

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Lisiane Pellini Faller

**VALORES NO TRABALHO, IDENTIFICAÇÃO SOCIAL E
ORGANIZACIONAL: O FIO CONDUTOR PARA A PERMANÊNCIA
DAS MULHERES EM ATIVIDADES LABORAIS**

Santa Maria, RS
2017

Lisiane Pellini Faller

**VALORES NO TRABALHO, IDENTIFICAÇÃO SOCIAL E ORGANIZACIONAL: O
FIO CONDUTOR PARA A PERMANÊNCIA DAS MULHERES EM ATIVIDADES
LABORAIS**

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração, Linha de Pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Doutor em Administração.**

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Vania de Fátima Barros Estivaleta

Santa Maria, RS
2017

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Faller, Lisiane Pellini
Valores no trabalho, identificação social e organizacional: o fio condutor para a permanência das mulheres em atividades laborais / Lisiane Pellini Faller.- 2017.
243 p.; 30 cm

Orientadora: Vania de Fátima Barros Estivalete
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2017

1. Valores no Trabalho 2. Identificação Social 3. Identificação Organizacional 4. Sentido de Pertença I. Estivalete, Vania de Fátima Barros II. Título.

© 2017

Todos os direitos autorais reservados a Lisiane Pellini Faller. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: lisifaller@gmail.com

Lisiane Pellini Faller

**VALORES NO TRABALHO, IDENTIFICAÇÃO SOCIAL E ORGANIZACIONAL: O
FIO CONDUTOR PARA A PERMANÊNCIA DAS MULHERES EM ATIVIDADES
LABORAIS**

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração, Linha de Pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Doutor em Administração**.

Aprovado em 07 de julho de 2017:

Profª Drª Vania de Fátima Barros Estivalet
(Presidente/Orientadora)

Prof. Dr. Italo Fernando Minello (UFSM)

Prof. Dr. Flavi Ferreira Lisboa Filho (UFSM)

Prof. Dr. Diego Antonio Bittencourt Marconatto (UNISINOS)

Prof. Dr. Thiago Beuron (UNIPAMPA)

Santa Maria, RS.
2017

AGRADECIMENTOS

Não é o doutorado somente um tempo de solidão. Mais do que as horas sobre os livros, ficarão os tempos dos corredores, das aulas, das idas e vindas à Universidade dividindo caronas e fazendo planos, os abraços, os aniversários, os artigos com café e balinhas de goma na sala da professora Vania. Não são tempos de solidão, foram tempos de laços.

Agradeço a Deus pela certeza de que nunca estive sozinha.

Agradeço imensamente aos meus filhos, Julio e Augusto, pela enorme incumbência que me atribuíram pela maternidade, de ser sua referência para a vida. A eles dedico as minhas lutas e todas as minhas conquistas.

À minha orientadora, querida Prof^a Vania Estivalet, por ter acreditado em mim, me acolhido e orientado ao longo dos anos, como professora e amiga. Obrigada por me ensinar o amor pela docência ainda lá no Mestrado, pelo exemplo e referência como profissional no Doutorado e como grande ser humano, sempre. Agradeço por suas marcas no meu crescimento como pessoa, na academia e profissionalmente.

Ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, por possibilitar a realização das minhas graduações e dos cursos de Mestrado e Doutorado, oportunizando o meu desenvolvimento acadêmico, pessoal e profissional. Agradeço o apoio recebido do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) para a realização deste trabalho.

Aos professores do PPGA/UFSM deixo meu muito obrigada pelos aprendizados, pelas trocas em sala de aula, pelos questionamentos e inquietações. Agradeço também aos professores Tamara karawejczyk, Italo Minello, Vania Costa, Flavi Ferreira Lisboa Filho, Diego Antonio Bittencourt Marconatto e Thiago Beuron, que contribuíram com relevantes reflexões à minha pesquisa no exame de qualificação e defesa desta tese.

À minha turma de doutorado do PPGA/UFSM, pelas aulas, pelos trabalhos, apresentações e artigos partilhados, pelo convívio e troca de experiências e conhecimentos. Aos colegas e amigos do Grupo de Pesquisa COESIS, especialmente às mestrandas Gabrielle, Paula, Bruna, Ana Júlia e à bolsista Amanda, que me ajudaram incondicionalmente no árduo percurso da coleta de dados para o estado da arte e nas transcrições das entrevistas. Obrigada Vivian Flores Costa e Taís de Andrade pelas contribuições na minha tese, à Letícia Lengler e ao Jefferson Oliveira pela parceria, momentos de descontração e pelos trabalhos divididos.

Agradeço, especialmente, às minhas amigas, Taís de Andrade e Eliete dos Reis Lehnhart, que foram muito mais do que colegas nestes anos todos, foram minhas inspirações

como acadêmicas, minhas referências como pessoas, minhas confidentes, conselheiras e parceiras de jornada. Obrigada pelas longas horas de estudos, pelas lições de vida e de superação. Tenho profunda admiração e carinho por vocês!

Agradeço às empresas da construção civil que abriram as portas para a minha pesquisa e cederam o precioso tempo de suas funcionárias para me concederem as entrevistas. Agradeço às dez mulheres operárias que fizeram parte da pesquisa, por terem me recebido tão bem e dividido as suas experiências e vivências pessoais e profissionais. Obrigada pelos seus relatos de vida e pelo tanto que me ajudaram nas minhas reflexões.

Obrigada aos meus colegas da empresa, Silvana, Cristina, Luciane, Janaína, Monique, Priscilla e Cristiano, que foram fieis e empenhados nas minhas longas ausências, lutando bravamente para não deixar a empresa sucumbir nessa dura crise econômica que atravessamos.

Enfim, agradeço a todos os que acompanharam a minha trajetória, me apoiando nos tropeços e me estendendo as mãos nas dificuldades. Aos que eu amei e que estiveram presentes com palavras de carinho e estímulo durante este longo percurso, a todos vocês, **MUITO OBRIGADA.**

*Nós, para os outros,
apenas criamos
pontos de
partida.
(Simone de Beauvoir)*

RESUMO

VALORES NO TRABALHO, IDENTIFICAÇÃO SOCIAL E ORGANIZACIONAL: O FIO CONDUTOR PARA A PERMANÊNCIA DAS MULHERES EM ATIVIDADES LABORAIS¹

AUTORA: Lisiane Pellini Faller

ORIENTADORA: Vania de Fátima Barros Estivaleta

O trabalho tem sido um elemento central na vida das organizações, na identidade social dos indivíduos e na identificação destes com suas empresas, constituindo-se em um agente de relações sociais importante para a percepção de unidade ou sentido de pertença à organização. O aumento da presença feminina no setor da construção civil tem instigado a compreensão dos comportamentos e fatores que explicam o interesse das mulheres em permanecer em trabalhos histórica e predominantemente masculinos. Assim, o objetivo geral deste estudo consistiu em analisar as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença/ permanência, sob a perspectiva das mulheres da construção civil. Para tanto, realizou-se uma pesquisa empírica, de natureza qualitativa e exploratória, com metodologias qualitativas para o levantamento e análise dos resultados. Inicialmente, foram definidas categorias de análise *a priori* com elementos de análise correspondentes a cada categoria. Após, foram elaborados os roteiros de entrevistas, que foram avaliados por especialistas. A próxima etapa consistiu na realização das entrevistas com dez mulheres da construção civil pertencentes a quatro organizações, aplicação do disco de valores e gráfico de medida de identificação organizacional. Para o tratamento dos dados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, com transcrições das entrevistas, filtragem, organização e categorização temática dos dados. Os principais resultados encontrados apontam a relação entre os valores no trabalho, a identificação social e a identificação organizacional como fios condutores para a permanência das mulheres em trabalhos predominantemente masculinos. Observou-se que as organizações estão contribuindo para a identificação das mulheres a postos de trabalho historicamente ocupado por homens, porém ainda existem relatos de discriminação quanto ao trabalho feminino nestes setores. As observações que afloram com os resultados desta pesquisa sugerem que os valores no trabalho e a identificação com os contextos social e organizacional assumem papéis centrais no incentivo aos comportamentos de permanência das mulheres nos ambientes laborais.

Palavras-chave: Valores no Trabalho. Identificação Social. Identificação Organizacional. Sentido de Pertença.

¹ Apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

ABSTRACT

VALUES AT WORK, SOCIAL AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: THE CONDUCTIVE WIRE FOR THE PERMANENCE OF WOMEN IN LABOR ACTIVITIES

AUTHOR: LISIANE PELLINI FALLER
ADVISER: VANIA DE FÁTIMA BARROS ESTIVALETE

Work has been the central element in the organization's life, in the social identity of individuals and in the identification of these people with their companies, constituting an agent of social relations important for unity perception or sense of belonging to the organization. The increase in the female presence in the civil construction sector has instigated an understanding of the behaviors and factors that explain women's interest in remaining in historic and male-dominated jobs. Thus, the general goal of this study was to analyze the interactions among the values related to work, the processes of social identification and organizational identification and the sense of belonging / permanence, from the perspective of working women in the construction industry. For that, an empirical qualitative and exploratory research was conducted with qualitative methodologies for the survey and analysis of the results. Initially, categories of analysis were defined a priori with elements of analysis corresponding to each category. After that, the interview scripts were elaborated, which were evaluated by specialists. The next step consisted of ten female construction workers interviews from four organizations, the application of the value disc and the organizational identification measurement chart. From the reports, the categories of ex post analysis were elaborated. For the data treatment, the content analysis technique, with interview transcripts was used as well filtering, organization and thematic categorization of the data. The main results show the relationship among values at work, social identification and organizational identification as conductive threads for the women's permanence in manly masculine jobs. It was observed that the organizations are contributing to the identification of women workers to jobs historically occupied by men, but there are still reports of discrimination regarding women's work in these sectors. The observations that emerge from the results of this research suggest that values at work and identification with social and organizational contexts assume central roles in encouraging women to stay in work environments.

Keywords: Values at Work. Social Identification. Organizational Identification. Sense of Belonging.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Etapas da pesquisa bibliométrica	35
Figura 2 –	Evolução do número de publicações sobre valores do trabalho.....	38
Figura 3 –	Evolução do número de publicações sobre identificação social	50
Figura 4 –	Evolução do número de publicações sobre identificação organizacional	62
Figura 5 –	Abordagens metodológicas das teses e dissertações sobre IO	72
Figura 6 –	Polaridades dos valores relativos ao trabalho	85
Figura 7 –	Identificação Organizacional como forma de empoderamento psicológico	103
Figura 8 –	Sumário das hipóteses de relações	104
Figura 9 –	Efeitos da satisfação no trabalho e identificação organizacional na intenção de turnover.....	105
Figura 10 –	Diagrama visual de medida de Identificação Organizacional.....	106
Figura 11 –	Framework de Análise Proposto	114
Figura 12 –	Estrutura do Capítulo 4	117
Figura 13 –	Desenho de pesquisa	122
Figura 14 –	Fluxo de Pesquisa.....	124
Figura 15 –	Disco de Valores	132
Figura 16 –	Diagrama visual de medida de medida de Identificação Organizacional	136
Figura 17 –	Estrutura do Capítulo 5	143
Figura 18 –	Nuvem de palavras da categoria de análise Valores no trabalho	160
Figura 19 –	Nuvem de palavras da categoria de análise Identificação Social.....	173
Figura 20 –	Diagrama visual de medida de medida de Identificação Organizacional	183
Figura 21 –	Nuvem de palavras da categoria de análise Identificação Organizacional	188

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – <i>Check list</i> para a identificação das variáveis	34
Quadro 2 – Definições para classificação do Índice m (hot topics).....	34
Quadro 3 – Índice h-b e hot topics da temática valores do trabalho	39
Quadro 4 – Principais artigos sobre valores do trabalho em números de citações	40
Quadro 5 – Resultados da pesquisa sobre Valores do Trabalho no contexto nacional.....	44
Quadro 6 – Índice h-b e <i>hot topics</i> da temática identificação social.....	50
Quadro 7 – Principais artigos sobre identificação social em números de citações	51
Quadro 8 – Resultados da pesquisa sobre identificação social no contexto nacional.....	55
Quadro 9 – Índice h-b e <i>hot topics</i> da temática identificação organizacional.....	63
Quadro 10 – Principais artigos sobre identificação organizacional em números de citações..	63
Quadro 11 – Resultados da pesquisa sobre identificação organizacional no contexto nacional	68
Quadro 12 – Relação da IS e IO com absenteísmo e rotatividade no cenário internacional ...	74
Quadro 13 – Relação da IS e IO com suporte social e organizacional no cenário internacional	76
Quadro 14 – Relação da identificação social e organizacional com bem-estar	77
Quadro 15 – Relação da identificação social e organizacional com satisfação	78
Quadro 16 – Dez tipos motivacionais de Schwartz (2005).....	84
Quadro 17 – Fatores e características da EVT	86
Quadro 18 – Fatores e características da EVT-R	89
Quadro 19 – Síntese dos principais conceitos da Identificação Social	95
Quadro 20 – Síntese dos principais conceitos da Identificação Organizacional.....	102
Quadro 21 – Quadro esquemático-metodológico da coleta dos dados da pesquisa.....	121
Quadro 22 – Definição das categorias analíticas	127
Quadro 23 – Categoria e elementos de análise <i>a priori</i> – Valores relativos ao trabalho	130
Quadro 24 – Categoria e elementos de análise <i>a priori</i> – Identificação Social	134
Quadro 25 – Categoria e elementos de análise <i>a priori</i> – Identificação Organizacional	135
Quadro 26 – Alinhamento entre os objetivos propostos e os domínios de análise	140
Quadro 27 – Quadro de referência para as análises	141
Quadro 28 – Quadro síntese das categorias de análise.....	145
Quadro 29 – Resultados da utilização do Disco de Valores	157
Quadro 30 – Resultados da utilização do gráfico de medida de Identificação Organizacional, de acordo com Bergami e Bagozzi (2000).....	184
Quadro 31 – Resultados Positivos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho	196
Quadro 32 – Resultados Positivos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo.....	197
Quadro 33 – Resultados Positivos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização.....	198
Quadro 34 – Resultados Negativos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho.....	199
Quadro 35 – Resultados Negativos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo	201
Quadro 36 – Resultados Negativos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização.....	202

