

## **TRABALHO E ASSOCIAÇÕES TEMÁTICAS NA PRODUÇÃO ACADEMICA BRASILEIRA**

**REJANE PREVOT NASCIMENTO**  
UNIGRANRIO  
rejaneprevot@uol.com.br

**CIDALIA DE PAULA VALENTE**  
UNIGRANRIO  
cidaliapv@hotmail.com

**IZABEL CRISTINA DIAS DE SOUZA**  
UNIGRANRIO  
izabeldias.souza@gmail.com

**ADRIANA AMADEU GARCIA TORRES**  
UNIGRANRIO  
adriana.amadeu.garcia@gmail.com

## **Gestão de Pessoas – Incentivos, Remuneração e Satisfação no Trabalho**

### **TRABALHO E ASSOCIAÇÕES TEMÁTICAS NA PRODUÇÃO ACADÊMICA BRASILEIRA**

#### **Resumo**

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos tem acirrado o interesse de pesquisadores pela compreensão do seu significado. Assim, são inúmeras as associações temáticas relacionadas ao trabalho nos estudos da área. Como objetivo de compreender o significado do trabalho para a área de administração, este estudo identificou oito temas associados ao trabalho presentes nos artigos publicados nos anais do ENANPAD, ENGPR e ENEO. Assim, foram identificados os temas: qualidade de vida, emoções, sentido/significado e subjetividade, gênero e diversidade, tecnologia, comprometimento/vínculo, relações de trabalho e assédio moral, possibilitando uma compreensão do significado do trabalho para a área.

#### *Abstract*

*The changes in the world of work in recent years has inflamed the interest of researchers by understanding its meaning. Thus, there are many thematic associations related to work in studies in the area. As the goal of understanding the meaning of work in the area of administration, this study identified eight themes associated with work present in articles published in the annals of the ENANPAD, ENGPR and ENEO. Thus, we identified the following themes: quality of life, emotions, sense/meaning and subjectivity, gender and diversity, technology, commitment/bond, working relationships and bullying, enabling an understanding of the meaning of work in the area.*

**Palavras chave:** Trabalho. Precarização. Sentido do Trabalho.

## **1 Introdução**

Nos últimos trinta anos a categoria trabalho, assim como suas relações adjacentes, têm sofrido transformações devido às mudanças no mundo, em decorrência do surgimento de novas formas organizacionais marcadas pela transição de economias de escala “buscadas na produção fordista de massa” para as economias de escopo, na qual há “uma crescente capacidade de manufatura de uma variedade de bens e preços baixos em pequenos lotes” (HARVEY, 1989, p. 148). Diferentes autores, como Gorz (1980) e Offe (1989) refletiram sobre a perda da centralidade do trabalho a partir das últimas décadas do século XX, em decorrência das transformações ocorridas no capitalismo contemporâneo e, paralelamente, ao desaparecimento do modelo de proletariado descrito por Marx (o operário industrial, representante por excelência da expropriação do valor do trabalho empreendido pelo capitalismo nos séculos XIX e XX). Mais recentemente, alguns estudos apontam para um processo de transformação da noção de trabalho, que se traduz numa metamorfose (Antunes, 1995; 2005) que não reduz sua importância na vida dos indivíduos, mas o transforma em seu conteúdo e em seu significado.

As transformações a que se faz referência são determinadas pela hegemonia do sistema capitalista, pela acumulação flexível, operacionalizada por meio da intensificação tecnológica, da integração departamental e da ampliação das formas de controle seguidas pelo processo de precarização do trabalho, que segundo Druck (2013) se instala econômica, social e politicamente, alterando assim o sentido dado ao trabalho pelos trabalhadores.

## **2 Problema de Pesquisa e Objetivo**

Este cenário fez com que, nos últimos anos, aumentasse o interesse de pesquisadores que buscam compreender o significado do trabalho para os indivíduos e os impactos das mudanças no mundo do trabalho sobre estes. Diante do exposto é objetivo do presente estudo compreender o significado do trabalho, na atualidade, para a área de administração, tendo como base os temas a este associados nos artigos publicados nos anais do ENANPAD, do ENGPR e do ENEO a partir de 1997.

Diante do exposto, o artigo está estruturado em quatro partes, a saber: na primeira parte, é apresentada uma revisão da literatura, que possibilitará uma compreensão do conceito de “trabalho”; na segunda parte a metodologia utilizada para consecução do objetivo proposto; na terceira parte a análise dos artigos com as temáticas relacionadas ao tema trabalho nos anais do ENANPAD, do ENGPR e do ENEO e por fim as considerações finais .

## **3 Revisão Bibliográfica**

A noção de trabalho, numa visão mais abrangente, consiste na participação do indivíduo em determinado processo, podendo ser ou não remunerada, mas que guarda consigo um propósito. Em suma, contempla “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significados” (CODD, 2006, p. 41). Desta forma, é importante distinguir as relações (remuneradas e não remuneradas) para identificar o perfil dos trabalhadores, na medida em que esta variável influenciará diretamente o propósito desta relação.

Em se tratando de relação remunerada, Antunes e Alves (2004) apresentam uma concepção do trabalho e da classe trabalhadora que compreende todos aqueles (homens e mulheres) que vendem sua força de trabalho em troca de salário, sejam estes trabalhadores manuais diretos ou sociais e coletivos. Em outras palavras o trabalho:

incorpora tanto o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital (que hoje, transcende em muito as atividades industriais, dada a ampliação dos setores produtivos nos serviços) e abrange também os trabalhadores improdutivos, cujo trabalhos não criam diretamente mais-valia, uma vez que são

utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 342).

Para os autores, o processo de transformação do mundo do trabalho é caracterizado como multiforme (de muitas formas) e tem como tendências: redução do proletariado tradicional do tipo taylorista/fordista, devido à retração deste binômio; aumento do novo proletariado fabril e de serviços; aumento significativo do trabalho feminino; expansão dos assalariados no setor de serviços; exclusão dos jovens e dos idosos do mercado de trabalho; expansão do Terceiro Setor; expansão do trabalho em domicílio e transnacionalização do capital e seu sistema produtivo.

Acrescenta-se a este cenário, a desproletarização do trabalho manual, industrial e fabril, a heterogeneização, a subproletarização e a precarização do trabalho (ANTUNES, 1995). O autor afirma que “a desproletarização do proletariado industrial teve como paralelo a subproletarização do trabalho decorrente das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços etc.” (ANTUNES, 1995, p. 2). Emergem assim, novos processos de trabalho, caracterizados pela flexibilização, novos padrões de busca da produtividade e novas formas de adequação à lógica de mercado, evidenciando assim, a necessidade de busca de novos padrões de gestão da força de trabalho.

