

Ezequiel Martins Ferreira  
(Organizador)

# Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho



Ezequiel Martins Ferreira  
(Organizador)

# Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho



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

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-Não-Derivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial**

**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

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

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

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



# Psicologia: formação profissional, desenvolvimento e trabalho

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

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P974 Psicologia: formação profissional, desenvolvimento e trabalho / 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 978-65-258-0635-8

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.358220410>

1. Psicologia. 2. Consciência. 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](mailto: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

São 14, os artigos que compõem esta edição da coletânea, *Psicologia: Formação profissional, desenvolvimento e trabalho*, voltada para pensar a construção e o cotidiano do trabalho do profissional da Psicologia.

A história da disciplina no Brasil remonta à meados do século XIX, mas enquanto profissão é conquistada apenas nos meados do século XX, como resultado dos movimentos de construção de sociedades de Psicologia com a Sociedade de Psicologia de São Paulo (1940), da criação do curso de graduação em Psicologia pela PUC-RJ (1953), da regulamentação da profissão (1964) e instalação do sistema Conselho (1973, 1974).

Desde a década de 70 houve inúmeras conquistas quanto à aplicação da Psicologia em diversos setores como saúde, educação, comunidade, empresas, e se mantém a expansão para os mais variados seguimentos.

Os artigos que compõem esta coletânea apontam para algumas delas, mas não conseguem esgotar a amplitude. No entanto, mesmo com a diversidade manifesta, lutas ainda são necessárias para que haja melhorias e até mesmo para a manutenção do que já foi conquistado.

Para além da luta, uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

O PERCURSO DA CONSTITUIÇÃO DA PSICOSE: UM ESTUDO PSICANALÍTICO EM FREUD E LACAN

Julia Reis Lousao

Ligia Gama e Silva Furtado de Mendonça

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204101>

### **CAPÍTULO 2..... 13**

PSICOTERAPIA DE ORIENTAÇÃO ANALÍTICA-JUNGUIANA NO PROCESSO DE LUTO POR MORTE

Michel Cleiton Andersson Daversa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204102>

### **CAPÍTULO 3..... 26**

A DESSINCRONIZAÇÃO DO TEMPO NA DEPRESSÃO: UM ESTUDO SOBRE AS DEPRESSÕES E A TEMPORALIDADE EM UMA PERSPECTIVA SARTRIANA

Ana Carolina Besen de Souza

Zuleica Pretto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204103>

### **CAPÍTULO 4..... 41**

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE SEXUALIDADE DA PESSOA COM TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA

Heloisa Leal Carvalho Muller

Lisandra Marques de Oliveira

Cláudia Ramos de Souza Bonfim

Gabriely dos Santos Amadeu

Bianca Vitória Silva Albonetti

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204104>

### **CAPÍTULO 5..... 54**

PSICOLOGIA E LITERATURA: APROXIMAÇÕES POSSÍVEIS

Alexandre Collares Baiocchi

Camila Macenhan

Rodrigo Batista de Almeida

Arlete da Conceição Otto de Camargo

João Victor de Oliveira

Stefani Pacheco Skodowski

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204105>

### **CAPÍTULO 6..... 67**

ANARQUISMO E A PSIQUE HUMANA: UMA REFLEXÃO

Rodolfo Pereira de Borba

Daniela Viganó Zanoti-Jeronymo

Eliane Apararecida Haas Soares  
Marília Daniella M.A. Cavalcante  
Eliane Pedrozo de Morães  
Tatiana da Silva Melo Malaquias  
Dannyele Cristina da Silva  
Paula Regina Jensen  
Elisabeth Nascimento Lira  
Raphaella Rosa Horst Massuqueto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204106>

**CAPÍTULO 7..... 73**

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA VIDA DE UM PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

Fernando Rodrigo dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204107>

**CAPÍTULO 8..... 84**

**FORMAÇÃO CONTINUADA E SAÚDE MENTAL: A ANÁLISE DE UM PROGRAMA FORMATIVO EM MANAUS**

João Raimundo dos Santos Silva Júnior

Maria Inez Pereira Alcântara

Neudimar Ferreira Pacheco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204108>

**CAPÍTULO 9..... 97**

**O PLANTÃO PSICOLÓGICO NO ACOLHIMENTO DE PROFESSORES E ALUNOS EM SOFRIMENTO PSÍQUICO CAUSADO PELA PANDEMIA: UMA REVISÃO DE LITERATURA SISTEMÁTICA**

Francisca Iranete da Silva Ferreira

Mayra Serley Barreto de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204109>

