



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

## A APLICAÇÃO DA PSICOLOGIA CORPORAL NO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS ORGANIZACIONAIS

Luciana de Vasconcellos Pedroso Magnani  
José Henrique Volpi

### RESUMO

A área de treinamento e desenvolvimento organizacional tem como uma de suas responsabilidades a identificação de necessidades de capacitações e formações das equipes, assim como desenvolver planos para suas implantações e medir a evolução dos colaboradores, sempre de acordo com a demanda e o contexto. Desenvolver e treinar líderes tem se apresentado como uma das necessidades principais do mundo do trabalho, pois são esses indivíduos os responsáveis por manter e desenvolver suas equipes. Este artigo tem a finalidade de propor a utilização das teorias e técnicas da Psicologia Corporal para incrementar as ações da área de treinamento e desenvolvimento de lideranças e proporcionar alternativas para que esses líderes aperfeiçoem o autoconhecimento e contribuam para a autorregulação da organização, ou seja, que possam colaborar para o desenvolvimento e organização energética da estrutura corporativa.

**Palavras-chave:** Bioenergética. Liderança. Psicologia Corporal. Psicologia Organizacional. Treinamento e Desenvolvimento.

---

### INTRODUÇÃO

Com as constantes mudanças econômicas mundiais, o mundo corporativo se encontra cada vez mais pressionado a se adaptar não somente tecnologicamente, mas também no que diz respeito a sua estrutura humana. Há que se investir também em recursos humanos e em formas de mantê-los engajados, atualizados e comprometidos. É nesse contexto que a figura do líder se destaca. É a liderança a força responsável por motivar, influenciar e comprometer suas equipes e conduzi-las aos objetivos e metas da organização.

Em se tratando de lidar com pessoas, entende-se que a Psicologia seja uma das formas indicadas, pois possui ferramentas adequadas à complexidade humana. Desta forma, propõe-se nesse artigo a utilização da teoria e técnicas da Bioenergética, uma forma de ps corporal, na área de Treinamento e Desenvolvimento de liderança organizacional.



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

## JUSTIFICATIVA

A Psicologia Organizacional ainda compartilha de ações da área administrativa e, portanto, mostra-se demasiadamente racional e, por vezes, rígida. A contribuição da Psicologia Corporal poderá complementar os saberes de forma mais flexível, proporcionando novas possibilidades de exploração e de resoluções. Valorizando o sentir e a espontaneidade, pode-se chegar a resolver questões de difícil acesso por vias restritas ao pensamento, facilitando o desenvolvimento de habilidades e a aquisição de novos conhecimentos. Conhecer o colaborador antes de propor as técnicas de treinamento e desenvolvimento será um grande ganho temporal (e desta forma também financeiro) e de eficácia. A possibilidade de autoconhecimento contribuirá para um ambiente de trabalho mais adequado, melhorando inclusive o clima organizacional.

## TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

As constantes atualizações sociais e tecnológicas ocorridas no mundo do trabalho exigem rápidas adaptações das corporações, que implicam em estratégias e táticas de atualização não somente em seus recursos técnicos, mas também humanos. As áreas e programas próprios de Treinamento e Desenvolvimento (TD) das empresas se ocupam justamente deste preparo, formação e qualificação humana. Possuir colaboradores com conhecimentos e habilidades atualizados é um diferencial organizacional competitivo. Pode-se entender que o movimento de globalização, unido a exigências de maior agilidade e dinamismo, além do aumento da terceirização de serviços e do desemprego, exigiram que as organizações se tornassem mais flexíveis e enxutas, menos burocráticas e com hierarquia mais simplificada. Tais mudanças refletem diretamente na preparação do trabalhador. Um ambiente de trabalho mais heterogêneo e tecnológico exige maior fluidez, preparação e cognição do colaborador.

Segundo Borges-Andrade et al. (2006), a expressão “Treinamento e Desenvolvimento” foi responsável por criar uma identidade para a Psicologia Organizacional. Os autores afirmam que tal expressão foi criada nos Estados Unidos, com a finalidade de intensificar e aperfeiçoar as ações de treinamento exigidas pela demanda da época. Pode-se compreender a expressão “Treinamento e Desenvolvimento” como o conjunto de ações (ou mesmo uma área específica dentro da organização) que promovem a aquisição de conhecimentos responsáveis pela



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

mudança de ser e pensar do indivíduo, que passa a ter acesso sistematizado a novos conceitos, técnicas, valores e normas, podendo assim desenvolver habilidades e competências.

