

## PSICANÁLISE NAS EMPRESAS: SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Andressa Viviane Nakaguishi<sup>1</sup>

Marcos Vinicius Nakaguishi<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo aborda as condições de trabalho, a situação da saúde mental dos colaboradores, diante das adversidades da sua vida pessoal e profissional, e como a psicanálise pode contribuir para minorar o sofrimento psíquico dos trabalhadores. Esta proposta busca envolver os diferentes ambientes de atuação pessoal e profissional do indivíduo, busca-se sugerir alternativas para melhoria na qualidade de vida e bem estar do trabalhador, estratégias para lidar com conflitos e dificuldades são tratadas pela psicanálise de forma a estimular que essas sejam trazidas do inconsciente para o consciente, o que possivelmente traz para o indivíduo melhorias em sua qualidade de vida. Esse trabalho envolve a interface entre a Psicologia da saúde do trabalhador e da Psicanálise, pois se o indivíduo tem problemas ou conflitos em casa consequentemente não desempenhará com qualidade no seu trabalho.

**Palavras – chave:** Trabalho, qualidade de vida, motivação, o prazer, psicanálise.

## PSYCHOANALYSIS IN BUSINESS: MENTAL HEALTH OF WORKERS

**Abstract:** This article will address the working conditions, the state of mental health of employees, the face of adversity in his personal and Professional life, and how psychoanalysis can help to alleviate the psychological distress of workers. This proposal seeks to involve the different environments of personal and Professional performance of the individual, we try to suggest alternatives for improving the quality of life and welfare of the worker, strategies for dealing with conflicts and difficulties are treated by psychoanalysis in order to stimulate these are brought from the unconscious to the conscious, which possibly brings to the individual improvements in their quality of life. This work involves the interface between occupational health psychology and psychoanalysis, as IF the individual has problems or conflicts at home and therefore not play with quality in their work.

**Key-words:** Work, quality of life, motivation, the pleasure, psychoanalysis.

<sup>1</sup> Graduada em Gestão de Recursos Humanos, Pós Graduada em Psicanalítica e estudante de Psicologia e Teologia. Faculdades Facel. Email: andy\_viviane@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Graduado em Medicina, Pós-Graduado em Terapia Comportamental Cognitiva e estudante de Teologia. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PUC/PR. Email: mn2345678@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

Atualmente muitos trabalhadores se deparam com a sobrecarga de atividades, jornada de trabalho prolongada, ritmo acelerado, estresse e exigência de produtividade. Devido a pressão exercidas por dessas exigências e mais alguns problemas empresariais, cada vez mais os trabalhadores apresentam algum tipo de sintoma psíquico, causados por esses fatores e também pelas relações de conflitos entre as necessidades da sua vida pessoal e profissional. Quando a pessoa é forçada pela organização a reprimir todos os seus desejos, seja pelas condições de trabalho ou pelas excessivas pressões, isso acaba atingindo a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador. Dentro deste contexto a psicanálise organizacional busca ajudar por meio da análise e da descoberta das manifestações de transtornos dos empregados. Os dilemas vivenciados pelo trabalhador em seu ambiente de trabalho é tema de estudo da Psicologia organizacional ou Psicologia da saúde do trabalhador. Dentre os temas estudados por essa área da Psicologia, um dos temas de grande relevância é a motivação do trabalhador, isto é, busca-se identificar os fatores que influem sobre a motivação para o trabalho, conforme mostram os estudos de Chiavenato (1982). “Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico” (CHIAVENATO, 1982, p.414). O trabalhador busca um reconhecimento pelo seu esforço e quando isso não ocorre de alguma forma, ele acaba se desmotivando, e passando a não sentir mais prazer no trabalho acarretando sofrimento para si. Quando o problema na saúde mental do trabalhador for detectado e tratado, o funcionário estará consciente e mais produtivo, e o trabalho dele estará focado em objetivos e não somente em remuneração. Considerando o exposto, este artigo pretende identificar, por meio de pesquisa bibliográfica, as estratégias para a manutenção da saúde dos trabalhadores. Apresentar as relações estabelecidas entre homem e o trabalho. Identificar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no mundo profissional, buscar entender

quais meios podem colaborar para saúde mental e para a redução do sofrimento psíquico do trabalhador.

