

LOGOTERAPIA ORGANIZACIONAL: CONSIDERAÇÕES E POSSIBILIDADES EM UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO¹

ORGANIZATIONAL LOGOTHERAPY: CONSIDERATIONS AND POSSIBILITIES IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Pablo Lincoln Sherlock de Aquino, *Universidade Federal de Campina Grande*

Thiago Antônio Avellar de Aquino, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo. O presente artigo apresenta as possibilidades de aplicação da Logoterapia e Análise Existencial no contexto laboral hospitalar. Como base do estudo, foram consideradas as atuações e avaliações do serviço de psicologia na ala pediátrica do Hospital Universitário Alcides Carneiro (HUAC) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) no estado da Paraíba. As observações expostas neste trabalho foram realizadas sobre a atuação de profissionais da assistência ao paciente, sejam médicos, residentes, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem com o intuito de ressaltar a importância da promoção de melhorias na relação paciente x equipe médica por intermédio da reflexão existencial sobre o sentido de vida nas atividades laborais. Ao final, considera-se a importância da aplicabilidade da Logoterapia e Análise Existencial no contexto laboral hospitalar como forma de promover uma percepção direcionada para o sentido do trabalho.

Palavras-chave: Sentido de Vida no Trabalho; Psicologia do Trabalho; Ambiente Laboral Hospitalar.

Abstract. This paper presents the application possibilities of Logotherapy and Existential Analysis in the hospital workplace. As the basis of the study, we considered the performances and evaluations of pediatric psychology service at the University Hospital Alcides Carneiro (HUAC) of the Federal University of Campina Grande (UFCG) in the state of Paraíba. The foregoing observations in this work has been done on the role of professionals in patient care, whether physicians, residents, nurses, technicians and nursing assistants in order to emphasize the importance of promoting improvements in patient x medical staff relationship through existential reflections about the meaning of life in work activities. Finally, we consider the importance of applicability of Logotherapy and Existential Analysis in hospital employment context as a way to promote a perception towards the meaning of labor.

Keywords: Meaning of life in labor, Psychology of Labor, Hospital Labor Environment.

¹ Trabalho submetido ao VII Congresso Brasileiro de Logoterapia e Análise Existencial e ao IV Encontro Latino Americano Humanístico-Existencial: Logoterapia, sob a categoria de **Trabalho Livre**.

INTRODUÇÃO

Muito tem se falado acerca das severas consequências oriundas do estresse laboral, fadiga ou desgaste emocional no trabalho. São perdas de compromissos, dificuldade no relacionamento interpessoal, baixa autoestima e uma série de outras sintomatologias que causam sofrimento (Almada, 2013; Tamayo & Troccoli, 2002; Pafaro & Martino, 2004).

Naturalmente, as doações de esforços profissionais não resistem às intemperes da rotina, da falta de metas ou fechamento de ciclos, ou mesmo aquela sensação de não ser capaz de perceber aspectos positivos na própria prática laboral mesmo considerando seus aspectos geradores de sofrimento. Essas nuances estão presentes em todo contexto de trabalho, contudo, o foco do presente artigo está na compreensão de falta de sentido de vida no ambiente laboral hospitalar e a falta de perspectiva de encontrá-lo conforme indicado na Logoterapia de Viktor Frankl (1946/ 2008) que indica que a busca de sentido de vida pode ser realizada por três caminhos ou valores. São atividades que promovem resultados concretos frutos de ações criativas e úteis à sociedade; momentos de interação e descoberta de lugares e encontros interpessoais e principalmente a postura que adotamos frente às adversidades e situações que induzem a uma percepção errônea de desesperança, como qual em um desafio intrínseco de superação e triunfo heroico.

Além das questões referentes ao adoecimento no trabalho, assuntos como motivação e satisfação de trabalhadores são complementares ao vasto campo da psicologia

organizacional. Segundo Grohmann (1999), a Logoterapia é uma das abordagens motivacionais possíveis para a compreensão do comportamento humano no ambiente laboral, todavia, ainda muito pouco explorada e difundida no Brasil pelos gestores da área de desenvolvimento humano nas organizações. Sua relevância encontra-se nas próprias palavras de Frankl:

(...) o ser humano sempre aponta e se dirige para algo ou alguém diferente de si mesmo – seja um sentido de realizar ou outro ser humano encontrar. Quanto mais a pessoa esquecer de si mesma – dedicando-se a servir uma causa ou amar outra pessoa – mais humana será e mais se realizará (Frankl, 1946/ 2008).

