

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



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
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª 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
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª 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
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. 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
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



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

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>

SOBRE O ORGANIZADOR.....	244
ÍNDICE REMISSIVO	245

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

Data de aceite: 01/02/2022

Dayane Rouse Nascimento Vasco

Letícia Ribeiro de Sousa

RESUMO: O elemento central deste trabalho foi a criação de uma consultoria de treinamentos voltada ao âmbito motivacional dos funcionários dentro das organizações, bem como a verificação da viabilidade do negócio, visando assim gerar um diferencial competitivo dentro deste mercado de atuação. Diversas pesquisas a respeito de tendências sociais, índices de felicidade, transtornos psicológicos e motivação humana dentro das empresas foram realizadas, com o objetivo de aprofundar a investigação sobre o tema e embasar a criação da consultoria. Foram realizadas também pesquisas de mercado, com a finalidade de observar tendências, concorrentes e uma melhor forma de introdução da startup. A motivação e os fatores que desencadeiam a sua ausência para os colaboradores é, atualmente, um assunto bastante presente no meio corporativo, seja dentro das empresas ou até mesmo em ambientes e conversas mais descontraídas. Sempre é possível encontrar alguém que comente sobre suas frustrações em sua área de atuação e que esteja buscando por novas oportunidades no mercado. O tema proposto é interessante para que se possa entender o que ocorre na dinâmica da sociedade atual e de que forma isso afeta o ser humano. Com a leitura deste trabalho, será possível abrir horizontes sobre o conhecimento no assunto tratado, e inclusive o tema fará com

que cada vez mais as pessoas entendam o que está desmotivando cada uma delas. Que o trabalho proposto inclusive possa evidenciar o quão é importante a busca por satisfação e realização pessoal dentro de sua área de atuação, e que as pessoas se sintam bem naquilo que exercem e nas tarefas que executam dentro das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: 1. Motivação. 2. Consultoria. 3. Felicidade. 4. Transtornos psicológicos. 5. Liderança.

ABSTRACT: The central element of this work was the creation of a training consultancy focused on the motivational sphere of the employees inside the organizations, as well as the verification of the viability of the business, aiming to generate a competitive differential within this market. Several researches about social trends, happiness indexes, psychological disorders and human motivation within the companies were made, with the objective of deepening the investigation on the subject and grounding the creation of the consultancy. Market researches were also made, in order to observe trends, competitors and a better way to introduce the startup. Motivation and the factors that trigger its absence for employees are, currently, a very present subject in the corporate environment, whether within companies or even in more relaxed environments and conversations. It is always possible to find someone who comments about the frustrations in your area of expertise and who is looking for new opportunities in the market. The proposed theme is interesting so that you can understand what happens in the dynamics of today's society and how it affects human beings. With the reading

of this work, it will be possible to open horizons about knowledge in the treaty, and even the theme will make more and more people understand what is demotivating each one of them. That the proposed work can even show how important the search for satisfaction and personal fulfillment is within your area of expertise, and that people feel good about what they do and the tasks they perform within companies.

KEYWORDS: 1. Motivation. 2. Consulting. 3. Happiness. 4. Psychological disorders. 5. Leadership.

1 | INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, é crescente o número de dados apontando sobre a falta de motivação dos colaboradores dentro do ambiente corporativo. O fato se trata de uma tendência geracional, presente nas mais diversas áreas de atuação, e a questão foi tomando forma com o passar do tempo, por meio de estudos e da real compreensão sobre como o ser humano enxerga a organização onde está inserido e como se sente dentro da mesma.

A princípio, a motivação do ser humano era gerada pela simples questão de sobrevivência. Porém, com a evolução da sociedade e do homem, foram sendo agregados cada vez mais valores às suas necessidades, que conseqüentemente tornaram-se cada vez mais complexas. Com a chegada da evolução tecnológica, foi possível perceber que os resultados gerados pelas modernas tecnologias somente poderiam ser observados e colhidos em forma de produtividade se fossem somados a mudanças na forma de administrar o comportamento dos colaboradores dentro das organizações (MIRANDA, 2009).