## A RELAÇÃO HOMEM- TRABALHO

Por meio do trabalho, o homem tem a possibilidade de transformar o sonho em realidade, tudo depende até onde esse indivíduo sonha e almeja chegar. Quando uma pessoa é forçada a reprimir todos seus desejos, ela está exposta ao sofrimento psíquico. Dentro da relação homem- trabalho sob a visão da psicanálise organizacional, busca-se entender quais meios podem colaborar para a manutenção da saúde mental/física e a redução do sofrimento psíquico do trabalhador.

Romão (2004, n.p) destaca a relação e o status advindo da vida profissional ao afirmar que “O status profissional desempenha um papel importante no senso de identidade, autoestima e bem-estar psicológico de uma pessoa”. O trabalho proporciona ao ser humano recursos financeiros, por meio dos quais, este realiza as necessidades e obtém a melhoria na qualidade de vida material, “[...] o trabalho também tem significado psicológico, dando-nos uma fonte de identidade e a união com outros indivíduos, além de ser uma fonte de realização pessoal” (ROMÃO, 2004, n.p).

Dejours (1987) mostra que no ambiente de trabalho podem ocorrer vivências de prazer e/ou de sofrimento, relacionadas com a profissão e também com a estrutura de personalidade.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. (DEJOURS, 1987, n.p)

De acordo com Dejours (1987), cada pessoa reage de forma diferente, o que também depende da personalidade, da estrutura emocional, das adversas situações

enfrentadas por este indivíduo, da história de vida pessoal. Todos esses fatores serão levados para o convívio profissional.

Sobre a atividade ocupacional do homem, Freud (1930) afirma que: “A atividade do homem caminha em duas direções: onde o ser humano busca a felicidade, querem se tornar e permanecer felizes, onde existe uma meta positiva e negativa, busca de ausência de sofrimento de dor e desprazer e, por outro lado, a vivência de fortes prazeres” (FREUD, 1930, p. 19). O que Freud nos mostra é que o prazer está relacionado á satisfação, e a satisfação tem que suprir as necessidades do indivíduo, com essa base o sofrimento não é originado da realidade exterior, e sim das relações que o sujeito estabelece com essa realidade. O trabalho faz parte do mundo externo e pode haver prazer ou desprazer, tudo vai depender das condições oferecidas e da necessidade de cada sujeito.

A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos pulsionais persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis. (FREUD, 1974, n.p).

Freud (1930), na obra “O mal-estar na Civilização” escreve que o ser humano é inimigo da civilização porque ela traz a proibição dos seus desejos, por isso que é tão difícil ser feliz na sociedade, e que vive em desacordo com o mundo inteiro. Ele observa pelo comportamento humano que os homens buscam ser felizes, que esse desejo é o principio do prazer, no qual faz referência sobre a importância do trabalho e da sua relação com a busca da felicidade. O próprio Freud (1930) nos mostra que o indivíduo, para se sentir seguro e conseguir olhar a realidade da vida, precisa de um trabalho, pois o trabalho é a fonte da satisfação pessoal, então ele afirma:

[...] a atividade profissional traz particular satisfação quando é escolhida livremente, isto é, quando permite tornar úteis, através da sublimação, pendores existentes, impulsos instintuais subsistentes ou constitucionalmente

reforçados. Entretanto, o trabalho não é muito apreciado como via para a felicidade (FREUD, 1930. p. 24).

Nesse sentido Freud (1930) afirma: “[...] a imensa maioria dos homens trabalha apenas forçada pela necessidade, e graves problemas sociais derivam dessa natural aversão humana ao trabalho”. (FREUD, 1930. p. 24).

Do ponto de vista das empresas, nas contratações procuram identificar se o candidato tem o perfil adequado para a vaga e para a empresa, as empresas com visão de crescimento buscam um candidato organizado, motivado, flexível, com fácil adaptação as mudanças, criativo, que tenha comportamento adequado em equipe, iniciativa, inovação, competitivo, funcionário que busca resultados e boa comunicação. “Ele não precisa ser, necessariamente, brilhante em tudo, mas suas ações devem surpreender, a fim de colocá-lo como peça indispensável na engrenagem da máquina propulsora que é a empresa” (MANSUR, 2012, n.p), este mesmo autor fala sobre as atitudes de um profissional que envolvem: pensar, sentir e agir, mostra quando um profissional recebe estímulos para buscar resultados para a empresa, há uma interação.

