

Psicologia:

Identidade Profissional e Compromisso Social

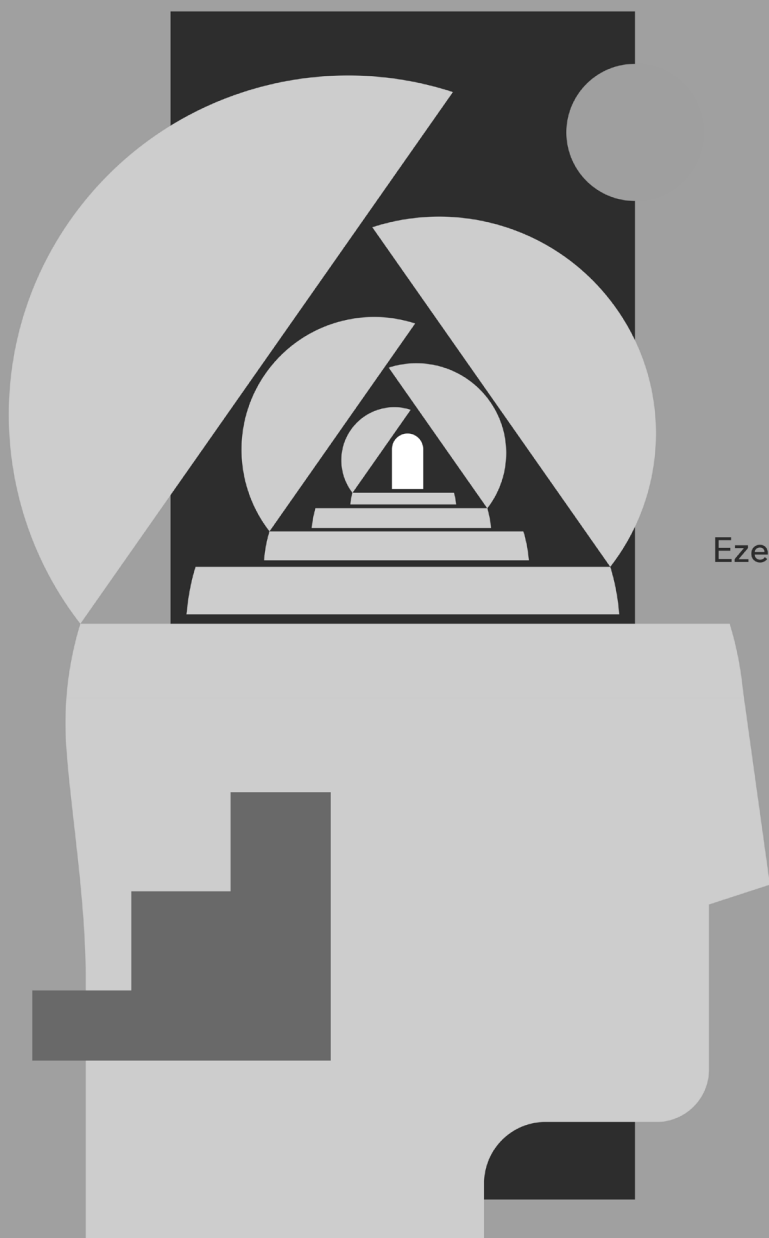


Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

Atena
Editora
Ano 2021

Psicologia:

Identidade Profissional e Compromisso Social



Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

Atena
Editora
Ano 2021

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

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 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 com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da 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
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – 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 – Instituto Internazionele delle Figlie di 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 Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília

Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina

Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

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. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

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
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
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 Pietrobbon – 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. 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. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
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. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
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
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
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 Alborno – 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/UFGA
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. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
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. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
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
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
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

Psicologia: identidade profissional e compromisso social

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P974 Psicologia: identidade profissional e compromisso social /
Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa -
PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-939-4

DOI 10.22533/at.ed.394213003

1. Psicologia. I. Ferreira, Ezequiel Martins
(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

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; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

APRESENTAÇÃO

A psicologia enquanto ciência retoma muitas iniciativas tanto da filosofia quanto da fisiologia, que desde a antiguidade tenta se ocupar, com reservas, das tramas, conflitos, funcionamento e atitudes internas e “mentais” do homem. Nessa veia, os laboratórios germânicos surgem para descrever e tabular esses comportamentos internos do homem e tornar explícitos os mecanismos que levam ao funcionamento mais íntimo da vida humana.

No entanto, a psicologia enquanto profissão gasta ainda um tempo para se lançar tímida ao mundo. Apesar dos laboratórios, dos testes franceses iniciados por Janet e outros, é possível marcar o início da profissão do psicólogo na virada do século XIX, nos Estados Unidos.

Lightner Witmer, funda em 1896, na Universidade da Pensilvânia, o que podemos sem muita dificuldade nomear como a “primeira clínica psicológica”. É notável que o período histórico se equivale ao mesmo que em Viena, o austríaco Sigmund Freud inicia seus procedimentos que levam mais tarde o trato de Psicanálise. Mas a distância entre fundação e construção se marca de modo a poder creditar a Witmer esse pilar.

Mas vale lembrar que a profissão em torno da Psicologia, não se limitou apenas aos atos clínicos. Da criação de testes, ao estudo laboratorial do comportamento humano, uma infinidade de novas práticas se somaram para compor o cenário único do universo psicológico.