**CAPÍTULO 10..... 111**

**A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO CONTINUADA NA EDUCAÇÃO ESPECIAL**

Julianna Maria Fernandes Coêlho

Ezequiel Martins Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041010>

**CAPÍTULO 11 ..... 127**

**QUESTIONÁRIO DE BULLYING DE OLWEUS VERSÃO VÍTIMA E VERSÃO AGRESSOR PARA ADOLESCENTES BRASILEIROS**

Simone Thais Vizini

Telma da Silva Machado

Adriana Maria Alexandre Henriques

Paulo Renato Vieira Alves

Ana Paula Narcizo Carcuchinski

Morgana Morbach Borges

Márcio Josué Träsel  
Denise Oliveira D'Avila  
Flávia Giendruczak da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041011>

**CAPÍTULO 12..... 138**

**GAMETERAPIA COMO TECNOLOGIA ASSISTIVA**

Sandra Maria Ponte  
Andrea Marques Vanderlei Fregadolli  
Adriana Cavalcante da Silva  
Audeluze Maria Araújo Victor de Mendonça Lopes  
Elizabeth Calheiros Borges  
Isaac Assunção Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041012>

**CAPÍTULO 13..... 154**

**O USO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (PSICOSSOCIAL) NO CONTEXTO DAS  
NORMAS REGULAMENTADORAS: FISCALIZAÇÕES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO  
BRASILEIRO NAS ORGANIZAÇÕES**

Gilza Iale Camelo da Cunha Lopes  
Antônio Robson Nogueira da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041013>

**CAPÍTULO 14..... 169**

**A DISFORIA DE GÊNERO NO PROCESSO TRANSEXUALIZADOR**

Clariana Claro  
Sabrina Cúnico

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041014>

**SOBRE O ORGANIZADOR..... 177**

**ÍNDICE REMISSIVO..... 178**

## INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA VIDA DE UM PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

*Data de aceite: 03/10/2022*

*Data de submissão: 21/07/2022*

### **Fernando Rodrigo dos Santos**

Pós – Graduado em Ensino de Língua e Literaturas de Língua Portuguesa, Universidade Metropolitana de Santos  
Avaré-SP  
<http://lattes.cnpq.br/1856634567803477>

**RESUMO:** O presente artigo define o que é inteligência emocional (IE), mostra as principais consequências causadas na vida de uma pessoa por não a utilizar, os benefícios de seu desenvolvimento e ainda traz as principais atribuições do profissional de recursos humanos relacionando-as com a inteligência emocional. A IE significa, de acordo com Goleman (1995), a capacidade de identificarmos, entendermos e controlarmos nossos próprios sentimentos para assim agirmos da melhor maneira possível em determinados eventos. A pessoa que não tem uma boa IE costuma ter vários problemas psicológicos, os principais deles são a ansiedade, que também pode gerar consequências físicas como dores de cabeça e tonturas; outro problema provocado é a depressão, conhecida como o mal do século, que além de levar muita tristeza ao indivíduo, assim como a ansiedade também pode gerar doenças físicas. A utilização da inteligência emocional pode ajudar o ser humano a ser mais paciente, assertivo, responsável, harmonioso e autoconsciente, assim controlando

seus impulsos e usando a mente racional antes da emocional. O profissional de recursos humanos precisa lidar diariamente com donos e funcionários, pois é ele que faz a mediação entre ambos, isso pode sobrecarregá-lo e causar muito estresse, por isso ele precisa ter uma boa IE. E por ele ser responsável pelo desenvolvimento e treinamento dos colaboradores, também pode ensiná-los algumas práticas como a meditação, para que desenvolvam a inteligência emocional. A metodologia desta pesquisa foi feita por meio de documentação direta e indireta, nela abrangemos pesquisas bibliográficas, qualitativas e quantitativas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Razão, emoção, inteligência emocional, meditação, yoga.

### EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE LIFE OF A HUMAN RESOURCES PROFESSIONAL

**ABSTRACT:** This article defines what emotional intelligence (EI) is, show the main consequences caused in a person's life by not using it, the benefits of this development and also brings the main attributions of the human resources professional relating them to intelligence emotional. EI means, according to Goleman (1995), the ability to identify, understand and control our own feelings in order to act in the best possible way in certain events. A person who does not have a good EI usually has several psychological problems, the main ones being anxiety, which can also generate physical consequences such as headaches and century, which in addition to bringing a lot of sadness to the individual, as well as can help the

human being to be more patient, assertive, responsible, harmonious and self-aware, thus controlling their impulses and using the rational mind before owners and employees, as it is he who mediates between them, this can overload he is responsible for the development and training of employees, he can also teach them some practices such as meditation, so that They develop emotional intelligence. The methodology, in it we cover bibliographic, qualitative and quantitative research.

**KEYWORDS:** Reason, emotion, emotional intelligence, meditation, yoga.

“Quando se levantar pela manhã, agradeça pela luz do sol, por sua vida e sua força. Agradeça pelo seu alimento e pela alegria de viver. Se não conseguir enxergar motivos para agradecer, o problema está dentro de você.”

