

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

4

Ezequiel Martins Ferreira  
(Organizador)



 **Atena**  
Editora

Ano 2022

A psicologia no  
Brasil:  
Teoria e pesquisa

4

Ezequiel Martins Ferreira  
(Organizador)



**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**

Bruno Oliveira

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



Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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 Internazionale 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 4

**Diagramação:** Daphynny Pamplona  
**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 4 / 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 978-65-258-0150-6

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.506222004>

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 quarto 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**

O PAPEL DA ARTE-EDUCAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DA SUBJETIVIDADE NAS  
RELAÇÕES SOCIOEMOCIONAIS

Simone Simões da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220041>

### **CAPÍTULO 2..... 11**

ONDE FICOU NOSSOS REFLEXOS DOS ESPELHOS TROCADOS NO ESCAMBO? A  
INFLUÊNCIA DO PENSAMENTO COLONIAL NA INTERVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL  
NO BRASI

Priscilla Lorraine Santos Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220042>

### **CAPÍTULO 3..... 17**

SALUD FÍSICA MENTAL EN LOS ADULTOS DURANTE LA PANDEMIA

Gloria Patricia Ledesma Ríos

Karen Cruz Ramos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220043>

### **CAPÍTULO 4..... 33**

VALIDADE DE CONSTRUCTO DA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE PERFECCIONIS-  
MO COMPÓSITA 33 - VERSÃO PORTUGUESA REDUZIDA (EMPC-VPR)

Maria João de Castro Soares

Ana Telma Pereira

Mariana Marques

Ana Paula Amaral

António João Ferreira de Macedo e Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220044>

### **CAPÍTULO 5..... 46**

VALORACIÓN DEL ESTADO COGNOSCITIVO MEDIANTE LA ESCALA BREVE  
DEL ESTADO MENTAL (EBEM), EN ADULTOS MAYORES RESIDENTES EN UNA  
INSTITUCIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Jorge Luis López Jiménez

Guadalupe Barrios Salinas

Blanca Estela López Salgado

María Luisa Rascón Gasca

Yolanda Castañeda Altamirano

Tomás Cortés Solís

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220045>

### **CAPÍTULO 6..... 57**

O USO DA TECNOLOGIA NAS AVALIAÇÕES E REABILITAÇÕES NEUROPSICOLÓGICAS:  
UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Camila Gebran

Gabriele Cristina de Pontes Chagas  
Gabriely de Oliveira  
Lucas Kauan Alves Santos  
Paula Carolina Koppe  
Denise Ribas Jamus

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220046>

**CAPÍTULO 7..... 81**

O TRABALHO DO PROFESSOR E O SENTIDO DA DOCÊNCIA: VIVÊNCIAS DE PROFESSORES ESTADUAIS DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Murilo Abreu  
Roseli Fernandes Lins Caldas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220047>

**CAPÍTULO 8..... 101**

IMAGEAMENTO DO EU MEDIANTE O UNIVERSO PESSOAL E SOCIAL:UM OLHAR A PSICOLOGIA FENOMENOLÓGICA EXISTENCIAL

Adrian Jhonson Viana da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220048>

**CAPÍTULO 9..... 110**

PSICOLOGIA SOCIAL: UM BREVE PERCURSO HISTÓRICO

Adriano Francsico de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5062220049>

**CAPÍTULO 10..... 125**

TRABALHO REAL E PRESCRITO DO PSICÓLOGO HOSPITALAR NO BRASIL

Caroline do Rocio Luiz  
Camila Brüning  
Carolina de Souza Walger

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200410>

**CAPÍTULO 11..... 143**

POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO EM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Camila Brüning  
Carolina de Souza Walger  
Paula Payão Franco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200411>

**CAPÍTULO 12..... 156**

GREAT MINDS: CONSULTORIA DE TREINAMENTO MOTIVACIONAL UM ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Dayane Rouse Nascimento Vasco  
Letícia Ribeiro de Sousa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200412>

**CAPÍTULO 13..... 167**

**O PAPEL DO PSICÓLOGO NO ATENDIMENTO DE MULHERES USUÁRIAS DE CRACK**

Fátima Simoni de Oliveira Silva

Ingrid Caroline Woellner

Karen Mariana da Cruz

Lorena Santos Oliveira Azevedo

Marcos Savelli Teixeira

Maria Eduarda Ferreira de Souza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200413>

**CAPÍTULO 14..... 178**

**CUIDADOS DE FIM DE VIDA EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NEONATAL**

Luiza de Oliveira Padilha

Mariana Calesso Moreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200414>

**CAPÍTULO 15..... 192**

**A INTERFACE DA BIOÉTICA COM PESQUISAS SOBRE A INTERDISCIPLINARIDADE EM CENTROS DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

Claudete Veiga de Lima

Letícia Silva de Oliveira Freitas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200415>

**CAPÍTULO 16..... 199**

**A AJUDA DA PSICOLOGIA POSITIVA NO EMOCIONAL DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE ATUANTES EM CENÁRIOS DE CATÁSTROFES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Dayse Djulieth Melo Eleotério

Anne Heracléia de Brito e Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200416>

**CAPÍTULO 17..... 212**

**A CULTURA ORGANIZACIONAL E OS FATORES PSICOSSOCIAIS**

Letícia Maria Serrano Barros

Matheus Elias Crespilho Tarzoni

Edward Goulart Junior

Hugo Ferrari Cardoso

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200417>

**CAPÍTULO 18..... 231**

**GENÉTICA DO COMPORTAMENTO NO TRANSTORNO POR USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS**

Francis Moreira da Silveira

Fabiano de Abreu Rodrigues

Miriam da Silva Pinto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50622200418>

<b>SOBRE O ORGANIZADOR.....</b>	<b>244</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO .....</b>	<b>245</b>

## A CULTURA ORGANIZACIONAL E OS FATORES PSICOSSOCIAIS

*Data de aceite: 01/02/2022*

**Letícia Maria Serrano Barros**

**Matheus Elias Crespilho Tarzoni**

**Edward Goulart Junior**

**Hugo Ferrari Cardoso**

### 1 | INTRODUÇÃO

#### 1.1 Cultura Organizacional

A cultura organizacional, por ser um fenômeno complexo, apresenta várias formas de descrevê-la e conceitá-la. De acordo com Schein (2009), a cultura é um fenômeno dinâmico que nos cerca que, ao mesmo tempo, é criada e modelada por nossas relações, possuindo um conjunto de rotinas, normas e regras que direcionam e limitam o comportamento. Na visão do autor, qualquer unidade social que tenha algum tipo de história compartilhada terá desenvolvido uma cultura. Para o autor, a maneira como ela se manifesta depende da extensão de sua existência, da estabilidade dos membros do grupo e da intensidade emocional das experiências históricas compartilhadas.

Portanto, pode-se entender que a cultura de uma organização reflete uma dimensão que estrutura um ambiente no qual se manifestam

diversas práticas. Essas práticas, no entanto, não se manifestam de forma aleatória e simplificada; elas aparecem de forma complexa e interconectada com diversos comportamentos de vários indivíduos em diferentes situações. Fiorese e Martinez (2016) explicam que as organizações são formadas por pessoas que se relacionam entre si, traduzindo sentimentos, tendo crenças, difundindo valores, cada uma a seu modo. Para os autores, o emaranhado desse relacionamento define a maneira de ser, de atender, de envolver e de trabalhar de uma organização. Importante considerar que essas complexas relações influenciam na cultura organizacional que por sua vez, influencia no comportamento das pessoas. Trata-se, portanto, de um processo recursivo de mútuas influências.

