

A IMPORTÂNCIA DO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

THE IMPORTANCE OF INTERPERSONAL RELATIONSHIP IN THE WORKPLACE IN A PUBLIC INSTITUTION

*Luana Cristina Ferreira Gonçalves¹
Raquel Aparecida Alves²
Gevair Campos³*

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar a importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. O relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho é algo complexo, pois relaciona o convívio entre pessoas diferentes em um âmbito competitivo, lugar que sofre muitas mudanças. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica na cidade de Unaí-MG na empresa de saneamento básico da cidade (SAAE). A pesquisa teve como objetivo saber o que o relacionamento interpessoal acarreta de forma positiva para a empresa e para os funcionários. Considerando que a forma como nos relacionamos com as pessoas é um dos fatores mais importantes no mercado de trabalho. A maneira de ser, pensar e agir influencia diretamente os relacionamentos nas empresas. Concluindo-se que o relacionamento interpessoal é uma ferramenta essencial para obter sucesso nas organizações e algo primordial nas relações humanas.

Palavras-chave: Pessoas; Relacionamento Interpessoal; Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to identify the importance of interpersonal relationships in the workplace. The interpersonal relationship in the work environment is complex, as it relates the interaction between different people in a competitive environment, a place that undergoes many changes. A bibliographic search was carried out in the city of Unaí-MG at the city's basic sanitation company (SAAE). The research aimed to find out what interpersonal relationships bring about in a positive way for the company and employees. Considering that the way we relate to people is one of the most important factors in the job market. The way of being, thinking and acting directly influences relationships in companies. In conclusion, the interpersonal relationship is an essential tool to achieve success in organizations and something essential in human relations.

Keywords: People; Interpersonal relationship; Job.

1 Graduando em Administração pela Faculdade CNEC Unaí. E-mail: luanacristina22@live.com

2 Mestre em Agronegócios (UnB). Docente na Faculdade CNEC Unaí: E-mail: raquelitaalves@yahoo.com.br

3 Mestre em Agronegócios (UnB); Bacharel em Administração (INESC). E-mail: gevair_1989@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo trata de uma análise acerca do relacionamento interpessoal numa empresa de saneamento básico na cidade de Unaí/MG com o objetivo de compreender a importância do relacionamento interpessoal para manter um ambiente de trabalho saudável que favoreça o sentimento de coletividade.

O relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho é complexo, pois relaciona o autoconhecimento, empatia, autoestima, cordialidade, ética e, principalmente, a comunicação. Considerando essa interação entre pessoas diferentes em um meio competitivo, se faz necessário conhecer e entender o comportamento humano dentro das organizações e compreender a importância da socialização dentro do trabalho, sabendo que o grande desafio para o ser humano é conciliar a ternura, a cordialidade e o cuidado à sua ocupação.

Silva et al. (2007) apontam que toda relação interpessoal mobiliza processos psíquicos e o que se verifica, na prática, é que a vida cotidiana é caracterizada pela vida em grupo. A todo o momento o indivíduo convive e se relaciona com outras pessoas em diferentes lugares, formam grupos por afinidades e aproximações como família, escola, igreja e trabalho. “Os seres humanos são essencialmente seres sociais, instintivamente motivados por uma necessidade de se relacionar. É nessa interação que descobrem suas próprias capacidades e as exercitam” (CARVALHO, 2009, p. 72).

De acordo com Carvalho (2009) os indivíduos pertencem a uma sociedade com alto desenvolvimento tecnológico que proporciona aproximações, mas também desenvolve um baixo contato interpessoal. Segundo o autor, existem vários tipos de relacionamentos como: abertos ou fechados, criativos, conflitantes, gratificantes ou destrutivos.

Segundo Moscovici (1985, p. 27) “a competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com as relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação”, ou seja, é a forma como a pessoa se relaciona com os outros, está relacionada aos comportamentos e atitudes que interferem no convívio com as pessoas. De acordo com a mesma autora, o processo de interação humana é complexo e ocorre permanentemente entre pessoas, sendo a forma mais frequente e usual representada pelo processo de comunicação, seja verbal ou não verbal.