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Publicações no WOS sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016.....	37
Tabela 2 –	Produção acadêmica brasileira sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016	43
Tabela 3 –	Instituições e anos de publicação sobre o tema valores do trabalho	47
Tabela 4 –	Publicações no WOS sobre identificação social entre 2006 e 2016	48
Tabela 5 –	Produção acadêmica brasileira sobre identificação social entre 2006 e 2016.....	54
Tabela 6 –	Teses e dissertações sobre identificação social entre 2006 e 2016	58
Tabela 7 –	Instituições e anos de publicação sobre o tema identificação social.....	59
Tabela 8 –	Publicações no WOS sobre identificação organizacional entre 2006 e 2016	60
Tabela 9 –	Produção acadêmica brasileira sobre IO entre 2006 e 2016	67
Tabela 10 –	Teses e dissertações sobre identificação organizacional entre 2006 e 2016	70
Tabela 11 –	Instituições e anos de publicação sobre o tema identificação organizacional.....	71
Tabela 12 –	Designação dos códigos	126
Tabela 13 –	Variáveis Estado Civil, Escolaridade, Tempo de Empresa e Função	144

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

C1... C4	Construtoras
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBIC	Câmara Brasileira da Indústria da Construção
CD	Compact Disc
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
E1... E10	Entrevistada
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
EVT	Escala de Valores relativos ao Trabalho
EVT-R	Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IO	Identificação Organizacional
IS	Identificação Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEMGeP	Núcleo de Estudos sobre Mulheres, Gênero e Políticas Públicas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RH	Recursos Humanos
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINDUSCON	Sindicato das Indústrias da Construção Civil
SPM	Secretaria de Políticas para Mulheres

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	23
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA: DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	26
1.2	OBJETIVOS.....	27
1.2.1	Objetivo geral	27
1.2.2	Objetivos específicos.....	27
1.3	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	28
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	31
2	PESQUISA BIBLIOMÉTRICA	33
2.1	A BIBLIOMETRIA E O PROCESSO DE PESQUISA NOS BANCOS DE DADOS	33
2.2	OS VALORES DO TRABALHO NO PERÍODO ENTRE 2006 E 2016	36
2.2.1	Características gerais das publicações sobre valores do trabalho no WOS	36
2.2.2	Valores do trabalho e os <i>hot topics</i>	39
2.2.3	Panorama da temática Valores do trabalho no contexto nacional	42
2.3	A IDENTIFICAÇÃO SOCIAL NO PERÍODO ENTRE 2006 E 2016	47
2.3.1	Características gerais das publicações sobre identificação social no WOS	48
2.3.2	Identificação Social e os <i>hot topics</i>	50
2.3.3	Panorama da temática Identificação Social no contexto nacional.....	53
2.4	A IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO PERÍODO ENTRE 2006 E 2016	59
2.4.1	Características gerais das publicações sobre identificação organizacional no WOS	60
2.4.2	Identificação Organizacional e os <i>hot topics</i>	62
2.4.3	Panorama da temática Identificação Organizacional no contexto nacional.....	66
2.5	AMPLIANDO A COMPREENSÃO SOBRE IS E IO NO CONTEXTO INTERNACIONAL: UMA COMPREENSÃO CONJUNTA	73
3	REFERENCIAL TEÓRICO	81
3.1	VALORES RELATIVOS AO TRABALHO	81
3.1.1	Escala de valores relativos ao trabalho	83
3.1.2	Escala revisada de valores relativos ao trabalho.....	88
3.2	IDENTIFICAÇÃO SOCIAL.....	89
3.3	IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL	96
3.4	O TRABALHO E AS QUESTÕES DE GÊNERO.....	107
3.4.1	A mulher e o mercado de trabalho	107
3.5	ARTICULAÇÃO ENTRE VALORES DO TRABALHO, IDENTIFICAÇÃO SOCIAL E ORGANIZACIONAL	113
4	MÉTODO	117
4.1	DELINEAMENTO E PERSPECTIVA DA PESQUISA.....	118
4.2	O OBJETO DE ESTUDO: A ESCOLHA DOS CASOS E AS UNIDADES DE ANÁLISE.....	124
4.3	ELEMENTOS DE ANÁLISE A PARTIR DAS CATEGORIAS <i>A PRIORI</i>	127
4.4	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	128
4.4.1	Etapa I: Elaboração dos instrumentos de coleta de dados	129
4.4.1.1	<i>A construção do roteiro de entrevistas a partir dos valores relativos ao trabalho</i> .	129
4.4.1.2	<i>Utilização do disco de valores</i>	131
4.4.1.3	<i>A construção do roteiro de entrevistas a partir da identificação social e organizacional.....</i>	<i>133</i>

4.4.1.4	<i>Diagrama visual de medida de identificação organizacional</i>	135
4.4.2	Etapa II: A realização das entrevistas, os diários de campo e as observações.	136
4.5	ESTRATÉGIA DE ANÁLISE DOS DADOS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	138
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	143
5.1	ANÁLISE DOS DADOS.....	144
5.1.1	Descrição da Amostra e Perfil das Entrevistadas	144
5.2	ANÁLISE DAS CATEGORIAS <i>A PRIORI</i>	145
5.2.1	Análise dos elementos da categoria Valores no Trabalho	146
5.2.1.1	<i>Realização e estimulação no trabalho</i>	146
5.2.1.2	<i>Valores no trabalho: Relações Sociais e Benevolência</i>	148
5.2.1.3	<i>Valores no trabalho: Prestígio, Poder e Conformidade</i>	150
5.2.1.4	<i>Valores no trabalho: Estabilidade e Segurança</i>	155
5.2.1.5	<i>Os valores no trabalho apontados no Disco de Valores</i>	156
5.2.1.6	<i>Nuvem de palavras referentes à categoria de análise Valores no trabalho</i>	160
5.2.2	Análise dos elementos da categoria Identificação Social	162
5.2.2.1	<i>Identificação Social: Autoestima</i>	162
5.2.2.2	<i>Identificação Social: Autocategorização</i>	165
5.2.2.3	<i>Identificação Social: Compromisso com o grupo</i>	169
5.2.2.4	<i>Nuvem de palavras referentes à categoria de análise Identificação Social</i>	173
5.2.3	Análise dos elementos da categoria Identificação Organizacional	175
5.2.3.1	<i>Identificação Organizacional: Componente Avaliativo</i>	176
5.2.3.2	<i>Identificação Organizacional: Componente Cognitivo</i>	178
5.2.3.3	<i>Identificação Organizacional: Componente Emocional</i>	180
5.2.3.4	<i>Identificação Organizacional: Sobreposição à organização</i>	183
5.2.3.5	<i>Nuvem de palavras referentes à categoria de análise Identificação Organizacional</i>	187
5.3	O ENTRELAÇAMENTO DOS DADOS	194
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	209
6.1	DISCUSSÃO SOBRE A CONSTRUÇÃO DOS PROCESSOS E OS DOMÍNIOS DE ANÁLISE	209
6.2	CONTRIBUIÇÕES FORNECIDAS PELA PESQUISA E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA ORGANIZACIONAL	214
6.3	LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	217
6.4	SUGESTÕES E DIRECIONAMENTOS PARA NOVOS ESTUDOS	218
	REFERÊNCIAS	219
	APÊNDICE	239
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	241

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as transformações demográficas vêm progressivamente impulsionando mudanças culturais, sociais e nos ambientes laborais, modificando o cenário competitivo e interferindo no comportamento das pessoas, nas suas interações sociais e na configuração organizacional. O trabalho desponta como um elemento essencial na vida das organizações e central na identidade social dos indivíduos, constituindo-se em um foro privilegiado para a conquista de metas pessoais (PORTO et al., 2006; SUB; SAYAH, 2013).

O ser humano passa a buscar no trabalho a realização das suas necessidades, seus objetivos e também a sua autorrealização (JIN; ROUNDS, 2012; OLIVEIRA et al., 2004). Além do seu caráter utilitário, o trabalho adquire um significado de cunho emancipatório e de afirmação de identidade para o indivíduo, uma vez que exige diferenciadas atribuições individuais na execução das tarefas (DEJOURS, 1997; SENNET, 2009), aproximando-se do conceito de *práxis*, onde corpo e mente realizam uma tarefa e dela extraem significado (SENNET, 2009). De acordo com Porto e Tamayo (2007), além do trabalho caracterizar-se como um produtor de serviços ou bens de consumo, ele também se evidencia como agente de relações sociais, refletindo o que é importante para o indivíduo no ambiente laboral e oferecendo a oportunidade de satisfazer as suas necessidades pessoais.

Nesse sentido, os valores relativos ao trabalho podem ser entendidos como princípios ou crenças sobre metas e recompensas que orientam as escolhas de alternativas de trabalho e guiam as avaliações dos indivíduos sobre os resultados esperados, assumindo relevante papel no contexto social (PORTO; TAMAYO, 2007; ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999). Segundo Tamayo (2007), o estudo de valores é importante à medida que ajuda a esclarecer diferenças interculturais e interpessoais que podem ser expressos quando valores são manifestados em julgamentos e comportamentos específicos. Ainda, o referido estudo tem caráter determinante ao clarificar o funcionamento das organizações, instituições e sociedades quando estas são suscetíveis a diferentes comportamentos e atitudes das pessoas que delas participam (KNAFO; ROCCAS; SAGIV, 2011).

Kreiner e Ashforth (2004) atestam o interesse de teóricos organizacionais pelos ambientes laborais ao acompanhar as interações entre os sujeitos cujas relações são passivas de transformações sociais, analisando como esses indivíduos interagem e se identificam nas organizações e conceituando a identificação social no local de trabalho.

Segundo Kira e Balkin (2014), pesquisas que enfatizam a interação entre trabalho e identidade são pauta de importantes estudos celebrados por pesquisadores internacionais, tais como a relação entre identidades narcisistas de CEO's e o desempenho no trabalho (REINA;

ZHANG; PETERSON, 2014); a perspectiva da identidade social para explicar a relação entre o suporte organizacional percebido e o comprometimento afetivo no trabalho (CAESENS; MARIQUE; STINGLHAMBER, 2014); identidade de grupos e estratégias de identificação e aculturação de membros de minorias em ambientes laborais (BUTLER, 2004; CAPPELLE et al., 2009; MIRANDA; GOUVEIA-PEREIRA; VAES, 2014), entre outros.

Um dos motivos desse interesse deve-se ao fato de que quando os trabalhadores percebem seu trabalho como significativo, são estabelecidos efeitos positivos dessa relação (MÉNARD; BRUNET, 2011) capazes de gerar bem-estar (KERNIS; GOLDMAN, 2006), tendo como resultado o ganho de produtividade e realização dos trabalhadores (KIRA; BALKIN, 2014). Para tanto, os indivíduos da organização modelam suas identidades, de maneira que ocorra uma equiparação de valores entre as suas formas de identificação e as situações de trabalho (IBARRA; BARBULESCU, 2010; PRATT; ROCKMANN; KAUFMANN, 2006).

É importante destacar que a ocorrência da identificação está ligada a expectativas, metas e valores anteriores (OAKES; TURNER; HASLAM, 1991). Essas ligações podem ser provenientes das influências de grupos e das crenças compartilhadas que promovem previsibilidade, estabilidade e continuidade aos aprendizados e experiências (FIOL; O'CONNOR, 2005). A suposição de obter acesso à identidade implica em predisposições dos indivíduos para interpretar e organizar o mundo de modo que este reflita suas vivências anteriores com alguma categoria social (MILLWARD; HASLAM, 2013).

A identificação organizacional produz uma percepção de unidade com a organização, fazendo o sujeito assumir características organizacionais e o sentido de pertença à mesma (EDWARDS; PECCEI, 2010). A identidade desse sujeito é definida em termos de identidade organizacional na medida em que ele é fortemente ajustado com sua organização (VAN KNIPPENBERG et al., 2002). O conceito de identificação organizacional também é apoiado nas Teorias de Identidade Social e da Autocategorização (TAJFEL, 1978; TURNER, 1999), pois contém em si uma forma de identificação social, onde o indivíduo se define conforme a sua participação na instituição (MAEL; ASHFORTH, 1992).

Por vários anos a identificação organizacional foi tratada de forma negligente por estudiosos, porém um movimento emergente de investigação tem recaído sobre essa construção, considerada fator chave para a eficácia organizacional (GKOREZIS; MYLONAS; PETRIDOU, 2011). Segundo Millward e Haslan (2013), estudos empíricos evidenciam que, na medida em que o indivíduo é retratado conforme sua pertença a um determinado grupo, a sua identidade se torna um forte preditivo de uma série de comportamentos organizacionais (PETERS et al., 2010).

