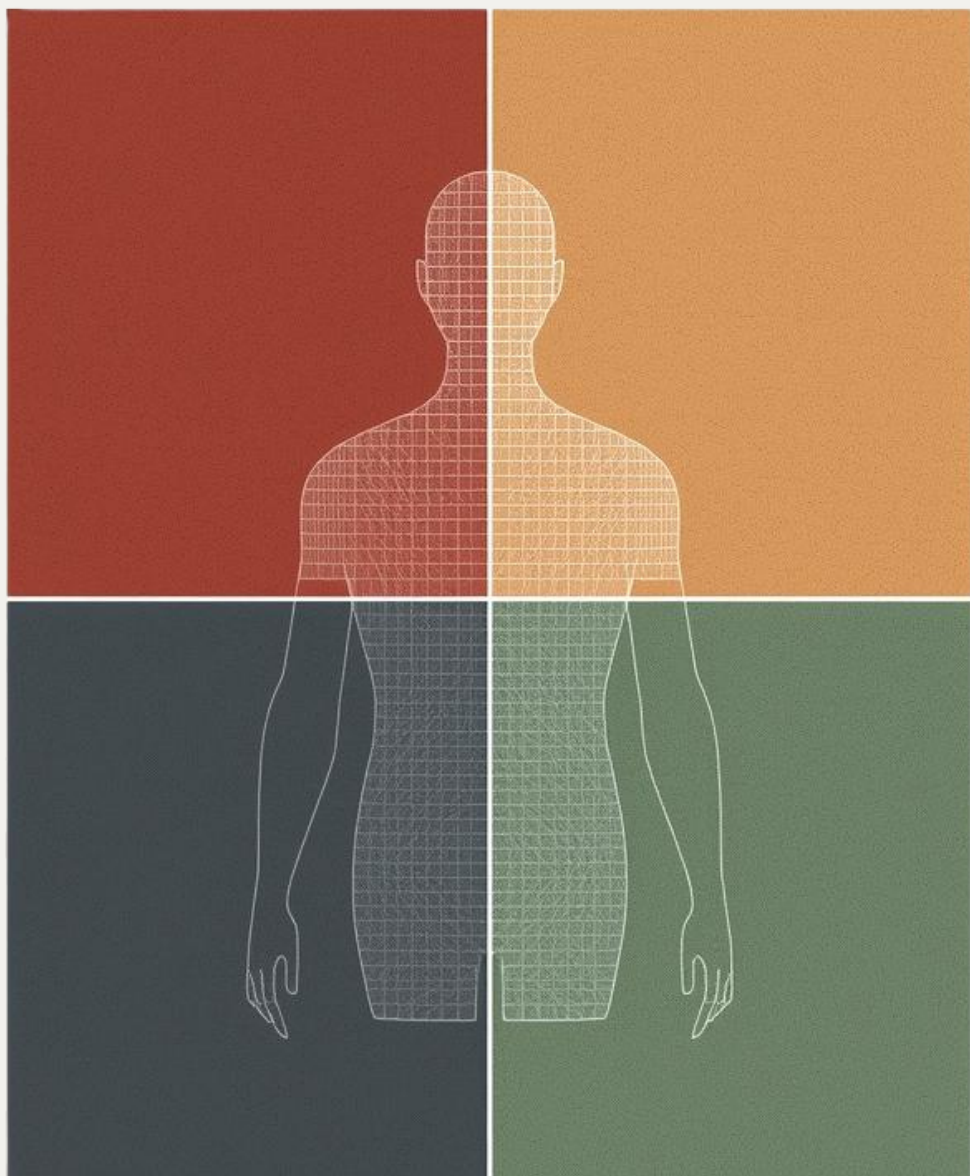


GUIA PRÁTICO GRATUITO | 2026

AUTOAVALIAÇÃO DE SAÚDE MENTAL PARA EXECUTIVOS

12 Indicadores Críticos

Ferramenta de autoavaliação para identificar sinais precoces de desgaste executivo antes que se tornem crises.



COMO USAR ESTE GUIA

Antes de começar

Este guia foi criado para ser usado por você, para você. Sem julgamento, sem rótulo, sem diagnóstico clínico. O que você vai encontrar aqui são 12 indicadores baseados em evidências científicas que ajudam a mapear seu estado atual em quatro zonas de atenção: burnout, ansiedade, bloqueio e identidade.

