória sua sensação de bem-estar no trabalho?

4) Em uma escala de 0 (completamente insatisfeito) à 10 (plenamente satisfeito) o quanto considera satisfatório seu estado geral de tensão (stress) pessoal durante o trabalho?

5) Em uma escala de 0 (completamente insatisfeito) à 10 (plenamente satisfeito) o quanto considera satisfatória a adequação das ações de Qualidade de Vida no Trabalho da sua empresa?

6) O que te impede de ter a Qualidade de Vida que gostaria ter (escolha todas as opções que se identificar)?Recursos financeiros/ Falta de tempo para compartilhar com a sua família/ Lazer/ Excesso de stress no trabalho/ Relações tóxicas dentro da empresa/Mau relacionamento com os colegas/ Nenhuma das anteriores

7) Qual das opções seguintes você considera como consequência negativa da sua posição como Líder (escolha todas as opções que se identificar)?Sedentarismo/ Pouco adiantamento de projetos pessoais/ Comprometimento da saúde/ Distúrbios de sono/ Nenhuma das anteriores

8) Em uma escala de 0 (menos importante) à 10 (mais importante) o quanto considera importante a Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho?

9) Quantas vezes utilizou remédios para dores crônicas e/ou frequentes (como dor de cabeça, dor de estômago, dores nas costas e/ou musculares, hipertensão, diabetes, ansiolíticos, remédio para o sono ou concentração, gripe e/ou para dar energia) nos últimos 30 dias?Até 5 vezes/ De 5 a 10 vezes/ Mais de 10 vezes/ Nenhuma

10) Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença nos último 30 dias?Sim/ Não

Quadro 1: Questões do Questionário Aplicado

A coleta ocorreu entre maio e junho de 2019. O questionário foi criado na plataforma de formulários do Google fornecendo um link para compartilhamento. O método utilizado para o processo de seleção dos gestores foi por conexão em redes sociais, sem nicho empresarial específico. Foram enviados convites com o link da pesquisa através de e-mail e redes sociais como WhatsApp, Facebook, Twitter e LinkedIn. A aplicação do instrumento foi realizada de forma individual e podendo ser respondida apenas 1 vez por cada participante.

A coleta de informações ocorreu por meio do autopreenchimento da pesquisa e ao concordar em responder o questionário o participante estaria autorizando os pesquisadores a fazer uso dos dados coletados para fins de pesquisa acadêmico científica.

Após os 11 dias corridos foram encerradas as coletas dos dados e a partir deste ponto se iniciou a organização do material e posterior análise e discussão dos resultados.

Após as perguntas identificatórias, as informações a respeito da qualidade de vida dos líderes foram colhidas por meio de um questionário estruturado com perguntas fechadas, claras, diretas e facilmente quantificáveis para gerar medidas mais confiáveis a fim de permitir uma análise estatística também confiável.

Foi obtido um total de 137 amostras sendo nenhuma recusada por atenderem aos critérios de seleção para este trabalho. Os resultados foram tabulados em um banco de dados, utilizando o programa SPSS, o qual identificou e separou os líderes em quatro categorias. Para facilitar a análise e compreensão dos resultados criamos as seguintes categorias:

- *SABA* (Satisfação Baixa): 35% dos participantes,
- *SAME* (Satisfação Média): 11% dos participantes,
- *SABO* (Satisfação boa): 40% dos participantes e
- *SAAL* (Satisfação alta): 14% dos participantes.

Os grupos foram determinados pelo programa pela semelhança de suas respostas, por tanto todos do SAPO tiveram similitude em suas respostas e assim por diante nos outros grupos.

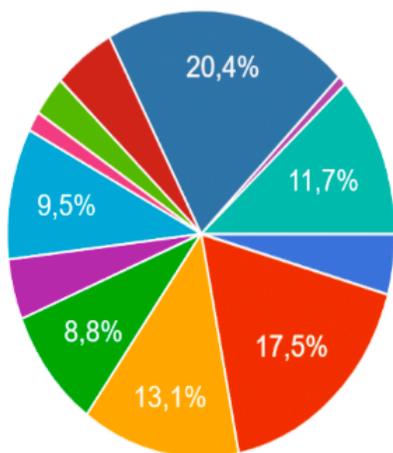
4 | APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em nosso estudo encontramos um cenário muito semelhante a população brasileira em relação ao gênero dos cargos gerenciais, 34,3% são mulheres e 65,7% são homens. Se assemelhando ao estudo do IBGE 2018, dos trabalhadores brasileiros somente 37,8% das mulheres estão na liderança, criando assim um impacto relevante na veracidade dos dados desta pesquisa em ser replicada ao universo corporativo mesmo com uma pequena amostra.

