



ALVARO PEREIRA PORTO

TÍTULO DO TRABALHO:

Sufrimento psíquico de gestores, no ambiente de trabalho e
vida cotidiana: A luz da psicologia Analítica

TABOÃO DA SERRA
2022



ALVARO PEREIRA PORTO

TÍTULO DO TRABALHO:

Sofrimento psíquico de gestores, no ambiente de trabalho e vida cotidiana: A luz da psicologia Analítica

O Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Instituição de ensino Anhanguera de Taboão da Serra, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado em Psicologia.

Orientador: Maria Sanches



ALVARO PEREIRA PORTO

TÍTULO DO TRABALHO:

Sofrimento psíquico de gestores, no ambiente de trabalho e vida cotidiana: A luz da psicologia Analítica

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Taboão da Serra, de de 2022



Dedico este trabalho...

Primeiramente a Deus por ter me dado força e saúde para levantar todos os dias e acreditar que era possível e sua conclusão, a minha querida família que tanto amo, dedico o resultado do esforço realizado ao longo deste percurso, em especial o meu Pai Senhor Dejalma Pereira Porto que faleceu durante o curso, meu filho Enzo, e mãe dele, Rosineide Maciel, que sempre me motivaram e entenderam a minha ausência, ao meu amigo Everton Barbosa que me ajudou indiretamente na construção das ideias pertinentes ao tema, e ao meu psicólogo Nascelio, muito obrigado.



AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso. Aos meus pais, irmão, amigos e filho, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava na conclusão desse trabalho. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional.



*Até você se tornar consciente o inconsciente conduzira
a sua vida e você chamara isso de destino (Carl Gustav
Jung)*



PORTO, Alvaro Pereira. **O sofrimento psíquico de gestores, no ambiente de trabalho e vida cotidiana**: A luz da Psicologia Analítica. 2022. 21 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Anhanguera, Taboão da Serra, 2022.

RESUMO

Esta revisão da literatura propõe-se entender a correlação do papel social desempenhado pelo gestor, sua construção através das transmissões sociais, projeções nos mesmos de figuras significativas na infância, poder exercido, e o sofrimentos psíquico em cargos de liderança e subordinados, com base nas obras de Carl Gustav Jung, pós junguianos, e autores pertinentes ao tema. Na pós modernidade o sujeito não apenas usa o trabalho como uma fonte de renda, mas também como uma identidade social relacionada ao seu fazer. Como os indivíduos estão cada vez mais imersos em suas funções, sendo reféns de carga horarias excessivas, acabam usando as máscaras sociais uma boa parte do seu tempo, que quando identificado com identidade social que está atrelada a um “poder” e influência do meio, isso poderá trazer transtornos psíquicos e sofrimento para o sujeito e seu entorno. Portanto esse estudo entendeu as dinâmicas inconscientes no ambiente corporativo e a separação do papel social estabelecido da individualidade dos sujeitos, o que causara falta de sentido e significado do lugar no mundo. Porém tem que haver mais estudos relacionados quantitativo relacionados ao tema para maiores esclarecimentos.

Palavras-chave: sofrimento psíquico. gestores. persona. psicologia analítica.



PORTO, Alvaro Pereira **The psychic suffering of managers, in the work environment and everyday life**: The light of Analytical Psychology.2022. 21 páginas
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Anhanguera, Taboão da Serra ,2022.

SUMMARY

This literature review proposes to understand the correlation of the social role played by the manager, its construction through social transmissions, projections of significant figures in childhood, power exercised, and the psychic suffering in leadership and subordinate positions, based on the works of Carl Gustav Jung, put Jungians, and authors pertinent to the subject. In post modernity, the subject not only uses work as a source of income, but also as a social identity related to his doing. As individuals are increasingly immersed in their functions, being held hostage by excessive hours, they end up using social masks a good part of their time, which when identified with a social identity that is linked to a “power” and influence of the environment, this can bring psychological disorders and suffering to the subject and his surroundings. Therefore, this study understood the unconscious dynamics in the corporate environment and the separation of the established social role from the individuality of the subjects, which caused a lack of sense and meaning of the place in the world. However, there has to be more related quantitative studies related to the topic for further clarification.