Em se tratando de Brasil, a precarização do trabalho é um fenômeno novo, que se instala econômica, social e politicamente, institucionalizando a precarização e a flexibilização, renovando e reconfigurando-as. Conforme Druck (2013, p. 56):

suas principais características, modalidades e dimensões sugerem um processo de precarização social inédito nas últimas duas décadas, revelado pelas mudanças nas formas organização/gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do Estado e suas políticas sociais, no novo comportamento dos sindicatos e nas novas formas de atuação de instituições públicas e de associações civis.

Todavia, tais transformações desencadearam uma crise que teve repercussões não só na materialidade dos trabalhadores como também em sua subjetividade, afetando de forma qualitativa a forma de ser do trabalho (ANTUNES, 1995). Aliás, Druck (2013) acrescenta que a mundialização do capital, caracterizada por Antunes e Alves (2004) como a reconfiguração tanto do espaço quanto do tempo de produção por meio da qual emergem ou desaparecem regiões industriais, além de inserir cada vez mais novas regiões industriais no mercado mundial, sob a hegemonia do capital financeiro e as políticas neoliberais se retroalimentam e promovem a precarização mundial como estratégia de domínio econômico, político e cultural.

Neste sentido Gaulejac (2007) argumenta que diante do objetivo capitalista de acumulação, justificam-se as formas de precarização, como os baixos salários, na carga horária excessiva, o trabalho noturno, o descumprimento de direitos sociais, e o desmantelamento dos sindicatos, facilitando assim, a não resistência. Este argumento é corroborado por Piccinini e Jotz (1998, p. 2) ao afirmarem que “a criação coletiva de defesas contra o sofrimento, através das trocas intersubjetivas, propicia a significação do sofrimento e possivelmente a sua passagem do patológico ao criativo.”

#### **4 Metodologia**

A presente pesquisa de caráter bibliográfico, teve o intuito de mapear a produção acadêmica relacionada à temática “trabalho”, com vistas a compreender seu significado diante dos temas mais frequentemente associados ao seu estudo na área de administração. Para tanto, foram considerados somente os artigos publicados a partir de 1995, década esta marcada pela “mundialização das políticas neoliberais e pela hegemonia do capital financeiro (cuja

estratégia central é a flexibilização e a precarização do trabalho) [...]” (ANTUNES, 2013, p.60); ou seja, período em que se intensificaram as transformações no mundo do trabalho.

Este recorte temporal permitiu a imersão em todos os anos dos três maiores eventos acadêmicos nacionais da área de administração, promovidos pela ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração), a saber: Encontro da ANPAD (ENANPAD) iniciado em 1997; Encontro de Estudos Organizacionais (Eneo) iniciado em 2000; e o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (ENGPR) iniciado em 2007. (vide Tabela 1).

Tabela 1.

Quantidade de artigos por ano e por evento selecionado

Ano	ENANPAD	Eneo	ENGPR	TOTAL
1998	4			4
1999	7			7
2000	4			4
2001	3			3
2002	1			1
2003	6			6
2004	9	1		10
2007	3		2	5
2008	1	3		4
2009	4		1	5
2010		5		5
2011			1	1
2012		5		5
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>60</b>

A seleção dos artigos se iniciou no site da ANPAD (<http://www.anpad.org.br/>) por meio da utilização da palavra chave “trabalho”. Como resultado foram listados 763 artigos, e por meio da leitura dos resumos foram selecionados 346 que tinham o trabalho como foco do estudo, descartando os que continham a palavra trabalho, mas não abordavam este tema em específico. Também foi considerado como critério para a seleção dos artigos estarem vinculados a um dos três eventos mencionados.

*A priori*, seriam selecionados 10 artigos para cada categoria ou tema relacionado ao trabalho. Todavia, como alguns temas não atingiram esta quantidade e diante da inviabilidade da análise do volume total de artigos encontrados no presente estudo, optou-se por juntar alguns temas. Este fato fez com que a partir da leitura dos resumos e do objetivo fossem reunidos um total de 60 artigos para análise, conforme a Tabela 1.

Para fins de análise dos resultados obtidos, foi realizada revisão da literatura e a análise por associação temática. Tal análise se iniciou com a leitura prévia dos resumos, onde foram identificados 8 temas objeto de estudo na área, a saber: qualidade de vida, emoções, sentido/significado e subjetividade, gênero e diversidade, tecnologia, comprometimento/vínculo, relações de trabalho e assédio moral.

## 5 Análise dos Resultados

Na Tabela 2 é possível quantificar os artigos utilizados, os temas associados ao trabalho a que se referem e o ano em que foram publicados. Desta forma, nota-se um volume maior de trabalhos no ano de 2004 e destaque para os temas qualidade de vida e sentido/significado e subjetividade neste ano. A seguir cada tema associado será abordado a fim de auxiliar na

compreensão do objetivo maior deste estudo: o significado do trabalho para os estudos em administração.

Tabela 2.  
Quantidade de artigos por ano e por tema associado

Tema associado\Ano	98	99	00	01	02	03	04	07	08	09	10	11	12	TOTAL
Qualidade de vida	1	5	1	1		1	1							10
Emoções				1							3	1	1	6
Sentido/significado e subjetividade	1		1			1	3	1	1				2	10
Gênero e diversidade			1				1	2	2		1		1	8
Tecnologia		1	1			1	1		1	2			1	8
Comprometimento/vínculo	1	1		1						1				4
Relações de Trabalho	1				1	3	3				1			9
Assédio moral							1	2		2				5
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>60</b>

### 5.1 Qualidade de vida

A qualidade de vida do trabalhador depende do nível de satisfação que o mesmo vivencia em relação a sua vida pessoal e profissional. No que tange a satisfação profissional Piccinini e Jotz (1998) argumentam que seu nível pode ser medido de forma objetiva por meio de indicadores como absenteísmo, atestados médicos, rotatividade e acidentes de trabalho e subjetivamente por meio de suas manifestações em grupos de discussão. Por meio da comparação entre dois tipos de organização os autores buscam avaliar as similaridades e diferenças e o tipo de participação existente, dadas a oportunidade de abordagens participativas nas organizações contemporâneas como forma de transformação das relações de trabalho, pois “abre um espaço para que o trabalhador transforme o seu sofrimento em curiosidade e criatividade pelo trabalho bem feito, isto estará contribuindo para o seu bem estar” (PICCININI; JOTZ, 1998, p. 2).

Honório e Marques (1999, p. 1) por sua vez, analisam a influência da reestruturação organizacional por meio de cisão e privatização na qualidade de vida dos trabalhadores nela envolvidos. Enfatizando que “as abordagens sobre Qualidade de Vida apresentam-se como uma proposta de humanização do trabalho que se credencia a modificar aspectos do ambiente ocupacional com o intuito de proporcionar satisfação aos empregados e aumentar a produtividade da empresa” os autores concluem que dada a relação direta entre qualidade de vida no trabalho e a dinâmica de estruturação e organização do trabalho, as mudanças causadas pela fase de reestruturação aqui especificadas pela cisão e privatização conduz a sentimentos de insatisfação do trabalho.