O primeiro parâmetro para a análise corresponde à definição pessoal de QVT. Evidenciando as três palavras com mais escolha dos grupos, foi apontado para 26% a

palavra Realização, para 15% a palavra Satisfação e para 13% a palavra Bem-estar seriam as melhores definições dos líderes SABA. No grupo SAME as palavras escolhidas foram Bem-estar com 25%, Satisfação com 19% e Realização, Motivação e Respeito com 13%. Os líderes SABO as escolhas foram Satisfação com 22%, Realização com 19% e Bem-estar com 11%. Por fim o grupo SAAL escolheu Motivação com 26%, Respeito e Realização com 21% e as palavras Satisfação e Harmonia com 11%.

Verificamos que a escolha da palavra Saúde foi bem baixa, ninguém dos grupos SAAL e SAME escolheu Saúde como definição de QVT e apenas 2% do grupo SABA e 6% do grupo SABO. Dependendo da área de interesse o conceito, muitas vezes a QVT é adotada como sinônimo de saúde por alguns autores citados no trabalho de PEREIRA, TEIXEIRA E SANTOS (2012), e por outros autores como um conceito mais abrangente, em que as condições de saúde seriam um dos aspectos a serem considerados. Seguem as percepções sobre a palavra-chave para as lideranças, no Gráfico 1, a seguir:



PALAVRA	%
Tranquilidade	4,4
Satisfação	17,5
Bem-estar	13,1
Respeito	8,8
Reconhecimento	4,4
Harmonia	9,5
Ambiente	1,5
Saúde	2,9
Valorização	5,1
Realização	20,4
Conforto	0,7
Motivação	11,7

Gráfico 1 – Palavra que define Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Dados de pesquisa

Na percepção destes líderes sobre a importância de Qualidade de Vida no trabalho é bem alta, estes deram a média de nota de 9,1 entre 0 a 10, comprovando o que inúmeros estudos concluem como o de Fernandes & Machado (2007). No grupo SABA a nota é de 8,5, no SAME é de 9,2, no grupo SABO é de 9,4 e no grupo SAAL é de 9,5. Apesar da nota alta do grupo que tem a satisfação baixa, ele é o grupo com a nota mais baixa em relação

à importância dada a QVT. Percebe-se que quanto maior a satisfação maior é a nota dada a importância da QVT.

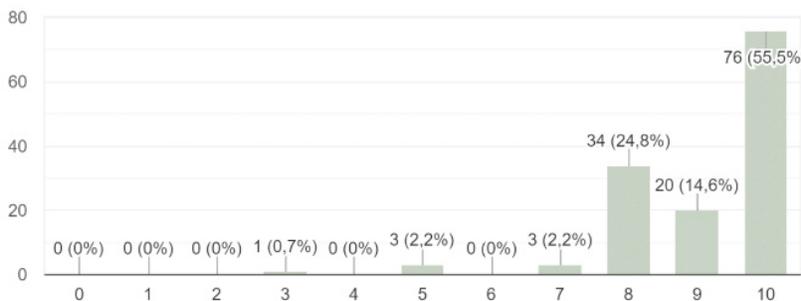


Gráfico 2 – Importância da Qualidade de Vida no Trabalho em escala de 0 a 10

Fonte: Dados de pesquisa

Sobre a satisfação da sua própria QVT, a nota média geral foi de 7,0. Para SABA a média de notas ficou em 5,7, para SAME média de 6,6, para SABO média de 7,8 e para SAAL média de 8,6. Os grupos SABO e SAAL demonstraram que sua satisfação é acima da média e os grupos SAME e SABA ficaram abaixo da média geral.