Tecumseh (1768-1813)

## 1 | INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho não é só escrever sobre a inteligência emocional e seus benefícios, mas também explicar como um profissional de recursos humanos pode aplicá-la na própria vida e na vida dos colaboradores da empresa em que trabalha.

Este tema foi escolhido porque a capacidade de controlar as próprias emoções está muito escassa na sociedade contemporânea, e é de extrema importância que as pessoas ajam de forma mais racional em certos momentos da vida. Esta pesquisa trata de um assunto essencial não só para o profissional de recursos humanos, mas também para todas as profissões.

A metodologia desta pesquisa foi feita por meio de documentação direta e indireta, nela abrangemos pesquisas bibliográficas em artigos, livros e entrevistas. Com esses estudos analisamos profundamente o assunto e chegamos a uma conclusão que poderá servir de uso para melhorar a vida pessoal e profissional de todos os colaboradores de qualquer empresa.

## 2 | INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Antes de falar sobre inteligência emocional, é importante entendermos o que é emoção. De acordo com o Dicio.com (Dicionário Online de Português), emoção é a:

reação moral, psíquica ou física, geralmente causada por uma confusão de sentimentos que, diante de algum fato, situação, notícia etc., faz com que o corpo se comporte tendo em conta essa reação, expressando alterações respiratórias, circulatórias; comoção.

Goleman (1995) diz que, “emoção se refere a um sentimento e seus pensamentos distintos, estados psicológicos e biológicos, e a uma gama de tendências para agir”. O autor ainda completa dizendo que, “todas as emoções são essência, impulsos, legados pela evolução, para uma ação imediata, para planejamentos instantâneos que visam a lidar

com a vida”. Ou seja, emoção pode ter diversos significados, resumidamente pode-se dizer que é uma condição que surge em determinadas experiências da vida, por isto ela pode variar muito conforme os sentimentos de uma pessoa e da ocasião.

Já inteligência possui muitos significados nos dicionários, um desses conceitos trazidos pelo Dicio.com é a “boa convivência; união de sentimentos: viver em perfeita inteligência com alguém”. Logo, é possível dizer que inteligência emocional (IE) não só é a compreensão de nossas emoções, mas também a adaptação delas em determinados eventos.

Daniel Goleman é considerado o principal pesquisador sobre inteligência emocional e ele a define como: “a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e dos outros, de nos motivarmos e gerirmos os impulsos dentro de nós e em nossos relacionamentos.” Ou seja, entender as nossas emoções e das outras pessoas também a fim de agir de maneira mais consciente e tomar a melhor decisão para um determinado momento.

Quando uma pessoa não tem uma boa IE, ela pode adquirir diversos problemas psicológicos que podem prejudicar tanto a sua vida pessoal quanto a profissional. Segundo Goleman (1995), “as consequências para quem não aprende os fundamentos da inteligência emocional ficam cada vez mais funestas”. Augusto Cury, psiquiatra, professor e escritor, em seu livro, “Proteja sua emoção aprenda a ter uma mente livre e saudável”, traz inúmeras consequências da não utilização da IE, as principais delas são a ansiedade e a depressão.

Ansiedade é um estado psíquico em que ocorre produção excessiva de pensamentos e emoções. Os sintomas básicos são: irritabilidade, inquietação, intolerância, insatisfação, instabilidade, transtorno do sono e, às vezes, sintomas psicossomáticos, como dor de cabeça, gastrite, tontura, nó na garganta, hipertensão arterial, queda de cabelo, dor muscular. Os sintomas psicossomáticos surgem quando a ansiedade não é resolvida. Ela é transmitida para o córtex cerebral e vai procurar algum órgão de choque. CURY (2014, p.36)

De acordo com o mini dicionário Aurélio (2009), depressão é um “estado mental caracterizado por tristeza, desespero e desestímulo quanto a qualquer atividade”. Também é considerada por muitos pesquisadores como o mal do século.

Existem vários tipos de depressão, como: depressão maior (pessoa que sempre foi alegre, mas, por vários motivos, como perdas, frustrações e pensamentos negativos, tem uma crise depressiva), depressão distímica (pessoa que sempre foi triste e pessimista desde a adolescência), depressão reacional (humor triste resultante de um trauma ou perda), depressão bipolar (humor depressivo alternado, às vezes, com euforia irracional). Os sintomas depressivos mais importantes são: desânimo, perda do prazer, diminuição da libido (prazer sexual), transtorno do sono (insônia ou excesso de sono), alteração do apetite, ideias de suicídio, fadiga excessiva, ansiedade, isolamento social. CURY (2014, p.36)

Estes são apenas alguns dos problemas que surgem quando um indivíduo não consegue identificar e proteger suas próprias emoções.

