

Motivação e qualidade de vida no trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços LTDA.

Motivation and quality of life at work: an analysis in Comagro Parts and Services

Luana Almeida Lima¹

Gardênia Tereza Pereira Jardim²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo geral discutir sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho e a sua relação com a motivação dentro da empresa Comagro Peças e Serviços LTDA, fazendo uma abordagem sobre a importância da motivação como um fator que contribui para Qualidade de Vida no Trabalho e uma maior produtividade dentro da organização, visando sempre manter os seus colaboradores bem capacitados para exercer as funções. No que diz respeito à metodologia, foi possível avaliar a percepção dos colaboradores através de questionário quantitativo aplicado de forma individual sobre a temática tratada no decorrer do artigo e os resultados.

Palavras-chave: Motivação. Qualidade de vida. Organização.

Abstract

This article aims to discuss the general theme of Quality of Life at Work and its relation with motivation within the company Comagro Parts & Services LTDA, making an approach on the importance of motivation as a factor that contributes to Quality of Work Life and greater productivity within the organization, always aiming to keep its employees well trained to perform the duties. Regarding the methodology, it was possible to assess the perceptions of employees through quantitative questionnaire applied individually on the topic treated throughout the article and results.

Keywords: Motivation. Quality of life. Organization.

¹ Graduanda em Administração, VI Semestre pela Faculdade de Tecnologia e Ciências. admftc20101@hotmail.com.

² Professora da Faculdade de Tecnologia e Ciências, Graduada em Turismo, Mestre em Cultura. gardeniajardim@hotmail.com.

Introdução

Considerando a competitividade acirrada entre as organizações na atualidade, é possível compreender que os colaboradores são a principal fonte de criação para almejar o sucesso e atingir a lucratividade desejada. É primordial que os colaboradores estejam abertos aos conhecimentos que estão por vir e conseqüentemente contribuir para o crescimento da organização, realizando um trabalho eficiente. Para tal, faz-se necessário uma ótima política de gestão de pessoas, que irá focar no desenvolvimento de potencialidades e capacidades direcionadas ao aprimoramento individual e organizacional.

Existem dois aspectos fundamentais para o sucesso com os colaboradores dentro das organizações: a busca constante pela qualidade de vida no trabalho e a elevação dos níveis de motivação humana. Sendo duas variáveis que devem caminhar de maneira conjunta, proporcionando assim um ambiente de trabalho agradável ao desenvolvimento dos colaboradores e posteriormente das organizações.

A problemática desse artigo está relacionada à existência ou não de políticas que visem a Qualidade de Vida no Trabalho por parte da Comagro Peças e Serviços Ltda. Nesse sentido, para responder a questão problema, objetivou-se primeiramente mostrar a importância da motivação como um fator que contribui para qualidade de vida no trabalho e maior produtividade dentro da empresa. No eu se refere aos objetivos específicos, primeiramente avaliou-se a percepção dos colaboradores em relação à QVT e motivação. Posteriormente percebeu-se a necessidade de identificar a preocupação que a organização tem em manter os colaboradores motivados. E por fim, ressaltar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação no atual cenário competitivo, analisado a relação entre QVT e produtividade dentro da empresa.

Considerando o atual cenário de um mercado competitivo, acredita-se que a Qualidade de Vida no Trabalho é de extrema importância dentro da Comagro Peças e Serviços Ltda., tanto visando à melhoria na produtividade e lucratividade, quanto o bem-estar dos colaboradores.

Para atingir os objetivos propostos, optou-se por uma análise das variáveis identificadas, sendo elas: Cultura organizacional, liderança, oportunidades de crescimento, capacitação e as condições de trabalho.

Para a Metodologia, foi realizada uma pesquisa exploratória e uma pesquisa de campo através de questionários quantitativos, chegando a dados importantes que será discutido no decorrer do artigo.

Subtende-se que a realização desse artigo, contribuirá para o entendimento da organização sobre o tema em questão. Espera-se também que essa pesquisa seja utilizada como referência na criação de outros projetos ou artigos científicos que trate sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação.