Keywords: psychic suffering. managers. persona analytical psychology.



SUMÁRIO

01. INTRODUÇÃO.....	10
02. AS MASCARAS SOCIAIS COMO MEIO DE ADAPTAÇÃO.....	11
2.1 O AMBIENTE COPORATIVO.....	12
2.3 O PAPEL DO LIDER NO CLIMA ORGANIZACIONAL	12
2.3 O PODER EXERCIDO PELO GESTOR.....	13
03. IDENTIFICAÇÃO, INDIVIDUALIDADE, E PERSONA.....	14
3.1 O DENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE.....	15
3.2 IMAGOS PARENTAIS.....	16
04. RELAÇÕES INCONCIENTES.....	17
4.1 O PRAZER PELO PODER.....	17
05. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERENCIAS.....	21

01. INTRODUÇÃO

Podemos perceber que no mundo moderno do neoliberalismo, o capitalismo obtém uma força incontestável, fazendo com que os indivíduos trabalhem cada vez mais, e como um dos fenômenos resultantes poderá surgir a identificação com um cargo de liderança, ou persona. Pensando essas relações que se desenvolvem, e se estabelecem, como um propósito inconsciente de adaptação, influências mutuas, e modificações unidirecional, pode-se entender que os sofrimentos também são intercambiáveis, e se espalha de uma forma inconsciente pelo ambiente.

Portanto o objetivo Geral desse estudo, é descobrir qual o impacto que a identificação com um cargo de liderança acarreta na saúde e desenvolvimento psíquico dos sujeitos. E como esses transferem inconscientemente seus sofrimentos no ambiente de trabalho e vida cotidiana. Esse estudo pensa essas relações interpessoais, e como as mesmas influenciam a saúde/doença dos indivíduos, sendo muito particular a maneira de representação de cada um, mas pode-se chegar a fatores gerais do meio externo propícios a construção de sintomas.

Os objetivos específicos são: entender a formação do conceito de persona ou papel social, a identificação com a mesma sobre ótica da psicologia analítica, as relações e adaptações inconscientes no ambiente corporativo, e como os gestores as influenciam e são influenciados por elas.

Como o ser humano é um ser relacional, e cria sentidos e significados, através dessas relações, foi pertinente, e motivador estudar essa temática. Já que, o trabalho que é a ação transformadora do homem sobre a natureza, une homem e natureza, assim criando a cultura e história humana.

A pesquisa exposta é a revisão da literatura, tendo como fontes primarias consultas a obra biográfica de Carl Gustav Jung, como pôs junguianos e autores relevantes ao tema. Artigos científicos com data de publicação de no mínimo dez anos foram acessados como suporte para discussão.

0.2 AS MASCARAS SOCIAIS COMO MEIO DE ADAPTAÇÃO

No sentido próprio e original, *persona* era o nome dado a máscara utilizada pelos atores de teatro na antiguidade. Contudo, desde a antiguidade o termo *persona*, já era utilizado para designar pessoa no exercício de seu papel social. Não tinha como função indicar o indivíduo em sua particularidade ou intimidade, mas sim em sua relação com os outros (JUNG, 2008).

A *persona* é o nome que Jung (2008) dá, a expressões da estrutura psíquica que faz a ponte entre o “eu” e “mundo”. O termo *Persona* ou máscara é a imagem mais clara de representar esta dinâmica. Por isso, Jung utilizou essa imagem, para descrever esse fenômeno, que facilita a compreensão acerca do papel social.

Ainda conforme o autor, esse complexo adaptativo se nutre das experiências provenientes da consciência coletiva, indicando um ideal social, ou modo correto de ser e agir visando as exigências coletivas. Uma *persona* adequada vai aparentar uma totalidade psíquica, uma vez que o indivíduo é socialmente funcional, atendendo necessidades coletivas (JUNG, 2008). Então a *Persona* é, uma dimensão psíquica funcional que surgiu por razões de adaptação ou de necessária comodidade, mas que não é idêntico a individualidade. A dimensão psíquica da *Persona* diz respeito exclusivamente à relação com os objetos, ou seja, o coletivo. Assim, experimentamos a *persona* na experiência pessoal como um complexo de adaptação, orientado pelas relações objetais. Portanto os gestores e colaboradores, não só precisam vestir as respectivas *personas* e interpretar o seu papel no exercer de suas funções, (fazendo assim uma separação do seu mundo interno e os objetos externos). Mas também necessitam assumir outros papéis seguindo a exigência dos contextos, como o familiar por exemplo, fora do ambiente de trabalho o sujeito desempenha o papel de pai, filho, esposo(a) amigo, etc...