Segundo Borges-Andrade (1996), o subsistema de treinamento deve ser dividido em três partes, sendo elas: a avaliação de necessidades de capacitação, quando deve ser feito um levantamento sistemático de conhecimentos, habilidades e atitudes nos níveis organizacional e individual. O segundo componente é o planejamento e execução do treinamento. É nesse momento em que se aplicam as técnicas e estratégias para a aquisição sistemática dos conhecimentos e habilidades. O terceiro componente do subsistema consiste em sua avaliação.

Entende-se que as propostas de treinamento TD podem ser aperfeiçoadas e se tornarem mais eficazes se forem levadas em consideração a caractereologia e a distribuição energética no corpo do indivíduo como também no conjunto dos recursos humanos de uma organização. As técnicas de Análise do Caráter, criadas por Reich (2004), podem contribuir para um maior conhecimento do colaborador e assim o trabalho de TD passa a ser mais focado e efetivo. De maneira sistemática, sugere-se a implementação das técnicas da Análise Caractereológica no momento da avaliação e aplicação de técnicas e exercícios da Bioenergética na fase de planejamento e execução do treinamento.

## LIDERANÇAS ORGANIZACIONAIS

Nos últimos 200 anos, muito se tem falado e estudado sobre liderança. Inicialmente utilizado na língua inglesa, o termo se popularizou no meio organizacional como uma nova posição hierárquica, tentando substituir a antiga chefia. Apesar de ser um termo bastante explorado, ainda há controvérsias e especulações sobre sua real definição, o que faz com que muitos autores a classifiquem como um processo grupal, no qual há grande influência de um membro sobre os demais (BERGAMINI, 1994). Sendo o líder um dos principais responsáveis por acionar e manter a motivação dos trabalhadores para o alcance dos objetivos propostos pela organização, sua atuação passa a ser estratégica para que os resultados das ações empresariais sejam sempre positivos.

Davel e Machado (2001) defendem ser a liderança uma forma de relacionamento, havendo uma ligação mútua entre líder e seguidor. Desta forma, conclui-se que não existe



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

liderança isolada, cumprindo o vínculo da identificação e a reciprocidade papéis importantes no processo.

De um lado, a liderança se constitui na busca do líder que almeja ser escolhido e que, para se manter influente, opta pela constante reconstrução de si mesmo, mobilizando recursos políticos, cognitivos e emocionais para oferecer e negociar ordenamentos significativos da realidade do grupo. De outro lado, a identificação se consolida no processo de reconhecimento e consentimento da influência de uma pessoa que reduza a incerteza subjetiva, que negocie e confira um significado às atividades cotidianas e que estabeleça um sentimento de afiliação, ou seja, que forneça um substrato emocional, social e cognitivo no qual e com o qual todos se possam reconhecer por meio dos protótipos e categorias que aquela pessoa represente para o grupo. (DAVEL; MACHADO, 2001, p. 114)

Para ocorrer realmente a liderança, o líder precisa despertar no outro o desejo de ser liderado. Tal situação acaba por exigir que o líder seja capaz de se adequar a todo contexto e grupo, a fim de renovar sempre seus vínculos e manter o comprometimento de sua equipe.

Muitas são as habilidades que um líder precisa desenvolver, destacando-se sua flexibilidade e credibilidade. O líder precisa passar segurança para seus liderados, oferecendo-lhes uma base sólida e equilibrada. Dentre todas as suas funções, ele será sempre o responsável por conduzir sua equipe dentro de parâmetros de autorregulação – processo, segundo Reich (2004), totalmente relacionado à vida, à pulsão da energia vital e à busca do equilíbrio –, frente às atividades impostas pela empresa e metas a serem cumpridas, mas também ao ambiente físico e humano em que todos estão inseridos. Boadella (1985), afirma que os primeiros conceitos sobre autorregulação foram formulados por um seguidor de Reich e estavam justamente voltados para a liberdade e aceitação dos ritmos biológicos, o que daria mais espaço para a espontaneidade e para o próprio organismo ir em busca de sua saciedade e, portanto, equilíbrio, sem interferência de substitutos. Relacionando tais conceitos com o meio corporativo e considerando a organização como um ser vivo e pulsante, conclui-se que há possibilidades de se alcançar tal equilíbrio.