Observa-se que, dentro da área de recursos humanos, ainda existe uma grande deficiência sobre compreender o real significado da motivação e todo seu processo, ainda que saibam e entendam a sua importância dentro do ambiente corporativo. A busca por soluções para problemas causados por um baixo desempenho, devido ao descontentamento dos colaboradores dentro da organização, tem se voltado, em sua maior parte, para a adoção de programas motivacionais, que infelizmente, em muitas vezes, são adquiridos por altos preços e seus resultados acabam desaparecendo em curto prazo (GOMES; QUELHAS, 2003).

Mas o que é de fato a motivação? Qual o real significado desta palavra, tão presente nos dias atuais, mas ao mesmo tempo tão subjetiva?

Segundo Sancho et al (2002 apud GOMES; QUELHAS, 2003, p. 05), o termo motivação é, em geral, o conjunto de forças externas e internas que atuam sobre o indivíduo e que, conseqüentemente, desencadeiam e direcionam a sua conduta. Desta forma, o ser humano pode ser condicionado a realizar algo por meio da atuação das forças externas, ou até mesmo pode agir em função de seus instintos, por meio da atuação de forças internas ao mesmo.

Desta forma, a motivação é vista como uma força que desencadeia a tomada de ações de um indivíduo, ou seja, o leva a agir daquela determinada maneira para alcançar

um objetivo. É uma energia que, por meio de um estímulo, seja ele biológico ou social, impulsiona alguém a realizar algo (MIRANDA, 2009).

Assim, é possível perceber que o ser humano está sempre sendo induzido e estimulado a realizar algo, e isto em qualquer área de sua vida: profissional, pessoal e até mesmo emocional. A motivação não está presente somente dentro do âmbito corporativo, mas é uma questão que envolve um conjunto de fatores, que somados explicam as ações do indivíduo.

2 | DESENVOLVIMENTO

2.1 Índices de felicidade e tendências sociais

Para que seja possível entender sobre a motivação e sobre os índices de felicidade dos indivíduos, primeiramente é necessário um breve esclarecimento sobre as tendências na sociedade atual, visto que o âmbito social afeta diretamente a vida de sua população.

Segundo pesquisa do Instituto Ipsos, chamada Global Happiness Study (2019), que avaliou os índices de felicidade em 28 países, foi constatado que os brasileiros estão menos felizes no ano de 2019, em comparação com o ano de 2018. Em 2018, a porcentagem de pessoas que se consideram muito felizes ou felizes foi de 73%, enquanto em 2019 o índice caiu para 61%, queda de 12 pontos percentuais. Foi verificado também que existe uma grande relação entre a confiança na economia do país e a percepção de sua população sobre a felicidade: as frustrações com o governo e as tragédias impactam diretamente no índice. A Austrália e o Canadá são as nações com melhor índice de felicidade; em compensação, quase todos os países da América e inclusive na pesquisa apresentaram queda nos índices de felicidade. No Brasil, os entrevistados consideraram que o principal quesito para se sentir feliz seria a saúde e o bem estar físico (65%), seguidos de ter um emprego que faça sentido (62%) e de uma vida que tenha um propósito (59%) (BBC NEWS, 2019).

Além disso, o Brasil possui taxa acima da média global de pessoas que sofrem com a depressão. A doença está sendo considerada como o “mal do século”, e segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a doença afeta cerca de 5,8% de toda a população do país, sendo que a taxa atinge 4,4% da média global. Conforme estatísticas, as taxas de suicídio têm aumentado com o decorrer dos anos e o assunto ainda é considerado um tabu e motivo de vergonha para grande parte das pessoas que lidam com o problema diariamente. A depressão é um transtorno psiquiátrico ligado a fatores genéticos e também externos ao indivíduo, e segundo a OMS, pelo menos 30% de toda a população mundial passará por no mínimo um episódio de depressão ao longo de toda a vida (VEJA, 2019).

Devido a estes fatores apontados, atualmente muito se fala em cuidar e trabalhar a saúde mental, visto que a mesma interfere diretamente em outros âmbitos, como a vida social e a vida profissional das pessoas. Inclusive, muitas situações adversas que

ocorrem dentro do ambiente de trabalho, como por exemplo, estresse, dificuldades em lidar com problemas rotineiros, e até mesmo a convivência com colegas de trabalho, acabam interferindo e agravando o quadro depressivo de portadores da doença, e isto é algo que deve ser discutido sim dentro do ambiente corporativo.