Segundo Bayón (2019), falar em cultura organizacional é fazer referência a um termo bastante global que contempla as diferentes formas de fazer as coisas nas organizações. Para o autor essa forma de fazer as coisas foram estabelecidas pelos seus fundadores e adotadas pelos trabalhadores. Ainda para o autor, portanto, para entender a cultura corporativa é necessário focar no como as coisas são feitas, como é executado e quem está envolvido em fazê-lo e o que pode ser identificado através da história, linguagem, normas e atitudes dos trabalhadores.

Segundo Ferreira e Assmar (2008), a

cultura de uma empresa é composta por valores, princípios, rituais, padrões comportamentais, crenças, pressupostos básicos e artefatos que influenciam nas mais variadas atividades realizadas pelos integrantes dos diversos grupos e subgrupos que compartilham da mesma cultura.

Não por acaso, os seres humanos se organizam em grupos já há muito tempo. Mais do que isso, os humanos sempre trabalharam juntos e coordenaram esforços centrados em organização e autoridade. Um exemplo de organização complexa com uma cultura particular que fez parte da história humana são os mosteiros, onde as divisões de tarefas e das atividades eram atreladas ao envelhecimento dos membros (NICHOLSON, 2012). Nota-se dessa forma como as estratégias de gestão estão alinhadas a diferentes estilos de culturas organizacionais desde muito tempo. Segundo Carrasco, Carrasco e Carrasco (2021), a cultura organizacional recebe influência da região do país (nível macro), como também do estado e cidade (nível meso), onde a organização se localiza. Para os autores, a dimensão geográfica tem forte influência na cultura organizacional.

A cultura organizacional, também chamada de cultura corporativa, pode influenciar na forma como os trabalhadores se comportam e planejam suas atividades. Para Da Costa (2021), os superiores podem garantir a existência de um estilo administrativo que valorize a realização de tarefas ou que valorize as relações de vínculo e confiança. Isso, de certa forma, é influenciado pela “visão de homem” que a empresa tem e pela forma como ela quer interagir com esses indivíduos .

A forma como uma empresa se organiza e administra as relações podem ser eficientes dependendo da personalidade e das expectativas dos funcionários, dos superiores e dos gerentes. É possível ter uma administração que valoriza a participação, assim como uma administração que valoriza a imposição. Esse estilo administrativo, por sua vez, reflete a cultura da organização, assim como, também é responsável pela mudança da mesma (HERSEY; BLANCHARD, 1977). Esse fenômeno se revela como um padrão dinâmico de ação. Padrão este demonstrado pela sua capacidade de produzir efeitos no ambiente que, conseqüentemente, mudam a sua própria configuração inicial. A este sistema complexo que se modifica e transforma a si próprio que atribuímos o nome de cultura (SCHEIN, 2009).

Os pressupostos culturais predominantes em uma organização refletem sua capacidade, ou não, de se antecipar as demandas organizacionais e sociais, lidando melhor com problemas e crises e atuando com mais eficiência nos processos de novas aprendizagens e direcionamento para inovações. Pesquisa realizada por Souza e Janissek-Muniz (2021) que teve como objetivo identificar e avaliar as características da cultura organizacional que influenciam processos estruturados de inteligência nas organizações revelou a necessidade de estudos mais sistematizados para identificar os fatores humanos e institucionais que favorecem a adoção de processos de inteligência nos contextos de trabalho, a fim de identificar quais elementos comportamentais, crenças e valores dos indivíduos e equipes que podem estar relacionadas ao sucesso ou fracasso

do processo. Apontaram que, fatores como culturas de liderança, colaboração e confiança, de comunicação, de informação e conhecimento, de aprendizagem e treinamento, de consciência de inteligência e orientação para o futuro e inovação foram identificados como significativos para influenciar processos de inteligência nas organizações de trabalho.

Importante a compreensão de que processos culturais e as características predominantes moldam o ritmo das atividades empreendidas no ambiente corporativo. A forma como se privilegia o comportamento criativo, a competitividade, a colaboração e as aprendizagens, por exemplo, influenciam e são influenciados por fatores que caracterizam essa cultura, como, por exemplo, a pressão exercida sobre os funcionários, a rigidez, a ausência de ordem e organização, bem como as políticas de incentivo e de motivação. Nesse sentido, os comportamentos presentes numa determinada empresa, assim como o rendimento da mesma, são fenômenos subjacentes às suas características culturais, algo que reflete uma correlação e uma dependência entre esses fatores (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

## 1.2 Fatores psicossociais

O ambiente corporativo é constituído por diversos fatores que se interconectam e acabam por determinar em vários aspectos os processos que formam e moldam a personalidade e os comportamentos dos trabalhadores. Esses fatores, por estarem associados a dinâmicas sociais e afetivas podem ser designados como fatores psicossociais. Para além disso, é possível classificá-los como fatores psicossociais de proteção e de risco (RODRIGUES, 2020).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019), os fatores psicossociais no trabalho (FPT) são apontados por diferentes agências internacionais como um dos principais fatores desencadeantes do adoecimento psíquico entre os trabalhadores, onde o estresse ganha papel de destaque. Segundo a OIT, o PRIMA-EF (The European Framework for Psychosocial Risk Management) é um guia de referência sobre os principais fatores de riscos psicossociais, destacando alguns que se relacionam com o conteúdo do trabalho, carga e ritmo do trabalho, o horário de trabalho, formas de controle, condições do ambiente e equipamentos, a cultura organizacional, relações interpessoais no trabalho, desenvolvimento da carreira e interface trabalho-casa.

Pousa e Lucca (2021), em revisão sistemática da literatura, tiveram com objetivo identificar, na produção científica internacional, os principais fatores psicossociais no trabalho de enfermagem encontrados por meio da aplicação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Utilizando-se dos critérios de inclusão, encontraram 15 artigos retratando o tema em diferentes países. As principais dimensões psicossociais identificadas nestes estudos foram: “exigências laborais”; “organização do trabalho e conteúdo”; “relações sociais e liderança” ; “interface trabalho-casa”; “saúde e bem-estar”; “valores no local de trabalho” e “comportamentos ofensivos”. Além do COPSOQ, em oito artigos, também foram

aplicados outros instrumentos.

Os fatores psicossociais podem comprometer ou contribuir para com o aprendizado, o desenvolvimento, a produtividade e a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, aqueles que protegem (fatores de proteção) são os que mantêm o bom desenvolvimento e a boa saúde dos trabalhadores. Por outro lado, aqueles que expõem os trabalhadores a condições precárias (fatores de riscos) são os responsáveis por prejudicar a saúde dos mesmos (ZANELLI; KANAN, 2018).

Sobre os riscos psicossociais, Rivera-Rojas, Ceballos-Vasques & Gonzáles-Palacios (2021) explicam que as condições inerentes ao trabalho relacionadas com o tipo de organização e o conteúdo e execução da tarefa que afetam a saúde e o bem-estar do trabalhador são chamados riscos psicossociais do trabalho e, segundo os autores, estão afetando muitas pessoas em todo o mundo. Os autores informam que a Organização Mundial da Saúde (OMS) afirmou que ambientes de trabalho com maior nível psicossocial, quantitativo, emocional e as demandas de dupla presença (conflito trabalho-família), associam-se à menor satisfação no trabalho e menor qualidade nos serviços prestados.