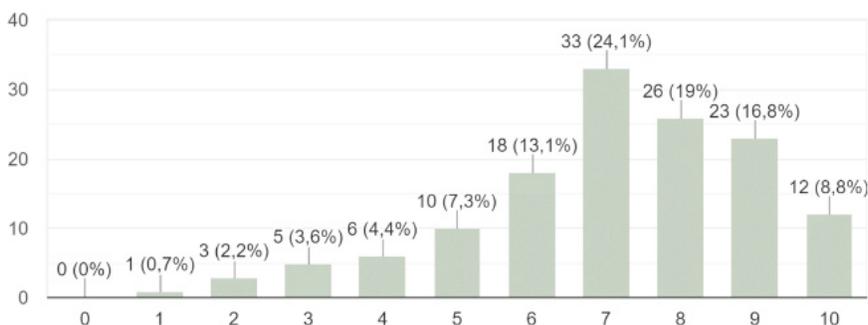


Gráfico 3 – Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho em escala de 0 a 10

Fonte: Dados de pesquisa

Na percepção dos líderes sobre sua sensação de bem-estar no trabalho a nota média geral ficou em 7,4. Sobre as notas médias dos grupos, SABA obteve a nota média de 6,4, o grupo SAME obteve nota média de 6,7, o grupo SABO obteve nota média de 8,0 e o grupo SAAL obteve nota média de 8,6. Repetindo o item anterior os grupos com menos

satisfação na QVT, SABA e SAME, ficaram abaixo da média geral na sua sensação de bem-estar e os grupos com maior satisfação na QVT, SABO e SAAL, ficaram acima da média geral na sua sensação de bem-estar.

Segundo BERGAMINI (2008), “o velho jargão de que para mim, ‘meus subordinados são todos iguais’”, muito usado por aqueles investidos de autoridade formal, mostra-se até perigoso e comprometedor para o desempenho produtivo do próprio líder, por remeter para segundo plano o respeito à individualidade e às motivações especiais dos diferentes seguidores.

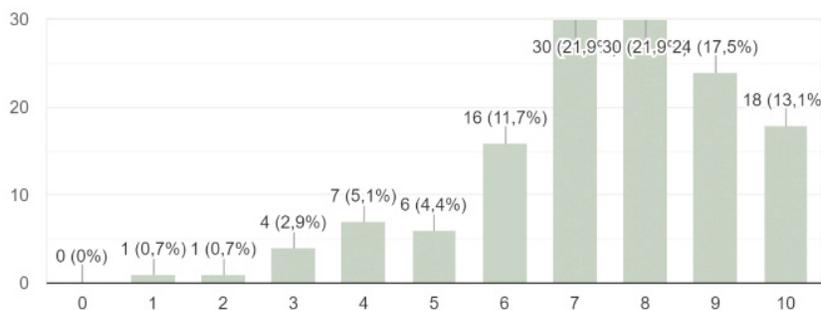


Gráfico 4 – Sensação de Bem-estar no trabalho em escala de 0 a 10

Fonte: Dados de pesquisa

Em relação a percepção dos líderes quanto a importância da QVT para o resultado do seu trabalho a nota média geral é de 8,6. Para o grupo SABA é de 7,5, o grupo SAME é de 8,6, o grupo SABO é de 9,2 e o grupo SAAL é de 9,4. Percebe-se que todos os grupos colocam uma relevância alta para a influência da QVT no resultado positivo de seu trabalho corroborando estudos de PEREIRA, TEIXEIRA E SANTOS (2012) entre outros.

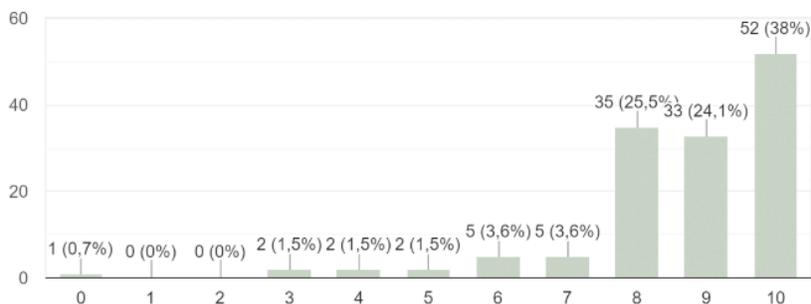


Gráfico 5 – Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado de seu trabalho, em uma escala de 0 a 10

Fonte: Dados de pesquisa

Os líderes dão uma nota média geral de 8,6 para a importância da QVT para seu trabalho e uma nota de 6,2 para a adequação das ações de QVT nas empresas que trabalham, mostrando que ainda há um caminho longo a ser percorrido pelas empresas brasileiras. Resultado parecido com MOTA et al (2008) onde 60% dos líderes achavam que a empresa não era tão eficaz neste aspecto.