Ao considerar que as atividades profissionais, sem exceção, são imbuídas da característica autotranscendente, uma vez que são indiscriminadamente voltadas ao benefício alheio, encontra-se na abordagem motivacional frankliana a principal forma de compreensão do comportamento humano no ambiente laboral. Considerando as possibilidades de distorções e desvios na compreensão e percepção dos trabalhadores em relação a suas próprias atividades, o que conduz ao adoecimento ocupacional, vislumbram-se algumas possibilidades de aplicação prática da busca do sentido de vida para profissionais do ambiente hospitalar, haja vista que tal ambiente é propício para o aflorar de emoções ligadas às questões existenciais bem como de pressão por cobranças e prazos, tensão, estresse e desgaste profissional.

A concepção deste trabalho tem o intuito de auxiliar os profissionais da saúde, em especial do Hospital Universitário Alcides

Carneiro (HUAC), no Campus I da Universidade Federal de Campina Grande na Paraíba (UFPG) na promoção de seu bem estar psicológico por meio da análise existencial e busca do sentido de vida em suas práticas laborais, bem como na possibilidade de gerar a tais profissionais oportunidades de desenvolvimento na interação interpessoal com os pacientes, acompanhantes e equipe multidisciplinar. Em suma, este trabalho busca sensibilizar não apenas os profissionais da saúde, mas também os gestores de serviços hospitalares quanto a avaliação da assistência aos pacientes e acompanhantes ao longo de intervenções psicológicas periódicas promovendo a reflexão existencial com tais profissionais e suas práticas no seu contexto de atuação.

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO HUAC

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem em seu campo de estudo das diversas facetas do comportamento humano no ambiente laboral. Para Tonetto et al. (2008), o contexto abrange uma gama de diversas aplicações diferentes, haja vista que tais fenômenos são envolvidos por aspectos psicossociais, percepções de mundo, atitudes, valores institucionais e pessoais. Desse modo, no campo da psicologia das organizações existe um emaranhado de conexões entre as próprias pessoas e instituições que elas representam, dentre elas a própria família, seus setores de trabalho, classes profissionais e também a grande organização que as compreendem como palco desses encontros e que, por sua vez, também tem uma identidade que com as outras interage. De acordo com Malvezzi (2004), o conceito de trabalho transcende o de apenas um elemento

transformador da matéria, desempenhando também um papel de transformação na vida psíquica, social, cultural, política e econômica de todos que se inserem em seus processos de transformação material.

Desde meados do ano de 2013, observações vêm sendo realizadas pelo primeiro autor do presente artigo na pediatria do HUAC, em virtude de ser esta sua lotação enquanto psicólogo. A constatação empírica de que o serviço de psicologia aos pacientes e acompanhantes da enfermaria pediátrica e oncopediatria enfrenta obstáculos e muitas vezes retrocesso em virtude da falta de harmonização entre os profissionais da equipe multidisciplinar, tem sido aspecto de relevância para o refinamento das observações do profissional psicólogo em seu ambiente de trabalho.

Vários outros aspectos têm sido identificados como relevantes, dentre eles, o mal dimensionamento da equipe de enfermagem, a falta de sistemática e organização no ambiente de trabalho, limitações quanto o relacionamento interpessoal entre as equipes e má qualidade da comunicação, e principalmente, a falta de entusiasmo de muitos profissionais em relação a sua própria atividade laboral. Almada (2013) ressalta que muitas vezes há um “esgotamento dos recursos psicológicos para o enfrentamento das exigências do trabalho de assistência a terceiros” e que este esgotamento refere-se à “perda do sentido existencial de sua vocação inicial por causa do desequilíbrio prolongado entre o sentido da tarefa realizada e a realidade objetiva do fracasso” (Almada, 2013).