Zanelli, Kanan (2018), argumentam que assim como agentes biológicos, físicos e químicos têm seus riscos de danos ao trabalhador, os fatores de risco psicossociais também têm. São esses riscos que vão impactar na saúde física e mental do trabalhador e minimizar sua qualidade de vida, bem-estar e desempenho no trabalho e devem receber a devida atenção por parte das organizações de trabalho. Os fatores de proteção psicossocial também são muito importantes para a prevenção de ocorrências negativas nos contextos de trabalho e apesar destes serem menos abordados na literatura (CARLOTTO; CRUZ; GUILLAND; ROCHA; DALAGASPERINA; ARIÑO, 2018), Zanelli e Kanan (2018) apontam para a existência de organizações saudáveis que acabam promovendo e fortalecendo os fatores de proteção psicossocial. Para os autores, essas organizações são aquelas que valorizam o bem-estar individual e coletivo, promovendo um ambiente saudável e produtivo.

Freitas, Lopes, Assunção e Lopes (2021) realizaram importante e pioneiro estudo que teve como objetivo descrever a prevalência e os fatores associados às doenças físicas e demandas psicossociais entre trabalhadores brasileiros. Os dados obtidos pelos pesquisadores foram retirados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013. De acordo com os autores, a demanda física foi definida considerando os trabalhos que exigem intenso esforço físico ou caminhada excessiva, enquanto a demanda psicossocial foi definida como o envolvimento em atividades estressantes. Dos 39.590 participantes, 54,4% relataram demandas físicas e 35,5% demandas psicossociais no trabalho. Considerando as demandas psicossociais, estas estiveram diretamente associada a DORT e depressão. Os autores explicam que a depressão é uma doença incapacitante porque afeta o funcionamento cognitivo, emocional e físico dos trabalhadores. Para os autores, “os resultados sugerem que existe um alto nível de demandas físicas e psicossociais no trabalho no Brasil, que estiveram associados a características de saúde e ocupacionais” (p.6).

### 1.3 As influências da cultura organizacional e suas relações com os fatores psicossociais

Os fatores de riscos psicossociais estão incluídos nas diversas esferas da vida do trabalhador. Segundo Rodrigues (2020), eles não se manifestam de forma espontânea e abrupta, pois dependem também das experiências passadas dos trabalhadores, bem como de suas respectivas percepções e interpretações acerca dos fenômenos que constituem sua vida, inclusive das questões relacionadas ao trabalho.

É por conta disso que os fatores psicossociais, mesmo tendo um papel e influência na percepção e nas interpretações do indivíduo sobre as condições favoráveis, ou não, do trabalho, esse ainda continua sujeito aos fatores extrínsecos que podem se constituir enquanto fatores de risco e de proteção psicossocial. Seguindo o raciocínio elaborado por Reis, Fernandes e Gomes (2010), numa organização em que se exige muito do trabalhador e cujo esforço tem baixo índice de compensação, há uma probabilidade maior de haver um aumento no seu nível de estresse. Percebe-se dessa forma que a relação com o trabalho e com as políticas de gestão da organização (elemento da cultura organizacional) pode, de fato, comprometer a condição psicológica dos indivíduos. Para Pires (2020), estudos sobre o bem estar dos trabalhadores estão relacionados com determinantes da cultura organizacional, como por exemplo, os momentos de happy hour, a prática de ginástica laboral, oferecimento do café da manhã em conjunto, as possibilidades de conversas informais no trabalho, entre outros. Para o autor, a integração e fortalecimento do grupo provida de tais prática, pode se configurar como um aspecto muito positivo para saúde e bem-estar do trabalhador, sendo que sua ausência pode influenciar no senso de pertencimento e na motivação dos trabalhadores, impactando negativamente sobre essas questões.

O ambiente de trabalho deve ser sempre provedor de aspectos motivadores e de satisfação contribuindo para diminuir os riscos psicossociais, já que a qualidade de vida e a saúde do trabalhador devem ser privilegiadas nas ações de gestão organizacional. No estudo de Silva, Wendt e Argimon (2017) os autores aplicaram o Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I) em 1615 trabalhadores brasileiros. Segundo os resultados da pesquisa, os fatores do trabalho (produção e tarefas, recursos do trabalho, relações interpessoais e gestão) relacionaram-se com os da qualidade de vida (saúde e bem-estar, satisfação com o trabalho) de forma significativa (SILVA; WENDT; ARGIMON, 2017). Ou seja, os fatores psicossociais relacionados ao trabalho de fato podem atuar como fatores de proteção na medida em que estes influenciam no bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

Em outro estudo, Paz, Fernandes, Carneiro e Melo (2020) aplicaram escalas psicométricas em 1292 empregados de uma organização pública visando identificar aspectos da cultura organizacional que fossem mediadores e moderadores entre a qualidade

de vida organizacional (QVO), fator atrelado às políticas de gestão, e o bem-estar pessoal na organização (BEO). Segundo os autores, é preciso investigar os aspectos da cultura organizacional, uma vez que são os estilos de gestão e funcionamento de uma organização que podem auxiliar o trabalhador na promoção de seu bem-estar. Os autores utilizaram duas abordagens para identificar a mediação da cultura organizacional: a abordagem dos valores organizacionais concorrentes (VOC), que são abordados a partir dos indicadores de efetividade da organização, e os estilos de funcionamento organizacional (EFO), que abordam os pressupostos básicos a partir das relações simbólicas que os indivíduos estabelecem com as organizações. Os resultados do estudo revelaram que as culturas do tipo clã, adocracia e empreendedora tiveram forte poder de predição como variáveis mediadoras entre a QVO e o BEO; a cultura individualista (pessoas com características narcísicas cujas relações interpessoais se dão em torno de interesses individualistas, havendo, nesse tipo cultural, uma grande busca por bajulação por parte dos indivíduos) foi a que teve menor poder preditivo, além de ter uma direção negativa na correlação com a QVO e o BEO (PAZ; FERNANDES; CARNEIRO; MELO, 2020). Outros autores também demonstraram como os elementos da cultura organizacional interferem no tipo de vínculo que o indivíduo tem com a organização, o que por sua vez influencia no comprometimento que o trabalhador tem em relação ao trabalho e a própria organização (UNGARI; RODRIGUES, 2020).

Rossini, Gonçalves, Silva e Gonçalves (2021) também buscaram investigar esquemas culturais compartilhados (isto é, a relevância de elementos culturais independentemente das opiniões e ideias que se tem desses elementos) por meio da aplicação de uma escala de valores organizacionais em 207 trabalhadores de diferentes organizações. Os resultados demonstraram existir duas classes de esquemas (reativos e resilientes) que acabam influenciando no efeito de atitudes e da estrutura organizacional na valorização e na satisfação dos funcionários.

Outro aspecto cultural que é de significativa importância para a dinâmica da organização é a relação entre cooperação e competição; essa relação pode impactar os fatores psicossociais no trabalho. Segundo Yamamoto, Alencar e Lacerda (2018), a cooperação pode ser caracterizada como um padrão comportamental que fortalece vínculos de reciprocidade e altruísmo dentro de um grupo, na medida em que um indivíduo arca com o custo de uma ação que beneficia outro indivíduo ou o grupo como um todo. Dessa forma, em outros momentos esse indivíduo poderá também se beneficiar das ações de terceiros. A competição, para os autores, se configura como um padrão comportamental de disputa entre indivíduos por acesso a um recurso.

Ainda no tocante a competição, Nicholson (2012) explica que em uma organização os seres humanos tendem a se organizar por meio de hierarquias de dominância e, em havendo uma hierarquia, os indivíduos irão competir entre si na busca por status (sendo o status e a pertença duas necessidades sociais fundamentais). Assim sendo, para o autor,

a competição por status torna-se também a fonte primária de melhorias para indivíduos e grupos, uma vez que estimula os mais capacitados a produzirem mais e garantir-lhes acesso aos recursos.

