

A psicologia no  
**Brasil:**  
Teoria e pesquisa

2

Ezequiel Martins Ferreira  
(Organizador)



 **Atena**  
Editora  
Ano 2022

# A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

Ezequiel Martins Ferreira  
(Organizador)

2



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



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. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

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

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador  
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. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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



## A psicologia no Brasil: teoria e pesquisa 2

**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Yaidy Paola Martinez  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** Os autores  
**Organizador:** Ezequiel Martins Ferreira

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P974 A psicologia no Brasil: teoria e pesquisa 2 / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-967-4

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.674220702>

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

contato@atenaeditora.com.br



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

## 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; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## APRESENTAÇÃO

A coletânea *A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa*, reúne neste volume dezoito 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 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.

Uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

CARNAVALIZAÇÃO BAKHTINIANA E “O AUTO DA COMPADECIDA”: A COMICIDADE COMO DENÚNCIA SOCIAL E RESISTÊNCIA POLÍTICA

Larissa de Souza Ferraz

Alice Oliveira Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207021>

### **CAPÍTULO 2..... 14**

FEMINISMO DECOLONIAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA BASE DE DADOS SCOPUS

Lucas da Costa Souza

Milena Rafaela Souza Silva

Carla Gabrielle Galvão Melo

Eleci Teresinha Dias da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207022>

### **CAPÍTULO 3..... 26**

RESGATAR E TRANSFORMAR: UM GRITO DE SOLTURA QUE ECOA NO BRASIL

Alanna Beatriz de Paula Alves

Juliana Santos Graciani

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207023>

### **CAPÍTULO 4..... 35**

NECROPOLÍTICA NO ESTADO BRASILEIRO: QUEM DEVE VIVER?

Maíry Aparecida Pereira Soares Ribeiro

Ondina Pena Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207024>

### **CAPÍTULO 5..... 42**

O DIREITO A RESPIRAR DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

Hugo Gabriel de Souza Vaz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207025>

### **CAPÍTULO 6..... 50**

A VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA CRIANÇAS E ADOLESCENTES: REFLEXOS DA PANDEMIA

Alessandra Chaves da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207026>

### **CAPÍTULO 7..... 62**

IMPACTOS DA PANDEMIA NA SAÚDE EMOCIONAL DE UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA

Emily Lemes Moisés

Maura Fernandes Sernichiario

Fernando Faleiros de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207027>

**CAPÍTULO 8..... 74**

ADOLESCÊNCIA E VIVÊNCIA DO VAZIO EXISTENCIAL EM TEMPOS DE ISOLAMENTO SOCIAL

Anna Julia Fontana

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207028>

**CAPÍTULO 9..... 89**

AS INTERVENÇÕES SOCIAIS EXTERNAS AO QUILOMBO E O IMPACTO DESTA NA AUTOESTIMA DA MULHER AFRODESCENDENTE

Mariane Rodrigues Duarte

Fabricao Malaquias Pereira

Gabriela Buchli

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6742207029>

**CAPÍTULO 10..... 111**

LAZER COM REFUGIADOS NA CIDADE DE SÃO PAULO (SOCIALIZAÇÃO EM UMA NOVA ETAPA DA VIDA)

Bárbara Cardoso da Costa Santos

Madalena Pedroso Aulicino

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070210>

**CAPÍTULO 11..... 122**

ENVELHE (SENDO) EM INSTITUIÇÕES DE LONGA PERMANÊNCIA PARA IDOSOS

Nathália dos Santos Dutra

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070211>

**CAPÍTULO 12..... 138**

PRÁTICAS DE REINTEGRAÇÃO SOCIAL NO BRASIL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

Marcos Alexandre Alves

Josiane Fernandes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070212>

**CAPÍTULO 13..... 151**

MOVIMENTOS E COLETIVOS DA REGIÃO DO CARIRI CEARENSE ENQUANTO AGENTES DE TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS

Bianca Rocha Fiuza Sátiro

Maria Vanessa de Souza Araújo

Nara Raysa de Souza

André de Lima Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070213>

**CAPÍTULO 14..... 156**

CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DE POLICIAIS MILITARES: REFLEXÕES

## PSICOSSOCIAIS A PARTIR DE CONTEXTOS EDUCACIONAIS E DE TRABALHO

Maria de Fátima Quintal de Freitas

Dênis Wellington Viana

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070214>

### **CAPÍTULO 15..... 174**

#### **ITINERÁRIOS DA EXPERIÊNCIA RELIGIOSA E A FAMÍLIA DE USUÁRIOS DE UM CAPS DE BELÉM: CONTRIBUIÇÕES DA FENOMENOLOGIA**

Renata Raiol Magalhães

Lucivaldo da Silva Araújo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070215>