Comagro peças e serviços LTDA

A empresa surgiu em 1974, momento em que o uso de máquinas pesadas crescia na região, por conta do aumento do plantio de café. O proprietário vislumbrou uma oportunidade de mercado, visto que já possuía experiência como vendedor em São Paulo, decidiu criar uma empresa para atender essa demanda que foi cada vez mais crescente. Gerenciada pelo proprietário e a sócia-proprietária, a Comagro Peças e Serviços LTDA continua mantendo o modelo de gestão familiar, possuindo um portfólio diversificado no segmento de peças e serviços para máquinas pesadas, como por exemplo: Carregadeira, Patrol, Retro Escavadeira e Trator de Esteira.

A empresa tem como política a oferta de produtos e serviços com ótima qualidade e apresentação de soluções rápidas para os seus clientes. Tendo como diferencial competitivo a qualidade e rapidez no atendimento. Com clientes em todo o estado da Bahia e norte de Minas Gerais, a Comagro visa a inovação e a satisfação das necessidades de seus clientes, colaboradores e parceiros com qualidade, seriedade e rapidez.

Atualmente a Comagro Peças e Serviços conta com duas instalações, possuindo três departamentos e distribuindo suas

atividades da seguinte forma: o departamento administrativo conta com três funcionários. O Departamento comercial com quatro funcionários. O Departamento de serviços com treze funcionários.

A organização tem como visão, “ser a melhor solução no fornecimento de peças e serviços para equipamentos de terraplenagem; atender às expectativas de clientes, fornecedores e sócios; fortalecer o compromisso entre os funcionários e a empresa e ser útil à sociedade”. No que diz respeito à missão, a empresa visa “oferecer peças e serviços com qualidade, a preços justos e competitivos; satisfazer plenamente nossos clientes com soluções adequadas aos seus problemas; valorizar as ações dos nossos colaboradores, parceiros e fornecedores para o desenvolvimento da empresa e promover o desenvolvimento sustentável da comunidade local”.

Definição de organização

De acordo com Chiavenato (2005, p.24) “uma organização é um conjunto de pessoas que atuam juntas em uma criteriosa divisão de trabalho para alcançar um propósito comum.” Subtende-se então que as organizações são consideradas instrumentos sociais que estimulam a unificação de esforços, fazendo com que os colaboradores realizem um trabalho em equipe com eficiência.

Segundo Chiavenato (2005, p. 24) “Organização é uma unidade social conscientemente coordenada, composta de duas ou mais pessoas, que funciona de maneira relativamente contínua, com o intuito de atingir um objetivo comum”. Portanto, as organizações fazem parte tanto da sociedade como da vida particular de cada pessoa, com um contato diário, sejam através de membros – trabalho, escola, vida social e cívica, igreja.

Chiavenato (2005) destaca que as organizações tem grande influência sobre o comportamento humano e são muito mais do que apenas instrumentos para a produção de bens e serviços. Podem ser também criadoras de ambientes onde muitas pessoas passam grande parte da vida.

Qualidade de vida x qualidade de vida no trabalho

Pode-se dizer que a Qualidade de Vida está relacionada à noção humana, formada por um grau de satisfação encontrado na vida familiar, social, amorosa e ambiental. Um indivíduo que tem um alto padrão de Qualidade de Vida consegue desenvolver melhor o que lhe é proposto tanto no âmbito pessoal, quanto profissional.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida como: “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Gonçalves e Vilarta (2004, p. 29) afirmam que:

A Qualidade de Vida está relacionada a um conjunto de condições materiais e não-materiais almejadas e exercidas pelos indivíduos de uma comunidade ou sociedade, como os princípios dos direitos humanos, desenvolvimento social e realização pessoal.

Ainda na perspectiva do autor, as condições a cima depende diretamente da organização social e econômica que é capaz de propiciar oportunidades.

Um dos fatores que contribuem para que a QVT seja desenvolvida de forma satisfatória no colaborador, é que ele tenha também uma ótima Qualidade de vida diariamente.

Segundo Maximiano (2007), a qualidade de vida no trabalho tem um enfoque biopsicossocial que se baseia em uma visão integral das pessoas, saúde não é apenas ausência de doenças, mas é a união de um completo bem estar biológico, psicológico e social especialmente no ambiente de trabalho. Muitas teorias convencionais sobre motivação se preocupam predominantemente com a satisfação dos colaboradores, fazendo assim uma evidente correlação entre stress e trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho é formada pelo conjunto de condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho

para os funcionários, capazes de produzir motivação e satisfação, como também, stress e insatisfação em diferentes tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

Atualmente as empresas passaram a dar mais relevância a essa ferramenta de gestão que é a Qualidade de Vida no Trabalho. Pois, através dela é possível promover melhores condições de trabalho, saúde e crescimento dos funcionários, fazendo com que eles fiquem ainda mais motivados com o trabalho e conseqüentemente obterem melhores resultados de produção com maior lucratividade, mantendo assim o seu espaço na competitividade do mercado.