Segundo Tajfel (1978; 1984), a identificação social tem importante papel na compreensão dos comportamentos e relações interpessoais e organizacionais, concebida como o reconhecimento de pertencer a um grupo social e todo o significado emocional que se atribui a essa pertença. Na área da Psicologia Social, a identificação social também passou a ser relevante com o surgimento da Teoria de Identidade Social, que faz referência a um sentimento de semelhança em relações intergrupais (DESCHAMPS; MOLINER, 2009; TAJFEL, 1978; TURNER, 1999), a partir da vinculação da pessoa a grupos sociais, analisando sob essa ótica os processos no ambiente organizacional (FERREIRA, 2010).

De acordo com Sennet (2009), elementos referenciais que sustentam a identidade dos indivíduos no trabalho são afetados à medida que a estrutura interna das instituições se modifica no processo produtivo. E isso tem acontecido de forma gradativa por diversos fatores, como o surgimento de novas tecnologias e com a presença cada vez maior de mulheres que se consolidam no mercado de trabalho. Dados do DIEESE (2014) apontam o aumento da presença feminina em áreas distintas, como comércio, prestação de serviços, atividades sociais, atividades agrícolas, indústria e, mais recentemente, na construção civil. Considerado muito importante para a economia nacional, o setor da construção civil surge como relevante empregador de mão de obra feminina e vem sofrendo mudanças orientadas para a contratação e adaptação das mulheres nos postos de trabalho ofertados.

Cappelle et al. (2009) inferem que a presença das mulheres nestas áreas também implica na transformação das organizações e seus arranjos estruturais, por meio da adaptação do ambiente laboral e da criação de novas políticas para mulheres, antes compreendidas como inadequadas ou incapazes para o trabalho formal (BRAIDOTTI, 2002), resultando em mudanças nos pressupostos culturais e nos desempenhos das atividades organizacionais. Embora as organizações venham se adaptando à presença das mulheres, ainda são observados preconceitos, discriminações e indicativos da desigualdade feminina, tanto no ingresso à profissão quanto nos ambientes laborais (DIEESE, 2015). No entanto, essas barreiras podem diminuir à medida que elas conquistam espaço no mercado de trabalho e passam a participar produtiva e socialmente na organização (APARÍCIO et al., 2009).

Os estudos empíricos e investigações sobre as identidades social e organizacional tem deixado uma lacuna acerca dos processos de identificação no contexto social do trabalho feminino quando este envolve atividades predominantemente masculinas. Compreender fenômenos, comportamentos e fatores que explicam o interesse de permanecer no trabalho é importante para o processo de gestão das organizações. De acordo com pesquisa realizada por Santos (2012), indivíduos que apresentaram maiores escores nos fatores de identidade

expressaram maior satisfação pelo trabalho e melhor desempenho profissional, fatores de motivação para a sua permanência na organização.

Presume-se que o entendimento do contexto laboral a partir das dimensões dos valores do trabalho e sua interação com os construtos da identificação social e identificação organizacional poderá conduzir à permanência das mulheres nas atividades laborais e a implementação de práticas gerenciais que potencializem o seu sentido de pertença.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA: DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Diversas pesquisas têm enfatizado as diferenças de expectativas e objetivos profissionais entre indivíduos, especialmente envolvendo homens e mulheres (BARDAGI; ARTECHE; SILVA, 2005), onde as hierarquias de valores pessoais e culturais em relação ao trabalho podem se apresentar de maneiras distintas.

Como os valores relativos ao trabalho são considerados preditores de comportamento no local de trabalho (MORIN, 2001; PORTO; TAMAYO, 2007), compreender os valores no contexto laboral assume grande importância para os processos de identificação social e organizacional, especialmente quando as instituições abrem suas portas para a mão de obra feminina e não podem perder o foco no seu desempenho e produtividade, o que só será garantido se houver continuidade dessas mulheres na organização. Segundo o DIEESE (2014), nos últimos anos o setor da construção civil vem empregando mão de obra feminina e promovendo adaptação dos seus canteiros de obra para atender à nova demanda, merecendo atenção e foco de pesquisas para o entendimento das mudanças sociais e culturais decorrentes dessa nova formação do ambiente laboral.

Diante disso, vários questionamentos surgem como inquietações que deverão contribuir para nortear o estudo com a relevância que lhe é devida: As interações entre os valores relativos ao trabalho e identificação social e organizacional podem predizer a intenção de permanência dos indivíduos nas empresas? Sentir-se parte da organização diminui os índices de absenteísmo e a intenção de rotatividade? A identificação atua como mediadora da relação entre as manifestações do indivíduo e o seu desejo pertencer à organização? Qual é o sentimento das mulheres que trabalham no setor da construção civil em relação ao trabalho que executam e à própria organização, como meio de convívio social? São encontradas diferenças em função das variáveis biográficas (idade, grau de escolaridade) e profissionais (tempo de serviço, nível hierárquico) em relação ao desempenho? Como as mulheres percebem esse ambiente predominado por características historicamente masculinas?

A preocupação justifica-se, pois, segundo Pateman (1993), Antunes, Manfredini e Silva (2007), Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) e Colling e Tedeschi (2015), mesmo estando inseridas no mundo do trabalho, as mulheres não deixaram de ser alvo de preconceitos masculinos. E as transformações sociais no campo da construção civil refletem-se no campo organizacional, apontando um cenário de intensa competição e discriminação, principalmente para o universo feminino (STEIL, 1997).

No campo empresarial, mesmo que as instituições possibilitem às mulheres desempenhar funções antes predominantemente masculinas, ainda assim precisam fazer com que essa força de trabalho permaneça na organização, adquira seu sentido de pertença e se mantenha rentável e produtiva. Por isso, o contexto comportamental precisa ser estudado e compreendido e o papel da identificação social e organizacional passa a ter relevância para a modelagem de gestões que objetivam maior identificação das mulheres com suas carreiras e com as empresas onde trabalham, o que efetivamente pode trazer resultados positivos tanto para a esfera pessoal quanto empresarial.

Nesse sentido, a problemática norteadora da pesquisa consiste em verificar:

“Como ocorrem as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença/permanência, sob a perspectiva das mulheres que atuam no ramo de construção civil?”

Na intenção de responder ao problema proposto, foram estabelecidos os objetivos da pesquisa, conforme expostos a seguir.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O presente trabalho define como seu objetivo geral analisar as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença/ permanência, sob a perspectiva das mulheres que atuam no ramo de construção civil.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar os valores relativos ao trabalho praticados pelas mulheres nas suas organizações;

- Averiguar as relações intergrupais estabelecidas entre as mulheres a partir das representações e práticas construídas entre os grupos (Identificação Social);
- Identificar como ocorrem as relações das mulheres com a organização (Identificação Organizacional);
- Associar as interações entre os valores no trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença e permanência das mulheres pesquisadas em relação à organização.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O presente estudo pretende alargar as discussões e argumentações conceituais sobre as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e organizacional e o sentido de pertença, sob a perspectiva das mulheres trabalhadoras da construção civil.

Ao considerar a eficácia esperada das organizações, é necessário repensar o cenário de transformações ocorridas nas últimas décadas, cujo maior impacto decorreu do aumento do trabalho feminino. De acordo com dados do DIEESE (2015), os últimos anos vêm mostrando registros positivos e crescentes na participação feminina em vários âmbitos profissionais. Essa participação significativa nos ambientes laborais pode ser justificada por diversos fatores, tais como: redução das famílias e das taxas de fecundidade, mulheres com maior expectativa de vida e mudanças nos valores e padrões culturais sobre o papel da mulher (BRUSCHINI, 2007).

Pesquisas recentes (DIEESE, 2015) apontam também que a taxa de desemprego total feminina recuou para 6,6% em 2014 frente aos 7,5% de 2013, enquanto a masculina ficou estável em 5,4%. Esses percentuais indicam que, mesmo diante de contextos de crise, as mulheres vêm gradativamente conquistando sua permanência nas mais diversas ocupações formais do mercado de trabalho, muitas vezes galgando postos e exercendo atividades em profissões histórica e predominantemente masculinas.

A relevância desta pesquisa do ponto de vista teórico está na contribuição que apresenta aos trabalhos empíricos tanto para a área de comportamento organizacional quanto para o entendimento das complexidades gerenciais ao tratar o ser humano como ser produtivo, por intermédio de aportes teóricos, gerenciais e metodológicos.

Do ponto de vista da contribuição prática, com foco nas atividades gerenciais, a descrição e análise dos fatores que explicam a permanência das mulheres no trabalho é

elemento importante para o processo de gestão das organizações, uma vez que estão ligados ao desempenho organizacional, conforme reforçam os trabalhos de Brandão (2009), Hartnell, Ou e Kinicki (2011) e Santos (2012). Na prática, o estudo também se fundamenta por trazer à pauta o empoderamento das mulheres em situações de vulnerabilidade social e econômica e de violência doméstica por meio da sua inserção no mercado de trabalho predominantemente masculino, contribuindo, dessa forma, para a promoção da cidadania e a redução da desigualdade e discriminação de gênero no trabalho.

Do ponto de vista acadêmico, esses fenômenos possibilitam uma gama de estudos relacionados a valores no trabalho e questões de identificação social e organizacional, pois representam uma demanda relevante para diversas áreas, especialmente naquelas onde os estudos são escassos, abrindo, com isso, novas possibilidades de investigação e discussão sobre o tema. A dinâmica dessas relações entre um empregado e entidades organizacionais em diferentes níveis recebe cada vez mais atenção de pesquisadores e organizações e é um campo promissor futuro de investigação (MOKSNESS, 2014).

Foi realizada uma pesquisa sobre a produção acadêmica nacional nos últimos dez anos em periódicos brasileiros com melhor Qualis no Portal de Periódicos Científicos mantido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/2016), indexando-se as palavras-chave “*valores do trabalho*”, “*identificação social*” e “*identificação organizacional*”. Essa pesquisa objetivou verificar a ocorrência de estudos anteriores envolvendo as temáticas propostas para esta tese. Observou-se a predominância de artigos que relatam pesquisas empíricas, sendo boa parte realizada no âmbito de estudos de casos, grande parte de natureza qualitativa e exploratória. Os anos de 2014 e 2015 mostraram um crescente interesse pelas publicações sobre os temas pesquisados, porém nenhum trabalho foi encontrado relacionando o entrelaçamento das três temáticas propostas por este estudo.

Da mesma forma, utilizaram-se os mesmos critérios de pesquisa nos espaços de busca da *Web of Science*, nas bases *SPELL* e *SCIELO* e, com as expressões devidamente expostas na língua inglesa, para a realização de um levantamento dos temas no contexto internacional.

Nesta busca foram excluídos os trabalhos com temas não pertinentes à Administração propriamente dita ou área correlata, resultando em publicações encontradas em importantes periódicos estrangeiros para as áreas de Psicologia e Administração, tais como *British Journal of Social Psychology*, *European Journal of Social Psychology*, *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, *Human Resource Management* e *Journal of Applied Social Psychology*, entre outros. Os últimos três anos obtiveram o maior número de

publicações contendo as temáticas pesquisadas, confirmando o interesse dos pesquisadores organizacionais internacionais pelos temas propostos para este estudo.

A revisão de literatura realizada para esta tese constata a escassez dos estudos na administração do setor construção civil, onde não foram localizadas investigações cujo objeto fossem as mulheres trabalhadoras e, mais especificamente, as suas interações com grupos e organizações. Da mesma forma, não foram encontrados estudos no exame das variáveis contextuais de valores no trabalho como interagentes com a identificação e que afetam a permanência dos indivíduos nas organizações.

Ressalta-se a importância na descrição dos vínculos que os profissionais estabelecem entre a carreira, a organização, seus valores e sua identificação social e organizacional – e, por fim, a relação desses com a sua permanência na organização, principalmente ao explicar de que forma as características profissionais e individuais interferem nessa decisão.

Finalmente, a diferenciação de variáveis sociodemográficas no estudo fornece critérios de segmentação relevantes para que se expliquem diferenças no comportamento das organizações, bem como a identificação de alavancas operacionais que possibilitem às mulheres agirem no sentido de aumentar seu desejo de permanecer no trabalho.

Na construção civil, o estudo desses temas torna-se ainda mais importante, pois esse segmento, até então predominantemente masculino, vem admitindo mão de obra feminina como força de trabalho (DIEESE, 2014). Além das barreiras de preconceito e discriminatórias impostas à mulher pela sociedade e organizações, ainda existe a questão da dupla identificação, onde os papéis profissional e pessoal precisam ser trabalhados para um tipo de congruência e coordenação, especialmente para as mulheres que desempenham papéis histórica e predominantemente masculinos, como é o caso das mulheres que atuam no ramo de construção civil. A conformidade de valores entre a organização empregadora e os indivíduos deverá permitir uma melhor interação e ajuste a outros funcionários, reforçando o impacto da identificação funcionário-empregador sobre a eficácia dos trabalhadores ao desempenhar suas funções (YEN-CHUN CHEN et al., 2013).

Espera-se avançar teoricamente nesse campo ao descrever e analisar a interação entre os valores no trabalho e a identificação social e organizacional e fornecer subsídios para a compreensão e adoção de práticas organizacionais que atuem na retenção das mulheres trabalhadoras do setor em estudo.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Com vistas a alcançar os objetivos propostos, o presente estudo encontra-se estruturado nos seguintes capítulos:

No primeiro capítulo designado de Introdução foram abordados o problema de pesquisa, os objetivos do trabalho e a justificativa para realização do estudo.

O segundo capítulo traz uma pesquisa bibliométrica sobre as temáticas Valores do Trabalho, Identificação Social (IS) e Identificação Organizacional (IO), realizada com base nos dados do *Web Of Science (WOS)* no período de 2006 a 2016 e um panorama sobre as publicações no contexto nacional e internacional nos últimos dez anos.

