



Atena
Editora
Ano 2021



A Pesquisa em Psicologia:

Contribuições para o
Debate Metodológico

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)





Atena
Editora
Ano 2021



A Pesquisa em Psicologia:

Contribuições para o
Debate Metodológico



Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

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 – Istituto Internazionale 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
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
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. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
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. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
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 Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
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. Fernando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
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 Federacl 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
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
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. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
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
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
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 Miraniide 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. 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
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andrezza 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. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª 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. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
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 Atilio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
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/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. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
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. 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
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
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. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
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

A pesquisa em psicologia: contribuições para o debate metodológico

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Giovanna Sandrini de Azevedo
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P474 A pesquisa em psicologia: contribuições para o debate metodológico / 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 978-65-5983-016-9

DOI 10.22533/at.ed.169210605

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 coletânea *A Pesquisa em Psicologia: Contribuições para o Debate Metodológico*, reúne vinte e dois artigos que abordam algumas das possibilidades metodológicas do saber psicológico.

A Psicologia enquanto campo teórico-metodológico traz em suas raízes tanto a especulação filosófica sobre a consciência, a investigação psicanalítica do inconsciente, quanto a prática dos efeitos terapêuticos da medicina e em especial da fisiologia.

E, desse ponto de partida se expande a uma infinidade de novas abordagens da consciência humana, creditando ou não algum poder para o inconsciente como plano de fundo.

A presente coletânea trata de algumas dessas abordagens em suas elaborações mais atuais como podemos ver nos primeiros capítulos em que se tratam do inconsciente em suas relações com os mitos, o erotismo, os corpos, as contribuições socioeducativas entre outros olhares para o que é abarcado pelo psiquismo humano.

Em seguida temos alguns temas situacionais de nossa realidade imediata quanto aos efeitos psicológicos do isolamento social e o medo da morte, assim como de uma, não tão nova, ferramenta para o tratamento psicológico que é o teleatendimento.

Uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
DA METÁFORA, DO SONHO E DO MITO: APROXIMAÇÕES DE INCONSCIENTE Ezequiel Martins Ferreira DOI 10.22533/at.ed.1692106051	
CAPÍTULO 2	9
ESCRITORA E ESCRITURA: ANNE CÉCILE DESCLOS E SUA ESCRITA ERÓTICA COMO CARTA DE AMOR Elizabeth Fátima Teodoro Wilson Camilo Chaves DOI 10.22533/at.ed.1692106052	
CAPÍTULO 3	21
CONTRIBUIÇÕES DA PSICANÁLISE PARA O ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO: RELATOS DA PRÁTICA Yliah Cavalcanti Sardinha Gabriel Monteiro da Fonseca Leal Maia Izabela dos Santos de Oliveira DOI 10.22533/at.ed.1692106053	
CAPÍTULO 4	32
UMA NOVA GEOGRAFIA DO CORPO: ESTÉTICA, SUBJETIVIDADE E CLASSE SOCIAL Joana de Vilhena Novaes DOI 10.22533/at.ed.1692106054	
CAPÍTULO 5	50
PERCEPÇÕES DE QUEIXA ESCOLAR DE JOVENS ADULTOS DE UM CURSINHO PRÉ- VESTIBULAR Isis Grazielle da Silva Ana Caroline Dias da Silva DOI 10.22533/at.ed.1692106055	
CAPÍTULO 6	58
A PSICOLOGIA CORPORAL NO TRATAMENTO DO MAL DO SÉCULO: DEPRESSÃO Estela Maris Lançonni Cantarelli Maria Márcia Soares José Henrique Volpi DOI 10.22533/at.ed.1692106056	
CAPÍTULO 7	66
AS BASES INTERDISCIPLINARES E TRANSDISCIPLINARES DA PESQUISA EM PSICOLOGIA ANALÍTICA: UM OLHAR PARA A TOTALIDADE DO INDIVÍDUO E DO MUNDO Leonard Almeida de Moraes DOI 10.22533/at.ed.1692106057	

CAPÍTULO 8	74
GRUPOS TERAPÊUTICOS EM CLÍNICA DE INTERNAÇÃO PSQUIÁTRICA EM HOSPITAL GERAL: POSSIBILIDADE DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO	
Mariana Lopes de Almeida	
Arina Marques Lebrego	
João Bosco Monteiro	
DOI 10.22533/at.ed.1692106058	
CAPÍTULO 9	83
A ELABORAÇÃO DO LUTO NO CÔNJUGE LONGEVO E A SUA AUTONOMIA	
Francisca Sousa Vale Ferreira da Silva	
Patrícia Melo do Monte	
DOI 10.22533/at.ed.1692106059	
CAPÍTULO 10	90
A IMPORTÂNCIA DO ESCUTAR O SOFRIMENTO PSÍQUICO DE MULHERES HOSPITALIZADAS EM ENFERMIARIAS CARDIOLÓGICAS OU QUE SOFRERAM CIRURGIA CARDÍACA	
Suzana Lopes Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.16921060510	
CAPÍTULO 11	98
MÃES RECÉM NASCIDAS, SEUS BEBÊS, O BEBÊ QUE EXISTE EM TODO ADULTO E A CLÍNICA BIODINÂMICA	
Eliana Lemos Pommé	
DOI 10.22533/at.ed.16921060511	
CAPÍTULO 12	106
PROJETO DE INTERVENÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL PARA PROMOVER ATIVIDADES DE RECREAÇÃO A IDOSOS EM ISOLAMENTO SOCIAL EM UM CENTRO DE VIVÊNCIA DA TERCEIRA IDADE DURANTE A PANDEMIA DO SARS-COV-2	
Carolina Soprani Valente Muniz	
Daniel Zanotti da Silva	
Raquel da Cunha Leite	
Laís Sudré Campos	
DOI 10.22533/at.ed.16921060512	
CAPÍTULO 13	119
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE ENFRENTAMENTO EM SITUAÇÕES DE PANDEMIA	
Bárbara Bergozza	
Elenice Deon	
Karoliny Stefany Jost	
Christianne Leduc Bastos Antunes	
Eliana Sardi Bortolon	
Rosângela Andreoli Ortiz	
Thais Pinto Teixeira	
Sherol da Silva dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.16921060513	