2.1 AMBIENTE CORPORATIVO

Segundo Hegel (1999), a sociedade como um grande sistema relacional, se interliga aos micros sistemas influenciando-os, e sendo por eles influenciada mutuamente, em um processo dinâmico que causa transformações nas individualidades e consciência coletiva.

Todas as instituições privadas ou não, tem pilares que servem como base para a relação entre os seus participantes, com as suas próprias regras de conduta, em conformidade com as regras ou leis norteadoras do país.

Com isso, entendes-se, que, a organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual se encontram envolvidos diversos sujeitos em interação com uma dada realidade, implicando uma dinâmica de interações própria às situações de trabalho, enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais. A essas relações no ambiente corporativo pode-se dar o nome de clima organizacional, ou cultura empresarial (FRANÇA; RODRIGUES, 2002).

2.2 O PAPEL DO LÍDER NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo França e Rodrigues (2002) um dos fatores de suma importância para um clima organizacional saudável, é a relação dos líderes e gestores com os seus subordinados.

O líder tem a função de unir os elementos do grupo, para que juntos possam alcançar os objetivos do mesmo. A liderança está relacionada com a motivação, porque um líder eficaz sabe como motivar os elementos do seu grupo ou equipe. As habilidades de um líder envolvem carisma, paciência, respeito, disciplina e, principalmente, a capacidade de influenciar os subordinados (HUNTER, 2004).

Um líder, chefe, comandante, ou autoridade, é uma pessoa que dirige ou aglutina um grupo, podendo estar inserido no contexto de indústria, ou exército, a liderança está relacionada não só a motivação, mas com a capacidade de influenciar e controlar o ambiente (HUNTER, 2004).

2.3 O PODER EXERCIDO PELO GESTOR

Quando se fala em influência, e controle, podemos pensar em relações de poder, mas como classificar, e categorizar, tais relações?

É preciso, antes de qualquer coisa, conhecer a etimologia da palavra poder, que vem do latim vulgar *potere*, substituído ao latim clássico *posse*, que vem a ser a contração de *potis* esse, "ser capaz"; "autoridade". Dessa forma, na prática, a etimologia da palavra poder torna sempre uma palavra ou ação que exprime força, persuasão, controle e regulação (FOUCAUT, 2014).

Segundo Chiavenato (2020), as organizações adotam formas variadas e diferentes para motivar e corrigir os seus funcionários, para assim controlá-los. O autor cita os dois critérios mais utilizados, que são justamente os sistemas de recompensas e punições. Segundo ele, as recompensas tanto as financeiras como as de privilégios ou qualidade de vida, funcionam para instigar os recursos a trabalharem de forma mais eficiente. As punições, ao contrário, são utilizadas para corrigir condutas insatisfatórias à organização como atrasos, faltas, problemas de relacionamento etc. E tem como objetivo diminuir ou eliminar esse tipo de comportamento e ao mesmo tempo orientar aos demais funcionários os padrões esperados (CHIAVENATO, 2020).

Então podemos supor que as relações de líderes ou gestores, com a sua equipe, ou subordinados, é uma relação de controle sobre os seus comportamentos, por tanto, uma relação de "poder". Que é exercida não pela individualidade dos líderes, mas por uma persona correspondente tal atividade.

03. IDENTIFICAÇÃO, INDIVIDUALIDADE E PERSONA

Em relações objetais, o sujeito abre mão da sua individualidade para agir conforme as expectativas do meio, que em um processo dinâmico garante a manutenção de tal comportamento através dessas expectativas, que são atemporais no imaginário coletivo. Para ter uma boa adaptação, e uma qualidade funcional de suas ações, o gestor se comporta de maneira consciente, ou não, como os funcionários esperam que ele se comporte. Para que os mesmos, de maneira inconsciente, possam se submeter as suas influências (FRANZ,1999).