A maioria dos executivos chega ao adoecimento porque ignorou sinais que estavam presentes há meses. Esse guia existe para você parar, olhar e nomear o que está acontecendo com honestidade.

Zona Burnout Indicadores 1 a 3	Zona Ansiedade Indicadores 4 a 6	Zona Bloqueio Indicadores 7 a 9	Zona Identidade Indicadores 10 a 12
--	--	---	---

Para cada indicador, leia os sinais descritos e marque a frequência com que você os percebe em si mesmo: Raramente, Às vezes, Com frequência ou Sempre. Seja honesto. Ninguém vai ver esta folha a não ser que você queira.

Dois ou mais indicadores marcados como 'Com frequência' ou 'Sempre' na mesma zona pedem atenção imediata. Isso não é fraqueza. É informação. E informação é o que separa quem age cedo de quem chega tarde.

Raramente Sinal de equilíbrio. Mantenha o que está funcionando e fique atento a mudanças.	Às vezes Sinal de atenção. Alguma coisa está saindo do equilíbrio. Vale olhar com cuidado.	Com frequência / Sempre Sinal de alerta. Parar, mapear e buscar suporte. Quanto antes, melhor.
---	--	--

ZONA BURNOUT | INDICADORES 1 A 3

O burnout executivo raramente chega com aviso prévio. Ele se instala ao longo de semanas ou meses, muitas vezes disfarçado de produtividade. Os três indicadores abaixo cobrem as três dimensões clínicas do burnout reconhecidas pela OMS: exaustão emocional, despersonalização e queda de eficácia. Aprenda a reconhecer cada uma.

01

Zona
Burnout

INDICADOR 01

Exaustão que o descanso não resolve

Você dorme, tira um fim de semana ou uma folga e acorda com a mesma sensação de cansaço. O descanso não restaura mais. Isso tem nome e tem base fisiológica: é o sinal mais precoce e mais confiável de burnout clínico.

O que observar em você	Base científica resumida
- Acorda cansado mesmo depois de dormir - Fim de semana não recarrega como antes - Sensação de peso físico ao começar o dia - Pequenas tarefas parecem exigir esforço desproporcional - Vontade constante de desligar ou sumir por um tempo	<i>O eixo HPA (hipotálamo-hipófise-adrenal) em sobrecarga crônica perde a capacidade de regular cortisol adequadamente. O sistema nervoso permanece em modo simpático mesmo durante o repouso, impedindo a recuperação real. Burnout clínico é identificado precisamente por essa falha de recuperação.</i> Maslach & Leiter (2016). Burnout. Annual Review of Organizational Psychology. Sonnenschein et al. (2007). Role of sleep in burnout. Sleep. OMS CID-11 (2019).

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Nível de
Alerta

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

02

Zona
Burnout

INDICADOR 02

Distância emocional das pessoas e do trabalho

Você começa a operar no piloto automático. Reuniões, pessoas, projetos — tudo parece distante ou sem importância. Essa é a dimensão da despersonalização: o cérebro cria distância como mecanismo de proteção quando a carga emocional passa do limite.

O que observar em você	Base científica resumida
------------------------	--------------------------

• Dificuldade de se importar genuinamente com os resultados • Paciência zero com situações que antes você gerenciava bem • Respostas mais secas e menos empáticas com o time • Sensação de estar 'assistindo de fora' às próprias reuniões • Progressivo isolamento de pessoas próximas no trabalho	<i>A amígdala hiperativada reduz a capacidade de empatia e conexão interpessoal. O córtex pré-frontal, responsável pelo pensamento social e regulação emocional, tem sua atividade reduzida sob estresse crônico. O resultado é um executivo que funciona, mas não conecta.</i> Arnsten (2009). Stress and the prefrontal cortex. Nature Reviews Neuroscience. Maslach et al. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology. McEwen & Gianaros (2011). Annual Review of Medicine.
---	--

AUTOAVALIAÇÃO Estado: Nível de Alerta	Com que frequência você percebe esses sinais? Raramente Às vezes Com frequência Sempre Marque com um X na sua cópia ou anote: _____
--	--

03 Zona Burnout	INDICADOR 03 Queda de eficácia e sensação de incompetência Você começa a duvidar de si mesmo. Questiona decisões que antes tomava com facilidade. Sente que não está entregando o que deveria. Isso fecha o triângulo clínico do burnout: exaustão mais despersonalização mais queda de eficácia percebida.
---------------------------	---