Tendo, pois, esse universo multívoco em torno da Psicologia, a *Coleção Psicologia: Identidade Profissional e Compromisso Social*, se estabelece na tentativa de elucidar sobre essas várias apreensões possíveis pelos profissionais da Psicologia. Contamos nesse primeiro volume com 20 artigos de autores de diversas partes do mundo, que relatam prioritariamente os trabalhos da Psicologia em suas fronteiras com a educação, o mundo organizacional e com a sociedade.

Uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO PELA PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR DURANTE A PANDEMIA

Maria Helena Maia e Souza
Priscila Samara da Silva
Karla Maria Pereira dos Santos
Islanny Grazielly Azevedo Coutinho
Denise Ferreira Brito
Georgia Ferreira Carvalho

DOI 10.22533/at.ed.3942130031

CAPÍTULO 2..... 10

PSICOLOGIA E PROCESSOS DE GESTÃO: UM ESTUDO DE CASO EM SUPERMERCADO DO SUL DO ESTADO DE GOIÁS

Renata Martins do Carmo
Patrícia Francisca dos Santos Medeiros

DOI 10.22533/at.ed.3942130032

CAPÍTULO 3..... 21

UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO DOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Estéfani Barbosa de Oliveira Medeiros
Cláudia Reis Flores
Loren Aita Riss

DOI 10.22533/at.ed.3942130033

CAPÍTULO 4..... 35

PROMOÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM NO ENSINO SUPERIOR: DESAFIOS PARA APRENDER

Luciana Toaldo Gentilini Avila
Lourdes Maria Bragagnolo Frison (*in memoriam*)

DOI 10.22533/at.ed.3942130034

CAPÍTULO 5..... 46

IMPORTÂNCIA DOS COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL NA PREVENÇÃO DE COMPORTAMENTOS DE RISCO - LEI DE EDUCAÇÃO SEXUAL NAS ESCOLAS PORTUGUESAS

Paula Costa Neves
Rui Paixão

DOI 10.22533/at.ed.3942130035

CAPÍTULO 6..... 50

VOU PARA A ESCOLA, E AGORA? DO PRÉ-ESCOLAR PARA O 1º CEB: CRENÇAS INFANTIS

Elisabete Batoco Constante de Brito

Filomena de São José Bolota Velho

DOI 10.22533/at.ed.3942130036

CAPÍTULO 7..... 68

EXPECTATIVAS Y ESTILOS DE CRIANZA DE LOS PADRES Y MADRES DE ESTUDIANTES CON HABILIDADES DIFERENTES- HUÁNUCO,PERÚ

Líliá Lucy Campos Cornejo

Ana María Victorio Valderrama

Miguel Angel Jaimes Campos

DOI 10.22533/at.ed.3942130037

CAPÍTULO 8..... 80

EXPERIÊNCIAS DE VÍTIMAS DE *BULLYING* ESCOLAR: UM ESTUDO A PARTIR DA TEORIA FUNDAMENTADA

Wanderlei Abadio de Oliveira

Rosimár Alves Querino

Claudio Romualdo

Vinícius Alexandre

Yurín Garcêz de Souza Santos

Simona Carla Silvia Caravita

Marta Angélica Iossi Silva

Manoel Antônio dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.3942130038

CAPÍTULO 9..... 91

A INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO ESCOLAR NA AUTOIMAGEM DO ALUNO

Amanda Souza Vieira

Érica Queiroz de Moura

Gabrieli Camargos Cunha Santana

DOI 10.22533/at.ed.3942130039

CAPÍTULO 10..... 100

A PROMOÇÃO DA INCLUSÃO ESCOLAR ATRAVÉS DA PRÁTICA DE ACOMPANHAMENTO TERAPEÚTICO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Keilany Botelho Araujo

Maria Guedes do Nascimento

DOI 10.22533/at.ed.39421300310

CAPÍTULO 11..... 111

ABORDAGEM DOS TRANSTORNOS ALIMENTARES EM UM CENTRO DE ATENDIMENTO PSICOSSOCIAL PELO GRUPO TERAPÊUTICO ALIMENTE: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Ianna Andrade Oliveira