O trabalho também pode ser um gatilho para a depressão. O mundo atual é bastante instável, e isso acaba induzindo as gerações a se sentirem cada vez mais angustiadas. A situação acaba se agravando mais ainda quando as pessoas estão inseridas em um ambiente de trabalho problemático e competitivo, com pressão pela obtenção de resultados cada vez mais inalcançáveis. Profissionais da área da saúde, telemarketing e bancários são os mais propensos a desenvolverem a depressão em seu dia-a-dia, mas a doença não se restringe a nenhum setor de atuação. Segundo João Silvestre, diretor da área de relações internacionais da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), a cobrança sobre os funcionários é muito maior do que o apoio oferecido aos mesmos pela empresa, e isso acaba gerando uma degeneração psíquica e sofrimento aos seus colaboradores (EXAME, 2020).

3 | OS DESAFIOS HUMANOS ENFRENTADOS NA CULTURA DA SOCIEDADE ATUAL

Quando se é falado sobre a motivação, é possível perceber que muitos são os desafios enfrentados pelas pessoas para alcançarem os resultados que buscam em suas vidas, e estes desafios ocorrem a princípio de forma intrínseca.

Segundo Covey (1989), o ser humano é movido pelo imediatismo: as pessoas costumam querer alcançar bens materiais em tão pouco tempo, mas suas realidades econômicas acabam lembrando-as, de uma forma dolorosa, que primeiramente devem investir no desenvolvimento de suas próprias competências, ou seja, devem constantemente se reeducar e se reinventar para que não se tornem obsoletos no ambiente corporativo. A sociedade atual é bastante competitiva e na qual é necessário lutar para sobreviver em no trabalho, mas de acordo com o autor, a verdadeira chave para o sucesso é o crescimento e o equilíbrio em entender que nem tudo pode ser resolvido e alcançado hoje; isso vale para a saúde do indivíduo, para a sua vida pessoal, para a sua vida emocional e para o trabalho. Além disso, o vitimismo e a auto piedade acorrenta as pessoas aos seus problemas: as mesmas precisam aprender a assumir total responsabilidade pelas situações em que estão inseridas e devem contornar estes desafios de forma criativa (COVEY, 1989).

A cultura do imediatismo na qual a sociedade atual está inserida inclusive tem contribuído para o aumento dos índices de depressão. Ela tem alterado a forma como o ser humano se relaciona com o tempo: as mudanças ocorrem de forma rápida e sem planejamento, o que faz com que muitas pessoas não aprendam a lidar com este tipo de situação. Devido a essa volatilidade na sociedade, o ser humano se sente na obrigação de

estar no controle de tudo, e desta forma acaba se cobrando cada vez mais, o que colabora para aumentar os índices de frustração. Muitas decisões são tomadas sem uma melhor análise das consequências, o ritmo de vida tem se tornado cada vez mais acelerado e, além disso, as relações sociais tem se tornado cada vez mais superficiais, o que acarreta em ansiedade, estresse, infelicidade e outros transtornos psicológicos (MERA, 2018).

A ansiedade nos dias atuais também pode ser agravada por meio da tecnologia e do exagero no uso da mesma, acarretando problemas psicológicos como o estresse, a ansiedade e até mesmo a depressão.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), O Brasil possui um dos mais altos índices de transtornos ocasionados pela ansiedade, atingindo 9,3% da população brasileira. A era digital, apesar de contribuir positivamente para a sociedade de muitas formas, gerando o rápido acesso às informações, também tem sido um combustível para problemas que afetam a saúde psicológica das pessoas. A tecnologia tem influenciado cada vez mais na vida da sociedade, inclusive nas relações interpessoais. Esse sentimento de instantaneidade atinge diretamente os padrões comportamentais, e inclusive já existem estudos com a finalidade de tentar amenizar o problema (ESTADÃO, 2017).