Travestindo a persona do gestor, que tem controle sobre o meio ou poder, os sujeitos se afastam das suas individualidades, ficando reféns da atemporalidade e representatividade da persona, podendo virar refém da identificação com o cargo ou papel social desempenhado, que nas palavras de Jung:

Entendesse por identificação um processo psicológico de dissimilação (assimilação) parcial ou total da personalidade. Identificação é um alheio do sujeito de si mesmo em favor de um objeto, que ele por assim dizer assumir. Por exemplo, identificação com o pai significa praticamente uma adoção dos modos do pai, como se o filho fosse igual ao pai e não uma individualidade distinta. Distingue-se da imitação por ser a identificação uma imitação inconsciente, e a imitação, consciente (JUNG, 2013, p. 45)

Por tanto, como propôs Jung, (2013) a identificação é uma dissimilação do sujeito em favor de algum objeto externo, (objeto quer dizer tudo que está fora do sujeito). A persona como um construto social, o sujeito quando travestido dela é apenas um ser representativo, e dependente do ambiente em que se encontra.

A individualidade dos sujeitos que fica comprometida por conta da máscara assumida pelo gestor, pode ter a personalidade total ou parcialmente assimilada, fazendo o sujeito ser uma espécie de acordo social. Entende -se por individualidade a originalidade, e peculiaridade, sobre todo e qualquer aspecto psicológico. Individual é tudo que não é coletivo. O que, portanto, só pertence a um, e não a um grupo de indivíduos, dificilmente podemos falar dos elementos 'psíquicos da individualidade, mas só do seu agrupamento e combinação próprios e específicos (FRANS,1999)

3.1 O DESENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE

Tais agrupamentos psíquicos que em seu conjunto formam a personalidade ou individualidade, pode ser caracterizado por dimensões psíquicas que Jung classificou de consciente, inconsciente pessoal, e inconsciente coletivo.

Segundo Neumann (2017) o sistema nervoso e particularmente os seus centros, condicionam e exprimem a função psíquica, uma estrutura herdada, e voltam a funcionar, em cada novo indivíduo, exatamente do mesmo modo como sempre fizeram em todos outros, a essa base objetiva de funcionamento dos humanos o autor deu o nome de inconsciente coletivo. O mesmo afirma que os humanos nascem inconscientes, e com uma maneira de funcionamento bem particular, mas tendo impulsos instintivos e fantasias temáticas de caráter universal que pode ser observado em todas as épocas e lugares.

No ambiente de origem a criança está submetida a regras, códigos de condutas, e comportamentos que observa, que vai aos poucos introjetando em sua psique, assim moldando o seu inconsciente pessoal.

Conforme o sujeito vai crescendo e se desenvolvendo através de um processo de maturação cerebral, socialização e identificação, (começa a perceber que existe um outro além de si), vai se diferenciando, e aos poucos a consciência emerge. Com a conscientização de si mesmo, e do ambiente que o circunda, vai aprendendo maneiras mais sofisticadas de obter gratificações e assim manipular o ambiente. Tais gratificações são diversificadas, porem bem peculiares para cada indivíduo, (o que é recompensa para um, pode ser punição para outro), proporcionadas por objetos, satisfações instintivas, elogios, atenção, ou mesmo, o carinho e amor dos pais, ou seus cuidadores (NEUMANN,2017).

No processo de desenvolvimento, o que não servem para adaptação ou gratificações do meio, são deixados de fora da atividade consciente, (ou seja, são reprimidos, “esquecidos voluntariamente”, ou apenas negligenciados pela atividade consciente). Portanto os sujeitos no berço de seus desenvolvimentos, vão ensaiando maneiras de se comportar para obter o maior número de gratificações possível, então criam ou copiam uma personalidade, (persona) para uma maior adaptação ao meio.