Resguardadas as diferentes abordagens e objetos dos estudos, no que tange a conclusão dos autores que abordam o tema qualidade de vida destaca-se a equidade entre eles no que e refere a influência da satisfação profissional com a qualidade de vida do trabalhador. É considerado fundamental o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a possibilidade de crescimento e reconhecimento como fatores de diminuição do estresse, além da adoção por parte das organizações de reforço para o convívio social e investimento em programas de saúde e qualidade de vida que minimizem as pressões e o stress causadores da insatisfação.

Porém o sucesso da implementação de programas deparam com dificuldades como falta de conceito próprio de qualidade, despreparo para a mudança e falta de divulgação dos programas, dificuldades estas amenizadas pela ampliação do conceito de qualidade de vida no trabalho e expansão natural e simultânea dos programas (MONACO; GUIMARAES, 1999;

HASTENREITER FILHO; QUINTELLA, 1999; SANTOS; MORAES; KILIMNIK, 1999; PAIVA; MARQUES, 1999).

Destaca-se ainda, conforme os artigos pesquisados, a necessidade da organização repensar sua estrutura de trabalho e, principalmente, a valorização, tanto financeira quanto não-financeira, de seu profissional, visando o fortalecimento do sentimento de utilidade e orgulho destes quanto ao trabalho que executam (OLIVEIRA; MORAES, 2001; GUIMARÃES; MACÊDO, 2003). Guimarães (2004) conclui pela qualidade de vida do trabalhador e seus programas como parte de um projeto maior denominado responsabilidade social empresarial (RSE) que segundo a autora “engloba a busca de soluções para os problemas sociais, o empenho das empresas na melhoria da qualidade de vida e a aposta nas conquistas significativas em relação à cidadania” (GUIMARÃES, 2004, p. 1).

## 5.2 Emoções

Esta temática parte do entendimento de emoções como produções socioculturais por meio das quais se desvelam as “relações de poder, mecanismos de resistências, performances e práticas de contextos sociais situados sócio-historicamente”, incluindo as organizações. Locatelli, Oliveira e Cavedon (2012, p. 2), por exemplo, tratam das emoções ao buscar entender o desdobramento do engajamento emocional em práticas e comportamentos organizacionais:

foi por meio das análises do engajamento emocional nas atividades de trabalho da assistência social que identificamos práticas organizacionais que reafirmam o modelo de pauperização e abandono dos idosos na sociedade. Esse processo ficou evidente quando observamos que apesar dos discursos sobre a velhice bem-sucedida na sociedade, os idosos têm limitada a sua capacidade de decisão sobre suas atividades rotineiras na instituição, sendo as mesmas decididas e conformadas a partir dos gestores (LOCATELLI; OLIVEIRA; CAVEDON, 2012, p. 13-14).

Mendes e Moraes (2001) enfatizam, em seu trabalho, a importância de novas tecnologias como estratégia para alcançar maior produtividade e competitividade organizacional. Além disso, a questão ligada à saúde e ao trabalho humano instiga a repensar o conceito de eficiência numa concepção que integre o mundo do trabalho através de uma visão interdisciplinar. Neste contexto, descarta-se o estresse ocupacional que embora represente um fenômeno ocupacional pode ser mais fácil de identificar em algumas ocupações específicas onde as fontes de pressão e o desgaste físico e mental são mais elevados. Os autores apresentam as expectativas capazes de desencadear o estresse e as estratégias de defesa. Além disso, os sintomas físicos e emocionais como resultado do processo. Concluem o trabalho apontando para o processo de instabilidade e para as reações emocionais e também para os sintomas físicos entre eles o forte cansaço, dores nas costas, pernas, pescoço, cabeça e ombro.

Santos e Siqueira (2010) têm como foco as ocorrências de suicídios dos empregados como resultado negativo da nova organização do trabalho. O suicídio está atrelado a desordem psíquica, este fato dificulta o enfoque dos fatores sociais. Assim, os autores objetivaram avaliar os fatores adversos em relação à organização e as influências que interferem na decisão do trabalhador em cometer suicídio, um problema que, conforme Dejours (2007) afeta toda a comunidade de trabalho por refletir uma profunda degradação dos tecidos humano e social do trabalho.

As organizações se auto intitulam perfeitas e acima de qualquer suspeitas, terceirizando ao indivíduo a culpa por conflito ou desordem psíquica. A psicodinâmica inerente à nova organização do trabalho apresenta características que, em função de práticas criticáveis de gestão empresarial, podem contribuir

para a desestabilização física e mental de trabalhadores, levando a casos extremos de suicídios (SANTOS; SIQUEIRA, 2010, p.1)

Segundo Dejours e Bégue (2010), a ocorrência de um suicídio no local de trabalho indica que as condutas de ajuda mútua e solidariedade foram banidas dos costumes e da rotina do trabalho. Nesta mesma linha de pensamento, Carvalho *et al* (2011) seguem os estudos sobre o sofrimento humano dentro das organizações que são decorrentes de processos de trabalho e da ansiedade para atender as recentes demandas. Outra questão abordada no espectro desse tema é a questão do conflito trabalho-família, estudado por Zampier e Takahashi (2010) e ainda por Strobino e Teixeira (2010).

### **5.3 Sentido/significado e Subjetividade**

Os trabalhos apresentados nesta categoria primam pela exploração de fatores que expliquem ou possibilitem maior entendimento do sentido, significado e subjetividade atrelados ao trabalho.

Borges e Tamayo (2000), partindo de estudos anteriores que levantaram categorias subjacentes aos atributos valorativos e descritivos do trabalho, propõem um modelo de estrutura cognitiva de significado do trabalho composto de 4 facetas: a centralidade, os atributos valorativos e descritivos e a hierarquia destes atributos visando a busca da exploração das relações existentes entre tais facetas. O significado atribuído ao trabalho revela as contradições de inserção no mundo, bem como o processo de mudanças no mundo e no próprio indivíduo que ao atribuir significado ao trabalho provê sentido à sua existência, estruturando sua personalidade e identidade.

Os autores concluem pela independência dos trabalhadores no que tange a guiar e assumir objetivos e princípios do trabalho ou organização e que a realidade difere do modelo ideal de trabalho definido pelos próprios trabalhadores. E ainda enfatizam a necessidade de apoio na resolução de problemas pessoais e familiares dada a centralidade do binômio família/trabalho na vida dos trabalhadores.