Segundo Goleman (1995), “a mente emocional é muito mais rápida que a racional, agindo irrefletidamente, sem parar para pensar. Essa rapidez exclui a reflexão deliberada, analítica, que caracteriza a mente racional”. Logo, pessoas que não sabem controlar suas próprias emoções estão mais propensas a cometer grandes erros quando passam por momentos difíceis, pois o emocional delas começa a funcionar antes do racional.

Ao se pensar a respeito dos benefícios trazidos pelo uso da inteligência emocional, Goleman (1995) descreve grandes resultados obtidos em diversos estudos e experimentos, os principais deles são: controle de impulsos, redução de tensão; o indivíduo ainda consegue ser mais responsável, paciente, assertivo, harmonioso, atencioso, democrático, tolerante; adquire aptidões para solução de problemas e passa a ter autocontrole, empatia, assim desenvolve sua autoconsciência ( ter consciência de si próprio e de todas as conseqüências que suas ações podem gerar). Além de todas as melhorias citadas, a pessoa que passa a desenvolver a inteligência emocional também consegue diminuir e evitar problemas, como depressão e ansiedade que geram diversos outros e passam a controlar a vida do ser humano.

## **2.1 Inteligência emocional no ambiente de trabalho**

É essencial o uso da inteligência emocional no ambiente de trabalho, infelizmente, na grande maioria das empresas ela não é utilizada pelos gestores nem pelos funcionários, muitos nem sabem o significado da expressão.

Conflitos no ambiente de trabalho é uma prática muito comum, visto que cada colaborador possui uma característica diferente; muitos valores pessoais e opiniões podem se divergir, ocasionando discussões e até brigas.

Um dos primeiros passos para utilizar as habilidades de inteligência emocional no local de trabalho é praticar o reconhecimento de suas próprias emoções. Autoconsciência envolve estar ciente de diferentes aspectos de si mesmo, incluindo emoções e sentimentos. É um dos componentes fundamentais da inteligência emocional. FIGUEIREDO (2019)

O funcionário ou gestor da empresa precisam utilizar em primeiro lugar, a inteligência racional, pois assim eles conseguirão compreender melhor determinado problema e chegarão a uma solução. E para isso, é preciso que cada um consiga controlar suas próprias emoções.

Os líderes das empresas devem buscar o melhor desempenho em cada um de seus funcionários. O ideal é formar um time colaborativo e interligado, fazendo com que as metas sejam atingidas a cada dia. Através da inteligência emocional é possível conversar com estes colaboradores, indicando o que precisa ser melhorado para atingir o objetivo proposto pela empresa. Os funcionários poderão trabalhar os seus pontos fortes e fracos, aumentando a sua produtividade. Por meio da inteligência emocional é possível aumentar o foco e a concentração da equipe. Esse tipo de técnica ajuda a separar o lado pessoal do lado profissional, assim o líder poderá realizar as cobranças necessárias de uma maneira que o funcionário não leve para o lado pessoal.

Com a prática e uso da IE no ambiente de trabalho, a empresa conseguirá alcançar melhores resultados em todos os setores, pois seus colaboradores estarão vivendo em harmonia uns com os outros.

### 3 | O PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

De acordo com Durão (2017), para se trabalhar no setor de recursos humanos (RH) não precisa ser necessariamente formado em administração, apesar de os recursos humanos serem uma área da administração, formações como psicólogos, advogados, pedagogos etc., também podem exercer a função de gestor de RH.

Conforme Armbrust (2021), “a gestão de RH é um conjunto de técnicas, habilidades e estratégias utilizadas para proporcionar satisfação aos colaboradores e, ao mesmo tempo, ajudar a empresa a atingir os seus objetivos”.

O profissional que trabalha neste cargo exerce a função de mediador entre os funcionários e os donos da empresa, ele que visa garantir a integração duradoura, infalível e eficiente de todos os setores.

São várias as atribuições dos Recursos Humanos, e a cada dia elas têm se tornado mais importantes nas organizações. Ferramentas antes pouco utilizadas, como a pesquisa de clima e a gestão comportamental, começaram a ganhar importância a partir do desenvolvimento da teoria das relações humanas na década de 30. ARMBRUST (2021)

As atribuições da pessoa responsável pelo RH são muito diversificadas, varia de empresa para empresa, Armbrust (2021) cita algumas das principais funções:

**Recrutamento e seleção:** consiste no processo de contratação de novos colaboradores para a empresa, assim o profissional de RH fica responsável por trazer candidatos para determinada vaga e selecionar a pessoa que tenha o perfil, experiências e formações exigidas para o cargo.

**Definição de cargos e salários:** nesta função o profissional fica encarregado de descrever o cargo que a empresa precisa e definir o valor do salário, vale ressaltar que o piso salarial precisa ser compatível com as atribuições e responsabilidades da ocupação do funcionário.