4 | A TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HERZBERG

Frederick Herzberg foi um psicólogo renomado que, com base nos estudos de Abraham Maslow (1954), construiu uma nova teoria voltada para a motivação dentro do ambiente corporativo, levando em consideração de que o trabalho pode ser fonte de satisfação ou de aborrecimento. A mesma foi chamada de Teoria dos Dois Fatores.

Segundo o autor, o ser humano possui a tendência de se realizar em todas as áreas de sua vida, sendo o seu trabalho uma das mais importantes. Ao apresentar uma tarefa diária ou alcançar uma meta, o mesmo é recompensado, o que acaba reforçando suas aspirações (PORTAL EDUCAÇÃO, 2015).

Estes fatores dentro do contexto de trabalho se entrelaçam com as necessidades dos indivíduos. Por meio de sua pesquisa, o autor dividiu sua teoria em dois fatores: higiênicos, ou seja, fatores externos aos indivíduos e que se localizam no ambiente onde os mesmos estão inseridos. Estes fatores são administrados pela organização e se tornam o conjunto do que a empresa oferece para o funcionário; motivacionais: fatores internos ao indivíduo, relacionado ao reconhecimento e principalmente ao auto reconhecimento pessoal, dependendo das funções que o indivíduo exerce dentro da empresa (PORTAL EDUCAÇÃO, 2015).

Visto isso, segundo o autor, os fatores higiênicos possuem como finalidade prevenir uma insatisfação do colaborador dentro do ambiente de trabalho, buscando atender e entender as necessidades de seus funcionários, enquanto os motivacionais são imprescindíveis para a satisfação e realização pessoal do indivíduo dentro daquele

ambiente organizacional (PORTAL EDUCAÇÃO, 2015).

Desta forma, os fatores devem ser analisados de forma separada, porém ambos estão interligados se o objetivo da empresa for realmente motivar seus funcionários.

5 | A SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout foi detectada pela primeira vez em 1974, na cidade de Nova York, pelo psicólogo Herbert Freudenberger, dentro de uma clínica para viciados em drogas e pessoas sem-teto. Porém o que o admirou não foi a situação dos indivíduos que se encontravam internados no local, mas sim dos voluntários que trabalhavam dentro da clínica: eles levavam uma rotina extremamente intensa de trabalho, o que os causava esgotamento emocional e desmotivação (BBC NEWS, 2019).

O psicólogo definiu a síndrome com o termo de burnout, como sendo um estado de exaustão causado pelo intenso ritmo de trabalho; e, atualmente, a síndrome está mais presente no dia-a-dia das pessoas do que nunca. No ano de 2019, a síndrome foi formalmente reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e é o resultado do estresse crônico causado pelo ambiente de trabalho, gerando intensa exaustão e piora no desempenho profissional (BBC NEWS, 2019).

Segundo Siobhán Murray, psicoterapeuta, os sintomas da síndrome são bastante semelhantes à depressão, e é necessária a ajuda de um profissional na área para conseguir distinguir a Síndrome de Burnout da depressão. A síndrome não é causada por um período específico de estresse, mas sim quando o indivíduo está exposto ao estresse e à ansiedade no trabalho de forma contínua e duradoura. Estar mais suscetível à decepção também é um dos alertas para os sintomas da síndrome, além da queda nos níveis de qualidade do desempenho profissional (BBC NEWS, 2019).

Atualmente, existe um teste chamado Maslach Burnout Inventory (MBI), que serve para avaliar e medir os índices de esgotamento profissional dos indivíduos. Há casos em que o problema pode ser resolvido de forma simples, quando a pessoa realiza algo gratificante ou que a dá prazer fora do ambiente de trabalho. Já há casos mais complicados, em que o indivíduo chega ao ponto de procurar outro emprego ou até mesmo trocar de profissão. Para a psicoterapeuta Murray, a melhor coisa para se evitar a situação é saber que não se pode fazer tudo ao mesmo tempo e entender que é necessário ser gentil consigo mesmo (BBC NEWS, 2019).