## BIOENERGÉTICA APLICADA AO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Segundo Lowen e Lowen (1985, p. 11), “Bioenergética é uma maneira de entender a personalidade em termos do corpo e de seus processos energéticos”. Segundo os autores, pode ser ainda a terapia que une o trabalho corporal ao trabalho da mente e, desta forma, auxilia no processo de solução de questões emocionais e a busca do prazer. Lowen (1982, p.



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

38) afirma que “O objetivo da Bioenergética é ajudar o indivíduo a retomar sua natureza primária que se constitui na sua condição de ser livre, seu estado de ser gracioso e sua qualidade de ser belo”. Frente a tais conceitos, propõe-se utilizar a Bioenergética nos processos de Treinamento e Desenvolvimento de líderes no contexto organizacional.

Entendendo-se a importância do papel do líder na organização, fica clara a importância do desenvolvimento de habilidades próprias da liderança e de constantes atualizações para o melhor desenrolar das atividades da empresa. Conceitos da Psicologia Corporal, como a Análise do Caráter, bem como técnicas e exercícios da Bioenergética poderão contribuir positivamente nas duas etapas iniciais – a avaliação de necessidades de capacitação, com seus levantamentos sistemáticos organizacional e individual e o planejamento e execução propriamente ditos do treinamento. É nesse momento em que se aplicam as técnicas e estratégias para a aquisição sistemática dos conhecimentos e habilidades., do TD.

Lowen (1977), ao discorrer sobre o trabalho de Reich (2004) comenta que “O caráter é a expressão do funcionamento do indivíduo tanto no âmbito psíquico como no somático [...]” (LOWEN, 1977, p. 118). Com origem na busca do prazer (objetivo primordial do ser vivo), seguida pela frustração e ansiedade posterior, o caráter se manifesta no indivíduo por meio de suas tensões corporais, que aparecem justamente para protegê-lo de futuras, mas não evitáveis, frustrações. A forma e regiões onde essas tensões se manifestam no corpo interferem no modo do indivíduo agir e a reagir a fatos e pessoas, tal modo, segundo Navarro (2013), podem definir o caráter do indivíduo.

Lowen (1982) discorreu sobre as principais e mais marcantes características de cinco tipos de caráter. Sabe-se que é praticamente impossível identificar somente um caráter “puro” em um indivíduo, sendo muito comum que todos apresentemos uma mistura de alguns caracteres, com traços mais marcantes de um ou outro, formando a estrutura de caráter do indivíduo.

De acordo com Lowen (1982), o caráter esquizoide está presente em pessoas com tendências à cisão de personalidade e perda de contato com a realidade. Uma das principais características desse caráter é o isolamento, o enrijecimento de articulações e a concentração da energia no centro do corpo, longe dos órgãos das extremidades, responsáveis pelo contato com o mundo externo. Esse padrão tem sua origem nas experiências de privação emocionais sofridas ainda na etapa de Sustentação do bebê (VOLPI; VOLPI, 2008). O esquizoide pode apresentar uma concentração alta de energia na cabeça, vindo a desenvolver uma estrutura com maior racionalidade que a média.



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

O caráter oral pode apresentar muitas características infantis, como a dependência do outro, sensação de precisar ser cuidado, além de fraca agressividade. A musculatura do oral é normalmente subdesenvolvida. Para Volpi e Volpi (2008), o caráter oral se origina na privação emocional durante a fase de Incorporação.

A partir de supressões emocionais na fase de Produção (Volpi e Volpi, 2008), surgem os caracteres psicopático e masoquista. O caráter psicopático nega seu sentimento e é sempre motivado pelo poder, por mandar e controlar, normalmente por meio da manipulação ou de mentiras. São arrogantes e sem empatia. Por essas razões, pode ser um líder frio, que buscará sua posição de comando sem se importar com as consequências e o mal causado ao outro. O tipo tirânico deste caráter oprime e atormenta o outro, já o tipo sedutor, faz uso da sedução para atormentar seus dominados, obtendo sucesso normalmente entre os mais ingênuos. O caráter masoquista é normalmente queixoso e lamentador e se mostra sempre submisso. No entanto, no nível emocional, além de negativo, apresenta-se superior e desrespeitoso. Sua musculatura é pesada e há muita energia represada em seu corpo.

