

ÁREAS TEMÁTICAS NAPP



GESTÃO DE PESSOAS



FICHA TÉCNICA

Universidade Federal da Bahia
Reitor

Paulo César Miguez de Oliveira

Vice-reitor

Penildon Silva Filho

Escola de Administração

Diretor

João Martins Tude

Vice-diretor

André Luis Nascimento dos Santos

Núcleo de Pós-graduação da Escola de Administração da UFBA

Coordenador

Genauto Carvalho França Filho

Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA Acadêmico

Coordenadora

Andréa Cardoso Ventura

Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA Profissional

Coordenadora

Elisabeth Matos Ribeiro

Núcleo de Apoio a Pesquisa e Publicação – NAPP

Coordenador

Horacio Nelson Hastenreiter Filho

Coordenadora de Conteúdos

Justina Tellechea

Design Instrucional

Tairine Nunes

Autores

Clara Valente

Daniel Lima

Daniela Moscon

Ano de Publicação (2023)

Edição (2023)



GESTÃO DE PESSOAS:

Professores: Daniela Moscon (coordenadora), Diva Ester Okazaki Rowe, Tânia Benevides

Aluna(o)s: Clara Valente e Daniel Lima

Subareas Temáticas:



O Núcleo de Apoio à Pesquisa e Publicações - NAPP oferece suporte para o fortalecimento das atividades de pesquisa e publicação em busca da excelência na produção intelectual dos professores, pesquisadores, egressos e alunos vinculados ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração da UFBA.

Por meio das divisões acadêmicas e temas de interesse propostos pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, este material busca explorar as áreas e subáreas temáticas da gestão, apresentando aos leitores as principais abordagens, as referências bibliográficas clássicas e contemporâneas, as possibilidades de estudos, as revistas e periódicos e um glossário com verbetes da área de estudo.



Liderança e Gestão de Equipes de Trabalho

O tema se direciona a fomentar a produção e o compartilhamento de estudos, pesquisas e discussões em torno do fenômeno da Liderança, tendo por base as dimensões social, organizacional e individual. Compreende também estudos que busquem a produção de teorias e abordagens considerando características e especificidades da realidade brasileira, bem como pesquisas empíricas que a enfatizem, bem como proponham comparações com outros contextos socioeconômicos e culturais.

Principais Abordagens

- Liderança e perspectivas críticas;
- Relações entre liderança e poder;
- Liderança e cultura organizacional;
- Liderança, revolução 4.0 e economia digital;
- Liderança e identidade;
- Liderança e gênero;
- Liderança e sustentabilidade;
- Liderança e equipes;
- Liderança e demais elementos do comportamento humano e organizacional;
- Liderança e terceiro setor;
- Liderança e administração pública;
- Educação e desenvolvimento de liderança;
- Competências em liderança;
- Liderança e novas configurações organizacionais.

Referências bibliográficas seminais/clássicas

BASS, Bernard M.; AVOLIO, Bruce J. (Ed.). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. sage, 1994.

CONGER, Jay A.; KANUNGO, Rabindra N. **Charismatic leadership in organizations**. Sage Publications, 1998.

GARDNER, John. **On leadership**. Simon and Schuster, 1993.

HORNER, Melissa. Leadership theory: past, present and future. **Team Performance Management: An International Journal**, v. 3, n. 4, p. 270-287, 1997.

HOUSE, Robert J. A path goal theory of leader effectiveness. **Administrative science quarterly**, p. 321-339, 1971.

HUGHES, Richard L. et al. **Leadership: Enhancing the lessons of experience**. Richard D. Irwin, Inc., 1333 Burrigade Parkway, Burrigade, IL 60521, 1993.



KETS DE VRIES, Manfred FR; MILLER, Danny. Narcisismo e liderança: uma perspectiva de relações de objetos. **Revista de Administração de Empresas, São Paulo**, v. 30, n. 3, p. 5-16, 1990.

KOTTER, John P. **Force for change: How leadership differs from management**. Simon and Schuster, 2008.

MINTZBERG, Henry. Nature of managerial work. 1973.

SCHEIN, E. Leadership and Organizational Culture in The Leader of the Future,(eds. Hesselbein F., Goldsmith, M & Beckhard, R.) Jossey Bass Inc. **New York, NY**, 1996.

SMIRCICH, Linda; MORGAN, Gareth. Leadership: The management of meaning. **The Journal of applied behavioral science**, v. 18, n. 3, p. 257-273, 1982.

VAN SETERS, David A.; FIELD, Richard HG. The evolution of leadership theory. **Journal of organizational change management**, v. 3, n. 3, p. 29-45, 1990.

Referências bibliográficas atuais/contemporâneas

ANTONAKIS, John; DAY, David V. Leadership: Past, present, and future. 2018.

CHEMERS, Martin. An integrative theory of leadership. 2014.

CREDE, Marcus; JONG, Jaehee; HARMS, Peter. The generalizability of transformational leadership across cultures: A meta-analysis. **Journal of Managerial Psychology**, 2019.

DAVEL, Eduardo; MACHADO, Hilka Vier. A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. **Revista de Administração contemporânea**, v. 5, p. 107-126, 2001.

SIANGCHOKYOO, Nathapon; KLINGER, Ryan L.; CAMPION, Emily D. Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. **The Leadership Quarterly**, v. 31, n. 1, p. 101341, 2020.

YUKL, Gary A. Leadership in Organization, Edisi kelima. 2010.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.



Possibilidades de Estudos

- Estilos e perfis de liderança e sua relação com os modelos de gestão e de organização;
- Estratégias e programas de desenvolvimento de liderança;
- Modelos contemporâneos e inovadores de liderança.

 **Palavras-chave:** Liderança; Desenvolvimento de Liderança; Competências em Liderança; Estilos de Liderança; Liderança 4.0.



Gestão da Diversidade e Inclusão no Trabalho

A coexistência de múltiplas identidades nos ambientes social e organizacionais impõem desafios para a gestão e para a compreensão dos processos que envolvem a diversidade. Frequentemente observamos ideologias críticas da diferença e sentimentos que culminam na atribuição de "diferença cultural" ou "funcional" que excluem certos grupos, em função de gênero, raça, etnia, cor de pele, doenças mentais, cultura, religião, idade, porte estético, deficiências (físicas, mentais, sensoriais, psicossociais, intelectuais), orientações afetivo-sexuais, país ou região de origem, classe social ou profissão e cargo ocupado nas organizações. Neste sentido, é fundamental o reconhecimento do lado mais sombrio das dinâmicas de exclusão/inclusão e que se discuta o quanto as políticas públicas e programas de gestão da diversidade das empresas estão alinhadas com as pautas dos movimentos sociais mais diversos. A exemplo dos movimentos que lutam por igualdade de gênero, movimentos LGBTQIA+, movimentos de inclusão de PCD, igualdade de classes sociais, identidade de gênero, etc.

Principais Abordagens

1. Ageísmo e aspectos demográficos, comportamentais e sociais:
 - Cotidiano de jovens trabalhadores, trabalhadores adultos e idosos;
 - Gerações e poder nas organizações;
 - Gerações, trajetórias e carreiras;
 - Gerações e políticas e práticas de gestão de pessoas;
 - Inserção e longevidade no mercado de trabalho;
 - Juventudes e profissionalização;
 - Gerações e políticas públicas;
 - Envelhecimento ativo nas organizações;
 - Gerações, cibercultura e ciberespaço;
 - Ageísmo e desemprego.



2. Gênero e trabalho

- Identidade de gênero, sexualidade e práticas e políticas de gestão de pessoas;
- Desenvolvimento de carreira da mulher e suas interseccionalidades (mulher negra, lésbica, em situação vulnerável);
- Dual career;
- Perfil da mulher no mercado de trabalho;
- Maternidade e Paternidade na construção e desenvolvimento da carreira;
- Relação trabalho e família sob a perspectiva do casal;
- Mulheres na ciência;
- Barreiras para igualdade e equidade de gênero;
- Classe social, carreira e mulher;
- Novas marcas do feminino/ masculinidade;
- Inserção de LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

3. Questões raciais e trabalho

- Diversidade racial nas organizações brasileiras;
- Práticas e políticas de gestão de pessoas na promoção da igualdade racial;
- Raça e desigualdade social no trabalho e nas organizações;
- Raça e identidade profissional.

4. Outros temas relacionados à diversidade

- Estigmas, estereótipos, preconceitos, discriminações e marginalidade;
- Imigração voluntária e involuntária;
- Inserção social de refugiados;
- Expatriação;
- Inclusão de PCDs no trabalho;
- Capacitação de PCDs para o trabalho;
- Políticas e práticas de Gestão de Pessoas para inclusão de minorias sociais;
- Políticas públicas para inclusão de minorias sociais.

Referências bibliográficas seminais/clássicas

CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Editora Vozes Limitada, 2017.

FERDMAN, B. M. et al. Inclusive behavior and the experience of inclusion. Gender and diversity in organizations division. In: **Academy of Management. Chicago**. 2009.

HUNT, Vivian et al. Diversity matters. **McKinsey & Company**, v. 1, n. 1, p. 15-29, 2015.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel. **Esteriótipos, preconceito e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas**. EDUFBA, 2004.



MAZUR, Barbara et al. Cultural diversity in organisational theory and practice. **Journal of intercultural management**, v. 2, n. 2, p. 5-15, 2010.

TAJFEL, Henri. Social categorization, social identity and social comparison. **Differentiation between social group**, p. 61-76, 1978.

Referências bibliográficas atuais/contemporâneas

BARAK, Michalle E. Mor. **Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace**. Sage Publications, 2022.

COELHO, M. R. A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sob o ponto de vista da pessoa com deficiência. **Final Report of Supervised Practice presented as requirement to graduate in Business Administration from the Universidade do Estado de Santa Catarina–UDESC: Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas–ESAG**, v. 12, 2012.

FERDMAN, Bernardo M.; DEANE, Barbara. Diversity at work: The practice of inclusion. 2014.

FRANÇA, L. H. F. P.; STEPANSKY, D. V. Voices from the front: The view from Brazil. **Global Ageing: Issues and Action**, v. 8, p. 40-43, 2012.

HANASHIRO, D. M. M.; TORRES, C. V. (Ed.). Diversidade e inclusão. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, 2010

Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Gender discrimination in the workplace. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 73–88). Oxford University Press.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo: Instituto ETHOS, 2010.

MACHADO JÚNIOR, Celso; BAZANINI, Roberto; MANTOVANI, Daielly Melina Nassif. The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. **Organizações & Sociedade**, v. 25, p. 632-655, 2018.

PAULI, Jandir et al. Relação entre trabalho precário e racismo para migrantes no Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 19, p. 234-251, 2021.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Escala de Atitudes diante de Ações Organizacionais em prol da Valorização da Diversidade. **Psychologica**, n. 55, p. 167-187, 2011.



TOOMEY, Eileen C.; RUDOLPH, Cort W. Age stereotypes in the workplace. **Encyclopedia of Geropsychology**. Singapore: Springer, p. 89-95, 2017.