6 | A LIDERANÇA COMO PAPEL RELEVANTE NA MOTIVAÇÃO

Atualmente, a motivação está diretamente ligada à autoestima dos funcionários. Acreditar no próprio potencial e se valorizar são fatores essenciais para garantir que o colaborador consiga lidar com as situações dentro do ambiente de trabalho. Em contrapartida, pessoas com baixa estima tendem a reclamar de tudo e não conseguem

encontrar em si mesmas características para que possam desempenhar suas funções de forma eficiente. Quando a pessoa se encontra desmotivada, ela possui uma dificuldade em confiar em si mesma, e acabam projetando sobre a empresa essa frustração. Um dos pontos a serem trabalhados dentro da organização é a capacidade de manter a autoestima dos colaboradores, mesmo com o passar do tempo dentro da empresa (MIRANDA, 2009).

Dentro das organizações, a relação entre chefe e funcionário é um fator bastante relevante e que atinge diretamente a questão da motivação. Uma boa convivência entre ambos gera resultados positivos ou negativos na produtividade do indivíduo e na forma como ele lida com os problemas e desafios do cotidiano.

Coyle (2019) explica que a liderança exercida de forma criativa é, muitas vezes, vista de forma errônea e até mesmo de forma idealizada pelas pessoas. A liderança criativa não é um dom, e muito menos uma capacidade mágica de inventar coisas e de desenvolver ideias. Claro que há líderes que possuem fontes de inspiração maiores do que as de outras pessoas, mas o real líder criativo é aquele de fala mansa, que possui hábito observador e temperamento introspectivo. É da observação que ele chega às suas conclusões e o mesmo não possui medo do desconhecido.

O autor cita o exemplo de Ed Catmull, presidente e cofundador da Pixar, que a mais de dez anos se tornou um dos líderes da Walt Disney Animation Studios e que, com os longa-metragens feitos desde 1995, já faturou para a marca mais de meio bilhão de dólares. Ed Catmull possui um olhar bastante observador sobre sua equipe e diz sentir quando a mesma não está funcionando bem: a linguagem corporal, o silêncio, a falta de diálogo e até mesmo a diminuição na criação de novas ideias são fatores que evidenciam problemas entre os colaboradores (COYLE, 2019).

Catmull entende que projetos criativos que são iniciados de forma frustrante não são acidentes: todos se tornam uma peça dentro de um quebra-cabeça, e para se chegar ao resultado esperado, é necessária a construção de um propósito em comum dentro do grupo criativo, com a finalidade de revirar todas as ideias possíveis para ajudar a desenvolver o projeto (COYLE, 2019).

Além disso, Catmull quase não tem envolvimento direto nas decisões criativas dos projetos, pois ele entende que são as equipes criativas que estão em uma posição de maior proximidade para resolver os problemas e ele dá essa abertura para que possam ter a autonomia de “caminhar com suas próprias pernas” antes de Catmull intervir em algo. Este acredita no conceito de desenvolvimento contínuo e na necessidade de esperar que todos entendam quando devem recomeçar, antes de tomar alguma medida para intervir no projeto em desenvolvimento. Catmull se alegra quando um grupo toma iniciativas sem pedir permissão, cultiva conversas informais e defende sua equipe mesmo quando ela comete erros, mostrando seu apoio com os colaboradores (COYLE, 2019).

A empatia pode ser considerada como uma das competências mais relevantes para o mercado de trabalho. Aos líderes, é importante compreender cada um de sua equipe e

manter sempre o interesse por suas preocupações, além de, por meio da percepção da necessidade das pessoas, aprimorar sua capacidade de desenvolver e apoiar sua equipe. O líder empático tem a consciência de que deve cultivar a diversidade e entende que nenhuma pessoa é igual à outra. Atualmente, a empatia pode ser vista como uma habilidade de sobrevivência no mercado de trabalho, e é graças a essa habilidade que as pessoas conseguem se adequar à cultura de determinada organização. A empatia forma laços de confiança e de colaboração entre a equipe (INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING, 2019).

7 | COMO TRATAR A BAIXA MOTIVAÇÃO DENTRO DA EMPRESA DE FORMA EFICAZ

Antes que a empresa de fato decida implantar métodos e programas para trabalhar a motivação nas pessoas, é necessário que primeiramente sejam entendidas as causas da baixa motivação entre os funcionários (GOMES; QUELHAS, 2003).