**Departamento pessoal:** este é o setor que realiza todas as atividades burocráticas a respeito do colaborador, tais como: contratação, demissão, cálculos de salário, de rescisão, férias, décimo terceiro etc.

**Desenvolvimento pessoal e treinamento:** o primeiro se refere ao desenvolvimento do colaborador dentro e fora da empresa para que haja uma equipe mais engajada no ambiente de trabalho. O segundo está diretamente ligado ao desenvolvimento pessoal, pois por meio de treinamentos, como cursos e palestras o funcionário conseguirá se

desenvolver profissionalmente e pessoalmente.

Corroborar-se que pelo fato de o gestor de RH mediar o trabalho entre os donos e os funcionários, ele fica muito propenso a desenvolver problemas psicológicos como estresse, ansiedade e depressão.

A função de Recursos Humanos vem passando por transformação, tendo de assumir papéis cada vez mais estratégicos nas organizações. A forma como o profissional de RH enfrenta esses desafios estratégicos pode ser fonte de prazer e/ou sofrimento. A pressão por uma performance estratégica é acrescida pelo enfrentamento dos paradoxos inerentes ao mundo globalizado, sendo importante compreender o impacto dessas alterações sobre a saúde do profissional de RH. CASTRO; CANÇADO (2009)

Para um melhor entendimento sobre como o profissional pode adquirir certas doenças, torna-se necessário mencionar alguns exemplos. Uma determinada empresa pode exigir muito do gestor de recursos humanos e caso os colaboradores não atendam às expectativas dos superiores, a pressão será ainda maior no responsável pelo RH. Bem como, pode existir outro ponto de vista, os colaboradores podem ser agressivos quando receberem uma advertência ou forem demitidos, o encarregado por dar essas notícias ao funcionário é o profissional de RH que pode ser agredido tanto verbalmente quanto fisicamente. Todos esses acontecimentos geram um grande sofrimento na vida pessoal e profissional do gestor de recursos humanos.

Dejours (1999) aponta algumas situações que podem causar sofrimento no trabalho como colegas que criam obstáculos para a realização de seu trabalho, ambiente social ruim, trabalho individualizado com a sonegação de informações, prejudicando a cooperação e o trabalho em conjunto.

Logo, o indivíduo que trabalha no setor de RH precisa ter uma boa inteligência emocional para lidar com diversos problemas e não deixar que sua vida seja afetada por tais adversidades. E como este profissional é responsável pelo desenvolvimento e treinamento dos colaboradores, ele pode auxiliar os outros funcionários a fortalecerem suas emoções.

Castro e Cançado (2009) dizem que “o RH constitui-se como um parceiro de mudança”, ou seja, este setor não existe só para serviços burocráticos, mas também para levar melhorias para todos os funcionários e donos da empresa.

## **4 | COMO DESENVOLVER A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL?**

Goleman (1995) descreveu em seu livro, “Inteligência Emocional”, 5 pilares para o desenvolvimento da IE.

O primeiro é: conhecer suas próprias emoções, para trabalhá-las é necessário conhecê-las para poder entendê-las. O célebre filósofo grego, Sócrates disse, conhecer a si mesmo é o começo de toda sabedoria.

O segundo é: controlar as emoções, a partir do conhecimento das emoções será

possível melhorá-las. De acordo com Goleman (1995), a consciência das emoções é fator essencial para o desenvolvimento da inteligência do indivíduo.

O terceiro é: automotivação, motivar significa estimular, incitar, então automotivar é acreditar em si próprio e que pode mudar, no entanto é preciso que a pessoa faça algo para alcançar seus objetivos.

O quarto é: empatia, segundo o dicionário Aurélio (2009), este pilar significa a capacidade de identificar-se com o outro, ou seja, tentar compreender as emoções de outros indivíduos para assim agir de maneira consciente e racional em determinados eventos.

O quinto é: relacionar-se interpessoalmente, a sociedade é constituída por um conjunto de pessoas distintas, mesmo, às vezes, sendo difícil entender cada uma, em algum momento da vida uma vai precisar da outra, por isso é tão importante ter um bom relacionamento interpessoal em que todos consigam viver em harmonia.

Cury (2014) complementa os pilares de Goleman para o desenvolvimento da IE. Ele traz 5 técnicas para proteger a emoção:

1. Doar-se sem esperar retorno;
2. Nunca exigir o que os outros não podem dar;
3. Não agir à base do “bater-levou”, da ação-reação;
4. Conquistar primeiro o território da emoção depois o da razão: surpreender positivamente antes de criticar;
5. A maior “vingança” em relação a um inimigo é perdoá-lo (primeiro passo) e elogiá-lo (segundo passo).

O importante é não deixar que energias externas (atitudes de outras pessoas) mudem a nossa própria energia, pois se uma pessoa é descontrolada e nos descontrolarmos também para respondê-la, a situação se agravará ainda mais e pessoa sentirá uma intensidade maior de raiva.