O terceiro capítulo apresenta o referencial teórico sobre os temas pesquisados, o qual serviu de base para a formulação dos instrumentos de coleta de dados, bem como para a análise dos resultados encontrados. Esse capítulo está organizado em cinco tópicos principais: 1) valores relativos ao trabalho; 2) identificação social; 3) identificação organizacional; 4) o trabalho e as questões de gênero; e 5) articulação entre valores do trabalho, IS e IO.

O quarto capítulo apresenta o percurso metodológico utilizado no desenvolvimento do estudo para o levantamento e análise dos dados a fim de alcançar os objetivos propostos.

O quinto capítulo destina-se a expor os resultados alcançados na realização da pesquisa, trazendo à margem os objetivos apresentados na seção introdutória desta tese. Essa etapa compreende a análise das entrevistas realizadas ao longo do percurso e estabelece as ligações entre os resultados dessas análises, o arcabouço teórico acerca dos temas envolvidos, as observações diretas, as anotações do diário de campo, os relatos e as análises documentais.

No sexto capítulo são apresentadas as considerações finais, onde é discutido cada objetivo proposto no início do estudo e é feita a discussão final sobre os aspectos alcançados, são destacadas as contribuições da pesquisa e suas implicações para a prática organizacional, são expostas as limitações do estudo e, por fim, são feitas sugestões e direcionamentos para estudos futuros.

2 PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

A pesquisa bibliométrica partiu da necessidade de mapear os temas estudados no contexto nacional e internacional, a fim de dar subsídios à construção teórica e melhor situar o estudo quanto aos interesses e correlações envolvendo as temáticas nos últimos anos.

A realização de uma análise das publicações em periódicos relacionados é um modo importante para a ponderação do desenvolvimento de um campo (DEADRICK; GIBSON, 2009).

Assim, este capítulo apresenta a pesquisa bibliométrica sobre os temas Valores Relativos ao Trabalho, Identificação Social e Identificação Organizacional, realizada com base nos dados do *Web Of Science (WOS)* no período de 2006 a 2016, e considerando os principais periódicos internacionais das áreas de Administração e Psicologia e os periódicos e eventos nacionais de Administração.

A pesquisa baseou-se em metodologias utilizadas por estudos similares realizados anteriormente, tais como os de Madruga (2011), Silinske et al. (2014), Ávila et al. (2014) e Obregon (2017). A partir da observação do corpo de regras e diligências estabelecidas para a realização desses trabalhos foram retiradas as práticas e parâmetros considerados adequados para a proposta de mapeamento nos contextos nacional e internacional das temáticas do presente estudo.

2.1 A BIBLIOMETRIA E O PROCESSO DE PESQUISA NOS BANCOS DE DADOS

A coleta dos dados foi obtida por meio da base de dados do *Web Of Science (WOS)* do *Institute for Scientific Information (ISI)*, indexando os periódicos mais citados nas áreas e criando *rankings* e parâmetros a partir dos interesses do pesquisador. Esta metodologia permite também analisar a produção científica por meio de cálculos percentuais e índices bibliométricos.

Para a realização da coleta dos dados utilizou-se o mecanismo de busca do site, onde foram indexadas as palavras-chave do estudo e delimitado o período de 2006 a 2016. A análise bibliométrica partiu da identificação de variáveis pré-determinadas, conforme exposto no Quadro 1.

Quadro 1 – *Check list* para a identificação das variáveis

Características gerais das publicações	
1)	Total das publicações
2)	Áreas temáticas
3)	Tipos de documentos
4)	Ano das publicações
5)	Autores
6)	Títulos das fontes
7)	Instituições
8)	Países
9)	Idiomas
10)	Índice h-b
11)	Índice m
12)	Autores <i>versus</i> citações
13)	Análises dos resumos dos 10 artigos mais citados

Fonte: Elaborado pela autora com base em Madruga (2011); Silinske et al. (2014); Obregon (2017).

Na base de dados do *Web Of Science* também foram analisados os índices h-b e m para identificar os “*hot topics*” dos temas, procedimentos adotados nos estudos bibliométricos de Madruga (2011), Silinske et al. (2014), Ávila et al. (2014) e Obregon (2017) e considerados importantes para a contextualização das temáticas desta tese. O índice h ou *h-index* definido por Hirsch (2005) se propõe a quantificar a produtividade e o impacto da produção científica de um pesquisador, baseando-se nos seus artigos ou *papers* mais citados, questões importantes para a busca de fundamentações consistentes em trabalhos científicos. Tal índice é obtido por meio do número de artigos com citações maiores ou iguais a esse número.

O índice h-b surge a partir dos estudos de Banks (2006), como uma extensão do índice h fornecido pelo *Web of Science*, obtido pelo número de citações de um tópico em um determinado período de tempo, listadas em ordem decrescente e encontrado em publicações cujo número de citações é maior ou igual a sua posição no *ranking*.

O índice m, por sua vez, é calculado por meio da divisão do índice h-b pelo período de tempo delimitado na pesquisa (n). Logo, segundo Banks (2006), o índice $m = \text{índice h-b}/n$. De acordo com Banks, (2006), as análises desses índices seguem algumas definições específicas, que devem servir de parâmetros para as análises, conforme apontadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Definições para classificação do Índice m (hot topics)

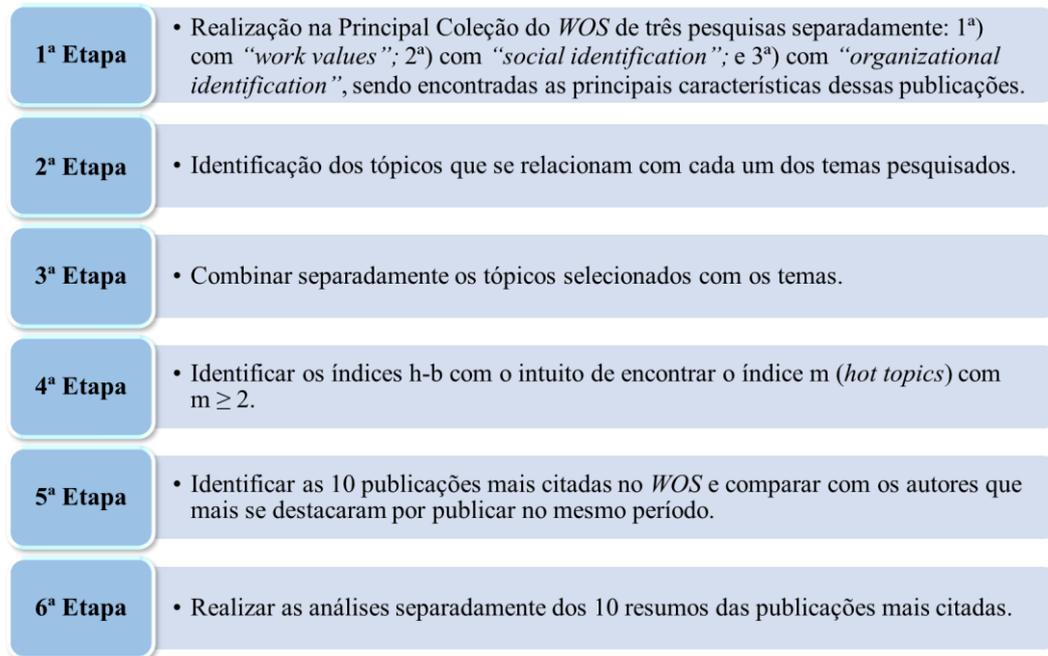
Índice m	Tópico/ Combinação
$0 < m \leq 0,5$	Pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, o qual engloba uma comunidade pequena;
$0,5 < m \leq 2$	Provavelmente pode se tornar um <i>hot topic</i> como área de pesquisa, no qual a comunidade é muito grande ou o tópico/combinação apresenta características muito interessantes;
$m > 2$	É considerado um <i>hot topic</i> , tópico exclusivo com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa e é provável que tenha efeitos de aplicação ou características únicas.

Fonte: Adaptado de Banks (2006).

Considerando-se as definições estabelecidas por Banks (2006), apenas os índices $m \geq 2$ foram considerados *hot topics* para esta pesquisa.

Os três temas pesquisados nesta tese (valores do trabalho, identificação social e organizacional) passaram por seis etapas de coleta de dados, descritas mostra a Figura 1.

Figura 1 – Etapas da pesquisa bibliométrica



Fonte: Elaborado pela autora com base em Silinske et al. (2014); Ávila et al. (2014); Obregon (2017).

Como é possível observar na Figura 1, a primeira etapa compreendeu a busca separadamente pelas palavras-chave “*work values*”, “*social identification*” e “*organizational identification*”. Nesta etapa foram destacadas as áreas temáticas das publicações, os tipos de documentos, os anos das publicações, os autores, os títulos das fontes, as instituições, os países, os idiomas e os autores e citações, como determinado no *check list* pré-determinado para a identificação das variáveis.

A segunda etapa buscou identificar os principais tópicos relacionados aos temas, sendo enumerados os tópicos que tinham relação com cada tema e a terceira etapa efetuou a combinação dos tópicos relacionados aos termos pesquisados no período de 2006 a 2016.

A quarta etapa identificou os índices h-b e m e apontou os *hot topics* para cada tema pesquisado. Na quinta etapa foram analisadas as publicações mais citadas, observando-se os autores que mais publicaram no período. E, por fim, a última etapa compreendeu a análise dos resumos das publicações mais citadas.

Para melhor apresentação dos resultados, estes serão dispostos separadamente, dentro de cada um dos temas pesquisados – valores do trabalho, identificação social e identificação organizacional, – conforme organizados nas seções 2.2, 2.3, 2.4 e 2.5.

2.2 OS VALORES DO TRABALHO NO PERÍODO ENTRE 2006 E 2016

Os resultados da primeira e segunda etapas dessa seção da pesquisa bibliométrica evidenciaram as publicações existentes no contexto internacional na principal coleção do *Web of Science (WOS)* relacionada aos valores do trabalho, destacando um total de **792** publicações referentes ao termo “*work values*”, no período entre 2006 e 2016.

A segunda etapa da seção compreendeu um panorama geral das publicações no contexto nacional referentes ao tema, considerando-se os periódicos com classificação Qualis A2 e B1.

2.2.1 Características gerais das publicações sobre valores do trabalho no WOS

Nesta etapa do estudo são apresentadas as características gerais pré-determinadas no Quadro 1, de acordo com as categorias: Total das publicações; Áreas Temáticas; Tipos de Documentos; Ano das Publicações; Autores; Títulos das Fontes; Instituições, Países e Idiomas.

Na sequência são apresentados os índices h-b, os autores mais citados e as análises dos resumos dos 10 artigos mais citados.

Observou-se que a maioria dos trabalhos publicados no contexto internacional no período determinado foram apresentados em forma de artigos (83,59%), seguidos por *papers* (10,61%) e 5,80% em demais formatos.

O idioma predominante encontrado nas publicações foi o inglês e os anos de 2015 e 2016 foram os anos que mais se destacaram nos trabalhos envolvendo a temática, apresentando um crescente interesse pela área.

Foram encontrados 111 artigos publicados em 2015 (14,02%) e 107 publicações em 2016 (13,51%), seguidos dos anos 2014 (80), 2013 (78), 2012 (78), 2011 (74), 2010 (72), 2008 (65), 2009 (51), 2007 (41) e 2006 (35 publicações). Os resultados do panorama geral das publicações envolvendo os valores relativos ao trabalho encontram-se distribuídos na Tabela 1.