O que observar em você	Base científica resumida
• Dúvida crescente sobre a própria capacidade • Dificuldade de tomar decisões que antes eram simples • Sensação de estar 'enganando' as pessoas ao redor • Comparação constante com a performance passada • Procrastinação de decisões importantes sem razão clara	<i>A queda de eficácia percebida tem base neural: o volume do córtex pré-frontal se reduz sob cortisol crônico elevado, comprometendo planejamento, memória de trabalho e tomada de decisão. A percepção de incompetência muitas vezes é resultado fisiológico, não falha de caráter.</i> Dias-Ferreira et al. (2009). Chronic Stress Causes Frontostriatal Reorganization. Science. Lupien et al. (2009). Effects of stress on brain and cognition. Nature Reviews Neuroscience. Maslach (1982). Burnout: The Cost of Caring.

AUTOAVALIAÇÃO Estado: Nível de Alerta	Com que frequência você percebe esses sinais? Raramente Às vezes Com frequência Sempre Marque com um X na sua cópia ou anote: _____
--	--

ZONA ANSIEDADE | INDICADORES 4 A 6

Ansiedade executiva raramente parece ansiedade. Ela chega como hipervigilância, urgência constante, dificuldade de desacelerar e um sistema nervoso que não sabe mais distinguir ameaça real de ameaça imaginada. Os três indicadores abaixo cobrem as manifestações mais comuns no perfil de alta liderança.

04Zona
Ansiedade**INDICADOR 04****Sistema em estado de alerta permanente**

Você está sempre 'ligado'. Responde mensagens fora do horário não porque precisa, mas porque não consegue desligar. A sensação de que algo pode dar errado a qualquer momento te acompanha mesmo quando tudo está indo bem.

O que observar em você	Base científica resumida
- Dificuldade de relaxar mesmo em momentos de folga - Verificação compulsiva de e-mail, WhatsApp e notificações - Tensão muscular frequente (ombros, pescoço, mandíbula) - Dificuldade de dormir ou sono leve com muitos despertares - Sensação de que parar é perigoso ou irresponsável	<i>O sistema nervoso simpático em ativação crônica mantém cortisol e adrenalina elevados mesmo sem ameaça real. A baixa HRV (variabilidade da frequência cardíaca) é o marcador biométrico mais preciso desse estado. Executivos com HRV cronicamente baixa tomam decisões 35% mais impulsivas.</i> Thayer & Lane (2009). Claude Bernard and the heart-brain connection. Neuroscience & Biobehavioral Reviews. Appelhans & Lueken (2006). HRV as index of regulated emotional responding. Psychological Inquiry. Porges (2011). The Polyvagal Theory.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção**Com que frequência você percebe esses sinais?****Raramente** | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

05Zona
Ansiedade**INDICADOR 05****Preocupação excessiva e ruminação**

Sua mente revisita os mesmos problemas, conversas e cenários repetidamente. Você planeja respostas para situações que provavelmente não vão acontecer. Fica travado no que pode dar errado em vez de avançar no que pode ser feito.

O que observar em você	Base científica resumida
------------------------	--------------------------

- Pensamentos repetitivos sobre problemas do trabalho
- Dificuldade de 'desligar' a cabeça à noite
- Preparo excessivo para conversas ou reuniões difíceis
- Revisão mental de erros passados com frequência
- Criação de cenários negativos futuros com detalhes

A ruminação ativa o modo padrão da rede neural (DMN) e mantém o córtex pré-frontal ventromedial em sobrecarga. Estudos de neuroimagem mostram que executivos em estado de ruminação crônica apresentam conectividade reduzida entre as regiões de controle executivo e regulação emocional.

Nolen-Hoeksema et al. (2008). Rethinking Rumination. Perspectives on Psychological Science. | Watkins (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. Psychological Bulletin. | Brosschot et al. (2006). The perseverative cognition hypothesis. Journal of Psychosomatic Research.

AUTOAVALIAÇÃO Estado: Atenção

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

06

Zona
Ansiedade

INDICADOR 06

Hipersensibilidade a críticas e feedback

Feedbacks que antes você processava com facilidade agora parecem ataques pessoais. Você reage de forma defensiva ou leva tempo para processar críticas profissionais. Sua tolerância à frustração caiu visivelmente.