É interessante notar como há uma relação importante e funcional entre a cooperação e a competição. A competição que à primeira vista se apresenta apenas como uma disputa, a longo prazo pode se apresentar como um mecanismo vantajoso para o grupo como um todo, resultando também em cooperação. Nicholson (2012) traz também outra consideração importante: os homens tendem a ser mais propícios ao risco e à competição, visto que eles são muito inventivos e têm muito prazer em jogar jogos de dominância; as mulheres por outro lado tendem a ter um “apetite” menor por competir. Com base nisso, talvez seja possível inferir que a competitividade se apresenta mais como um aspecto negativo em organizações com predominância de mulheres e mais como um aspecto positivo em uma organização com mais homens. Estudos mais pormenorizados poderão trazer mais clareza sobre essa questão.

De certo que, considerando que a cultura organizacional reflete o modo como as coisas são feitas dentro de uma organização (Bayón (2019), pode-se entender que ela exerce forte impacto na presença de fatores psicossociais presentes no contexto de trabalho, e, dependendo da forma como são percebidos pelos funcionários, podem atuar como fatores de risco ou de proteção. Dado que a cultura organizacional reflete as diversas dinâmicas que fazem parte de uma organização e que os fatores de riscos psicossociais também estão relacionados a questões referentes ao trabalho, esta pesquisa buscou confirmar a premissa segundo a qual pressupõe-se a existência de algumas correlações entre os aspectos culturais predominantes e os fatores de riscos e de proteção psicossociais existentes na organização.

## **2 | OBJETIVO**

A pesquisa pretendeu identificar a existência de correlação entre alguns aspectos culturais predominantes em uma organização com a presença de fatores de riscos psicossociais para os trabalhadores. De forma específica, buscou-se também identificar a existência de correlação entre competitividade e fatores psicossociais positivos numa organização majoritariamente masculina.

## **3 | MÉTODO**

### **3.1 Participantes**

Participaram voluntariamente do estudo 16 trabalhadores, de diferentes setores, (aproximadamente 40% da totalidade de funcionários) que atuam em uma empresa pública do segmento de saneamento básico e tratamento de esgoto de uma cidade do interior do Estado de São Paulo. É válido apontar que do total de 42 trabalhadores que fazem parte

da empresa, somente três eram mulheres.

Os participantes foram comunicados sobre o estudo que seria realizado e mediante assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) responderam aos instrumentos de coleta de dados da pesquisa.

### 3.2 Instrumentos

A coleta de dados foi realizada a partir da aplicação de duas escalas, sendo elas:

a) IBACO (Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional) (FERREIRA, 2002): trata-se de uma escala validada e composta por 94 itens. A IBACO apresenta diferentes frases afirmativas que são julgadas pelo respondente considerando as seguintes opções: “Aplica-se totalmente”, “Muito se aplica”, “Razoável aplicação”, “Pouco se aplica” ou “Não se aplica de modo algum” à cultura de tal organização. A aplicação do IBACO visa recolher dados sobre a percepção do trabalhador perante as questões culturais da organização onde os participantes atuam. Com base nas respostas das afirmativas é possível classificar os valores e práticas presentes ou não na organização de acordo com categorias apresentadas pelo instrumento. São elas: *valores de profissionalismo cooperativo, valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder, valores de profissionalismo competitivo e individualista, valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados, práticas de integração externa, práticas de recompensa e treinamento e práticas de promoção do relacionamento interpessoal.*

b) Escala de Avaliação de Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART) (FACAS, 2013): trata-se de uma escala não validada e composta por 88 itens (frases afirmativas). Para cada item, o participante escolhe a resposta mais apropriada, sendo elas “Nunca” (1), “Raramente” (2), “Frequentemente” (3) e “Sempre” (4). Esse instrumento possibilita o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho através da análise feita pelo participante referente a cada um dos seguintes fatores: *contexto de trabalho, forma de gestão utilizada na organização, avaliação dos riscos de sofrimentos patogênicos no trabalho e os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho.* A escala possui ainda algumas questões relacionadas a dados sociodemográficos.

Por meio dos dados fornecidos por ambos os instrumentos foi possível realizar análises de correlação de dados e observar as influências e as relações entre a cultura da organização e os riscos psicossociais existentes no ambiente de trabalho.

### 3.3 Procedimento

A coleta dos dados foi realizada de duas formas: presencial e virtualmente. Como a pesquisa foi realizada durante a pandemia da Covid-19, houve a necessidade de manter o distanciamento social. Nesse sentido, os pesquisadores criaram um formulário online com os itens e as instruções de preenchimento de cada instrumento através da plataforma Google. A partir disso, foi encaminhado e-mail aos possíveis participantes contendo o link para preenchimento dos formulários. O envio contemplou os 42 funcionários da empresa. No

e-mail enviado constava um texto convidando, orientando e sensibilizando os funcionários à participarem.

Depois do prazo estipulado para devolução da pesquisa respondida on-line, verificou-se o baixo retorno por parte dos funcionários. Assim sendo, buscou-se o contato presencial para aplicação das escalas. Com a impossibilidade da presença dos pesquisadores, a aplicação presencial foi realizada pela psicóloga da empresa que foi devidamente preparada para tal, utilizando-se de escalas físicas como também do TCLE. Ao final, todos os formulários preenchidos (presencial e virtualmente) totalizaram 16, sendo que todos os respondentes aceitaram os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

É importante ressaltar que a coleta de dados ocorreu após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Unesp, e a aprovação dos responsáveis pela organização participante.

### 3.4 Estratégia de tabulação e análise dos dados

Depois de realizada a coleta dos dados, os mesmos foram analisados e tabulados com o uso do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), para se efetivar o estudo de correlação. Para avaliar o grau de possível correlação entre os fatores, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Spearman*. Isso permitiu constatar o grau de dependência entre os fatores, de forma que quanto mais próxima de “+1” (quanto maior a pontuação de um fator, maior a do outro e vice-versa), os fatores estão mais perto de uma correlação perfeita e positiva entre si; já, quanto mais próximo de “-1”, os fatores estão mais perto de uma correlação perfeita e negativa (quanto maior a pontuação de um fator, menor a do outro e vice-versa).

## 4 | RESULTADOS

Em relação à Escala de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART), identifica-se resultados bem próximos, sendo que a média obtida em cada fator se distancia bem pouco do ponto médio da escala (2,5), conforme apresenta o Quadro 1.

PROART	Média	DP*
Fator 1. Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho	2,73	0,45
Fator 2. Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização	2,55	0,27
Fator 3. Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho	1,74	0,42
Fator 4. Danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho	1,76	0,50

Quadro 1: Pontuação média dos 4 fatores analisados através do instrumento PROART.

\*DP: Desvio padrão

Com base no Quadro 1, é possível notar que o Fator 3 (Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho) e o Fator 4 (Danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho) são os que tiveram a menor média e, ao mesmo tempo, os que mais se distanciaram do ponto médio (2,5). Não à toa, são os fatores que prognosticam a existência de riscos para o trabalhador.

No que se refere à percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização, observa-se que os resultados se mantiveram basicamente próximo ao valor médio. No tocante a percepção dos participantes sobre o contexto do trabalho, o resultado apresenta-se um pouco acima da média. Sabendo que cada fator é composto por vários itens, é possível realizar uma análise mais enriquecida considerando os itens com maior ou menor pontuação de cada fator.

