

**TRABALHO E ORGANIZAÇÃO: as relações entre trabalho,
personalidade e identidade - um estudo de caso na indústria siderúrgica**

Patrícia F Santiago¹

Maurício José de Faria²

Jadir Raimundo da Silva³

Marcos Vinícius Gomes⁴

Luiz Elpidio de Melo Machado⁵

Resumo

Este artigo apresenta os resultados da pesquisa realizada junto à Indústria Siderúrgica, cujo objetivo principal foi estudar as relações entre trabalho, personalidade e identidade dos trabalhadores na área siderúrgica, tendo como referência os modelos de QVT – (Qualidade de vida) na área siderúrgica. A pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo analítico, podendo ser considerada também um estudo de caso. A amostra pesquisada foi de 190 indivíduos. A coleta de dados foi realizada através dos instrumentos de entrevista, leitura de atas e observação in loco dos trabalhadores. Como resultado, constatou-se a existência de uma interação grupal bem definida, que decorrem de uma elevada satisfação em relação à organização. Paralelamente, foi encontrado um importante nível de satisfação com o trabalho em si, implicando em significativa QVT. A promoção de maior satisfação entre os membros da área de produção e administração, passa pela revisão de aspectos da cultura organizacional e das políticas de Recursos Humanos. Através desta pesquisa, foi possível identificar as

¹ Pós graduada (Mestrado em Língua Portuguesa). Professora do Curso de Letras / UEMG – unidade de Divinópolis

² (Mestrado em Letras) Professor do Curso de Letras UEMG Unidade Divinópolis

³ Pós graduado (Mestrado em educação) UNINCOR. Professor do Curso de Psicologia / UEMG- unidade de Divinópolis

⁴ (Mestrado em Administração). Coordenador e Professor do Curso de Administração/ UEMG- Unidade Cláudio

⁵ (Mestrado em Engenharia de Produção). Professor do Curso de Engenharia de Produção /UEMG- Unidade de Divinópolis

variáveis determinantes que possibilitam recomendar a adoção de políticas que visem a promoção de maior ajustamento e satisfação no trabalho.

PALAVRA CHAVE: Qualidade, Trabalho, Identidade e Personalidade.

Abstract

This article presents the results of a survey carried out with the Steel Industry, whose main objective was to study the relationships between work, personality and identity of the works in the steel industry, with reference to QVT - (Quality of life) models in the steel industry. The research is characterized as a descriptive analytical study, and may also be considered a study case. The sample studied was 190 individuals. The data collection was done through the instruments of interview, minutes reading and in loco observation of the workers. As a result, the existence of a well-defined group interaction was verified, which derive from a high satisfaction with the organization. At the same time, an important level of satisfaction with the work itself was found, implying significant QVL. The promotion of greater satisfaction among the members of the production and administration area goes through the review of aspects of organizational culture and Human Resources policies. Through this research, it was possible to identify the determinant variables that make it possible to recommend the adoption of policies aimed at promoting greater adjustment and job satisfaction.

KEY WORD: Quality, Work, Identity and Personality.

1. Introdução

O trabalho constitui, ao longo da história, um importante, se não o principal, determinante da forma de organização das sociedades, sendo o meio através do qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo.

O advento do sistema capitalista veio introduzir profundas transformações no mundo do trabalho, destacando-se a separação do trabalhador dos meios de produção e do produto do trabalho e a expropriação do conhecimento deste a partir do surgimento de movimentos como os tayloristas/fordistas no século XX.

Esses últimos movimentos foram responsáveis por um aumento de produtividade e redução dos custos de produção, possibilitando o acesso de uma parcela cada vez maior da população aos bens de consumo.

Em contrapartida, verificou-se que a forma de trabalho instituída, então resultou em uma perda de poder do trabalhador sobre seu trabalho e do significado do mesmo, de modo que o trabalho passou a constituir uma fonte de sofrimento para o indivíduo e de deterioração de sua qualidade de vida.

A deterioração da qualidade de vida se manifesta através de diversas formas, destacando-se o surgimento de novas patologias, dentre as quais sobressai o fenômeno do estresse.

Aliado ao impacto decorrente da forma de arranjo do trabalho em si, tem-se a influência da forma de configuração das organizações sobre a personalidade do indivíduo, podendo o choque entre a estrutura organizacional e a psicofísica do trabalhador levar ao seu adoecimento.