CAPÍTULO 14.....	132
AUTOMEDICAÇÃO E EFEITOS PSICOLÓGICOS EM IDOSOS DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL	
Edivan Lourenço da Silva Júnior Luisa Fernanda Camacho Gonzalez	
DOI 10.22533/at.ed.16921060514	
CAPÍTULO 15.....	142
PLATAFORMAS COLETIVAS DE PSICOTERAPIA ON-LINE: UMA ANÁLISE QUALITATIVA	
Luísa Gianoni Marques Rafael Fontan Ottolia Nara Helena Lopes Pereira da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.16921060515	
CAPÍTULO 16.....	153
IMPACTOS PSICOSSOCIAIS EM MÃES CUIDADORAS DE FILHOS AUTISTAS	
Adriana Pagan Tonon Lais Rodrigues Fernando Luis Macedo	
DOI 10.22533/at.ed.16921060516	
CAPÍTULO 17.....	167
CULPADOS OU INOCENTES? ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO DE MEDIDA SOCIOEDUCATIVA DE INTERNAÇÃO: FATORES DE RISCOS PARA A INCIDÊNCIA DE ATOS INFRAACIONAIS	
Amanda Daysê Loureiro Serra e Silva Kalyandra Brandão de Carvalho Yloma Fernanda de Oliveira Rocha	
DOI 10.22533/at.ed.16921060517	
CAPÍTULO 18.....	179
ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO DO SUJEITO SURDO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: DESAFIOS E POSSIBILIDADES	
Lidiane Jaqueline de Souza Costa Marchesan Juliana Corrêa de Lima Sílvia Maria de Oliveira Pavão	
DOI 10.22533/at.ed.16921060518	
CAPÍTULO 19.....	194
LIÇÕES DA PSICOLOGIA SOCIAL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DEBATE METODOLÓGICO – UMA PERSPECTIVA CONSTRUTIVISTA	
Jeannette Leontina Navarro E. Oscar Edgardo N. Escobar	
DOI 10.22533/at.ed.16921060519	

CAPÍTULO 20.....	210
OLHAR PSICOLÓGICO NO ÂMBITO PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÕES E ATRIBUIÇÕES	
Bárbara Bergozza	
Karoliny Stefany Jost	
Jéssica Piovesan	
Christianne Leduc Bastos Antunes	
Eliana Sardi Bortolon	
Rosângela Andreoli Ortiz	
Sherol da Silva dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.16921060520	
CAPÍTULO 21.....	226
ATUAÇÃO DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA NO RH DE UMA EMPRESA: ETAPAS DE PROCESSO SELETIVO	
Simone Vieira Campos	
Gledson Lima Alves	
DOI 10.22533/at.ed.16921060521	
CAPÍTULO 22.....	238
A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O COACHING DE CARREIRA: SIMILARIDADES E DIFERENÇAS	
Rafaela Roman de Faria	
Camila Marochi Telles	
DOI 10.22533/at.ed.16921060522	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	249
ÍNDICE REMISSIVO.....	250

OLHAR PSICOLÓGICO NO ÂMBITO PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÕES E ATRIBUIÇÕES

Data de aceite: 27/04/2021

Data de submissão 15/03/2021

Sherol da Silva dos Santos

Docente do Curso de Psicologia- Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS
<http://lattes.cnpq.br/0677766863403148>

Bárbara Bergozza

Acadêmica de Psicologia do Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS
<http://lattes.cnpq.br/4594830528262626>

Karoliny Stefany Jost

Acadêmica de Psicologia do Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS
<http://lattes.cnpq.br/9658686909359216>

Jéssica Piovesan

Acadêmica de Psicologia do Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS

Christianne Leduc Bastos Antunes

Docente do Curso de Psicologia- Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS
<http://lattes.cnpq.br/6406163867158924>

Eliana Sardi Bortolon

Docente do Curso de Psicologia- Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS
<http://lattes.cnpq.br/2405386476667479>

Rosângela Andreoli Ortiz

Docente do Curso de Psicologia- Centro
Universitário Ideau
Passo Fundo- RS
<http://lattes.cnpq.br/8691836205547871>

RESUMO: O propósito do artigo é demonstrar o quanto a Psicologia Organizacional está cada vez mais atuante no mercado de trabalho, e o quanto essa atuação do profissional psicólogo está trazendo de benefícios para as organizações e as pessoas envolvidas no trabalho. Tendo como objetivo o desenvolvimento de um projeto que visa a inserção do aluno em um processo de estágio empresarial, o referente artigo apresenta o programa Carreira Ideau que é um programa de potencial, desenvolvido pelo Centro Universitário UNIDEAU, com o intuito de alunos ou ex-alunos se inscreverem a vagas de estágios, ofertadas por empresas conveniadas com a instituição. A metodologia aplicada foi através de pesquisa bibliográfica e entrevista por competência, realizada com um aluno da instituição, compreendendo questões que investiguem habilidades, atitudes, conhecimento e experiências. A entrevista ocorreu na região Norte de estado do Rio Grande do Sul, de forma online. O intuito da entrevista era simular uma situação de processo seletivo. Foi acordado com o mesmo posterior laudo psicológico descrevendo as conclusões acerca de sua avaliação. Ao final, a análise dos resultados trouxe relatos de experiências no âmbito profissional, e apresentou estar em busca de novas atualizações para com o mercado de trabalho, isso associando ao

que foi reconhecido nos traços do mesmo e avaliação de suas competências, habilidades, interesses e existência de patologias.

PALAVRAS - CHAVE: Psicologia Organizacional, competências, patologia, laudo psicológico.

PSYCHOLOGICAL LOOK AT THE PROFESSIONAL AREA: CONTRIBUTIONS AND ATTRIBUTIONS

ABSTRACT: The purpose of the article is to demonstrate how much Organizational Psychology is increasingly active in the job market, and how much this role of the professional psychologist is bringing benefits to organizations and people involved in the work. With the objective of developing a project aimed at inserting the student in a business internship process, the referred article presents the Carreira Ideau program, which is a potential program, developed by Centro Universitário UNIDEAU, with the intention of students or former students. students apply for internship vacancies, offered by companies affiliated with the institution. The methodology applied was through bibliographic research and interview by competence, carried out with a student of the institution, comprising questions that investigate skills, attitudes, knowledge and experiences. The interview took place in the northern region of the state of Rio Grande do Sul, online. The purpose of the interview was to simulate a situation of selection process. It was agreed with the same subsequent psychological report describing the conclusions about its evaluation. In the end, the analysis of the results brought reports of experiences in the professional sphere, and showed that he was looking for new updates to the job market, associating it to what was recognized in the traits of it and assessing his competences, skills, interests and existence of pathologies.

KEYWORDS: Organizational Psychology, skills, pathology, psychological report.