A forma com a qual a liderança, como reflexo do modelo organizacional, exerce seu

papel também pode ser considerada como um fator auxiliar para a promoção do estreitamento do campo perceptivo do trabalhador. Para Paz (2004) dentre indicadores de bem estar no trabalho estão o suporte ambiental, a valorização do trabalho e expectativa de crescimento.

O indicador suporte ambiental refere-se à percepção do trabalhador sobre a o apoio em diversas esferas (material, social e tecnológica). Entende-se, para o presente estudo, que a esfera social condiz com as relações interpessoais que ocorrem no cotidiano do trabalhador, seja de forma horizontal, com seus pares, colegas de função, ou de forma vertical, com seus superiores hierárquicos e líderes.

A valorização do trabalho tem a concepção de quanto o profissional reconhece seu trabalho como importante tanto para si quanto para os outros. A título de exploração, pode-se considerar que esta importância pode ser resultado de um processo reflexivo do próprio sujeito oriundo de bases alheias ao ambiente laboral, como também, a própria organização ou instituição pode ser agente promotor desse processo. Desta forma última, a liderança se faz responsável direta dessa promoção, uma vez que esta exerce poderes ao trabalhador e tem, portanto, autonomia para a formação de um ambiente favorável à reflexão da importância do trabalho e seu sentido para cada membro da equipe.

A expectativa de crescimento, segundo a autora, traduz-se na percepção que o trabalhador possui sobre a possibilidade de estar se desenvolvendo tanto pessoalmente quanto profissionalmente. O desenvolvimento pessoal, mais especificamente, e para fins de

entendimento deste trabalho, deve ser concebido como a possibilidade de mudança de atitude frente à relação entre si mesmo e o mundo, a auto percepção do profissional inserido em seu contexto de trabalho, em constante relação com seus sentimentos e percepções, bem como as de seus colegas de trabalho e seus clientes. Para isso, a promoção do ambiente saudável por parte da liderança é fundamental. Uma vez que estes, os líderes, “compõem o grupo de pessoas com maiores níveis de responsabilidade e remuneração em uma organização e influenciam as estratégias e resultados apresentados pelos diferentes grupos” (Bergamini, 1994). Portanto, os líderes são altamente responsáveis pelo o favorecimento do auto conhecimento e das potencialidades de cada profissional por meio da compreensão do conceito de equipe e do sentimento de pertença, o que leva ao orgulho por fazer parte da organização, outro indicador citado por Paz (2004).

Um fator agravante que estimulou a execução deste trabalho é a ausência de um setor voltado para o desenvolvimento humano organizacional no HUAC e o número reduzido de psicólogos em todo o hospital para atendimento hospitalar propriamente e a total escassez destes profissionais para atender as demandas dos próprios profissionais de saúde em suas questões relacionadas ao trabalho. Isso faz com que reflexões de cunho existencial no âmbito pessoal e laboral não aconteçam, promovendo enfraquecimento do bem estar psicológico da equipe multidisciplinar e leitura antropológica (corpo/mente) dos pacientes e acompanhantes por ela atendida.

De forma proativa, este trabalho guarda extrema relevância para o que se propõe

o HUAC na condição de hospital escola e certamente outros serviços de saúde que compartilham da mesma característica. O vínculo com a academia permite a essas instituições o formato extensionista, permitindo que acadêmicos de diversos segmentos da saúde, inclusive do curso de medicina, tenham contato com a importância da busca de sentido no trabalho e com a aplicação de olhares subjetivos das relações humanas no trabalho, bem como da perspectiva de quem sofre em tratamento e condições de internação hospitalar. Então, tanto os acadêmicos envolvidos quanto os profissionais que efetivamente atuam no contexto hospitalar são potenciais beneficiários da oportunidade de realização de autorreflexões sobre o sentido de suas vidas no ambiente laboral, suas idiossincrasias, percepções e intenções, enfrentamentos e atitudes sobre o cuidar e ser cuidado.