Tendo em vista a possível repercussão negativa do trabalho sobre o indivíduo, surgiram estudos visando adequar o trabalho e a estrutura das organizações às necessidades dos trabalhadores, buscando a satisfação destes *vis-à-vis* a melhoria de seu desempenho profissional. Inserem-se aqui os estudos sobre Qualidade de Vida e relações entre o trabalho, personalidade e identidade. Quais são os fatores relacionados ao trabalho que influenciam na formação da identidade/ personalidade dos funcionários?

Este artigo visa apresentar alguns dos resultados encontrados em tal estudo, salientando as questões referentes ao impacto da atividade braçal na produção do gusa e da estrutura da organização pesquisada sobre as variáveis.

2.Revisão Teórica

2.1. Qualidade de Vida no Trabalho

O grande impulso em torno da questão da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT - deu-se a partir dos anos 70 quando acontecem as lutas de trabalhadores e estudantes contra o sistema taylorista/fordista de produção. No entanto, diversos autores demonstram preocupação com a QVT no movimento de Administração Científica e mesmo nos trabalhos de Adam Smith.

O interesse das organizações acerca da QVT deve ser entendido como resultado das pressões dos trabalhadores e também como decorrência da constatação de que formas de

gerenciamento do trabalho mais democráticas, aliadas a tarefas mais complexas, constituíam as bases para um aumento de produtividade num contexto econômico tecnológico delineado então.

Em última instância, os estudos da QVT vieram englobar as pesquisas sobre motivação, satisfação no trabalho, fatores ambientais e ergonômicos, proporcionando uma visão mais completa da situação do homem em relação ao trabalho. Nesse sentido, destacam-se as pesquisas realizadas por Maslow, Herzberg, McGregor dentre outros autores.

A QVT surge como esforço no sentido da humanização do trabalho. De fato, observa-se que a forma de estruturação do trabalho e das organizações impõe uma necessidade de adequação do indivíduo aos parâmetros organizacionais, não considerando os seus interesses e desejos. A abordagem da QVT vem então incorporar algumas preferências humanas no desenho e gestão de sistemas organizacionais, buscando torná-los mais satisfatórios ao indivíduo, contribuindo ainda para a qualidade de vida geral do mesmo.

2.2. Investigação das Relações entre Trabalho, Personalidade e Identidade

O objetivo geral desta investigação foi, portanto, entender as relações entre trabalho, personalidade e identidade, das pessoas dentro da indústria siderúrgica, a partir da identificação dos fatores que provocam satisfação e insatisfação no trabalho.

a) Pesquisa na área siderúrgica:

A área siderúrgica apresenta uma característica de trabalho primitivo, ou com grande esforço intelectual e físico. A relação entre trabalho, personalidade e identidade, justificava sempre uma necessidade de compreender os motivos que levavam alguns trabalhadores a manifestarem características emocionais diversificadas, assim como: agressividade, sensibilidade e outros fatores emocionais relacionados ao trabalho.

Há uma relação e incorporação do trabalho ao homem na formação da identidade e personalidade.

b) Fatores que influenciam nas relações e formação da personalidade e identidade dos funcionários:

Na área siderúrgica, a situação não parece diferente de outras indústrias, a maioria das organizações encontram defasadas há décadas em relação ao desenvolvimento tecnológico, principalmente em modernas técnicas operacionais, com baixos salários e oportunidades de aprimoramento não são criadas.

A área siderúrgica não oferece boas condições de trabalho, o trabalhador cria uma nova forma de comportar-se, buscando uma identidade no nível social.

2.3-Transformações no Trabalho

a) Revolução Industrial Clássica:

Nesta revolução, o trabalho servil tornou-se assalariado e nessa época surgiram os primeiros sindicatos de trabalhadores: também foram construídas as primeiras máquinas. Introdução de uma prática mecânica, com máquinas a vapor e de carvão. A sociedade deixou de ser rural para ser urbana.

b) Transformação com o Fordismo:

O Fordismo possui uma característica que expressava uma produção em linha e em grande escala. Foi um período marcado pela força do sindicato e o estado de bem-estar social.

Sua ideia básica era a linha de montagem que surgiu quando Henry Ford visitava um frigorífico de frangos, onde eles eram dispostos em uma esteira, mortos e depenados. Ford, então adaptou a ideia da esteira em uma linha de montagem de automóveis, assim surgiu a produção estandardizada. (Padronizada). O Fordismo tem como objetivo a produção em larga escala, que necessitava também, de um consumo em larga escala.