Janielly Vilela dos Santos Gonçalves

Vanessa Santos Araújo

Thays da Silva Nogueira

Bruna da Costa Viana

Fernanda Andrade Martins

Dandara Barahuna Guimarães Bezerra
Suellem Maria Bezerra de Moura Rocha

DOI 10.22533/at.ed.39421300311

CAPÍTULO 12..... 118

A PSICOLOGIA COMUNITÁRIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE MENTAL: NO CAPS-AD III DE ARAGUAINA-TO

Sueli Marques Ferraz

Júlia Carolina da Costa Santos

DOI 10.22533/at.ed.39421300312

CAPÍTULO 13..... 127

SUBJETIVIDADES E INFRAÇÃO: SOB ELOS E NUANCES DAS REDES

Cristiane Dameda

Lucas Guerra da Silva

DOI 10.22533/at.ed.39421300313

CAPÍTULO 14..... 137

JOVENS EM EXPERIÊNCIAS EXTREMAS DE ABANDONO: TRAUMA E VULNERABILIDADE

Glaucia Regina Vianna

Francisco Ramos de Farias

DOI 10.22533/at.ed.39421300314

CAPÍTULO 15..... 149

IMPACTOS PSICOSSOCIAIS A RESIDENTES DE AGLOMERADOS SUBNORMAIS: EXPERIENCIA DE UMA COMUNIDADE

Janecléia Ross Araújo

Marcela Araújo Gonçalves Rodrigues

Leonardo Augusto Couto Finelli

DOI 10.22533/at.ed.39421300315

CAPÍTULO 16..... 163

EXPRESSÕES SUICIDAS NO FACEBOOK: UMA DISCUSSÃO DA SUICIDOLOGIA SOBRE A INTENÇÃO DE MORRER

Ricardo Carvalho Quesada

DOI 10.22533/at.ed.39421300316

CAPÍTULO 17..... 177

ALÉM DO CORPO ESCALPELADO: O COMPROMISSO DA PSICOLOGIA DIANTE DA REGIÃO AMAZÔNICA

Joyce Gadelho Moraes

Lorena dos Santos Pereira

Valber Luiz Farias Sampaio

DOI 10.22533/at.ed.39421300317

CAPÍTULO 18..... 189

ABORDAGEM *MINDFUL EATING* EM UM CENTRO DE ATENDIMENTO PSICOSSOCIAL

PELO GRUPO TERAPÊUTICO ALIMENTE: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Ianna Andrade Oliveira
Janielly Vilela dos Santos Gonçalves
Thays da Silva Nogueira
Luiza Maciel Gerônimo
Dandara Barahuna Guimarães Bezerra
Bruna da Costa Viana
Fernanda Andrade Martins
Suellem Maria Bezerra de Moura

DOI 10.22533/at.ed.39421300318

CAPÍTULO 19..... 195

A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA PARA A FAMÍLIA E A ESCOLA NA PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL INFANTO-JUVENIL

Gabriela de Souza Paula
Mariana Fernandes Ramos dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.39421300319

CAPÍTULO 20..... 205

LIDERANÇA E A CRIAÇÃO DE VALOR: SOMOS TALENTOSOS OU PERSISTENTES?

Rafaela Baldi Fernandes

DOI 10.22533/at.ed.39421300320

SOBRE O ORGANIZADOR..... 210

ÍNDICE REMISSIVO..... 211

CAPÍTULO 2

PSICOLOGIA E PROCESSOS DE GESTÃO: UM ESTUDO DE CASO EM SUPERMERCADO DO SUL DO ESTADO DE GOIÁS

Data de aceite: 29/03/2021

Data de submissão: 04/01/2021

Renata Martins do Carmo

Instituto Luterano de Ensino Superior (ILES/
ULBRA)
Itumbiara-GO
Psicóloga do NASF
Goiatuba-GO
<http://lattes.cnpq.br/3845220514402282>

Patrícia Francisca dos Santos Medeiros

Centro Universitário Alves Faria, UNIALFA
Professora da Universidade Luterana do Brasil
Itumbiara-GO
<http://lattes.cnpq.br/2887867779064290>

RESUMO: O trabalho a partir de um estudo de caso tem como intuito desenvolver competências e habilidades práticas que assegurem a ação profissional na área de Psicologia e Processos de Gestão. Visando uma maior ênfase na ação humana e menos previsibilidade em relação aos resultados que gerem os processos de gestão de pessoas. O objetivo geral do trabalho foi analisar a percepção dos colaboradores em relação ao estilo da sua liderança. E como objetivos específicos: a) levantar através de escala voltada para o estilo de liderança a percepção dos colaboradores sobre a sua liderança; b) verificar o estilo de liderança predominante nas áreas da organização pesquisada. A amostra da pesquisa foi composta por 25 pessoas, entre lideranças e colaboradores de um Supermercado do Sul do

estado de Goiás. Podendo observar os estilos gerenciais de cada liderança, apresentando conforme a percepção dos colaboradores de cada área, variando entre estilo de liderança tarefa, situacional e relacionamento. Ressalta-se uma grande importância na realização deste trabalho para a formação acadêmica, além de estar levando uma proposta diferente da atuação do psicólogo dentro de uma empresa, tanto na visão da própria empresa, como na forma que o psicólogo pode atuar dentro de organizações, não somente na área de recursos humanos.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia e Processos de Gestão; Estilo de Liderança; Psicologia Organizacional.

PSYCHOLOGY AND MANAGEMENT PROCESSES: A CASE STUDY IN A SUPERMARKET IN THE SOUTH OF THE STATE OF GOIÁS

ABSTRACT: The work from a case study aims to develop skills and practical skills that ensure professional action in the area of Psychology and Management Processes. Aiming at a greater emphasis on human action and less predictability in relation to the results that manage the people management processes. The general objective of the work was to analyze the perception of employees in relation to the style of their leadership. And as specific objectives: a) to raise, through a scale geared to the leadership style, the perception of employees about their leadership; b) verify the predominant leadership style in the areas of the researched organization. The research sample consisted of 25 people, including leaders and employees of a

Supermarket in the South of the state of Goiás. Being able to observe the managerial styles of each leadership, presenting according to the perception of the employees of each area, varying between leadership style, task, situational and relationship. It is emphasized a great importance in carrying out this work for academic training, in addition to taking a different proposal from the psychologist's performance within a company, both in the company's own view, and in the way that the psychologist can act within organizations, not only in the area of human resources.

KEYWORDS: Psychology and Management Processes; Leadership Style; Organizational psychology.

