

A MENTE COLETIVA DAS EMPRESAS:

O QUE A NEUROCIÊNCIA E A PSICANÁLISE EXPLICAM SOBRE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Toda empresa carrega uma cultura visível. E outra, invisível — feita de padrões, crenças e códigos que moldam o comportamento coletivo. É dessa mente oculta que este material fala.

Este material revela a estrutura científica que sustenta o Método Inconsciente Coletivo Corporativo: uma abordagem que une neurociência, psicanálise, e conformidade legal para transformar, com profundidade e precisão, a forma como empresas vivem suas relações internas.

1. POR QUE OLHAR PARA O INCONSCIENTE COLETIVO NAS EMPRESAS

As empresas têm metas, estruturas e processos. Mas também têm mitos, sombras e padrões emocionais que se repetem. Ignorar isso é tratar apenas o **sintoma**: alta rotatividade, conflitos recorrentes, líderes despreparados, comunicação truncada, ações judiciais. Olhar para o inconsciente coletivo é acessar a **raiz** das dinâmicas humanas que definem o sucesso (ou o caos) de uma cultura organizacional.

2. AS BASES DO MÉTODO

Neurociência aplicada ao comportamento organizacional

Trabalhamos com evidências de como o cérebro humano responde ao ambiente de trabalho: ameaças sociais, estresse crônico, pertencimento, segurança psicológica e foco.

Psicanálise como leitura do que não é nomeado

Usamos a psicanálise como ferramenta de compreensão dos mecanismos inconscientes que afetam relações, lideranças e estruturas de poder.

Arquétipos e simbolismo organizacional

Toda empresa carrega um "campo arquetípico" — padrões coletivos que influenciam comportamentos, posturas, expectativas e conflitos. Nossa método identifica quais arquétipos regem o clima e como usá-los a favor da evolução organizacional.

Conformidade emocional e legal

Toda mudança precisa respeitar os limites legais e a segurança emocional do grupo. O método não impõe; ele revela e propõe caminhos ajustados à realidade de cada empresa.

3. DIAGNÓSTICO SIMBÓLICO: O QUE É E COMO FUNCIONA

Aplicamos um diagnóstico exclusivo baseado em 12 arquétipos organizacionais. Cada empresa possui um conjunto simbólico dominante que influencia suas relações, decisões e conflitos.

A partir dessa leitura, desenhamos um plano de ação prático e sob medida com Workshops e formações, materiais personalizados, palestras direcionadas e acompanhamento com foco em mudança de padrão.

4. POR QUE FUNCIONA

Porque acessa o que estava invisível, traduz o que antes era apenas percebido como "clima ruim" ou "problema de comunicação", respeita a singularidade de cada empresa e propõe ações com sentido, emoção e estrutura.

5. ALGUMAS REFERÊNCIAS QUE FUNDAMENTAM O MÉTODO

Psicanálise: leitura do inconsciente nas organizações

A psicanálise nos permite identificar como **respostas emocionais, mecanismos de defesa, comunicação e lealdades invisíveis** se manifestam em líderes, equipes e culturas empresariais.

- **Sigmund Freud** revelou o funcionamento do inconsciente, a compulsão à repetição e os mecanismos de defesa. Esses conceitos explicam por que empresas e pessoas insistem em padrões disfuncionais até que algo seja reconhecido.
- **Carl Gustav Jung** introduziu o **inconsciente coletivo e os arquétipos**, fundamentais para a construção dos 12 arquétipos empresariais do método. Eles traduzem símbolos que reaparecem nas dinâmicas corporativas.
- **Melanie Klein** destacou as posições psíquicas (esquizoparanóide e depressiva) e os processos de projeção e introjeção. Essas ideias iluminam rivalidades, alianças e polarizações entre áreas e equipes.
- **Wilfred Bion** estudou os grupos e diferenciou o **grupo de trabalho** (voltado para tarefas) dos **grupos de suposto básico** (dependência, ataque-fuga, messianismo). Essa visão ajuda a diagnosticar porque times aparentemente competentes se paralisam ou entram em caos.
- **Elisabeth Roudinesco** oferece o pano de fundo histórico e social: as mudanças da família, da autoridade e dos vínculos se refletem diretamente nas formas de liderança e pertencimento dentro das empresas.

Assim, a psicanálise fornece ao método uma lente para compreender **dinâmicas inconscientes e simbólicas** que operam além da racionalidade aparente.

Neurociência: validação biológica dos vínculos e padrões

A neurociência demonstra que pertencimento, reconhecimento e cooperação não são apenas construções sociais, mas necessidades profundamente enraizadas no corpo e no cérebro.

- **Pertencimento:** a exclusão social ativa no cérebro as mesmas áreas da dor física (córtex cingulado anterior), mostrando que estar incluído é uma necessidade biológica.

- **Reconhecimento e reciprocidade:** sistemas de recompensa como dopamina, serotonina e ocitocina regulam motivação, confiança e vínculos de cooperação.
- **Trauma e repetição:** experiências não integradas ficam registradas no corpo, tendendo a se repetir em novos contextos — inclusive no trabalho — até serem reconhecidas.
- **Teoria Polivagal (Stephen Porges):** explica como estados de segurança, luta/fuga e congelamento impactam diretamente a comunicação e a liderança sob pressão.
- **Neuroplasticidade:** confirma que pequenas mudanças de percepção ou postura podem reorganizar padrões coletivos, fortalecendo a capacidade de adaptação das empresas.

A neurociência, portanto, oferece a **base fisiológica** que sustenta os fenômenos observados nas relações profissionais.

6. COMO LEVAR ESSE DIAGNÓSTICO PARA SUA EMPRESA

Quer entender como aplicar esse diagnóstico simbólico na sua empresa?

Vamos entender o contexto da sua organização e apresentar a melhor forma de aplicar o método de forma personalizada.

Agende uma conversa inicial personalizada:

 sfeuser1@gmail.com

 www.trabalhonapratica.com.br

Obrigada.

Simone Feuser.