No Fator 1 (*Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho*) o item “as tarefas que executo em meu trabalho são variadas” (3,25) foi o que obteve maior pontuação. Em contrapartida, o item que teve menor pontuação foi o “o número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas” (1,88).

Considerando o Fator 2 (*Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização*), o item “as novas ideias são valorizadas pelos gestores” teve a menor pontuação (2,06) e o item “é creditada grande importância para as regras nesta organização”, a maior (3,00).

Em relação ao Fator 3 (*Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho*), o item “meu trabalho é cansativo e desgastante” teve a maior pontuação (2,56) e os itens “meu trabalho é sem sentido, não vejo relevância social nele” e “minhas tarefas são banais” tiveram a menor (1,25).

Sobre os resultados do Fator 4 (*Danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho*), o item “dores nas costas” teve a maior pontuação (2,31). Já o item “vontade de desistir de tudo” obteve a menor pontuação (1,25).

No caso da PROART é importante ressaltar que nos dois primeiros fatores, quanto maior a pontuação, melhor é a percepção dos participantes; no caso dos dois últimos, quanto maior, pior essa percepção.

O Quadro 2 apresenta a pontuação médio do instrumento IBACO (Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional).

IBACO	Média	DP*
FATOR 1: Valores de profissionalismo cooperativo	3,09	0,63
FATOR 2: Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder	2,95	0,45
FATOR 3: Valores de profissionalismo competitivo e individualista	2,78	0,64
FATOR 4: Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados	2,94	0,46
FATOR 5: Práticas de integração externa	3,64	0,55
FATOR 6: Práticas de recompensa e treinamento	2,71	0,51
FATOR 7: Práticas de promoção do relacionamento interpessoal	2,98	0,62

Quadro 2: Pontuação média no instrumento IBACO.

\*DP: Desvio padrão; Mediana: 3

Como visto no Quadro 2, a maioria dos fatores se aproximam do valor médio das escalas, sendo que os fatores 5 e 6 (práticas de integração externa e práticas de recompensa e treinamento, respectivamente) são os que mais destoam da média, para mais no caso do quinto (3,64) e para menos no caso do sexto (2,71).

Considerando os itens de maior e menor valor relacionados a cada fator, no Fator 1 (*Valores de profissionalismo cooperativo*), o item “ser cordial com os colegas é uma das atitudes mais estimuladas” (3,81) foi o que teve maior pontuação. Em contrapartida, o item que teve menor pontuação foi o “a capacidade de executar uma variedade de tarefas é extremamente valorizada” (2,50). No Fator 2 (*Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder*) os itens “não há figuras importantes que possam servir de exemplo para os empregados” e “a dificuldade de ascensão profissional leva a empresa a perder bons empregados para os concorrentes” tiveram a menor pontuação (2,50) e o item “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, a maior (3,69). Em relação ao Fator 3 (*Valores de profissionalismo competitivo e individualista*), o item “é necessário centralizar para manter a casa arrumada” teve maior pontuação (3,19) e o item “procura-se eliminar a pessoa malvista”, a menor (2,44). Com relação ao quarto fator (*Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados*), o item “as necessidades pessoais e o bem-estar dos funcionários constituem uma preocupação constante da empresa” teve a maior pontuação (3,56). Já, os itens “o crescimento dos empregados que são ‘a prata da casa’ é facilitado e estimulado” e “metas pessoais, quando de grande valor, são incorporadas às metas organizacionais” tiveram a menor pontuação (2,63). No Fator 5 (*Práticas de integração externa*), tanto o item “os novos produtos e/ou serviços são testados conjuntamente pela

empresa e seus clientes” como o item “as mudanças são planejadas para terem efeito a curto prazo” tiveram as menores pontuações (3,00). O item “o atendimento às necessidades do cliente é uma das metas mais importantes” por sua vez teve a maior pontuação (4,25). No que se refere ao sexto fator (*Práticas de recompensa e treinamento*), o item “as promoções são definidas por avaliação de desempenho” e o item “eventos sociais com distribuição de brindes são comumente realizados para os empregados” tiveram a maior (3,38) e a menor pontuação (1,94), respectivamente. No Fator 7 (*Práticas de promoção do relacionamento interpessoal*) teve os itens “os empregados têm ampla liberdade de acesso aos diretores” e “as relações entre empregados e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis” com maior pontuação (3,25) e o item “é prática comum a comemoração dos aniversários pelos empregados” com menor (2,31).

O Quadro 3 demonstra a correlação dos dados obtidos com ambas as escalas, utilizando a Correlação de *Spearman*.

		PROART			
		Fator 1. Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho	Fator 2. Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização	Fator 3. Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho	Fator 4. Danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho
IBACO	Fator 1. Valores de profissionalismo cooperativo		<b>0,63**</b>	<b>0,77**</b>	<b>- 0,33**</b>
	Fator 2. Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder	0,09	0,32	- 0,24	- 0,22
	Fator 3. Valores de profissionalismo competitivo e individualista	<b>0,50*</b>	0,40	<b>- 0,55*</b>	- 0,34
	Fator 4. Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados	<b>0,58*</b>	<b>0,64**</b>	<b>- 0,64**</b>	- 0,26
	Fator 5. Práticas de integração externa	<b>0,83**</b>	<b>0,54*</b>	<b>- 0,75**</b>	- 0,36
	Fator 6. Práticas de recompensa e treinamento	0,25	<b>0,59*</b>	- 0,46	- 0,36

Fator 7. Práticas de promoção do relacionamento interpessoal	0,56*	0,56*	- 0,46	- 0,29
--	-------	-------	--------	--------

Quadro 3: Correlações entre os fatores dos instrumentos PROART e IBACO.

\*  $p < 0,050$ ;  $p < 0,010$ ;

\*\* dados confiáveis.

Utilizou-se do índice de correlação de *Spearman* para auferir as correlações significativas ( $p$ -valor  $< 0,05$ ) existentes entre os fatores da IBACO e da PROART.

O primeiro fator da IBACO, “*Valores de profissionalismo cooperativo*”, se correlaciona positivamente com os fatores “Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho” (0,63\*\*) e “Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização” (0,77\*\*) da PROART e negativamente com os fatores “Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho” (-0,63\*\*) e “Danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho” (-0,33\*) da mesma. O segundo fator da IBACO, “*Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder*”, não se correlaciona de forma significativa com nenhum fator da PROART. O terceiro fator, “*Valores de profissionalismo competitivo e individualista*”, tem, por sua vez, correlação positiva (0,50\*) com o fator “Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho” e uma correlação negativa (-0,55\*) com o fator “Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho”. Já o quarto fator da IBACO, “*Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados*”, correlaciona-se positivamente com os fatores “Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho” (0,58\*) e “Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização” (0,64\*\*) da PROART, mas de forma negativa (-0,64\*\*) com o fator “Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho”. No quinto fator, “*Práticas de integração externas*”, constata-se uma forte correlação positiva (0,83\*\*) com o fator “Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho”, uma correlação positiva moderada com o fator “Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização” (0,54\*) e uma forte correlação negativa (-0,75\*\*) com o fator “Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho” da PROART. Em relação ao sexto fator da IBACO, “*Práticas de recompensa e treinamento*”, verificou-se a existência de uma correlação positiva e moderada (0,59\*) com o fator “Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização” da PROART.