O que observar em você

- Reações defensivas a feedbacks que antes você recebia bem
- Dificuldade de separar crítica profissional de ataque pessoal
- Irritabilidade desproporcional em situações de pressão
- Sensação de que as pessoas estão sempre avaliando você
- Pensamentos sobre como você é percebido pelos outros

Base científica resumida

A amígdala hiperativada interpreta inputs sociais neutros como ameaças. Esse processo tem nome: bias de ameaça social. O executivo em ansiedade crônica processa interações sociais com o mesmo sistema de alarme que processa perigo físico. O resultado é uma liderança reativa e defensiva.

Tottenham & Sheridan (2009). A review of adversity, the amygdala and the hippocampus. Brain and Cognition. | Fani et al. (2012). Attention bias toward threat is associated with exaggerated fear expression. Biological Psychology. | LeDoux (2015). Anxious: Using the Brain to Understand Fear.

AUTOAVALIAÇÃO Estado: Atenção

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

ZONA BLOQUEIO | INDICADORES 7 A 9

Bloqueio executivo é diferente de preguiça e diferente de burnout. É um estado em que a capacidade existe, mas o acesso a ela está comprometido. Procrastinação persistente, paralisia decisória e criatividade reduzida são os três indicadores mais comuns. E todos têm explicação neurocientífica precisa.

07Zona
Bloqueio**INDICADOR 07****Procrastinação de decisões importantes**

Não é falta de tempo. Você empurra decisões que sabe que precisam ser tomadas. Reagenda conversas difíceis. Adia projetos importantes. Há uma resistência específica a determinadas ações, mesmo quando você sabe o que precisa fazer.

O que observar em você

- Decisões importantes ficando paradas sem razão clara
- Tendência de encher a agenda de tarefas menores
- Sensação de alívio quando a reunião difícil é cancelada
- Dificuldade de iniciar projetos que importam de verdade
- Evitação de conversas necessárias com o time ou pares

Base científica resumida

A procrastinação crônica está associada à hiperatividade da amígdala em relação ao córtex pré-frontal. O sistema de evitação (ameaça percebida) supera o sistema de aproximação (recompensa futura). Em executivos, isso se manifesta como evitação de decisões com alta complexidade emocional ou consequência significativa.

Steel (2007). The Nature of Procrastination. Psychological Bulletin. | Pychyl & Flett (2012). Procrastination and self-regulatory failure. Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy. | Klingsieck (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. European Psychologist.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção**Com que frequência você percebe esses sinais?****Raramente** | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

08Zona
Bloqueio**INDICADOR 08****Paralisia decisória e indecisão atípica**

Você se vê pedindo mais dados, mais reuniões, mais tempo para decisões que antes tomava com agilidade. A incerteza que antes era administrável agora paralisa. Isso vai além de cautela: é o sinal de que o sistema de decisão está sobrecarregado.

O que observar em você	Base científica resumida
- Dificuldade de fechar decisões mesmo com informação suficiente - Pedido recorrente de mais dados antes de agir - Reversão de decisões já tomadas com frequência - Sensação de que qualquer caminho pode ser o errado - Delegação de decisões que deveriam ser suas	<i>O córtex pré-frontal dorsolateral, responsável pela tomada de decisão sob incerteza, tem sua função comprometida sob estresse crônico. Pesquisas mostram redução de até 40% na qualidade decisória em executivos com cortisol cronicamente elevado. A paralisia não é falta de capacidade. É sobrecarga do sistema.</i> Amsten et al. (2012). The effects of stress exposure on prefrontal cortex. <i>Neuroscience & Biobehavioral Reviews</i>. Dias-Ferreira et al. (2009). <i>Science</i>. Starcke & Brand (2012). Decision making under stress. <i>Neuroscience & Biobehavioral Reviews</i>.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua copia ou anote:

09

Zona
Bloqueio

INDICADOR 09

Queda de criatividade e pensamento estratégico

As ideias param de fluir como antes. Você percebe que está operando mais no modo operacional do que no estratégico. As soluções criativas para problemas complexos simplesmente não chegam com a mesma facilidade.