1 | CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho dá sentido à existência do indivíduo, bem como, o indivíduo da vida ao trabalho, é através do trabalho que o homem constrói os bens essenciais para a sua sobrevivência, sendo capaz de exibir suas habilidades, qualidades e aptidões. No contexto contemporâneo, as relações humanas e interpessoais encontram-se permeadas pelas funções, já o mercado de trabalho encontra-se elevadamente competitivo, exigindo assim mão de obra diferenciada. Nesse ponto, a psicologia recebe destaque como uma área que objetiva promover qualidade nas organizações, bem como nas pessoas.

A psicologia organizacional é uma área que ainda está em evolução e caminha para encontrar seu próprio espaço e consolidação, tendo em vista que sua impulsão provém do interesse em possibilitar o resgate da dignidade humana e uma qualidade de vida para ser humano no âmbito de suas relações organizacionais e interpessoais. A intenção do artigo é demonstrar o quanto a Psicologia organizacional está cada vez mais atuante no mercado de trabalho, e o quanto essa atuação do profissional psicólogo está trazendo de benefícios para as organizações e as pessoas envolvidas no trabalho. Percebe-se que essa área tira um pouco o foco de que falar em Psicologia é falar em Psicologia clínica.

Esse artigo foi realizado visando a inserção do profissional psicólogo nas organizações, e suas práticas, como, avaliação por competências, identificação de perfis, técnicas projetivas, redação de laudo e manuseio de testes psicológicos e se necessária averiguação de psicopatologias. Baseado nestas informações, este artigo tem por objetivo compreender a atuação dos Psicólogos inseridos nas organizações e também averiguar as contribuições mais significativas relacionadas ao seu exercício profissional.

2 | DESENVOLVIMENTO

2.1 Carreira Ideau

A Carreira Ideau é um programa de potencial, desenvolvido pelo Centro Universitário UNIDEAU. Este programa surgiu através da análise do atual mercado de trabalho, no qual pode-se evidenciar as exigências desse e suas dificuldades, nas quais as organizações enfrentam em encontrar e contratar profissionais qualificados e aptos ao trabalho desempenhado ou desenvolvido. Nesse sentido, o programa visa atender às exigências das empresas, preparando os acadêmicos para enfrentar a competitividade e a concorrência do atual mercado de bens ou de trabalho, qualificando-os e tornando-os aptos e competentes. Assim como também, tende a posicionar a UNIDEAU no mercado, sendo como um centro de excelência na formação de novos talentos. O programa também tem o intuito de que alunos ou ex-alunos se inscrevam a vagas de estágios, ofertadas por empresas conveniadas com a instituição. (Carreira IDEAU, 2020).

Os tempos modernos, que a cada dia chega com maior velocidade, está tornando o mercado de trabalho mais competitivo, sendo que um dos diferenciais para enfrentamento deste mercado e a contratação está na capacitação dos profissionais em suas devidas áreas de atuação (Maximiano, 2006). Com um mundo que anda cada vez mais rápido em busca de excelência, o empregador vem a optar pelo mais preparado, pois este, já vem lapidado para o futuro cargo, não sendo necessário maior tempo de treinamento (Maximiano,2006)

De acordo com Maximiano (2006), o desempenho de qualquer profissional depende de suas competências e de suas habilidades. Sendo assim estas competências são adquiridas e aprimoradas com o passar do tempo, por meio de estudos que são realizados e as experiências colocadas em práticas. O conhecimento colocado em prática, nos serviços prestados, surgirá como ponto positivo para se sobressair aos seus concorrentes. Esse conhecimento tomará tempo do estudante em adquiri-lo, porém, seu retorno será em oportunidades de colocação no mercado de trabalho logo após o treinamento.

Quando o indivíduo demonstra suas competências, o mesmo consegue maior impacto na qualidade da formação (MEDINA, 2010), vencendo as habilidades da comunicação, ensino com um planejamento adequado, ser e ter uma fidelidade profissional, busca por investigação para aperfeiçoar e atualizar através do ensino e estudo, as habilidades de

avaliação. Sendo assim (HERNANDEZ, 2015), descreve que para aprimorar e formar um profissional com qualidade e ideias atualizadas, o professor universitário deve liberar caminhos para a prática das competências do que se ensina, ou seja, realizar tarefas que o ajude a experimentar esta prática futura profissional e também o leve a pesquisar mais sobre o assunto.

2.2 Surgimento e análise da Psicologia Organizacional

Segundo Schein (1982), a psicologia organizacional busca compreender os fatores organizacionais para que seja possível um bem-estar dos integrantes, já que, as organizações são sistemas sociais complexos. Pode-se considerar que a evolução da psicologia organizacional se deu a partir do século XIX. No início da evolução esse trabalho era denominado de psicologia industrial com foco somente no recrutamento e seleção, utilizando especialmente os testes psicológicos, dando prioridade para a produtividade, enquanto as relações interpessoais entre os funcionários não eram levadas em consideração (SCHEIN, 1982).

De acordo com Ghiraldelli (2000), em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas passou a ser Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), foram várias transformações em relação ao desenvolvimento da produtividade e da qualidade de vida. Atualmente, os profissionais caminham para uma atuação psicossociológica, orientados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade.

A inserção do psicólogo nos tempos atuais, visa compreender o sujeito em seu ambiente de trabalho e resgatar a dignidade humana nessas relações. Conforme Campos (2011), o papel do psicólogo dentro das organizações é mediar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização.

Schette (2005), destaca algumas atribuições do psicólogo tais como, treinamento, desenvolvimento pessoal, seleção, avaliação de desempenho, estilo de liderança, estudo da formação e funcionamento de grupos, comprometimento com os objetivos organizacionais, padrões de comunicação, etc. Inclui ainda olhar psicológico voltado para o indivíduo, desenvolvimento organizacional por meio de diagnóstico de problemas e planejamento de mudanças e ainda atuação no âmbito da legislação trabalhista e relação com sindicatos intermediando os conflitos.

Atualmente, no que se refere à seleção, um dos meios de avaliação do psicólogo organizacional, além de testes psicométricos, é o de comportamento. Na qual o psicólogo consegue analisar no candidato suas características essenciais, na maioria das vezes, esses detalhes associados às competências podem garantir ou não o preenchimento da vaga. A competência que cada cidadão tem, é importante para o processo de formação profissional, sendo o mesmo capaz de responder de forma inovadora e consciente as

demandas de uma sociedade carente de criatividade e sujeita a encarar novos desafios (HERNANDEZ, 2015).