Os autores explicam que, ao se fazer um diagnóstico correto sobre as devidas causas, é possível, conseqüentemente, evitar custos desnecessários e gerar efeitos indesejáveis, como por exemplo, a falta de comprometimento dos colaboradores em acatar o programa de incentivo. Para alcançar o resultado esperado, é necessário que os superiores tenham um bom conhecimento em relação à temática da motivação e uma mente aberta, de forma que sejam imparciais e entendam que o problema pode estar tanto nos outros quanto em si mesmo (GOMES; QUELHAS, 2003).

Com frequência, a insatisfação dos funcionários é gerada a partir do sistema administrativo da empresa, ou seja, é causada devido à tomada de decisões e devido às atitudes de gerentes de diversos níveis hierárquicos. Desta forma, seria ideal que fossem realizados treinamentos para estes que possam ampliar seus horizontes sobre a natureza humana e sobre a motivação, para que se tornem profissionais capacitados no relacionamento com seus colaboradores (GOMES; QUELHAS, 2003).

8 | CONCLUSÃO

O trabalho proposto anteriormente buscou apresentar uma nova visão de mercado na área de consultoria empresarial: a inserção de atividades voltadas para a motivação de funcionários dentro das organizações, visto que, devido a tendências globais e sociais, o ser humano está vivenciando uma época onde a cobrança profissional é extrema, o que acarreta no desenvolvimento de problemas psicológicos, como ansiedade, depressão, entre outros.

Visto que a área não é amplamente explorada por outras empresas do ramo, chegue-se à conclusão de que é possível, sim, a inserção da empresa Great Minds no contexto atual, visando os serviços voltados para o âmbito motivacional de colaboradores dentro das

empresas. Cada vez mais, a busca por qualidade de vida pelos próprios colaboradores, bem como a busca por empresas que ofereçam qualidade de vida e motivação aos seus funcionários, tem se evidenciado, e é neste momento que a Great Minds se destacará e buscará divulgar seus serviços e produtos.

Portanto, pode-se concluir que é viável a criação da empresa Great Minds e sua inserção no mercado, bem como há grandes chances de a empresa conquistar diversos clientes e promover benefícios com sua cartela de serviços e produtos.

REFERÊNCIAS

Astrusweb. Jornada de compra: conhecendo e acompanhando o consumidor no e-commerce. 2016. Disponível em: <<https://astrusweb.com/jornada-de-compra-conhecendo-e-acompanhando-o-consumidor-no-e-commerce/>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

Bbc News. Brasileiros estão menos felizes em 2019, diz pesquisa da Ipsos. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-49666519>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

CALLIARI, 2019. Global Advisor: Global Happiness Study. **Ipsos Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.ipsos.com/pt-br/global-advisor-global-happiness-study>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

CÂMARA, Sheila Gonçalves; CARLOTTO, Mary Sandra. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, Rio Grande do Sul, n. 02, p. 152-158, jun. 2008.

Cenofisco. Enquadramento Tributário. 2020. Disponível em: <<https://www.cenofisco.com.br/cnae>>. Acesso em: 11 jun. 2020.

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes:** lições poderosas para a transformação pessoal. 78ª Edição. Rio de Janeiro: Best Seller, 1989.

COYLE, Daniel. **Equipes brilhantes:** como criar grupos fortes e motivados. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

Educa mais Brasil. Método de organização desenvolvido por Frederick Taylor. 2020. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/taylorismo>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

FÁVERO; MIGOTT, 2017. Atividade laboral do enfermeiro e a relação com a síndrome de burnout. **Portal Atlântica Editora**, 2017. Disponível em: <<http://portalatlanticaeditora.com.br/index.php/enfermagembrasil/article/view/1036/3289>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

FERNANDES; SANTOS, 2018. A ferramenta análise swot no processo de formulação das ações estratégicas nas pequenas empresas. **Revista Fatec Sebrae**, 2018. Disponível em: <<http://revista.fatecsebrae.edu.br/index.php/em-debate/article/view/19>>. Acesso em: 11 jun. 2020.