Por fim, o último fator da IBACO (Fator 7), “*Práticas de promoção do relacionamento interpessoal*”, tem uma correlação positiva e moderada com os fatores “Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho” (0,56\*) e “Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização” (0,56\*) da PROART.

## 5 | DISCUSSÃO

No geral, os resultados se mostraram condizentes com a tese anteriormente defendida, ou seja, reafirmam que ações culturais que visam cuidar do bem-estar do trabalhador afetam positivamente na prevenção de riscos psicossociais, na medida em que “Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados” correlaciona-se negativamente com o fator de “Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho” (-0,64). As medidas de correlação entre os fatores de ambos os instrumentos corroboram em grande parte o que se apresenta na literatura (PAZ; FERNANDES; CARNEIRO; MELLO, 2020, PIRES, 2020; POUSA E LUCCA, 2021; ZANELLI E KANAN, 2018).

A marca de uma organização que tende a uma horizontalidade e que valoriza a cooperação está relacionada a uma percepção positiva por parte dos trabalhadores acerca do contexto de trabalho. A cooperação requer ajuda mútua por parte dos membros da organização e, por isso, aspectos da cultura que valoriza essa dinâmica de trabalho, de forma geral, acaba impactando positivamente na visão dos trabalhadores acerca do contexto de trabalho e do estilo de gestão ali empregado. Mais do que isso, a cooperação, como demonstrado na pesquisa, funciona de forma efetiva como um fator de proteção ao trabalhador: tanto em relação à dimensão física, como em relação à dimensão psicossocial. Segundo Paz, Fernandes, Carneiro e Mello (2020), a cooperação e as relações interpessoais são fatores cruciais para a qualidade de vida no trabalho. Por outro lado, houve uma forte correlação entre os fatores de profissionalismo competitivo e a percepção positiva dos trabalhadores em relação ao contexto de trabalho, bem como uma correlação negativa entre o profissionalismo competitivo e o risco de sofrimento patogênico no trabalho. Podemos trazer aqui as hipóteses de Nicholson (2012), segundo as quais os homens se sentem mais motivados a competirem, tornando a competição um elemento positivo dentro do contexto organizacional. É válido apontar, considerando a observação do autor, que isso só pode ser afirmado na medida em que esta é uma organização cuja maior parte dos membros são homens.

Em relação aos resultados apresentados pela PROART, algumas teses podem ser levantadas. A título de exemplo, no Fator 1 (*Percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho*) o item “as tarefas que executo em meu trabalho são variadas” foi o que obteve maior pontuação. Em contrapartida, o item que teve menor pontuação foi o “o número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas”. De acordo com esses achados, é razoável supormos uma possível interdependência desses itens, ou seja, há a possibilidade de que os funcionários executem tarefas variadas justamente pelo fato de estarem cumprindo funções que poderiam ser passadas para novos trabalhadores.

Já, em relação ao Fator 2 (*Percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização*), o item “as novas ideias são valorizadas pelos gestores” teve a menor

pontuação e o item “é creditada grande importância para as regras nesta organização”, a maior. Nesse fator podemos identificar um certo padrão de rigidez na obediência as normas internas, que mais valoriza a tradição ao invés dos comportamentos inovadores e a apresentação de novas ideias. Podemos inferir que esse padrão de conduta pode estar tolhendo a criatividade e iniciativa por parte dos trabalhadores, atuando para a presença de um ambiente de trabalho mais conservador, com condutas repetitivas na execução das tarefas de trabalho em detrimento a busca de novas formas de fazer.

Em relação ao Fator 3 (*Riscos de sofrimento patogênicos no trabalho*), o item “meu trabalho é cansativo e desgastante” teve a maior pontuação e os itens “meu trabalho é sem sentido, não vejo relevância social nele” e “minhas tarefas são banais” tiveram a menor. Aqui é possível retornar à hipótese de que há muito trabalho para eles executarem (como visto no Fator 1), o que seria responsável pelo cansaço e pelo desgaste em decorrência de sobrecarga. Apesar disso, eles veem relevância no próprio serviço. Revela-se também uma avaliação positiva no tocante à importância que é atribuída ao trabalho realizado, o que se caracteriza como importante fator de motivação e atribuição de sentido ao trabalho.

Outro aspecto que podemos observar com os resultados é o impacto causado por práticas de integração externa na prevenção de riscos de sofrimento patogênicos no trabalho, sendo esta uma das correlações mais confiáveis da análise (-0,75), bem como essas práticas afetam na percepção dos trabalhadores em relação às características do contexto de trabalho (0,83). Essas fortes correlações destacam a importância de tais práticas não somente para fortalecer senso de pertencimento ou o processo de socialização, mas para a prevenção de adoecimento psicossocial dos trabalhadores.

Além disso, uma relação que podemos destacar é a influência das práticas de recompensa e treinamento na percepção dos trabalhadores em relação ao estilo de gestão da organização (0,59). Este dado nos dá indícios de que um dos aspectos estratégicos que uma equipe gestora precisa considerar ao se planejar é a forma de treinar e recompensar quem fará parte do time, sabendo como alocar recursos financeiros e intelectuais de forma a promover engajamento e confiança de quem será gerido, corroborando com que advoga Zanelli e Kanan, (2018). Ainda analisando os dados relacionados à gestão dos trabalhadores, outros aspectos que precisamos considerar para que esta seja realizada de forma promissora, são os valores de profissionalismo cooperativo, no qual obteve uma correlação de 0,77. Podemos perceber que tais aspectos estão mais relacionados à gestão dos trabalhadores do que às características do contexto de trabalho, fortalecendo a importância que a gestão organizacional possui no tocante a formação e manutenção de aspectos da cultura organizacional e, conseqüentemente, da prevenção dos riscos psicossociais aqui estudados.

Quando olhamos para a IBACO, mais especificamente ao Fator 1 (*Valores de profissionalismo cooperativo*), considerando os apontamentos levantados sobre os resultados da PROART, a baixa pontuação ao item “a capacidade de executar uma

variedade de tarefas é extremamente valorizada” (2,50) se torna preocupante a medida em que o Item “as tarefas que executo em meu trabalho são variadas”, do Fator 1 da PROART foi o item que obteve maior pontuação, apresentando uma relação de não valorização à divisão de trabalho que de fato ocorre na organização.

Ainda analisando os fatores relacionados à IBACO é possível observar alguns dados referentes à estrutura hierárquica da organização, já que, ao olharmos para o Fator 2 da escala, o item “manda quem pode, obedece quem tem juízo” obteve a maior pontuação (3,69), bem como o item “é necessário centralizar para manter a casa arrumada” (3,19) ao olharmos para o Fator 3. A partir de tais dados torna-se evidente um traço de valorização de uma hierarquia com lideranças bem definidas e, até certo ponto, centralizadoras, como parte de sua cultura organizacional, reforçando o fato de o item “as novas ideias são valorizadas pelos gestores”, presente no Fator 2 da PROART, ter uma menor pontuação (2,06) em relação ao item “é creditada grande importância para as regras nesta organização” (3,00). Tal valorização deste tipo de hierarquia tem possível impacto nos resultados de correlação entre ambas as escalas, já que o Fator 2 da IBACO (*Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder*) não apresentou nenhuma relação aparente com os aspectos psicossociais avaliados pela PROART.

## 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Cultura Organizacional é um fenômeno que se estende para todos os processos da organização e faz-se relevante identificar os principais componentes dessa cultura para a compreensão de como as ações e decisões são tomadas, sobretudo, como alguns comportamentos são mantidos e valorizados. Nesse sentido, encontrar correlações entre aspectos da cultura predominante e os fatores de riscos psicossociais era algo esperado, como demonstrado nos resultados.