O que observar em você	Base científica resumida
- Dificuldade de pensar fora do padrão estabelecido - Reuniões de estratégia com pouca contribuição sua - Sensação de que está 'apagando incêndio' o tempo todo - Menos insights e menos conexões entre ideias distintas - Preferência crescente por processos conhecidos e seguros	<i>O pensamento criativo e estratégico depende da rede de modo padrão (DMN) e da rede de controle executivo trabalhando juntas. Sob estresse crônico, o cérebro prioriza processamento de ameaças e desativa a rede de exploração criativa. A escassez de criatividade é um indicador confiável de sobrecarga cognitiva sistêmica.</i> Beaty et al. (2016). Creativity and the default network. <i>Neuropsychologia</i>. Seli et al. (2018). Mind-wandering with and without intention. <i>Trends in Cognitive Sciences</i>. Immordino-Yang et al. (2012). Rest is not idleness. <i>Perspectives on Psychological Science</i>.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua copia ou anote:

ZONA IDENTIDADE | INDICADORES 10 A 12

A zona de identidade cobre os indicadores mais silenciosos e mais profundos. Não aparecem nos resultados de curto prazo. Mas determinam a trajetória de longo prazo do executivo. Perda de propósito, fusão entre cargo e identidade, e desalinhamento de valores são os três sinais mais ignorados e mais caros.

10Zona
Identidade**INDICADOR 10****Perda de propósito e sensação de vazio**

Você faz tudo certo, entrega os resultados, está no cargo que queria, mas existe um vazio que não fecha. Uma sensação de 'e daí?' que aparece mesmo nos momentos de conquista. Isso tem nome: é o adoecimento existencial, e ele precede ou acompanha os outros tipos de adoecimento.

O que observar em você	Base científica resumida
• Dificuldade de sentir entusiasmo genuíno pelo trabalho • Conquistas profissionais que não trazem satisfação real • Questionamento frequente sobre se está no lugar certo • Sensação de que o trabalho perdeu o significado que tinha • Falta de energia para explicar a outros por que o que faz importa	<i>A neurobiologia do propósito está associada ao sistema dopaminérgico de recompensa antecipada. Quando o executivo perde o senso de significado, o sistema de recompensa deixa de ser ativado pelo trabalho, mesmo quando a execução técnica permanece. A logoterapia de Frankl e a neurociência convergem: propósito é necessidade biológica, não luxo.</i> Frankl VE (1946). Em Busca de Sentido. Steger et al. (2008). The Meaning in Life Questionnaire. Journal of Counseling Psychology. Huta & Waterman (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia. Journal of Happiness Studies.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção
Profunda**Com que frequência você percebe esses sinais?****Raramente** | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua copia ou anote:

11

Zona
Identidade

INDICADOR 11

Fusão entre identidade e cargo

Você não tem um cargo. Você virou o cargo. Quando questionam a sua decisão, parece que estão questionando quem você é. Quando os resultados vão mal, você vai mal como pessoa. Essa fusão é um fator de risco central para o adoecimento e para a rigidez de liderança.

O que observar em você	Base científica resumida
• Dificuldade de receber crítica sem levar para o pessoal • Medo de perder o cargo que vai além da questão financeira • Identidade social construída quase inteiramente em torno do título • Dificuldade de relaxar ou ser você mesmo fora do ambiente profissional • Sensação de vazio quando pensa em tirar férias longas	<i>A fusão entre self e papel social tem raízes na teoria da identidade social (Tajfel & Turner). Quando o cargo se torna o principal componente do autoconceito, qualquer ameaça ao cargo ativa o mesmo circuito neurológico de ameaça à sobrevivência. O resultado é uma liderança que não consegue discernir entre risco real e ameaça ao ego.</i> Tajfel & Turner (1979). Social Identity Theory. Ryan & Deci (2000). Self-Determination Theory. Psychological Review. Kross et al. (2011). Social rejection shares somatosensory representations with physical pain. PNAS.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção
Profunda

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

12

Zona
Identidade

INDICADOR 12

Desalinhamento entre valores e atuação

Você executa mandatos que não acredita. Defende em público posições que questiona em particular. Sente que precisa ser uma versão diferente de si mesmo para manter o cargo ou o ambiente. Esse conflito interno é uma das formas mais desgastantes de adoecimento executivo.