FILHO; ALVES. **Ferramentas para gestão de resultados.** 1ª Edição. Distrito Federal: Senac, 2013.

GASPAR, 2015. Motivação é a 3ª função do líder efetivo. **Blogsferas**, 2015. Disponível em: <<https://blogsferas.wordpress.com/2015/04/28/motivacao-e-a-3a-funcao-do-lider-efetivo/>>. Acesso em: 31 mar. 2020.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, Santa Catarina, n. 03, p. 01-26, set. 2003.

GORVETT, 2019. Três sinais de que você pode ter síndrome de burnout. **BBC News**, 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-50913823>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

Instituto Brasileiro de Coaching. Como podemos usar a empatia no trabalho?. 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/como-podemos-usar-empatia-no-trabalho/>>. Acesso em: 30 jan. 2020.

LIMA, 2020. O seu trabalho te deixa deprimido? Aprenda a identificar os sinais de um ambiente profissional tóxico e a evitar que o expediente destrua seu equilíbrio psicológico. **Exame**, 2020. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-seu-trabalho-te-deixa-deprimido/>>. Acesso em: 27 jan. 2020.

Marketing 365. Jornada de compra. 2018. Disponível em: <<https://www.marketing365.com.br/jornada-de-compra/>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

MARTINELLI, 2017. Ansiedade na era digital. **Estadão**, 2017. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/ansiedade-na-era-digital/>>. Acesso em: 27 jan. 2020.

MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. 2ª Edição. Nova York: HARPER & ROW Editoriais, 1954.

MÊRA, 2018. Cultura do imediatismo. **Jornal O Celeiro**, 2018. Disponível em: <<http://www.jornalceleiro.com.br/2018/07/cultura-do-imediatismo/>>. Acesso em: 27 jan. 2020.

MIRANDA, Cely. **O desafio em manter funcionários motivados**: os fatores motivacionais para o trabalho. 2009. Dissertação (MBA em Gestão de Recursos Humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil (ESAB), Espírito Santo, 2009.

NAKAGAWA, Marcelo. **Empreendedorismo**: Elabore seu plano de negócio e faça a diferença! 2ª Edição. São Paulo: Senac, 2018.

NAKAGAWA, Marcelo. Ferramenta: 5 forças de Porter (clássico). **SEBRAE**. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME_5-Forcas-Porter.PDF>. Acesso em: 24 jul. 2020.

NASCIMENTO, 2018. Ed Catmull, co-fundador da Pixar, se aposenta de seu cargo na Disney. **Observatório do Cinema**, 2018. Disponível em: <<https://observatoriodocinema.bol.uol.com.br/filmes/2018/10/ed-catmull-co-fundador-da-pixar-se-aposenta-de-seu-cargo-na-disney>>. Acesso em: 29 jan. 2020.

OHUB. Empresas de Palestra Motivacional em São Paulo – SP. 2020. Disponível em: <<https://www.ohub.com.br/empresas/palestra-motivacional/sp/sao-paulo>>. Acesso em: 24 mai. 2020.

PASSOS, 2019. Brasileiro ainda sabe pouco sobre depressão, revela Ibope. **Veja**, 2019. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/saude/brasileiro-ainda-sabe-pouco-sobre-depressao-revela-ibope/>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

PAULA, 2020. Simples Nacional 2020: confira as principais mudanças, novas tabelas e cálculo do regime. **Treasy**, 2020. Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/simples-nacional-2020/>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

PEÇANHA, 2020. Descubra o que é buyer persona e quais os 5 passos essenciais para criar a sua. **Rock Content**, 2020. Disponível em: <<https://rockcontent.com/blog/personas/>>. Acesso em: 11 jun. 2020.

Portal Educação. Teoria dos dois fatores de Herzberg. 2015. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/teoria-dos-dois-fatores-de-herzberg/62548>>. Acesso em: 31 mar. 2020.