Para desenvolver a IE é preciso que o indivíduo seja autoconsciente, ele precisa se autodiálogo, conversar consigo para entender o que há de errado e certo, o que pode mudar e melhorar. Cury (2015) diz que, “sem o autodiálogo, nosso Eu não tem instrumento para penetrar na própria casa, nas camadas mais profundas da mente”. Ele ainda descreve algumas ferramentas fundamentais para um autodiálogo eficiente, como fazer o silêncio proativo para ser líder de si nos focos de tensão e confrontar cada emoção angustiante e cada pensamento perturbador para não os deixar tomar conta de si.

Segundo Carvalho (2020), fazer pequenas pausas e respirações profundas ajudam a acalmar a mente e evitar o estresse. Ela ainda ressalta que é importante focar em soluções não em problemas.

Outro ponto importante é a prática do otimismo, Frontelmo (2020) afirma que, “um ambiente positivo, com frases e exemplos inspiradores, é fundamental para trabalhar a

sua autoconfiança e determinante para exercícios de inteligência emocional”. Quando um indivíduo é positivista, ele inspira e motiva outras pessoas. Em um ambiente de trabalho, uma equipe motivada produz mais, atende melhor o cliente e consegue se relacionar harmonicamente com todos os colaboradores.

Existem jogos que podem ser praticados para melhorar a IE, um exemplo é o xadrez, que é um jogo muito antigo e estratégico, segundo Silva (2019), ele estimula a paciência, melhora o raciocínio lógico e concentração, exercita a mente e ajuda a lidar com o sentimento de perda. Rocha (2019) afirma que o ato de jogar xadrez previne doenças degenerativas do cérebro, como Alzheimer, ainda reduz a ansiedade e evita a depressão e melhora a performance do cérebro. O jogo se constitui por um tabuleiro com várias peças, cada uma possui um nome e uma particularidade para se movimentar, o objetivo é “matar” o rei do adversário, quando a pessoa perde esta peça, o jogo acaba. Assim no jogo é preciso atacar e defender, porém precisa ser muito bem elaborado, analisar qual é a estratégia do inimigo e refletir no próximo movimento, por isso este jogo possui vários benefícios para o desenvolvimento do ser humano na vida pessoal e profissional.

Uma prática que ajuda muito um ser humano a desenvolver a IE e pode, inclusive, ser desenvolvida no ambiente de trabalho é a meditação, segundo Dreher (2019), a palavra “meditação” vem do latim, *meditare*, que significa voltar-se para o centro no sentido de desligar-se do mundo exterior e voltar a atenção para dentro de si. O profissional de recursos humanos pode desenvolvê-la com os colaboradores 15 (quinze) minutos antes de iniciar o expediente, isso ajudará os funcionários a começarem o trabalho mais dispostos e concentrados.

A arte da meditação é o método mais antigo para tranquilizar a mente e relaxar o corpo. A meditação é, em essência, o treinamento sistemático da atenção. Ela tem como objetivo desenvolver a capacidade de concentração e enriquecer nossa percepção. GOLEMAN (1999)

Ao retornar a Harvard, vindo da Índia, descobri que o psicólogo Gary Schwartz havia começado a pesquisar a meditação. Ele percebeu que aqueles que meditavam regularmente apresentavam um nível diário de ansiedade muito menor do que os que não meditavam. Tinham muito menos problemas psicológicos ou psicossomáticos, como resfriados, dores de cabeça e insônia. A minha experiência pessoal e essas descobertas científicas sugeriam que as pessoas que meditam eram capazes de resistir aos golpes da vida e lidar muito bem com o estresse diário, sofrendo menores consequências diante deles. GOLEMAN (1999, p.10)

Segundo Dreher (2019), para que a meditação tenha efeitos positivos em nossas vidas, ela precisa ser feita HAD (hoje, amanhã e depois), ou seja, não adianta meditar apenas um dia e esperar que energias positivas surjam em nossas vidas, a prática precisa ser, preferencialmente, diária, pelo menos 15 (quinze) minutos por dia.

Dreher (2019) ainda afirma que, “a meditação intensifica a atividade da enzima telomerase, que atua na defesa do organismo e fortalece a imunidade tanto de pessoas

saudáveis como também daquelas que estão doentes”. Isto significa que a prática meditativa ajuda a fortalecer o sistema imunológico. Esta confirmação é resultado de um estudo feito pela Universidade da Califórnia em 2015.

A *internet* pode ajudar muito no desenvolvimento da inteligência emocional. No site do *youtube* é possível encontrar diversos canais de meditação, algumas são guiadas outras apenas músicas relaxantes. O canal do Nando Pinheiro, que já conta com mais de 1 (um) milhão de inscritos, possui diversos vídeos de motivação e meditação. Além deste, existe o canal da Amanda Dreher, que possui mais de 600 (seiscentos) mil inscritos, nele é possível encontrar vídeos de explicações sobre como meditar, qual postura usar, os benefícios da prática e da própria meditação etc.