A QVT deve ser tratada como prioridade nas organizações que visam sobreviver e se destacar no mercado competitivo atual, investir na QVT é uma maneira de criar vantagem competitiva, pois ela promove no colaborador a motivação, a satisfação pessoal e crescimento no nível de comprometimento do colaborador. São através desses colaboradores comprometidos que dedicam o melhor de si para o crescimento da empresa, contribuindo para que a organização possa atingir os melhores níveis de qualidade e produtividade.

Correlacionando QV e QVT é possível afirmar que para possuir Qualidade de Vida no Trabalho é necessário praticar no dia-a-dia hábito saudável e exercícios físicos. O indivíduo que dorme mal, não pratica exercícios, tem uma má alimentação, está propício a ter um desgaste maior nas atividades do trabalho, não chegando assim a excelência dos processos.

Motivação

Segundo Maximiano (2007), a motivação está ligada a todos aqueles mecanismos que movimentam as pessoas, alto desempenho do comportamento, indiferença e produtividade, a favor ou contra os interesses da organização e da administração.

Motivo, motivação, mover, movimentar e motor são todas palavras modernas que tem a mesma origem

e estão associadas à mesma idéia: a palavra latina *Motivus*, que significa aquilo que movimenta, que faz andar. É necessário compreender os mecanismos que movimentam as pessoas, para o comportamento de alto desempenho, indiferença ou improdutividade, a favor ou contra os interesses da organização e da administração. (MAXIMIANO, 2007, p. 249 - 250)

Segundo Zanelli (2004), para a motivação de o colaborador existir é essencial que os gerentes fiquem atentos às características da força de trabalho que dispõem. Com uma rotina atenta, os gerentes possibilitam a compreensão inicial de como contribuir para que cada trabalhador possa atingir o seu potencial máximo, lembrando sempre que todos os seres humanos são distintos em termos de necessidades, expectativas e capacidades, que podem ser modificar ao longo do tempo em virtude de múltiplas variáveis, tornando-se relevante para gestão de pessoas nas organizações.

Das principais teorias de motivação que servem como base de estudos, pode-se citar duas, que tem servido de base de estudo ao longo do tempo, umas delas é a pirâmide hierárquica de Maslow, que afirmava que o ser humano era motivado essencialmente pela busca da satisfação das suas necessidades, que foram distribuídas em cinco níveis hierárquicos: as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto - realização. A medida que cada uma vai sendo suprida, a posterior se torna a dominante. Nesse sentido Maslow acreditava que o colaborador é motivado sempre por carências e necessidades internas que geram o seu comportamento, é praticamente impossível colocar necessidades dentro de um individuo, por isso é um equivoco afirmar que se motiva alguém.

Há outra teoria que pode ser usada como referência para a motivação, é a dos dois fatores de Herzberg: são os fatores higiênicos, que estão relacionados com as condições físicas e ambientais de trabalho, como as normas administrativas, o salário, os benefícios sociais, os estilos de lideranças, o clima organizacional, os regulamentos internos, as oportunidades de crescimento, que podem ser consideradas

como condições externas ao indivíduo que quando atendidas, o indivíduo não se sente nem satisfeito nem insatisfeito, porém, quando não são atendidas podem levar a um alto nível de insatisfação. Já os fatores motivacionais, estão relacionados com o conteúdo do cargo em si, como a liberdade de decidir como executar o trabalho, a responsabilidade total pelo trabalho, o reconhecimento, entre outros. Esses fatores quando são atendidos, levam o indivíduo a satisfação e a motivação e quando não são atendidos levam a neutralidade.

De acordo com as teorias supracitas, os colaboradores dentro das organizações se encontram motivados ou não, dependendo do nível de atendimento de cada uma das necessidades, assim como, da satisfação e insatisfação dos fatores higiênicos ou motivacionais.

Metodologia

O artigo proposto foi elaborado a partir de uma pesquisa exploratória, levando o pesquisador a ter conhecimento sobre o problema a ser estudado. A mesma ocorreu por meio de uma pesquisa bibliográfica. Segundo Lakatos (2007) a pesquisa bibliográfica servirá para potencializar os conhecimentos com a finalidade de colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, permitindo um modelo teórico inicial. E para finalizar foi realizada uma pesquisa de campo com o objetivo de conseguir informações acerca do problema.