Esta conclusão é ampliada no trabalho de Morim, Tonelli e Pliopas (2003) em sua busca por um instrumento válido de estudo do sentido do trabalho, acrescentando valores fundamentais de construção de sentido do trabalho como a variedade da natureza das tarefas, a aprendizagem, a autonomia, a garantia de sobrevivência e a segurança, bem como o atributo que Dejours (2007) define como decisivo no processo de subjetividade e personalidade no trabalho: o reconhecimento do esforço empenhado na consecução do trabalho.

Costa (2004) e Santos (2007), por sua vez, discutem o sentido do trabalho sob a perspectiva de novas formas de organização, a saber: o teletrabalho e a Economia de Comunhão (EdC), respectivamente. Sob a perspectiva do poder/saber, que entende como discurso que subjuga o indivíduo, mas que ao mesmo tempo constrói novos sujeitos e subjetividades, Costa (2004) conclui pela identificação entre discurso e prática de teletrabalho devido ao fato de alimentar as auto-narrativas dos teletrabalhadores como empreendedores de si, ou seja, no contexto de discurso e prática o teletrabalho reforça a imagem de responsabilidade, comprometimento, independência e autonomia do indivíduo. Ainda assim, vale ressaltar que, estes resultados referem-se a trabalhadores considerados, dadas as suas características, como de elite. Não sendo possível afirmar que os mesmos resultados seriam alcançados com trabalhadores de características diferentes.

Santos (2007, p. 13), ao estudar o trabalho, assim como já apontado por outros autores conclui pela centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, dadas as expressões apresentadas nos discursos dos entrevistados que o autor destaca “é tudo para mim” ou “o que dá sentido à vida.” Enfatizando a dimensão pessoal do sentido do trabalho dada a necessidade de realização pessoal e profissional com condição de utilidade e aprendizado.

Os trabalhos apresentados por Mazzilli e Agra (1998) e Bessi e Grisci (2004) tem como base a reestruturação produtiva, datada desde os anos 70, que frente a mercados globais abrangem a estruturação organizacional e suas novas formas de organizar o trabalho, dada a expansão tecnológica que propicia a multifuncionalidade. Os autores concluem pela mudança na natureza do trabalho nas relações de serviços, facilitadas pela automação, o que requer dos trabalhadores novas formas de ser e de agir no contexto do trabalho. Bessi e Grisci (2004, p. 13) apresentam em suas conclusões o lado negativo da reestruturação, pois sua adoção segundo os autores visa:

[...]a subordinação dos indivíduos às metas da companhia (objetivação), a maximização do uso da força de trabalho (canalização), a separação do indivíduo do seu posto de trabalho socialmente construído (desteriorização) e a participação da força de trabalho apenas na concepção dos meios para atingir os objetivos organizacionais (abstração), diminuindo o controle direto sobre os profissionais, mas ao mesmo tempo, aumentando o controle ou supervisão à distância, dando ao trabalhador a sensação de autonomia.

Brunning (2012) ao estudar a relação entre a estratégia de diminuição da produtividade e a avaliação de vivência dos trabalhadores afetados por esta estratégia, conclui pela existência de fatores apontados por Dejours (2007), a saber: o sofrimento, como efeito deletério do trabalho, no caso devido à insegurança de futuro no trabalho e as defesas construídas e empregadas pelos sujeitos contra o sofrimento como forma de controlá-lo.

Gondim, Feitosa e Chaves (2004) por sua vez, enfatizam a diferenciação entre representações de trabalhadores de nível superior e de baixa escolaridade e qualificação. Estes últimos, apesar de reconhecerem o valor de seu trabalho, enaltecem o trabalho dos primeiros e visualizam dois mundos: o “real”, aquele que vivenciam no dia-a-dia e que lhes garante a sobrevivência e o “ideal” acessível àqueles melhor qualificados. Os autores reconhecem e enfatizam a existência de fatores que influenciam o modo de viver e imaginar o trabalho, a saber:

Políticas econômicas, globalização, tecnologia, igualdade/desigualdade de oportunidades, tensão entre formação/educação e mercado, assim como incorporamos em menor ou maior grau as habilidades e competências que são exigidas do trabalhador (habilidades interpessoais, comportamentais/atitudes, cognitivas, técnico-motoras) (GONDIM; FEITOSA; CHAVES, 2004, p. 10)

Os autores enfatizam ainda a dualidade de sentimento em relação ao trabalho afirmando que este causa emoções como atração e repulsa e sentimentos de amor e ódio ao mesmo tempo.

#### **5.4 Gênero e Diversidade**

Em suas palavras, Eccel e Grisci (2010, p. 2) afirmam ser a interface entre gênero e trabalho um importante campo possível a análise de ‘relações de poder, de desigualdades e de consequências da dicotomia masculino e feminino.’”

Ferraz, Mapurunga e Ferraz (2012) argumentam ser a inserção feminina no mercado de trabalho se deu tardiamente e que apesar de ser um fenômeno e tendência mundiais percebe-se fortes assimetrias no que tange a ocupação de cargos como os de gestão, prevaletes do universo masculino. Os autores concluem pela inserção tardia como consequência de sentimentos de inferioridade e frustração devido a afastamentos do mercado de trabalho e “ligada à frustração pelo não exercício de um papel social fundamental, somente passível de cumprimento pelo exercício ativo e engajado de atividades laborais” (FERRAZ; MAPURUNGA; FERRAZ, 2012, p. 14).

Os efeitos da globalização sobre a organização do trabalho principalmente no que se refere ao trabalho feminino também são estudados por Azevedo (2007) porém com foco no Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai. O autor enfatiza que a intensidade e abrangência dos efeitos das transformações no contexto mundial variam de acordo com o nível de desenvolvimento dos países.

Assim, Azevedo (2007) conclui que nestes países, como nos demais, destacam-se mudanças que indicam a existência de uma maior parcela da população feminina em situação economicamente ativa, em relação a anos anteriores, além do aumento do nível educacional feminino e redução das diferenças salariais. Esta conclusão coaduna-se com as expectativas de futuro que Madalozzo, Martins e Shiatori, (2008, p. 9) vislumbravam ao término do estudo por meio do qual não puderam “constatar a igualdade de condições para entrada e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho” mas, atribuíam a estudos futuros a possibilidade de conciliação entre participação e remuneração feminina .

Freitas, Marques e Scherer (2004) enfatizam que o desconhecimento dos direitos das pessoas portadoras de deficiência física tem relação direta com a baixa escolaridade e que isso facilita a pouca adesão das pessoas ao mercado de trabalho. Neste sentido, os autores analisam a questão dos portadores de deficiência física e o desconhecimento dos direitos sociais previstos na legislação que ampara estes indivíduos, entre os quais se encontra o direito ao ingresso no mercado de trabalho. Além disso, os autores apresentam outros fatores como a baixa qualificação dessas pessoas para o mercado de trabalho e a consciência dos gestores da importância da diversidade de mão de obra e da ética adotada como prática nos negócios.