Visto que, o psicólogo lida com a comunicação, e analisa por meio destas competências, habilidades e atitudes, muitas vezes se colocam em destaque pessoas que possuem as competências que o cargo necessita. Mas não é somente isto que é examinado no candidato ou empregado, também se verificam habilidades como relacionamento interpessoal, solução de conflitos, tomada de decisões, flexibilidade, etc, enquanto que dentro do âmbito de atitudes uma variação de criatividade, iniciativa, proatividade, ética e responsabilidade são geralmente avaliadas para preenchimento de qualquer cargo (HERNANDEZ,2015)

De todo modo, a grande relevância do psicólogo dentro da organização não se limita somente a seleção de pessoas, vai bem mais além, pois é ele quem organiza programas que beneficiam a qualidade de vida do trabalhador, como treinamentos e auditorias para melhorias dentro do espaço empregatício (Hernandez, 2015). Para Heloani e Lancman, (2004), a psicologia organizacional e do trabalho procura, através da escuta dos trabalhadores, de preferência em grupo, construir com os mesmos uma reflexão acerca de seu trabalho. No que diz respeito ao cuidado com o empregado, o trabalho do psicólogo organizacional reconhece que há necessidade de ouvi-lo, e a respeito da avaliação contínua seguindo as mesmas regras, por competências, habilidades e atitudes, mas de modo que se possa intervir beneficemente caso acredite ser necessário, ou estar solícito caso o próprio empregado procurar ajuda (HELOANI E LANCMAN).

A inserção do psicólogo organizacional traz estratégias na busca de objetivos de curto, médio e longo alcance, identificando e dando soluções para eventuais problemas que envolvem os recursos humanos. O psicólogo atuante nessa área é o profissional que vem preparado, informado, e basicamente conhece o mercado dos negócios da empresa, assim ele atende as reais necessidades de seus colaboradores (ZANELLI, 2004).

A técnica de seleção mais utilizada de acordo com Rodrigues e Alves (2007) é a entrevista, composta por várias questões que avaliam as competências do sujeito, e tem como objetivo reter a atenção dos sujeitos com perguntas, para descobrir informações que iram servir para o candidato poder se inserir na vaga que esta buscando, e é no decorrer da entrevista que o candidato tem a oportunidade de falar sobre suas experiencias, mostrar suas qualidades e defender seu ponto de vista.

2.3 Técnicas úteis relacionadas a teoria

Bastante utilizadas as técnicas projetivas, como o teste HTP, que tem como objetivo compreender aspectos da personalidade do indivíduo e a forma como o indivíduo interage com outras pessoas e com seu meio, segundo Buck (2003), O HTP estimula a projeção de elementos da personalidade e de áreas de conflito dentro da situação terapêutica e proporciona uma compreensão dinâmica das características e do funcionamento do

indivíduo.

Capaz de identificar psicopatologias na medida em que vincula as características dos desenhos a indicadores psicopatológicos muito específicos, a análise do HTP precisa ir além do conteúdo gráfico, sendo necessário observar as reações verbais e gesticuladas, além de seguir a linha de interpretação associada com outras fontes conforme protocolo de aplicação. Segundo Retondo (2000), a proposta atual do HTP sugere uma avaliação menos detalhada e mais global do desenho quando comparada, por exemplo, aos antigos manuais.

As técnicas projetivas apareceram em resultado da atividade clínica em psicologia e psiquiatria. Conforme Anzieu (1978), apesar de esta categoria de testes ter seguido de perto o progresso da *Gestalt-Theori*, é na psicanálise que se fundamenta a melhor influência de seus conceitos. Da mesma forma é bom explicitar que, pela forma de avaliar a personalidade, na sua globalidade, não focam o interesse apenas nas características emocionais, motivacionais e interpessoais, mas também nos pontos intelectuais do sujeito.

2.4 A Psicopatologia

Nos dias atuais é previsto que o trabalhador seja visto como colaborador e as demandas de trabalho sejam limitadas a períodos de tempo, de forma que o serviço seja mais humanizado, além de que é fiscalizado e indispensável que o trabalhador preste o serviço ao qual foi contratado em meio a ambientes com condições dignas para exercício do mesmo (Brasil, 2005). Ainda assim, existem casos de psicopatologias, que atingem funcionários de todos os níveis de hierarquia de empresas públicas e privadas e é o terceiro motivo de afastamento do trabalho por mais de 15 dias (BRASIL, 2005).

Ao abordar a relação saúde mental-trabalho, devem-se considerar aspectos das condições de trabalho relacionados à organização e ao sofrimento mental, tais como o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho), ambiente químico (poeira, fumaça, gases tóxicos), ambiente biológico (vírus, fungos, bactérias) e ainda as condições de higiene e segurança (ANDRADE, 2016)

“O sofrimento começa quando a relação homem-organização está bloqueada, quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação” (DEJOURS, 2012, p.190). Na maioria das vezes, a olhos leigos, não se observa o esgotamento do trabalhador, pois o sofrimento psíquico é anônimo e individual, é necessário um olhar treinado para que se possa ver além, geralmente o adoecimento no trabalho engloba não só o que sofre, mas um contexto em que acontece, o psicólogo, dependendo do grau de psicopatologia que o trabalhador está enfrentando pode achar melhor encaminhá-lo a um médico fora do ambiente de trabalho, nesses casos, geralmente um psicólogo clínico ou médico psiquiatra. Havendo a necessidade de afastamento do trabalhador para tratamento, o médico elabora um laudo psicológico comprobatório a condição do trabalhador, para que assim, se possa justificar o afastamento

do mesmo.

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2019), o laudo deve descrever suas conclusões a partir do que foi relatado na análise, é facultativo destacar, ao final do laudo, que este não poderá ser utilizado para fins diferentes do apontado no item de identificação, sendo necessário apresentar o raciocínio técnico-científico que justifica o processo de trabalho realizado pelo médico, ou psicólogo e os recursos técnico-científicos utilizados no processo da avaliação psicológica.

Segundo a psicanálise psicopatologia é uma área do conhecimento, na qual objetiva estudar os estados psíquicos relacionados ao sofrimento mental, é uma área de estudos que esta na base da psiquiatria, cujo enfoque clínico é realizado pela avaliação do CID-10 (A Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), e o DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais). Em psicanálise o sujeito é avaliado conforme sua singularidade, por meio da avaliação metapsicologia.