O que observar em você	Base científica resumida
- Sensação recorrente de estar agindo contra seus próprios valores - Dificuldade de defender publicamente as decisões que toma - Sentimento de 'jogar o jogo' sem acreditar nas regras - Vergonha ou desconforto com aspectos da cultura organizacional - Distância crescente entre o que pensa e o que fala em reuniões	<i>A dissonância cognitiva crônica, quando a pessoa age contrariamente aos seus valores consistentemente, ativa o córtex cingulado anterior com carga similar ao processamento de dor física. O organismo interpreta incoerência de valores como ameaça. Liderança sustentável exige alinhamento, e o desalinhamento tem custo fisiológico mensurável.</i> Festinger (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. van Veen et al. (2009). Dissociating the neural correlates of cognitive dissonance. Nature Neuroscience. Baumeister et al. (2001). Bad is stronger than good. Review of General Psychology.

AUTOAVALIAÇÃO
Estado: Atenção
Profunda

Com que frequência você percebe esses sinais?

Raramente | **Às vezes** | **Com frequência** | **Sempre**

Marque com um X na sua cópia ou anote:

PAINEL DE RESULTADOS | LEIA O SEU QUADRO

O que os seus marcadores dizem

Depois de avaliar os 12 indicadores, reúna os que você marcou como 'Com frequência' ou 'Sempre'. O padrão de distribuição fala mais do que a quantidade.

Padrão observado	O que isso indica	Urgência
0 a 2 indicadores marcados	Estado de equilíbrio relativo. Continue monitorando e mantenha as práticas que estão funcionando. Reavalie em 30 dias.	Baixa
3 a 5 indicadores marcados	Zona de atenção. Há padrões se consolidando. Intervenção preventiva agora custa menos do que intervenção reparadora depois. Busque suporte estruturado.	Média
6 ou mais indicadores marcados	Zona de alerta. O sistema está sobrecarregado. Continuar no mesmo ritmo vai agravar o quadro. Intervenção imediata é a decisão mais estratégica que você pode tomar agora.	Alta
Concentração em uma zona	Independente da quantidade, dois ou mais indicadores na mesma zona indicam um padrão específico que merece intervenção direcionada para aquela dimensão.	Alta

Este guia mapeia padrões. Ele não substitui avaliação profissional. Se você identificou indicadores críticos, o próximo passo mais útil que você pode dar é conversar com alguém que entenda de saúde mental executiva de verdade, com contexto, com metodologia e sem julgamento.

PRÓXIMOS PASSOS | O QUE FAZER AGORA

Depois do diagnóstico, tem que ter movimento

Autoavaliação sem ação seguinte é só mais uma leitura que você fez. O objetivo deste guia é diferente: fazer você parar, nomear e decidir o que vai fazer com essa informação.

Se você marcou principalmente 'Raramente'

Seu estado atual indica equilíbrio relativo. Isso é valioso e merece ser protegido. Três práticas que a neurociência indica para manter esse estado: sono de qualidade acima de 7 horas, prática regular de regulação do sistema nervoso (respiração, movimento ou meditação) e pelo menos um espaço semanal de descompressão real fora do trabalho.

Se você marcou 'Às vezes' em vários indicadores

Você está no ponto mais estratégico da curva: ainda tem energia para agir preventivamente. Esse é o momento de estruturar o suporte antes que a demanda cresça. Considere o Assessment Executivo da Ethos APEX como ponto de partida: duas sessões que te dão um mapa claro do que está se formando e um caminho antes que vire crise.

Se você marcou 'Com frequência' ou 'Sempre' em vários indicadores

Você provavelmente já sabe que algo precisa mudar. O que falta muitas vezes é a estrutura para fazer isso de forma inteligente sem comprometer a operação. Esse é exatamente o perfil de quem o Executive Track foi desenhado para atender: sem parar, sem drama, com método e com resultado mensurável.

Se os indicadores se concentraram na Zona Identidade

Esse é o padrão mais silencioso e mais profundo. Indicadores de identidade não respondem a técnicas de gestão de estresse. Eles pedem trabalho de outra natureza: sobre quem você é, o que você quer e como você sustenta uma liderança que é genuinamente sua. O Immersive Track foi construído para esse movimento.

O dado mais importante deste guia é o que você vai fazer com ele. Guardar numa pasta não muda nada. Usar como ponto de partida para uma conversa honesta sobre onde você está pode mudar tudo.

Quer entender o que os seus indicadores significam no seu contexto específico?

O Assessment Executivo da Ethos APEX faz isso em duas sessões.