Tabela 1 – Publicações no WOS sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016

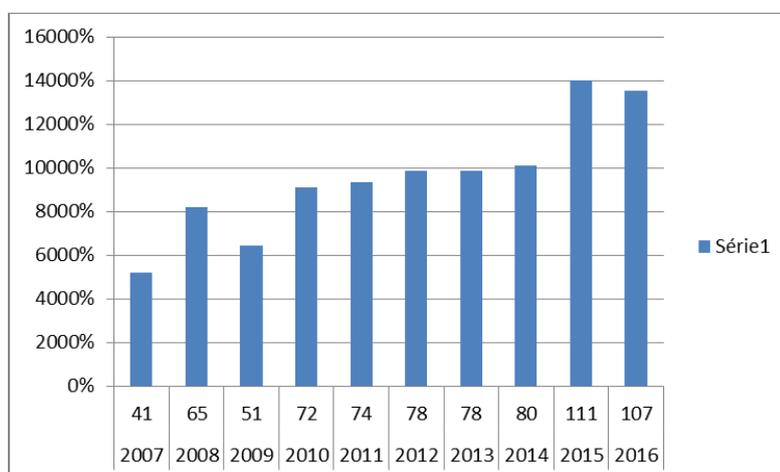
	Área	Publicações	%
Principais Áreas Temáticas	<i>Business Economics</i>	273	34,47
	<i>Psychology</i>	226	28,54
	<i>Social Work</i>	104	13,13
	<i>Social Sciences Other Topics</i>	75	9,47
	<i>Education Educational Research</i>	54	6,82
	<i>Engineering</i>	27	3,41
	<i>Public Administration</i>	27	3,41
	<i>Sociology</i>	26	3,28
	<i>Nursing</i>	23	2,90
	<i>Physics</i>	21	2,65
	Autor	Artigos publicados	%
Principais Autores	<i>LYONS, S. T.</i>	9	1,14
	<i>NG, E. S. W.</i>	8	1,01
	<i>RALSTON, D. A.</i>	8	1,01
	<i>LEUTY, M. E.</i>	7	0,88
	<i>SCHWEITZER, L.</i>	7	0,88
	<i>HANSEN, J. I. C.</i>	6	0,76
	<i>DE WITTE H.</i>	5	0,63
	<i>DUFFY, R. D.</i>	5	0,63
	<i>GURSOY, D.</i>	5	0,63
	<i>PEPERMANS, R.</i>	5	0,63
	Títulos da Fonte	Publicações	%
Principais Títulos da Fonte	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	25	3,16
	<i>Journal of Business Ethics</i>	23	2,91
	<i>British Journal of Social Work</i>	17	2,15
	<i>International Journal of Human Resource Management</i>	16	2,02
	<i>Journal of Career Assessment</i>	13	1,64
	<i>Journal of Social Work Education</i>	13	1,64
	<i>Journal of Social Work</i>	11	1,39
	<i>Procedia Social and Behavioral Sciences</i>	11	1,39
	<i>International Social Work</i>	9	1,14
	<i>Journal of Managerial Psychology</i>	9	1,14
	Instituição	Publicações	%
Principais Instituições	<i>Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education</i>	24	3,03
	<i>State University System of Florida</i>	20	2,53
	<i>Penn State University</i>	18	2,27
	<i>University of Minnesota System</i>	18	2,27
	<i>University of Minnesota Twin Cities</i>	18	2,27
	<i>University System of Georgia</i>	18	2,27
	<i>University of North Carolina</i>	15	1,89
	<i>California State University System</i>	12	1,52
	<i>Carleton University</i>	12	1,52
	<i>University of Guelph</i>	12	1,52
	País	Publicações	%
Principais Países	<i>Usa</i>	274	34,60
	<i>Peoples R China</i>	73	9,22
	<i>England</i>	65	8,21
	<i>Canada</i>	61	7,70
	<i>Germany</i>	57	7,20
	<i>Australia</i>	44	5,56
	<i>Israel</i>	32	4,04
	<i>Netherlands</i>	32	4,04
	<i>Spain</i>	31	3,91
	<i>Taiwan</i>	31	3,91

Fonte: Elaborado pela autora com base no WOS (Mai/2017).

Conforme a base de dados do WOS, na Tabela 1 é possível visualizar que a maioria das publicações (273 publicações) sobre a temática *valores do trabalho* foram encontradas nas áreas de *Business Economics, Psychology* (226) e *Social Work* (104). A maior parte das publicações ocorreu no *Journal of Vocational Behavior*, no *Journal of Business Ethics*, no *British Journal of Social Work* e no *International Journal of Human Resource Management*.

Dentre os países que mais publicaram sobre o tema entre 2006 e 2016 destacam-se os Estados Unidos (com 36,60% das publicações), seguidos da China, Inglaterra, Canadá e Alemanha, retendo juntos 32,33% do total das publicações. A Figura 2 demonstra o número de publicações no período entre 2006 e 2016.

Figura 2 – Evolução do número de publicações sobre valores do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Como mostra a Figura 2, a temática valores do trabalho teve um grande enfoque no ano de 2008, tendo suas publicações crescido 58,54% em relação ao ano anterior e apresentado uma queda de 21,54% no ano seguinte. De 2009 a 2010 houve novamente um crescente expressivo nas publicações (41,18%) e entre 2010 e 2014 as publicações se mantiveram crescendo moderadamente entre 2 e 5% ao ano. A partir de 2014, no entanto, o interesse pelo tema foi retomado pelos pesquisadores, refletindo em um acréscimo de 38,75% nas publicações em 2015 e 33,75% de 2014 a 2016.

Após verificar a evolução do número de publicações sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016, na sequência do estudo foram determinados os *hot topics* da referida temática.

2.2.2 Valores do trabalho e os *hot topics*

Por meio da análise das publicações entre 2006 e 2016 no *WOS*, realizou-se um refinamento da pesquisa, extraindo-se 10 tópicos relacionados à temática valores do trabalho.

A seleção dos dados foi realizada considerando as áreas de pesquisa (*research areas*), e os resultados encontram-se representados no Quadro 3.

Quadro 3 – Índice h-b e hot topics da temática valores do trabalho

Tópicos selecionados	Publicações	<i>h-index</i>	<i>hot topics</i>
BUSINESS ECONOMICS (negócios econômicos)	2388	29	2,6
PSYCHOLOGY (psicologia)	2974	29	2,6
SOCIAL SCIENCES OTHER TOPICS (ciências sociais outros temas)	554	14	1,3
SOCIAL WORK (trabalho social)	401	11	1,0
PHYSICS (física)	526	11	1,0
PUBLIC ADMINISTRATION (administração pública)	337	8	0,7
NURSING (enfermagem)	201	8	0,7
ENGINEERING (engenharia)	90	7	0,6
SOCIOLOGY (sociologia)	111	6	0,5
EDUCATION EDUCATIONAL RESEARCH (pesquisa em educação)	111	5	0,5

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do *WOS* (mai/2017).

Conforme é possível visualizar nos dados do *WOS* apresentados no Quadro 3, os valores do trabalho são considerados *hot topics* ($m \geq 2$) nas áreas de *Business Economics* ($m=2,6$) e *Psychology* ($m=2,6$), podendo a temática alcançar outras áreas do conhecimento quando combinada.

De acordo com Banks (2006), os tópicos com $0,5 < m \leq 2$ (*Social Sciences Other Topics*, *Social Work* e *Physics*) ainda podem se tornar *hot topics* como áreas de pesquisa, pois ou possuem características interessantes ou apresentam uma comunidade expressiva.

Na sequência do estudo são apresentadas as 10 publicações com o maior número de citações nos *hot topic* selecionados do *Web of Science*.

Após a seleção inicial, foi realizada a leitura dos títulos, dos resumos correspondentes e das palavras-chave de cada artigo, sendo eliminados os artigos que não estavam relacionados à área de Ciências Sociais Aplicada, área de interesse desta pesquisa.

Os trabalhos restantes foram selecionados e são apontados no Quadro 4, destacando o título das obras, seus autores, os periódicos onde foram publicados os trabalhos e os anos das publicações.

Quadro 4 – Principais artigos sobre valores do trabalho em números de citações

Nº	Descrição/ Tópicos		Nº citações (2006-2016)
1	Título	Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing.	190
	Autor(es)	Twenge, Jean M.; Campbell, Stacy M.; Hoffman, Brian J.; Lance, C. E.	
	Periódico	Journal of Management	
	Ano	2010	
2	Título	Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit.	150
	Autor(es)	Cennamo, Lucy; Gardner, Dianne	
	Periódico	Journal of Managerial Psychology	
	Ano	2008	
3	Título	A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees.	126
	Autor(es)	Lyons, S. T.; Duxbury, L. E.; Higgins, C. A.	
	Periódico	Public Administration Review	
	Ano	2006	
4	Título	The cross-cultural research imperative: the need to balance cross-national and intra-national diversity.	122
	Autor(es)	Tung, Rosalie L.	
	Periódico	Journal of International Business Studies	
	Ano	2008	
5	Título	A Review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes.	120
	Autor(es)	Twenge, Jean M.	
	Periódico	Journal of Business and Psychology	
	Ano	2010	
6	Título	Generational differences in work values: a review of theory and evidence	98
	Autor(es)	Parry, Emma; Urwin, Peter	
	Periódico	International Journal of Management Reviews	
	Ano	2011	
7	Título	Generational differences: an examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce	85
	Autor(es)	Gursoy, Dogan; Maier, Thomas A.; Chi, Christina G.	
	Periódico	International Journal of Hospitality Management	
	Ano	2008	
8	Título	Exploring four generations' beliefs about career Is "satisfied" the new "successful"?	83
	Autor(es)	Dries, Nicky; Pepermans, Roland; De Kerpel, Evelien	
	Periódico	Journal of Managerial Psychology	
	Ano	2008	
9	Título	New generation, great expectations: a field study of the millennial generation	81
	Autor(es)	Ng, Eddy S. W.; Schweitzer, Linda; Lyons, Sean T.	
	Periódico	Journal of Business And Psychology	
	Ano	2010	
10	Título	Today's state-owned enterprises of China: Are they dying dinosaurs or dynamic dynamos?	78
	Autor(es)	Ralston, David A.; Terpstra-Tong, Jane; Terpstra, Robert H.; et al.	
	Periódico	Strategic Management Journal	
	Ano	2006	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Após a seleção dos autores mais citados na temática valores do trabalho (Quadro 4), realizou-se as leituras dos resumos e das palavras-chave dos trabalhos. Constatou-se que cinco dos principais autores da área (Lyons, Ng, Ralston, Gursoy e Pepermans) encontrados na base de dados do *WOS* também constam entre os autores mais citados entre 2006 e 2016.

O artigo mais citado, de Twenge et al. (2010) discorre sobre os valores do trabalho em relação às diferenças geracionais. Twenge também discorre sobre a influência das diferenças geracionais nas atitudes no trabalho (2010), comportamento e exclusão social (2007), autocontrole e tomada de decisão (2008), entre outros.

O segundo artigo mais citado, de Cennamo e Gardner (2008) investigou as diferenças nos valores do trabalho, na satisfação, no compromisso organizacional afetivo e nas intenções de sair entre três grupos geracionais (Baby Boomers, Geração X e Geração Y). Da mesma forma, os estudos de Ng, Schweitzer e Lyons (2010) também retrataram as expectativas das gerações jovens em relação ao trabalho.

O estudo de Lyons, Duxbury e Higgins (2006) investigou as diferenças nos setores público e privado entre os valores gerais, os valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional. Lyons foi selecionado pela *WOS* como um dos dez principais autores da área, tendo, em 2010, estendido a teoria dos valores de trabalho ao sugerir uma estrutura de classificação dos valores do trabalho composta de três facetas: 1) uma faceta composta por quatro tipos de valores do trabalho (cognitivo, instrumental, social e prestígio); 2) uma faceta com aspectos do trabalho relacionados ao crescimento; e 3) uma faceta que dividiu a estrutura em três níveis verticais separados (individual, trabalho e organizacional/societal). O autor também relaciona a temática às diferenças geracionais no local de trabalho (2014), diferenças geracionais em valores humanos básicos (2007), entre outros.

Rosalie Tung (2008) foi citada 122 vezes no período entre 2006 e 2016, por meio do artigo que traz a evolução das teorias dos valores do trabalho e os paradigmas da gestão comparativa entre países, inferindo que existe uma suposição falaciosa de homogeneidade cultural entre as nações e apelando para a necessidade de equilibrar a diversidade transnacional e intranacional. Tung também explora a expansão internacional das empresas de mercados emergentes (2007) e métodos qualitativos em pesquisa de negócios internacionais (2011), entre outros temas.

O artigo de Parry e Urwin (2011) apresenta uma revisão crítica da base teórica e evidências empíricas para a ideia de que existem diferenças geracionais nos valores do

trabalho, alegando que a literatura empírica está repleta de limitações metodológicas, gerando confusões e falta de consideração pelas diferenças no contexto nacional, gênero e etnia.

Gursoy aparece no levantamento do *WOS* entre os dez principais autores sobre o tema valores do trabalho. No artigo que escreve com Maier e Chi em 2008, os autores fazem um exame dos valores do trabalho nas diferenças geracionais. Embora o trabalho de Gursoy esteja mais direcionado ao turismo, ele também trabalha a satisfação do empregado, satisfação do cliente e desempenho financeiro (2009), efeitos da geração no engajamento no trabalho (2012), entre outros temas.

Dries, Pepermans e De Kerpel (2008) examinam em seu artigo se as quatro diferentes gerações possuem diferentes crenças sobre carreira, onde a satisfação pareceu ser o critério primordial usado para avaliar o sucesso de carreira e não houve diferença significativa entre a percepção das gerações. Pepermans foi apontado na pesquisa do *WOS* como o décimo dos dez principais autores sobre valores do trabalho. Ele também tem estudos referentes ao sucesso, satisfação e preconceito na carreira (2008), socialização e ajuste da pessoa à organização (2009), motivação em organizações de serviços com ou sem fins lucrativos (2011), satisfação e comprometimento no trabalho (2011), autodeterminação e motivação (2012), justiça organizacional percebida nos resultados da gestão de talentos (2013), entre outros.

Na pesquisa realizada no *WOS* foi possível observar que o tema relacionado aos valores do trabalho é de interesse de pesquisadores no contexto laboral, sendo amplamente publicado em periódicos referentes à gestão, psicologia gerencial, administração pública e negócios internacionais.

Na sequência do estudo foi realizado um panorama geral do período entre 2006 e 2016 sobre as publicações nacionais referentes à temática valores do trabalho.

2.2.3 Panorama da temática Valores do trabalho no contexto nacional

Esta seção tem como finalidade apresentar os resultados de uma revisão da literatura nacional realizada através de pesquisa nos principais periódicos e revistas obtidas nas bases de dados do Portal de Periódicos Científicos mantido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação, nas bases *SPELL* e *SCIELO*. As buscas nos portais foram orientadas pela combinação das palavras-chave “valores do trabalho”, nos campos de pesquisa *título do documento*, *palavra-chave* e *resumo*.

O levantamento das publicações foi delimitado a critério da pesquisadora, pelo extrato Qualis dos periódicos, sendo selecionados para as buscas somente as revistas com Qualis A1,

A2 e B1. Para o levantamento do tema no contexto nacional, a pesquisa focou-se nas publicações brasileiras no período de 2006 a 2016, em língua Portuguesa, nos principais periódicos nacionais. Como não foram encontrados periódicos nacionais A1 da área de Administração na classificação Qualis 2016, a presente pesquisa fica direcionada aos periódicos nacionais de Qualis A2 (13 periódicos) e B1 (34 periódicos).