O estudo conseguiu demonstrar como esses fatores psicossociais se relacionam com aspectos da cultura organizacional. Como já citado na literatura utilizada, a pesquisa demonstrou como muitos dos fatores psicossociais, tais como a percepção dos trabalhadores acerca do estilo de gestão e do contexto de trabalho se relacionam com os valores de cooperação, com os valores de bem-estar, com as práticas de recompensa, com as práticas de relacionamento interpessoal e com as práticas de integração. No entanto, para além do esperado, a pesquisa também obteve achados diferentes, como a correlação positiva entre valores de competitividade e a percepção positiva dos trabalhadores acerca do contexto de trabalho. Apesar dos autores terem levantado algumas hipóteses para explicar esse resultado, isso sem dúvida é algo que merece uma investigação mais pormenorizada e cuidadosa.

Participaram da pesquisa 16 trabalhadores da organização, totalizando uma amostra de aproximadamente 40% da população componente desta organização, ou seja,

uma empresa pública de saneamento básico. Outra questão de destaque é que a maioria dos participantes era do sexo masculino, característica marcante na organização. Assim sendo, os resultados obtidos não nos permitem pensar em generalização. Outros estudos buscando a identificação de relação entre fatores psicossociais e cultura organizacional devem ser realizados, envolvendo empresas de outros segmentos e com maior número de participantes e com mais equilíbrio de gênero. Além da aplicação a outros contextos, cabe a importância da replicação desse estudo em empresas semelhantes a fim de reforçar ou não os resultados identificados neste estudo.

Os autores deste estudo também apontam para a necessidade de identificar, em novas pesquisas, em que medida os valores de cooperação e os valores de competição se correlacionam entre si. É preciso avaliar até qual nível de competitividade pode ser aceitável para uma organização, isto é, em que medida a competitividade pode existir em harmonia com um princípio de cooperação e bem-estar. Como demonstrado nos resultados, a empresa apresentou valores de competição e de cooperação, e mais: ambos se relacionaram com elementos positivos medidos pela PROART. Para compreendermos melhor as causas possíveis desse resultado, cabe novas investigações visando identificar se há aspectos positivos que algum grau de competitividade pode proporcionar, se os valores de cooperação em alguma medida amortecem os efeitos da competitividade, se a competitividade é tida como um fator positivo para empresas compostas por homens em sua maioria, corroborando com o que indica alguns dados da literatura apresentada.

De forma geral os resultados do estudo revelaram o que os pesquisadores já tinham como hipótese, ou seja, que aspectos da cultura organizacional possuem relação com fatores de risco psicossocial presentes nos contextos de trabalho.

## REFERÊNCIAS

Bayón, J. (2019). *Negócio cultural*. Málaga: Editorial E-learning, SL

CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: Perspectivas Teóricas e Conceituais. **Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional**, Medellín, Colombia, v. 37, n. 1, pg. 52-70, 2018;

Carrasco, S., L. A.; Carrasco, S. J. G., & Carrasco, S. J. M. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: una aproximación teórica. *Revista Conrado*, 17(82), 171-177.

DA COSTA, Giovana Cárceres; ARAÚJO, Luciana Mara Gonçalves; FERREIRA, Max André Araújo. Cultura Organizacional: Conceitos e Tipologias. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 6, n. 16, p. 20-27, 2021;

FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 2013.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. Cultura organizacional. *In*: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. São Paulo: Artmed, 2008;

- FERREIRA, M.C.; ASSMAR, E.M.L.A.; ESTOL, K.M.F.; HELENA, M.C.C.C.; CISNE, M.C.F. **Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional.** Estudos de Psicologia, Natal, v. 7, n.2, p. 271-280, jul./dez.2002.
- FIORESE, L.; MARTINEZ, M. Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: Revisão de Literatura. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 1, 2016. ISSN 2176-3070.
- FREITAS, P.P.; LOPES, M.S.; ASSUNÇÃO, A.A.; LOPES, A.C.S Health and work in Brazil: physical and psychosocial demands. Cad. Saúde Pública 2021; 37(9):e00129420. doi: 10.1590/0102-311X00129420
- HERSEY, P; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores de empresas:** a utilização de recursos humanos. São Paulo: EPU Pedagógica e Universitária, 1977;
- NICHOLSON, N. The Evolution of Business and management. In: ROBERTS, S. C. **Applied Evolutionary Psychology.** New York: Oxford University Press, p. 16-36, 2012;
- PAZ, M. G. T. FERNANDES, S. R. P.; CARNEIRO, L. L.; MELO, E. A. A. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, pg. 1-37, 2020;
- PIRES, Pedro Motta Ravacci. As influências do modelo de home office nas conversas informais durante a pandemia de covid-19. 2020;
- Pousa PCP, Lucca SR. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. Rev Bras Enferm. 2021;74(Suppl 3):e20200198. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0198>
- REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almira Ferraz. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, 2010;
- RIVIERA-ROJAS, F.; CEBALLOS-VASQUES, P.; GONZÁLES-PALÁCIOS. Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. AÑO 21 - VOL. 21 N° 1 - CHÍA, COLOMBIA - ENERO-MARZO 2021. DOI: 10.5294/aqui.2021.21.1.4
- RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, 2020;
- ROSSONI, L.; GONÇALVES, C. P.; SILVA, M. P.; GONÇALVES, A. F. Mapping organizational culture schemas based on correlational class analysis: a tutorial. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, RJ, v. 25, n. 1, p. 1-18, 2021;
- SANTOS, Neusa Maria Bastos Fernandes. Cultura e desempenho organizacional: um estudo empírico em empresas brasileiras do setor têxtil. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, 1998.
- SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança.** São Paulo: Editora Atlas, 2009;
- SENA e SILVA, M. de F. e BRAZ DE AQUINO, C. A. Psicologia social: desdobramentos e aplicações. São Paulo: **Escrituras Editora**, 2004;
- SILVA, M. A.; WENDT, G. E.; ARGIMON, I. I. L. Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. **REGE - Revista de Gestão**, v. 24, pg. 348-359, São Paulo, 2017;

SOUZA, V.A.; JANISSEK-MUNIZ, R. Influence Factors of Culture of Intelligence in Organizations. REAd I Porto Alegre – Vol. 27 – N.º 2 – Maio / Agosto 2021 – p. 579-611

SPRINGER, Areane Jqueline. **A psicologia e a mudança de cultura em empresas**. 2021.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Curitiba: Juruá Editora, 2015;

UNGARI, D. F.; RODRIGUES, A. P. G. A Influência da Cultura Organizacional no Desenvolvimento dos Vínculos do Indivíduo com a Organização. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, Florianópolis, SC, v. 13, n. 2, p. 168-196, 2020;

YAMAMOTO, M. E.; ALENCAR, A. I.; LACERDA, A. R. Competição e Cooperação. *In*: YAMAMOTO, M. E.; VALENTOVA, J. V. **Manual de Psicologia Evolucionista**. Natal: Edufrn, 2018. p. 465-501;

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia Aparecida. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam**. Florianópolis: Uniplac, 2018.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Adultos mayores 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56

Arte-educação 1

Assédio 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151

### B

Bioética 95, 186, 188, 190, 191, 192, 193, 194

### C

Centros de atenção psicossocial para a infância e adolescência 188

Ciudad de México 46, 47, 55

Comunicação 1, 2, 3, 4, 5, 9, 112, 113, 129, 145, 146, 148, 176, 183, 187, 192, 210