TRUXILLO, Donald M.; CADIZ, David M.; HAMMER, Leslie B. Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.**, v. 2, n. 1, p. 351-381, 2015.

Possibilidades de Estudos

- Preconceito e discriminação no contexto organizacional;
- Diversidade e inclusão como parte da estratégia organizacional de gestão de pessoas e posicionamento estratégico;
- Implantação e gestão de programas e ações de Diversidade & Inclusão nas organizações;
- Análise crítica das práticas corporativas de diversidade e inclusão;
- Políticas públicas de promoção da diversidade e inclusão nas organizações públicas e privadas;
- Estudos decoloniais e possibilidades na pesquisa.

 **Palavras-chave:** Diversidade; Inclusão; Exclusão; LGBTQIA+; Raça e etnia; Gerações e trabalho; Ageísmo nas organizações; Etarismo e trabalho; Juventudes e trabalho; Envelhecimento e relações de trabalho; Trabalho e Família; Dual career; Teto de Vidro; Maternidade/Paternidade; Feminino/Masculino.



Trabalho e Subjetividade

Tópico baseado em três eixos principais (Trabalho, Organizações e Subjetividade). Nesse sentido, o trabalho pode ser entendido como algo para além de uma ocupação, ou seja, como atividade que apresenta um papel fundamental na estruturação da identidade, da subjetividade e da saúde do sujeito e que, ao mesmo tempo, permite a construção do laço social e suas articulações com o real. O trabalho é central em nossas vidas e também pode ser visto como eixo organizador da sociedade e ao considerar perspectivas ideológicas, sociológicas, psicológicas, políticas, legais e econômicas, é importante destacar que o trabalho pode impactar positiva ou negativamente na vida das pessoas. Da mesma forma que deve-se ponderar que a experiência atual do trabalhar tem impulsionado o sujeito a ocupar lugares cada vez mais precários, desafiando os últimos suspiros das promessas de realização e de emancipação pelo trabalho.

Principais Abordagens

- Trabalho e suas articulações com a dinâmica micro (sujeito) e macro (social);
- Prazer e Sofrimento no trabalho;



- Clínicas do trabalho;
- Precarização e violência no trabalho;
- Assédio moral e sexual;
- Modos de trabalhar e suas consequências no ser e no viver.;
- Trabalho, suas múltiplas dimensões e sua indissociabilidade com as diferentes esferas da vida;
- Relação Trabalho-família;
- Relações de poder e o trabalhador;;
- Controle e resistência no trabalho;
- Dilemas relativos ao trabalho;
- Dimensões da subjetividade e trabalho;
- Métodos e metodologias de intervenção no trabalho;
- Cartografias psicossociais do e sobre o trabalho.

Referências bibliográficas seminais/clássicas

ENRIQUEZ, Eugène; DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João. " Recursos" humanos e subjetividade. 1995.

ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, p. 18-29, 1997.

Possibilidades de Estudos

- Sentido do trabalho e identidades: implicações para indivíduos e organizações;
- Estudos teóricos que proponham ampliação das discussões existentes e/ou conexões com outros conceitos ou correntes teóricas;
- Estudos empíricos com foco em experiências locais, regionais e interculturais: comparações entre sites, categorias profissionais distintas ou ambientes diferentes (por exemplo, público versus privado) ou quaisquer outras categorias de análise;
- Estudos utilizando escalas, modelagem e outros métodos que permitam avaliar, validar e discutir antecedentes e desdobramentos do significado do trabalho;
- Estudos sobre os fundamentos teóricos / epistemológicos da pesquisa sobre o sentido do trabalho no Brasil e no exterior;
- Relações entre sentidos do trabalho com indicadores sociais e econômicos, tais como gênero, entre gerações ou classes socioeconômicas;
- Relações entre sentidos do trabalho, estigma, moralidade e ética;
- Métodos de pesquisa inovadores sobre os sentidos do trabalho (desafios, perspectivas, tendências, análises multinível);
- Gestão do sentido do trabalho e outros constructos importantes na gestão: comprometimento, engajamento, envolvimento, motivação, bem-estar e sofrimento no trabalho, estresse, afetos e emoções;
- Estudos sobre os sentidos do trabalho e a GIG economy: os efeitos da uberização sobre o que dá sentido ao trabalho e a gamificação como componente nos processos de construção e desconstrução de sentido.



Principais Revistas e Periódicos

Journal of Applied Psychology

<https://www.apa.org/pubs/journals/apl>

Journal of Vocational Behavior

<https://www.journals.elsevier.com/journal-of-vocational-behavior>

Journal of applied business research

<https://clutejournals.com/index.php/JABR>

Psychological Bulletin

<https://www.apa.org/pubs/journals/bul>

-  **Palavras-chave:** Trabalho; Precarizaçã; Prazer e Sofrimento; Subjetividade; Clínicas do trabalho; Sentido do trabalho; Sentido no trabalho; Significado do trabalho; Contexto social.



Gestão por Competências

A perspectiva da gestão por competências possui estudos que contemplem a visão geral ou pelo menos uma das etapas da gestão por competências (ex: diagnóstico e prognóstico de competências, desenvolvimento de competências, provimento de competências, avaliação de desempenho por competências, recompensa por competência, certificação de competências, trilhas de aprendizagem de competências). Assim, apresentam-se neste tema estudos os quais consideram antigas e atuais possibilidades, impasses e desafios, mensuração de efeitos da implantação de competências ou gestão por competências na esfera pública, privada e das organizações do Terceiro Setor como um todo, considerando a relação entre o aspecto estratégico, coletivo e individual. Investigações que contemplem perspectiva multinível das competências e aprendizagem, competências e aprendizagens frente ao contexto de mudança (teletrabalho, transformação digital, inovação, desenvolvidas durante a pandemia do COVID-19), variáveis que influenciam a percepção/expressão das competências, estudos comparados de implantação da gestão por competências em diferentes organizações, de modelos de maturidade da gestão por competências e avanços das práticas vinculadas ao modelo de gestão por competências.



✈ Principais Abordagens

- Epistemologia do conceito e definições de competência;
- Taxonomia e tipologia de competências;
- Diagnóstico e mapeamento de competências;
- Modelos, práticas e políticas de gestão de pessoas por competências;
- Gestão por competências no setor público;
- Gestão por competências no Terceiro Setor;
- Abordagens metodológicas no estudo das competências;
- Competências e aprendizagens frente ao contexto de mudança (teletrabalho, transformação digital, inovação, desenvolvidas durante a pandemia do COVID-19);
- Mensuração de impactos da implantação da gestão por competências em diferentes organizações;
- Perspectiva multinível das competências e aprendizagem;
- Avanços das práticas vinculadas ao modelo de gestão por competência;
- Discussões sobre competências socioemocionais, competências adaptativas, universais e situacionais, e demais perspectivas contemporâneas.

✈ Referências bibliográficas seminais/clássicas

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; OLIVEIRA, Patricia Morilha de. Competências ou cargos: uma análise das tendências das bases para o instrumental de recursos humanos. **REGE Revista de Gestão**, v. 8, n. 4, 2010.

BAKER, J. C. et al. A hierarchical model of business competence. **Integrated Manufacturing Systems**, v. 8, n. 5, p. 265-272, 1997.

BITENCOURT, C.; BARBOSA, A. C. Q. (2004). A gestão de competências. In C. Bitencourt (Org.). Contemporânea de pessoas. Porto Alegre: Bookman. 2004

BOOG, Gustavo. O Desafio da Competência. Best Seller. São Paulo. 2000.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. **Revista de Administração de empresas**, v. 41, p. 8-15, 2001.

DRAGANIDIS, Fotis; MENTZAS, Gregoris. Competency based management: a review of systems and approaches. **Information management & computer security**, v. 14, n. 1, p. 51-64, 2006.

DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 2004.

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. Competências: conceitos, métodos e experiências. 2008.



FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; FLEURY, Maria Tereza. Modelos de gestão por competência: evolução e teste de um Sistema. **Análise–Revista de Administração da PUCRS**, v. 18, n. 2, 2007.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 2000.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Desenvolver competências e gerir conhecimento em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plásticos. **Gestão estratégica do conhecimento: integrado a aprendizagem**, 2001.

HAGAN, C.M. The core competence organization: implications for human resource practices, *Human Resource Management Review*, Oxford, v.6, n.2, p.147-164, 1996.

MIRABILE, Richard J. Everything you wanted to know about competency modeling. **Training & development**, v. 51, n. 8, p. 73-78, 1997.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competência**. Qualitymark Editora Ltda, 2006.

LAWLER III, Edward E. From job-based to competency-based organizations. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 1, p. 3-15, 1994

RUAS, Roberto et al. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, p. 34-54, 2005.

STEMLER, Tathiana Maria Viana Maria Viana; DE QUEIROZ, Morandi; CÂMARA, Mauro Araújo. Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento: suas características e a área de Recursos Humanos. **Perspectivas em Políticas Públicas**, v. 4, n. 8, p. 111-126, 2011.

ZARIFIAN, Philippe. O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. In: **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. 2010. p. 192-192.

ZARIFIAN, Philippe. Objetivo competência: por uma nova lógica; tradução. **Maria Helena**, v. 100, p. V, 2001.

 **Referências bibliográficas atuais/contemporâneas:**

AVELINO, Giselle Inês Borges; NUNES, Simone Costa; SARSUR, Amyra Moyzes. Modelo de gestão por competências: a aderência dos gestores para o alcance do desempenho organizacional superior. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 44, p. 24-50, 2016.



DE BEECK, Sophie Op; HONDEGHEM, Annie. **Managing competencies in government: state of the art practices and issues at stake for the future.** OECD, 2010.

CAMPOS, E. B. D.; ABBAD, G. S. Verbete: competência no trabalho. **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações. Casa do Psicólogo**, 2014.

CAMPION, Michael A. et al. Doing competencies well: Best practices in competency modeling. **Personnel psychology**, v. 64, n. 1, p. 225-262, 2011.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências.** Editora FGV, 2016.

CERIBELI, Harrison Bachion; MACIEL, Gustavo Nunes; GUILARDUCCI, Camila Alves. Competency management in Brazil: a multi-case study. 2017.

DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 2004.

FERNANDES, Bruno. **Gestão Estratégica de Pessoas: com foco em competências.** Elsevier Brasil, 2013.

DA FONSECA, Diogo Ribeiro; MENESES, Pedro Paulo Murce. Fatores para implantação e desenvolvimento da gestão por competências em agências reguladoras federais. **Revista Eletrônica Científica da UERGS**, v. 2, n. 2, p. 117-133, 2016.

DE OLIVEIRA, Vanessa Santos; MACHADO, Monica Cristina Rovaris; JOHN, Elaine. Sistema de gestão por competência em pequena empresa. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 7, n. 3, p. 46-59, 2017.

MUNCK, Luciano; MUNCK, Mariana Gomes Musetti; SOUZA, Rafael Borim de. Gestão de pessoas por competências: análise de repercussões dez anos pós-implantação. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, p. 4-52, 2011.