### **CAPÍTULO 16..... 185**

#### **ANÁLISE DA PERSONALIDADE DE UMA EQUIPE DE CONTABILIDADE: UM ESTUDO PELO TESTE PALOGRÁFICO**

Camila Espíndula da Silva

Bianca De Bem Lucas

Edinara Bellini Taetti

Josemara dos Santos Rodrigues

Suélen Rocha Centena Pizarro

Andreia Quadros Rosa

Lenise Alvares Collares

Stefânia Martins Teixeira Torma

Suzana Catanio dos Santos Nardi

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070216>

### **CAPÍTULO 17..... 196**

#### **EPIDEMIOLOGIA OU INDÚSTRIA DE AUTISMO? ANÁLISE DOS EFEITOS PROVOCADOS PELA MUDANÇA NO DSM-V E A BUSCA DE PRÁTICAS TERAPÊUTICAS PARA A “CURA DO AUTISMO”**

Alcione do Socorro Andrade Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070217>

### **CAPÍTULO 18..... 208**

#### **O QUE PREDIZ O ENVOLVIMENTO PARENTAL NAS ATIVIDADES ESCOLARES?**

Myrian Machado de Paula Silveira

Vinícius Junio Goes da Silva

Leonardo Vasconcellos Munayer

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.67422070218>

### **SOBRE O ORGANIZADOR..... 216**

### **ÍNDICE REMISSIVO..... 217**

# CAPÍTULO 16

## ANÁLISE DA PERSONALIDADE DE UMA EQUIPE DE CONTABILIDADE: UM ESTUDO PELO TESTE PALOGRÁFICO

Data de aceite: 01/02/2022

Data de submissão: 30/11/2021

**Stefânia Martins Teixeira Torma**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/3286788699256784>

**Camila Espíndula da Silva**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/4228891583842024>

**Suzana Catanio dos Santos Nardi**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/8395586506063530>

**Bianca De Bem Lucas**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

**Edinara Bellini Taetti**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

**Josemara dos Santos Rodrigues**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/7009930818386273>

**Suélen Rocha Centena Pizarro**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/7076642470907544>

**Andreia Quadros Rosa**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/1698927753200654>

**Lenise Alvares Collares**

Centro Universitário IDEAU

Bagé/RS

<http://lattes.cnpq.br/2803493672095505>

**RESUMO:** O objetivo desta pesquisa é analisar as características da personalidade de uma equipe de contabilidade de um Grupo Empresarial, localizado no município de Bagé/RS, através da aplicação do Teste Palográfico. A pesquisa utilizou-se do método de estudo a abordagem quali-quantitativa. A amostra foi composta por (07) sete funcionárias. O critério de inclusão dos participantes foi realizado pela Gestora da empresa. Para este estudo, utilizou-se como instrumento principal, o teste Palográfico para análise dos dados obtidos, levando em consideração, as seguintes características: a produtividade, ritmo de produção, relacionamento interpessoal, organização ou ordem. Conclui-se que a equipe de contabilidade, de modo geral, indica produtividade mediana de trabalho, revelando instabilidade em sua produtividade, porém, a equipe é capaz de executar e satisfazer adequadamente as atividades rotineiras, bem como, apresenta um relacionamento interpessoal equilibrado, respeitando limites entre os indivíduos, ponderação e moderação em situações de liderança, colaborando com os resultados do Grupo Empresarial.

**PALAVRAS-CHAVE:** Personalidade – Teste Palográfico, Equipe de Contabilidade.

## ANALYSIS OF THE PERSONALITY OF AN ACCOUNTING TEAM: A STUDY BY THE PALOGRAPIC TEST

**ABSTRACT:** The objective of this research is to analyze the personality characteristics of an accounting team of a Business Group, located in the city of Bagé/RS, through the application of the Palographic Test. The research used the method of study the quali-quantitative approach. The sample consisted of (07) seven employees. The criteria for inclusion of participants was performed by the company's Manager. For this study, the Pallographic test was used as the main instrument to analyze the data obtained, taking into account the following characteristics: productivity, production pace, interpersonal relationships, organization or order. It is concluded that the accounting team, in general, indicates average work productivity, revealing instability in its productivity, however, the team is capable of adequately performing and satisfying routine activities, as well as having a balanced interpersonal relationship, respecting limits between individuals, consideration and moderation in leadership situations, contributing to the results of the Business Group.

**KEYWORDS:** Personality - Palographic Test - Accounting Team.

### 1 | INTRODUÇÃO

Considerando o trabalho e sua essencialidade para o homem, é claro que um ambiente com liberdade e diversidade no processo é fundamental. Mas para tanto, é necessário que os profissionais que fazem parte da Gestão de Pessoas (GP) observem e avaliem como cada colaborador pode contribuir e ainda, sentir-se bem. Com as constantes mudanças, as organizações passaram a ampliar a sua missão e atuação estratégica, e, com isso, perceberam que as pessoas são mais que empregados contratos, elas são parceiras e fornecedoras de conhecimentos, habilidades e competências, e, sobretudo, as pessoas constituem o principal ativo da organização (CHIAVENATO, 2014).