Consciência 1, 5, 7, 78, 79, 80, 84, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 107, 109, 134, 159, 210

Contra-colonialidade 11

Crack 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 237, 239

### D

Desastres 195, 196, 197, 198, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207

### E

Emociones 17, 18, 19, 20, 21, 24, 26, 30, 31, 32

Escala breve del estado mental (EBEM) 46, 47, 51

Escala multidimensional de perfeccionismo compósita 33 33, 34, 44

Estado cognoscitivo 46, 47, 49, 53, 54

Eu 3, 4, 41, 44, 45, 79, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105

### F

Formação 1, 81, 88, 92, 94, 95, 96, 97, 100, 102, 103, 104, 107, 109, 116, 117, 121, 122, 123, 125, 126, 128, 130, 131, 132, 133, 136, 137, 138, 163, 167, 188, 222, 227, 230

### G

Genética 227, 228, 230, 232, 233, 234, 235, 236, 237

### I

Imagem 3, 4, 5, 7, 37, 68, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 140, 239

Institución de Asistencia Social 46, 47, 49, 55

Interacciones 17, 30

Interdisciplinaridade 59, 188, 189, 190, 193

Intervenções em assédio moral do trabalho 139

## **M**

Mental 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 26, 31, 34, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 71, 78, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 109, 110, 118, 123, 127, 130, 140, 147, 148, 151, 154, 164, 165, 167, 173, 189, 192, 193, 194, 196, 198, 199, 203, 205, 206, 211, 229, 239

Motivação 8, 35, 63, 68, 85, 87, 88, 90, 91, 92, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 210, 212, 222, 230

Mulheres 33, 36, 70, 102, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 187, 214, 215

## **N**

Neuropsicologia 9, 57, 58, 59, 67, 71, 75, 227

## **P**

Pandemia 17, 18, 19, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 52, 57, 59, 81, 82, 91, 92, 93, 94, 95, 104, 166, 167, 170, 171, 172, 197, 203, 205, 206, 207, 215, 225

Perfeccionismo 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 44

Professor 6, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 240

Psicologia 1, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 33, 42, 59, 73, 74, 77, 80, 91, 94, 95, 97, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 148, 149, 150, 151, 161, 167, 170, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 225, 226, 227, 238, 239, 240

Psicologia escolar 77, 80, 94

Psicologia hospitalar 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 130, 131, 136, 137

Psicologia latinoamericana 106, 238

Psicologia positiva 195, 196, 198, 199, 200, 201, 204, 205, 206, 207

Psicologia social 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 225

Psicólogo 58, 78, 81, 84, 93, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 145, 149, 150, 151, 156, 157, 163, 164, 165, 166, 169, 170, 172, 173, 184, 203, 204, 207, 240

Psicólogo hospitalar 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138

## **R**

Reabilitação neurológica 57

Reforma psiquiátrica 11, 13, 15

Resiliência emocional 195, 196, 200, 201

Revisão sistemática de literatura 121, 123, 135, 139, 151

## S

Salud 17, 19, 26, 28, 31, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 150

Saúde mental 11, 13, 14, 15, 16, 71, 78, 127, 130, 140, 147, 148, 151, 154, 164, 165, 167, 172, 189, 192, 193, 196, 198, 199, 206

Sentidos da educação 77

Social 1, 2, 5, 6, 7, 13, 15, 17, 18, 19, 31, 32, 42, 43, 46, 47, 49, 52, 55, 58, 59, 65, 68, 70, 74, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 85, 86, 91, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 130, 133, 134, 136, 137, 152, 154, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 172, 173, 175, 188, 189, 190, 194, 200, 205, 208, 215, 216, 217, 222, 225, 229, 236, 237

Substâncias psicoativas 164, 227, 228, 229, 230, 232

## T

Tecnologia 3, 33, 57, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 92, 93, 113, 156, 174, 200, 227, 240

Telereabilitação 57

Testes neuropsicológicos 57, 69, 70

Trabalho real e trabalho prescrito 121

## V

Validade de constructo 33, 34, 36, 37, 41

Vícios 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 237

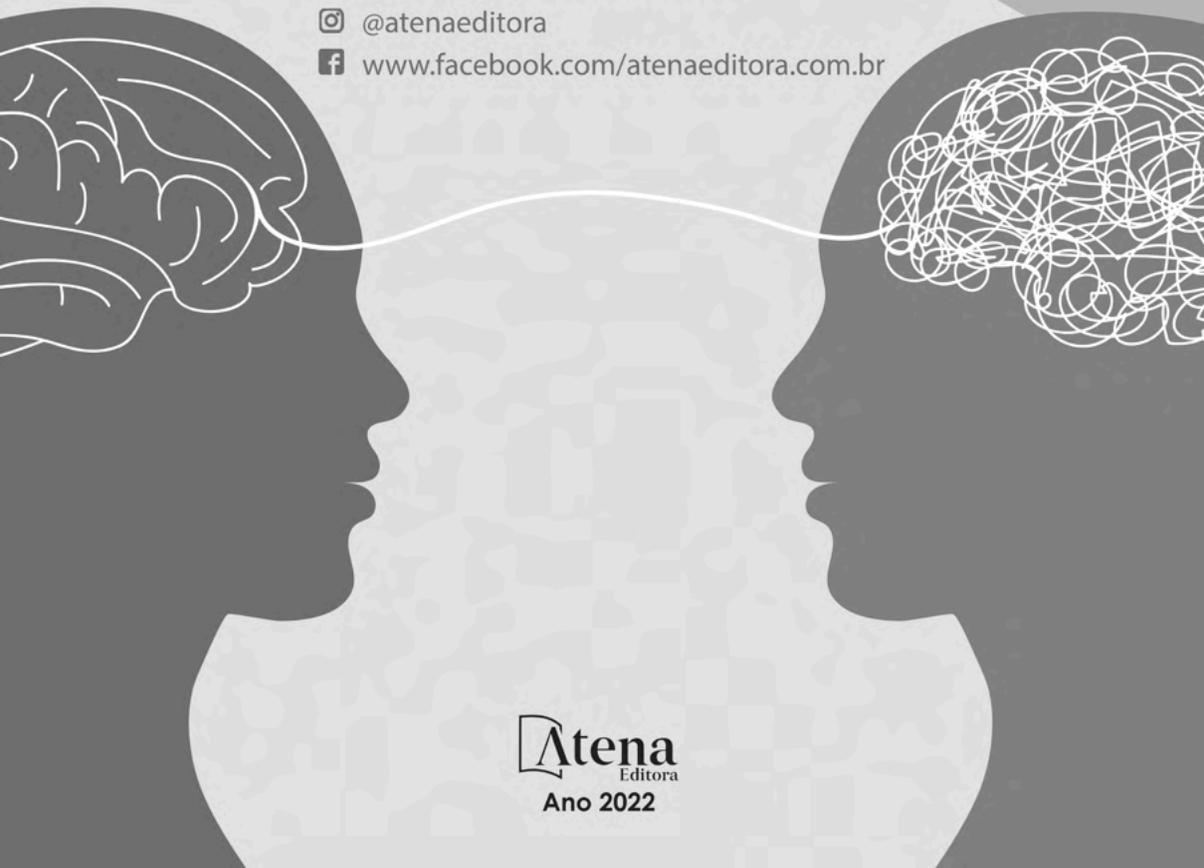
A psicologia no

# Brasil:

Teoria e pesquisa

4

-  [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
-  [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

# A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

4

-  [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
-  [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)



  
Ano 2022