Uma outra prática é o *yoga*, que se trata de uma prática milenar e assim como a meditação pode beneficiar o ser humano de diversas maneiras. Preta (2020) diz que, “sua prática regular pode reduzir o estresse e garantir mais concentração e resiliência para encarar os desafios do dia a dia, além de trazer inúmeros benefícios físicos, como aumento de força e flexibilidade”.

De acordo com Bauer (2016) a prática da respiração feita nos exercícios de *yoga* ajuda a oxigenar melhor o cérebro, acontece uma expansão da massa cinzenta na área pré-frontal esquerda, a área da razão e da calma, ainda ajuda na postura e evita dores no corpo. Existem diversas técnicas e práticas de *yoga*, cada uma com um objetivo diferente, pode ser para melhorar a postura ou diminuir dores, depende muito do que o indivíduo precisa.

“Conhecimento é um tesouro, mas a prática é a chave que abre suas portas”, esta é uma frase do filósofo e estadista Ibne Khaldoun Al Muqaddima, ou seja, não adianta nada saber das coisas e não as praticar, assim para desenvolver a inteligência emocional é necessário conhecer e praticar.

## 5 | CONCLUSÃO

A inteligência emocional é a capacidade de compreender nossas próprias emoções para agirmos da melhor forma possível em determinados eventos. Quando ela é utilizada na vida pessoal e profissional pode gerar inúmeros benefícios na vida do ser humano.

Para ser um profissional de recursos humanos é preciso ter uma boa inteligência emocional, pois o trabalho dele é lidar diretamente com pessoas e cada pessoa age de uma maneira distinta, muitas vezes tem atitudes inesperadas ou agressivas. O gestor de RH pode/deve treinar para que todos os outros colaboradores também desenvolvam a inteligência emocional.

Portanto, a prática da IE é essencial para o desenvolvimento do ser humano, ela pode ser desenvolvida no ambiente de trabalho com o auxílio do profissional de recursos humanos. Práticas simples como respirações profundas, ouvir músicas relaxantes, ler

textos motivacionais ou fazer pequenas meditações podem ajudar o indivíduo a ser mais paciente, compreensivo e raciocinar melhor antes de praticar qualquer ação.

## REFERÊNCIAS

- ARMBRUST, G. **Recursos humanos: entenda o que é o RH, o que ele faz e como ter uma equipe de sucesso**. 2021. Disponível em < <https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos>>. Acesso em 17 de jul. de 2021.
- BENEFÍCIOS YOGA E MEDITAÇÃO COMPROVADOS PELA NEUROCIÊNCIA. Sofia Bauer. **Youtube**. 17 jul. 2016. 3min27s. Disponível em < <https://www.youtube.com/watch?v=Nc7Zi1eMI0Y>>. Acesso em 25 de jul. de 2021.
- CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. L. **Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos**. Salvador. Revista Gestão e Planejamento, V. 10, p. 19-37, 2009.
- CARVALHO, P. **Como desenvolver inteligência emocional e evitar 'explosões' no dia a dia**. 2020. Disponível em < <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/07/16/como-desenvolver-a-inteligencia-emocional-e-nao-explodir-em-situacoes.htm>>. Acesso em 18 de jul. de 2021.
- CURY, A. **Autocontrole: vença os fantasmas da emoção**. 1ª edição. São Paulo. Editora Gold, 2015.
- CURY, A. **Proteja sua emoção: aprenda a ter a mente livre e saudável**. 1ª edição. São Paulo. Editora Gold, 2014.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DEPRESSÃO. In: **mini dicionário Aurélio**. Curitiba/PR. Editora Positivo, 2009.
- DREHER, A. **Meditar Transforma**. 4ª edição. Nova Petrópolis/RS. Editora Luz da Serra, 2019.
- EMOÇÃO. In: **Dicio: dicionário online de língua portuguesa**. 2021. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/emocao/>>. Acesso em 16 de jul. de 2021.
- EMPATIA. In: **mini dicionário Aurélio**. Curitiba/PR. Editora Positivo, 2009.
- FIGUEIREDO, A. **Inteligência emocional: o que é e benefícios**. 2019. Disponível em < <https://cuidai.com.br/inteligencia-emocional/>>. Acesso em 18 de jul. de 2021.
- FRONTELMO, A. C. **13 exercícios para ter mais inteligência emocional**. Disponível em <https://folhadirigida.com.br/blog/exercicios-inteligencia-emocional/amp/>. Acesso em 16 de jul. de 2021.
- GOLEMAN, D. **A arte da meditação**. 4ª edição. Rio de Janeiro. Editora Sextante, 1999.
- GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional: A teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. 1ª edição. São Paulo. Editora Objetiva, 1995.