No âmbito organizacional, conforme expõe Santos (2020), a personalidade é composta pelas características de uma pessoa que influenciam seu modo de agir e pensar, interferindo diretamente nas relações interpessoais no trabalho. Desse modo, de acordo com a autora, perceber a influência da personalidade no ambiente de trabalho, e, entender como superar as diferenças individuais na equipe, contribuirá para evitar conflitos que poderão influenciar diretamente na produtividade da empresa.

Bertoletti (2017) em seu estudo, esclarece que inobstante da teoria utilizada, o tema da personalidade baseada nas diferenças individuais, precisa indicar as características, traços e comportamentos do sujeito. Desta maneira, o instrumento de avaliação tem que estar apto para avaliar e descrever os traços da personalidade que identifique e diferencie o indivíduo. Chiavenato (2014) enfatiza a importância de perceber, como cada personalidade é determinante para o sucesso profissional.

Neste contexto, o objetivo desta pesquisa foi analisar as características da

personalidade de uma equipe de contabilidade de um Grupo Empresarial, através da aplicação do Teste Palográfico. Diante disso, espera-se com os resultados do teste, analisar as seguintes características da personalidade da equipe: a produtividade, ritmo de produção, relacionamento interpessoal, organização ou ordem.

## 2 | DESENVOLVIMENTO

A atividade laboral é essencial na vida das pessoas, amparando a sua sobrevivência no mundo. Levando em consideração, que as pessoas passam grande parte de suas vidas no ambiente de trabalho, o ambiente deve ser o mais agradável possível, colaborando para seu bem estar (DESSEN & PAZ, 2010).

Atualmente, a gestão mudou, e o funcionário tem outra posição e colaboração na empresa. Aqui, vemos a Psicologia Organizacional atuando, termo esse usado desde a década de 90 (TONETTO et al., 2007). Essa trajetória da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) trouxe muitos ganhos para a empresa, para a gestão e para seus colaboradores, pois torna esse ambiente mais saudável, com melhor qualidade de vida, avaliação de desempenho, saúde mental, entre outros.

A partir desse enfoque, as empresas além de buscar recrutamento e avaliação, visam também um novo ambiente de trabalho. Para tanto, o colaborador além de realizar o seu trabalho precisa estar sentindo-se parte deste espaço e bem, pois evita assim prejuízos emocionais (CHIAVENATO, 2014). E a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem um papel importantíssimo, para avaliar esta pessoa reconhecendo suas potencialidades e possíveis problemas.

### 2.1 Referencial Teórico

#### *2.1.1 O trabalho e sua relação com o homem*

Do ponto de vista sócio histórico, o trabalho para o homem, em uma visão marxista e não marxista, “não só como uma característica importante da espécie humana, mas como a essência do homem”. Além disso, essa busca pelo trabalho, também é uma busca essencial da sua força, da sua significância e principalmente sentir-se incluído e contribuindo para um lugar do qual faça parte (ENRIQUEZ, 2014).

De acordo com Chiavenato (2014) considera-se o trabalho, fonte de sobrevivência e de valor subjetivo, que agregado às empresas, ao empreendedorismo e as mudanças tecnológicas, sociais, políticas trazem uma visão de trabalho incerta, ao mesmo tempo vislumbra os novos tempos. As organizações empresariais, foram se organizando conforme as expectativas futuras e um dos recursos que mais poderia influenciar eram os recursos humanos.

No Brasil, conforme a demanda do mercado de trabalho, as empresas dispõem em seu quadro de funcionários, cargos que buscam desempenhar atividades operacionais

e de suporte, agregando valor e resultados positivos nas empresas. Assim, espera-se do profissional da área de contabilidade, criatividade, adaptação às mudanças, bom relacionamento e interação com todos os setores da empresa (CARDOSO, 2012).

Frente ao aumento das exigências fiscais nos últimos anos, o mercado passou a buscar mais profissionais contábeis que atendam às exigências impostas e que desempenham seu papel com competência e responsabilidade, conduzindo as decisões para a melhoria dos resultados operacionais. O profissional contábil tem um importante papel decorrente da relação que interliga os conhecimentos contábeis e as demais áreas dos saberes, destacando sua relevância no contexto empresarial (KRUGER et.al, 2018).

No momento atual, a gestão de pessoas em uma organização traz não só benefícios para a empresa quanto para as pessoas que operam. Segundo Chiavenato (2014), um depende do outro para progredir, crescer. Ora a organização oferecendo um trabalho que dignifica e a pessoa que além de crescer colabora com o sucesso da empresa.

### *2.1.2 Gestão de Pessoas*

Como seu conceito propõe, a Gestão de Pessoas mobiliza, engaja, treina e dá sentido às pessoas de acordo com sua atividade e função. Além disso, intervém diretamente nas pessoas que estão juntas no processo para juntos crescer e perceber que as pessoas passam a ser uma peça fundamental para o progresso da organização (CHIAVENATO, 2014).