2.5 Redação de laudo psicológico

O laudo é um instrumento bastante utilizado na psicologia com o intuito de relatar os resultados da avaliação, para avaliar conclusões apresentadas e contidas nele, pode ser útil para diversos profissionais em diversas áreas de atuação, antes de uma tomada de decisão, devem-se avaliar os relatos contidos no laudo, para extrair dele conclusões para um planejamento que possam contribuir para intervenções assertivas. A elaboração do laudo é considerada uma das competências do psicólogo ou de qualquer que seja o ramo de atuação do profissional (Cruz, 2002), sendo um instrumento com valor científico, onde descreve as situações e condições de suas várias determinações que serão investigadas no decorrer do processo de avaliação.

A finalidade é relatar as intervenções, diagnósticos para estabelecer sua evolução no caso, além de sugerir, orientar e solicitar uma proposta para estabelecer a sua terapia (CFP, 2003).

3 | METODOLOGIA

O presente artigo tem uma abordagem qualitativa de natureza aplicada, uma vez que, nos permite compreender os detalhes das informações obtidas, sendo este estudo também constituído de pesquisas exploratórias e revisão bibliográfica acerca do tema. O objetivo de uma pesquisa exploratória é familiarizar-se com o assunto ainda pouco discutido, pouco explorado. Por ser um tipo de pesquisa muito específica, quase sempre ela assume a forma de um estudo de caso (GIL, 2008).

No artigo consta o projeto Carreira Ideau, que é um programa de potencial, em desenvolvimento pelo Centro Universitário UNIDEAU. Este visa a inserção do aluno em processo de estágio empresarial, também podendo participar ex-alunos da instituição. Com o intuito de realizar cadastramento de currículos que posteriormente participam de seleção

de vagas para empresas parceiras do projeto. Focando no estudo de perfis de alunos dos variados cursos dentro da instituição, o programa auxilia tanto o aluno, ou ex-aluno quanto a empresa a preencher vagas de estágio coerentes ao tipo de perfil que se busca.

Na faculdade, quando em prática o projeto, contará com um passo de triagem para análise dos perfis de candidatos. Os passos começaram pela procura dos alunos que desejam participar, após *rapport* este é submetido a questionário aplicado para coleta de dados e posteriormente o uso de teste psicológico H-T-P, averiguando traços da personalidade do entrevistado.

Por ora, o presente estudo se dedica a traçar um perfil profissional por meio de questionário simples, direcionado a um único entrevistado, aluno da própria instituição, com enfoque nas competências, habilidades, área de interesses e presença de possíveis patologias. O objetivo é analisar as características profissionais do entrevistado, como se mostra e se compreende em meio a estímulos no ambiente em que convive.

Há grande importância em se conhecer o perfil pessoal e profissional de quem se contrata, visto isso, a análise feita compreende o tipo de perfil profissional do entrevistado, podendo este ser definido como um comunicador, executor ou até mesmo líder. Conferindo também suas habilidades criativas, de solução de conflitos, de decisão, entre outras. Além disso, destaca em suas respostas também o modo de interação no ambiente de convívio e suas reações diante de inúmeros exemplos dados nas perguntas.

A entrevista somente conta com o questionário, não sendo aplicado o teste projetivo H-T-P, conforme prevê o projeto Carreira Ideau. O contato com o entrevistado foi feito de forma online, por vídeo chamada, bem como o questionário encaminhado via e-mail, respondido e novamente encaminhado via e-mail. A readequação da forma no manuseio do projeto se deve a atual pandemia que o mundo enfrenta, não havendo possibilidade de encontro pessoalmente e aplicação de teste psicológico por este motivo.

Através do teste H-T-P poderíamos obter informações sobre como uma pessoa experiencia sua individualidade no cotidiano interacional e quais os efeitos isso lhe causa, bons ou ruins, sendo que cada um reage de um modo. Como todas as técnicas projetivas, o H-T-P estimula a projeção de elementos da personalidade e de áreas de conflito dentro da situação terapêutica, permitindo que eles sejam identificados durante a aplicação (FREITAS e CUNHA, 2000).

Para análise dos dados foi realizada uma correlação com o conteúdo contemplado durante o semestre, seguido de revisão pelo professor. Bem como, a elaboração de laudo psicológico, descrevendo as conclusões a partir do que foi analisado com as perguntas as quais o entrevistado respondeu, apresentando também o raciocínio técnico-científico, que justifica o processo de trabalho realizado. Uma vez que, a estrutura do laudo é mais complexa do que a das demais modalidades, pois, possui cinco itens relacionados à identificação, à descrição da demanda, ao procedimento, à análise e à conclusão (CFP, 2003).

4 | RESULTADOS

O participante da entrevista é designado no artigo como candidato 01, tem 21 anos, do sexo masculino, estudante do curso de Medicina Veterinária do centro universitário UNIDEAU, a sua participação foi voluntária. O primeiro contato com o participante foi via telefonema para apresentação da pesquisa, esclarecimento de dúvidas, combinados éticos e um breve “quebra-gelo”, e pôr fim a entrevista foi realizada por e-mail.

Segundo Dutra (2004), no processo é indicado deixar o candidato sentindo-se à vontade para colher informações sinceras tanto técnicas quanto comportamentais. No primeiro contato com o candidato já é necessário observar fatores relacionados à entrega e interesse que o mesmo tem em ser inserido nesse mercado de trabalho. Para o autor, o aspecto relacionado ao comportamento na hora da entrega e o respeito ao tempo tanto de forma presencial ou não presencial (como no caso), contribui para analisar o candidato que realmente está motivado em fazer parte da organização.

O candidato 01 abordou a questão do tamanho das perguntas e tempo como dificuldade, podendo relacionar sua queixa com a opinião de Antunes (2011), quando aborda que o tempo é muitas vezes uma dificuldade na entrevista por competência, porque requer do entrevistador uma atenção detalhada sobre comportamentos dos candidatos e a concentração do candidato na hora de responder as questões.

Outra dificuldade apontada na pesquisa foi para encontrar pessoas dispostas a responder a entrevista, quatro pessoas que se dispuseram em participar ao se deparar com as perguntas ficaram receosas em expor sua vida, ou seja, nota-se uma grande resistência em expor suas questões íntimas, principalmente olhar para si. Nesse sentido o profissional psicólogo é relevante pois consegue avaliar o comportamento, resistências e se o candidato está sendo sincero em suas respostas.