Já o trabalhador busca prazer/gozo, ou seja, uma empresa que lhe proporcione meios atrativos como salário, benefícios, lhe proporcione qualidade de vida e flexibilidade, fatores onde contribuam com sua satisfação, o que vai depender do padrão de vida de cada indivíduo. A realidade do mercado de trabalho acaba colocando aos indivíduos a necessidade de lidar com as mudanças, o que vai depender do nível de exigência e do contexto, pode causar um sofrimento psíquico que se manifestam causando “*burnout*” que significa a exaustão mental, física e psicológica do indivíduo devido o estresse no trabalho, e influenciam diretamente na empresa impedindo a produtividade, desenvolvimento e os resultados eficazes, acarretando prejuízo nos lucros, perda de mão de obra e conseqüentemente um empregado psicicamente adoecido.

O comportamento humano busca a felicidade constantemente, esse desejo é regido pelo princípio do prazer, pois o trabalho possui um significado importante para a obtenção de suas realizações gerando prazer ou desprazer, pois ele coloca sua

alma no trabalho em busca de reconhecimento. O sentido do trabalho se transforma em sofrimento criativo quando somente o desprazer aparece, ou seja, o indivíduo negocia com suas estruturas internas para lidar com a situação de desprazer, e quando não consegue transmutar essas situações de desprazer, inicia-se um processo de adoecimento.

## CONFLITOS NAS EMPRESAS

Segundo Freud (1896) os processos mentais que não se manifestam conscientemente, são redirecionados de forma inconsciente, causando os sintomas dos problemas psíquicos, onde Breuer (1896) concluiu que pelo método da catarse os sintomas neuróticos desaparecem quando deixam de ser processos inconscientes, tornando-se processos conscientes. “A psicanálise é um dos pilares da investigação da mente e do comportamento humano, pode ajudar as pessoas a conhecerem a si próprias, lidarem com as pressões do dia a dia e a se relacionarem com os colegas de trabalho, sendo significativa a gestão empresarial” (GIRALDES, 2011, n.p).

A psicoterapia almeja promover mudança no funcionamento psíquico. Proporciona um espaço confiável e seguro para o paciente poder refletir, a partir da experiência atual com o terapeuta e com o restante do grupo, sobre a adequação daqueles modelos arraigados de relacionamento que ele até então desconhecia, mas que ele passa a reconhecer e a perceber quanto configuram sua realidade psíquica e delineiam a percepção que ele tem da realidade. (BECELLI; SANTOS, 2006, p. 116).

O trabalho psicoterapêutico deve analisar as relações interpessoais, trabalhando primeiramente as neuroses individuais formadas dentro da família do indivíduo refletida na empresa, a forma de se trabalhar a psicanálise nas empresas será na possibilidade de retirar a pessoa dos sentimentos que impedem o próprio a caminhar. Freud (1926) nos mostra que conceber a palavra é transformar a realidade psíquica do sujeito favorecendo a reinvenção da subjetividade:

É um instrumento poderoso; é o meio pelo qual transmitimos nossos sentimentos a outros, nosso método de influenciar pessoas... as palavras

podem fazer um bem indizível e causar terríveis feridas... originalmente a palavra foi magia, um ato mágico, e conservou muito de seu antigo poder. (FREUD, 1926/1987, p.214)

Então é por meio da escuta no momento da anamnese, na qual o psicanalista fará a entrevista com técnicas para o diagnóstico, buscando incentivar a pessoa lembrar os fatos vividos pela mesma, em que serão investigados os sentimentos e as emoções da pessoa perante certas vivências.

Jacques Lacan (2003) salientou a necessidade de considerar a existência de perspectivas epistemológicas para tratar o estresse usando a psicodinâmica no trabalho, como desgaste mental, considerando fatores biológicos, psicológicos, sociais, ambientais entre outros, Dejours (1998/1999) considera a relação do homem com trabalho nunca satisfeita, pois toda satisfação obtida coloca imediatamente uma insatisfação que mantém o deslizamento constante em um sofrimento sem fim, o prazer obtido no âmbito organizacional, por exemplo, através do reconhecimento, é de curta duração, pois o indivíduo esquece e parte para novos desafios simbólicos.

Quando houver o reconhecimento por parte do trabalhador sobre o próprio sofrimento no trabalho em relação à pressão e ao estresse no trabalho, ele passa a considerar como naturais.