REDMOND, Elizabeth. Competency models at work: The value of perceived relevance and fair rewards for employee outcomes. **Human Resource Management**, v. 52, n. 5, p. 771-792, 2013.

DA SILVA, Francielle Molon; DE MELLO, Simone Portella Teixeira. A implantação da gestão por competências: práticas e resistências no setor público. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT**, v. 2, n. 1, p. 110-127, 2013.

SKORKOVÁ, Zuzana. Competency models in public sector. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 230, p. 226-234, 2016.



Possibilidades de Estudos

- Estudos epistemológicos sobre o tema, discussões sobre o conceito e definições de competência, sua taxonomia e tipologias de competências;
- Estudos diagnósticos e mapeamentos de competências em contextos distintos organizacionais;
- Criação e mapeamento de modelos, práticas e políticas de gestão de pessoas por competências em organizações distintas (empresas, ONGs, setor público) além de possíveis estudos comparativos;
- Estudos sobre competências e aprendizagens frente ao contexto de mudança (teletrabalho, transformação digital, inovação, desenvolvidas durante a pandemia do COVID-19);
- Estudos que discutam competências socioemocionais, competências adaptativas, universais e situacionais, e demais perspectivas contemporâneas.

Principais Revistas e Periódicos

Human Resource Management Review

<https://www.sciencedirect.com/journal/human-resource-management-review>

European Journal of Training & Development

<https://www.emeraldgrouppublishing.com/journal/ejtd>

Human Resource Management

<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/17488583>

Journal of Organizational Behavior

<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379>

Links de Interesse

<https://www.pontotel.com.br/gestao-por-competencia/>

<https://blog.impulseup.com/o-que-e-gestao-por-competencia/>

<https://www.gestaoporcompetencia.ms.gov.br/>

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-por-competncias/>

- ### **Palavras-chave:** Competências; Gestão por Competências; Competências nos Diferentes Níveis (organizacionais; equipe/coletivas e individual) e Setores (público, privado e terceiro setor); Competências e Aprendizagem em Contexto de COVID-19 e Transformação Digital; Aprendizagem.



Gestão de Carreiras

É inegável o profundo impacto do conjunto de mudanças socioeconômicas, culturais e individuais recentes sobre o modelo de carreira tradicional, usualmente retratado como linear, estável, ascendente e em tempo integral (Adamson, Doherty, & Viney, 1998). O surgimento de novos modelos de carreira a partir da década de 1990, com destaque para as carreiras sem fronteira e proteana, guarda relação direta com a demasiada valorização da agência, às custas do não reconhecimento das condicionantes externas que impactam as trajetórias profissionais (Mayrhofer, Myer, & Steyrer, 2007). Nesse sentido, demanda-se uma perspectiva de carreira que tematize, sob uma ótica crítica, não homogeneizadora, irrestrita às carreiras profissionais e gerenciais, e sempre que possível interseccional, a marginalização sofrida por grupos minoritários tradicionais, associados a aspectos como classe social, cultura, etnia, gênero, idade, religiosidade e sexualidade (Pringle, Myers, Elley-Brown, & Reid, 2020).

✦ Principais Abordagens

- Influência das transformações socioeconômicas, demográficas, culturais, territoriais e individuais sobre as carreiras;
- Trabalho e carreira de diferentes grupos sociais;
- Estudos de carreira sob a perspectiva interseccional;
- Carreiras no contexto de vínculos e/ou espaços de trabalho flexíveis;
- Carreiras sustentáveis;
- Novos formatos de carreira;
- Transições de carreira;
- Carreiras internacionais;
- Trajetórias de grupos ocupacionais ou sociais considerados marginais ou desviantes (Becker, 2008);
- O lado sombrio (dark-side) das carreiras contemporâneas (Baruch & Vardi, 2016).

✦ Referências bibliográficas seminais/clássicas

AHLSTROM, David; BRUTON, Garry; CHAN, Eunice S. HRM of foreign firms in China: The challenge of managing host country personnel. **Business Horizons**, v. 44, n. 3, p. 59-68, 2001.

ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. A career lexicon for the 21st century. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, p. 28-39, 1996.

ARTHUR, Michael Bernard et al. (Ed.). **Handbook of career theory**. Cambridge University Press, 1989.



BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career development international**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.

BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 387-400, 2009.

BHATNAGAR, Deepti; RAJADHYAKSHA, Ujvala. Attitudes towards work and family roles and their implications for career growth of women: A report from India. **Sex Roles**, v. 45, p. 549-565, 2001.

BRISCOE, Jon P.; HALL, Douglas T.; DEMUTH, Rachel L. Frautschy. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. **Journal of vocational behavior**, v. 69, n. 1, p. 30-47, 2006.

BOERLIJST, Johannes Gerrit. Career development and career guidance. **Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume 3: Personnel Psychology**, 1998.

BUDHWAR, Pawan S.; BARUCH, Yehuda. Career management practices in India: an empirical study. **International Journal of Manpower**, v. 24, n. 6, p. 699-719, 2003.

BULTER, Bella; PURCHASE, Sharon. Personal networking in Russian post Soviet life. **Research and Practice in Human Resource Management**, v. 12, n. 1, p. 34-60, 2004.

Caldas (Orgs.) *Cultura organizacional e Cultura brasileira (159-170)*. São Paulo: Atlas.

CAPPELLI, Peter. Career jobs are dead. **California management review**, v. 42, n. 1, p. 146-167, 1999.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de administração de Empresas**, v. 35, p. 67-75, 1995.

DUTRA, Joel Souza. *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. 1996.

DUTRA, Joel Souza. Autonomia para o desenvolvimento profissional: utopia ou realidade no contexto brasileiro. **Cultura organizacional e cultura brasileira**, 1997.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: Modelo. Processos, Tendências e*, 2002.



FONTENELLE, Isleide Arruda. “Eu Proteu”: A auto-gestão de carreira entre fatos e mitos. **Encontro nacional dos programas de pós-graduação em administração**, v. 29, 2005. Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009).

FORRIER, A. Career mobility at the interForrier, A., Sels, L., & Stynen, D.(2009). Copyright© The British Psychological Society Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model Copyright© The British Psychological Society. 739–7. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 82, n. 4, p. 739-759, 2009.

HALL, Douglas T. The protean career: A quarter-century journey. **Journal of vocational behavior**, v. 65, n. 1, p. 1-13, 2004.

HUGHES, Everett C. Institutional office and the person. **American journal of sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

KILIMNIK, Zélia Miranda; CASTILHO, IV de; SANT’ANNA, A. de S. Carreiras em transformação: um estudo de trajetórias, âncoras e metáforas de carreira em associação a representações de competências profissionais. **Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais. Curitiba, ANPAD.[CD_ROM]**, 2004.

KNABEM, Andréa et al. Trajetória profissional e âncoras de carreira de Edgar Schein: traçando possíveis relações. 2005.

London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing Careers*, Londres: Addison-Wesley Publishing.

SILVA, Jomara et al. Reestruturação das carreiras. **O Choque de Gestão em Minas Gerais: políticas da gestão pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte: UFMG**, p. 191-210, 2010.

VILHENA, Renata; DE CÁSSIA BARBOSA, Adriana. **O choque de gestão em Minas Gerais: políticas da gestão pública para o desenvolvimento**. Editora UFMG, 2006.

Referências bibliográficas atuais/contemporâneas

AALBERS, Teun; DE LANGE, Annet H. Sustainable work ability and cognitive functioning through lifestyle improvement. In: **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 254-271.

AKKERMANS, Jos; KUBASCH, Stella. # Trending topics in careers: a review and future research agenda. **Career Development International**, v. 22, n. 6, p. 586-627, 2017.



ABESSOLO, Marc; HIRSCHI, Andreas; ROSSIER, Jérôme. Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. **Journal of Career Development**, v. 48, n. 3, p. 243-259, 2021.

BARLEY, Bechky. Milliken, 2017 Barley, SR, Bechky, BA, & Milliken, FJ (2017). **The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the**, v. 21, p. 111-115.

BARUCH, Yehuda. The development and validation of a measure for protean career orientation. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 19, p. 2702-2723, 2014.

BARUCH, Yehuda. Organizational and labor markets as career ecosystem. In: **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 364-380.

BARUCH, Yehuda; VARDI, Yoav. A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. **British Journal of Management**, v. 27, n. 2, p. 355-372, 2016.

BRESMAN, Henrik. What millennials want from work, charted across the world. **Harvard Business Review**, v. 2, 2015.

GUAN, Yanjun et al. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 390-402, 2019.

GUNZ, Hugh; MAYRHOFER, Wolfgang; TOLBERT, Pamela. Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. **Organization Studies**, v. 32, n. 12, p. 1613-1620, 2011.

GUAN, Yanjun et al. New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. **Journal of Vocational Behavior**, v. 85, n. 1, p. 136-145, 2014.

GUBLER, Martin; ARNOLD, John; COOMBS, Crispin. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. **Journal of Organizational Behavior**, v. 35, n. S1, p. S23-S40, 2014.

DE VOS, Ans et al. Developing sustainable careers across the lifespan. **Cham, Switzerland: Springer**, 2016.



DE VOS, Ans; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM; AKKERMANS, Jos. Sustainable careers: Towards a conceptual model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 117, p. 103196, 2020.

FORRIER, Anneleen; VERBRUGGEN, Marijke; DE CUYPER, Nele. Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. **Journal of Vocational behavior**, v. 89, p. 56-64, 2015.

HIRSCHI, Andreas. The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. **The career development quarterly**, v. 66, n. 3, p. 192-204, 2018.

JIANG, Zhou et al. Career exploration: A review and future research agenda. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 338-356, 2019.

LAWRENCE, Barbara S.; HALL, Douglas T.; ARTHUR, Michael B. Sustainable careers then and now. In: **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 432-450.

MAINIERO, Lisa A.; GIBSON, Donald E. The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361-377, 2018.

MODESTINO, Alicia Sasser; SUGIYAMA, Keimei; LADGE, Jamie. Careers in construction: An examination of the career narratives of young professionals and their emerging career self-concepts. **Journal of Vocational Behavior**, v. 115, p. 103306, 2019.

SCHEIN, Edgar H.; VAN MAANEN, John. Career anchors and job/role planning. **Organizational Dynamics**, v. 45, n. 3, p. 165-173, 2016.

SVEJENOVA, Silviya. 'The path with the heart': Creating the authentic career. **Journal of Management Studies**, v. 42, n. 5, p. 947-974, 2005.

VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. De Vos.(2015).“Sustainable careers: Introductory chapter,”. **Handbook of Research on Sustainable Careers**, eds A. De Vos and BIJM Van der Heijden (Cheltenham: Edward Elgar Publishing), p. 1-19.

VAN DER HEIJDEN, Beatrice et al. Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. **Journal of Vocational Behavior**, v. 117, p. 103344, 2020.