A primeira etapa da busca compreendeu encontrar os artigos referentes aos temas pelos títulos das publicações, na sequência sendo realizada a leitura e seleção dos resumos. Após indexar as palavras-chave determinadas, procedeu-se a uma análise da descrição do escopo das publicações, excluindo-se as publicações envolvendo a temática que não tiveram por foco temas pertinentes à Administração propriamente dita ou às áreas correlatas, resultando em 15 publicações, dispostas entre os periódicos apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Produção acadêmica brasileira sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016

Publicações	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Psicologia: Reflexão & Crítica	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Psicologia: Teoria e Pesquisa	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Psicologia: Teoria e Crítica	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Revista de Ciências da Administração	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
BASE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
RAE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Cadernos EBAPE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
O&S	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
REAd	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
RECADM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
RAUSP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
RAC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Revista Organizações em Contexto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	1	2	-	1	2	-	-	2	5	2	-	15

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (Mai/2017).

Como mostra a Tabela 2, os periódicos Qualis A2 e B1 que publicaram sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016 foram: Psicologia: Reflexão & Crítica, Psicologia: Teoria e Crítica, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Revista de Ciências da Administração, (Revista de

Administração e Contabilidade da Unisinos (BASE), Revista de Administração de Empresas (RAE), Cadernos EBAPE, REAd (Revista Eletrônica de Administração), Organizações & Sociedade (O&S), Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM), Revista de Administração, São Paulo (RAUSP), Revista de Administração Contemporânea (RAC) e Revista Organizações em Contexto.

O ano que apresentou maior número de publicações sobre valores do trabalho foi o ano 2014, com cinco publicações, seguido dos anos 2007, 2013, 2010 e 2015, com duas publicações em cada ano, e 2006 e 2009, com uma publicação cada ano. Nos demais anos (2008, 2011, 2012 e 2016) não foram encontradas publicações da temática nos periódicos da área com Qualis A2 e B1. Uma primeira validação do foco dos artigos quanto à abordagem das questões relacionadas foi realizada através da leitura dos títulos e dos resumos dos estudos. Na sequência, para a confirmação do foco, a última etapa do processo de seleção consistiu em uma leitura completa dos artigos selecionados. O Quadro 5 apresenta a amostra da produção acadêmica brasileira selecionada para análise dos procedimentos descritos.

Quadro 5 – Resultados da pesquisa sobre Valores do Trabalho no contexto nacional

(Continua)

N	ANO	Evento/ Revista	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
1	2006	Psicologia: Reflexão & Crítica	Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos	Juliana Barreiros Porto, Alvaro Tamayo	Valores pessoais e laborais	129 estudantes universit. e pais (84 mães e 45 pais)/ 17 cursos
2	2007	Psicologia: Teoria e Crítica	Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais	Juliana Barreiros Porto, Alvaro Tamayo	Valores pessoais e laborais	995 estudantes universitários
3	2007	Psicologia: Teoria e Pesquisa	Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais	Tamayo, Alvaro	Valores pessoais, laborais e organizacionais	Artigo teórico
4	2009	Revista de Ciências da Administ.	Empreendedorismo e jovens empreendedores	Lima-Filho, D. O.; Sproesser, R. L.; Martins E. L. C.	Sucessão familiar, empreendedoris mo, sucesso profissional.	Entrev com 16 empreended egressos de cursos de empreended.
5	2010	Psicologia: Reflexão e Crítica	Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R	Juliana Barreiros Porto, Ronaldo Pilati	Valores humanos; valores do trabalho.	Estudo teórico – validação de escala
6	2010	BASE	Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada	Estivalete, V. F. B.; Löbler, M. L.; Visentini, M.; Andrade T.	Valores do trabalho e comprometim. organizacional	Pesquisa quanti - 130 indivíduos; Pesquisa quali – 06 entrevistas

(Conclusão)

7	2013	O&S	Relações entre poder e subjetividade em uma organização familiar	Fernanda Tarabal Lopes, Alexandre Carrieri, Luiz Alex Silva Saraiva	Vínculos, permanência e sucessão familiar.	Pesquisa qualitativa – histórias de vida dos três filhos do fundador de uma empresa familiar
8	2013	Psicologia: Teoria e Pesquisa	(In) satisfação dos valores laborais e estresse: análise de um modelo moderacional	Margareth Ribeiro M. S. Silva, Helenides Mendonça	(in) satisfação dos valores do trabalho e o estresse psíquico	220 Trabalhadores
9	2014	RAE	Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira	Cammarosano, Marília; Santos, Fernando César Almada; Rojas, Francisco Antônio Rojas.	Valores do trabalho dos pesquisadores; inovação; organizações inovadoras	Questionário validado, 208 pesquisadores da firma de P&D brasileira.
10	2014	Revista de Administração (São Paulo)	Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico	Lucia Barbosa Honório de Oliveira, Shanna Rúbia Faria Silva.	Trabalho e carreira da geração Y, atração e retenção, cultura organizacional.	17 entrevistas em profundidade com jovens da geração Y
11	2014	Cadernos EBAPE.BR	Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho	Holz, Edvalter Becker; Bianco, Mônica de Fátima.	Comparação com as perspectivas clínicas do trabalho	Artigo teórico
12	2014	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)	Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG)	Kely Cesar Martins Paiva, Alexandre Felício Peixoto, Talita Ribeiro Luz.	Valores organizacionais e do trabalho	77 professores de instituição de ensino filantrópica e confessional
13	2014	REAd	A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre as perspectivas de discentes de instituições de ensino superior	Andrade, Taís de; Vieira, Kelmara Mendes; Estivaleta, Vania de Fátima Barros; Bender Filho, Reisoli.	Influência dos valores relativos ao trabalho sobre as âncoras de carreira	Pesquisa quantitativa do tipo <i>survey</i> com 958 discentes de instituições de ensino superior
14	2015	RAC	História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros	Closs, Lisiane Quadrado; Rocha-de-Oliveira, Sidinei.	Estudos de carreira e escolhas profissionais	Sete executivos brasileiros
15	2015	Revista Organizações em Contexto	Mulheres e valores do trabalho: estudo em uma multinacional	Rebeca Almeida Brandão, Sofia Batista Ferraz, Tereza Cristina Batista de Lima	Valores do trabalho, gênero e motivação.	Questionário (<i>survey</i>) com 50 mulheres colaboradoras de multinacional

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (Mai/2017).

Após identificar a produção acadêmica nacional sobre os valores do trabalho (Quadro 5), realizou-se a análise dos artigos para a construção de um panorama do conteúdo

da produção acadêmica brasileira sobre a temática entre 2006 e 2016, levantando-se as principais abordagens metodológicas adotadas, as técnicas de pesquisa e os paradigmas predominantes no período. Essa etapa compreendeu o levantamento dos artigos por ano e local de publicação, título, referências, temas correlacionados e objetos de análise.

Dentre os artigos selecionados, predominou a prática de pesquisas empíricas (80%), sendo sete estudos de natureza quantitativa (46,67%), quatro de natureza qualitativa (26,67%) e um estudo qualitativo-quantitativo (6,67%). Os três artigos de natureza teórica foram publicados nos periódicos *Psicologia: Teoria e Pesquisa* (2007), *Psicologia: Reflexão e Crítica* (2010) e *Cadernos EBAPE.BR* (2014).

Como mostra o Quadro 5, a temática valores do trabalho aparece associada a diversos temas ao longo dos anos, aparecendo em vários artigos associada a outros tipos de valores, como valores pessoais (PORTO; TAMAYO, 2006; 2007; TAMAYO, 2007), valores organizacionais (PAIVA; PEIXOTO; LUZ, 2014; TAMAYO, 2007) e valores humanos (PORTO; PILATI, 2010). Valores do trabalho também aparece em estudos sobre âncoras de carreira (ANDRADE et al., 2014), empreendedorismo e sucessão familiar (LIMA-FILHO; SPROESSER; MARTINS, 2009; LOPES, 2013), carreira, escolhas profissionais e cultura organizacional (CLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015; OLIVEIRA; HONÓRIO, 2014), comprometimento organizacional (ESTIVALETE et al., 2010), entre outros temas.

Além das buscas por periódicos, também foi feito um levantamento no banco de teses e dissertações para conferir os estudos realizados acerca de valores do trabalho. Foram encontradas 31 teses e dissertações sobre o tema valores do trabalho entre 2006 e 2016, distribuídas entre 18 instituições brasileiras de ensino superior, públicas e privadas.

O tema foi associado a diversas outras temáticas ao longo dos anos, tais como: comprometimento organizacional (2006), bem-estar (2009; 2016), projetos de vida e carreira (2010; 2013;), satisfação (2014), identidade (2012), gênero (2014), suporte social (2009) e organizacional (2016), qualidade de vida no trabalho (2015), entre outros.

A temática mais explorada associada aos valores do trabalho foi a de valores organizacionais, aparecendo em 10 trabalhos publicados nos anos de 2007, 2010, 2011 (2), 2012, 2013 e 2014 (4).

A Tabela 3 mostra as Faculdades/ Universidades e os anos que mais publicaram teses e dissertações sobre valores do trabalho no referido período.

Tabela 3 – Instituições e anos de publicação sobre o tema valores do trabalho

Instituições/Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
UnB	-	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	4
Unihorizontes	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	4
UCB	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	3
PUC-RIO	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	3
USP	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
UFMG	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2
Faculd. Novos Horizontes	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Univ. Presbiter. Mackenzie	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Universidade Metod. de SP	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
UFRN	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Senai Cimatec	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
UNIGRANRIO	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
UFC	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
UnP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
UCS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
UNIFAL MG	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
UNITAU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
UFU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	1	2	-	1	3	3	3	7	9	1	1	31

Fonte: Elaborado pela autora.

Como é possível visualizar na Tabela 3, as instituições que mais publicaram sobre valores do trabalho entre 2006 e 2016 foram a Universidade de Brasília/UnB, Unihorizontes Centro Universitário, Universidade Católica de Brasília/UCB e PUC-RIO, somando 14 das 31 publicações (45,16% das publicações no período). Na sequência, com 19,35% das publicações sobre o tema estão as instituições Universidade de São Paulo/USP, Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG e Faculdade Novos Horizontes.

Os anos que mais tiveram publicações sobre a temática valores do trabalho foram os anos de 2013 (7 teses e dissertações) e 2014 (9 teses e dissertações), seguido dos anos 2010, 2011 e 2012, com três publicações em cada ano.

Na sequência do estudo buscou-se conhecer as publicações internacionais e nacionais existentes referentes à identificação social no período entre 2006 e 2016.

2.3 A IDENTIFICAÇÃO SOCIAL NO PERÍODO ENTRE 2006 E 2016

A pesquisa bibliométrica realizada nesta etapa evidenciou nos itens 2.3.1 e 2.3.2 as publicações e os *hot topics* existentes na principal coleção do *Web of Science (WOS)* relacionada à identificação social no contexto internacional entre 2006 e 2016.

O item 2.2.3 traçou um panorama sobre as publicações referentes à temática no contexto nacional.

2.3.1 Características gerais das publicações sobre identificação social no WOS

Nesta etapa da pesquisa foram identificadas na coleção do WOS **452** publicações referentes ao termo “*social identification*” no período entre 2006 e 2016.

Segundo a pesquisa realizada, a maioria dos trabalhos publicados neste período sobre identificação social foi apresentada em forma de artigos (94,27%), seguidos de *papers* (3,65%) e 2,08% nos demais formatos de apresentação. A língua inglesa foi o idioma predominante, encontrado em 95,35% das publicações, seguido do espanhol. Na avaliação geral, os anos que mais tiveram publicações sobre a temática foram os últimos quatro anos, apresentando um interesse crescente pela área.

As principais categorias onde foram encontradas as publicações dizem respeito aos campos da *Psychology Social* (134), *Management* (60), *Business* (43), *Psychology Multidisciplinary* (34) e *Psychology Applied* (32). Os resultados do panorama geral das publicações envolvendo identificação social no WOS encontram-se distribuídos na Tabela 4.