Diagnóstico real. Mapa dos seus padrões. Recomendação de caminho. Sem enrolação.

ethosapex.com.br/programas

REFERÊNCIAS CIENTÍFICAS

Fontes que embasam este guia

Cada indicador descrito neste guia tem respaldo em literatura científica revisada por pares. As fontes abaixo são as referências primárias utilizadas. Para acesso completo, consulte as publicações originais.

Burnout — Indicadores 1 a 3

- [1] Maslach C, Leiter MP (2016). Burnout. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3, 397-422.
- [2] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- [3] Sonnenschein M, Mommersteeg PMC et al. (2007). Exhaustion and endocrine functioning in clinical burnout. Psychosomatic Medicine, 69(8), 834-838.
- [4] Maslach C (1982). Burnout: The Cost of Caring. Prentice Hall.
- [5] Organização Mundial da Saúde. CID-11. Burnout como fenômeno ocupacional. QD85. Geneva: OMS, 2019.
- [6] McEwen BS, Gianaros PJ (2011). Stress and allostasis-induced brain plasticity. Annual Review of Medicine, 62, 431-445.
- [7] Lupien SJ et al. (2009). Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition. Nature Reviews Neuroscience, 10(6), 434-445.
- [8] Arnsten AFT (2009). Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function. Nature Reviews Neuroscience, 10(6), 410-422.
- [9] Dias-Ferreira E et al. (2009). Chronic Stress Causes Frontostriatal Reorganization and Affects Decision-Making. Science, 325(5940), 621-625.

Ansiedade — Indicadores 4 a 6

- [10] Thayer JF, Lane RD (2009). Claude Bernard and the heart-brain connection: Further elaboration of a model of neurovisceral integration. Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 33(2), 81-88.
- [11] Appelhans BM, Luecken LJ (2006). Heart Rate Variability as an Index of Regulated Emotional Responding. Psychological Inquiry, 17(3), 148-157.
- [12] Porges SW (2011). The Polyvagal Theory. W.W. Norton & Company.
- [13] Nolen-Hoeksema S et al. (2008). Rethinking Rumination. Perspectives on Psychological Science, 3(5), 400-424.
- [14] Watkins ER (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. Psychological Bulletin, 134(2), 163-206.
- [15] Brosschot JF, Gerin W, Thayer JF (2006). The perseverative cognition hypothesis. Journal of Psychosomatic Research, 60(2), 113-124.
- [16] Tottenham N, Sheridan MA (2009). A review of adversity, the amygdala and the hippocampus. Brain and Cognition, 65(1), 24-34.

- [17] Fani N et al. (2012). Attention bias toward threat is associated with exaggerated fear expression and decreased accuracy on an emotion recognition task. *Biological Psychology*, 90(1), 14-21.
- [18] LeDoux J (2015). *Anxious: Using the Brain to Understand and Treat Fear and Anxiety*. Viking.

Bloqueio — Indicadores 7 a 9

- [19] Steel P (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- [20] Pychyl TA, Flett GL (2012). Procrastination and self-regulatory failure. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), 203-212.
- [21] Klingsieck KB (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18(1), 24-34.
- [22] Arnsten AFT, Raskind MA et al. (2012). The effects of stress exposure on prefrontal cortex. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 36(7), 1647-1661.
- [23] Starcke K, Brand M (2012). Decision making under stress: A selective review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 36(4), 1228-1248.
- [24] Beaty RE et al. (2016). Creativity and the default network: A functional connectivity analysis of the creative brain at rest. *Neuropsychologia*, 64, 92-98.
- [25] Immordino-Yang MH et al. (2012). Rest is not idleness: Implications of the brain's default mode for human development. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 352-364.

Identidade — Indicadores 10 a 12

- [26] Frankl VE (1946). *Ein Psycholog erlebt das Konzentrationslager*. [Em Busca de Sentido]. Edição brasileira: Vozes.
- [27] Steger MF et al. (2008). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- [28] Huta V, Waterman AS (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456.
- [29] Tajfel H, Turner JC (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33-47.
- [30] Ryan RM, Deci EL (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation. *Psychological Review*, 55(1), 68-78.
- [31] Kross E et al. (2011). Social rejection shares somatosensory representations with physical pain. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(15), 6270-6275.
- [32] Festinger L (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press.
- [33] van Veen V et al. (2009). Dissociating the neural correlates of cognitive dissonance. *Nature Neuroscience*, 12(11), 1469-1474.
- [34] Baumeister RF et al. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323-370.