Como visto até então, este artigo ressalta a importância de considerar as condições do ambiente laboral hospitalar e suas relações com o bem estar psicológico dos profissionais que neste contexto se inserem. Assim como os que atuam em outros ambientes laborais, aqueles que trabalham em hospitais também passam a maior parte de seu tempo imersos nesse ambiente. Muitas vezes, os ambientes não são insalubres, contudo, não é o caso das alas de internação em hospitais (Fagundes, 2009; Rosa & Carlotto, 2005; Almeida, 2003).

Segundo Almeida (2003), o ambiente hospitalar é determinante para a ocorrência de situações de estresse e fadiga mental e física. Com base em diversos estudos realizados com trabalhadores cujas características laborais se assemelham a de profissionais de enfermagem

enfermeiras, a autora destaca diversos fatores estressores inerentes a esse ambiente, tais como o tipo de trabalho, que abrange o trabalho por turnos e a sobrecarga do trabalho ou o dimensionamento das equipes; o conteúdo do trabalho, que abrange o desenho das tarefas e postos de trabalho, e a própria ação humana no trabalho em relação a tais tarefas; o desempenho de papéis (funções), envolvendo o conflito e ambiguidade entre estes e os perfis de profissionais que os executa; as relações interpessoais e grupais com liderança, colegas e usuários, falta de coesão e pressões intra-grupo ou organizacionais; inseguranças quanto ao desenvolvimento na carreira; e demais aspectos organizacionais como o clima, estrutura e cultura organizacional. Como visto, muitos dos fatores elencados por Almeida (2003) são presentes na realidade do HUAC. Tais aspectos se tornam determinantes para a condução do estado mental do trabalhador a condições de total desgaste e crise existencial.

Outros estudos corroboram com a percepção do trabalho em ambiente hospitalar quanto indutor de desgaste emocional aos profissionais. Mais especificamente sobre o que se conhece como Síndrome de Burnout. Rosa e Carlotto (2005) pontuam que esta patologia incide principalmente em profissionais que prestam assistência ou são responsáveis por cuidados a outros. Rodrigues-Marín (1995) atribui umas das causas do adoecimento emocional ao contato intenso com os usuários, sejam pacientes ou acompanhantes, em virtude de tal relacionamento interpessoal estar geralmente associado a sentimentos de ansiedade e medo. É natural perceber que essa situação se agrava quando não há acompanhamento adequado aos profissionais de forma que haja

promoção de um equilíbrio entre as tensões oriundas da esfera pessoal e as da profissional, pois em muitos casos, os profissionais da saúde não têm a oportunidade de refletir sobre o sentido de seu trabalho e o enfrentamento de situações que tenham material psíquico comum às duas esferas citadas.

A LOGOTERAPIA

A Logoterapia é uma teoria criada pelo psiquiatra austríaco Viktor Emil Frankl que viveu entre 1905 a 1997. De origem judia, viveu os horrores da Segunda Guerra Mundial como prisioneiro de um campo de concentração. Vivência a qual permitiu com que ele comprovasse sua teoria, cujo foco é o sentido existencial do indivíduo e a dimensão espiritual da existência.

A Logoterapia, também chamada de Análise Existencial, também pode ser considerada como uma abordagem motivacional que define o homem como buscador de sentido, ou seja, o sentido como a principal fonte motivadora do ser humano. A Logoterapia, segundo Copello (2009), de uma forma especial, permite que o homem se pergunte pelo sentido do trabalho que realiza. Ainda para a mesma autora, o trabalho se apresenta, dentre outras possibilidades, como oportunidade para dar algo de si mesmo para o mundo ou realizar valores de criação; oportunidade de relacionar-se com a sociedade ou realizar valores vivenciais ou experienciais, vínculos de formas variadas que promovam novas descobertas; oportunidade de construção de um projeto de vida ou uma missão para a vida; e oportunidade do desprendimento à autotranscendência, haja vista que o homem é um ser aberto ao mundo, e que

o primordial feito antropológico humano é de estar sempre dirigido ou apontando para algo ou alguém que não si próprio.