Para chegar nesses resultados, utilizou-se entrevista por competências que tem como benefício identificar o perfil exigido pela vaga correlacionando com as habilidades que o candidato possui, checando também a maneira como o profissional leva sua vida pessoal e a sua carreira, e se o mesmo terá facilidade de se adequar ao cargo no ambiente de trabalho. Outras vantagens podem ser observadas nas entrevistas por competências: maior acerto nas admissões, tendo assim diminuição de custos, tanto com treinamento como com novas contratações, argumento forte em favor da entrevista por competência, pois se tem indicadores, possibilidade de prognosticar a adaptabilidade ao cargo e o comportamento futuro do candidato, além disso o psicólogo poderá conceder informação sobre o desempenho verdadeiro do candidato (sem mentiras). O psicólogo é o melhor profissional para avaliar comportamentos humanos, por isso todo conhecimento acadêmico serve para escolher o candidato baseado CHA- conhecimento, habilidade e atitudes.

Nesta visão, Fleury e Fleury (2001, p. 188) definem competência como um “saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos,

recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Fleury e Fleury (2001) destacam que para se entender o que busca a entrevista por competência, cabe definir seus conceitos, um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que algumas pessoas, equipes ou organizações dominam melhor do que outras, o que as faz se destacar em determinados contextos. As competências são constituídas por três elementos:

- **Conhecimento:** são todos conhecimentos específicos e conhecimentos essenciais exigidos pelo posto de trabalho.
- **Habilidade:** usar o conhecimento de forma adequada, habilidades precisam ser demonstradas na prática.
- **Atitude:** à ação cotidiana, quanto mais adequado ao contexto, maior o nível de influência no ambiente de trabalho.

Com base nas teorias destaca-se na entrevista por competências os seguintes elementos:

CONHECIMENTO	HABILIDADES	ATITUDES
Apresentação (como se vê)	1 Relacionamento interpessoal	Criatividade
Nível de escolaridade/semestre	2 Soluções de problemas	Iniciativa
Cursos aperfeiçoamentos/ treinamentos	3 Comunicação	Proatividade
Experiência profissional, tempo de trabalho	4 Lideranças	Ética
Atividades desenvolvidas	5 Tomadas de decisão	Responsabilidade
Recursos utilizados	6 Visões estratégica	
	7 Flexibilidades	
	8 Inteligência emocional (empatia e autoestima)	

Tabela 01. Para compreender a tabela visualize na vertical, pois remete a conhecimentos, habilidades (a numeração corresponde aos indicadores da entrevista) e atitudes.

Segue a baixo entrevista com candidato 01.

PERGUNTAS DA ENTREVISTA	RESPOSTAS DO CANDIDATO 01
<p>2. Conte uma situação onde teve que resolver um problema e como solucionou:</p>	<p><i>A Cerca de uns 8 meses, um Associado da Cooperativa achou que o animal em sua propriedade morreu devido a um atendimento veterinário mal feito pelo funcionário da mesma, então ele veio até a cooperativa, mas o responsável dos veterinários não quis dar muita atenção ao fato, na qual eu tive que tomar frente e conversar com outros superiores até resolver o ocorrido sem depender do responsável, conseguindo negociar com o cliente na qual, no meu ver, ficou satisfeito pois não insistiu mais no assunto e continua comprando e utilizando de serviços na cooperativa.</i></p>
<p>3. Relate uma situação que você precisou se comunicar de forma assertiva e teve sucesso?</p>	<p><i>Um momento que agi de forma assertiva, foi quando, dentro da cooperativa, tivemos uma quantidade de pontos para trocar devido a venda de produtos de uma determinada empresa, onde uma colega, que havia deixado o posto de atendente e passado para outro setor a um tempo considerável, queria toda a “parte” a qual poderia ter direito aos pontos para trocar, sem dividir com o colega que a substituiu, não querendo aceitar o compartilhamento entre ambos que seria o justo, já que ambos trabalharam metade do tempo da campanha na loja, e depois de tomar frente e ser assertivo, consegui resolver este pequeno intempérie.</i></p>
<p>4. Conte uma situação em que necessitou exercer influência sobre um grupo para atingir um objetivo em comum?</p>	<p><i>Em dezembro de 2019, participei de um treinamento de gestão de estoques e de negociações, no qual tivemos uma atividade que deveríamos negociar a compra de laranjas, mas os 3 grupos de negociadores não tinham necessidade de utilizar a laranja toda, sendo um que precisava o bagaço, outro a casca, e outro o suco, na qual no decorrer das negociações percebi que não precisaríamos dos mesmos itens, e passei a negociar com os outros grupos, que até então os integrantes do meu grupo eram contra, e conseguimos todos ‘comprar’ os itens que precisávamos.</i></p>
<p>4. Relate um evento em que precisou abrir mão do que você queria em prol da equipe:</p>	<p><i>Apenas eventos pessoais pequenos, quando precisei ficar depois do expediente sempre cancelei meus compromissos particulares.</i></p>
<p>5. Em uma situação que precisa optar por algo, você prefere o que quer no momento ou planejar?</p>	<p><i>Acredito que o planejamento é mais valido, pois a maioria das coisas que são momentaneamente tem uma maior chance de dar errado em comparação ao que for planejado.</i></p>

5. Como foi a experiência para escolher sua profissão/graduação?	<i>Sempre tive convivência com a área, e sempre tive interesse em conhecer melhor, na qual primeiramente estava em dúvida entre Agronomia e Medicina Veterinária.</i>
5. No contexto do trabalho ou social, conte uma situação em que precisou tomar uma decisão rápida, e como se sentiu?	<i>A decisão mais rápida que tive que tomar, foi a de encaminhar minha mãe em uma situação de emergência pra Passo Fundo, parece algo simples, mas em um momento de angústia não pensamos que pode ser algo bom, só acaba pensando que se vai ter que mandar pra lá, e que a situação não está nenhum pouco fácil pra ter que ir a diante.</i>
7. Relate uma situação de mudança que você precisou se adaptar:	<i>Uma situação na qual precisei me adaptar foi quando acabei trocando de serviço, na qual no mercado não havia muita comunicação com clientes e era pouco notado, para um local que a comunicação com o cliente é o essencial para poder vender e garantir o emprego.</i>
8. Como você reage quando algo não sai conforme o seu planejamento?	<i>Não me sinto bem com a situação, mas ao mesmo tempo tento contornar.</i>
8. Em situações em que você foi ofendido, como você reage?	<i>Em situações na qual sou ofendido, tento não me rebaixar ao nível da pessoa e ficar de boa, mas existem momentos que acabo me estourando.</i>
8. Nas situações em que sente raiva, como costuma se acalmar?	<i>Começo a repensar no fato ocorrido e tentar entender o que aconteceu.</i>
8. Em momentos que você presencia injustiças, como costuma se posicionar?	<i>Se estiver ao meu alcance, tento tomar frente e resolver da melhor forma.</i>
Qual a habilidade que você considera mais importante para um profissional?	<i>Considero mais importante a comunicação, tendo uma boa comunicação e sabendo se expressar entre as pessoas, facilita o dia a dia, evita e ajuda a resolver conflitos mais rapidamente, gerando um melhor convívio entre as partes.</i>
As perguntas à baixo o candidato 01 relatou não ter passado por tais situações:	
1. Conte uma situação onde teve que solucionar um conflito por divergências de opinião:	
3. Conte uma situação onde teve dificuldade para se comunicar e como resolveu:	
3. Conte-nos uma situação em que teve que solucionar um problema de comunicação no seu trabalho/escola ou na sua vida:	
4. Relate um projeto que você conduziu, envolvendo várias pessoas em sua execução, e que obteve êxito:	
6. Conte uma situação em que você atuou na causa do problema para que ele não se repetisse:	
7. Teve uma situação em que precisou enfrentar uma mudança de horário de trabalho e como reagiu?	