Após a elaboração do questionário de pesquisa, por meio de amostragem pór conveniência foi realizado um pré-teste no dia 31 de Agosto de 2012 às 19h00min, com a aplicação de cinco questionários para averiguação e validação do instrumento de pesquisa. Segundo Lakatos (2007) antes da aplicação do questionário se faz necessária a sua validação diante de uma pequena parte da amostra, a fim de evitar que a pesquisa chegue a um falso resultado. Logo após, em um segundo momento, no dia 03 de Setembro de 2012, às 16h00min, foi realizada a pesquisa de campo nas duas instalações da Comagro Peças e Serviços Ltda, “pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema” (LAKATOS,

2007, p. 188). O tipo de amostra utilizada foi o recenseamento ou censo. Segundo Fonseca (1996), censo é um estudo científico de um universo de pessoas com o propósito de adquirir conhecimento, observando todos os seus elementos, fazendo juízos quantitativos acerca de características importantes desse universo.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi questionário quantitativo, constituído por uma sequência de perguntas ordenadas, aplicados a quinze colaboradores. No momento da coleta de dados, dois funcionários estavam de férias, dois de afastamento médico e dois não concluíram o Ensino Fundamental.

Por se tratar de uma pesquisa quantitativa, os dados foram tratados por meio de regra de três, analisando cada item respondido por quatorze colaboradores e um estagiário, onde posteriormente foram gerados dados para representação gráfica dos resultados.

Resultados e discussões

Após a realização e tratamento dos dados coletados, foi possível identificar que a pesquisa realizada na Comagro Peças e Serviços LTDA apresentou informações relevantes sobre a visão dos funcionários a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho, satisfação e motivação.

A empresa possui 93,33% dos funcionários entrevistados do sexo masculino e 6,67% feminino, esse número no que se refere ao gênero dos colaboradores, se justifica pelo fato da empresa adotar uma política que vise a contratação apenas de indivíduos do gênero masculino.

A Comagro possui uma diversidade nas funções, onde os dados tratados identificam que 100% dos colaboradores estão satisfeitos com a função que exercem. No que se refere à distribuição de funções, 33,33% exercem outro tipo de função que não se enquadra nas 5 opções apresentadas no questionário. 26,67% são do setor Administrativo, sendo considerado o segundo maior setor com número de colaboradores, onde passa toda a demanda da empresa, sendo elas: controle de estoque, pedido, folha de pagamento, vendas, financeiro, entrega de mercadorias,

entre inúmeras outras atividades. Foi possível identificar que a função de vendedor e soldador se iguala com 13,33% cada uma, 6,67% são mecânicos e ajudantes cada uma.

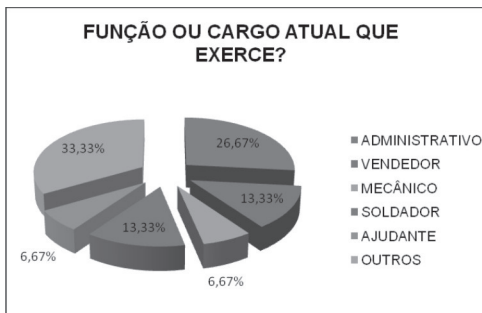


Gráfico 1 – Distribuição de funções

Fonte: Próprio autor (2012).

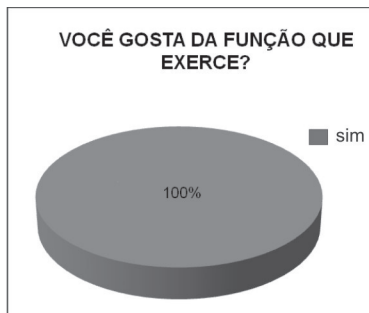


Gráfico 2 - Você gosta da Função que exerce

Fonte: Próprio autor (2012).

A pesquisa também mostrou que 53,33% dos colaboradores da Comagro Peças e Serviços, ou seja, mais da metade do quadro de funcionários têm acima de 11 anos de profissão, 26,67% entre 6 e 11 anos, 13,33% entre 1 e 5 anos e apenas 6,67% menos de 1 ano, podendo concluir que o quadro de funcionários possuem experiência no ramo, sendo um dos pré requisitos valorizado pela gestão da empresa. Quando questionados sobre a realização de capacitação profissional dentro da organização, 33,33% afirmaram que a mesma oferece capacitação profissional para a sua área de atuação e 66,67% responderam que não há preocupação em capacitar seus colaboradores.