C) Transformações Toyotismo

O Toyotismo começou a ser implantado definitivamente em 1962. Sua principal característica e objetivo é a produção somente do necessário num tempo menor. Ao contrário do Fordismo, onde a produção determina a demanda, no Toyotismo, a demanda

determina a produção, isto é, só se produz o que é pedido, por isso se produz mais rápido e melhor.

O Toyotismo provocou o fim da produção em massa. Criou o sindicato incorporando a empresa, o sistema flexível de produção, pois, trabalha com exigências mais individuais de consumo.

2.4. Produção Industrial

A preocupação com a produção industrial iniciou-se na Revolução Industrial, quando houve uma acumulação de capital.

Enquanto o Fordismo era um meio de organização social, o Toyotismo foi o principal modelo da reestruturação produtiva. A produção industrial passou por fases distintas:

- a) **Artesanato**, onde o trabalho era todo realizado pela mesma pessoa. Trabalho manual, o artesão, com a ajuda de sua família fiava o fio e fazia o tecido.
- b) **Manufatura**, o trabalho era feito com ferramentas e vários operários trabalhavam na mesma sala sob a supervisão de um chefe. Há uma especialização, cada trabalhador era encarregado de uma parte específica da produção.
- c) Terceira fase **maquinofatura**:

A maquinofatura, é caracterizada pela substituição das ferramentas utilizadas na manufatura por máquinas. Este sistema predomina até hoje. Segundo Marx historicamente, o desenvolvimento do processo de trabalho capitalista apresentou três fases: cooperação, manufatura e grande indústria. O artesão passou a ser assalariado, o que fez surgir progressivamente, o proletariado moderno. Várias foram as inovações tecnológicas do início da Revolução industrial: o tear mecânico, o bastidor hidráulico, a máquina a vapor, o barco a vapor, a locomotiva, etc. Todas estas invenções, inovações, causaram impactos no modo de produção.

2.5. As Organizações como Empreendimentos Humanos

Podemos descrever as organizações como “unidades ou entidades sociais, intencionalmente construídas e reconstruídas, nas quais as pessoas interagem entre si para alcançar objetivos específicos”. (Ademir Antônio Ferreira)

A organização envolve a alocação dos recursos da empresa, de maneira a otimizar a consecução das metas. O controle, por sua vez, envolve a retroalimentação dos resultados e o acompanhamento destes, de modo a permitir comparações com o que foi planejado e ajustes necessários.

Um papel muito importante cabe à motivação, pois trata-se de um fator fundamental para a melhoria do nível de desempenho dos empregados, que, por consequência, influenciará o alcance dos objetivos da empresa.

2.6. Comportamento humano nas organizações

O estudo do comportamento organizacional é a aplicação do conhecimento sobre a ação e comportamento das pessoas dentro das organizações. Este estudo busca uma forma de compreensão das atitudes e formação da personalidade dessas pessoas.

Lopes menciona que as três razões fundamentais que determinam o comportamento são a percepção, entendida como a maneira pela qual o indivíduo sente os estímulos que são absolvidos seletivamente; as atitudes, relacionadas com as opiniões e valores; e os mecanismos de defesa, definidos como o processo de comportamento usado quando o *feedback* do comportamento original indica expectativas não alcançadas.

Kanaane considera “a existência de diferentes concepções do termo comportamento”. Assim, distingue e define:

- comportamento individual: aquele que retrata as reações inerentes ao indivíduo e suas condutas no contexto organizacional;
- comportamento grupal: aquele que se refere à gama de reações dos indivíduos que compõem um grupo. As ações emergentes do comportamento grupal retratam as

múltiplas influências decorrentes da dinâmica existente, incluindo as pessoas, a interação, o sentimento, as atividades (tarefas), a comunicação e os objetivos;

- comportamento organizacional: aquele que se refere a manifestações emergentes no contexto das organizações, indicando os controles, o processo decisório e os esquemas técnico-administrativos assumidos num dado momento organizacional".

2.7. Aspectos históricos da siderúrgica no Brasil

Ao assinar, em 30 de janeiro de 1941, o decreto-lei determinando a criação da Companhia Siderúrgica Nacional, Getúlio Vargas encerrou uma longa etapa da história da implantação da siderurgia no Brasil. Mas por que esta foi uma decisão política?