RETONDO, 2019. Estilos de liderança: o que são, pra que servem e qual é o melhor? **Blog Consultoria Coach**, 2019. Disponível em: < <https://blog.consultoriacoach.com.br/estilos-de-lideranca/>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SBCoaching. Pirâmide de Maslow: O que é, conceito e definição. 2018. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/piramide-de-maslow/>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SEBRAE. Como saber qual o enquadramento tributário para minha empresa. 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/como-saber-qual-o-enquadramento-tributario-para-minha-empresa,2ae2ace85e4ef510VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 11 jun. 2020.

SIMÕES, 2016. Pirâmide de Maslow. **Multinível e Negócios**, 2016. Disponível em: < <http://multinivelenegocios.blogspot.com/2016/05/quando-falamos-sobre-o-que-nos-motiva.html>>. Acesso em: 28 jan. 2020.

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

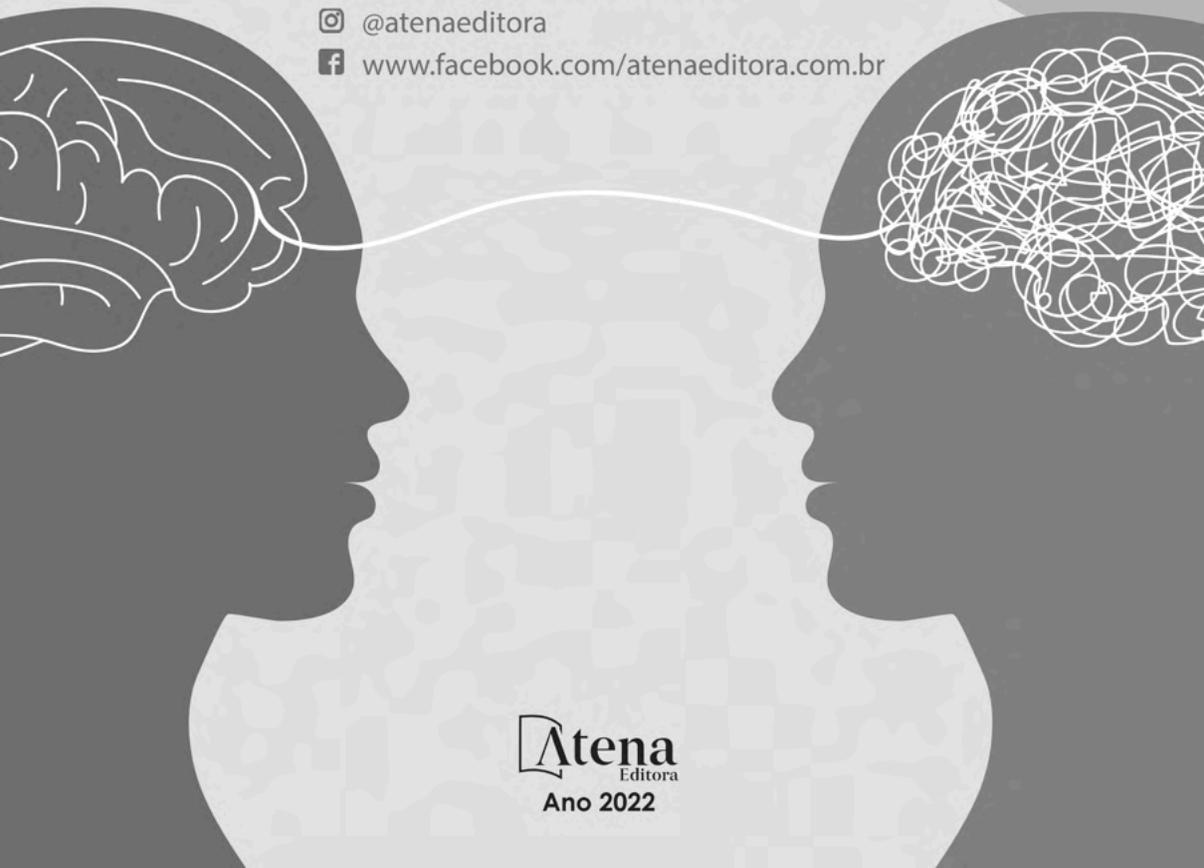
Validade de constructo 33, 34, 36, 37, 41

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

A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

4

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



Atena
Editora
Ano 2022

A psicologia no Brasil: Teoria e pesquisa

4

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




Ano 2022