É possível identificar que a empresa capacita um número abaixo da metade, onde a mesma deveria pensar em ampliar esses conhecimentos, pois é uma forma de manter os colaboradores atualizados e motivados, pois muitos podem entender essa capacitação como um reconhecimento na profissão e um aprimoramento de conhecimentos.

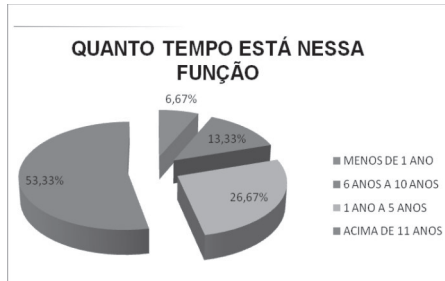


Gráfico 3 - Tempo que está nessa função
Fonte: Próprio autor (2012).



Gráfico 4 – Capacitação profissional
Fonte: Próprio autor (2012).

Em relação ao entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho, 66,67% afirmaram que conhecem o significado e 33,33% desconhecem, para tanto é sugerido que esse índice seja trabalhado e posteriormente a empresa consiga disseminar o conhecimento para esses indivíduos, pois a depender do entendimento sobre QVT, é possível produzir motivação e satisfação nos colaboradores. Outro ponto forte em relação à disseminação do conhecimento sobre QVT é que a mesma é considerada uma ferramenta utilizada para criação de vantagem competitiva, promovendo ao colaborador a motivação, a satisfação pessoal e crescimento no nível de comprometimento atingindo assim os melhores níveis de qualidade e produtividade.



Gráfico 5 – Concepção sobre QVT
Fonte: Próprio autor (2012).

Quando questionados sobre o entendimento em relação à motivação, os colaboradores apresentaram dados bastante diversificados, onde 20% entendem que são incentivos salariais, ou seja, uma recompensa aos funcionários que apresentam um bom desempenho dentro da organização. 26,67% entendem que motivação contribui para que o colaborador tenha um maior nível de desempenho nas suas atividades. 20% se sentem motivados e conseqüentemente conseguem produzir melhor as suas funções. 26,67% concluíram que motivação está relacionada à satisfação e por fim 6,67% desconhecem.

O conhecimento relacionado à motivação na concepção dos colaboradores é bastante diversificado como mostra os dados abaixo, portanto, todos esses mecanismos movimentam os colaboradores e quando realizados pela empresa pode levar a uma melhor produtividade.

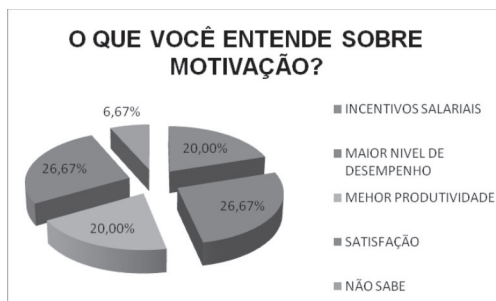


Gráfico 6 – Concepção sobre motivação

Fonte: Próprio autor (2012).

E por fim, quando questionados sobre a preocupação da empresa em relação à motivação dos funcionários, 73,33% afirmam que a empresa se preocupa e 26,67% negam, ou seja, a organização deveria avaliar onde está o gargalo desse conhecimento, pois é indicado que a mesma tenha excelência com o todo.



Gráfico 7 – Preocupação que a empresa tem em relação à motivação do funcionário

Fonte: Próprio autor (2012).

De 73,33% dos colaboradores que afirmam na pergunta anterior sobre a preocupação da empresa em relação à motivação do funcionário, os colaboradores afirmam que a empresa motiva 27,27% dos funcionários através de promoções, 27,27% com crescimento pessoal e 45,45% outras opções.