1 | INTRODUÇÃO

Entende-se por práticas do psicólogo organizacional, segundo Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013) a atuação profissional, com base em uma estratégia, ou seja, a psicologia e gestão de pessoas possui uma perspectiva similar diante das organizações. Visando então uma maior ênfase na ação humana e menos previsibilidade em relação aos resultados que gerem os processos de gestão de pessoas. Assim, o psicólogo, apresenta um olhar diferenciado em relação aos fenômenos comportamentais, que contribuem para as organizações.

O tema do estudo foi de estilo de liderança segundo a percepção dos colaboradores. Este estudo de caso aconteceu em uma empresa de uma rede de supermercado localizado no Sul de Goiás. Sendo que o problema de pesquisa é baseado na questão: “Qual a percepção dos colaboradores em relação ao estilo da sua liderança?”.

Nesse sentido, Silva (2017) destaca que liderar dentro de uma organização, possui uma complexidade, pois, precisa de um líder que consiga ter habilidades técnicas para comandar a equipe, e também, capacitar profissional para desenvolvimento de futuros líderes dentro da empresa. Com isso, o líder tem como papel desenvolver habilidades para gerir seus colaboradores potenciais, desenvolver a equipe, visando sempre o favorecimento da empresa a partir de uma gestão de pessoas.

Portanto, Franco, Coutinho, Leite, Zeferindo e Arruda (2017) apontam a liderança como fundamental para o trabalho dos colaboradores, isto é, de acordo como o líder exerce sua função, pode mudar o comportamento dos funcionários e a produtividade da empresa.

Partindo dessa proposta de investigação, o intuito deste trabalho tem como objetivo geral de analisar a percepção dos colaboradores em relação ao estilo da sua liderança. E como objetivos específicos levantar através de escala voltado para o estilo de liderança a percepção dos colaboradores sobre a sua liderança; verificar o estilo de liderança predominante nas áreas da organização pesquisada.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Psicologia Organizacional: surgimento, desenvolvimento e atuação

A Psicologia Organizacional é uma área de estudo e intervenção a respeito do trabalho dentro das organizações, onde, analisa tanto as relações das pessoas, como os grupos e as organizações em si, visando um local de trabalho produtivo e saudável (ZANELLI; BORGES; BASTOS, 2004). A evolução histórica da Psicologia Organizacional começou com o nome de Psicologia Industrial na segunda metade do século XIX, focada somente no campo das empresas industriais, buscando sempre o aumento de produtividade (ROBBINS, 2002).

Sendo assim, Robbins (2002) aponta que a psicologia da organização tem por foco no contexto da organização envolvendo estrutura, missão, modelo de gestão e cultura. Busca explorar, analisar, compreender e interagir as múltiplas dimensões que caracterizam as pessoas, grupos e organizações. Compreende as organizações, sua estrutura, seu funcionamento, suas políticas.

Nesse sentido, o objetivo da Psicologia Organizacional e do Trabalho é oferecer um ambiente saudável e produtivo. Buscando adequabilidade do ambiente do trabalho (equipamentos, mobiliário), gerir a organização, as relações, as diferenças e a produção, recrutar, selecionar, treinar e acompanhar. O campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho tornou-se interdisciplinar, refletindo o crescente interesse dos psicólogos, sociólogos, antropólogos e outros profissionais que procuram compreender os fenômenos que ocorrem nas organizações (ROBBINS, 2002).

Dessa maneira, Chiavenato (2002) demonstra que a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho consiste em atividades relacionadas à análise e desenvolvimento organizacional.

2.2 Conceito de liderança

Para Robbins (2002) liderança é tanto uma ação quanto atributo. Isto quer dizer que, a liderança é o uso de influência sem imposições para moldar os objetivos do grupo ou da empresa, motivar o comportamento para a realização desses objetivos e ajudar a definir a cultura do grupo ou da empresa. Como atributo liderança é um conjunto de características esperadas daqueles que são tidos como líderes.

Dessa maneira o líder pode ser confundido com o chefe ou com qualquer pessoa que ocupa formalmente uma posição de direção. São líderes os indivíduos que conseguem influenciar o comportamento de outras pessoas sem usar força ou, muitas vezes, são simplesmente aqueles que as pessoas aceitam que as liderem (CHIAVENATO, 1997).

Sendo assim, Chiavenato (1997) apresenta que o padrão das ações do líder, conforme percebido por seus subordinados é chamado estilo de liderança. Ele representa a filosofia, as habilidades e atitudes do líder na prática. Os estilos diferem basicamente

quanto à motivação, poder ou orientação para tarefas e pessoas. Cada estilo tem suas vantagens e limitações.

Com esse embasamento, Robbins (2002) traz que dentro da psicologia, o estudo de liderança surgiu com a teoria dos traços, teorias comportamentais e contingenciais. A tendência de traços surge então, com a identificação das características pessoais e da personalidade dos líderes, isso quer dizer que, o líder herda geneticamente essas qualidades, e o faz se destacar diante dos demais no seu ambiente de trabalho. Já a tendência comportamental desenvolve de acordo com a produtividade, motivação e qualidade do desempenho exercido, e o foco desse estudo era voltado ao comportamento de liderança e não das características particulares.