Gerir pessoas é um processo complexo, um desafio para toda organização e precisa ser planejado para assegurar o comprometimento humano junto aos objetivos e estratégias a fim de alcançar melhores resultados (BIANCHI, 2008). Armstrong (2006) considera que a integração da gestão de pessoas com os valores organizacionais, contribui para que os objetivos e metas sejam alcançados. Evidenciando o relacionamento interpessoal como um dos instrumentos mais importantes para a obtenção dos objetivos da organização. Algumas estratégias de ações, negociações e tomada de decisão são praticadas através dos relacionamentos estabelecidos e a integração da equipe.

Na área de Gestão de Pessoas, o processo de agregar pessoas tem um papel de suma importância. E, tem como objetivo, selecionar e contratar pessoas que preencham adequadamente determinado cargo, contribuindo para que a empresa atinja os resultados pretendidos. Sendo que este processo envolve duas principais funções: o Recrutamento: recrutar pessoas para uma determinada vaga; e a Seleção que busca candidatos apropriados aos cargos oferecidos, por meio de técnicas de seleção como: “a entrevista, provas de capacidades e testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação” (CHIAVENATO, 2014).

O termo recrutamento teve origem no exército a fim de captar recrutas para as vagas disponíveis. Este termo de captar pessoas se incorpora ao Recursos Humanos e

Seleção de Pessoas, e segundo Chiavenato (2014), o uso das técnicas de recrutamento nas organizações, serve para atrair candidatos potencialmente qualificados. O método de recrutar, é rigoroso pois procura o profissional certo para a vaga certa.

Para Pedroso et. al, 2013, através da técnica de Seleção de Pessoas que os testes de personalidade vão contribuir com as informações sobre o indivíduo, revelando aspectos das características superficiais das pessoas como os traços adquiridos ou traços inatos, ou seja, por meio dos testes, pode-se pesquisar traços ou aspectos da personalidade como equilíbrio emocional, motivação, interesses, etc.

No contexto Organizacional, a personalidade é mais determinante do que o conhecimento para o sucesso profissional, destacando, que os gestores “deveriam reconhecer suas características de personalidade, pois o autoconhecimento é essencial para a sobrevivência profissional” (D’AMICO & MONTEIRO, p.384, 2012).

### *2.1.3 Avaliação Psicológica da Personalidade*

Os instrumentos da avaliação psicológica, dividem-se em dois tipos: os projetivos e os psicométricos. Os testes projetivos avaliam as características da personalidade por meio da expressão subjetiva, como aspectos da personalidade com a presença de transtornos psicológicos, interesses, conflitos internos e motivação, por exemplo. Já os testes psicométricos, apresentam valores mensuráveis sobre os aspectos avaliados, ou seja, são utilizados para medir aptidões e determinar escores que servirão como medida padrão para determinar a classificação do avaliado (GOMES, 2018).

Hutz et al. (2018), as técnicas projetivas referem-se aos instrumentos onde o sujeito projeta suas características de personalidade. A expressão técnica projetiva envolve a apresentação de uma situação estimuladora planejada ou escolhida, onde o sujeito responderá através de alguma forma de ação ou emoção, que representada pela sua personalidade, cuja principal característica é a apresentação de um estímulo ambíguo. O estímulo é formado pelas percepções, emoções, ideias, atitudes e todos os aspectos da personalidade do indivíduo.

Um dos instrumentos disponíveis para a avaliação da personalidade é o Teste Palográfico, que consiste na reprodução de traçados simples, aplicado individualmente ou em grupo, que possibilita avaliar traços da personalidade para ligá-los às características comportamentais, como: produtividade; organização; adaptação ao ambiente; firmeza e segurança em relação às atitudes pessoais; vitalidade; adaptação às normas e regimentos; capacidade para estabelecer e cumprir metas; relacionamento interpessoal; ritmo de trabalho; capacidade de concentração; impulsividade e inteligência emocional, entre outros (LIMA et al., 2017).

Avaliação psicológica “é realizada por meio de instrumentos como testes, entrevistas, estudos de caso, observação comportamental e aparatos e procedimentos de medida

especialmente projetados”. Geralmente, uma avaliação busca responder alguma questão, solucionar um problema ou constatar algo por meio do uso de instrumentos de avaliação, através de padrões comportamentais, relações interpessoais, vivências emocionais, entre outros aspectos (COHEN, SWERDLIK & STURMAN, pg. 31, 2014).

Avaliar pessoas no âmbito organizacional, é um processo complexo, intenso e exige um conhecimento técnico/político específico, capaz de integrar seus resultados a um conjunto mais amplo de processos e decisões que decorrem de toda a organização (HUTZ et al., 2020). Uma vez que, por meio da avaliação psicológica, o avaliador consegue identificar os melhores candidatos, qual possui o melhor perfil para a vaga disponível, ainda, pode-se analisar aspectos da equipe de trabalho e como eles se relacionam (CUSTÓDIO, 2021).