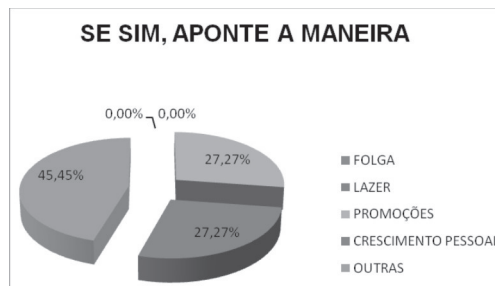


Gráfico 8 – Qual a maneira que a empresa utiliza para se preocupar com a motivação do funcionário

Fonte: Próprio autor (2012).

Após a realização e tratamentos dos dados acima citados, é possível ter uma percepção maior sobre a percepção dos colaboradores em relação a QVT e Motivação.

Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi realizar uma análise sobre Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando a empresa Comagro peças e serviços LTDA. como objeto de estudo. Após análise e tratamento dos dados, foi possível identificar que a empresa não possui programas de QVT.

Os resultados encontrados mostram aspectos interessantes e essenciais para que a Comagro Peças e Serviços tenha conhecimento sobre a opinião e entendimento dos seus colaboradores a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho junto à motivação. Diversos autores citados no marco teórico disponibilizam um conhecimento amplo a respeito da definição de QVT e a importância da motivação dentro de uma organização.

Percebeu-se que um dos questionamentos mais significativos foi no item sobre capacitação profissional para melhorar o desempenho dos colaboradores. Na atualidade o mercado está bastante seletista e exigindo uma boa postura nos seus processos de seleção, porém as empresas que já possuem seu quadro de funcionários devem investir na formação pessoal e profissional, propiciando um aprimoramento, oferecendo cursos na sua área de atuação e posteriormente ter uma elevação na estima, pois muitos entendem essa forma de capacitação como um reconhecimento por parte da empresa.

No cotidiano os indivíduos desenvolvem com maior facilidade um elevado índice de estresse, é interessante que a empresa pense em técnicas de como lidar com esse problema, que é um grande causador de problemas entre a soma de respostas físicas e mentais, desenvolvendo programas de qualidade de vida no trabalho, pois o modelo de gestão deve priorizar o desempenho funcional dos seus colaboradores e o bem-estar.

Diante de todos os estudos realizados por meio de pesquisa, coleta de dados e aplicação de questionários, é indicada também à implantação de um Programa de Ginástica Laboral que objetiva estimular a prática de exercícios físicos realizados coletivamente no ambiente de trabalho.

Visando uma melhor promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho, além da preparação biopsicossocial dos colaboradores, contribuindo diretamente e indiretamente para uma melhora nas relações interpessoais, sem falar também na redução significativa de lesões por esforços repetitivos, e posteriormente um com qualidade na produtividade. A ginástica laboral deve ser realizada cinco a seis vezes por semana para cada setor de trabalho com um tempo de ginástica de oito a doze minutos por dia.

Subtende-se que o Programa de Ginástica Laboral irá tornar os funcionários mais aptos às atividades diárias dentro da organização e conseqüentemente um melhoramento do bem-estar individual por intermédio da consciência corporal: conhecer, estimular e respeitar o seu próprio corpo.

O artigo proposto foi relevante, pois proporcionou ao pesquisador ter um amplo conhecimento sobre Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação, que são assuntos presentes no cotidiano de todo e qualquer indivíduo, seja no âmbito pessoal ou profissional.

Referências

BACCARELLI, Maria Regina Trevizan. *Manual para elaboração de projeto de pesquisa*. Disponível em: <http://www.seufuturonapratica.com.br/portal/fileadmin/user_upload/MANUAL_PARA_ELABORACAO_DE_PROJETO_DE_PESQUISA.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

COSTENARO, Antonio Cezar; STECCA, Jaime Peixoto. *Motivação profissional: um indicador de qualidade de vida*. Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/revistacontabeis/anterior/artigos/vin01/a13vin01.php7>>. Acesso em: 20 ago. 2011.

FONSECA, Jairo Simon da; MARTINS, Gilberto de Andrade. *Curso de estatística*. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antônio. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia*. 6 ed. São Paulo: Atlas 2007.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. São Paulo: Atlas, 2007.

MORI, Nerli Nonato Ribeiro. *Metodologia da pesquisa*. Maringá: Atlas, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Disponível em: <www.saude.gov.br>. Acesso em: 10 ago. 2012.

ZANELLI, José Carlos; ANDRADE Jairo Eduardo Borges; BASTOS, Antônio Virgílio Bitencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Artigo Recebido em: 12/12/2012

Revisado em: 03/01/2013

Aprovado em: 10/03/2013