E por último, as tendências contingenciais, que foca na ideia de que o sucesso da liderança era mais difícil, do que apenas identificar comportamentos. Sendo assim, os líderes agem de forma diferente, dependendo das situações, ele consegue ser flexível e se adapta ao acontecimento de uma forma e em outra ocasião, ele consegue agir de outro modo (MELO, 2004).

2.3 Estilos de liderança

Com base no contexto apresentado, Chiavenato (1997) aponta três estilos de liderança, sendo eles o autocrático, democrático e liberal (laissez-faire). Dessa forma, o estilo de liderança autocrático trabalha centrado no poder e tomada de decisões dele próprio, ou seja, ele tem a obediência imediata dos colaboradores. Esse estilo, também, determina a atividade a ser desenvolvida por cada colaborador e como deve ser realizada. Para Ramos (2004) o estilo democrático é visto com um grau menor de controle sobre seus liderados. Isto quer dizer, que os colaboradores têm mais liberdade de exercer a sua função, desde que não ultrapasse os limites impostos pelas lideranças. Nesse sentido, Asanome (2001) aponta que mesmo com as regras impostas pelo líder, os colaboradores conseguem a confiança da chefia imediata para desenvolver seus afazeres.

Dando seguimento temos o estilo liberal apresentado por Chiavenato (2003) traz que esse estilo, ocorre de uma forma inversa do autocrático, isso quer dizer que, os colaboradores desenvolvem suas tarefas, com uma baixa fiscalização do líder. Os trabalhadores sabem o que precisa ser feito, desenvolvem as atividades, tendo uma liberdade para a forma de como o trabalho foi desenvolvido, desde que consigam cumprir os prazos estabelecidos.

Por fim, o estilo situacional, onde Chiavenato (2003) aponta que essa forma de atuação do líder, muda conforme as situações que se depara. Em algumas situações ele pode ser mais democrático, em outras autoritário ou até mesmo liberal. Dessa forma, é considerado o estilo de liderança mais difícil, devido que cada liderança trabalhar de uma forma, que leva em consideração suas características pessoais e profissionais, e na situacional, o sujeito muda a sua forma de trabalho, conforme as necessidades apresentadas

em situações dentro do ambiente de trabalho.

Portanto, não existe uma forma correta de atuação para os líderes, as características variam de pessoa para pessoa e também do grupo de colaboradores. Tendo em vista esses aspectos, cada um dos estilos pode trazer benefícios e resultados favoráveis na organização (CHIAVENATO, 1997). Sendo assim, o conceito de liderança envolve, em suas definições elementos de influência, grupo e objetivo. Dessa forma, os elementos envolvem a ideia por meio do comportamento dos membros do grupo e é influenciada no sentido de alcançar tais objetivos.

3 | METODOLOGIA

Para entender o processo da psicologia e processos de gestão foi estudado um Supermercado, localizado em um município, no Sul do estado de Goiás. Portanto, este estudo tem como percurso norteador avaliar os estilos de liderança dentro dessa empresa.

A amostra da pesquisa foi composta pelas lideranças dos setores e colaboradores de cada área do Supermercado.

Na ocasião da pesquisa o Supermercado tinha 25 (vinte e cinco) funcionários, sendo 6 (seis) lideranças. Para que fosse possível alcançar uma amostragem de pelo menos 80% (oitenta por cento) do quadro de funcionários da loja, a coleta de dados ocorreu em todos os turnos de trabalho, considerando assim uma amostragem válida.

Para a seleção dos participantes, foram adotadas como critérios de inclusão, serem funcionários com mais de 6 (seis) meses de empresa para os funcionários e para os que exercia função de líder também pelo menos 6 (seis) meses, como requisito da Escala de Avaliação de Estilo Gerencial (EAEG) para ser uma amostragem válida de pesquisa.

Foram adotados como critérios de exclusão, os funcionários que tinham menos de 6 (meses) de trabalho na loja, os que foram demitidos no período da coleta de dados, e os que não concordaram em preencher os campos de identificação da escala.

Foi utilizado como instrumento para coleta de dados, observação, entrevista semiestruturada, abordagem quantitativa, e qualitativa.

As entrevistas foram realizadas na loja, com horários agendados antecipadamente, pois os participantes estavam em horário de trabalho. Foram realizadas entrevistas com 6 lideranças de ambos os sexos que se encontravam responsáveis pelos setores da loja do supermercado.

No primeiro encontro foi apresentado ao gerente da loja a proposta da pesquisa, que seria em relação aos estilos gerenciais presentes nos líderes dos setores do supermercado; em seguida foi realizado uma primeira entrevista com as lideranças dos setores, para coletar informações de como eles trabalham no setor e como lidam com os colaboradores; logo após, começou a aplicação da EAEG em todos os colaboradores; em seguida, foi realizado uma segunda entrevista e aplicação da EAEG nos líderes dos setores, para eles

se auto avaliarem, e relatar o que era mais presente na forma deles de exercerem sua função; e por último, quando todos os dados foram analisados, a empresa obteve uma devolutiva, das formas mais presentes de estilo de liderança da loja.

Os dados da escala e entrevista foram transcritos, e interpretadas conforme o enfoque da pesquisa. A análise da escala foi quantitativa a partir da média de cada estilo gerencial. O conteúdo das entrevistas fora analisado qualitativamente.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados coletadas foi com base na EAEG aplicada com todos os funcionários dos setores do Supermercado, com o intuito de avaliar o estilo gerencial das lideranças responsáveis pelos setores da loja.