Possibilidades de Estudos

- Estudos que busquem entender as Influências das transformações socioeconômicas, demográficas, culturais, territoriais e individuais sobre as carreiras em diferentes grupos sociais;
- Estudos que tratem das carreiras em contextos de vínculos e/ou espaços de trabalho flexíveis;
- Estudos que explorem mais o tema das carreiras sustentáveis, seus conceitos e implicações, bem como quaisquer novos formatos de carreira;
- Estudos sobre transições de carreira e suas implicações;
- Estudos de caso, mapeamento, casos de ensino que tratem de carreiras internacionais e seus desafios;
- Estudos críticos que abordem o lado sombrio (dark-side) das carreiras contemporâneas.

Principais Revistas e Periódicos

Revista de Carreiras e Pessoas

<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe>

Business Horizons

<https://www.journals.elsevier.com/business-horizons>

Career development international

<https://www.emeraldgroupublishing.com/journal/cdi>

Journal of Vocational Behavior

<https://www.journals.elsevier.com/journal-of-vocational-behavior>

International Journal of Manpower

<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0143-7720>

Research and Practice in Human Resource Management

<http://www.sapub.org/journal/aimsandscope.aspx?journalid=1117>

Journal of Occupational and Organizational Psychology

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/journal/20448325>

Journal of Career Development

<https://journals.sagepub.com/home/jcd>

The International Journal of Human Resource Management

<https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/current>



British Journal of Management

<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14678551>

Journal of Vocational Behavior

<https://www.journals.elsevier.com/journal-of-vocational-behavior>

The Career Development Quarterly

<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/21610045>

- ✦ **Palavras-chave:** Carreira; Diversidade; Inclusão; Trabalho; Contexto; Carreira; Âncoras de Carreira; Carreira Proteana; Jovens profissionais; Gestão de pessoas; Serviço público; Plano de carreiras;; Resistência à Mudança; Carreira, Transição; Empreendedorismo e Microempreendedor Individual; Carreira sustentável; Carreira; Transição; Empreendedorismo e Microempreendedor Individual.



Relações de Trabalho

As transformações do trabalho estabelecem relação direta com as mudanças organizacionais, desafiando os sistemas de regulação e as relações de trabalho (RTs) no contexto contemporâneo. Novas habilidades e competências são demandadas e devem ser examinadas para que se possa analisar a amplitude de seus impactos. Tais questões demandam visão estratégica, crítica e inovadora das RTs. É necessário examinar os novos modelos de gestão e de organização e o papel dos sistemas de relações de trabalho (SRTs) no bem estar social e no processo civilizatório, a questão da flexibilidade laboral e das organizações como resultado da introdução de novas tecnologias, inovações organizacionais e reestruturações na indústria, serviços e comércio. Os temas clássicos permanecem atuais e necessários, mas devem coexistir com os emergentes, com abertura para estudos teóricos e empíricos, qualitativos e quantitativos.

✦ **Principais Abordagens:**

- Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (AI), Indústria 4.0;
- Novas configurações expressas nos movimentos da uberização (gig economy e economia “compartilhada”) trazem novos desafios às pessoas e às profissões, colocando em xeque o futuro do labor e do mercado de trabalho;
- Estudos comparados sobre transformações do trabalho em diferentes países;
- Inovações em RTs e mercado de trabalho: empreendedorismos, indústria 4.0, IoT, AI, gig economy, startups e unicórnios;
- O futuro do sindicalismo e acordos coletivos nas novas organizações do trabalho;
- Imbricações entre transformações digitais, gestão de pessoas e RTs;
- Impactos das reformas trabalhistas nos SRTs do Brasil e outros países.



✦ **Referências bibliográficas seminais/clássicas**

ADAMS, Roy J. Why are American workers so disorganized. **Keynote address presented at " Emerging**, n. 2000, 2000.

ALCÂNTARA, José Eduardo, "Flexibilização da jornada de trabalho". In Direito do Trabalho contemporâneo, Coordenação de José Affonso Dallegrave, Ed. LTr, pp. 68-113.

BOHLE, Philip et al. Working hours, work-life conflict and health in precarious and " permanent" employment. **Revista de saúde pública**, v. 38, p. 19-25, 2004.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e sociedade**, v. 9, n. 1, p. 153-174, 2000.

CHEIBUB, Zairo B. Reforma administrativa e relações de trabalho no setor público. RBCS. v. 15, n. 43. jun., 2000

COMIN, Alvaro Augusto. A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**, 1994.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, p. 111-131, 2005.

COSTA, Márcia da Silva. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo. **RAE eletrônica**, v. 6, 2008.

CRANFORD, Cynthia J.; VOSKO, Leah F.; ZUKEWICH, Nancy. The gender of precarious employment in Canada. **Relations industrielles**, v. 58, n. 3, p. 454-482, 2003.

DÄUBLER, Wolfgang. Relações de trabalho no final do século XX: uma sinopse das tendências atuais nos países industrializados. **COMIN, Alvaro Augusto et al. MUNDO do trabalho: crise e mudança no final século. São Paulo, Scritta**, 1994.

DEDECCA, Claudio S. Anos 1990: A estabilidade com desigualdade. In: SANTANA, M. & RAMALHO, J. (orgs.). Além da fábrica: Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. Boitempo, São Paulo, 2003. p. 109-139.

DE CARVALHO NETO, Antônio Moreira. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicas da economia brasileira**. Unitrabalho, 2001.



KREIN, J. Dari et al. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. **Emprego e desenvolvimento tecnológico**, p. 255-294, 1999.

KUPPERSCHMIDT, Betty R. Multigeneration employees: strategies for effective management. **The health care manager**, v. 19, n. 1, p. 65-76, 2000.

LOUIE, Amber M. et al. Empirical study of employment arrangements and precariousness in Australia. **Relations industrielles**, v. 61, n. 3, p. 465-489, 2006.

NOGUEIRA, Arnaldo JFM. Competências em relações de trabalho e sindicais. **Competências: conceitos, métodos e experiências**, 2008.

OLIVEIRA, CAB de. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século**, 1994.

SANTOS, João Batista dos, “Novo Modelo de Relação de Emprego em Face das Inovações Tecnológicas”. In LTr Suplemento Trabalhista nº 021/97, p.111.

SMOLA, K.W.; SUTTON, C.D. “Generational differences: revisiting organizational work values for the new millennium”. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, v. 23 n. 4.

STANFORD, J.; VOSKO, L. **Regulating Work and Income**. Montreal: McGill-Queen’s University Press, 2004.

ROCHA, Rosilda Lacerda, “O conceito do Trabalho em Domicílio e as Transformações do Direito do Trabalho”. In EMATRA TRT/RJ, ano 2, nº 3, pp.148-171.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa; MAGANO, Octávio Bueno. Flexibilização do horário de trabalho. 2001.

TOSTA, Tânia Ludmila Dias. Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade. 2008.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.

 **Referências bibliográficas atuais/contemporâneas:**

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de et al. Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado. 2015.

BENACH, Joan; MUNTANER, Carles. Precarious employment and health: developing a research agenda. **Journal of Epidemiology & Community Health**, v. 61, n. 4, p. 276-277, 2007.



BENACH, Joan et al. What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. **International journal of epidemiology**, v. 45, n. 1, p. 232-238, 2016.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouza de Aquino. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?. **Cadernos Ebape. br**, v. 10, p. 162-180, 2012.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno Crh**, v. 24, p. 37-57, 2011.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**, p. 155-182, 2018.

GIRAUDO, Massimiliano et al. Occupational injuries in times of labour market flexibility: the different stories of employment-secure and precarious workers. **Bmc public health**, v. 16, n. 1, p. 1-11, 2016.

HARPAZ, Itzhak; MESHOULAM, Ilan. The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. **Human Resource Management Review**, v. 20, n. 3, p. 212-223, 2010.

HORN, Carlos H. Enfoques sistêmicos sobre as relações de trabalho. **HORN, Carlos H.; COTANDA, Fernando C. Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS**, 2011.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, p. 77-104, 2018.

M. GOULD, Anthony; DESJARDINS, Guillaume. Static and dynamic views of conflict and cooperation in the employment relationship: A new kind of time-based theory with implications for non-standard work forms. **Personnel Review**, v. 43, n. 5, p. 780-797, 2014.

MUNTANER, Carles. Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat?. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 32, p. e00162215, 2016.

Possibilidades de Estudos

- Estudos que abordem as relações de trabalho e suas adaptações aos novos cenários da Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (AI), Indústria 4.0, entre outros;



- Relações de trabalho e as novas configurações expressas nos movimentos da uberização, gig economy e economia “compartilhada”, bem como seus desafios e as perspectivas de futuro do labor e do mercado de trabalho;
- Estudos comparados sobre transformações do trabalho em diferentes países;
- Estudos que tratem das inovações em RTs e mercado de trabalho: empreendedorismos, indústria 4.0, IoT, AI, gig economy, startups e unicórnios;
- Estudos sobre o futuro do sindicalismo e acordos coletivos nas novas organizações do trabalho;
- Estudos sobre as Imbricações entre transformações digitais, gestão de pessoas e RTs bem como quais os impactos das reformas trabalhistas nos SRTs do Brasil e outros países.

Links Interesse

<https://mepadvoogados.com.br/2020/08/26/relacoes-de-trabalho/>

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>

<https://conceito.de/relacoes-de-trabalho>

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/mapa-estrategico-da-industria/fatores-chave/relacoes-de-trabalho/>

<https://blog.sajadv.com.br/relacoes-de-trabalho-covid-19/>

Palavras-chave:

Mobilidade; Migração; Relações de Trabalho; Marcadores Sociais de Diferença; Pandemia; Sistemas de Relações de Trabalho Comparados; Relações de Trabalho e Impactos em Recursos Humanos; Relações de Trabalho; Transformação digital e indústria 4.0; Flexibilização da Legislação Trabalhista.



Cadeias de Suprimentos

Dentro da perspectiva de desenvolvimento de competências e trilhas de aprendizagem por competências abrange pesquisas que abordem discussões de ressignificação e práticas dos processos de aprendizagem organizacional, de equipe de indivíduos, tanto na perspectiva da aprendizagem formal quanto informal, em diferentes contextos. A discussão acerca dos desafios e possibilidades de estratégias de aprendizagem que envolvam a natureza das pessoas e suas múltiplas diversidades e relações também fazem parte do escopo da temática. Assim, espera-se que sejam apresentados estudos os quais consideram:

Principais Abordagens

- Antigas e atuais possibilidades;
- Impasses e desafios;



- Cognição organizacional;
- Políticas e práticas de gestão de pessoas para treinamento e desenvolvimento;
- Gestão do conhecimento: perspectivas individuais e de grupos e equipes de trabalho;
- Aprendizagem e estratégia organizacional;
- Epistemologia da aprendizagem nas organizações;
- Aprendizagem em contexto de mudanças e crise organizacional;
- Diferentes perspectivas sobre aprendizagem;
- Concepções clássicas;
- Aprendizagem e competências organizacionais.

Referências bibliográficas seminais/clássicas

ARGYRIS, Chris; SCHON, Donald A. *Theory in Practice* Jossey. 1974.

BANDURA, Albert. *Social foundations of thought and action*. **Englewood Cliffs, NJ**, v. 1986, n. 23-28, 1986.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**. Artmed Editora, 2009.