Não se pode dizer que em 1930 não existissem usinas siderúrgicas no Brasil. Eram muitas as pequenas usinas, mas apesar da produção sempre crescente, elas não conseguiam atender à demanda do país e obrigavam-nos à importação de produtos siderúrgicos. Simplificando a questão, o Brasil exportava minério para poder importar trilhos para suas ferrovias.

No começo da década de 1930, ainda não se possa falar em uma política de industrialização consistente, é certo que então se inaugurou uma nova fase nas relações entre Estado e economia. Afastando-se progressivamente do liberalismo econômico, o Estado passou a atuar cada vez mais como regulador das diferentes atividades, e se esforçou para definir um planejamento econômico global.

A ascensão de Getúlio Vargas marcou o início de uma série de medidas tomadas pelo Estado para avaliar a situação da indústria siderúrgica. Ao longo de uma década, várias comissões foram formadas ou encarregadas de estudar o assunto, até se chegar à criação da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). O fator decisivo para a criação dessa indústria foi a Segunda Guerra Mundial.

A mudança de rumo coincidiu com a viagem do major Edmundo Macedo Soares e Silva à Europa e aos Estados Unidos, para estudar as possibilidades de exportação do minério de ferro brasileiro e as modernas instalações siderúrgicas existentes, com vistas à criação de uma grande siderúrgica. Como resultado dos contatos mantidos, foi decidido que a empresa U. S.

Steel enviaria ao Brasil um grupo de técnicos para avaliar a viabilidade, a partir de capital misto, da construção de uma usina a coque.

Assim, em 4 de março, assinou o Decreto-Lei nº2.054, criando a Comissão Executiva do Plano Siderúrgico Nacional, diretamente subordinada à Presidência da República, e integrada, entre outros, por Guilherme Guinle e o próprio Macedo Soares.

A nova etapa seria a organização da nova companhia e a implementação das obras. O local escolhido foi a pacata localidade de Santo Antônio da Volta Redonda. Um local que atendia às exigências técnicas (terreno plano, grandes reservas de água, estrada de ferro), e também a alguns fatores de ordem política, pois a cidade se situava no estado do Rio de Janeiro, então governado por Ernani do Amaral Peixoto, genro do presidente Vargas.

Em 9 de abril de 1941, realizou-se a assembleia geral de criação da Companhia Siderúrgica Nacional, e foi escolhida sua primeira diretoria.

3-Resultados e Discussão

A Indústria Siderúrgica em Divinópolis

Se os aspectos sociais e humanos não recebem a atenção devida, os aspectos técnicos e os serviços não serão executados em sua plenitude. Isso gera uma má organização do trabalho e atendimento insuficiente aos usuários e aos próprios objetivos da indústria siderúrgica; a produção de gusa.

Um ambiente favorável ao desenvolvimento da organização inclui, portanto, os aspectos relativos à autoridade, à situação do diretor administrativo e supervisor de produção e de seu pessoal.

Contudo, a situação observada nas indústrias siderúrgicas é diferente. Elas se encontram instaladas em locais adaptados, os maquinários são obsoletos e os trabalhadores em geral não possuem nível de instrução necessário às atividades que desempenham.

A indústria siderúrgica deveria dispor de recursos humanos compatíveis com a sua função de organismo imprescindível ao desempenho do sistema de produção de gusa. Tendo em vista a

relevância do subsistema humano para as indústrias siderúrgicas (tanto da diretoria como dos níveis de chefia e pessoal de nível operacional) e, sendo estas partes do ambiente interno, é que tivemos uma sustentação para o estudo de caso.

Estudo de caso é o produto de diversas entrevistas e observações. Neste trabalho, o estudo de caso foi efetuado na Ferroeste Industrial Ltda., empresa que tem como ramo de atividades a produção de gusa, e que conta com aproximadamente 190 funcionários.

O primeiro contato com a empresa se deu através de entrevistas abertas com os funcionários do setor de produção e administração e visitas a todas as dependências da empresa, acompanhadas pelo técnico de segurança do trabalho.