Salinas e Oliveira (2004) apontam que as interferências ou reações, voluntárias ou involuntárias, intencionais ou inintencionais, constituem o processo de interação humana, em que cada pessoa na presença de outra pessoa não fica indiferente a essa situação de presença estimuladora. O processo de interação humana ocorre permanentemente entre pessoas, sob forma de comportamento manifesto e não manifestos verbais e não verbais, pensamentos, sentimentos, reações mentais ou físicos corporais.

“A competência interpessoal é revelada na relação indivíduo-indivíduo e nas relações indivíduo-grupo(s)” (RODRIGUES et al., 2001, p.124). A partir desse contexto, percebe-se que existe sempre a interação para a convivência e construção da sociedade. Relacionar-se é imprescindível para qualquer finalidade de um grupo como destaca Leitão et al. (2006, p. 896): “as relações entre indivíduos são interações cooperativas, diretas ou indiretas, ou não seria possível a sobrevivência dos sistemas sociais.”

A questão dos relacionamentos interpessoais, e de sua inerente dimensão emocional, é crucial para a vida associada, pois são esses processos interativos que formam o conjunto de sistemas que a organizam. As condições em que ocorrem tais relacionamentos definem a forma de convivência entre os seres humanos, que são seres de relações, e destes com a

natureza. Fazem a diferença entre sofrimento e bem-estar e definem como a vida social é construída em seu cotidiano (LEITÃO et al., 2006, p. 884).

A comunicação como forma comum na interação humana, mesmo que seja verbal ou não verbal, é importante no processo de interação, na busca do entendimento, de entender e ser entendido requer esforços, conhecimentos, convivência com o outro, mas a percepção, o autoconhecimento e a auto percepção nos facilitam auxiliar no conhecimento, no convívio com o outro e compreender outro com suas diferenças individuais.

“Conhecer pessoas, processos de grupos, cultura organizacional e o modo como esses processos interagem entre si, passou a ser uma exigência essencial de qualquer gestor que almeje sucesso no mundo dos negócios e das organizações” (QUADROS; TREVISAN, 2009, p.15).

Considerar que as pessoas são seres emocionais e que esses sentimentos interferem no ambiente de trabalho é um dos focos deste estudo. Analisando a interação, pode-se perceber que dentro de cada relacionamento interpessoal, efetua-se trocas de sentimentos e experiências e é necessário o empenho de ambas as partes para que esse convívio seja o mais harmonioso possível.

O estudo pode contribuir para o entendimento da relação dos indivíduos na instituição ao evidenciar a importância do relacionamento interpessoal como um dos principais fatores para o sucesso das organizações, a qualidade de vida e a produtividade dos colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

É no trabalho que as pessoas gastam grande parte de suas vidas, por isso o trabalho ocupa lugar de importância tanto na vida individual quanto na coletiva. “Trabalhar é meio de prover sustento para o corpo e para a alma. No trabalho passamos a vida, desenvolvemos nossa identidade, experimentamos situações, construímos relações, realizamos nosso espírito criativo” (RIOS, 2008, p.1).

O homem está sempre em busca de sua satisfação, no ambiente profissional não é diferente, “o trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes” (MENDES, 1995, p.2).

“Em um trabalho, colocamos nosso raciocínio, nossa emoção, nossa capacidade motora, enfim, nos identificamos com ele” (CARVALHO, 2009, p.11). O fato do trabalho ser parte fundamental na vida das pessoas afeta diretamente o seu modo de ser e pensar. Está relacionado à transformação dos recursos físicos, materiais e humanos, alterando a visão de si mesmo e do ambiente ao redor. Ainda o mesmo autor pontua que “com a evolução no tempo, o homem passou para uma postura de poder e dominação da natureza e criou os aparatos que

o dispensaram do desgaste das energias e aumentaram as potencialidades de seus sentidos” (CARVALHO, 2009, p.87).