Percepção de satisfação no trabalho	SABA	SAME	SABO	SAAL	Média Geral
Bem-estar	6,4	6,7	8,0	8,6	7,4
Estado geral de tensão (stress) pessoal	4,7	6,8	6,6	8,2	6,2
As ações de Qualidade de Vida no Trabalho aplicadas	4,4	5,7	7,3	7,8	6,2
Importância da QVT no resultado do trabalho	7,5	8,6	9,2	9,4	8,6

Tabela 1 – Nota de satisfação sobre bem-estar no trabalho, sensação de tensão e adequação das ações de QVT na empresa que trabalham

Na percepção pessoal dos líderes dos grupos SABA e SABO o maior impeditivo de alcançar uma melhor QVT é o stress com 48% e 63% respectivamente. Para o grupo SAME a falta de tempo com 57% seria a maior barreira. Somente o grupo com maior satisfação, SAAL, com 42% afirmou que nenhuma das opções listadas eram uma barreira para a obtenção de QVT. A segunda opção mais citada como impeditivo foi a falta de tempo dos grupos SABA com 38% e SABO com 47%, no grupo SAME foi o stress com 51% e o grupo SAAL com 31% foi escolhido falta de recursos financeiros.

Corroborando estudos de D'AMICO E MONTEIRO (2012) que relatam que o Brasil seria um dos países onde o índice de stress gerencial são um dos mais elevados no mundo e onde a qualidade de vida destes estaria prejudicada. O estudo de MOTA et al (2008) encontrou que “o tipo amplamente majoritário de executivo no Brasil é exatamente aquele que é mais sujeito ao estresse, tem dificuldade em se desligar do trabalho, em colocar limites na sua própria ansiedade.” Neste mesmo estudo o relato sobre relacionamento interpessoal é citado, porém com menos relevância quando comparado ao estresse.

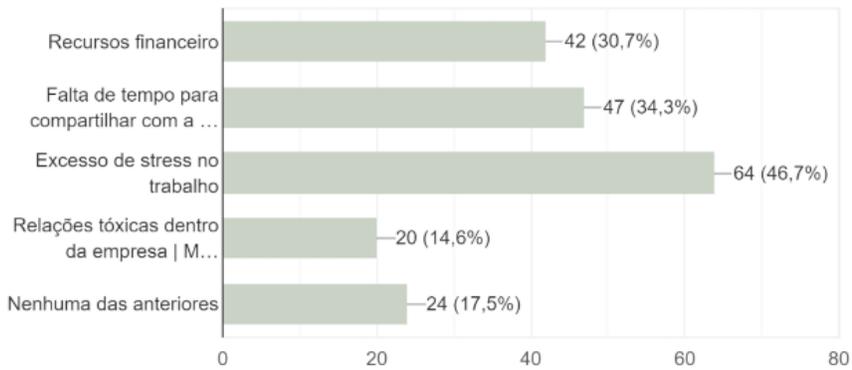


Gráfico 6 – Barreira para obtenção de uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Dados de pesquisa.

As consequências negativas na percepção dos líderes sobre sua posição mostram um reflexo para 38% diretamente na vida pessoal e 27,7% no sedentarismo que também faz parte da vida privada. Valores significantes para serem comentados apareceram onde apenas 23,4% escolheram comprometimento da saúde, porém 70% dos líderes que participaram da pesquisa relatam o uso de remédios relacionado a dores. Desta forma, encontramos dados que merecem em futuros trabalhos uma análise mais profunda para entender se há alguma associação entre o uso de remédios e impactos de saúde causadas pela posição de gestão. Outro dado interessante é que 29,2% escolheram a opção nenhuma das anteriores, afirmando que não sentem que as consequências negativas citadas no questionário como sendo algo vindo do cargo em si. Outra hipótese a ser estudada em outros trabalhos é a de que por estarem em um cargo que se deve ter mais maturidade emocional eles não culpam a posição e sim suas próprias escolhas pessoais.