Segundo De Aquino e Cagol (2013), é de muita importância o estudo das possibilidades de aplicação das teorias existenciais humanistas no âmbito do trabalho como forma de promoção de bem estar psicológico e qualidade de vida do trabalhador. Considerando o arcabouço conceitual da Logoterapia, enxerga-se uma viabilidade de sua aplicação para a compreensão do ser humano no âmbito laboral, haja vista as “possibilidades de aplicação de seus conceitos e de valorização do ser humano enquanto livre e responsável para consigo e com seus pares, buscando sempre um sentido para a vida, mesmo que seja nas piores adversidades” (De Aquino & Cagol, 2013).

Dentre os conceitos destaca-se o da autotranscendência, que pode ser entendido por meio do próprio embasamento teórico da Logoterapia na filosofia existência-fenomenológica, por isso, a relação entre o homem e o mundo no qual ele se insere é de suma importância para o entendimento do pensamento de Frankl sobre o ser humano e o próprio sentido de sua existência. “O homem é o único ser que é a sua existência” (Xausa, 1988).

Logo, a interação entre o homem e seu mundo só é possível se houver uma exposição do primeiro ao segundo, interagindo e percebendo suas cores e matizes para que, a partir disso, tenha a chance de fazer de seu próprio universo o projeto de suas possíveis ações. Acerca deste conceito, Izar Xausa argumenta:

O fim para que o homem transcende é o mundo, e a transcendência não é um comportamento possível ao lado de tantos outros, mas pode ser entendido como um *estar no mundo*. Portanto, a existência humana é caracterizada por uma estrutura racional (Xausa, 1988).

Em outras palavras, o conceito de *autotranscendência* indica a ideia de que

o homem existencial é aquele que se lança ao mundo, destemido e ativo, ávido por experiências e conhecimento das possibilidades de superação das barreiras que o próprio mundo lhe apresenta, orientando-se dessa forma à conquista do sentido para sua existência (De Aquino & Cagol, 2013).

Também se observa, em última instância, que o vazio existencial é produto da ausência de percepção de possibilidades e de uma atitude resiliente perante as dificuldades que o mundo apresenta. Por isso, a postura autotranscendente é um fator de combate ao vazio existencial e falta de sentido de vida.

Portanto, o poder de transformação atitudinal se dá pela capacidade humana de se abrir de forma ilimitada ao mundo e perceber as diversas possibilidades que ele oferece. Na última década do século XX, reestruturações organizacionais e privatizações foram responsáveis pelo aumento de suicídios por motivos relacionados ao trabalho em diversos países. Este fenômeno, segundo Freitas (2011), tem, dentre outras causas, o “trabalho submisso e sem sentido, qualidade esquecida, condições precárias e temporárias”; bem como “indivíduos isolados, exaustos, desprezados, humilhados e

sem esperança, transformados em alvos preferenciais” (Freitas, 2011)

Como forma de buscar um sentido de vida, a Logoterapia considera o caminho dos valores. Para Frankl, os caminhos que levam à descoberta do sentido da vida podem ser experiências em que se é capaz de criar, executar ou regalar algo ao mundo (valor de criação ou criativo); descobertas de que, além de dar, também pode receber ou experienciar algo (valor de experiência ou experiencial); ou também podem ser a postura que se assume frente a alguma situação, quando, por circunstâncias diversas (de ordem biológica, psicológica ou sociológica), há impossibilidade de realizar os valores criativos e experienciais. Nesse caso, a postura adotada revela o valor de atitude ou atitudinal (Xausa, 1988).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o exposto, pode-se perceber que as dificuldades no enfrentamento de rotinas de trabalho são agravadas quando o ambiente é um fator colaborativo para o desaparecimento de percepções que ajudam ao fortalecimento do trabalhador em sua vida. Muitas vezes, essa perda de percepções positivas e entusiasmo é reforçada em virtude da percepção de tantos outros profissionais, colegas de trabalho que compõem o ambiente laboral, promovendo, assim, um ciclo patológico de desânimo e confiança no potencial criativo e operacional dos trabalhadores. Os aspectos motivacionais no ambiente laboral se agravam quando as características da própria atividade são compostas por elementos emocionais densos, como é o caso da atividade do profissional de saúde no hospital.