Tabela 4 – Publicações no WOS sobre identificação social entre 2006 e 2016

(Continua)			
Principais Áreas Temáticas	Área	Publicações	%
	<i>Psychology</i>	157	81,77
	<i>Business Economics</i>	60	31,25
	<i>Social Sciences Other Topics</i>	10	5,21
	<i>Government Law</i>	7	3,65
	<i>Sociology</i>	5	3,65
	<i>Information Science Library Science</i>	4	2,08
	<i>Social Issues</i>	4	2,08
	<i>Computer Science</i>	3	1,56
	<i>Environmental Sciences Ecology</i>	2	1,04
	<i>Sport Sciences</i>	2	1,04
Principais Autores	Autor	Artigos publicados	%
	<i>HANSEN, N.</i>	7	3,65
	<i>SASSENBERG, K.</i>	7	3,65
	<i>AMIOT, C. E.</i>	6	3,13
	<i>HASLAM, S. A.</i>	6	3,13
	<i>CRISP, R. J.</i>	5	2,60
	<i>OTTEN, S.</i>	5	2,60
	<i>VAN VEELLEN, R.</i>	5	2,60
	<i>POSTMES, T.</i>	4	2,08
	<i>VAN KNIPPENBERG, D.</i>	4	2,08
	<i>VAN LEEUWEN E</i>	4	2,08

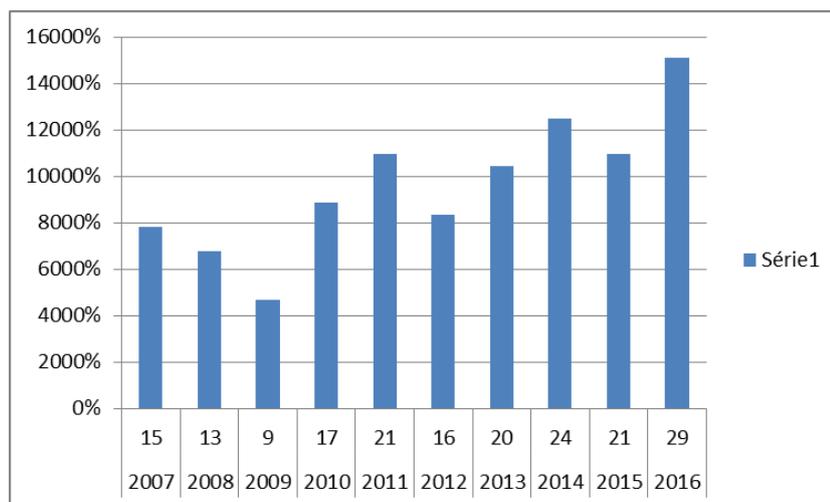
(Conclusão)			
Principais Títulos da Fonte	Títulos da Fonte	Publicações	%
	<i>European Journal of Social Psychology</i>	24	12,50
	<i>Group Processes Intergroup Relations</i>	16	4,33
	<i>British Journal of Social Psychology</i>	13	6,77
	<i>Personality And Social Psychology Bulletin</i>	8	4,17
	<i>Political Psychology</i>	7	3,65
	<i>Leadership Quarterly</i>	6	3,13
	<i>Social Psychology</i>	6	3,13
	<i>Asian Journal of Social Psychology</i>	5	2,60
	<i>Journal of Organizational Behavior</i>	5	2,60
<i>Personality And Individual Differences</i>	5	2,60	
Principais Instituições	Instituição	Publicações	%
	<i>University of Exeter</i>	11	5,73
	<i>University of Groningen</i>	11	5,73
	<i>Australian National University</i>	9	4,69
	<i>University of Kent</i>	9	4,69
	<i>Friedrich Schiller University of Jena</i>	7	3,65
	<i>University of Quebec</i>	7	3,65
	<i>University of Quebec Montreal</i>	7	3,65
	<i>Erasmus University Rotterdam</i>	6	3,13
	<i>University of Queensland</i>	6	3,13
<i>Vrije Universiteit Amsterdam University of Oxford</i>	5	2,60	
Principais Países	País	Publicações	%
	<i>USA</i>	51	26,56
	<i>England</i>	38	19,79
	<i>Australia</i>	30	15,63
	<i>Netherlands</i>	30	15,63
	<i>Germany</i>	24	12,50
	<i>Canada</i>	17	8,85
	<i>Italy</i>	12	6,25
	<i>Peoples R China</i>	9	4,69
	<i>Scotland</i>	8	4,17
<i>Spain</i>	7	3,65	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Como é possível visualizar na Tabela 4, a maioria das publicações (217 publicações) sobre a temática *identificação social* foram encontradas nas áreas de *Psychology* e *Business Economics* e 23,60% das publicações ocorreram no *European Journal of Social Psychology*, no *Group Processes Intergroup Relations* e no *British Journal of Social Psychology*.

Os países que mais publicaram sobre o tema entre 2006 e 2016 foram os Estados unidos, a Inglaterra e a Austrália, retendo 61,98% do total das publicações, seguidos dos Países Baixos e Alemanha, com 28,13% das publicações. A seguir, é demonstrado o número de publicações no período em estudo, conforme aponta a Figura 3.

Figura 3 – Evolução do número de publicações sobre identificação social



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Como é possível observar na Figura 3, houve evolução no número de publicações referentes ao tema de identificação social, especialmente a partir de 2009, ocorrendo decréscimos nos anos de 2012 (23,81% em relação a 2011) e 2015 (12,50% em relação a 2014). Em 2016, no entanto, o interesse pelo tema é retomando, apresentando um acréscimo de publicações na ordem de 38,10% em relação ao ano anterior.

Na sequência do estudo foram determinados os *hot topics* dos trabalhos envolvendo a temática identificação social.

2.3.2 Identificação Social e os *hot topics*

Para refinar a pesquisa, realizou-se uma análise prévia das publicações da WOS, de onde foram extraídos os 10 tópicos que se relacionam com a temática identificação social no contexto internacional. Os dados foram selecionados por área de pesquisa (*research areas*), de acordo com os interesses deste trabalho, e os resultados encontram-se representados no Quadro 6.

Quadro 6 – Índice h-b e *hot topics* da temática identificação social

(Continua)

Tópicos selecionados	Publicações	<i>h-index</i>	<i>hot topics</i>
PSYCHOLOGY (psicologia)	2529	26	2,4
BUSINESS ECONOMICS (negócios econômicos)	1428	22	2,0
MANAGEMENT (gestão)	1003	18	1,6

			(Conclusão)
GOVERNMENT LAW (leis governamentais)	387	10	0,9
POLITICAL SCIENCE (ciência política)	381	10	0,9
SOCIAL SCIENCES OTHER TOPICS (ciências sociais e outros temas)	211	8	0,7
COMMUNICATION (comunicação)	154	8	0,7
COMPUTER SCIENCE (ciência da computação)	109	7	0,6
EDUCATION EDUCATIONAL RESEARCH (pesquisa em educação)	167	6	0,5
PSYCHIATRY (psiquiatria)	142	6	0,5

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Como é possível observar no Quadro 6, a temática identificação social é considerada um *hot topic* ($m \geq 2$) nas áreas de *Psychology e Business Economics*, podendo, quando combinada, alcançar outras áreas do conhecimento.

Os tópicos com $0,5 < m \leq 2$ (*Management, Government Law, Political Science, Social Sciences Other Topics, Communication e Computer Science*) podem ainda se tornar um *hot topic* como área de pesquisa, por apresentarem uma grande comunidade ou por possuírem características interessantes (BANKS, 2006).

Na sequência do estudo, foram selecionadas as 10 publicações que apresentaram o maior número de citações nos *hot topic* selecionados do *Web of Science*.

Depois de realizar a seleção inicial dos artigos, foi feita a leitura dos títulos, dos resumos e das palavras-chave correspondentes, sendo eliminados os artigos não relacionados à área de Ciências Sociais Aplicada.

Esse procedimento foi repetindo até a obtenção dos 10 artigos mais citados dentro da área selecionada e os resultados são apresentados no Quadro 7, contendo os títulos, os autores, os periódicos, os anos das publicações e o número de citações que cada um dos trabalhos teve no período.

Quadro 7 – Principais artigos sobre identificação social em números de citações

			(Continua)
Nº	Descrição/ Tópicos		Nº citações (2006-2016)
1	Título	Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships	233
	Autor(es)	Sluss, David M.; Ashforth, Blake E.	
	Periódico	Academy of Management Review	
	Ano	2007	
2	Título	Integration of social identities in the self: Toward a cognitive-developmental model	96
	Autor(es)	Amiot, Catherine E.; De la Sablonniere, Roxane; Terry, Deborah J.; et al.	
	Periódico	Personality and Social Psychology Review	
	Ano	2007	

(Conclusão)

3	Título	A single-item measure of social identification: Reliability, validity, and utility	83
	Autor(es)	Postmes, Tom; Haslam, S. Alexander; Jans, Lise	
	Periódico	British Journal of Social Psychology	
	Ano	2013	
3	Título	I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership	83
	Autor(es)	Liu, Wu; Zhu, Renhong; Yang, Yongkang	
	Periódico	Leadership Quarterly	
	Ano	2010	
4	Título	Beyond the self: Social identity, altruism, and political participation	81
	Autor(es)	Fowler, James H.; Kam, Cindy D.	
	Periódico	The Journal of Politics	
	Ano	2007	
5	Título	Mental health support groups, stigma, and self-esteem: positive and negative implications of group identification	72
	Autor(es)	Crabtree, Jason W.; Haslam, S. Alexander; Postmes, Tom; et al.	
	Periódico	Journal of Social Issues	
	Ano	2010	
6	Título	Perceived proximity in virtual work: explaining the paradox of far-but-close	67
	Autor(es)	Wilson, Jeanne M.; O'Leary, Michael Boyer; Metiu, Anca; et al.	
	Periódico	Organization Studies	
	Ano	2008	
7	Título	Understanding attributions of corporate social irresponsibility	64
	Autor(es)	Lange, Donald; Washburn, Nathan T.	
	Periódico	Academy of Management Review	
	Ano	2012	
8	Título	A social context model of envy and social undermining	61
	Autor(es)	Duffy, Michelle K.; Scott, Kristin L.; Shaw, Jason D.; et al.	
	Periódico	Academy of Management Journal	
	Ano	2012	
9	Título	Opinion-based group membership as a predictor of commitment to political action	59
	Autor(es)	Bliuc, Ana-Maria; McGarty, Craig; Reynolds, Katherine; et al.	
	Periódico	European Journal of Social Psychology	
	Ano	2007	
10	Título	Embodying who we are: Leader group prototypicality and leadership effectiveness	53
	Autor(es)	van Knippenberg, Daan	
	Periódico	Leadership Quarterly	
	Ano	2011	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Como mostra o Quadro 7, Sluss e Ashforth foram os autores mais citados entre 2006 e 2016, grande parte por discorrerem sobre as sinergias presentes nos laços sociais que intensificam a identificação dos sujeitos com os seus grupos sociais e com as organizações. Ashforth é um dos pesquisadores pioneiros que sustenta a definição da identificação social a partir da Teoria da Identidade Social de Tajfel (1978).

Amiot, Haslam, Postmes e van Knippenberg estão entre os autores que mais publicaram no período destacado para a pesquisa (Tabela 4) e também constam entre os mais citados entre 2006 e 2016.

Por meio das leituras dos resumos dos trabalhos dos autores mais citados, foi possível identificar as principais áreas temáticas associadas por estes nos seus estudos no período determinado para a pesquisa.

Amiot desenvolveu estudos sobre a identificação social e relacionou a temática a normas sociais (2014), nacionalismo e preconceito (2013), motivação e bem-estar (2013), identificação e múltiplas identidades (2007), entre outros temas.

Haslam relaciona a identificação social à melhora da saúde mental (2016), à saúde cognitiva e ao apoio social no envelhecimento (2014; 2016), ao desempenho cognitivo e à tomada de decisão do grupo (2014), ao engajamento social e do bem-estar psicológico (2011), entre outras relações.

Postmes trabalha a identificação social em grupos recém formados (2015), relaciona o tema com saúde mental, estigma e autoestima (2010), comprometimento com projetos organizacionais (2006) e confirma e valida uma medida de identificação social (2013).

Sassenberg publicou trabalhos relacionando a temática identificação social com engajamento e estratégias de controle individuais (2015), motivação, conflitos (2011), efeitos do apoio e adaptação psicológica dos recém-chegados (2010), intercâmbio e acolhimento (2010), entre outros.

Van Knippenberg relaciona a identificação social à identificação organizacional e profissional e ao desempenho no trabalho (2016), identificação social, justiça processual e eficácia da liderança (2014), identificação social, protótipo de líder e identidade do grupo (2011), entre outras relações.

Percebeu-se, por meio do levantamento realizado, que a temática identificação social aparece relacionada a diversos assuntos, sendo também associada à temática identificação organizacional, tema a ser pesquisado no *WOS* na sequência do estudo, seguindo os mesmos critérios adotados anteriormente.

Na sequência do estudo foi traçado um panorama das publicações referentes à identificação social no contexto nacional no período entre 2006 e 2016.

2.3.3 Panorama da temática Identificação Social no contexto nacional

Para o levantamento do tema *identificação social* no contexto nacional entre 2006 e 2016, foram selecionadas nas bases de dados do Portal de Periódicos CAPES, *SPELL* e *SCIELO* as publicações brasileiras nos periódicos nacionais classificados pelo Qualis 2016 como A2 (13 periódicos) e B1 (34 periódicos), tendo em vista que não foram encontrados periódicos nacionais da área com Qualis A1.

As buscas foram orientadas pela combinação das palavras-chave “identificação social”, nos campos de pesquisa *título do documento*, *palavra-chave* e *resumo*. Após indexar as palavras-chave determinadas, foi analisado o escopo das publicações, excluindo-se aquelas que não tiveram seu foco na Administração ou em áreas correlacionadas.

Os termos da busca foram encontrados em 15 artigos no período pesquisado, publicados nos periódicos apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Produção acadêmica brasileira sobre identificação social entre 2006 e 2016

Publicações	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
O&S	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	4
Cadernos EBAPE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2
RAE	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
RAC	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
RAP	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
RAM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
REAd	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Perspectivas em Gestão & Conhecimento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Caderno de Pesquisas em Administração (USP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Psicologia em Pesquisa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
TOTAL	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	15

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é possível verificar na Tabela 5, os periódicos que publicaram a temática no período entre 2006 e 2016 foram: Organizações & Sociedade (O&S), Cadernos EBAPE, Revista de Administração Contemporânea (RAC), Revista Brasileira de Administração Pública (RAP), Revista de Administração de Empresas (RAE), Revista de Administração Mackenzie (RAM), REAd (Revista Eletrônica de Administração), Perspectivas em Gestão & Conhecimento, Caderno de Pesquisas em Administração (USP) e Psicologia em Estudo.