Tabela 02. Entrevista por competências

Em sua apresentação o candidato 01 coloca que se vê como uma pessoa melhor do que era em um ano atrás, tem facilidade em comunicações interpessoais, faz amizades com facilidade, gosta de trabalhar no campo, aberto a ideias e críticas construtivas.

Gosta muito da área de Veterinária por isso segue com sua graduação, realizou cursos de aperfeiçoamento como Técnicas em vendas, curso de dicção e oratória e controle de estoque. Teve duas experiências profissionais, a primeira um ano e sete meses na função de empacotador e repositor, por uma melhor oferta está até hoje na segunda experiência, uma cooperativa na qual atende produtores rurais, faz controle de estoque e organiza as mercadorias.

Conforme as respostas do candidato 01 dos indicadores da tabela 02 ,resultados obtidos foram: em relacionamento interpessoal nunca se deparou com situações de divergências de opiniões, no indicador solução de problemas, tem facilidade em comunicação o que facilita na hora de solucionar, no indicador comunicação apresenta uma boa comunicação sem dificuldades para se comunicar, no quesito liderança tem pouca experiência porém sua resposta indica um espírito de líder, no indicativo tomada de decisão prefere sempre pensar e planejar antes, quando a tomada precisa ser imediata sempre pensa primeiro no ser humano, não demonstrou ter visão estratégica, no indicativo flexibilidade aparenta ter pois procura se adaptar no ambiente e quanto inteligência emocional apresenta ser uma pessoa variável, tem situações que consegue controlar e outras que não consegue ter controle das emoções.

Além da entrevista por competências, também buscou-se averiguar se o candidato 01 apresentava algum tipo de patologia, segue abaixo perguntas e respostas referente:

PERGUNTAS	RESPOSTAS DO CANDIDATO 01
01. Você sofreu algum trauma na sua infância? Se sim qual.	<i>Não é algo traumático, mas me marcou muito, pois eu era excluído de grupos de amigos, tendo dificuldades de se relacionar com pessoas, hoje já consegui contornar esse fato e me relaciono de uma forma melhor.</i>
02. Tem medo excessivo de algo?	<i>De perder pessoas próximas</i>
03. Toma algum tipo de medicamento? 04. Tem alguma doença que você sabe?	<i>Não Não</i>
05. Já teve, ou sofre de algum tipo de angústia? Como por exemplo, depressão e ansiedade?	<i>Tenho pequenos problemas com ansiedade, mais em momentos no qual espero que o fato ocorra a algum tempo.</i>

Tabela 03. Análise Patológica

Com análise das respostas, conclui-se que o candidato 01 não apresenta indícios patológicos. O acontecimento que marcou sua infância hoje já não é mais problema, e a questão da ansiedade não é algo anormal.

Segundo Barlow e Durand (2008), a patologia ou **comportamento anormal** é uma disfunção psicológica que está associada com angústia *que o indivíduo sente, diminuição da capacidade adaptativa que não é culturalmente aceita*. Psicopatologia refere-se tanto ao estudo dos estados mentais patológicos, quanto às manifestações comportamentais, ou experiências que possam indicar um estado mental patológico (ou psicologicamente anormal).

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise acerca do processo realizado por um psicólogo organizacional inserido dentro do ambiente de trabalho. Sob a perspectiva de que esse processo deve ser de total vantagem para a organização da empresa como um todo, seja no âmbito de seleção de pessoas, ou no suporte aos colaboradores pertencentes a mesma. O artigo foi montado analisando a interação dos fatos com a teoria aprendida ao longo do semestre.

Observando o artigo como um todo, percebemos que o psicólogo dentro de uma organização, traz um impacto positivo. Mesmo este sendo um caso fictício pode-se analisar o quão rico de informações é uma entrevista, e o quanto ela pode nos trazer desde o primeiro contato, mostrando assim quanto pode subsidiar nas decisões para o futuro da organização. O trabalho do psicólogo organizacional é de extrema importância, para que se possa ter uma visão diferenciada do cenário de contratação de pessoal, ou até acerca do sofrimento psíquico que pode se instalar em integrantes de equipe.

É colocado em pauta neste artigo o projeto que será realizado pela instituição, o qual poderá ajudar aos que pleiteiam estágios profissionais, e inserção no mercado de trabalho. Visto que, o mesmo não foi empregado nesse momento em decorrência da atual situação a qual enfrentamos, de pandemia generalizada, impossibilitando assim a conclusão da ideia primária deste artigo, que seria a movimentação do projeto “Carreira Ideau”.

Desse modo, após a readequação do projeto, o objetivo do referido trabalho focou em mostrar quais os procedimentos são realizados pelo profissional psicólogo dentro do âmbito empresarial, bem como, a prévia relevância de se conhecer o perfil pessoal e profissional de candidatos, destacando que o maior desafio hoje é a construção da forma de olhar o psicólogo e reconhecer sua habilidade e importância nessa área de atuação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Daiana S. **Saúde Mental e Psicopatologias Relacionadas ao Ambiente de Trabalho**. Disponível em <<https://psicologado.com.br/psicopatologia/saude-mental/saude-mental-e-psicopatologias-relacionadas-ao-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 21 de mar.2020

ANZIEU, D. **Os métodos projetivos**. Rio de Janeiro: Campus, 1978.

ANTUNES, D. S; REIS, C.P; ALVES, B.S. Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas. *Gestão e Regionalidade*. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gesto/article/viewfile/1128/1002> Acesso em: 08 de Maio de 2020.