## **REALIZAÇÃO DOS DESEJOS**

Os estudos de Freud mostram o ser humano que busca constantemente o prazer, e suas realizações “[...] o sistema só pode catexizar uma representação se estiver em condições de inibir o desenvolvimento do desprazer que provenha dela” (FREUD, 1900, p.627), nos mostra que quando as realizações dos desejos inconscientes geram desprazer surge o recalçamento, onde estes processos buscam a satisfação/prazer, a atividade psíquica rejeita qualquer evento que possa despertar desprazer é que ocorre o recalque, é importante preservar a vida pessoal para que não se reflita na vida profissional, se olharmos neste âmbito para a realização da sua vida individual ele precisa de sucesso na vida profissional. Portanto é de muita importância que o colaborador consiga perceber a realidade da

organização, e obter o conhecimento se esta satisfeito dessa forma ou não, dessa forma é preciso tomar medidas de trata-los se for o caso ou permitir com que esse indivíduo vá em busca de oportunidades que lhe tragam esse prazer, Freud (1911) "[...] os neuróticos afastam-se da realidade por achá-la insuportável - seja no todo ou em parte".

O sonho é uma forma de realização dos desejos inconscientes onde possuem sentido voltada para realização.

Segundo as teorias de Freud analisamos, o pré-consciente é o filtro do que será enviado e não será enviado para o consciente, então os sonhos manifestam de forma distorcida devida elaboração onírica, é uma forma do inconsciente satisfazer o desejo, e se for um desejo que afete a integridade do indivíduo moral e social, o pré consciente devido a censura é barrada, por isso os sonhos são distorcidos para que o pré- consciente e consciente não consiga identificar a causa/motivo deste sonho.

Justamente comparando com a realização de um indivíduo, alguns desejos nem são iniciados porque o indivíduo tem tanto medo de se realizar que não consegue avançar, outros têm início mas não são concluídos o que deduzo que tudo fica retido no inconsciente, devido algum trauma vivido por esse indivíduo, onde ele trava sem conseguir avançar.

[...] as pulsões de vida têm muito mais a ver com nossa percepção interna; de fato surgem como revoltosas, sem cessar trazem tensões cujo alívio é sentido como prazer, enquanto as pulsões de morte parecem realizar seu trabalho discretamente. O princípio de prazer parece estar diretamente a serviço da pulsão de morte (*apud* JORGE, 2005, p. 281).

O ser humano precisa ser realizado é o Ego do indivíduo que fica todo tempo pulsando por realização, e sempre reprimidas ele acaba se desmotivando e ao ponto de pensar ser inútil dentro do seu ambiente de trabalho ou familiar, é onde a pulsão de morte se manifesta quando o indivíduo não aguenta mais aquela situação e a fonte de descarregar a energia psíquica, é desejando sua própria morte assim como o gozo, o desfrutar dos seus desejos é o descarrego dessa energia, as frustrações, medo, incredulidade, desmotivação é onde carrega essa energia psíquica, penso que a realização é o motivo que o ser humano busca ao longo da sua vida e a



motivação para viver, realizar e estar realizado, acredito que sem esses ele não tem o porque esta vivo, sem trabalhar, construir, ele deve gozar do fruto do seu esforço, por isso é importante que dentro da empresa tenha uma fonte de prazer para o funcionário.

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Segundo Walton (1973) definiu alguns indicadores para a qualidade de vida no trabalho, que são as seguintes: equidade salarial interna, externa e benefícios, condições físicas seguras e salutaras e jornada de trabalho, autonomia e possibilidade de autocontrole, aplicação de habilidades variadas e perspectivas sobre o processo total do trabalho, oportunidade de desenvolver carreira e segurança no emprego, apoio dos grupos primários igualitarismo e ausência de preconceitos, normas e regras, respeito á privacidade pessoal e adesão a padrões de igualdade, relação do papel do trabalho dentro dos outros níveis de vida do empregado, relevância do papel da organização em face do ambiente.

Passamos a maior parte do nosso tempo dentro da empresa trabalhando, portanto, o momento de trabalho deve ser uma escolha para o trabalhador exercendo as atividades que sente prazer e lhe proporcione satisfação, e lhe traga uma identidade.