A personalidade engloba uma construção pessoal de nossas vivências e experiências, desenvolvida ao longo da vida, onde seus alicerces são o meio social na qual estamos inseridos, a forma de agir e pensar nas diversas situações, a maneira como nos comportamos estão relacionados com a personalidade. Portanto, é definida como um processo dinâmico, associado a um conjunto de traços que influenciam o funcionamento psicológico de cada pessoa (D’AMICO & MONTEIRO, 2012).

### **3 | MATERIAL E MÉTODOS**

Para o presente estudo foram analisadas as características da personalidade dos profissionais da equipe que atuam na área de contabilidade, através da aplicação do Teste Palográfico. Lima et al. (2017) mencionam que o Teste Palográfico foi criado por Salvador Escala Milá, na Espanha, no Instituto Psicotécnico de Barcelona. No Brasil, foi desenvolvido e divulgado por Agostinho Minicucci. O instrumento consiste em realizar traços verticais de acordo com o modelo padronizado, cuja aplicação divide-se em duas etapas: a primeira etapa não é avaliada, pois tem a função de reduzir as inibições naturais resultantes do momento da avaliação que qualquer teste produz. A segunda etapa, foi a aplicação, onde avalia-se e obtém-se as informações sobre a personalidade.

Para a escolha da empresa, foi contatado (via telefone) a Gestora do Grupo Empresarial, a qual demonstrou interesse nos resultados da pesquisa. Fez-se então, um primeiro encontro apresentando e esclarecendo os objetivos do Projeto de Aperfeiçoamento Teórico Prático (PATP), salientando os possíveis retornos para a empresa, a fim de estabelecer o compromisso ético com a empresa. Após aceitar participar da pesquisa, as participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice), assegurando-lhes o anonimato e a confidencialidade. A amostra é composta por (07) sete funcionárias, divididas em (02) dois grupos, para melhor aplicação do teste e evitar aglomeração devido a situação pandêmica. O critério de inclusão da equipe participante da amostra, se deu por meio de escolha da própria Gestora da empresa.

A aplicação do teste, foi realizado de forma presencial e coletiva, pelas discentes do curso de Psicologia do Centro Universitário IDEAU, no dia 12 de abril do ano de 2021, nas dependências do Grupo Empresarial, localizado no município de Bagé. Após estabelecer um rapport com os grupos, explicando e esclarecendo eventuais dúvidas sobre o projeto e sobre a aplicação do teste, foram-lhes entregues a folha de aplicação padronizada, junto com o lápis. O teste foi aplicado conforme instruções do manual, que consiste na realização de traços verticais de 7mm de altura cada palo, com espaço de 2,5mm entre eles, no tempo de (05) cinco minutos. A cada minuto é dado o comando “sinal”, no qual o avaliado deverá riscar um traço na horizontal, continuando a fazer traços na vertical. A aplicação é dividida em duas partes. A primeira é um treino inicial de 2 minutos e 30 segundos, dividido em 5 tempos de 30 segundos cada, que serve como uma espécie de treinamento e adaptação do avaliado com o material e a tarefa a realizar. Após um pequeno intervalo de 2 a 3 minutos, para verificação da exata compreensão das instruções dadas, é aplicado o teste propriamente dito, considerado para a avaliação, com 5 tempos de 1 minuto (60 segundos) cada. O tempo total da avaliação realizada com cada grupo, teve duração de 20 – 30 minutos, isto é, o tempo previsto no manual de aplicação.

A pesquisa utilizou-se do método de estudo a abordagem quali-quantitativa, uma vez que o Palográfico proporciona os dois tipos de avaliação. Hutz et al. (2018), explica que a avaliação final deve integrar os resultados qualitativos e quantitativos. A avaliação quantitativa é realizada através da mensuração das características do teste, como produtividade, ritmo de trabalho, tamanho e distância entre os palos, entre outras. Já a avaliação qualitativa considera o protocolo como um todo, através da observação de alguns aspectos formais: tipo de pressão do lápis, qualidade dos traços (palos), a organização ou ordem na execução da tarefa.

Para os resultados desta pesquisa, foram levantados os dados pessoais das participantes, sendo no total (07) sete participantes, todas do gênero feminino, com idade entre 18 a 40 anos. Em relação a escolaridade 85,7% (n=6) seis informaram ter o ensino médio completo e 14,3% (n=1) um ensino superior completo.

Para análise, utilizou-se o levantamento de dados, com base nas instruções do Teste Palográfico, cujo teste psicológico é padronizado e regulamentado pelo SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos.

## **4 | ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Para este estudo utilizou-se como instrumento principal, o teste Palográfico para análise dos dados obtidos, cuja correção é composta pelas análises quantitativas e qualitativas, levando em consideração, seguintes características da personalidade da equipe: a produtividade, ritmo de produção, relacionamento interpessoal, organização ou ordem.