O último caráter descrito por Lowen (1982) é o rígido, que possui tendência para o orgulho e a rigidez. Para Volpi e Volpi (2008), sua origem está na frustração emocional durante a fase de Identificação. Esse é o padrão que mais se aproxima da maturidade sexual e apresenta conflito entre o prazer e o ceder. O rígido entende que a entrega é uma situação de perigo. Tende a demonstrar agressividade, competitividade e ambição. Esse caráter reúne quatro padrões de funcionamento que se diferenciam entre gêneros e intensidade – histérica (feminino, ambivalência e sedução); passivo-feminino (masculino, suave, polido e educado); fálico-narcisista (autoconfiante, arrogante e flexível) e obsessivo-compulsivo. No âmbito organizacional, pode-se observar características repetidas com frequência, principalmente se focarmos em determinados grupos, como no caso dos líderes. Tais indivíduos possuem normalmente características narcisistas. Mais preocupados com sua imagem do que com sentimentos, buscam poder e controle de maneira sedutora e por vezes ardilosa (LOWEN, 1983).

Robbins (1990) realizou uma releitura das estruturas de caracteres, focando em suas características e descartando o patológico. Segundo o autor, todos temos os traços, e não se pode somente relacioná-los aos sintomas, mas também aos aspectos naturais do curso energético. Sua obra resultou em cinco fases do que ele chamou de “*Rhythmic Cycle*”, ou ciclo rítmico, em tradução livre. São elas: *dreamer* (sonhador), *creator* (criador), *communicator*



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

(comunicador), *inspírer* (inspirador) e *solidífier* (solidificador, estabilizador). Há ainda uma última fase descrita pelo autor a qual ele denominou *achiever* (empreendedor).

O sonhador possui uma flacidez característica, com distorção da realidade. É um visionário, um profeta. Sem influências de outras fases, pode se tornar fantasioso demais. Pode-se entender que suas características de liderança são limitadas, já que sua relação com o outro se volta mais para a intuição e fantasia.

O criador vive sempre no limite e no risco. Para ele, segurança não pode ser sinônimo de satisfação. Não se adapta a papéis pré-estabelecidos e nem mesmo a regras. Na liderança, entende-se que pode desestabilizar a equipe, deixando-a sem referência e organização. Entretanto, pode se sentir confortável em setores que necessitam deste ritmo.

O inspirador vai além de seus limites e estimula os outros a fazerem o mesmo. O inspirador precisa do outro para se estabelecer. A posição de liderança é a mais atrativa para esse caráter.

O estabilizador é um indivíduo resistente, analítico, contido. Ele dá força e limite para os objetivos e desejos do outro. Ele é considerado o provedor do desenvolvimento. No papel de líder, o indivíduo com essas características irá se preocupar no crescimento de sua equipe acima de tudo.

O empreendedor foi denominado por Robbins (1990) como a representação da realização pessoal. Para ele, o empreendedor possui poder e graça, podendo inspirar os demais. Sem dúvida, esse seria o melhor modelo de liderança. Buscar o desenvolvimento desses traços pode ser um objetivo ou ao menos um modelo para as técnicas de TD.

Com o auxílio da Análise do Caráter, a fase de diagnóstico das necessidades do TD de lideranças poderá ser realizada, focando-se nos principais traços de cada componente do grupo e nas principais habilidades da liderança. Em seguida, propõe-se a aplicação de exercícios da Bioenergética descritos por Lowen e Lowen (1985), iniciando-se pelo *grounding*, promovendo, desta forma, contato com o chão e a conscientização do corpo embasado, condição essencial para uma boa liderança. Na sequência, poderão ser alternados conteúdos normatizados com exercícios de vibração e soltura muscular, com base principalmente na respiração, para estimular a energização do corpo e conseqüente alívio emocional, que poderá contribuir no processo de cognição.