Cada vez mais a força do trabalho humano é intelectual, devido ao avanço da tecnologia, introduzindo realidades e mudanças de situações, considerado o diferencial competitivo dentro das organizações.

De acordo com Rodrigues et al. (2001) o mercado de trabalho vem sofrendo transformações significativas e alterações relevantes, com a aceleração do desenvolvimento tecnológico e também as condições de trabalho, o que afeta diretamente a atuação do sujeito mediante seu trabalho que passa a ser de forma ativa, criativa e crítica.

Contudo, baseando-se nesse contexto do trabalho, é necessário observar as relações humanas vivenciadas, como competição, liderança, comunicação, motivação, apoio e o trabalho em equipe, além das questões emocionais e psicológicas que afetam na relação de satisfação e no desempenho das atividades, além do significado do trabalho como fonte de renda, de prazer e de conflitos para os trabalhadores.

O trabalho tem a possibilidade de fazer do homem um elemento capaz de transformar sentimentos em realidade e reunir, à sua volta, pessoas com um mesmo objetivo e com visões concretas de que é possível fazer do trabalho um meio não somente de vida, mas também um fator existencial (ROMÃO, 2004, p.3).

É através do trabalho que o homem consegue sobreviver e interagir, tornando-se um ser expansivo construtor e transformador no meio em que vive, sempre em busca de sua felicidade. Segundo Romão (2004) o trabalho desempenha papel fundamental no senso de identidade, autoestima e bem-estar psicológico de uma pessoa, e é a característica central e definidora da vida da maioria dos indivíduos.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007, p. 40) “o trabalho é rico de sentido individual e social”. Os autores destacam a relação sentido e trabalho em três dimensões: individual, social e organizacional. Na dimensão individual, o trabalho que faz sentido para a pessoa pode ser identificado com os seus valores morais, é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento.

Já na dimensão social, para que o trabalho faça sentido, ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade. E pela visão organizacional, são apontados aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais.

O grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento é formada por um construto complexo composto por um componente valorativo – a centralidade absoluta do trabalho – que mensura o valor atribuído a este dentro da vida dos sujeitos e identifica em que medida o trabalho é central para a autoimagem (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39).

Visto que a organização é composta por um conjunto de pessoas diferentes, contudo com o mesmo objetivo, é apontado que “a organização se constitui numa rede de relações tecidas por indivíduos dotados de ideias, necessidades e sentimentos que estão, a todo o tempo, presentes nas interações sociais, refletindo como os indivíduos percebem e vivenciam a realidade” (RODRIGUES, et al., 2001, p. 127).

Ela interfere e é influenciada por pessoas e cada um relaciona-se de maneira diferente em relação ao trabalho. É no trabalho que as pessoas gastam grande parte de suas vidas, por isso o trabalho ocupa lugar de importância tanto na vida individual quanto na coletiva. Trabalhar é meio de prover sustento para o corpo e para a alma. No trabalho passamos a vida, desenvolvemos nossa identidade, experimentamos situações, construímos relações, realizamos nosso espírito criativo (RIOS, 2008, p.1).

O homem está sempre em busca de sua satisfação, no ambiente profissional não é diferente, “o trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e

relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes” (MENDES, 1995, p.2).

“Em um trabalho, colocamos nosso raciocínio, nossa emoção, nossa capacidade motora, enfim, nos identificamos com ele” (CARVALHO, 2009, p.11). O fato do trabalho ser parte fundamental na vida das pessoas afeta diretamente o seu modo de ser e pensar. Está relacionado à transformação dos recursos físicos, materiais e humanos, alterando a visão de si mesmo e do ambiente ao redor. Ainda o mesmo autor pontua que com a evolução no tempo, o homem passou para uma postura de poder e dominação da natureza e criou os aparatos que o dispensaram do desgaste das energias e aumentaram as potencialidades de seus sentidos (CARVALHO, 2009, p.87).

Cada vez mais a força do trabalho humano é intelectual, devido ao avanço da tecnologia, introduzindo realidades e mudanças de situações, considerado o diferencial competitivo dentro das organizações.