BARLOW, H. David, DURAND, V. Mark. **Psicopatologia: uma abordagem integrada**. Trad: Roberto Galman. 4ª edição. São-Paulo: Cengage Learning, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Legislação em saúde: caderno de legislação em saúde do trabalhador**. 2. ed. rev. e ampl. Brasília: Ministério da Saúde, p. 380, 2005.

BUCK, Jonh N. **H-T-P: casa-árvore-pessoa, técnica projetiva de desenho: Manual e guia de interpretação / Jonh N. Buck; tradução de Renato CuryTardivo; revisão de Iraí Cristina Buccato Alves**. 1 ed., São Paulo: Vetor,2003.

CAMPOS, K. C. L. **Psicologia organizacional e do trabalho: retrato da produção científica na última década**. Brasília, v. 31, 2011.

Carreira IDEAU. Disponível em <<https://www.getulio.ideau.com.br/carreira-ideau/>>. Acesso em: 16 de mar. 2020.

Conselho Federal de Psicologia. **Diálogos: os dilemas da avaliação psicológica**, v. 2, 1988.

Conselho Federal de Psicologia. Resolução Nº 6, DE 29 DE MARÇO DE 2019. Diário Oficial da União. Abril, 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/69440957/do1-2019-04-01-resolucao-n-6-de-29-de-marco-de-2019-69440920>. Acesso em: 03 de Mai. 2020.

DEJOURS, C. **Trabalho, trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, p. 190, 2012.

DUTRA, J.S. **Competências: conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas,2004.

FLEURY, A; FLEURY, M.T.L. **Estratégias empresariais e formação de competência**. São Paulo: Atlas,2004.

FREITAS, N.K., CUNHA, J.A. **Desenho da casa, árvore e pessoa (HTP)**. In: Cunha J.A.. (col). *Psicodiagnóstico* V. 5ª ed. Porto Alegre: Artmed; p. 519-528, 2000.

GHIRALDELLI, J. P. **As teorias educacionais na modernidade e no mundo contemporâneo: humanismo e sociedade do trabalho**. São Paulo: DP&A,2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HELOANI, R., &LANCMANN, S. **Psicodinâmica do trabalho: O método clínico de intervenção e investigação**. Revista Produção, v. 14, n. 3, p.77-86, 2004.

HERNANDEZ, F. **Responsabilidade social na relação universidade-empresa-Estado**. Educação e Educadores, 18 (1), p. 95-110, 2015.

MAXIMIANO, Antônio. **Introdução a Administração**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEDINA, A., DOMÍNGUEZ, M. E MEDINA, M. **Avaliação de habilidades de ensino**. Inovação educacional, 10 (53), p. 19-41, 2010.

RETONDO, M. F. N. G. **Teste Projetivo H.T.P (casa - árvore - pessoa)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

SCHEIN, E. H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

SCHETTE, F.R. **O papel da Psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais, segundo psicólogos e líderes**. Tese doutorado. Campinas, 2005.

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E. &BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adaptações 81, 120, 129, 135, 157, 169, 184
Adolescência 21, 56, 168, 169, 170, 172, 173, 175, 177, 178
Adultos 6, 50, 52, 55, 56, 57, 63, 99, 104, 135, 140, 141, 175, 245
Anne Desclos 9, 10, 16
Atuação do psicólogo 7, 74, 75, 76, 81, 90, 94, 106, 114, 118, 185, 193
Autoexpressão 58, 62
Automedicação 8, 51, 56, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141

B

Bebê 7, 25, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 154, 156, 157, 163, 164
Bem-Estar 38, 63, 83, 98, 106, 109, 113, 115, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 131, 135, 158, 208, 213, 226, 228
Bioenergética 58, 59, 63, 105

C

Cardiologia 76, 90, 91, 94
Classe Social 6, 32, 205
Clínica psiquiátrica 74

D

Depressão 6, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 86, 91, 92, 104, 108, 110, 111, 128, 132, 136, 140, 154, 222
Diagnóstico Institucional 7, 119, 120, 123, 124, 130

E

Enfrentamento 7, 84, 86, 111, 113, 117, 119, 120, 122, 123, 125, 129, 130, 164, 176, 212
Escuta 9, 13, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 34, 38, 50, 52, 55, 82, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 188, 190, 203, 214
Estética 6, 8, 17, 32, 35, 39, 48, 49

F

Feminino 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 43, 48, 49
Freud 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 27, 31, 40, 43, 47, 92, 96, 160, 164

G

Grupos terapêuticos 7, 74, 75, 76, 79, 80, 81

I

Idoso 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 112, 117

Idosos 7, 8, 87, 88, 106, 109, 110, 111, 112, 115, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 163, 245

Imagem Corporal 32, 95

Independência 83, 103, 158, 162, 163

Interdisciplinaridade 66, 67, 68, 71, 72, 73

Isolamento Social 5, 7, 8, 106, 108, 109, 112, 115, 121, 128, 132, 137, 138, 154, 159

J

Jung 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73

L

Literatura erótica 9, 12, 13, 16

M

Mãe 24, 25, 29, 45, 61, 62, 63, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 174, 175, 221

Massagem 98, 101, 103, 104, 105

Medicamentos 41, 51, 56, 63, 81, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141

P

Pandemia 7, 106, 108, 109, 110, 111, 113, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 137, 139, 143, 144, 149, 150, 217, 223

Perdas 59, 83, 84, 87, 88, 158

Processamento Simbólico-Arquetípico 66, 70, 73

Psicanálise 6, 2, 7, 8, 10, 11, 13, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 31, 32, 50, 89, 92, 96, 164, 184, 215, 249

Psicologia Analítica 6, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73

Psicologia Hospitalar 90, 96

Q

Queixa escolar 6, 50, 52, 56, 57

R

Recém-Nascido 98, 103

Reforma Psiquiátrica 74, 75, 76, 77, 78, 81, 82

Relato de experiência 50, 52, 90

S

Saúde da população idosa 132, 139

Sexualidade 2, 3, 9, 12, 13, 33, 39, 40, 47, 94

Socioeducação 21, 30

Subjetividade 6, 6, 10, 11, 32, 37, 45, 49, 117, 135, 143, 189, 205, 208, 213

T

Transdisciplinaridade 66, 67, 68, 69, 71, 72

Transferência 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 73

V


Vegetoterapia 58, 61, 63, 64


Vínculo 2, 3, 21, 23, 26, 27, 30, 86, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 205, 213

A Pesquisa em Psicologia:

**Contribuições para o
Debate Metodológico**

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

A Pesquisa em Psicologia:

**Contribuições para o
Debate Metodológico**

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br