3.2 IMAGOS PARENTAIS E AS RELAÇÕES INCONCIENTES

Através das relações familiares que acabamos de mencionar acima, os indivíduos constroem imagens internas carregadas de afetos pelo contato com figuras significativas em sua infância, que ficam registradas no inconsciente pessoal, ou sombra, a esses registros Jung deu o nome de complexo, que nas palavras do autor:

É a imagem de uma determinada situação psíquica de forte carga emocional e, além disso, incompatível com as disposições ou atitude habitual da consciência. Essa imagem é dotada de poderosa coerência interior e tem sua totalidade própria e goza de um grau relativamente elevado de autonomia (JUNG, 2013, p.32)

Dentre os complexos da psique individual, pode encontrar o de inferioridade, materno, etc... Mas pela relevância do tema iremos concentrar nossas atenções no complexo paterno. O complexo paterno diz respeito ao Arquétipo do Pai que seria aquele “modelo” que vem em mente quando qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, fala de Pai, os arquétipos são: possibilidades herdadas para representar imagens similares, são formas instintivas de imaginar. São matrizes arcaicas onde configurações análogas ou semelhantes tomam forma, que são definidos pelas vivências individuais (CAMPHBEL, 1989)

Quando experiências positivas com o paterno, podemos pensar em um complexo de dimensões positiva que introjeta na psique as características que compõe esse arquétipo do pai, que podem ser: ordem, orientação, exemplo, organização, governança, força, heroísmo e proteção.

De acordo com Kast (1997), um aspecto essencial do complexo paterno negativo é que as leis do pai prevaleçam. O filho não pode se rebelar sem correr o risco de perder a bênção do pai. Em um extremo, isso desemboca em um sentimento de nulidade ligado a vergonha e culpa. Devido a essa necessidade de querer agradar a última instância, o indivíduo torna-se manipulável. Ele não expressa uma individualidade e vive à sombra do pai e de seu desejo. Assim, como fomos influenciados pela figura do nosso pai, na formação desse aspecto interno na psique, acabamos projetando essas características de forma totalmente inconsciente.

04. RELAÇÕES INCONCIENTES

Segundo Jung, (2013) todos os conteúdos do inconsciente individual são constantemente projetados no meio ambiente, e só na medida em que se reconhece certas peculiaridades dos objetos como projeções, ou imagens, é que conseguimos diferenciá-los dos atributos reais desses objetos. Mas que quase nunca se estas conscientes do caráter projetivo da qualidade do objeto, assim não se tem outra saída a não ser acreditar, piamente, que esta qualidade permanece realmente ao objeto, para que uma projeção aconteça tem que haver um gancho projetivo, ou seja, uma semelhança entre imagem interna e objeto externo.

Portanto podemos supor que no ambiente corporativo as relações se desenvolvem por fatores inconscientes, e seu funcionamento típico, é através de identificações, projeções e personas, tanto entre os colaboradores, quanto dos mesmo com a chefia.

4.1 O PRAZER PELO PODER

Conformem o que foi exposto acima, em frente a figuras que representam autoridade algumas pessoas ficam infantilizadas, perdendo o raciocínio crítico, isso é o que Freud chamou de transferência, (ela tem um lado ambivalente em atitude pode ser positivas com afeições, e negativas, apresentando-se como hostilidade (Freud 1940). Jung observou o mesmo fenômeno ao qual deu o nome de projeção da imagem parental, (são imagens carregadas de afeto direcionada a algum objeto externo que lembre uma figura de dependência na infância, como o pai, o professor, o médico, ou até mesmo alguma instituição (JUNG 2013).

Nas palavras do próprio Jung, “Mas o mais belo mesmo é escorregar com leveza e sem dor para a terra das crianças, sobre proteção dos pais, livres de qualquer responsabilidade e preocupação. Pensar e preocupar-se é de competência dos que estão lá do alto; lá existe respostas para todas as perguntas e necessidades” (JUNG, 2013, p.45).

A introjeção das projeções paternas, pode fazer com que os gestores assumam não só a persona específica condizente a suas funções, mas o papel de pai e

autoridade suprema, acreditando que realmente são essas figuras. Gostando do sentimento de superioridade que elas proporcionam, não somente por esconder e não ter que lidar com partes conflituosas de sua psique, mas pelo o prazer proporcionado pelo poder que é exercido no cargo, que através de uma auto valorização do ego, deixa o indivíduo em uma espécie de círculo vicioso, assim inconscientemente identificando com a persona do gestor, e agindo de acordo, e além das fronteiras corporativas.

05. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ser humano desempenhando um papel social em qualquer função que seja, adquire no momento o padrão de comportamento que a atemporalidade de tal cargo lhe permite, que é reforçado pelas projeções inconscientes de outros sujeitos no mesmo contexto, assim, o ser humano único e individual se anula para introduzir o padrão que lhe é esperado.

Quando a persona usada proporciona prestígio elogios e controle sobre o meio, o indivíduo entra em uma espécie de círculo vicioso, de satisfação e prazer. Apegado e dependente desse funcionamento, os mesmos abdicam a todo comportamento que não estejam em conformidade com tais funções exercidas, na realidade tais comportamentos podem de alguma maneira ameaçar a perda da satisfação adquirida, (mas a perda mesmo acontece do fator individual).

O sujeito reprime os traços de sua personalidade para se encaixar na persona do ambiente, e com o tempo se identifica e se acha a própria persona. Como a parte reprimida e subjugada da personalidade também quer participar da vida, tenta se expressar de diversas maneiras, uma delas são os sintomas, que pode causar muito mal-estar aos sujeitos, que sofreram tal investida, mas que não olharam para isso por ser incompatível com a função socialmente aceita.

Para aliviar tais sintomas os sujeitos tentam desesperadamente se identificar não só com a persona como também com objetos externos que lhe dê uma sensação de identidade e preenchimento (o que falhará).

Provavelmente com um sofrimento que não consegue entender, o mesmo contaminara o ambiente “inconscientemente infantilizado”, com cobranças exageradas, punições e injustiças, que se espalhará entre os indivíduos. O gestor não só sente prazer pelo instinto de poder, mas, ao mesmo tempo, fortalece a sua persona e descarrega o seu sofrimento (raiva, medo).

Portanto, percebesse que esse é um problema de difícil resolução, pois, podemos velo em todos os níveis da sociedade, e em todas as épocas, se tratando de um problema sociocultural. Tendo uma forte acentuação com a revolução industrial fazendo com que os indivíduos e seus fazeres se fundissem de uma forma exacerbada. O papel desempenhado no corporativismo pode ser responsável pela desumanização e distanciamento do verdadeiro ser, causa de frustrações, desadaptação, e falta de sentido e significados de vida.

Podemos deduzir que o estudo e a pesquisa não pode se dar só ao nível organizacional, (já que trabalho e sociedade estão correlacionados), mas sim, o entendimento do ser humano global é essencial para que se possa chegar à raiz do sofrimento psíquico. Uma harmonia entre o mundo interno e externo dos indivíduos, proporcionada pelo autoconhecimento pode conduzir essas pessoas em suas jornadas de uma forma satisfatória, o que resultaria, ascensão de consciência, e bem-estar comum. Ficou evidente a necessidade de mais estudos pertinentes ao tema que é tão vasto em profundidade e complexidade.

REFERÊNCIAS

- CAMPBELL, Joseph. **O herói de mil faces**: São Paulo, Editora Pensamento:1989
- CHIAVENATO, Adalberto. **Gestão de Pessoas**: O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. São Paulo: Atlas, 2020
- FRANZ Von M. L. **Psicoterapia**: São Paulo, Editora Paulus:1999
- FRAÇA, Ana Cristina Limongi e ROGRIGUES, Avelino Luiz. **Stress** trabalho uma a **abordagem psicossomática**. Editora Atlas: São Paulo, 2002.
- FOUCAUT Michel, **Vigiar e Punir**: Nascimento das Prisões. Petrópolis, RJ: Vozes,2014.
- HEGEL, George W. Friedrich. **Filosofia da História**. Brasília: Editora Ubn,1999.
- JUNG, C. G. **O Homem e seus Símbolos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.
- JUNG, C. G. **A Natureza da Psique**. Petrópolis: Vozes 2013
- JUNG, C. G. **O Eu e o Inconsciente**. Petrópolis: Vozes, 2008.
- KAST, Verena. **O caminho para si mesmo**. Petrópolis: Vozes, 2017
- NEUMANN, Erick. **Criança**: Estrutura e dinâmica da personalidade em desenvolvimento dès do início de sua formação. São Paulo: Cultrix, 2017