Como já mencionado, o trabalho é necessário na vida do ser humano, pois é dele que o ser humano traz o seu sustento e consegue alcançar suas realizações, porém quando torna-se uma obrigação, também causa insatisfação para o empregado e o empregador, pois o desempenho com certeza não será o mesmo. A psicanálise pode auxiliar a desenvolver estratégias que produzam melhorias ao ambiente de trabalho. Betiol apud Mendes (1995, p. 34) afirma que: “[...] as condições de trabalho prejudicam a saúde do corpo do trabalhador, enquanto a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico. A divisão de tarefas e o modo operatório evocam o sentido e o interesse de trabalho para o

sujeito, e a divisão de homens mobiliza os investimentos afetivos, a solidariedade e a confiança”.

A flexibilidade entre ambas as partes, empregado e empregador, é necessária. A qualidade de vida deve estar presente no trabalho e na vida pessoal, nesses dois ambientes a pessoa deve sentir bem-estar. Na interação entre empresa e empregado, deve haver flexibilidade de todos, nas participações de decisões e na resolução de problemas referentes as questões relacionadas a higiene, ao laser, a alimentação, a saúde ocupacional. Essas ideias buscam aumentar a satisfação e o rendimento no trabalho e, conseqüentemente promove a qualidade na vida pessoal.

O ser humano almeja a qualidade de vida, e ao encontro com o que lhe proporciona satisfação, no entanto a saúde também é um fator de exigência pelos trabalhadores, pois o ser humano tende buscar a ausência do desprazer como o próprio Freud já dizia. “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais” (RODRIGUES, 1994, p. 93).

Investir na qualidade de vida diminui os sintomas psicossomáticos causados pelo estresse, tais como: a hipertensão, as dores de cabeça, asma, úlceras, alergias, herpes, gastrite causados por sobrecarga emocional, "Na verdade, não existe um só sentimento que não tenha uma repercussão física, o que varia é a intensidade da emoção e a vulnerabilidade do corpo", afirma o psiquiatra Geraldo Ballone (2007, n.p.). A qualidade de vida produz motivação, o que é primordial e não é decorrente somente do bom salário, mas também de condições ofertadas pela empresa que investe no funcionário, na relação de flexibilidade e de oferta de benefícios extras, além do salário. A empresa que investe na qualidade de vida, automaticamente ganha com a redução de faltas, com a baixa rotatividade, com a diminuição de acidentes de trabalho e de afastamento, com menores índices de atestados que causam o alto faturamento em casos de empresas que optam pelo uso do convênio médico, e o absenteísmo. É importante ressaltar que qualidade de vida também é aprender a resolver problemas e conflitos no ambiente de trabalho. Considerando esse contexto, o profissional psicanalista pode elaborar ao buscar

agregar valores individuais aliando a vida na empresa. Esse processo busca minorar os problemas psíquicos que incidem no trabalho do próprio indivíduo e no setor, logo a motivação da equipe também deve aumentar.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Embora a psicanálise organizacional seja pouco praticada, sugere-se a partir da revisão realizada que esta possa ser aplicada para identificar a neurose empresarial. Assim como a psicologia organizacional identifica as competências individuais, a psicanálise pode tratar essas neuroses dando oportunidade para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, pois assim o indivíduo vai desempenhar suas atividades com qualidade e melhoria com os conflitos de origem inconsciente, e equilíbrio em suas emoções.

Como podemos perceber que indivíduo de ontem reflete no indivíduo do amanhã e o que ele passou na sua vida pessoal vai refletir na sua vida profissional, é muito importante que um colaborador que se encontre com o psíquico abalado busque um tratamento com um profissional da área e reveja seus critérios, crenças e valores e o que lhe traz prazer.

Se na empresa onde esta traz somente desprazer, então é importante rever e talvez esteja na hora de buscar outras oportunidades onde estejam alinhadas com as expectativas, valores e possam proporcionar novos desafios.

Também é preciso analisar, pois não existe nenhuma empresa que satisfaça a todos quanto ao salário, benefícios, qualidade de vida, mas o que é importante ressaltar é se a desmotivação constante existe, alguma coisa esta errada, portanto, vai afetar de alguma maneira dentro do trabalho, sendo em baixa produtividade, decisões erradas e até mesmo a vida pessoa do indivíduo.

Precisamos de um equilíbrio, assim como o prazer, existe o desprazer, então necessitamos manter a homeostase e o bem-estar, saúde física e mental. Dentro da empresa que trabalhamos precisamos de oportunidades para mostrar as

habilidades, competências e autonomia para executar as atividades, e o sentimento que esta sendo reconhecido.