Será apresentado a seguir os estilos gerenciais que cada liderança apresenta, de acordo com a percepção dos colaboradores de cada área.

Iniciando pelo estilo de Relacionamento, que demonstra o líder como um sujeito que possui uma relação amigável no trabalho, ou seja, possui características de confiança mútua e amizade, no ambiente de trabalho, também, apresenta respeito pelas ideias, interesses e sentimentos dos colaboradores, com o intuito de valorizar a individualidade de cada um, buscando dar apoio, orientação e facilitação na tarefa executada pelos colaboradores.

Na sequência o estilo Situacional, que se refere a um líder que consegue identificar a realidade do ambiente de trabalho e dos colaboradores e adapta as suas exigências dependendo das situações, sendo então, flexível e capaz de adaptar seus comportamentos dependendo das necessidades apresentadas tanto por parte da empresa, como por parte dos colaboradores.

E por fim, o estilo Tarefa, que demonstra um líder que enfatiza sempre o trabalho, buscando sempre definir e estruturar os colaboradores, visando atingir as metas da empresa (MELO, 2004).

A EAEG avaliou 19 questões referentes ao estilo gerencial relacionamento, situacional e tarefa. Em cada questão os colaboradores avaliariam de 1 a 5 o número que mais se encaixava com o seu líder, 1 sendo o que menos representava o estilo apresentado pelo líder e 5 o que mais se aproximava. Após a aplicação, foi realizada uma tabulação dos dados, onde foi possível encontrar as médias de cada liderança, que serão apresentadas abaixo. Ressalto que os dados obtidos foram realizados de forma confidencial, e por isso, os nomes apresentados, são todos fictícios.

MÉDIA GERAL DOS ESTILOS GERENCIAIS			
LÍDERES	RELACIONAMENTO	SITUACIONAL	TAREFA
DIOGO	3,70	4,08	3,67
GABRIELA	4,74	4,67	4,36
REGINA	3,56	4,33	4,00
RAFAELA	4,52	4,46	4,58
SÔNIA	3,78	4,15	4,33

Tabela 01: Estilos Gerenciais

Fonte: Elaborada pela autora

*Nomes fictícios

A média geral dos fatores dos estilos gerenciais colhidos e analisados no estudo de caso, aponta que o estilo predominante nos líderes de setores deste supermercado é o situacional, apresentando as maiores médias como resultado.

4.1 Intervenções

As intervenções sugeridas serão apresentadas referentes as lideranças, Diogo, Regina e Sônia, em decorrência dos resultados colhidos apresentarem um índice baixo em algumas questões, também serão retratadas sugestões de melhorias para cada líder que foi citado acima.

A sugestão para a liderança Diogo é referente ao estilo gerencial tarefa. Dessa forma, Santos e Werlang (2013) apontam que mesmo ocorrendo dificuldades entre a interação da chefia e dos colaboradores, isso não interfere na capacidade gerencial desse líder, pois, foca na produtividade. Portanto, a melhoria para esse líder seria em relação a ser mais atencioso com seus colaboradores e não ser tão flexível com o que precisa ser feito, ou seja, ter uma linha tênue entre o que é esperado pela empresa, e saber conciliar com a forma que os colaboradores realizam suas funções. Já que há um índice em relação as normas, prazos e cumprimento das atividades e disciplina, assim, relacionando-se com a autoridade, hierarquia e poder desse líder.

Nesse aspecto, nota-se que foi a média mais baixa da liderança, mostrando que se preocupa mais em ter um relacionamento interpessoal com os funcionários, do que no cumprimento das metas (ARAÚJO; SILVA; SOUSA, 2011). Dessa forma, a liderança pode ter uma relação atenciosa, no sentido de interagir com os colaboradores, cumprimentando, perguntando como estão, mas que seja algo sutil e de forma natural. E a questão da flexibilidade, retrata-se no sentido de que a liderança cobre um prazo de até quando as tarefas precisam ser realizadas e as metas atingidas.

Já a sugestão para a liderança Regina é recorrente ao estilo gerencial

relacionamento. Nesse aspecto, Araújo, Silva e Sousa (2011) avaliam às relações da liderança com os colaboradores do seu setor, já que o líder não consegue voltar a atenção para os relacionamentos interpessoais dos colaboradores, isto é, não consegue manter por meio de comunicação e diálogo uma boa forma de atuar como líder. Sendo assim, a sugestão de melhoria, seria voltada para o critério de relacionamento com os colaboradores, como por exemplo, ouvir ideias novas, ser mais acessível ao diálogo com os colaboradores e estimular que deem novas ideias para a execução de tarefas (SCHELLES, 2008).

E por fim, a sugestão para a liderança Sônia referente ao estilo gerencial relacionamento. Dessa forma, Araújo, Silva e Sousa (2011) apontam que o líder não mantém um relacionamento interpessoal com os colaboradores, ou seja, diante de uma falha, ele não é compreensível, seu foco principal é cumprir as metas do trabalho que está encarregado pelo seu setor. Assim, a liderança não dá abertura para os funcionários sugerirem novas ideias e nem leva em consideração as ideias novas que os colaboradores propõem. Portanto, Schelles (2008) aponta como melhoria para esse líder, trabalhar atitudes que possam melhorar o relacionamento interpessoal com os colaboradores, sendo mais acessível na escuta das ideias, estimulando que os colaboradores contribuam com sugestões, para um melhor desempenho nas atividades a serem desenvolvidas nesse setor, e que diante de uma falha, utilize-a como ferramenta de um novo aprendizado, ver uma oportunidade de treinamento com os colaboradores, diante daquela situação.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência dessa pesquisa foi em decorrência de um estágio supervisionado em psicologia e processos de gestão, tornando-a muito válida e enriquecedora. Pois, o trabalho desenvolvido dentro da empresa proporcionou uma experiência única, onde foi possível desenvolver um maior entendimento do trabalho de um profissional de psicologia na área organizacional.

Com base nas experiências vivenciadas dentro da empresa, nota-se que é um local de trabalho tranquilo, sem muitos conflitos. Os colaboradores são empenhados nos setores que atuam, assim como os líderes desses setores. O relacionamento interpessoal dos funcionários é harmonioso, raramente acontece algum problema entre eles, e quando acontece, tentam resolver da melhor maneira possível. A forma que eles trabalham dentro da empresa, é muito familiar, apresentam ter dificuldades quando precisam demitir algum funcionário, justamente por essa proximidade que eles têm dentro do ambiente de trabalho.

Portanto, ressalta-se uma grande importância na realização dessa pesquisa para a formação acadêmica, além de estar levando uma proposta diferente da atuação do psicólogo dentro de uma empresa, tanto na visão da própria empresa, como do estagiário, como também, as formas que o psicólogo pode atuar dentro de organizações, não somente na área de recursos humanos, que geralmente é o mais conhecido a respeito de um

psicólogo organizacional, trabalhando com recrutamento e seleção.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. C.; SILVA, S. C.; SOUSA, F. G. Estilo De Liderança Gerencial Na Perspectiva Dos Liderados: Um Estudo Na Via Leste Motos Ltda. **VIII Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, 2011. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/47014585.pdf> Acesso em 13 de maio de 2019 às 20 horas.
- ASANOME, C. R. Liderança sem seguidores: um novo paradigma. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**: O Passo Decisivo para a Administração Participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: Edição Compactada. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- FRANCO, L. J. V.; COUTINHO, C. V. M.; LEITE, J. F.; ZEFERINDO, F. M.; ARRUDA, J. D. Influência da liderança na motivação de funcionários: um estudo de caso realizado em uma empresa de usinagem. **Rev. Latino-Americana de Inovação e Engenharia de Produção**, v. 5. n. 8, p. 136-149, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/relainep/article/view/55558> Acesso em: 4 de março de 2019 às 20 horas.
- MELO, E. A. A. Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. **Rev. Pot**, v. 4, n. 2, 2004, p. 31-62. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n2/v4n2a03.pdf> Acesso em: 5 de março de 2019 às 9 horas.
- RAMOS, G. A Liderança no Contexto Organizacional. Apostila de administração de RH do 7º semestre; Curso de Administração - UFPEL. Pelotas, 2004.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SANTOS, S. C. G.; WERLANG, B. S. G. Alto desempenho gerencial, contexto desafiador e personalidade. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. **Estudos de Psicologia**, v. 18, n. 2, p. 183-191, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v18n2/v18n2a03.pdf> Acesso em: 13 de maio de 2019 às 18 horas.
- SHELLES, S. A importância da linguagem não-verbal nas relações de liderança nas organizações. **Rev. Esfera**, n. 1, 2008. Disponível em: http://www.fsma.edu.br/esfera/Artigos/Artigo_Suraia.pdf Acesso em: 14 de maio de 2019 às 10 horas.
- SCHMIDT, B.; KRAWULSKI, E.; MARCONDES, R. C. Psicologia e gestão de pessoas em organizações de trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Rev. de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, 2013. Disponível em <http://dx.doi.org/10.5007/2178-4582.2013v47n2p344> Acesso em: 4 de março de 2019 às 19 horas.
- SILVA, P. M. S. O papel do líder na motivação da equipe. **Rev. Oswaldo Cruz**, 2017. Disponível em: http://revista.oswaldocruz.br/Content/pdf/Pollyana_Mara_Silva_e_Silva.pdf Acesso em: 4 de março de 2019 às 18 horas.
- ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 42

APÊNDICE A – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO ESTILO GERENCIAL

Escala de Avaliação do Estilo Gerencial - EAEG

Data: ____/____/____ Idade: _____ Sexo: _____
 Estado Civil: _____ Escolaridade: _____
 Setor: _____ Horário de trabalho: _____
 Chefia imediata: _____

Você encontrará, a seguir, uma série de itens que descrevem comportamentos apresentados pelas chefias no dia a dia de trabalho com os seus subordinados. Examine cada descrição e indique o quanto ela corresponde à maneira como a sua chefia imediata se comporta na organização.

Para responder, assinale com “X” apenas um dos códigos da escala de 1 a 5, à direita de cada frase, que significam:

1 Nunca age assim	2 Raramente age assim	3 Ocasionalmente age assim	4 Frequentemente age assim	5 Sempre age assim
------------------------------------	--	---	---	-------------------------------------

Nº	Itens	1 Nunca age assim	2 Raramente age assim	3 Ocasionalmente age assim	4 Frequentemente age assim	5 Sempre age assim
1	É atencioso (a) no relacionamento com os subordinados.					
2	É compreensivo (a) com as falhas e erros dos subordinados.					
3	Dá maior ou menor liberdade de trabalho ao subordinado dependendo da sua disposição para realizar a tarefa.					
4	Coloca o trabalho em primeiro lugar.					
5	Interessa-se pelos sentimentos dos subordinados.					
6	Demonstra respeito pelas ideias dos subordinados.					
7	É rígido (a) no cumprimento dos prazos estabelecidos.					

8	Valoriza a disciplina e a subordinação (hierarquia).					
9	Dá liberdade de trabalho aos subordinados que se mostrem seguros diante da tarefa a ser executada.					
10	Estimula os subordinados a darem opiniões sobre o trabalho.					
11	Estimula a apresentação de novas ideias no trabalho.					
12	Indica aos membros do grupo as tarefas específicas de cada um.					
13	Demonstra confiança nos subordinados.					
14	Pede que os membros do grupo sigam normas e regras estabelecidas.					
15	Dá maior ou menor liberdade de trabalho ao subordinado, dependendo da sua competência para realizar a tarefa.					
16	Mostra-se acessível aos subordinados.					
17	Valoriza o respeito à autoridade.					
18	Dá liberdade de trabalho aos subordinados que se mostram motivados para executar a tarefa.					
19	Encontra tempo para ouvir os membros do grupo.					

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abandono 81, 137, 138, 141, 144, 147, 153, 185

Acompanhamento terapêutico escolar 100, 101, 108, 110

Adolescência 81, 113, 128, 129, 131, 135, 137, 140, 141, 143, 147, 175

Aglomerados subnormais 149, 150, 151, 153, 154, 155, 156, 158, 161

Alimentação 112, 113, 114, 115, 116, 124, 143, 146, 189, 190, 191, 192, 194

Assédio moral 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Atenção plena 189, 190, 191, 192, 194

Autoestima 42, 57, 68, 71, 72, 74, 75, 86, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 99, 142, 146, 152, 153, 183, 184, 185, 187

Autoimagem 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 116, 183, 184

Autorregulação da aprendizagem 35, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 45

Avaliação escolar 91, 92, 93, 95, 96, 99

B

Bullying 2, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 104

C

Comportamento alimentar 112, 113, 115, 190, 191, 193

Comportamentos de cidadania organizacional 46, 47

Comportamentos de risco 46, 47, 48

Compromisso social 177, 186

Compulsão alimentar 112, 114, 116, 117, 191

Covid-19 1, 2, 3, 7, 9

Crenças infantis 50

D

Desenvolvimento 3, 11, 12, 18, 43, 46, 47, 50, 52, 65, 80, 82, 83, 87, 88, 89, 92, 94, 95, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 113, 122, 125, 131, 133, 134, 137, 140, 153, 158, 159, 160, 161, 162, 179, 191, 202, 205, 206, 208, 210

E

Educação alimentar e nutricional 190, 191, 193

Educação pré-escolar 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 63, 65, 66, 67

Educação sexual escolas 46

Ensino superior 5, 10, 35, 36, 37, 40, 43, 44, 45, 91, 152, 210
Escola 33, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 54, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 110, 137, 140, 145, 153, 159, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202
Estigma social 150, 160, 161
Estilo de liderança 10, 11, 12, 13, 15, 18
Estilos de crianza 68, 71, 73, 74, 76, 78
Estratégias autoprejudiciais 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44
Estratégias de mediação 21, 23, 24, 26, 29, 32
Exclusão social 137, 152, 153
Experiência traumática 137

F

Família 21, 22, 57, 66, 87, 88, 105, 113, 122, 123, 140, 143, 145, 146, 147, 153, 156, 166, 171, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202, 203
Funções sensoriais 190

H

Habilidades diferentes 68, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79
Hábitos alimentares 111, 112

I

Impactos psicossociais 149, 150, 152, 153, 160
Inclusão 14, 96, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108, 109, 110, 152, 154, 180, 181, 200, 204
Infância 44
Infração 127, 128, 133, 135

N

Nutrição 37, 112, 113, 114, 116, 117, 189, 190, 191, 193, 194

P

Pesquisa qualitativa 163, 167
População ribeirinha 177, 178
Prazer e sofrimento 21, 27
Preconceito 102, 150, 154, 158, 185, 197
Psicologia comunitária 118, 119, 124, 125, 126
Psicologia organizacional 10, 12

Q

Qualidade de vida 32, 80, 81, 82, 88, 89, 106, 119, 123, 158, 186, 195, 196, 202

R

Relações de grupo 81

S

Saúde mental infanto-juvenil 195, 196, 197, 202

Subjetividades 21, 23, 127, 128, 129, 130, 131, 146

Suicídio em redes sociais 163

T

Trabalhador 1, 3, 7, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 126

Tráfico de drogas 127, 128, 130, 131, 133

Transição escolar 50

Transtornos da alimentação 112

Transtornos de ansiedade 91, 96, 98

V

Violência 3, 6, 7, 8, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 133, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 151, 152, 153, 154, 155, 160, 187, 188

Vitimização 80, 81, 84, 85, 86, 88

Psicologia:

Identidade Profissional e Compromisso Social

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Atena
Editora

Ano 2021

Psicologia:

Identidade Profissional e Compromisso Social

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 