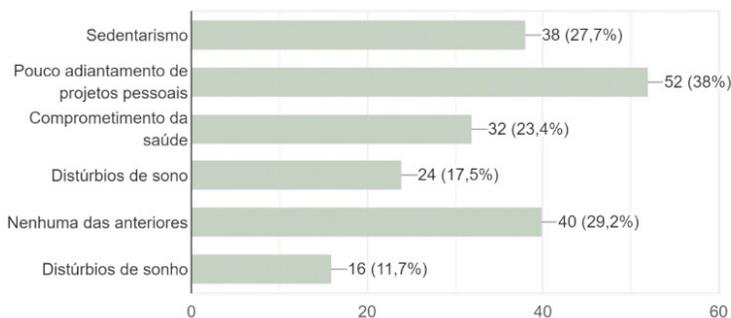


Gráfico 7 – Consequência negativa da sua posição como líder

Fonte: Dados de pesquisa.

Foi evidenciado também que 30% de ambos os gêneros relataram não ter utilizado remédios para dores crônicas e/ou frequentes e 10% relataram ter usado de 5 a 10 vezes, não havendo diferença estatística entre homens e mulheres. Os que relataram que utilizam remédios até 5 vezes foram 47% dos homens e 54% das mulheres e a escolha de por mais de 10 vezes foram 13% dos homens e 6% das mulheres. Sendo que nos dois grupos há o relato de uso de medicamentos para dores crônicas ou frequentes de 70%, demonstrando que o uso de remédios é comum para esta população. Com esta observação identificamos que 68% do grupo SABA alegou tomar remédio e no grupo SAAL 65% afirmaram não tomarem nenhuma vez remédio nos últimos 30 dias.

Homens	Nenhuma	Até 5 vezes	De 5 à 10 vezes	+ de 10 vezes
20 a 35 anos (31%)	23%	67%	3%	7%
36 a 50 anos (55%)	28%	42%	14%	16%
+ de 50 anos (14%)	55%	23%	7%	15%
Total	30%	47%	10%	13%

Tabela 2 – Utilização de remédios para dores crônicas e/ou frequentes nos últimos 30 dias por homens

Mulheres	Nenhuma	Até 5 vezes	De 5 à 10 vezes	+ de 10 vezes
20 a 35 anos (32%)	40%	47%	13%	0%
36 a 50 anos (47%)	19%	55%	13%	13%
+ de 50 anos (2%)	40%	60%	0%	0%
Total	30%	54%	10%	6%

Tabela 3 – Utilização de remédios para dores crônicas e/ou frequentes nos últimos 30 dias por mulheres

5 | CONCLUSÕES

Neste estudo, buscou-se descrever e compreender a percepção dos líderes de empresas que estão no território brasileiro e relação com a sua qualidade de vida no trabalho.

Observou-se que o Grupo SABA - com baixa satisfação, em sua autoavaliação

obteve notas mais baixas que a nota geral em todas as questões, mesmo demonstrando que acredita na importância da Qualidade de Vida no Trabalho e que é eficaz para o resultado. As pessoas que se consideram com baixa satisfação em sua QVT são aquelas que as empresas devem ter mais atenção pois eles alegam ter menos bem-estar laboral, mais stress no trabalho, usam mais remédios e as ações, quando tem, em suas empresas não estão as satisfazendo.

O Grupo SAAL - com alta satisfação, se auto avaliou com notas acima da nota geral em todos os quesitos sendo mais positivo em suas escolhas, inclusive afirmou que a QVT é extremamente importante inclusive para o resultado de seu trabalho. Demonstrando uma melhor preparação, sabendo conviver melhor com o stress do cargo, tomando menos remédio, mais satisfeitos com sua QVT e ficando mais satisfeito com seu bem-estar. Estes avaliam as ações de Qualidade de Vida no Trabalho de sua empresa com nota mais alta que a nota geral, sugerindo que estas ações estão mais eficazes na percepção destes.

Na análise dos resultados, foi constatado que grande parte dos líderes reconhecem a importância da QVT e que estes percebem que há oportunidades para a adequação das ações de QVT nas empresas que trabalham. Ainda dentro da perspectiva pessoal dos líderes sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho existem fatores que em grande proporção afetam a QVT representando os obstáculos como a falta de tempo e o excesso de stress. A pesquisa sobre QVT, com foco na autopercepção dos líderes brasileiros é ainda pouco explorada. A maior parte das pesquisas encontradas destacam a influência que a liderança tem na QVT dos colaboradores, havendo poucos estudos que se aprofundam na análise da QVT de líderes.