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais**. Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Psicologia Corporal, e por consequência a Bioenergética, possui uma forma diferenciada e bastante eficaz para acessar a complexidade humana e contribuir para o crescimento emocional. Sua aplicação no âmbito organizacional sem dúvida agrega valor principalmente quando se trata de uma das mais delicadas áreas dos Recursos Humanos, a do TD, uma vez que, além de lidar diretamente com o ser humano e seu desenvolvimento intelectual, emocional e psicológico, todas estruturas complexas, dinâmicas e individuais, também está diretamente ligada à área de interesse de crescimento e resultados da empresa. Talvez a questão no momento nem seja o quanto a Bioenergética contribui nesta área, mas sim como ela contribui. Além de sua positiva participação no momento dos diagnósticos, definições de perfis e necessidades, muitos são os caminhos, as técnicas e os exercícios que podem ser usados para acessar as vias energéticas e emocionais por meio do corpo. Este artigo serve como um ponto de partida para outros trabalhos a serem desenvolvidos e posteriormente testados e ajustados na prática.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. Uma revisão da evolução histórica dos estudos e pesquisas sobre liderança enfatiza a importância de líderes organizacionais eficazes. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 34, n. 3, p.102-114, Mai-Jun/1994. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n3/a09v34n3.pdf>>. Acesso em: 27/12/2016.

BOADELLA D. **Nos caminhos de Reich**. São Paulo: Summus, 1985.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, J. S.; MOURÃO, L. e cols. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BORGES-ANDRADE, J. E. Treinamento de pessoal: em busca de conhecimento e tecnologias relevantes para as organizações. In: TAMAYO, A; BORGES-ANDRADE, E; CODO, W. (Org.). **Trabalho, organizações e cultura**. Coletânea da ANPEPP. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996. p. 129-149.

DAVEL, E.; MACHADO, H. V. A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. **Revista de Administração contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 107-126. Set-Dez/2001. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552001000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552001000300006&script=sci_arttext)>. Acesso em: 27/12/2016.

LOWEN, A. **O corpo em terapia**: a abordagem bioenergética. São Paulo: Summus, 1977.



## COMO REFERENCIAR ESSE ARTIGO

MAGNANI, Luciana de Vasconcellos Pedroso; VOLPI, José Henrique. A aplicação da Psicologia Corporal no treinamento e desenvolvimento de lideranças organizacionais. In: VOLPI, José Henrique; VOLPI, Sandra Mara (Org.) CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, XXII, 2017. **Anais.** Curitiba: Centro Reichiano, 2017. [ISBN – 978-85-69218-02-9]. Disponível em: <[www.centroreichiano.com.br/artigos\\_anais\\_congressos.htm](http://www.centroreichiano.com.br/artigos_anais_congressos.htm)> Acesso em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

LOWEN, A. **Bioenergética.** São Paulo: Summus, 1982.

LOWEN, A. **Narcisismo.** São Paulo: Cultrix, 1983.

LOWEN, A.; LOWEN, L. **Exercícios de Bioenergética:** o caminho para uma saúde vibrante. São Paulo: Agora, 1985.

NAVARRO, F. **Caracteriologia Pós-Reichiana.** Curitiba: Centro Reichiano, 2013.

REICH, W. **Análise do caráter.** São Paulo: Martins Fontes, 3ª ed., 2004.

ROBBINS, R. **Rythmic integration – finding wholeness in the cycle of change.** New York: P.U.L.S.E, 1990.

VOLPI, J. H.; VOLPI, S M. **Crescer é uma aventura!** Desenvolvimento emocional segundo a Psicologia Corporal. Curitiba: Centro Reichiano, 200.

## AUTORA e APRESENTADORA

**Luciana de Vasconcellos Pedroso Magnani / Curitiba / PR / Brasil** – CRP-08/21326– Psicóloga (PUCPR), Publicitária (PUCPR), Especialista em Gestão de Negócios e Marketing (ESIC), cursando especialização em Psicologia Corporal no Centro Reichiano, atualmente, Gerente de Desenvolvimento Humano e Organizacional na GERAR.

**E-mail:** [luciana.magnani@yahoo.com](mailto:luciana.magnani@yahoo.com)

## ORIENTADOR

**José Henrique Volpi / Curitiba / PR / Brasil**

Psicólogo (CRP-08/3685), Analista Reichiano, Especialista em Psicologia Clínica, Anátomo-Fisiologia, Hipnose Eriksoniana e Psicodrama. Mestre em Psicologia da Saúde (UMESP), Doutor em Meio Ambiente e Desenvolvimento (UFPR). Diretor do Centro Reichiano-Curitiba/PR.

**E-mail:** [volpi@centroreichiano.com.br](mailto:volpi@centroreichiano.com.br)