Siqueira *et al* (2008) apresentam no contexto do estudo da diversidade no âmbito organizacional, a falta de estudos que contemplem a orientação sexual e as formas de violência moral sofrida por homossexuais masculinos no âmbito do trabalho. Essa temática ainda é vista como tabu, conforme pontuam os autores. Além disso, a homofobia é um problema social pouco considerado por autoridades, o que contribui para a proliferação das diversas formas de violência física e moral e ainda constitui um desrespeito aos direitos humanos. Neste cenário social moderno, o trabalho tem uma função primordial na vida das pessoas, pois é através do trabalho que os indivíduos realizam seus sonhos e seus objetivos e quando isso lhe é negado as consequências negativas são devastadoras entre elas estão as doenças emocionais, físicas e sociais.

## **5.5 Tecnologia**

Os estudos levantados na pesquisa enfatizam os impactos da tendência de expansão e mobilização tecnológica no contexto organizacional e questões em aberto relacionadas à aceitação, ao uso efetivo e às consequências do uso da tecnologia para o usuário e para a sociedade. Dentre estas tecnologias destacam-se telefones móveis, sistemas de informação, o correio eletrônico que segundo Pereira e Becker (2003, p. 1) alcançaram “diferentes e crescentes níveis de participação na vida das organizações” possibilitando não apenas a flexibilidade do trabalho dada a agilidade de comunicação, como a criação de grupos virtuais de trabalho, os quais Damiani, Adorno e Ângulo (1999, p. 2) definem como “grupos de trabalho formados por pessoas que estão geograficamente dispersas.”

Alguns autores concluem pela necessidade de mudanças e qualificação conceitual para a evolução dos processos tecnológicos no sistema organizacional (TAVARES; THIRY-CHERQUES, 2009), bem como pelo caráter de impessoalidade, controle e velocidade das trocas de informações como base para novos padrões de comunicação (CAVAZOTTE; BROLLO; MORENO JUNIOR, 2009). Pereira e Becker (2003) concluem que a percepção de funcionários em relação aos impactos da tecnologia da informação se mostra diferente para determinadas variáveis, destacando-se a produtividade, em primeiro lugar, a satisfação dos

clientes em segundo, o controle gerencial, em terceiro e em quarto e último lugar a inovação. Retornando ao taylorismo que “sempre se imputou o peso de uma escravização do trabalhador.” Santos e Nepomuceno (2008, p.13) questionam: “e hoje, se estaria a assistir a uma espécie de escravismo dócil?” com base na afirmação de que a fase do capitalismo flexível atinge o trabalhador em seu caráter e que o novo capitalismo que parece dar liberdade aos trabalhadores, coloca-se como uma nova ordem de novos controles de poder, muitas vezes ilegível e que resulta na corrosão do caráter das pessoas.

Através da aplicação de questionários estruturados, com profissionais de empresas de software atuantes em regimes de trabalho na modalidade presencial e outros na modalidade de teletrabalho Gaspar *et al* (2012) buscou identificar se existem diferenças significativas no que tange à gestão do conhecimento nos dois ambientes de trabalho (presencial e teletrabalho). Em suas conclusões, com base nas narrativas dos trabalhadores, os autores indicam maior utilização de ferramentas de gestão do conhecimento no ambiente de teletrabalho e menor no ambiente presencial e afirmam “que os trabalhadores que atuam em ambiente de teletrabalho têm maior ênfase na utilização tanto de práticas, quanto de ferramentas voltadas à gestão do conhecimento nas empresas analisadas (GASPAR *et al*, 2012, p. 14).

Os estudos apresentados por Araújo e Moreira (2000) enfatizam que as modificações no mundo do trabalho provocam a instabilidade ao adotar inovações organizacional e tecnológica. As modernas formas de gestão e de enxugamento de estruturas administrativas e a incapacidade do Estado em promover políticas voltadas para estimular o emprego, resultam em desemprego em massa gerando desta forma a insegurança tanto para os já considerados estáveis quanto para os que buscam a inserção no mercado de trabalho. Neste contexto, surgem as associações e cooperativas de trabalho como alternativa ao desemprego. Além disso, emergem novas formas gerenciais, tais como a terceirização.

Piccinni; Oliveira; Fontoura (2004) pontuam que a velocidade com que as mudanças ocorrem na economia mundial obrigam as organizações a desenvolverem novas estratégias de readequação.

Com a mundialização da economia, a hegemonia do capital financeiro e a consequente necessidade de reestruturação das empresas, o trabalho transformou-se no principal fator de ajustamento em busca de competitividade e maximização do lucro. A necessidade de ser flexível está relacionada a uma que requer respostas variada sem incorrer em elevação de custo, e que permita que a cada nova situação, as empresas se reestruem e mudem a natureza do processo de ampliação e redução de empregos (PICCININI; OLIVEIRA; FONTOURA, 2004, p. 2).

O tipo de trabalho que as cooperativas oferecem, segundo os autores, está no limiar entre a inclusão e a exclusão, pois de um lado está a oportunidade de obtenção de renda, por outro lado, a precarização do trabalho.

## **5.6 Comprometimento/vínculo**

Priorizando a compreensão de como os indivíduos articulam seu vínculos no ambiente de trabalho, Bastos, Correa e Lira (1998) apresentam possíveis aspectos alvos para o comprometimento do indivíduo com a organização. Os autores argumentam que o processo de flexibilização e suas implicações no mundo do trabalho, como a incerteza e a instabilidade afetam o comprometimento por um lado, mas por outro os avanços que levam a emergência por mudanças redimensionam o fator comprometimento. Bastos, Correa e Lira (1998, p. 14) afirmam que “o comprometimento com a organização e a profissão podem existir harmonicamente na forma de um duplo vínculo.”

Ao investigar como se dá a gestão de pessoas em empresas de rede, focando principalmente no líder, Silva *et al* (2001) demonstram como desafio das organizações a remoção de fronteiras. Desafio este que segundo os autores requer “novos modelos de

liderança e o estabelecimento de ferramentas de gestão de pessoas”(SILVA *ET AL*, 2001, p.13)

Em seu estudo, Azevedo e Tonelli (2009) confirmam uma tendência no Brasil de disseminação de uma grande variedade de vínculos de trabalho, aquém dos padrões CLT, argumentando que cada segmento tem um dinâmica que inibe ou favorece essa disseminação e afirmam ser essa dinâmica “influenciada pelo tamanho das empresas, perfil do profissional, oferta e demanda de mão-de-obra no segmento, características do trabalho e fiscalização governamental” (AZEVEDO; TONELLI, 2009, p. 13).