De acordo com Rodrigues et al. (2001) o mercado de trabalho vem sofrendo transformações significativas e alterações relevantes, com a aceleração do desenvolvimento tecnológico e também as condições de trabalho, o que afeta diretamente a atuação do sujeito mediante seu trabalho que passa a ser de forma ativa, criativa e crítica.

Contudo, baseando-se nesse contexto do trabalho, é necessário observar as relações humanas vivenciadas, como competição, liderança, comunicação, motivação, apoio e o trabalho em equipe, além das questões emocionais e psicológicas que afetam na relação de satisfação e no desempenho das atividades, além do significado do trabalho como fonte de renda, de prazer e de conflitos para os trabalhadores.

O trabalho tem a possibilidade de fazer do homem um elemento capaz de transformar sentimentos em realidade e reunir, à sua volta, pessoas com um mesmo objetivo e com visões concretas de que é possível fazer do trabalho um meio não somente de vida, mas também um fator existencial (ROMÃO, 2004, p.3).

É através do trabalho que o homem consegue sobreviver e interagir, tornando-se um ser expansivo construtor e transformador no meio em que vive, sempre em busca de sua felicidade. Segundo Romão (2004) o trabalho desempenha papel fundamental no senso de identidade, autoestima e bem-estar psicológico de uma pessoa, e é a característica central e definidora da vida da maioria dos indivíduos.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007, p. 40) “o trabalho é rico de sentido individual e social”. Os autores destacam a relação sentido e trabalho em três dimensões: individual, social e organizacional. Na dimensão individual, o trabalho que faz sentido para a pessoa pode ser identificado com os seus valores morais, é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento.

Já na dimensão social, para que o trabalho faça sentido, ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade. E pela visão organizacional, são apontados aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais.

O grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento é formada por um construto complexo composto por um componente valorativo – a centralidade absoluta do trabalho – que mensura o valor atribuído a este dentro da vida dos sujeitos e identifica em que medida o trabalho é central para a autoimagem (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39).

Visto que a organização é composta por um conjunto de pessoas diferentes, contudo com o mesmo objetivo, é apontado que “a organização se constitui numa rede de relações tecidas por indivíduos dotados de ideias, necessidades e sentimentos que estão, a todo o tempo, presentes nas interações sociais, refletindo como os indivíduos percebem e vivenciam a realidade” (RODRIGUES, et al., 2001, p. 127). Ela interfere e é influenciada por pessoas e cada um relaciona-se de maneira diferente em relação ao trabalho.

As relações entre os indivíduos presentes nas organizações, parte do mundo do trabalho, são essenciais quando se trata do alcance de metas e desenvolvimento organizacional. Como afirma Bowditch (1992, p. 65-66) “assim como a percepção de fenômenos visuais e auditivos é influenciada por diversos fatores internos e externos, a percepção de outras pessoas e situações sociais é um processo ativo”.

O trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência. Essa afirmação condiz com a definição dada por Karl Marx quanto ao que seria o trabalho. A ideia não é que o ser humano exista em função do trabalho, mas é por meio dele que produz os meios para manter-se vivo. (RODRIGUES, 2014).

Dito isso, o impacto do trabalho e do seu contexto exercem grande influência na construção do sujeito. Assim, existem áreas do conhecimento dedicadas apenas a estudar as diferentes formas em que se constituem as relações de trabalho e seus desdobramentos na vida dos sujeitos (RODRIGUES, 2014).

Não seria difícil, então, de se imaginar que, quando as relações de trabalho se alteram no fluxo da história, as estruturas sociais também são alteradas, principalmente a forma como se estruturavam as relações, posições na hierarquia social, formas de segregação e, em grande parte, aspectos culturais erguidos em torno das relações de trabalho (RODRIGUES, 2014).

Dentro de uma empresa é comum que cada profissional, concentrado em suas atividades, responsabilidades e desafios, percam a visão do conjunto — ou seja, da equipe. Quando isso acontece às relações interpessoais começam a se deteriorar: o clima organizacional torna-se negativo, surgem desentendimentos e disputas internas, o trabalho fica desalinhado. Em outras palavras, quando as relações interpessoais desandam, toda a empresa sofre (BASSO, 2016).