CÉLIA, Maria; LOIOLA, Elizabeth. *Aprendendo a aprender: análise de três estudos de caso em aprendizagem organizacional a partir do construtivismo*. **Organizações & Sociedade**, v. 8, p. 1-15, 2001.

FAYOL, Henri; DORES, João Alberto Myre. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle**. 1978.

GAGNÉ, R. M. *Learning and individual differences*. Columbus: Charles E. Merrill, 1967.

GOLDSTEIN, Irwin L. *Training in work organizations*. **Annual review of psychology**, v. 31, n. 1, p. 229-272, 1980.

PIAGET, Jean. *O nascimento da inteligência na criança*. Rio de Janeiro. 1982.

SENGE, Peter M. *The fifth discipline*. **Measuring business excellence**, v. 1, n. 3, p. 46-51, 1997.

TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**. Elsevier Brasil, 2004.

Referências bibliográficas atuais/contemporâneas

ABBAD, G. da S.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. *Aprendizagem humana em organizações de trabalho*. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 237-275, 2004.



ARGOTE, Linda; MIRON-SPEKTOR, Ella. Organizational learning: From experience to knowledge. **Organization science**, v. 22, n. 5, p. 1123-1137, 2011.

BRANDÃO, Hugo Pena; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Desenvolvimento e validação de uma escala de estratégias de aprendizagem no trabalho. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 24, p. 448-457, 2011.

COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; ABBAD, Gardênia da Silva; TODESCHINI, Kátia Caroline de Lira. Construção e validação de uma escala de suporte à aprendizagem no trabalho em uma instituição bancária brasileira. 2005.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.

Possibilidades de Estudos

- Desenho e construção de programas inovadores de treinamento e desenvolvimento;
- Transformação digital e gestão do conhecimento nas organizações;
- Métricas e escalas de mensuração da aprendizagem e sua efetividade na performance dos trabalhadores;
- Aprendizagem e inovação organizacional.



Modelos, políticas e práticas para a Gestão de Pessoas

Nas últimas décadas, as organizações têm passado por todos os tipos de mudanças em um ritmo cada vez mais acelerado. As incertezas do ambiente são crescentes, o que leva a interpretações diferentes e até contrárias. Isso aumenta a complexidade no campo da estratégia e cria um grande desafio para a gestão de pessoas. As mudanças no ambiente sociocultural também criam tensões na gestão de pessoas. Tais tensões afetam as políticas e práticas e podem torná-las ineficazes tão rapidamente quanto as mudanças na tecnologia e no mercado. Como consequência, o desempenho individual e organizacional vem sendo questionado sob diferentes aspectos.

Principais Abordagens

- Modelos de Gestão de Pessoas e questões que sinalizam novos caminhos na área;
- Políticas e práticas de Gestão de Pessoas diante dos desafios impostos pelos fatores de contexto no Brasil e no mundo;
- Mensuração dos resultados da Gestão de Pessoas;
- Gestão Estratégica de Pessoas;



- Gestão Internacional de pessoas;
- Gestão de Pessoas e seus efeitos no clima organizacional, cultura e sustentabilidade ambiental;
- Os efeitos da economia digital na gestão de recursos humanos: modelos, políticas e práticas;
- A relação entre mudanças organizacionais e Gestão de pessoas;
- Gestão de Pessoas com baixa renda e baixa qualificação profissional: modelos, políticas e práticas que contemplam os elementos básicos do comportamento organizacional aplicáveis a este estrato social;
- Consultoria em Gestão de pessoas.

Referências bibliográficas seminais/clássicas

ARGYRIS, Chris et al. Schön, DA (1978): Organizational Learning. A Theory of Action Perspective. **Reading, Mass**, 1978.

CAPPELLI, P. The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce (Harvard Business School Press, Boston). 1999.

CHARAN, Ram. Como as redes reconfiguram as organizações para resultados. **HOWARD, R. et al. Aprendizado organizacional: gestão de pessoas para a inovação contínua. Rio de Janeiro: Campus**, 2000.

CUNHA, M. P. et al. Manual de comportamento orga-nizacional. 3. ed. Lisboa: RH, 2004.

GREEN, Francis et al. Assessing Job Quality in the Affluent Economy, from Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. **Introductory Chapters**, 2007.

GRUGULIS, Irena; DUNDON, Tony; WILKINSON, Adrian. Cultural control and the 'culture manager': employment practices in a consultancy. **Work, Employment and Society**, v. 14, n. 1, p. 97-116, 2000.

MINTZBERG, Henry et al. Criando organizações eficazes. **São Paulo: Atlas**, p. 09-31, 1995.

PORTER, Michael E. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.

THIERRY, H.; WOLFF, C. J. (Ed.). Handbook of work and organizational psychology. 2nd ed. Sussex: Psycho-logy Press, 1998. v. 1, p. 71-100.

ULRICH, Dave. A new mandate for human resources. **Harvard business review**, v. 76, p. 124-135, 1998.



WARD, Dan. Workforce demand forecasting techniques. **Human Resource Planning**, v. 19, n. 1, p. 54-56, 1996.

Referências bibliográficas atuais/contemporâneas

BUDD, John W. Employment with a human face. In: **Employment with a Human Face**. Cornell University Press, 2018.

Cascio, W.F., 2015. Managing human resources. New York: McGraw-Hill.

MATHIS, Robert L. et al. **Human resource management**. Cengage Learning, 2016.

SNELL, S.; MORRIS, S.; BOHLANDER, G. Managing Human Resources: Cengage Learning. 2011.

ULRICH, Dave; YOUNGER, Jon; BROCKBANK, Wayne. The twenty-first-century HR organization. **Human Resource Management**, v. 47, n. 4, p. 829-850, 2008.

Possibilidades de Estudos

- Modelos e práticas de gestão de pessoas baseado em dados e evidências;
- Novos desenhos e estruturas organizacionais e suas práticas de gestão de pessoas;
- Questões éticas na criação e aplicação das políticas e práticas de gestão de pessoas;
- Níveis de maturidade dos modelos de gestão de pessoas;
- Alinhamento dos modelos, práticas e políticas de gestão de pessoas com a estratégia organizacional;

 **Palavras-chave:** Modelos de Gestão de pessoas; Políticas de Gestão de Pessoas; Práticas de Gestão de pessoas; Desempenho e a Gestão de Pessoas; Gestão Estratégica de Pessoas.



Gestão de Pessoas no Setor Público

A gestão de pessoas no setor público no contexto de reforma pode ser compreendida como a definição de políticas e diretrizes em relação ao capital humano para aumentar a eficiência dos servidores e, por consequência, do próprio órgão público (MARCONI, 2005). Ao recuperar a história da formação da Gestão de Pessoas no setor público no contexto da formação da administração pública brasileira, percebe-se que a herança da formação do Estado, que vem desde a colonização portuguesa, refletiu-se em políticas de gestão de pessoas no Brasil, considerando desde o processo de alocar servidores públicos, até as ações de retenção. Debater como as organizações públicas vêm se organizando em sua gestão de pessoas, torna-se fundamental para contribuir com a sociedade e com as práticas e desafios diários que a área vem enfrentando.



✦ Principais Abordagens

- Diferentes funções gerenciais entre os setores público e privado Discutir as políticas e práticas;
- Políticas públicas e gestão de pessoas;
- Democracia e gestão de pessoas;
- Práticas e políticas de gestão de pessoas em organizações públicas;
- Burocracia, hierarquia e racionalidade na gestão de pessoas na esfera pública;
- Influência política na gestão de pessoas de organizações públicas.

✦ Referências bibliográficas seminais/clássicas

BALABONIENĖ, Ingrida; VEČERSKIENĖ, Giedrė. The aspects of performance measurement in public sector organization. **Procedia-social and behavioral sciences**, v. 213, p. 314-320, 2015.

BEADLES II, Nicholas Aston; LOWERY, Christopher M.; JOHNS, Kim. The impact of human resource information systems: An exploratory study in the public sector. **Communications of the IIMA**, v. 5, n. 4, p. 6, 2005.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de gestão em organizações públicas: teorias e tecnologias gerenciais para a análise e transformação organizacional**. Educs, 2011.

Brown K. Human resource management in the public sector. *Public management review*. 2004 Sep 1;6(3):303-9.

Gowing MK, Lindholm ML. Human resources management in the public sector. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*. 2002 Sep;41(3):283-95.

HICKMAN, Gill Robinson; LEE, Dalton S. **[Introduction to] Managing Human Resources in the Public Sector: A Shared Responsibility**. Harcourt Brace, 2001.

KIM, Pan Suk. Globalization of human resource management: A cross-cultural perspective for the public sector. **Public Personnel Management**, v. 28, n. 2, p. 227-243, 1999.

MCGREGOR JR, Eugene B. The public sector human resource puzzle: Strategic management of a strategic resource. **Public Administration Review**, p. 941-950, 1988.

PANTOJA, Maria Júlia; CAMÕES, MR de S.; BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público*. **Brasília: Enap**, p. 11-28, 2010.

POISTER, Theodore H.; STREIB, Gregory D. Strategic management in the public sector: Concepts, models, and processes. **Public Productivity & Management Review**, p. 308-325, 1999.



PYNES, Joan E. The implementation of workforce and succession planning in the public sector. **Public Personnel Management**, v. 33, n. 4, p. 389-404, 2004.

SELDEN, Sally Coleman. **Human capital: Tools and strategies for the public sector**. Cq Press, 2008.

THUNNISSEN, Marian; BUTTIENS, Dorien. Talent management in public sector organizations: A study on the impact of contextual factors on the TM approach in Flemish and Dutch public sector organizations. **Public Personnel Management**, v. 46, n. 4, p. 391-418, 2017.

VAN DER WALDT, Gerrit. **Managing performance in the public sector: concepts, considerations and challenges**. Juta and Company Ltd, 2004.

Principais Revistas e Periódicos

Revista de Administração pública (RAP)

<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap>

Administração Pública e Gestão Social (APGS)

<https://periodicos.ufv.br/apgs/about>

Possibilidades de Estudos

- Discussões e reflexões críticas sobre mudanças nos processos de gestão de pessoas ao longo dos anos no setor público;
- Estudos que envolvam análises sobre processos democráticos e gestão de pessoas;
- Quais os estilos de liderança e cultura organizacional que mais potencializam a gestão estratégica de pessoas no setor público?
- Como as tecnologias de informação e comunicação e da indústria 4.0 podem viabilizar a gestão estratégica de pessoas no setor público?

 **Palavras-chave:** Gestão de Pessoas ; Políticas e Práticas na Gestão de Pessoas ; Setor Público ; Burocracia ; Gerencialismo.



Elementos e medidas do Comportamento Organizacional

O objetivo proposto para esse tema é favorecer o contato com discussões atuais no campo dos estudos organizacionais nas dimensões que abarcam o indivíduo, o grupo e a organização. Entender o que é comportamento organizacional é



fundamental para a avaliação do ambiente e para a adoção de práticas efetivas de gestão de pessoas. Além disso, ajuda a nortear a atuação dos gestores e líderes a fim de criar condições favoráveis para um melhor desempenho individual e coletivo. Tal entendimento envolve o uso de novas ferramentas de diagnóstico, sobretudo aquelas envolvem métodos mais robustos, tais como modelagens aplicadas ao estudo do comportamento organizacional.