As entrevistas individuais possibilitaram constatar expressões de felicidade e bem-estar, e verbalizações como “... *aqui a equipe de trabalho é boa*”, “... *os encarregados não aborrecem*”, etc. Isto implica que as relações trabalhistas calcadas em políticas de fluência entre empregador e empregado, preservam a manutenção do clima organizacional. A constatação de práticas empresariais, motivação, como o bom índice do salário, pagamentos programados e em dia, auxílio-saúde, seguro de vida, etc, denotam a hipótese sobre a construção de política trabalhista mais participativa. A observação da história de vida dos trabalhadores dos setores de produção remete ao acontecimento do êxodo rural para a busca de melhores condições de trabalho numa sociedade industrializada.

Os operários pesquisados relataram as suas condições de trabalho no meio rural e o vislumbre de uma perspectiva de se encontrar na área urbana uma “estabilidade”.

Atualmente, relatam que a partir da admissão na empresa, tiveram em suas vidas uma melhoria considerável no que diz respeito à alimentação, à saúde e ao relacionamento familiar.

Segundo Maslow, a motivação do ser está no prazer e na satisfação do presente ou no desejo de buscar uma meta que o indivíduo considera positiva. São comportamentos inspirados por valores e necessidades de crescimento. Assim, suprido suas necessidades básicas como fome, estabilidade, proteção, libertação do medo e da ansiedade, advindas de uma condição de vida complexa e mal estruturada no campo e, que foram segundo os relatos desses trabalhadores, a

mola mestra para efetuarem o êxodo, eles agora se colocam dispostos a tratarem de temas como relações humanas, segurança no trabalho e outros.

Palestras efetuadas na própria empresa podem auxiliar a promoção dos aspectos cognitivos, sociais e emocionais destes operários, mostrando que o fator saúde mental e sua manutenção vai depender do homem estar satisfeito em suas necessidades básicas e psicológicas, como necessidade de auto-respeito e estima e crescimento. Isto gera necessidade de desenvolver seus potenciais e capacidades de autocrítica, gerando o prazer em se atualizar. Nesse sentido, a análise das queixas aponta para um nível mínimo de conflitos relegando para os sindicatos de classe questões mais generalizadas. Notou-se que a satisfação pessoal gerado pelo desempenho da tarefa é uma questão relevante e observável nos trabalhadores.

Segundo Vanderley Codo, quem entender como os homens transformam a natureza, como se organizam para produzir, entenderá muito sobre o seu comportamento. As relações de trabalho determinam o comportamento, as expectativas, os projetos, a linguagem e os afetos determinam a identidade.

Durante as conversas com o setor administrativo da empresa, visualizamos a ânsia dos trabalhadores para o aperfeiçoamento, através da frequência em cursos capacitação ou aperfeiçoamento.

Reportando a Maslow, inferimos que os impulsos para o crescimento são a maior fonte da motivação humana. Um ambiente bom e estável proporciona um nível de satisfação e condições de comunicação, e permite o fluxo de informações sobre a própria tarefa. Este ambiente também passa a ser considerado, como um local de trocas efetivas, que visualiza não só o lucro, mas também o crescimento pessoal. Isto ressignifica um desenvolvimento pessoal, que as representações destes trabalhadores acerca de seu papel enquanto operários. Já dizia Maslow, que o trabalhador estável e psicologicamente saudável, e autoatualizado, produz mais e promove o progresso em todos os níveis. Formam-se pessoas responsáveis e auto-diretivas, gerando um clima de confiança, cooperação e de relações afetivas provocadoras de integração.

A observação da história profissional dos encarregados dos setores de produção desta empresa através das entrevistas efetuadas demonstrou que muitos se relacionam com a empresa há quase 20 anos, e alcançaram ascendência na carreira, mediante comportamentos criativos e propulsores do crescimento empresarial.

Uma análise concreta das representações que um indivíduo tem do mundo que o rodeia, só é possível se as considerarmos inseridas num discurso bastante amplo, onde as lacunas, as contradições e, conseqüentemente, a ideologia pode ser detectada. É necessário definirmos o lugar que ele ocupa em relação aos outros e através do seu discurso, entender o seu espaço. Este se concretiza nesta relação, enquanto realidade subjetiva que se insere no real, socialmente representada e reproduzida em termos de “todo mundo” (Sílvia T.M. Lane)

4. Considerações Finais

Chegar a conclusão final deste artigo é rever, não só o percurso do texto produzido, mas, principalmente, é reconsiderar o fazer profissional, mediante as realidades estudadas nas relações entre trabalho, personalidade e identidade.