INTELIGÊNCIA. In. **Dicio: dicionário online de língua portuguesa**. 2021. Disponível em < <https://www.dicio.com.br/inteligencia/>>. Acesso em 16 de jul. de 2021.

MELHORE SUA CONCENTRAÇÃO, MEMÓRIA E RACIOCÍNIO COM XADREZ E ATIVIDADE AERÓBICA – Entrevista com Eduardo Rocha. Saúde da Mente. **Youtube**. 23 dez. 2019. 10min35s. Disponível em < <https://www.youtube.com/watch?v=k5Qst2sSEqg> >. Acesso em 25 de jul. de 2021.

O PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS – Entrevista com Edson Durão. Beduka. **Youtube**. 30 ago. 2017. 4min09s. Disponível em < <https://www.youtube.com/watch?v=3mXoOoqjvDw>>. Acesso em 09 de set. de 2021.

PEREIRA, I. **Benefícios da inteligência emocional no trabalho**. 2020. Disponível em < <https://www.conceitozen.com.br/beneficios-da-inteligencia-emocional-no-trabalho.html>>. Acesso em 17 de jul. de 2021.

PRETO, A. **Ioga emagrece e aumenta a força: conheça benefícios dos principais estilos**. 2020. Disponível em < <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/02/11/ioga-emagrece-conheca-os-principais-estilos-do-metodo-e-seus-beneficios.htm> >. Acesso em 25 de jul. de 2021.

SILVA, G. **5 benefícios do xadrez na escola**. 2019. Disponível em < <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/escolas/5-beneficios-do-xadrez-na-escola> >. Acesso em 25 de jul. de 2021.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acolhimento 13, 23, 48, 92, 97, 98, 99, 102, 104, 106, 108

Alunos 97, 99, 100, 102, 103, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 129, 130, 131, 132, 143

Análise fatorial 127, 136

Anarquismo 67, 68, 70, 71, 72

Avaliação psicológica 134, 154, 156, 157, 159, 162, 163, 164, 166

### B

Bullying 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137

### C

Confiabilidade e validade 127

### D

Delírio 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 56

Depressão 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 73, 75, 76, 78, 80, 82, 100, 103, 104, 106, 107, 128, 131, 133, 164

### E

Educação especial 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 125, 169

Emoção 26, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 73, 74, 75, 79, 82

Estádio do espelho 1, 2, 4, 5, 6, 11

Estigmas 41, 42, 45, 48, 50

Existencialismo 26, 28, 31, 39

### F

Fantasia 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 56, 57

Fiscalizações 154, 158

Formação continuada 84, 86, 90, 94, 111, 112, 113, 117, 120, 122, 124, 125

Formação de professores 84, 87, 90, 117, 118, 119

### G

Gameterapia 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152

### I

Inteligência emocional 73, 74, 75, 76, 78, 80, 81, 82, 83

## **J**

Jung 4, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 24, 54, 55, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65

## **M**

Meditação 73, 80, 81, 82

Ministério do Trabalho 154, 156, 157, 160, 161, 165, 166, 167

Morte 6, 7, 8, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 71

Motivação 21, 81, 86, 138, 147, 152

## **N**

Narcisismo 1, 2, 4, 5, 11

Normas regulamentadoras 134, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167

## **P**

Plantão 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109

Processo de luto 13, 15, 16, 17, 22, 23

Professores 49, 84, 87, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 129, 132, 133, 136

Psicología 55, 65

Psicologia analítica 13, 14, 15, 19, 20, 23, 24, 54, 58

Psicologia organizacional 154

Psicopatologia 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 37, 38, 39, 40

Psicose 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Psicossociais 61, 84, 87, 92, 154, 155, 156, 157, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168

Psicoterapia 13, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 40, 58, 102, 134

Psique humana 22, 67, 68, 70, 71

## **Q**

Qualificação permanente 84, 90

## **R**

Razão 6, 15, 50, 57, 73, 79, 81, 86

Reabilitação 88, 90, 112, 114, 138, 139, 142, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 152

## **S**

Saúde do trabalhador 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 95, 157, 161, 165

Saúde mental 14, 20, 25, 27, 29, 55, 67, 71, 84, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 97, 98, 101,

106, 107, 108, 109, 129, 131, 150, 156, 161, 167

Sexualidade 5, 10, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 58, 70

Sufrimento psíquico 13, 21, 27, 97, 99, 106

## **T**

Tecnologia assistiva 138, 140, 141, 149

Temporalidade 26, 27, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 99

Transtorno de Espectro Autista 41, 43, 52, 53

## **Y**

Yoga 73, 74, 81, 82

# Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho



# Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho

