

A IMPORTÂNCIA DA RESILIÊNCIA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

RESILIENCE OF IMPORTANCE IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT

Miriam Marques dos Santos¹

Graduanda do Curso de Psicologia. Faculdade Patos de Minas.

Constance Rezende Bonvicini²

Mestre em Administração. Faculdade Novos Horizontes.

RESUMO

Neste artigo aborda-se sobre o papel da Resiliência em seu conceito primordial e seu papel no contexto organizacional e os aspectos no cotidiano. Busca através dessa leitura debater sobre o papel da psicologia em relação ao tema, sua estruturação e as mudanças apresentadas durante o contexto organizacional de trabalho. Estudar a relevância da psicologia aliada aos conhecimentos psicológicos aplicados ao estudo sobre a resiliência e seu papel quanto na estruturação do indivíduo dentro da sociedade capitalista. A discussão continua com os fatores que influenciam o comportamento das pessoas diante das intempéries tais como: motivação, atitudes e liderança perante os desafios apresentados. Conclui-se elucidando sobre a eficiência desse método, até então não muito conhecido, e sobre sua eficiência no ambiente organizacional e psicossocial. Conclui-se que a valorização do ser humano diante das dificuldades na área do trabalho, trouxe uma demanda para os psicólogos que trabalham em organizações, de forma que tiveram que desenvolver capacidades em diagnosticar e intervir em questões de interesses emocionais dos indivíduos.

Palavras-chave: Resiliência. Conceito. Psicologia. Trabalho. Sociedade

1 Orientando. Graduando em Psicologia.

2 Professora orientadora. Docente do DPGPSI/ FPM

ABSTRACT

This article focuses on the role of resilience in its primary concept and its role in the organizational context and aspects of everyday life. We seek through this reading debate on the role of psychology in relation to the subject, its structure and the changes made during the organizational context of work. We will study the relevance of the allied psychology to psychological knowledge applied to the study of resilience and its role as the structuring of the individual within capitalist society. The discussion continues with the factors that influence people's behavior on the elements such as motivation, attitudes and leadership before the challenges presented. It ends elucidating on the efficiency of this method hitherto not well known and on their effectiveness in organizational and psychosocial environment.

It is concluded that the appreciation of the human face of difficulties brought as demand for organizations the ability to diagnose and intervene on issues and interests of individuals.

Keywords: Resilience. Concept. Psychology. Job. Society

INTRODUÇÃO

Partindo de uma concepção histórica no mundo atual, permeado pela lógica capitalista, a capacidade de adaptação às demandas impostas pelo cenário vigente são de extrema importância para aqueles que se empenham em crescer no trabalho. Sintomas como estresse, ansiedade, fobias e outros, vêm surgindo cada vez mais frequentes nas pessoas que sofrem grandes pressões no trabalho. A questão é como lidar com os problemas e resolvê-los, supondo-se que possa existir um convívio mais harmonioso entre os sujeitos. Para compreender a capacidade em lidar com circunstâncias do cenário atual, busca-se na física um conceito que até então era privativo de tal ciência: o conceito de resiliência.

Segundo Galieti (2004) resiliência é a capacidade de superação e adaptação, diante de uma dificuldade considerada como um risco, e a possibilidade de construção de novos caminhos de vida e de um processo de subjetivação a partir do enfrentamento de situações estressantes e/ou traumáticas. Por sua vez Lorga (2006) afirma que a característica da atitude resiliente vai ao encontro do desejado 'novo perfil de trabalhador' para empresas na atualidade, pois denota rapidez em se adaptar ao novo, resolver a crise e transformar a situação. O estudo da resiliência no âmbito das organizações permite dar uma noção das novas convenções no labutar

humano e identificar o profissional mudado e a importância dele nessa organização e ainda aqui compreender o papel intrínseco do psicólogo dentro dessa nova estrutura apresentada pelo mercado.

Dessa forma acredita-se que este artigo, permitirá a abertura das discussões sobre a resiliência, visto que é antecipando e ajustando-se às mudanças, no cuidado com o sujeito, que será possível encontrar alternativas para lidar com as exigências do mundo do trabalho. Deste modo esta pesquisa tem como objetivo analisar a importância da resiliência no contexto organizacional e buscar através de um estudo bibliográfico, identificar atributos que caracterizam o empregado resiliente e compreender como e se a resiliência irá influenciar no desempenho do colaborador.

METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza como qualitativo, de caráter descritivo, realizado através de levantamento de dados bibliográficos. Apresenta-se com a intencionalidade de que sejam atingidos os objetivos propostos, O método a ser utilizado será a pesquisa bibliográfica de natureza investigativa. Como referencial teórico, busca-se em autores nacionais e internacionais, subsídios teóricos e resultados de pesquisas atuais e históricas acerca da resiliência, reunindo aqui, as principais ideias e sugestões a este respeito.

Apresenta-se aqui uma síntese em três momentos: O que é a resiliência, sua caracterização no contexto organizacional e o papel do psicólogo frente a este novo desafio.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Resiliência: breve História

Entre 1970 e 1980, os pesquisadores Americanos e Ingleses voltaram sua atenção para as pessoas que se mantinham saudáveis mesmo quando expostas a vários tipos de situações problemas, os estudos se iniciaram devido ao

acompanhamento de moradores de rua, adolescentes em risco e demais casos de vulnerabilidade latente. No início das pesquisas o nome dado a essas pessoas que mesmo destruídas pelo infortúnio se recuperavam foi o de Invulneráveis e mais tarde esse termo foi trocado pela palavra Resiliência (OJEDA, 2004).

Resiliência é um conceito que traz em si mesmo uma gama de possibilidade de estudo e muito pesquisado nos últimos anos por profissionais das mais diversas áreas, da Psicologia, da Sociologia, da Psicanálise e outras. (CABRAL; LEVANDOWSKI, 2013).

De acordo com Fantova (2008) consideraram-se três correntes que exploram a temática: a norte-americana ou anglo-saxônica, a europeia e a latino-americana.

Para a perspectiva norte americana, a mais pragmática centrada no indivíduo, avalia-se a resiliência através de dados observáveis e quantificáveis frequentemente com enfoque behaviorista ou ecológico transacional, a resiliência neste contexto, surge como produto da influência mútua entre o sujeito e o meio em que está inserido.

Já a Europeia teria uma perspectiva mais ética, relativista, com enfoque psicanalítico, aceitando a visão do sujeito ativo como relevante para a avaliação da resiliência, contrapondo-se à visão norte americana, para esta corrente, a resposta do sujeito às adversidades transcende os fatores do meio, ou seja, é “construído” a partir da dinâmica psicológica da pessoa, o que possibilita uma narrativa íntima e uma narrativa externa sobre a própria vida.

E em terceira fonte de estudos a corrente latino-americana é mais comunitária, enfocando o social como resposta aos problemas do sujeito em meio às adversidades.

É importante ressaltar que em uma aproximação das concepções que a psicologia tem sobre a resiliência, de um modo geral, está na capacidade para se recuperar de abalos sofridos ou de se abalar e voltar ao que se era antes do abalo – o que tem mais a ver com o conceito físico da elasticidade do que propriamente de resiliência. Isso porque a elasticidade seria a característica dos materiais de se deformarem e voltarem à sua forma original, após o fim da causa da deformação para deformarem sem se romper, o que é necessária a resiliência, que implica na absorção da energia do impacto (PINTO, 2002).

Segundo Luthar e Zelazo (2003) a diferença básica dos dois enfoques é a natureza negativa ou positiva dos fatores que cada um focaliza. Na abordagem de risco, os resultados negativos do desenvolvimento e os fatores também negativos

que nele interferem é que são focalizados, como a presença de distúrbios psicológicos e a doença mental de um dos pais. Já na abordagem da resiliência, dimensões tanto positivas quanto negativas são focalizadas nos resultados de um desenvolvimento e nos fatores que atuam sobre este. Os brasileiros e os pesquisadores de língua latina, por sua vez, começaram seus estudos sobre o tema cerca de 20 anos depois dos americanos e ingleses, e seu ponto de partida foram de autoria anglo-saxônica (única disponível). Sendo assim, inicia-se o estudo da resiliência como resistência ao estresse, culminando, posteriormente, em definições de resiliência que incluíam o sentido de superação e no fenômeno de recuperação.

Kruppa (1994) já percebia que na realidade social do país, são muitos os brasileiros que passam por situações problemas de diferentes espécies, a maioria da população tem uma renda muito baixa e poucos possuem acesso aos bens culturais. Mesmo diante de tal conjuntura, o Brasil está repleto de pessoas que superam dificuldades de várias naturezas, enfrentam conflitos psicossociais e culturais e se destacam enquanto cidadãos, pessoas que mesmo em meio a dificuldades financeiras, perigos constantes, baixa escolaridade, moradia, alimentação, dentre outras adversidades estão dispostas a mudar de vida e conseguir um futuro mais digno, através de uma oportunidade de emprego.

Durante a história nos deparamos com inúmeros casos de resiliência, um dos exemplos é o musicista Beethoven que compôs parte de suas obras-primas sofrendo de total surdez, ou como no caso da maior representação do período Barroco nas artes no Brasil, Aleijadinho que mesmo paralítico e sem o total de movimentos de seus dois braços não foi impedido de produzir centenas de obras de arte.

Barlach (2005) chama de reconfiguração interna a ação de modificar a percepção e a atitude diante da vivência de certos conflitos. Sendo assim, pode se concluir que resiliência é uma condição interna que só se observa através de seus efeitos, transcendendo os limites de uma mera adaptação, não uma adaptação no sentido conformista, mas no sentido de movimento, de busca de bem-estar e de melhor qualidade de vida. Todas as pessoas vivem dificuldades e crises, no entanto, algumas procuram solucionar seus problemas da melhor maneira possível, de forma que vai de acordo com a percepção de cada um e com o sentido que lhe é dado. Tal processo de resiliência faz parte da condição humana e estão ao longo do dia a dia do ser humanos, em todos os ciclos da vida. Reforça-se, que o termo hoje em dia é usado quase como sinônimo de flexibilidade e não de invulnerabilidade, em que esta última dá uma ideia de não transpor o problema e sim de resistir ao mesmo, o que

nem sempre acontece quando se trata de seres humanos. É importante entender a resiliência como um processo de superação da adversidade, como responsabilidade social e política, já que pode ser promovida com a participação de pais, pesquisadores e pessoas que implementando programas psicossociais, de serviços sociais e políticos comunitários contribuem para o desenvolvimento do conceito.

A resiliência permite novos conhecimentos do desenvolvimento humano, pois enfatiza seu potencial, é específica de cada cultura e faz um chamado à responsabilidade coletiva. O enfoque em resiliência permite a promoção da qualidade de vida seja um trabalho coletivo ou multidisciplinar.

Na atualidade além da intervenção do psicólogo no ambiente organizacional também é preciso que gerentes e supervisores sejam resilientes, que consigam gerenciar a mudança organizacional de uma maneira consciente e competente. Esses gestores necessitam implementar mudanças com êxito para si e para outros. É necessário aplicar consistentemente os mecanismos que utilizam, sendo capazes de se referir a essas práticas como uma disciplina estruturada, para que os outros possam aprender e aplicar as mesmas estratégias (CARMELLO, 2008, p. 51).

Atualmente existe um olhar distinto nas Organizações, em que há a perspectiva de que cada trabalhador é membro essencial no sucesso das organizações, e como pessoas resilientes, a pulsação do negócio estará sempre vibrante e intensa. Hoje há três modelos de empresas que mostra a relação da empresa com o funcionário que são: as empresas vivas, as empresas amigas da família e as empresas humanizadas. As empresas vivas atuam como comunidades humanas conduzindo suas ações com responsabilidade perante o meio ambiente e estimulam a visão de longo prazo, partindo além dos interesses econômicos adjacentes (APUD GEUS, 1998).

Empresas amigas da família, na compreensão de DenDulk et al. (apud REGO; SOTO, 2004), são aquelas que demonstram preocupações com as relações familiares de seus colaboradores oferecendo horários flexíveis, recintos de amamentação, creches, bons programas para crianças e idosos e licença maternidade para mulheres que adotam bebês.

Segundo Vergana e Branco (2001), Já a empresa humanizada é aquela voltada para seus funcionários ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas realizarem ações, mas promove a melhora da qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, não apoiam desigualdade e diferenças de

raças, sexo, ou credo além de contribuir para o desenvolvimento de pessoas, sob o aspecto físico, emocional, intelectual e espiritual.

Nesse modelo de empresa, procura-se à eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividade comunitária, enfim o que se concordou nomear de exercício da cidadania corporativa.

O autor Cimbalista (2006) ressalta que as condições de trabalho produtivo são vitais para a realização de um projeto de vida pessoal e profissional. O local de trabalho tem que propiciar a produção de ideias, a criatividade e a conquista de um projeto de vida profissional que contente simultaneamente a vida pessoal, ou seja, em que as metas na organização estejam atreladas às metas individuais dos trabalhadores tanto dentro como fora do contexto organizacional; no entanto, de acordo com pesquisas realizadas por Barlach, Limongi-França e Malvarezzi (2008) e Cimbalista (2006), em diversas situações o contexto de trabalho age negativamente na vida pessoal dos empregados, forçando-os a adaptar-se às necessidades organizacionais, o que gera conflitos familiares das mais diversas amplitudes, com isso é gerado o empobrecimento do significado e sentido do trabalho e também o desgaste e adoecimento físico e psíquico do trabalhador.

Siqueira e Padovam (2008), citado por Amazarray (2010), propõem que o bem-estar no contexto laborativo seja entendido como um construto psicológico multidimensional composto por três fatores fundamentais para o trabalhador, o primeiro deles é a satisfação no trabalho, o segundo é o envolvimento com o trabalho e o terceiro é o comprometimento organizacional afetivo, esses fatores representa os vínculos afetivos positivos com a organização empregadora. Diante disso será possível identificar um bom estado de bem-estar em um indivíduo trabalhador, é importante que ele sinta que está satisfeito com seu trabalho, que seja capaz de identificar a existência de envolvimento com suas tarefas no contexto laboral e firme um compromisso afetivo com a organização.

A prática do psicólogo organizacional pode ser diversificada, tendo-se em vista o contexto da Psicologia Industrial e Organizacional compreendida em seis subespecialidades. A Psicologia chamada Pessoal em que o profissional tem seu foco nas diferenças individuais. O Comportamento Organizacional que diz que a organização que determina e é determinada pelos indivíduos. A Psicologia dos Fatores Humanos que compreende o desempenho e as relações estabelecidas pelas interações homem-máquina. O Aconselhamento de Carreira e Vocacional englobando o ramo da interação do indivíduo com seu trabalho e a satisfação do trabalhador pratica esta muito utilizada recentemente dentro das empresas. O

Desenvolvimento Organizacional que busca a eficiência através do diagnóstico e do planejamento de possíveis mudanças nos sistemas psicossocial, técnico e nos procedimentos de trabalho. E finalmente as Relações Industriais tratando-se dos problemas entre empregados e empregadores (ZANALLE, 2002).

Assim, o psicólogo procura conhecer a legislação trabalhista, interage e intermedia com os sindicatos e associações as negociações entre os segmentos da força de trabalho. Howard (1990) acrescenta que é através do Desenvolvimento organizacional em que se analisam a cultura, liderança, administração, tomada de decisão, resolução de problemas, processos grupais, relações interpessoais, resolução de conflitos, relações de poder e comunicação, o psicólogo pode desenvolver de forma mais assertiva os aspectos do Desenvolvimento do empregado que dizem de um direcionamento quanto à carreira, o aconselhamento do empregado, as questões de gênero e ética.

DISCUSSÃO

Esforça-se em trazer à discussão a possibilidade de interação entre a psicologia e o mercado de trabalho, na estruturação e desenvolvimento do colaborador, frente às novas demandas das organizações; e como o psicólogo deve se posicionar perante aos estudos sobre a resiliência e sua introdução no mercado de trabalho como instrumento efetivo em sua atuação.

As metas da Psicologia Organizacional extrapolam a visão habitual de adaptação do indivíduo ao trabalho e busca a eficiência máxima, priorizando o desenvolvimento da pessoa através de mudanças planejadas e participativas, de forma a possibilitá-la adquirir maior controle do próprio ambiente e de si mesma. Através do crescimento pessoal, o indivíduo é conduzido a aprender sua inserção nas relações com o grupo, e as relações do grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade.

Quando o homem produz uma mudança em si ele muda também o ambiente.

A Produtividade necessária para a sobrevivência da humanidade esta intrinsecamente agregada à motivação, ao envolvimento e a conscientização do significado do ato de produzir. Produtividade e desempenho no trabalho fazem parte de uma cadeia complexa que abarca desde fatores individuais de motivação, habilidades, conhecimentos até fatores estruturais ao nível da época e mudanças e valores da sociedade. (ZANELLI, 2002, p. 25).

Segundo Sass (1998) a psicologia organizacional enquanto ciência e profissão sintetizam os debates que tratam da natureza ideológica, alienante, elitista da psicologia em três tendências: os que postulam a adequação dos conhecimentos gerados pela psicologia, mas veem obstáculos institucionais de caráter político ideológicos, que inviabilizam “a disponibilidade dessa ciência para promover a emancipação humana os que atribuem a psicologia intrínseca, inadequação e distanciamento dos interesses reais da população, colocando a própria psicologia e seus agentes como essencialmente incapazes de ações transformadoras ; e os que encontram os obstáculos “nos viés da ação profissional de muitos psicólogos que insistem em trabalhar com os indivíduos isoladamente, a atribuição das dificuldades do psicólogo comum na área organizacional necessita ser pensada em termos da história atual das atividades desses profissionais em tal ambiente de trabalho , o seu preparo para o desempenho dessas tarefas e a sua capacidade para gerar oportunidade de inclusão , as condições recessivas de oportunidade de trabalho , as quais são submetidos os trabalhadores no País.

Quando os valores dos trabalhadores alinham-se aos valores exigidos nos cargos e nas organizações, permite que haja um estado de coerência tal, que o desempenho no cargo tende a ser maior (DUBRIN, 2008).

[...] tomar atitudes para mudar o que não funciona na empresa e assim ter um melhor ambiente de trabalho. Outra é mudar a si mesma, internamente, para serem capazes de conviver com essas situações da melhor forma possível. Outra escolha é mudar de empresa, se não houver como mudá-la nem bastar mudar a si mesmo. Por fim, há também a escolha de continuar sofrendo e não fazer nada a respeito, que é a escolha dos submissos [...] (PIOVAN, 2010, p. 40-41).

Tratando-se de uma discussão e reflexão sobre o conceito da Resiliência e a atuação do psicólogo. Profissional que deve ser intermediador de processos de enfrentamento no ambiente laboral, identificando os aspectos e condições que podem potencializar ou dificultar esse processo no contexto de trabalho.

Para entender o papel do psicólogo presente no processo de inserção e sua funcionalidade no mercado de trabalho faz-se necessário a compreensão de conceitos próprios do universo das organizações e do trabalho.

Para Scheir (1982, p. 12):

(...) uma organização é a coordenação planejada das atividades de uma série de pessoas para a consecução de algum propósito ou objetivo em comum, explícito, por meio da divisão do trabalho e função e por meio de uma hierarquia de autoridade e responsabilidade.

O termo organização é compreendido amplamente como um sistema social orientando, em essência, para conseguir objetivos específicos, partindo desse ponto abordaremos o papel do psicólogo dentro do contexto organizacional. Termos como instituição, empresa, firma, etc., são genericamente nominados de organizações (ZANALLE, 2002).

O'Brien (1986, p. 5, apud, ZANELLE, 2002, p. 26) define a Psicologia Organizacional como o estudo científico do comportamento humano nas organizações de trabalho. É a área de aplicação dos princípios e métodos no contexto do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluir se que em se tratando da relação entre homem e trabalho, compete destacar a importância deste para a constituição da identidade humana. O trabalho se constitui na história da humanidade como uma relação entre o mundo e a construção da subjetividade. Através de Ribeiro (2009) compreendeu-se a importância do trabalho para a constituição da realidade social, bem como a dialética estabelecida entre o meio e a constituição da subjetividade. Ao passar por uma situação traumática, muitas pessoas tendem a procurar ajuda profissional para orientá-lo nesse contexto adverso. O psicólogo é um desses profissionais que possui formação para disponibilizar-se a tal ajuda, a encontrar sua identidade dentro do campo de trabalho.

É possível afirmar identidade como sendo a forma do indivíduo se apresentar e ser reconhecido nos diferentes contextos em que opera inclusive na presença de outras pessoas, dessa forma, assim como na conceituação de subjetividade, é importante apontar a dimensão contextual e relacional da identidade humana, é no e pelo trabalho que o trabalhador consegue desenvolver suas capacidades intelectuais, firmar relacionamentos e é reconhecido pelos outros dentro e fora do ambiente organizacional pela função e resultado daquilo que executa no local de trabalho.

A vida nos dá opções e escolhas, cada uma com sua consequência. No ambiente corporativo, as escolhas sempre afetam todos os colaboradores que atuam diretamente ou indiretamente na organização. Essas escolhas possivelmente geram conflitos que precisam ser gerenciados para que não se tornem algo sem controle. Para entender o estudo e à compreensão do processo de resiliência no meio organizacional é preciso entender os fatores de risco e de proteção que permitem a superação das condições adversas e a convivência com a incerteza inerente ao ambiente organizacional atual, dinâmico e globalizado.