Quanto à análise quantitativa levou-se em consideração a produtividade e o ritmo. Para Alves (2009), a produtividade está relacionada à “quantidade de trabalho que o examinando é capaz de fazer, tanto em termos profissionais como em outros tipos de atividade”. Verificou-se que a equipe analisada, obteve o percentil de produtividade Médio, que reflete rendimento médio de trabalho, isto é, 85,7% (n=6) da amostra e 14,3% (n=1) obteve percentil inferior, que “apresenta rendimento no trabalho muito abaixo da média, com capacidade de produção deficiente em relação à média”.

Referente ao ritmo de trabalho, avaliado através do Nível de Oscilação Rítmica (NOR), no qual reproduz as flutuações de produtividade no desenvolvimento das tarefas, a maioria das participantes teve classificação Médio (57,2%; n=4), “corresponde à pessoa que, embora apresente instabilidade no ritmo de produção, consegue adaptação adequada às tarefas rotineiras”; classificação Baixo (28,5%; n=2), “denota estabilidade no ritmo de produção, que permite desenvolver tarefas com certa uniformidade”; e, classificação Alto (14,3%; n=1), “significa flutuações e instabilidade no desempenho das tarefas” (ALVES, pg. 60, 2009).

Quanto à análise qualitativa, foram considerados os seguintes itens: a Distância entre linhas e Organização e Ordem. A distância entre linhas denota o relacionamento entre a equipe, respeito mútuo de convivência, além de maior ou menor distanciamento entres os indivíduos, apresentou um resultado positivo. Os resultados indicaram que 71,4% (n=5) da amostra Normal ou Média, “revela um relacionamento interpessoal equilibrado, respeitando limites adequados no convívio com os outros”; 14,3% (n=1) da amostra Aumentada, indicando “certo distanciamento no contato com outras pessoas, precaução e cautela nas suas relações, o que aumenta a formalidade nos relacionamentos interpessoais”; e, 14,3% (n=1) da amostra Irregular, demonstrando “instabilidade nos relacionamentos, com momentos de certa reserva e distância e outros de grande proximidade, o que pode causar dificuldades nos relacionamentos” (ALVES, p. 96 a 99, 2009).

Referente à organização ou ordem, considera-se a forma de pensar e de agir, corresponde à “estrutura geral da personalidade, capacidade de organização e método no trabalho e maturidade psicológica”, os dados apontaram: classificação Ruim, pontuada por 14% (n=1) da amostra, “apresenta trabalho com baixa qualidade, descuidado e sem método, levando a certa desordem na execução das tarefas”; classificação Regular, pontuada por 43% (n=3) da amostra, “reflete qualidade regular na execução das atividades, sem muita preocupação com a ordem e a apresentação do trabalho, mostra certa dificuldade em relação a limites”; e classificação Boa, pontuada por 43% (n=3) da amostra, indicando “boa qualidade na realização das atividades, com esmero e cuidado. Possui boa capacidade discriminativa, capacidade de realizar trabalho com ordem e método” (ALVES, pg.138 a 142, 2009).

Segundo Alves (pg. 138, 2009) a organização indica inteligência e moral, e corresponde à educação, à cultura e a adaptação; já a ordem é indicativo de capacidade

de organização e adaptação às normas e deveres sociais.

## 5 | CONCLUSÃO

Aponta-se com os resultados, que a equipe de contabilidade, de modo geral, indica produtividade mediana de trabalho, revelando instabilidade em sua produtividade, porém, a equipe é capaz de executar e satisfazer adequadamente as atividades rotineiras. Observou-se, ainda, que a maioria da equipe apresenta um relacionamento interpessoal equilibrado, respeitando limites entre os indivíduos, ponderação e moderação em situações de liderança, além de indicar escrúpulos no contato com os outros, colaborando com os resultados da empresa. Vale ressaltar, que as relações interpessoais são muito importantes para uma empresa, as relações começam por empatia, são indivíduos que compartilham o mesmo interesse e também estabelecem foco no objetivo comum, para que no momento de crise, possam se engajar com mais facilidade e principalmente, ter uma boa comunicação.

Contudo, notou-se a importância em entender a atuação da personalidade no ambiente de trabalho e conhecer as diferenças individuais na equipe, a fim de evitar conflitos que poderão afetar, diretamente, na produtividade da empresa. Os dados obtidos colaboram para a compreensão dos traços da personalidade da equipe de contabilidade. No entanto, sugerem-se novos estudos, investigando o tema proposto, uma vez que o Teste Palográfico, mensura todas essas características da personalidade, mas por si só não é suficiente para uma melhor análise da equipe. Um estudo para ter melhores resultados, mais consistentes, precisa de outros complementos como uma entrevista com profissional habilitado e outros tipos avaliações, a fim de reunir elementos que melhor definam a personalidade que o indivíduo expressou.