Depois de observar as questões sobre ambiente de trabalho, estudar e compreender os processos envolvidos com relacionamento interpessoal pode-se observar que é uma problemática de estudos importante inserida no contexto da Administração, considerando, como exposto, o impacto na geração de bons resultados traçados pelas organizações.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa foi realizada na cidade de Unaí- MG na empresa de saneamento básico da cidade. O estudo em si foi realizado em um dos postos de atendimento, onde trabalham 04 funcionários, sendo 02 estagiários e 02 concursados.

O método da pesquisa foi qualitativo, de forma a contribuir para o processo de entrevistas gravadas cujas perguntas foram elaboradas com base nos pensamentos dos autores estudados. A pesquisa qualitativa é uma metodologia de caráter exploratório. Seu foco está no caráter subjetivo do objeto analisado. Em outras palavras, busca compreender o comportamento do consumidor, estudando as suas particularidades e experiências individuais, entre outros aspectos. Nesse método, as respostas costumam não ser objetivas, ou seja, os resultados obtidos não são contabilizados em números exatos (KLICKPAGES 2010). Foram

feitas 08 perguntas acerca da vida pessoal, profissional e do relacionamento interpessoal dentro do local de trabalho.

Assim, procurou-se buscar as respostas dos funcionários de maneira a enriquecer este trabalho. Os dados coletados nesta pesquisa tiveram a finalidade de desenvolver o tema do artigo e a problematização do mesmo, a partir da visão das pessoas que gerem e são geridas numa organização e têm objetivos em comum, visando assim o que o relacionamento interpessoal acarreta de forma positiva para a empresa e para os funcionários.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Baseado no método de pesquisa o trabalho buscou analisar através das informações dos entrevistados sobre a vida profissional e pessoal, e sobre a questão de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. Foram entrevistados todos os colaboradores do posto de atendimento do SAAE; 02 são concursados e 02 são estagiários. Apenas 01 dos entrevistados tem formação em nível superior.

Na empresa escolhida predomina a quantidade de homens trabalhando, sendo 03 homens e 01 mulher. Quando perguntado sobre o tipo de relacionamento com os colegas de trabalho, todos afirmaram ter um bom relacionamento com os demais colegas: *“Por ser um local com um numero pequeno de funcionários, facilita para o bom entendimento da equipe.”* *“As pessoas aqui são bem tranquilas e isso ajuda para ter um bom relacionamento”*.

Hoje, pessoas se tornaram mais do que meros funcionários no mundo corporativo. Elas são as principais peças de uma engrenagem no crescimento das empresas. São as pessoas que transformam sonhos, missões empresariais e valores de uma empresa em realidade (EDOOLS, 2017).

Quando questionados acerca do que é o relacionamento interpessoal as respostas foram bem parecidas:

“É o relacionamento entre pessoas”.

“É quando os indivíduos se comunicam bem, e há um relacionamento entre partes.”

“É o relacionamento entre duas ou mais pessoas.”

“A vida no trabalho é composta de um cenário no qual atitudes, emoções e sentimentos de enorme diversidade são manifestados, reproduzindo a forma particular de cada indivíduo de lidar com a realidade” (CARVALHO, 2009, p.75). De acordo com o autor a maior parte desse conjunto de reações reflete a história de vida de cada um, configurando a maneira com que a pessoa lida com emoções que permeiam as relações interpessoais.

“A forma como o sujeito lida com a realidade organizacional e como se posiciona frente às atuais transformações e exigências do trabalho estão relacionadas com a educação vivida” (RODRIGUES et al., 2001, p.124). Essa educação é gerenciada de forma positiva pelos indivíduos durante o período de trabalho e se relacionam de forma compatível com a qual aprenderam.