A pesquisa de D'AMICO E MONTEIRO (2012) também encontraram poucos estudos correlacionando a QVT dos líderes, indicando escassez de estudos e uma grande necessidade em se ter um olhar mais abrangente para esta população, como supracitado, é de importância vital para as corporações. É importante esclarecer que os estudos anteriores não avaliaram a QVT na percepção dos líderes, nem levaram em conta as mesmas dimensões do presente estudo.

Os resultados obtidos devem ser utilizados para embasar o planejamento de ações com foco na promoção da saúde e bem-estar dos cargos de gestão, trazendo um olhar mais abrangente e preocupado sobre estes que também precisam estar mais bem amparados nas organizações. Os líderes estão em cargos estratégicos e vitais para a sobrevivência das empresas e por influenciarem um grande número de pessoas, bem como os resultados das organizações, suas ações e comportamentos refletem diretamente em todos da companhia.

Sugerimos novas pesquisas formadas por amostras maiores sendo de diversas regiões do país. As limitações deste estudo alude a uma amostra não tão numerosa, porém lembramos que foram de auto relato delineando a percepção do líder em relação a ele próprio. Para estudos futuros, deve-se considerar o fato de trabalhar com amostras mais

extensas e com maior diversidade populacional, o que permitiria uma maior generalização dos resultados.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA - Prêmio **Nacional de Qualidade de Vida**., 2020. Disponível em: <<https://abqv.org.br/pnqv/>> Acesso em: 10 de maio de 2019.

BATISTA, A. B. S.; NASCIMENTO, E. B. C. **A liderança e sua influência na qualidade de vida no trabalho**, 2018. Disponível em: <<http://univisa.edu.br/wp-content/uploads/2018/10/A-lideranc%CC%A7a-e-sua-influe%CC%82ncia-na-qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf>> Acesso em: 04 de outubro de 2020.

BERGAMINI, C. W. **O Líder Eficaz**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2008.

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004

COSTA, P. H.; MEIRIÑO, M. J. **O papel do líder na gestão de qualidade de vida do trabalho**. XII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2016. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_012.pdf> Acesso em: 10 de maio de 2019.

CURY, V. B. **A outra IA - Investigação Apreciativa**. HSM Management (Jan-Fev), 32-38, 2019.

D'AMICO, S. M.; MONTEIRO, J. K. **Características de Personalidade e Qualidade de Vida de Gestores no Rio Grande do Sul**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 3, p. 381-396, 2012.

DRUCKER, P. **O líder do futuro**. São Paulo: Futura, 1996.

FERNANDES, M. S.; MACHADO, M. M. **A importância da Qualidade de vida no trabalho no Paço Municipal de Gaspar**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, 1(2), 01-20, 2007.

GEUS, A. D. **A Empresa Viva**. Brasil: Elsevier Editora, 1998.

GÓMEZ-RADA, C. A. **Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida**. Acta Colombiana de Psicología - Universidad Católica de Colombia, 22(1), 230-238, 2019. doi:10.14718/ACP.2019.22.1.11

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 38, 1-13, 2018.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho - esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese de doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Administração, 129 - 355, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática** (4° ed.). São Paulo: Atlas, 2009.

- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2019.
- MARASEA, D. C. C.; FIGUEIREDO, M. A. C. **Liderança e Qualidade de Vida no trabalho (QVT) na Organização Produtiva do Trabalho.** XI SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 2004.
- MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. **Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument.** Social Indicators Research, 77, 333-368, 2006.
- MENDES, R. **Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador.** 1º ed., Vol. 1. São Paulo: Proteção Publicações, 2018.
- MONACO, F. F.; GUIMARAES, V. N. **Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios.** RAC, 4(3), 67-88, 2000.
- MOTA, C. M.; TANURE, B.; NETO, A. C. **Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos.** *Psicologia em Revista*, 14(1), 107-130, 2008.
- PAZINI, M. H.; STEFANO, S. R. **A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”.** II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 1-16, 2009.
- PEREIRA, A. P. **Liderança e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção de colaboradores em organizações empresariais.** Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE, 1-175, 2012.
- Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE, 1-175, 2012.
- PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. D. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação.** Rev. bras. Educ. Fis. Esporte, 26(2), 241-250, 2012.
- RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional.** Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu, 2(2), 75-96, 2015.
- TANNENBAUM, R. **Liderança e organização.** São Paulo: Atlas, 1970.
- VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; TREVISAN, L. N. **Carreira e Liderança: fronteiras móveis entre o indivíduo e a organização.** Jundiaí, SP: Ed. In House, 2020.
- WHOQOL. **The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization.** Social Science & Medicine, 41, 1403-1409, 1995. doi:[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- ZÉTOLA, P. R. **O médico como gestor da saúde, qualidade de vida e bem estar dos trabalhadores.** Rev Bras Med Trab., 17, 27-28, 2019.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adolescência 40, 41, 42, 52, 53, 125