De antemão, havia consciência da necessidade da contextualização da história do trabalho e do relacionamento desta com o momento social da personalidade e identidade do trabalhador.

Mas com o decorrer da pesquisa, através de toda a revisão bibliográfica e através da pesquisa em loco, pudemos perceber mais nitidamente o valor da compreensão do trabalho nas relações sociais, na interação com a formação da personalidade como determinadora da identidade.

Diante disso, fez-se mister ampliar o nosso objeto de pesquisa, uma vez que não se pode circunscrever a polêmica sobre as relações entre personalidade e identidade no trabalho apenas nos seus aspectos tecnicistas e processualísticos. O âmbito de debate se torna agora mais amplo.

A Indústria Siderúrgica em Divinópolis, apesar da menor ênfase na questão educacional, existe uma inquietação e busca pelo autodesenvolvimento, atualização educacional e profissional por parte dos funcionários. Neste caso, a perspectiva de crescimento nas empresas e a manutenção dos empregos são dados a serem considerados.

Verificamos, também, uma tendência em direção ao uso da gestão participativa, trabalho de equipe e divisão de responsabilidades, mescladas evidentemente às formas de gestão mais tradicionais.

Isto gera um impacto positivo na personalidade do trabalhador que tem a oportunidade de expressar suas opiniões e sugestões dentro do grupo de trabalho, além de conservar um relacionamento saudável e uma comunicação mais favorável entre os membros da equipe e a respectiva chefia.

Em termos dos fatores que provocam a satisfação no trabalho, os depoimentos dos funcionários apontaram como influentes os aspectos que se enquadram dentro das categorias motivacionais definidas e propostas na abordagem de Maslow, como o cumprimento das necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização.

Fatores que, afetam diretamente a formação da personalidade dos funcionários quando expressos e mantidos, desencadeando sentimentos de felicidade e comprometimento com a tarefa e com a organização, o que nos leva a concluir que, na ausência ou privação destes fatores motivacionais, emergem os reflexos de insatisfação ocasionando consequências negativas para a personalidade e comprometendo o envolvimento no trabalho.

Os trabalhadores têm no trabalho uma fonte de realização pessoal, principalmente quando fazem aquilo que gostam e, conseqüentemente o fazem com prazer.

Com base nos relatos da pesquisa e discussão teórica apresentada neste trabalho, consideramos, pois, ter atingido os objetivos propostos e, ainda, ter contribuído com informações sistematizadas sobre o tema, fornecendo, assim, subsídios que possam contribuir para as investigações sobre a relação personalidade, identidade e trabalho, principalmente em função dessa nova situação de gestão laboral no país.

5. Referências Bibliográficas

CHANLAT, J-F. *O indivíduo na organização*. 2.ed. São Paulo : Atlas, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto, *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo : Mcgrawhill, 1983.

DAVIS, K.; WERTHER, W.B. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

FADIMAN, J. FRAGER, R. *Teorias da personalidade*. São Paulo : Harbra, 1986.

FERNANDES, Eda, Conte. *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. A. *Gestão Empresarial de Taylor aos nossos dias*. São Paulo : Pioneira, 1997.

GIL, Antonio Carlos. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo : Ed. Atlas, 1994.

HUSE & CUMMINGS. *Uma evolução no conceito qualidade de vida no trabalho*. São Paulo : Ed. Macgraw-Hill, 1985.

KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas organizações : O Homem rumo ao século XXI*. São Paulo : Atlas, 1996.

LANE, Silvia T. M. , WANDERLEY Codo (orgs.). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo : Brasiliense, 2001

LOPES, Alberto, Najar. *Organização de RH*. São Paulo : Ed. Atlas, 1994

MARTINS, M. M. *Personalidade e trabalho : um estudo psicológico com trabalhadores em uma empresa industrial..* Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo : 1999.

MASLOW, A. *Introdução psicologia do ser*. Rio de Janeiro : Eldorado, 1968.

MORAES, L. F. R. de et al. *Qualidade de vida e estresse organizacional: um estudo comparativo em profissões de risco*. Belo Horizonte: NEACO/CEPEAD/FACE/UFMG, 1998. (Relatório de pesquisa).

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, New York, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter/1983.

ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. Trad. Christina Avila de Menezes 8.ed.