Ao longo do presente estudo, foram identificadas possibilidades de aplicação da Logoterapia e análise existencial no contexto laboral dos profissionais da saúde do HUAC na cidade de Campina Grande na Paraíba. Foram encontrados diversos encaixes entre a situação prática observada e a aplicabilidade da

Logoterapia enquanto aporte teórico aplicativo à dinâmica de tal situação. No entanto, faz-se importante pontuar que conforme os estudos teóricos sobre a aplicabilidade da Logoterapia no contexto laboral avancem, também se faz importante o aumento de estudos que efetivem essa prática nas organizações.

REFERÊNCIAS

- Almada, R. (2013) O cansaço dos bons: a logoterapia como alternativa ao desgaste profissional. São Paulo: Cidade Nova.
- Bergamini, C. W. (1994). Liderança: a administração do sentido. *Revista de Administração de Empresas*, 34(3), 102-114.
- De Aquino, P. L. S.; Cagol, F. (2013) O sentido de vida no trabalho: contribuições da logoteoria para a qualidade de vida do trabalhador. *Revista Logos & Existência: Revista da Associação Brasileira de Logoterapia e Análise Existencial*, v. 2, n. 2, 114-124.
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556. Acedido em 24 de setembro de 2014, em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000300018&lng=en&tlng=pt.10.1590/S0102-37722010000300018.
- Fagundes, G. (2009). NR-32 Uma Realidade na Área Hospitalar. *Artigonal-Diretório de Artigos*. Acedido em 24 de setembro de 2014, em <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/NR32-gilmara.pdf>
- Frankl, V. E. (2008). Em Busca de Sentido: um psicólogo no campo de concentração. 25 Edição – São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1946)
- Freitas, M. E. (2011). Suicídio, um problema organizacional *GV-executivo*, vol. 10, n. 1, jan/jun. 2011 - Caderno Especial: Pressões e Angústias do Mundo Corporativo, p. 54-57.
- Grohmann, M. Z. (1999). Novas abordagens de motivação no trabalho: identificação do nível de conhecimento e utilização. In *Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Rio de Janeiro, RJ: Associação Brasileira de Engenharia de Produção.
- Malvezzi, S. (2004). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
- Martins, M.C.A. (2003). Situações indutoras de stress no trabalho dos enfermeiros em ambiente hospitalar. *Revista do ISPV*, 28. Acedido em 24 de setembro de 2014, em <http://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/602/1/SITUA%C3%87%C3%95ES%20INDUTORAS%20DE%20STRESS%20NO.pdf>
- Pafaro, R. C., & Martino, M. D. (2004). Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Rev esc enferm USP*, 38(2), 152-60.

Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.

Rodriguez-Marín, J. (1995). *Psicología Social de la Salud*. Madrid: Síntesis.

Rosa, C.; & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da SBPH*, v. 8, n. 2, 1-15.

Sant'anna, L. L.; Paschoal, T.; & Gosendo, E. E. M. (2012). Work well-being: relationships with leadership styles and support for ascension, promotion and salaries. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764. Acedido em 24 de setembro de 2014, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000500007&lng=pt&tlng=en.10.1590/S1415-65552012000500007.

Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de psicologia*, 7(1), 37-46.

Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173.

Xausa, I. A. D. M. (1988). A psicologia do sentido da vida. In *A psicologia do sentido da vida*. Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1986).

Enviado em: 12/11/2014

Aceito em: 15/02/2015

SOBRE OS AUTORES

Pablo Lincoln Sherlock de Aquino. Psicólogo da Universidade Federal de Campina Grande/ Hospital Universitário Alcides Carneiro. Especialista em Gestão de Recursos Humanos. Email: psi.paquino@gmail.com; pablo.aquino@huac.ufcg.edu.br. Endereço: Universidade Federal de Campina Grande - Rua Carlos Chagas, s/n – Bairro São José – CEP 58107-670, Campina Grande/ Paraíba.

Thiago Antônio Avellar de Aquino. Psicólogo professor adjunto da Universidade Federal da Paraíba (Departamento de Ciências das Religiões). Doutor em Psicologia Social. Email: logosvitae@ig.com.br.