A qualidade no espaço intelectual, uma organização que contribui para o desenvolvimento próprio do colaborador demonstra que tem interesse no crescimento dele, e por isso esta investindo e apostando no trabalhador. Mediante de situações de crise a empresa tenha profissionais de relações humanas competentes para que consigam resolver os conflitos.

Devido às políticas empresariais, alguns Recursos Humanos não têm autonomia para aplicar algumas práticas dentro da empresa, propõe-se que este setor, sendo uma estrutura com pessoas qualificadas, possa implantar melhorias dentro da organização de trabalho. Considerando que devido a essas políticas de relacionamento inadequadas para com os funcionários e vice-versa, ocorre um desgaste de ambas as partes. Sendo que a proposta deste estudo aponta para a psicanálise organizacional como um instrumento que pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários.

## REFERÊNCIAS

BALLONE, G. **As doenças da emoção**. Disponível em: <<http://www.methodus.com.br/artigo/172/as-doencas-da-emocao.html>> Acesso em: 23 Nov. 2012.

CHIAVENATO, I. **Motivação nas organizações**. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYIIAC/motivacao-nas-empresas>> Acesso em: 05 Out. 2012.

CORDEIRO, E. F. O inconsciente em Freud. **O Portal dos Psicólogos**, 2010. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/o-inconsciente-em-freud/46925/>> Acesso em: 16 Ago. 2012.

COUTINHO, J. **Fundamentos da psicanálise: a clínica da fantasia**. Volume 2. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

DEJOURS, C. A. **Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. (Original publicado em 1998), 1999.

FREUD, S. **Obras Completas**. Rio de Janeiro: Imago. XXI, 1974.

FREUD, S. Formulações sobre os dois princípios do acontecer psíquico (1911). In: **Escritos sobre a Psicologia do Inconsciente**. Rio de Janeiro: Imago, 2004.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**: grandes ideias. Volume autônomo. São Paulo: Pinguin Companhia das letras, 2011.

FURLAN, Valquíria; RIBEIRO, Sandra Fogaça Rosa. A escuta do psicoterapeuta em grupo com pessoas em sofrimento mental atendidas em Centro de Atenção Psicossocial (CAPS). **Vínculo**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 22-29, 2011. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-24902011000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-24902011000100005&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em: 22 Nov. 2012.

GIRALDES, P. **Psicanálise possibilita mais competitividade no mercado corporativo**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/psicanalise-possibilita-mais-competitividade-no-mercado-corporativo/55103/>> Acesso em: 21 Nov. 2012.

JORGE, Marco Antonio Coutinho. As quatro dimensões do despertar - sonho, fantasia, delírio, ilusão. **Ágora**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 275-289, Dec. 2005. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-14982005000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982005000200008&lng=en&nrm=iso)>. access on 10 Aug. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-14982005000200008>.

LABAT, V. **Psicanálise Organizacional Desenvolvimento empresarial**. Disponível em: <<http://www.lumiarprojetos.com.br/Texto.aspx?id=134>> Acesso em: 15 Jun. 2012.

MANSUR, B. **O perfil do profissional que busca resultados**. Disponível em: <[http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=aqcrs577](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=aqcrs577)> Acesso em 28 Jun.2012.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.org/php/index.php>> Acesso em: 30 Mai. 2012.

RODRIGUES, M. **Qualidade de vida no trabalho visando a busca da auto realização humana**. Disponível em: <[http://www.facape.br/ruth/adm-comport\\_organ/CO\\_-\\_Texto\\_2\\_-\\_Qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho\\_x\\_autorealizacao.pdf](http://www.facape.br/ruth/adm-comport_organ/CO_-_Texto_2_-_Qualidade_de_vida_no_trabalho_x_autorealizacao.pdf)> Acesso em: 23 Nov. 2012.

ROMAO, C. A. **Relação homem- trabalho**. Disponível em:  
<<http://www.cesarromao.com.br/redator/item24141.html>> Acesso em: 28 Jun. 2012.

ROZA, L. A. G. **O inconsciente**. 24ª Edição. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

WALTON, R. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>>  
Acesso em: 23 nov. 2012.

*Recebido em 13/03/2017*

*Versão corrigida recebida em 03/04/2018*

*Aceito em 24/05/2018*

*Publicado online em 20/09/2018*