Principais Abordagens

- Motivação e satisfação;
- Emoções no trabalho;
- Contratos psicológicos;
- Percepção e Tomada de decisão;
- Comunicação;
- Poder (autoridade e autonomia);
- Conflitos no trabalho;
- Habilidades Sociais;
- Valores (pessoais, profissionais, no trabalho, organizacionais);
- Comprometimento, vínculos no trabalho, entrenchamento;
- Justiça organizacional;
- Comportamento Ético no trabalho;
- Equipes de trabalho;
- Comportamento de Cidadania Organizacional;
- Suporte Organizacional;
- Engajamento;
- Identidade;
- Ferramentas de diagnóstico do comportamento organizacional;
- Modelagem Multinível aplicada ao estudo do comportamento organizacional e mudanças nos fenômenos do comportamento organizacional pós-pandemia por COVID-19.

Referências bibliográficas seminais/clássicas

BANDURA, Albert; FREEMAN, William H.; LIGHTSEY, Richard. Self-efficacy: The exercise of control. 1999.

BASTOS, A. V. B. Cognição e ação nas organizações. In: VERGARA, S.; DAVEL, E. (Org.). Gestão com pes-soas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001. v. 1, p. 79-114.

BASTOS, Antonio VB. Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. **Unpublished doctoral dissertation]. Universidade de Brasília, Brasília, 1994.**

BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. **Avaliação Psicológica**, v. 2, n. 2, p. 123-145, 2003.



BORMAN, Walter C.; ILGEN, Daniel R.; KLIMOSKI, Richard J. **Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12.** John Wiley & Sons Inc, 2003.

CAMPBELL, John J. et al. Managerial behavior, performance, and effectiveness. 1970.

COOPER-HAKIM, Amy; VISWESVARAN, Chockalingam. The construct of work commitment: Testing an integrative framework. **Psychological bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241, 2005.

DAMÁSIO, António. **O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano.** Editora Companhia das Letras, 2012.

DECONINCK, James B. et al. Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. **Journal of applied business research (JABR)**, v. 10, n. 3, p. 87-95, 1994.

GARDNER, Howard. **Nova ciência da mente, a-uma história da revolução cognitiva vol. 09.** Edusp, 1995.

GONDIM, SMG; SILVA, N. Motivação no Trabalho in Zanelli, JC, Borges-Andrade, JE/Bastos, AVB Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. **Porto Alegre. Artmed**, 2004.

GONDIM, Sônia Maria Guedes et al. Emoções e trabalho: estudo sobre a influência do status e do sexo na atribuição de afetos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 241-258, 2010.

KLEIN, Howard J. et al. The assessment of commitment: advantages of a unidimensional, target-free approach. **Journal of Applied Psychology**, v. 99, n. 2, p. 222, 2014.

KLEIN, Howard J.; PARK, Hee Man. Commitment as a unidimensional construct. In: **Handbook of employee commitment.** Edward Elgar Publishing, 2016. p. 15-27.

LEWIN, K. Teoria de campo em ciência social. São Paulo: Livraria Pioneira, 1965.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. **Commitment in the workplace: Theory, research, and application.** Sage publications, 1997.

MEYER, John P. et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of vocational behavior**, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002.

MINTZBERG, Henry. Power in and around organizations. 1983.

PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. O efeito da interdependência na satisfação de equipes de trabalho: um estudo multinível. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, p. 57-78, 2005.



ROBBINS, S. Comportamento organizacional. São Paulo: LTC, 1998.

SCHEIN, Edgar H. Organizational culture and leadership San Francisco. **San Francisco: Jossey-Bass**, 1985.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 165-184, 2003.

SOLINGER, Omar N.; VAN OLFFEN, Woody; ROE, Robert A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of applied psychology**, v. 93, n. 1, p. 70, 2008. VROOM, V. H. Work and motivation. San Francisco: Jossey-Bass, 1995

WEICK, Karl E. Perspectives on action in organizations. **Handbook of organizational behavior**, p. 10-28, 1987.

WIERSMA, Uco J. The effects of extrinsic rewards in intrinsic motivation: A meta-analysis. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 65, n. 2, p. 101-114, 1992.

YUKL, Gary; PING FU, Ping; MCDONALD, Robert. Cross-cultural differences in perceived effectiveness of influence tactics for initiating or resisting change. **Applied Psychology**, v. 52, n. 1, p. 68-82, 2003.

Referências bibliográficas atuais/contemporâneas

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Comprometimento organizacional. **Dicionário de psicologia organizacional**, 2015.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt et al. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. **O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia**, 2013.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Comprometimento organizacional. **Dicionário de psicologia organizacional**, 2015..

DE OLIVEIRA BORGES, Livia; MOURÃO, Luciana. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Artmed Editora, 2013.

KAMMEYER-MUELLE, John D.; SIMON, Lauren S.; RICH, Bruce L. The psychic cost of doing wrong: Ethical conflict, divestiture socialization, and emotional exhaustion. **Journal of management**, v. 38, n. 3, p. 784-808, 2012.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.



MOSCON, Daniela Bahia; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; SOUZA, Janice Janissek de. É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental?: o olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. **Organizações & Sociedade**, v. 19, p. 357-373, 2012.

PAZ, M. G. T.; NEIVA, E. Escala de configurações do poder organizacional. In: SIQUIERA, M. M. M. (Org.) Novas medidas do comportamento organizacional. Por-to Alegre: Artmed, 2014

PINHO-ANA, Ana Paula Moreno; DE OLIVEIRA, Evalda Rodrigues da Silva. Comprometimento organizacional no setor Público: um levantamento bibliográfico dos últimos 27 anos no Brasil. 2017.

Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Anais... São Paulo. EnANPAD. São Paulo, SP, 01 a 04 de Out., 2017.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização. 2016.

RODRIGUES, ACA de; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Entrincheiramento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**, p. 161-178, 2011.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 25, p. 688-700, 2012.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Entrincheiramento organizacional. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia**, 2015.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Entrincheiramento organizacional. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia**, 2015.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; COSTA, Luciano Venelli; FILENGA, Douglas. O poder preditivo de percepção de justiça sobre suporte organizacional e seu impacto sobre o comprometimento afetivo. **Gestão Contemporânea**, n. 12, 2012.

STEEL, Piers; WEINHARDT, Justin M. The building blocks of motivation: Goal phase system. 2018.

Possibilidades de Estudos

- Elementos do comportamento organizacional em organizações inovadoras;
- Cultura organizacional e sua relação com as práticas e modelos de gestão;
- Emoções e sentimento no trabalho em contexto de crise;
- Equipes de trabalho e a influência das relações hierárquicas de poder;



- Conflitos, diferenças e choques culturais em organizações multinacionais;
 - Mensuração e métricas de análise de elementos do comportamento organizacional.
- ✦ **Palavras-chave:** Comportamento Organizacional; Vínculos no Trabalho; Valores Organizacionais; Medidas de Comportamento Organizacional; Comportamento de Cidadania Organizacional.



Saúde e qualidade de vida no Trabalho

A discussão sobre saúde no trabalho e nas organizações vem se intensificando cada vez mais como uma demanda necessária e importante, e a academia aparece na vanguarda para expor, auxiliar e intervir no desenvolvimento de práticas mais saudáveis e positivas que melhorem a qualidade de vida nos mais diferentes espaços. Nesta perspectiva, a promoção da saúde, suporte e proteção dos trabalhadores e a qualidade de vida no trabalho podem auxiliar no bem-estar. Além de ser um tema estudado em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, muitas organizações ainda tendem a naturalizar e banalizar os elementos que afetam a saúde e a segurança do trabalhador, não tratando o aspecto danoso dos efeitos para o indivíduo.

✦ Principais Abordagens

- Saúde e segurança no trabalho;
- Epidemiologia e adoecimento no trabalho;
- Saúde e adoecimento mental no trabalho: estresse, depressão burnout e suicídio;
- Alcoolismo e outras drogas na relação com o trabalho;
- Acidentes, imprudências, negligências e imperícias no trabalho;
- Políticas e práticas de gestão de saúde e qualidade de vida nas organizações;
- Estratégias e Intervenções em saúde nas Organizações;
- Gestão do trabalho e saúde;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Saúde e QVT em tempos de pandemia.

✦ Referências bibliográficas seminais/clássicas

ALMEIDA, W. F.; MENDES, R. Medicina do trabalho: Doenças profissionais. 1980.

ALVES, G. O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses ea Centralidade do Mundo do Trabalho. 1995.



ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo editorial, 2015.

BERLINGUER, Giovanni. A relação entre saúde e trabalho do ponto de vista bioético. **Saúde e Sociedade**, v. 2, p. 101-134, 1993.

CARSON, Kerry D.; CARSON, Paula Phillips. Differential relationships associated with two distinct dimensions of continuance commitment. **International Journal Organization Theory and Behavior**, v. 5, n. 3-4, p. 359-381, 2002.

CARSON, Kerry D.; CARSON, Paula Phillips; BEDEIAN, Arthur G. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, n. 4, p. 301-320, 1995.

CIBORRA, Claudio. **Progettazione delle nuove tecnologie e qualità del lavoro**. 1985.

DAVID, Lamartine Moreira Lima; DE FÁTIMA BRUNO-FARIA, Maria. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração**, v. 42, n. 4, p. 431-442, 2007.

DEJOURS, Cristophe. A leitura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 1987.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. FGV Editora, 1999.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. In: **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 2010. p. 291-291.

GOMEZ, Carlos Minayo; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, p. 797-807, 2005.

GOULART, Iris Barbosa; SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, v. 1, p. 19-37, 1999.

KALIMO, Raija; EL BATAWI, Mostafa A.; COOPER, Cary Lynn. **Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud**. Organización Mundial de la Salud, 1988.

KARASEK, Robert et al. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. **American journal of public health**, v. 71, n. 7, p. 694-705, 1981.

LACAZ, Francisco Antônio deCastro. Quality working life and health/illness. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151, 2000.



LAURELL, Asa Cristina. Trabajo y salud: estado del conocimiento. **Debates en medicina social**, p. 249-339, 1991.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. In: **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2003. p. 189-189.

MENDES, René. Subsídios para um debate em torno da revisão do atual modelo de organização da saúde ocupacional no Brasil. **Rev. bras. Saúde ocup**, p. 7-25, 1988.

MENDES, René. O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde de trabalhadores: I. Morbidade. **Revista de Saúde Pública**, v. 22, n. 4, p. 311-326, 1988.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & saúde coletiva**, v. 5, p. 7-18, 2000.

ORTSMAN, Oscar. **Mudar o trabalho: as experiências, os métodos, as condições de experimentação social**. 1984.

PARMEGGIANI, Luigi. Occupational health services in 1984: a prospective model. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 7, n. 2, p. 91-92, 1985.