Os sintomas para identificar os fatores de risco considerados como a causa de sofrimento e adoecimento no ambiente organizacional são: a pressão e a responsabilidade do trabalho, a falta de tempo para a família pelo fato do trabalhador trabalhar além da sua jornada de trabalho, a falta de apoio dos pares ou das chefias/superiores, pouca liberdade para criar, falta de autonomia nas atividades, o medo de perder o emprego de uma hora para outra, obrigação de ter que efetuar cortes no quadro de trabalhadores e assédio moral, tanto da chefia, tanto do próprio colega de trabalho, já os fatores de proteção, são considerados dentro do contexto de trabalho adverso a autonomia, a autoestima, o respeito, o reconhecimento, a participação da família e dos amigos e o apoio dos pares e das chefias/superiores (JOB, 2003).

Diante dos fatos apresentados, é de fundamental importância que os profissionais que lidam com as relações estabelecidas entre o homem e o trabalho atentem para o fenômeno da resiliência a partir de uma perspectiva ecológica, ou seja, no próprio ambiente com o objetivo de abarcar e realizar ações de proteção e prevenção à saúde do colaborador no contexto de trabalho atual.

Foi evidenciado através dos relatos e estudos apontados que a reestruturação das empresas está ligada de maneira intrínseca com a atuação do psicólogo, uma vez que os contextos organizacionais estão em constante movimento. E essa nova realidade de gestão com pessoas e não mais de pessoas deve ser muito bem desenvolvida deixando de ser apenas recrutacional e sim passando para a vivência maior da relação da psicologia, da empresa e do mercado de trabalho como um todo para a inserção efetiva e vivência da resiliência no contexto atual.

Para concluir a metáfora que melhor explica o conceito de resiliência é o da ostra: para proteger-se do grão de areia que a fere, envolve de nácar o intruso, arredondando as asperezas, dando a origem a uma pérola, uma bela joia preciosa (LARANJEIRA, 2007). Assim ocorre com o indivíduo: quando se defronta com uma situação, sai mais fortalecido e belo do que era antes.

REFERÊNCIAS

- BRANDÃO, Juliana M; NASCIMENTO Ingrid Faria G. A construção do conceito de resiliência em psicologia: discutindo as origens. **Paideia**, n. 49, p. 263 – 271, maio-ago.2011.
- CABRAL, Stela Araújo; LEVANDOWSKI, Daniela Centenaro. Resiliência e psicanálise: aspectos teóricos e possibilidades de investigação. **Rev. Latinoam. Psicopat. Fund .**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 42-55, mar. 2013.
- CARMELLO, E. **Resiliência: a transformação como ferramenta para construir empresas de valor.** São Paulo: Gente, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas.** 6 ed. Baruerui: Manole, 2009.
- DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento Organizacional.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 471 p.
- KRUPPA, S.M.P. Sociologia da Educação. São Paulo: Cortez, 1994.
- Luan Francisco Lima Teixeira Lídia Chagas de Santana. Um olhar sobre a Resiliência na visão de gestores e colaboradores. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, Cairu, v. 02, n 01, p.14-32 jan. 2015.
- PEDROSA, Paulo. **Gestão & Carreira** - Profissional ideal para o mercado atual; Jornal do comercio, maio de 2007.
- PEDROSO, Marcia Naiar Cerdote. **Reestruturação produtiva e a formação do novo trabalhador.** 2006, Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/mnaiar.html>>. Acesso em: 05 out. 2015
- RIBEIRO, M. A. **Psicologia e Gestão de Pessoas.** São Paulo: Vetor, 2009.
- SCHEIN, E. H. **Psicologia Organizacional.** 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1982.
- SIVIERI, H. L. **Saúde no trabalho e Mapeamento dos Riscos.** Saúde Meio Ambiente e Condições de Trabalho, Rio de Janeiro: FIOCRUZ. (Mimeo). São Paulo, 2001.
- TABOADA, Nina G.; LEGAL, Eduardo J MACHADO, Nivaldo. **Resiliência: em busca de um conceito.** Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano, 2006.
- VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca et al. **Uma abordagem da Psicologia do trabalho, na presença do trabalho.** Belo Horizonte, 2007.
- ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2002. 191 p.