As dificuldades e limitações encontradas no decorrer do semestre como a pandemia, o distanciamento, entre outros, não impediram a realização do estudo, apenas limitou para um número aquém do que era esperado de participantes. Entretanto, se reconhece que este processo fará parte do ambiente de todas as futuras psicólogas que por identificação e escolha seguirão esta linha de trabalho. Assim fez sentido conhecer, aprender, aplicar e corrigir o Teste Palográfico. Face ao exposto, todos os desafios foram válidos para agregar à empresa nosso conhecimento e a prática para nosso crescimento pessoal e profissional.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Irai Cristina Boccato. **O teste palográfico na avaliação da personalidade** / Irai Cristina Boccato Alves, Cristiano Esteves. – 2 ed.- São Paulo. Vetor, 2009. (Coleção palográfico; v 1).

ARMSTRONG, Michael, 1928 - **Armstrong's handbook of human resource management practice.** / Michael Armstrong. -- Eleventh ed. p. cm. Rev. ed. of: A handbook of human resource management practice. 10th ed. 2006. Includes bibliographical references and index. ISBN 978-0-7494-5242-1.

BERTOLETTI, Elisa. **Avaliação dos interesses profissionais e sua associação com os traços de personalidade**. 2017. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/172297/001059251.pdf?sequence=1>. Acesso em 13/04/2021.

BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina. **Alinhando estratégia de negócio e gestão de pessoas para obtenção de vantagem competitiva**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. doi:10.11606/D.12.2008.tde-07102008-101426.

CARDOSO, Renata Perin. **O perfil do profissional da área de contabilidade com o avanço da tecnologia**. 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/79379>.

CARVALHO, Adriano Dias de; SILVA, Bianca Alves dos Reis. **A Gestão de Pessoas e o Relacionamento Interpessoal no Cooperativismo**. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.34942>. Acesso em: 17/05/2021.

COHEN, Ronald Jay, SWERDLIK Mark E., STURMAN Edward D. **Testagem e avaliação psicológicas: introdução a testes e medidas**. Tradução: Maria Cristina G. Monteiro; revisão técnica: Claudio Simon Hutz, Ana Claudia Vazquez, Juliana Cerentini Pacico. – 8. ed. – Porto Alegre: AMGH, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014.

CUSTÓDIO, Bruna Gomes. **Instrumentos de avaliação psicológica utilizados nos processos seletivos: um estudo com psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma/SC**. 2021. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7931>. Acesso em: 02/05/2021.

D'AMICO, Simoni Missel; MONTEIRO, Janine Kieling. **Características de personalidade e qualidade de vida de gestores no Rio Grande do Sul**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 3, p. 381-396, 2012. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000300004&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000300004&script=sci_arttext&lng=pt) Acesso em: 05/03/2021.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. **Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v. 26, n. 3, p. 549-556, Sept. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722010000300018&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000300018&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 02/04/2021.

ENRIQUEZ, Eugène. **O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 17, n. spe, p. 163-176, jun. 2014. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172014000100017&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000100017&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 08/ 04/ 2021.

GOMES, Anielle Goulart. **Análise comparativa do perfil psicológico dos profissionais em atividade consideradas criativas e não criativas**. Revista Pensamento & Realidade. v. 33, n. 3, p. 1-16, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/39308>. Acesso em: 02/04/2021. (DOI: <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2018v33i3p1-16>).

HUTZ, Claudio Simon. et.al. **Avaliação psicológica da inteligência e da personalidade** / Organizadores, Claudio Simon Hutz, Bandeira, Denise Ruschel Bandeira, Clarissa Marceli Trentini. – Porto Alegre: Artmed, 2018.

\_\_\_\_\_, Claudio Simon. et.al. **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho /** Organizadores, Claudio Simon Hutz... [et al.]. – Porto Alegre: Artmed, 2020.

KRUGER, Silvana Dalmutt et al. **Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região sul do Brasil.** Revista de Contabilidade da UFBA, v. 12, n. 1, p. 54-73, 2018.

LIMA, Felipe Fernandes de et al. **Estudo de ampliação da faixa etária para o teste palográfico.** / Bol. psicol, São Paulo, v.67, n.146, p.83-99, jan. 2017. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432017000100008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432017000100008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 02/04/2021.

PEDROSO, Maria Carolina Araujo et al. **A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia., XVI SEGeT,** p. 1-16, 2013. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29418235.pdf>

SANTOS, Camila Rodrigues Silva. **A influência da religiosidade e das práticas religiosas, mediadas pela personalidade, na atuação do indivíduo no contexto organizacional.** 2020. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/38583>. Acesso em: 09/04/2021.

TONETTO, A. M. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil (POT). **Desenvolvimento Científico Contemporâneo.** / Aline Maria Tonetto, Mayte Raya Amazarray, Sílvia Helena Koller e William Barbosa Gomes Recebido: 03/08/2007 1ª revisão: 22/02/2008 Aceite final: 25/02/2008.