### **5.7 Relações de trabalho**

No que tange as relações de trabalho, verifica-se uma diversidade de temas abordados que perpassam as negociações coletivas de trabalho, a instituição da violência no ambiente de trabalho, a alteridade e expatriação, o controle social, a ética, o assédio moral e a greve.

Dada a facilidade de deslocamento de indivíduos de um país para outro, como característica da sociedade contemporânea, Machado e Hernandes (2003) assim como Gonçalves e Miura (2004), estudam as relações de trabalho com foco nos expatriados, ou pessoas que se deslocam de seu país de origem em busca de trabalho. Em seus estudos os autores identificam que a imersão inicial dos expatriados é acompanhada de exigências sócio-psíquicas, dada a necessidade de aceitação social na nova cultura (MACHADO; HERNANDES, 2003) bem como fatores de algumas culturas que afetam de forma positiva ou negativa as relações de trabalho, a saber: cordialidade, simpatia, falta de pontualidade, paternalismo, excesso de informalidade e burocracia (GONÇALVES; MIURA, 2004).

Por meio do cruzamento entre o código de conduta que indica a conduta esperada dos indivíduos e o discurso destes, Pinto e Faria (2004, p.14) buscam “identificar paradoxos na práxis organizacional no que tange a ética nas relações de trabalho” e concluem pela sustentação da ética num discurso que apesar de expressar a garantia de interesses gerais, resulta na garantia de interesses particulares. A ética no trabalho é apresentada por Sennet (1999, p.118-119) como a velha e a moderna ética do trabalho. A moderna concentra-se no trabalho de equipes que exige sensibilidade, aptidões delicadas e adaptabilidade às circunstâncias e a velha baseava-se no uso disciplinado do tempo enfatizando a prática voluntária como forma de “enfrentar o caos da natureza.”

Essas transformações no mercado de trabalho também levam a uma reflexão em relação a questão das greves, que por parte dos trabalhadores se torna uma estratégia ultrapassada, levando ao questionamento proposto por Palassi (2004) quanto a ocorrência das greves estarem perdendo forças como ação coletiva reivindicatória. Em sua reflexão sobre as relações de trabalho no contexto de greve e privatização o autor enfatiza “que a greve começa e termina com a descrença patronal na capacidade de ação coletiva dos trabalhadores, podendo vir a vivenciar o movimento ocorrido no futuro” (PALASSI, 2004, p. 10).

Com base em uma brincadeira denominada Cavalinho, característica da zona da mata norte de Pernambuco, que envolve música, dança e teatro como forma de representar as condições de vida e trabalho da região, Amorim e Dourado (2010) buscam analisar e entender as representações que reproduzem as condições de trabalho desta região. Os autores concluem afirmando que:

o Cavalinho tem em si, e extremamente fortes, os elementos da desordem e da resistência que propõem e relembram outras possibilidades de vivências e relacionamentos do trabalho. Estas novas possibilidades continuamente lembradas fazem dele uma forma permanente de resistência - que não necessariamente exclui o conformismo e a autocrítica (AMORIM; DOURADO, 2010, p. 15).

Enfim, a manifestação é utilizada como forma de demonstrar as condições locais na qual imperam as relações de trabalho enfatizando o caráter histórico dessas características que incluem patrimonialismo, patriarcalismo, violência dentre outras características que normalmente incitam a necessidade de resistência e defesa por parte dos indivíduos que a vivenciam.

### **5.8 Assédio moral**

Um fator antiético nas relações de trabalho e fortalecido pelo autoritarismo e hierarquização, o assédio moral é estudado por Corrêa e Carrieri (2004), que vinculam o aumento das reflexões sobre o tema às atuais demandas organizacionais.

Favoreto *et al* (2007) abordam o assédio moral, que segundo eles assola a organização e prejudica o trabalhador, causando assim ônus social que será suportado por um conjunto maior de agentes. Os autores buscam uma reflexão sobre o ambiente no qual o fenômeno ocorre, bem como apontam os elementos conceituais e correlatos ao tema por meio do diálogo entre as áreas que consideram as principais envolvidas no tema, a saber: administração, direito e psicologia. Favoreto *et al* (2007, p. 2), afirmam que “desde que haja trabalho e a perversidade de um trabalhador, está potencializado o campo para a ocorrência do assédio” e concluem destacando os problemas nas áreas acima citadas:

No âmbito da Ciência Administrativa, destaquem-se o problema das estruturas desorganizadas, propiciadoras do assédio, assim como os referentes à cultura organizacional. Em Direito, as regulamentações legais necessárias para se coibir uma prática tão avessa aos valores vigentes – especialmente quanto a uma tipificação mais estrita dos comportamentos indesejados e um desenvolvimento jurisprudencial consistente no que tange à definição do nexo causal. Em psicologia, o ser humano agredido e sua reabilitação (FAVORETO *et al*, 2007, p. 13).

Almeida, Lagemann e Araujo (2007) exploram o fenômeno nas interações entre docentes e discentes de forma a compreender as motivações à ocorrência do assédio moral entre estes atores. Os autores partem do pressuposto da existência de uma relação entre indivíduos, independente de posições hierárquicas ou funcionais.

Tendo como universo o ambiente de trabalho onde existam homossexuais masculinos, Lopes *et al* (2009) aderindo a concepção de “violência interpessoal”, buscam a compreensão das violências sofridas por estes indivíduos no ambiente de trabalho e as repercussões destas e assim como Rodrigues (2009) que por sua vez busca a compreensão do assédio moral por meio da análise de categorias propostas por Carisa Bradaschia e de Miriam Rodrigues, conclui pela percepção de que o constructo do assédio moral pode ser analisado sob a perspectiva das dimensões social, econômica, social e política. Assim, Lopes *et al* (2009, p. 1) afirmam que “as formas de assédio moral vivenciadas no trabalho constituem-se como pontas de um *iceberg*, cuja base se alicerça em questões experiência das em outras esferas da vida dos sujeitos.”

## **6 Conclusão**

O presente estudo possibilitou a compreensão do significado do trabalho para a área de administração, a partir dos artigos referentes ao tema, publicados nos anais do ENANPAD, do ENGPR e do ENEO a partir de 1997. O método de análise por associação temática possibilitou identificar oito temas que se destacaram ganhando visibilidade na literatura devido as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas duas últimas décadas.

Contudo, vale destacar que a literatura enfatiza o processo de reestruturação do trabalho das últimas décadas, facilitado pela expansão tecnológica, trouxe consigo importantes transformações para o mundo do trabalho, em especial para o processo produtivo devido a facilidade de integração e flexibilidade. As novas formas de organização/gestão do trabalho

na sociedade contemporânea possibilitam, além de maior agilidade dos processos, maior controle do trabalho, além da inclusão de novas formas organizacionais, como o teletrabalho. Assim, hoje, o processo produtivo não precisa ser necessariamente produto de um trabalho realizado em determinado lugar e horário, e pode ainda ser multifuncional, ou seja, a possibilidade de agregar diferentes tarefas a um cargo, o que agrega maior flexibilidade ao processo produtivo.