REBOUÇAS, Antonio José de Arruda. Insalubridade: morte lenta no trabalho. In: **Insalubridade: morte lenta no trabalho**. 1989. p. 223-223.

PINA RIBEIRO, Herval; LACAZ, FCA. De que adoecem e morrem os trabalhadores. **DIESAT, STO Paulo**, 1984.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, LFR; KILIMNIK, Zélia M. Qualidade de vida no trabalho: o estado da arte das pesquisas no Brasil. **Gestare: Revista da FAGE/FEMM, Sete Lagoas**, v. 1, n. 1, 2003.

VEZINA, M. **Work-related psychological disorders: alternative approaches**. Quebec.(Mimeo), 1988.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. Administração de pessoal e recursos humanos. Tradução de Auriphebo Berrance Simões. 1983.

WESTLEY, William A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.



 **Referências bibliográficas atuais/contemporâneas**

BAJWA, Uttam et al. The health of workers in the global gig economy. **Globalization and health**, v. 14, n. 1, p. 1-4, 2018.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of occupational health psychology**, v. 22, n. 3, p. 273, 2017.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3 (Jul-Set), p. 272-292, 2016.

CARNEIRO, L. L. Contribuições da teoria de demandas e recursos do trabalho para compreensão de fenômenos positivos da relação indivíduo-trabalho-organização. **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**, p. 223-254, 2021.

CZABAŁA, Czesław; CHARZYŃSKA, Katarzyna; MROZIAK, Barbara. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. **Health promotion international**, v. 26, n. suppl_1, p. i70-i84, 2011.

DECONINCK, James B. et al. Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. **Journal of applied business research (JABR)**, v. 10, n. 3, p. 87-95, 1994.

DE SÁ, Maria Auxiliadora Diniz. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO UNIVERSITÁRIO-Uma Questão de Prazer!. **Revista INTERFACE-UFRN/CCSA ISSN Eletrônico 2237-7506**, v. 12, n. 2, 2015.

EL-AOUAR, Walid Abbas; VASCONCELOS, César Ricardo Maia de; VEIGA NETO, Alipio Ramos. Quality of working life and music in the manufacturing workplace. **Organizações & Sociedade**, v. 23, p. 656-674, 2016.

HANDCOCK, Mark S.; GILE, Krista J. Comment: On the concept of snowball sampling. **Sociological methodology**, v. 41, n. 1, p. 367-371, 2011.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.

LAPOINTE, Émilie; VANDENBERGHE, Christian; BOUDRIAS, Jean-Sébastien. Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 87, n. 3, p. 599-624, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. Promoção de saúde e bem-estar em organizações. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, p. 619-643, 2013.



✈ **Possibilidades de Estudos**

- Estudos sobre Epidemiologia e adoecimento no trabalho e sua evolução ao longo do tempo, em como desafios no contexto pandêmico atual;
- Estudos sobre saúde e adoecimento mental no trabalho com foco em estresse, depressão burnout e suicídio e suas implicações;
- Estudos sobre uso de drogas e o trabalho, bem como Alcoolismo e quaisquer outras drogas;
- Mapeamento e diagnósticos de comportamentos que levem a acidentes, imprudências, negligências e imperícias no trabalho;
- Estudos sobre políticas e práticas de gestão de saúde e qualidade de vida nas organizações, boas práticas e estratégias e intervenções em saúde nas Organizações;
- Estudos que conceituam qualidade de vida no trabalho bem como suas implicações bem como a saúde e QVT em tempos de pandemia.

✈ **Revistas e Periódicos**

Revista de Saúde Pública

<http://www.rsp.fsp.usp.br/>

American Journal of Industrial Medicine

<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10970274>

Human Relations Journal

<https://www.humanrelationsjournal.org/>

The Journal of Applied Business Research (JABR)

<https://clutejournals.com/index.php/JABR>

Journal of Occupational and Organizational Psychology

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/journal/20448325>

Internacional Journal of Organization Theory & Behavior

<https://www.emeraldgrouppublishing.com/journal/ijotb>

Ciência e Saúde Coletiva

<https://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/#>

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO)

<http://antigo.fundacentro.gov.br/rbso/inicio>

Saúde e Sociedade

<https://www.revistas.usp.br/sausoc>



 **Links de Interesse**

<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador>

<http://www3.dataprev.gov.br/aeat/>

<https://portalsinan.saude.gov.br/>

<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>

<https://www.cdc.gov/niosh/about/default.html>

 **Palavras-chave:** Saúde nas Organizações; Adoecimento no Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; Qualidade; Processo de Trabalho; Participação; Saúde/Doença; Comprometimento Organizacional; Entrincheiramento Organizacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Vínculo Organizacional; Promoção da Saúde; Qualidade de Vida; Trabalho; Doença; Medicina Ocupacional.



GLOSSÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

 **Âncoras de Carreira**

Âncora de carreira é o conjunto de fatores da autopercepção do qual o indivíduo não abre mão diante das escolhas profissionais. A âncora indica as capacidades, necessidades e valores individuais. Quanto mais experiente o profissional, maior a autopercepção acerca desses três elementos norteadores e a busca pelo equilíbrio entre decisões e experiências profissionais (SCHEIN, 1996). Ao longo de suas pesquisas, Schein (1974a, 1974b, 1980, 1990, 1996) identificou padrões de escolha nas experiências profissionais, em função das diferentes autopercepções. Isso o levou a propor uma categorização de oito âncoras de carreira: competência técnica, competência gerencial, autonomia e independência, segurança e estabilidade, criatividade empreendedora, vontade de servir ou dedicar-se a uma causa, puro desafio e estilo de vida. A cada âncora está associado um padrão de motivações e de recompensas reconhecidas como tais. A classificação das âncoras de carreira agrupa necessidades comuns a determinados grupos, mas não devem ser interpretadas como rótulos. A análise das âncoras de carreira possibilita, ainda, identificar o que torna os indivíduos propensos a certo tipo de comportamento no trabalho. Se o modelo gerencial preconiza comportamento / atitudes e valores associados ao self-made man – um servidor autônomo, competitivo, empreendedor, criativo e esforçado, para o qual



o trabalho é um valor central –, torna-se relevante compreender no que as âncoras de carreira desses servidores implicam quanto à implementação de práticas inerentes a esse modelo gerencial. (FARO et al., 2010, p. 715).

Carreira Proteana

O conceito de carreira proteana oferece uma nova perspectiva para o estudo das carreiras contemporâneas. Oliveira et al. (2010, p.160) definem carreira proteana como “... um estilo de carreira em que o sucesso, subjetivamente avaliado, é alcançado através do comportamento vocacional autogerenciado e dirigido para valores individuais”. Em outras palavras, reflete a atual demanda do mercado de trabalho, o qual propõe o engajamento do indivíduo no sentido de definir e dirigir a própria trajetória. Para Briscoe, Hall e Frautschy DeMuth (2006), a carreira proteana está predominantemente baseada em dois pilares: direcionamento para valores e autogerenciamento. O primeiro deles se refere aos valores internos que o indivíduo possui e fornecem orientação para a carreira. Esses valores operam como uma bússola interna e dizem respeito às motivações e desejos pessoais os quais orientam o indivíduo ao invés dos fatores externos, como remuneração e oportunidades de ascensão hierárquica (Oliveira et al., 2010). O segundo pilar está relacionado à autogestão da carreira e diz respeito à implicação do indivíduo no processo de obtenção de êxito e realização de seus planos, levando em conta seu desempenho, exigência e aspirações (Magalhães & Bendassolli, 2013). Esse novo contexto das carreiras e do mercado traz implicações para a transição universidade- -trabalho. O fim do curso universitário é marcado pelo início de uma nova etapa: o exercício da profissão. Porém os recém-formados se deparam com outra realidade: a dificuldade de inserção no mercado, aliada ao sentimento de insegurança e necessidade de intervenção em questões de carreira (Bardagi, Lassance, Paradiso, & Menezes, 2006). (DE ANDRADE et al., 2016, p. 679).

Comprometimento Organizacional

Embora seja compreensível a existência de múltiplas teorias explicativas do comprometimento, parece apropriado que os pesquisadores busquem estreitar a sua base de concordância quanto à natureza do próprio fenômeno. O importante trabalho de Becker (1960, p.33), pertinentemente, assinala que o conceito de comprometimento procura explicar “o fato de que os indivíduos se engajam em linhas consistentes de ação [ou o] comportamento consistente [...] que persiste ao longo do tempo“. A consistência ao longo do tempo não é a única dimensão importante do comportamento que o conceito procura capturar; envolve também a consistência entre um conjunto diversificado de atividades e a rejeição de alternativas possíveis. Apoiado na crítica de que as principais tentativas de explicação da consistência do comportamento (controle social, internalização de valores, postulação de necessidades) são circulares e tautológicas, o autor afirma a necessidade de se especificar “as características do ‘estar comprometido’ independentemente do comportamento comprometido que servirá para explicar” (Becker, 1960, p.35).A multiplicidade de noções associadas ao conceito de comprometimento organizacional fortalece o seu entendimento como construto disposicional e, mais concretamente, como disposição aberta, já que são inúmeros os comportamentos levantados como realizadores de tal disposição. (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997; p. 99).



Entrincheiramento Organizacional

O Entrincheiramento Organizacional é um vínculo de natureza instrumental que é caracterizado pelo trabalhador sentir-se preso à organização por necessidade e relacionado positivamente com comportamentos não desejados pela organização e negativamente, com comportamentos desejados (MEIRELES, 2015; RODRIGUES, 2009; RODRIGUES; BASTOS, 2015). O Entrincheiramento Organizacional é compreendido então como a busca do trabalhador por maior segurança e estabilidade atrelado à diminuição de chances de perda, mantendo-se, para tanto, preso à organização – a trincheira – por necessidade, não por desejo. Está associado às perdas que o trabalhador percebe com a sua saída da organização, sejam elas financeiras, em relação ao cargo, ao trabalho, às redes de contatos, entre outras que restringem a percepção de alternativas de emprego que as supram. (RODRIGUES, 2009; MILHOME; ROWE; SANTOS, 2016).

Gerencialismo

O gerencialismo é uma ideologia que legitima direitos ao poder, especialmente ao direito de gerir, construídos como necessários para alcançar maior eficiência na busca de objetivos organizacionais e sociais (Pollitt, 1993). Em segundo lugar, o gerencialismo é uma estrutura que organiza o conhecimento sobre as metas organizacionais e os meios para alcançá-las. Usualmente está estruturado em torno de um cálculo interno de eficiência (entradas-saídas) e um cálculo externo de posicionamento competitivo em um campo de relações de mercado. Contudo, o gerencialismo também é uma série de discursos superpostos que articulam proposições diferentes – até mesmo conflitantes – a respeito de como gerir e do quê deve ser gerido. Assim, diferentes formas de gerencialismo enfocam liderança, estratégia, qualidade e assim por diante para produzirem um campo complexo e mutante de conhecimento gerencial (Flynn, 1994; Pollitt, 1993; O'Reilly; Reed, 2010). De fato, o que se denomina por gerencialismo – ou o que era mais convencionalmente denominado como Nova Gestão Pública (NGP) – tornou-se um elemento-chave desta lógica global e globalizante que informou muitos programas nacionais de reformas e foi promulgada por órgãos transnacionais como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e outras agências de desenvolvimento (Hood, 1995; Kaboolian, 1998). O gerencialismo como uma formação cultural é formado por um conjunto distinto de ideologias e práticas que formavam um dos sustentáculos do novo acordo político que emergiu (NEWMAN; CLARKE, 2012).

Internet das Coisas (IoT)

O termo Internet das Coisas, ou Internet of Things (IoT) em inglês, segundo Galegale et al. (2016) foi apresentado primeiramente por Kevin Ashton da MIT Auto Centre, em uma apresentação sobre RFID e a cadeia de suprimentos de uma grande companhia, em 1999. (Ashton, 2009). A Internet das Coisas pode ser considerada uma inovação tecnológica, baseada em artefatos já consolidados como a Internet e objetos inteligentes. Segundo os autores, a crescente aplicação da Internet das Coisas nos negócios torna necessária uma avaliação de estratégias, benefícios e dificuldades enfrentadas na aplicação da tecnologia. Vale ressaltar que há uma série de situações, ou aplicações, nas quais se pensa em internet das coisas, por exemplo, ambiente inteligente, computação ubíqua, web das coisas, internet do futuro ou cidades inteligentes. (Singer, 2012; Friedewald e Raabe, 2011). Por conta de toda essa



variedade, também há uma série de definições para a Internet das Coisas (GALEGALE et al., 2016).

Inteligência Artificial (AI)

Inteligência artificial (IA) é um ramo da ciência da computação que se propõe a desenvolver sistemas que simulem a capacidade humana na percepção de um problema, identificando seus componentes e, com isso, resolver problemas e propor/tomar decisões. Outra definição de Inteligência Artificial indica que seria a criação de sistemas inteligentes de computação capazes de realizar tarefas sem receber instruções diretas de humanos (os “robôs” são exemplos disso). “Robôs” seguem uma programação computadorizada de movimentos e ações conformando, desde logo, a definição de Inteligência Artificial. Usando diferentes algoritmos e estratégias de tomada de decisão e um grande volume de dados, sistemas de IA são capazes de propor ações, quando solicitados. Inteligência Artificial já está transformando a vida humana, mudando o conceito de transporte, com seus veículos autodirigidos, com suas cirurgias feitas por robôs, com sistemas de comunicação automatizados, com a automação de serviços financeiros e bancários, enfim, com um número cada vez maior de usos e funções.(LOBO, 2018, p.4-5).

Indústria 4.0

O termo “Indústria 4.0” foi criado na Alemanha, especificamente na Feira de Hannover, em 2011. A expressão se tornou publicamente conhecida nesse mesmo ano pela iniciativa “Industrie 4.0” (ACATECH, 2013), que reuniu empresários, políticos e membros de universidades com o intuito de analisar e propor medidas para fortalecer a competitividade da manufatura alemã por meio de uma transformação digital (KAGERMANN; LUKAS; WAHLSTER, 2011 apud HERMANN; PENTEK; OTTO, 2015). A partir daí, o governo alemão passou a apoiar e incorporar o conceito em seu planejamento governamental através do programa High-Tech Strategy 2020 for Germany. Entre os principais focos dessa estratégia estavam as melhorias nos processos de produção através do avanço da arquitetura de sistemas, da interoperabilidade, da produção customizada, dentre outros fatores (KAGERMANN et al., 2016). Nos EUA, geralmente é utilizado o termo “manufatura avançada” como correlato a Indústria 4.0. Apesar das perspectivas altamente promissoras, as fronteiras do fenômeno “Indústria 4.0” ainda são bastante difusas (LIMA; GOMES, 2020, p. 05).

Medicina Ocupacional

A medicina do trabalho, enquanto especialidade médica, surge na Inglaterra, na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial. Segundo a Recomendação 11245 , "a expressão 'serviço de medicina do trabalho' designa um serviço organizado nos locais de trabalho ou em suas imediações, destinado a: - assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo o risco que prejudique a sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue; - contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões; - contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores"⁴⁵ . Desta conceituação podem ser extraídas mais algumas características da medicina do trabalho (além das anteriormente identificadas, a propósito de sua origem), assim como alguns questionamentos que têm a ver com suas limitações, a saber: - A medicina do trabalho constitui fundamentalmente uma atividade médica, e o "locus" de sua prática dá-se



tipicamente nos locais de trabalho. - Faz parte de sua razão de ser a tarefa de cuidar da "adaptação física e mental dos trabalhadores", supostamente contribuindo na colocação destes em lugares ou tarefas correspondentes às aptidões. A "adequação do trabalho ao trabalhador", limitada à intervenção médica, restringe-se à seleção de candidatos a emprego e à tentativa de adaptar os trabalhadores às suas condições de trabalho, através de atividades educativas. Atribui-se à medicina do trabalho a tarefa de "contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores", conferindo-lhe um caráter de onipotência, próprio da concepção positivista da prática médica. (MENDES; DIAS, 1991, p. 342).

Precarização do trabalho

A precariedade nas relações de trabalho difundiu-se durante a Revolução Industrial, período marcado pelo comprometimento da qualidade de vida dos trabalhadores, com altas jornadas de trabalho, reduzidas após lutas incessantes e movimentos de classe (Tosta, 2008). Quinlan, Mayhew e Bohle (2001) afirmam que o emprego precário declinou no século 20 em economias desenvolvidas mediante a regulamentação do governo, entretanto, volta a ser difundido, tendo em vista as mudanças significativas no ambiente de trabalho, generalização de mercados de trabalho flexíveis e novas formas de emprego. Assim, a precarização pode ser entendida como condição enfrentada pelo trabalhador, envolvendo instabilidade e insegurança nas relações de trabalho (Druck, 2011). Essa insegurança e instabilidade origina-se, através da flexibilização dos empregos, considerada como uma redução na movimentação de entrada e saída dos contratos de trabalho através de intimidação por parte de leis, acordos sindicais, sistemas de treinamento e pela simples garantia de manter-se no mercado, garantindo a renda e a segurança fornecida pelo emprego. (BATISTA et al., 2019, p.02).

Vínculo Organizacional

O vínculo organizacional é uma relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, denotando o seu grau de ligação com a organização, o grau de envolvimento com os seus projetos e objetivos, assim como o comprometimento com seus problemas, políticas, desempenho e resultados (KRAMER; FARIA, 2007). A tipologia de vínculos organizacionais discutida nesta seção teórica engloba 10 tipos: a identificação, o sentimento de pertença, a cooperação, a participação, a idealização, o reconhecimento e valorização dos indivíduos, a solidariedade, a integração, o crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional e a autonomia. Esses vínculos estão embasados 3 teoricamente em estudos realizados por Bion (1966), Pagès (1982), Enriquez (2001), PichonRivière (2007), ou seja, estudos oriundos da Psicologia e da Sociologia (SOUZA; HONÓRIO, 2013, p. 02).

Liderança situacional

O modelo de liderança situacional foi desenvolvido por Hersey e Blanchard (1969) e faz parte das abordagens situacionais de liderança e propõe que o líder adapte seu comportamento e o adeque ao nível de desenvolvimento e maturidade de cada liderado. A efetividade do líder depende da sua atuação dada a condição situacional da equipe mensurada pelo nível de maturidade de cada integrante. O modelo é baseado em uma interação entre a quantidade de direção exigida para um comportamento ou realização de uma tarefa, a quantidade de apoio socioemocional



que o líder fornece e o nível de prontidão e preparo que os liderados apresentam no contexto de sua atuação. Portanto, à medida que o nível de maturidade e autonomia dos integrantes aumentam com relação às exigências ambientais e às atividades a serem performadas, os líderes devem delegar maiores responsabilidades e apresentar um menor grau de envolvimento e supervisão nas decisões (HERSEY; BLANCHARD, 1997).

Interseccionalidade

De acordo com Crenshaw (1994, *apud* Hirata, 2016), a interseccionalidade é uma abordagem que leva em conta as múltiplas fontes da identidade e, sem a pretensão de ser uma teoria globalizante da identidade, compreende as intersecções da raça e gênero, abordando também parcialmente classe ou sexualidade, que podem contribuir para estruturar as experiências e identidades, em especial das mulheres negra. O conceito é fruto da análise e sensibilidade de feministas negras, cujas experiências e reivindicações intelectuais não eram observadas tanto pelo feminismo branco, assim como pelo movimento antirracista que a rigor focava nos homens negros (AKOTIRENE, 2018).

Taxonomia de Bloom

Uma taxonomia se diferencia de um sistema de classificação por apresentar propriedade de cumulatividade, hierarquia e eixo comum. Bloom e seus colaboradores elaboraram uma taxonomia de objetivos educacionais e de aprendizagem estruturada em três domínios: cognitivo, afetivo e psicomotor. A divisão em domínios tem um caráter didático já que a aprendizagem não ocorre de maneira compartimentalizada. A taxonomia do domínio cognitivo está organizada a partir da complexidade dos processos intelectuais e evoluiu de acordo com a complexidade do processo mental exigido pela tarefa ou função; na taxonomia do domínio afetivo a internalização de valores ou ideais é o elemento organizador; já no domínio psicomotor as categorias se organizam com base na complexidade dos movimentos. Apesar de pesquisas empíricas terem identificado inconsistências na hierarquia das categorias das taxonomias, a sua utilização no planejamento, condução e avaliação de ações educacionais continua sendo útil como um referência, levando em consideração a possibilidade de adaptações e ajustes na sequência e elementos utilizados.

e-Human Resources Management

e-Human Resources Management é a expressão que reúne o movimento crescente de imersão e integração dos processos e estruturas de gestão de pessoas com sistema da informação. Strohmeier (2007) define e-HRM como o planejamento, implementação e aplicação de tecnologia da informação para criação de redes de trabalho e suporte de pelo menos dois atores individuais ou coletivos em sua execução compartilhada de atividades de Recursos Humanos. Os autores Bondarouk e Ruel (2009) definem e-HRM como um termo abrangente cobrindo todos os mecanismos de integração e conteúdos possíveis entre gestão de recursos humanos e tecnologias de informação com o objetivo de criar valor dentro e entre as organizações e para os empregados. Dentro de redes dos sistemas e processos que compõem a arquitetura de e-HRM, a gestão de pessoas se transforma em contínuo movimento de articulação, mudança, adaptação, capacitação e avaliação com a participação dos empregados e gestores, em busca de uma sinergia estratégica e autonomia operacional. Essas ações são



requeridas para se construir os fluxos de desempenho mediada pela tecnologia e processos que compõe a e-HRM. A rotina da gestão torna-se uma ação articulada com a dinâmica de funcionamento das redes e modelos digitais de operação que conduz a contínua adaptação requerida pela produção de algum bem ou serviços (MALVESSI, 2013).