Alegria 9, 12, 164, 165, 166, 170, 171, 172, 173, 174

Ansiedade 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 97, 116, 125, 143, 147, 150, 172, 173

Assistência a saúde 1

Autismo 54, 55, 56, 58, 59, 60

Auto percepção do Líder 105

B

Bem-estar 27, 29, 33, 35, 36, 37, 104, 105, 106, 108, 110, 113, 114, 115, 116, 119, 124, 140, 164, 165, 166, 172, 173, 174

Burnout 9, 12, 68, 69, 150, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 174, 175, 176

C

Companheiras de presos 17, 24

Comportamento Organizacional 105

Contexto Escolar 9, 11, 55, 72, 73, 74, 76, 77, 78

D

Depressão 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 50, 62, 66, 67, 68, 69, 70, 97, 126, 150, 172, 173

Desenvolvimento Humano 11, 28, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 124, 177

Direito 9, 12, 8, 9, 13, 14, 18, 25, 44, 54, 55, 99, 102, 122, 123, 126, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 140, 141, 144, 146, 148, 149

E

Educação 9, 23, 24, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 59, 60, 72, 73, 76, 78, 135, 146, 147, 175, 177

Estresse 30, 31, 32, 33, 35, 38, 62, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 95, 105, 106, 109, 116, 121, 150, 169, 173, 174

Estudantes 9, 11, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 67, 68, 69, 70, 71

F

Família 12, 14, 18, 19, 23, 24, 29, 30, 32, 33, 40, 41, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 96, 97, 109, 124, 125, 128, 139, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149

H

Habilidades de vida 10, 27, 28, 29, 35, 38

Homens privados de liberdade 10, 17, 20

I

Indústria 93, 94

Inimputabilidade 12, 122, 128, 129, 130

Integralidade do Cuidado 1

M

Mães de Presos 17

Matemática 54, 55, 56, 60

Mulheres Trabalhadoras 27

P

Papéis Duplos 27

Psicologia 2, 9, 12, 15, 26, 40, 42, 44, 52, 53, 59, 66, 76, 78, 102, 121, 122, 123, 124, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 148, 164, 175, 176, 177

Psicopatia 9, 12, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 131

Q

Qualidade de vida 9, 11, 27, 28, 29, 30, 35, 38, 95, 102, 104, 110, 112, 116, 118, 120, 121, 165

Qualidade de Vida no Trabalho 11, 104, 105, 106, 108, 110, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 164

Queixa Escolar 72, 73, 74, 76, 77, 78

R

Ressocialização 40, 48, 49, 123, 124, 130, 131

S

Sanção 122, 130, 131

Saúde LGBT 1

Saúde Mental 24, 44, 61, 62, 67, 68, 70, 71, 93, 95, 98, 99, 101, 102, 129, 130, 131, 164, 166

Saúde Mental e Trabalho 93

Stress 38, 62, 97, 105, 116, 119, 120, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176

Sustentabilidade Organizacional 11, 93, 96, 102

T

Teoria Bioecológica 11, 72, 73, 74, 76, 77

Transtorno Mental 62, 64, 126

Transtorno Psíquico 62

V

Violência Contra a Mulher 9, 134, 139

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

INVESTIGAÇÕES CONCEITUAIS, FILOSÓFICAS, HISTÓRICAS E EMPÍRICAS DA PSICOLOGIA 2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

INVESTIGAÇÕES CONCEITUAIS, FILOSÓFICAS, HISTÓRICAS E EMPÍRICAS DA PSICOLOGIA 2