Porém, o que para o capitalismo, que tem como premissa a acumulação, caracteriza-se como avanço e maiores possibilidades de aumento da lucratividade, para a classe trabalhadora, pode representar uma demonstração sutil da relação liberdade/controle sobre a execução das tarefas. Neste sentido o trabalho passa por um processo de transformações marcado pela precarização que se estabelece e se institucionaliza criando instabilidades, insegurança e volatilidade do emprego, fragilizando vínculos e impondo perdas como o direito à saúde, ao emprego e à vida à todos aqueles que do trabalho vivem. Estes fatores são muitas vezes imperceptíveis ao trabalhador, que devido às condições de trabalho ou a uma intensa jornada, que se prolonga do escritório para sua residência, não percebe o impacto dessas condições sobre sua vida pessoal.

Por outro lado, percebe-se que estas questões ainda são objetos pouco investigados na área de administração, a despeito da sua importância para a melhor compreensão da gestão do trabalho e para a “humanização” das organizações. Considerando-se o volume total de trabalhos publicados ao longo dos anos pesquisados, o número de artigos associados à temática do trabalho não pode ser considerado significativo, ainda que os estudos apresentados aprofundem questões relevantes sobre este tema. Em particular no caso do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (ENGPR), que tem como foco as relações de trabalho, é uma sinalização importante para a área acerca das preocupações em termos de produção do conhecimento, que podem estar limitadas a estudos de caráter mais aplicados sobre a gestão, em detrimento de pesquisas que enfoquem suas consequências sobre o trabalho em si e, em última análise, sobre o sujeito responsável pelo trabalho.

É ainda importante ressaltar que determinados temas, como Gênero e Diversidade e assédio Moral, passam a ser investigados na área nos últimos dez anos. No caso do primeiro tema, não se pode associar este interesse à expansão do trabalho feminino nas empresas, fato que remonta as décadas de 70 e 80. É possível que o crescimento no número de estudos sobre gênero e, sobretudo, diversidade, esteja relacionado à ampliação da discussão sobre os direitos homossexuais no país e, inevitavelmente, ao reconhecimento da inserção de gays e lésbicas no mercado de trabalho para a área. Da mesma forma, os estudos sobre assédio moral podem refletir os avanços do direito do trabalho na criminalização dessas práticas, ainda que de forma incipiente, e ao aumento da importância do discurso da responsabilidade social para imagem das empresas.

Pode-se inferir, a partir do exposto, sobre a necessidade de se ampliar as discussões sobre a categoria trabalho na área, em particular para a Gestão de Pessoas e para os Estudos Organizacionais, posto que este tema constitui objeto clássico de estudo desses campos. Esse debate viria contribuir para aproximar, em termos de formação de pesquisadores e produção de conhecimento, os estudos sobre gestão e trabalho, que em sua essência não poderiam (ou deveriam) estar dissociados.

## **Bibliografia**

- ALMEIDA, D. R. de.; LAGEMANN, L.; ARAUJO, S. V. *Assédio Moral na Percepção de Professores de Cursos de Administração: Um Estudo Exploratório*. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Natal, 2007.
- AMORIM, M. F. da C. L.; DOURADO, D. C. P. *As Relações de Trabalho Contados por uma Brincadeira Pernambucana*. VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2010.

- ANTUNES, R. *As Metamorfoses no Mundo do Trabalho*. XIX International Congress of Latin American Studies Association (LASA). Washington, 1995.
- \_\_\_\_\_, R. (org.) *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boi tempo, 2013.
- ANTUNES, R.; ALVES, Giovanni. *As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, nº 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- AZEVEDO, M. C. de. *A Globalização e o Perfil do Trabalho Feminino em Países do Cone Sul - Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai*. XXXI Encontro da ANPAD, 2007.
- AZEVEDO, M. C. de; TONELLI, M. J. *Os Diferentes Vínculos de Trabalho entre Trabalhadores Qualificados Brasileiros*. XXXIII Encontro da ANPAD, 2009.
- BASTOS, A. V. B.; CORREA, N. C. N.; LIRA, S. B. *Padrões de Comprometimento com a Profissão e a Organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho*. Encontro da ANPAD, 1998.
- BESSI, V. G.; GRISCI, C. L. I. *Mudanças Tecnológicas e de Gestão e suas Implicações sobre o Sujeito do Trabalho Bancário*. Encontro da ANPAD, 2004.
- BORGES, L. de O.; TAMAYO, Á. *A Estrutura Cognitiva do Significado do Trabalho*. Encontro da ANPAD, 2000.
- BRUNNING, C. *Crise, Estratégias de Gestão e Subjetividade: um Estudo de Caso sobre as Consequências Subjetivas da Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho para Trabalhadores de uma Montadora Automotiva*. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2012.
- CARVALHO, J. L. F. dos S. de; FARIA, M. D. de; COSTA, A. M. da; VERGARA, S. C. *O Sofrimento Laboral na Arte Literária do “Velho Safado”*: A Obra de Charles Bukowski como Recurso de Ensino e Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Paraíba, 2011.
- CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; BROLLO, M. da S.; MORENO JUNIOR, V. de A. *Mobilidade Computacional no Trabalho: Um Estudo sobre as Experiências dos Usuários de Telefones Inteligentes*. XXXIII Encontro da ANPAD, 2009.
- CODO, Wanderley. *Um diagnóstico do trabalho – em busca do prazer*. In: CODO, W. (org.). *Por uma psicologia do trabalho; ensaios recolhidos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. p.75-97
- CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. de P. *“Administrar é criar Conflitos”*: o Assédio Moral degradando as Relações de Trabalho no Poder Judiciário. Encontro da ANPAD, 2004.
- COSTA, I. de S. A. *Teletrabalho: Subjugação e Construção de Subjetividades*. Encontro da ANPAD, 2004.
- DEJOURS, C. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.
- DEJOURS, C.; BEGUE, F. *Suicídio e Trabalho, o que fazer?* Brasília: Ed Paralelo, 2010.
- DRUCK, G. *A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores*. In: ANTUNES, R. (org.) *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boi tempo, 2013.
- ECCCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. *Trabalho, Gênero e Subjetividade: A Valorização dos Engenheiros em uma Empresa do Setor Petroquímico*. VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2010.
- FAVORETO, R. L.; FAVORETO, G. L.; HELLBRUGGE, C.; MIRANDA, S. R. F. de; CRUCIOL, C V.; RONCON, A.;FAVORETO, J. L. *Assédio Moral no Trabalho: uma análise interdisciplinar*. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Natal, 2007.