A respeito da importância sobre o relacionamento interpessoal dentro da empresa os entrevistados citaram questões como um bom desenvolvimento do trabalho e o sucesso da empresa: *“É importante para o sucesso de todos, da empresa e dos funcionários.”* *“Quando se tem um bom relacionamento com os colegas de trabalho, tudo flui de forma positiva.”*

No que concerne a algum tipo de desavença dentro da empresa todos os entrevistados responderam que não e afirmaram ser um local de trabalho muito tranquilo: *“São pessoas de fácil convivência.”* *“A gente passa mais tempo no trabalho do que em casa, já aprendemos a lidar uns com os outros e estabelecer limites para evitar desavenças.”*

Já no que diz respeito à motivação dentro do ambiente de trabalho e o que isso impacta no relacionamento interpessoal, todos afirmaram que são motivados diariamente e que a empresa em questão é uma empresa ótima para se trabalhar: *“É a melhor empresa que eu já trabalhei aqui se tem motivação diária.”*

A motivação contribui de forma significativa no comportamento do funcionário e esse depende da motivação para apresentar bons resultados. Daft (1999) relata que a motivação refere-se às forças internas e externas de uma pessoa, que provocam entusiasmo e persistência em seguir certo curso de ação e completa afirmando que *“a motivação do empregado afeta a produtividade”* (DAFT, 1999, p. 318).

Para finalizar a entrevista foi perguntado sobre a relação com os colegas de trabalho e se existe algo que incomoda os entrevistados em relação aos seus colegas. Todos os entrevistados responderam que não, se dão muito bem com os colegas de trabalho: *“Temos uma ótima convivência.”* *“Todos aqui se respeitam e isso ajuda para uma boa convivência”*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com o estado emocional dos funcionários e o acompanhamento das relações interpessoais no ambiente de trabalho vem se tornando uma prática cada vez mais comum no meio empresarial. Isto porque para que a empresa não seja prejudicada por conta dos desentendimentos decorrentes de relações conflituosas, a organização deve identificar os fatores que dificultam o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.

Os resultados apontam que as relações interpessoais influenciam o ambiente de trabalho, na empresa em questão ela ajuda positivamente, uma vez que todos os funcionários tem um bom relacionamento entre si, isso faz com que o trabalho flua de forma positiva.

Com relação ao resultado sobre a importância de um bom relacionamento interpessoal nas organizações, foi apontado que através dele há uma melhoria no ambiente de trabalho, aumentando a motivação dos envolvidos, facilitando o alcance dos resultados da empresa, além de intensificar o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Conclui-se que o relacionamento interpessoal é uma ferramenta essencial para obter sucesso nas organizações e é algo primordial nas relações humanas.

REFERÊNCIAS

BASSO, C. **Qual a importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho?**. 2016. Disponível em: < <https://crbasso.com.br/blog/qual-importancia-das-relacoes-interpessoais/>>. Acesso em: mar. 2019.

BOWDITCH, J. L. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

- CARVALHO, M. C. N. **Relacionamento Interpessoal**: como preservar osujeito coletivo. Rio de Janeiro: LTC, 2009.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**. 3ª. ed., Rio de Janeiro: LTC, 1985.
- LEITAO, S. P.; FORTUNATO, G.; FREITAS, A. S. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. **Rev. Adm. Pública** [online]. 2006, vol.40, n.5, pp.883-907.
- MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.** vol.15 no.1-3 Brasília 1995.
- DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho**. São Paulo: Pioneira, 1981.
- RIOS, Izabel Cristina. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. **Saúde soc.** vol.17 no.4 São Paulo Oct./Dec. 2008.
- ROMÃO, C. **A relação homem- trabalho**. 2004. Disponível em <<http://www.cesarromao.com.br/redator/item24141.html>>. Acesso em 28/05/2017.
- RODRIGUES, R. R. J.; IMAI, R. Y.; FERREIRA, W. F. Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 6, n. 2, p. 123-127, jul./dez. 2001.
- RODRIGUES, L. O. **As relações de trabalho e a sociedade**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>. Acesso em 10 de março de 2019.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.** [online]. 2007, vol.19, n.spe, pp.38-46.