VASCONCELOS, Angélica et al. **Características e Competências Exigidas pelo Mercado dos Praticantes da Contabilidade na Segunda Metade do Século XIX.** Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/18UsplInternational/ArtigosDownload/775.pdf>.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Abuso sexual 50, 54, 57, 58, 60, 61

Adolescentes 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 102, 108, 183

Auto da Compadecida 1, 2, 3, 4, 7, 8, 11, 12

Autoestima 89, 91, 92, 102, 105, 106, 107, 108, 109, 110

### B

Bibliometria 14, 16, 17, 19, 23, 24, 25

### C

Carnavalização 1, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12

Comicidade 1, 3, 4, 5, 7, 11, 12

Contextos externos 89, 107

COVID-19 35, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 55, 56, 59, 62, 63, 64, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 81, 83, 84, 85, 87, 161, 177

Cultura 2, 4, 5, 7, 12, 13, 35, 49, 57, 89, 90, 91, 102, 103, 107, 108, 109, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 121, 130, 133, 158, 161, 192, 206, 216

### D

Decolonial 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

Deslocamento 68, 111, 117, 206

DSM-V 196, 197, 199, 203, 206

### E

Educação formal 156, 171

Educação informal 156

Educação não formal 156

Envelhecimento 122, 124, 125, 132, 133, 136, 137

Equipe de contabilidade 185, 186, 187, 193

Espiritualidade 86, 174, 176, 183, 184

Estado 6, 15, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 51, 53, 55, 57, 61, 62, 65, 66, 70, 72, 91, 93, 94, 116, 123, 124, 136, 140, 145, 146, 147, 148, 150, 153, 156, 160, 164, 168, 169, 177, 200, 202

### F

Feminismo decolonial 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

Fenomenologia 85, 174, 184

## I

Identidade 5, 29, 91, 97, 102, 109, 117, 122, 127, 129, 131, 136, 151, 152, 153, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 165, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 178, 181, 182, 198, 207

Idosos 40, 65, 102, 108, 110, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137

Instituições de longa permanência 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 134, 135, 136, 137

Intervenção 39, 42, 57, 107, 138, 142, 146, 149, 179, 212

Isolamento social 38, 39, 45, 54, 55, 56, 58, 59, 63, 65, 71, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 87, 88, 106, 126, 134

## K

Kurt Lewin 26, 27, 28, 29, 31, 34

## L

Lazer 36, 52, 57, 68, 76, 77, 81, 86, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 132, 136

Liderança 26, 31, 32, 185, 193

## M

Manifestações 1, 5, 6, 7, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 58, 91, 175

Moradia 36, 122, 123, 125, 135, 137, 164

Morte 35, 40, 44, 45, 46, 47, 51, 53, 64, 75, 82, 85, 100, 124, 129, 130, 137, 139

Mulher afrodescendente 89, 92, 97, 106, 107, 109

## N

Necroliberalismo 42

Necropolítica 35, 36, 37, 38, 40, 42, 43, 44, 46, 48, 49

## P

Pandemia 35, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 55, 56, 57, 59, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 161, 177, 193, 200, 214

Personalidade 29, 33, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195

Poder popular 26, 28

Práticas cotidianas 156, 170

Prisões 126, 130, 136, 138, 140, 144, 146, 147, 150

## R

Refugiados 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121

Reintegração social 111, 114, 120, 138, 140, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

Religiosidade 152, 174, 176, 180, 182, 183, 184, 195

Resistência política 1

## **S**

Saúde emocional 62, 63, 64, 65, 66, 70, 71, 72

Saúde mental 32, 33, 62, 64, 65, 66, 69, 71, 72, 73, 75, 81, 84, 85, 124, 137, 140, 174, 175, 176, 177, 181, 182, 183, 187, 211, 212

Segurança pública 46, 55, 140, 150, 156, 172

Sistema prisional 138, 139, 141, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

Soberania 15, 27, 35, 36, 37, 40, 47

Sociologia 12, 48, 150, 196, 197, 198, 207

## **T**

Teste palográfico 185, 186, 187, 189, 190, 191, 193, 195

Transtorno do Espectro Autista (TEA) 196, 197, 199

## **U**

Universitários 62, 63, 64, 65, 67, 69, 70, 71, 72, 73

## **V**

Vazio existencial 74, 75, 76, 80, 83, 84, 86

Velhice 122, 123, 124, 130, 131, 132, 133, 134, 136

Vida 3, 6, 7, 8, 15, 27, 32, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 51, 53, 57, 63, 65, 66, 68, 71, 74, 75, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 95, 98, 102, 103, 106, 107, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 141, 147, 153, 156, 157, 159, 160, 162, 163, 164, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 177, 187, 190, 194, 196, 197, 198, 201, 202, 208, 209, 213, 214

Violência contra crianças e adolescentes 50, 52, 53, 57, 59

Violência sexual infantil 50, 61

# A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

🌐 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
✉ [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)  
📷 @atenaeditora  
📘 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

2



# A psicologia no Brasil:

## Teoria e pesquisa

🌐 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
✉ [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)  
📷 @atenaeditora  
📘 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

2



**Atena**  
Editora  
Ano 2022