- FERRAZ, S. F. de S.; MAPURUNGA, A. N. de V.; FERRAZ, S. B. *A Inserção Tardia de Mulheres no Mercado de Trabalho*. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2012.
- FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. *Inclusão no Mercado de Trabalho: um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência*. Encontro da ANPAD, 2004.
- GASPAR, M. A.; SANTOS, S. A. dos.; DONAIRE, D.; KUNIYOSHI, M. S.; PREARO, L. C. *Gestão do Conhecimento em Ambientes de Teletrabalho: Um Estudo em Empresas Atuantes na Indústria de Software no Brasil*. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2012.
- GAULEJAC, V. de. *Gestão como Doença Social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.
- GONÇALVES, G. A.; MIURA, I. K. *Executivo Expatriado no Brasil: As Implicações das Características Culturais Brasileiras na Adaptação no Trabalho e Vida Social*. Encontro da ANPAD, 2004.
- GONDIM, S. M. G.; FEITOSA, G.; CHAVES, M. *A Imagem do Trabalho na Atualidade: Um Estudo Empírico com Uso de Fotografia*. Encontro da ANPAD, 2004.
- GORZ, A. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense, 1980.
- GUIMARÃES, D. C.; MACEDO, K. B. *Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores*. Encontro da ANPAD, 2003.
- GUIMARÃES, D. C. *A Responsabilidade Social Empresarial e a Precarização da Qualidade de Vida no Trabalho de uma Empresa de Call Center*. Encontro da ANPAD, 2004.
- HARVEY, D. *A Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1989.
- HASTENREITER FILHO, H. N.; QUINTELLA, R. *A satisfação no trabalho e seus aspectos correlatos na organização PETROBRAS*. Encontro da ANPAD, 1999.
- LOCATELLI, P. A. P. C.; OLIVEIRA, J. S. de.; CAVEDON, N. R. *A Construção do Sentido de Envelhecimento para os Assistentes Sociais: uma Abordagem Contextualista das Emoções a partir do Cotidiano de Trabalho*. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2012.
- LOPES, F. T.; BICALHO, R. de A.; GANDRA, G.; DINIZ, A. P.R. *Além do Assédio Moral nas Organizações: formas de violência interpessoal sofridas por trabalhadores homossexuais masculinos*. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Curitiba, 2009.
- MACHADO, H. V.; HERNANDES, C. A. *Alteridade, Expatriação e trabalho: implicações para a gestão internacional*. Encontro da ANPAD, 2003.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. *Participação no Mercado de Trabalho e no Trabalho Doméstico: Homens e Mulheres têm Condições Iguais?* XXXII Encontro da ANPAD, 2008.
- MAZZILLI, C.; AGRA, C. *O Significado do Trabalho Multifuncional no Processo de Reestruturação Produtiva da Petrobrás*. Encontro da ANPAD, 1998.
- MENDES, A. L. de A.; MORAES, L. F. R. de. *Situação de Trabalho e Estresse Ocupacional: um estudo de caso com os motoristas de transporte urbano por ônibus*. Encontro da ANPAD, 2001.
- MONACO, F. de F.; GUIMARAES, V. N. *Implicações de um Programa de Qualidade Total sobre a Qualidade de Vida no Trabalho: o caso da gerência de administração da empresa brasileira de correios e telégrafos*. Encontro da ANPAD, 1999.
- OFFE, C. Trabalho como categoria sociológica fundamental? *Trabalho e Sociedade*. Vol. I. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.
- OLIVEIRA, R. de C. M. de; MORAES, L. F. R. de. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte*. Encontro da ANPAD, 2001.

- PAIVA, K. C. M. de; MARQUES, A. L. *Qualidade de Vida, Stress e Situação de Trabalho de Profissionais Docentes: uma comparação entre o Público e o Privado*. Encontro da ANPAD, 1999.
- PALASSI, M. P. *O Significado Da Greve Em Um Contexto De Privatização: Libertação Ou Aprisionamento Das Relações De Trabalho?* Encontro da ANPAD, 2004.
- PEREIRA, M. T. F.; BECKER, J. L. *O impacto da tecnologia de informação (TI) sobre o processo de trabalho individual: estudo em um grande banco brasileiro*. Encontro da ANPAD, 2003.
- PICCININI, V. C.; JOTZ, C. *Satisfação no Trabalho e Programas Participativos*. Encontro da ANPAD, 1998.
- PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; FONTOURA, D. dos S. *Participação, Inclusão Social, Flexibilidade e Precarização: caminhos e descaminhos do cooperativismo de trabalho no Rio Grande do Sul*. Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2004.
- PINTO, R. S.; FARIA, J. H. de. *O Discurso e a Prática da Ética nas Relações de Trabalho: os Paradoxos da Práxis de uma Organização Bancária*. Encontro da ANPAD, 2004.
- SANTOS, C. M. Q. dos; MORAES, L. F. R. de; KILIMNIK, Z. M. *Qualidade de Vida no Trabalho, Estresse Ocupacional e o Sistema Just in Time: um estudo de caso no setor automobilístico mineiro*. Encontro da ANPAD, 1999.
- SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S. *Considerações sobre Trabalho e Suicídio: um Estudo de Caso*. VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2010.
- SANTOS, A. C. B dos.; NEPOMUCENO, L. H. *Tecnologia, Processo de trabalho, Controle, Subjetividade: Crítica das Intervenções Tecnológicas no Lócus do Trabalho*. V Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2008.
- SANTOS, H. B. *A Economia de Comunhão como uma nova forma de Gestão: Impactos no Sentido do Trabalho*. XXXI Encontro da ANPAD, 2007.
- SENNET, R. *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SILVA, G. A. V. da; CANÇADO, V. L.; FERNANDES, M. E. R.; STEUR, R. S. *Desafios na gestão de pessoas em ambientes com diferentes tipos de vínculos de trabalho*. Encontro da ANPAD, 2001.
- SIQUEIRA, M. V. S.; CARRIERI, A. de P.; LIMA, H. K. B de.; ANDRADE, A. J. de A. *Homofobia: Violência Moral e Constrangimentos no Ambiente de Trabalho*. V Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2008.
- STROBINO, M. R. de C.; TEIXEIRA, R. M. *Empreendedorismo Feminino e o Conflito Trabalho-Família: Estudo de Multicasos no Setor da Construção Civil da Cidade de Curitiba*. VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2010.
- TAVARES, E.; THIRY-CHERQUES, H. R. *A interação entre Sistemas de Informação e o Trabalho no Setor Bancário no Brasil: uma análise estruturalista*. XXXIII Encontro da ANPAD, 2009.
- ZAMPIER, M. A. Z.; TAKAHASHI, A. R. W. *Intraempreendedorismo Feminino, Competências Empreendedoras e Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Caso com Professoras de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração de Curitiba-PR*. VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2010.