Os periódicos que mais publicaram sobre a temática identificação social foram as revistas O&S (4), Cadernos EBAPE (2) e RAE (2). Observa-se que a maior parte das publicações foi realizada em periódicos bem qualificados na avaliação Qualis da CAPES, sendo dez deles (66,67%) publicados em periódicos A2 (O&S, Cadernos EBAPE, RAC, RAP e RAE).

Também cabe destacar que, de acordo com Sandes-Guimarães e Diniz (2013), o cálculo do impacto utilizando como fonte de dados o *Google Scholar* dos periódicos RAE, RAC, RAP, Cadernos EBAPE, RAM e O&S foi considerado como relativamente elevado, quando comparado ao de periódicos estrangeiros da área.

Os anos que obtiveram maior número de publicações contendo as temáticas pesquisadas foram 2006, 2010, 2013 e 2016, sendo que nos demais anos foi encontrada apenas uma publicação em cada ano nos periódicos Qualis A2 e B1 abrangendo a temática.

Depois de identificada a produção acadêmica brasileira pertinente à identificação social, procedeu-se a análise dos artigos, traçando-se um panorama do conteúdo da produção acadêmica brasileira sobre a temática no período analisado, bem como das abordagens metodológicas adotadas para os artigos analisados, que permitem a identificação dos paradigmas e técnicas de pesquisa predominantes.

Nesta etapa são apresentados os artigos revisados, com ano e local de publicação, título, referências, temas correlacionados e objetos de análise. Inicialmente, cabe destacar a predominância de artigos que relatam o uso de pesquisas empíricas (80%). Dentre os 15 artigos identificados, apenas três apresentaram natureza teórica (20%), publicados na RAC (2006), O&S (2008) e Perspectivas em Gestão & Conhecimento (2016).

Os demais tratam de pesquisas empíricas, a maior parte de natureza qualitativa, tendo sido muitas delas realizadas no âmbito de estudos de casos. O Quadro 8 apresenta um sumário do conteúdo dos artigos selecionados, observando para os temas que foram relacionados nos estudos com a temática identificação social, bem como a variação de objetos de análise que foram utilizados nos estudos.

Quadro 8 – Resultados da pesquisa sobre identificação social no contexto nacional

(Continua)

N	ANO	Evento/ Revista	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
1	2006	RAC	O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações	Karina Ribeiro Fernandes; José Carlos Zanelli	Identidade Social e Organizacional; Cultura Organizacional	Estudo Teórico
2	2006	RAE	Controle por resultados no local de trabalho: dissonâncias entre o prescrito e o real	Kátia Regina Hopfer, José Henrique de Faria.	Controle social, poder e relações de trabalho	Entrevistas semiestruturadas com 12 membros da empresa
3	2007	RAP	Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças	Cláudio Barbosa da Rocha; José Roberto Gomes da Silva	Mudanças, Identificação e Identidade Organizacional	24 funcionários da Financiadora de Estudos e Projetos (Finep)

(Continua)

4	2008	O&S	Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma?	Alexandre de Pádua Carrieri; Ana Paula Paes de Paula; Eduardo Davel	Identidade pelo prisma da multiplicidade, fluidez e autonomia	Ensaio Teórico
5	2009	Cadernos EBAPE	Identidade Organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração	Maria Elizabeth Rezende Fernandes; Antonio Luiz Marques; Alexandre de Pádua Carrieri	Teoria da Identidade Social e Identidade organizacional	Empresa multinacional de tecnologia/ 48 represent de níveis hierárquicos
6	2010	Cadernos EBAPE	A categoria dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil: a (des) construção da identidade profissional	Mônica de Fátima Bianco, Antonia de Lourdes Colbari, Augusto Oliveira da Silva Neto	Mudanças no contexto social e profissional, identificação profissional e relações de trabalho.	Entrevistas com 20 auditores Fiscais da Receita Federal (quali-quantit)
7	2010	REAd	Avaliação do capital social em uma cidade gaúcha: a percepção dos estudantes de administração	Janaina Macke, João Alberto Rubim Sarate, Cláudio Damacena	Identificação social na geração e desenvolvimento do capital social	206 estudantes de Administração de uma instituição de ensino superior
8	2011	O&S	Identidade e mudança: o passado como ativo estratégico	Isabella Freitas Gouveia de Vasconcelos; Flávio Carvalho de Vasconcelos	Trabalho x Identidade Social	Etnografia - 1 ano/ 52 pessoas de uma empresa mundial de Informática
9	2012	Cadernos de Pesquisa	A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional	Claude Dubar	O trabalho como um processo de construção e de reconhecimento de si	Médicos clínicos gerais e auxiliares de enfermagem na França
10	2013	Psicologia em Pesquisa	Imigração e trabalho: um estudo sobre identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros.	Sônia M. G. Gondim, Elza M. Techio, Juliana Paranhos, Talita Moreira, Carolina Brantes, José Bonifácio Sobrinho, Vitor Santana.	Concorrência do estrangeiro no mercado de trabalho brasileiro, identidade social, emoções intergrupais, discriminação.	Questionário eletrônico com 89 pessoas nas áreas de circulação do Aeroporto Internacional de Salvador
11	2013	RAE	Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional	Andrea Cherman, Sandra Regina da Rocha-Pinto	Valoração do conhecimento, identidade e identificação nas organizações.	<i>grounded theory</i> 16 entrevistados profissionais de RH.
12	2014	RAM	O processo de Identificação Organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório	Adriana Ventola Marra; Jeferson Aderbal Fonseca; Antônio Luiz Marques	Gestão de pessoas; identificação organizacional; identificação social	Policiais militares servidores públicos de Minas Gerais (07 homens e 03 mulheres)

(Conclusão)

13	2015	O&S	Os lugares das empregadas domésticas	Juliana Cristina Teixeira; Luiz Alex Silva Saraiva; Alexandre de Pádua Carrieri	Territorialidade e Identidade	03 empregadas domésticas
14	2016	Perspectivas em Gestão & Conhecimento	O relacionamento com egressos como estratégia organizacional para o desenvolvimento das instituições de educação superior	Tatiana Pereira Queiroz, Cláudio Paixão Anastácio de Paula	Identificação social e identificação organizacional, vínculos e informação.	Estudo Teórico
15	2016	O&S	Valoração do conhecimento nas organizações: as concepções dos indivíduos no contexto do trabalho	Andréa Cherman e Sandra Regina da Rocha-Pinto	Valoração do conhecimento, interação social, mecanismos de identificação e poder.	Pesquisa fenomenográfica com 22 profissionais de Recursos Humanos

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme é mostrado no Quadro 8, os artigos analisados apresentam temas concernentes a diversas questões, partilhando interesses análogos em torno da identificação social, o tema central desta pesquisa.

A temática identificação social aparece nos estudos associada a outros temas, tais como: cultura organizacional (FERNANDES; ZANELLI, 2006), relações de trabalho (BIANCO; COLBARI; SILVA NETO, 2010; HOPFER; DE FARIA, 2006), identificação organizacional (IO) (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014; QUEIROZ; DE PAULA, 2016; ROCHA; SILVA, 2007); mercado de trabalho, emoções intergrupais e discriminação (GONDIM et al., 2013), territorialidade e identidade (TEIXEIRA; SARAIVA; CARRIERI, 2015), valoração do conhecimento (CHERMAN; ROCHA-PINTO, 2013; 2016), entre outros.

A temática identificação organizacional também foi explorada em diversos artigos, associada à identificação social e mudança (ROCHA; SILVA, 2007; VASCONCELOS; VASCONCELOS, 2011); identificação social e conhecimento (CHERMAN; ROCHA-PINTO, 2013; 2016).

No intuito de complementar o estudo sobre as publicações referentes à identificação social, também foi realizado um levantamento no banco de teses e dissertações sobre o tema, cujos resultados são apontados na Tabela 6.

Tabela 6 – Teses e dissertações sobre identificação social entre 2006 e 2016

Ano	Instituição	Título	Autor
2006	Universidade de Brasília - UnB	A organização social das fronteiras: etnografia do cotidiano fronteiriço Chuí/Chuy	Ana Rosa Domingues dos Santos
	Universidade Paulista - UNIP	Comunicação esportiva - efeitos receptivos da mitificação	Paulo Ricardo Caldo Gilioli
	Universidade de São Paulo - USP	Comportamento de consumo simbólico: a marca como instrumento da relação pessoa-objeto	Ana Paula Celso de Miranda
2008	Centro Universit. SENAC, SP.	Modas contestatórias: o caso dos punks	Daniela G. de O. Freire Pereira
2015	Universidade Nove de Julho - UNINOVE	A influência do self-expandido no comportamento do consumidor em comunidade de marca	Edna de Souza Machado Santos
2016	Centro Universitário FEI - SP	As celebridades não são todas iguais: o efeito moderador da autoestima nas atitudes dos consumidores em relação a propagandas com celebridades	Antonio Benedito de Oliveira Júnior
	Univ. Federal de Pernambuco - UFPE	O papel moderador da similaridade percebida na relação entre percepção de crowding e respostas do consumidor em ambiente varejista	Edvan Cruz Aguiar
	Centro Federal de Educação Tecn. Celso Suchow da Fonseca - Cefet-RJ	Análise Psicossocial da identidade Pomerana e seus lugares de memória no Espírito Santo: um olhar sobre o Museu de Santa Maria de Jetibá	Rosimary Paula Ferreira Vargas
	Universidade de Cruz Alta - UNICRUZ	A música dos festivais nativistas do Rio Grande do Sul como elemento fomentador à afirmação da (s) identidade (s) do povo gaúcho.	Alex Sandro Dellamea

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 6, foram encontradas apenas nove teses e dissertações envolvendo o tema identificação social, distribuídas entre nove diferentes instituições brasileiras de ensino superior, públicas e privadas, nos anos de 2006 (3), 2008 (1), 2015 (1) e 2016 (4).

O tema aparece associado a estudos sobre comunicação, comportamento de consumo e organização social em 2006; em 2008, 2015 e 2016 ele aparece novamente associado a comportamento e atitudes dos consumidores, e ainda, com relações sociais e produção cultural e artística em 2016.

A Tabela 7 mostra as Faculdades/ Universidades e os anos que mais publicaram teses e dissertações sobre identificação social no referido período.

Tabela 7 – Instituições e anos de publicação sobre o tema identificação social

Instituições/Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
UnB	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
UNIP	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
USP	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
C. Univ. SENAC	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
UNINOVE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
C. Univ. FEI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
UFPE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Cefet-RJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
UNICRUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	3	-	1	-	-	-	-	-	-	1	4	31

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Conforme mostra a Tabela 7, todas as teses e dissertações publicadas envolvendo o tema identificação social entre 2006 e 2016 foram em instituições diferentes. Os anos que mais tiveram publicações sobre a temática foram os anos de 2006 (1 tese e 2 dissertações) e 2016 (2 teses e 2 dissertações).

A elaboração de um panorama geral das publicações nacionais permitiu constatar a relevância da temática identificação social por meio de abordagens atuais, onde aparecem vinculadas às mais diversas questões como forma de compreender os comportamentos humanos nos ambientes sociais e organizacionais.

Dessa forma, a fim de atingir uma melhor compreensão acerca das temáticas utilizadas para esta tese, os mesmos procedimentos de pesquisa são adotados para o tema identificação organizacional.

2.4 A IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO PERÍODO ENTRE 2006 E 2016

Esta etapa da pesquisa bibliométrica teve como objetivo buscar as publicações existentes na principal coleção do *Web of Science (WOS)* relacionadas à identificação organizacional no contexto internacional, onde obteve um total de **810** publicações referentes ao termo “*organizational identification*” no período entre 2006 e 2016.

2.4.1 Características gerais das publicações sobre identificação organizacional no WOS

Dos trabalhos publicados no contexto internacional entre 2006 e 2016 sobre identificação organizacional no WOS, a maioria (86,05%) foi apresentada em forma de artigo, seguido de *proceedings paper* (9,14%) e demais formatos de apresentação.

O idioma predominante nas publicações selecionadas foi a língua inglesa, constante em 96,79% dos trabalhos, seguido do espanhol e do alemão, ambos com menos expressividade.

Na avaliação geral, assim como na identificação social, os anos que mais tiveram publicações sobre a temática foram 2016 (139), 2015 (126), 2014 (95) e 2013 (88), confirmando um crescente interesse pela área nos últimos quatro anos.

As publicações referentes à temática identificação organizacional foram encontradas principalmente nas categorias *Management* (389), *Business* (224), *Psychology Applied* (194), *Psychology Social* (86) e *Psychology Multidisciplinary* (41).

Observa-se, assim, que os temas identificação social e identificação organizacional transitam praticamente entre as mesmas categorias temáticas, diferindo apenas em sua ordem quanto ao número de publicações.

O panorama geral das publicações sobre identificação organizacional no WOS pode ser visualizado na Tabela 8.

Tabela 8 – Publicações no WOS sobre identificação organizacional entre 2006 e 2016

(Continua)			
Principais Áreas Temáticas	Área	Publicações	%
	<i>Business Economics</i>	529	65,31
	<i>Psychology</i>	310	38,27
	<i>Social Sciences Other Topics</i>	75	9,26
	<i>Communication</i>	30	3,70
	<i>Education Educational Research</i>	26	3,21
	<i>Computer Science</i>	20	2,47
	<i>Engineering</i>	18	2,22
	<i>Public Administration</i>	17	2,10
	<i>Information Science Library Science</i>	15	1,85
<i>Health Care Sciences Services</i>	11	1,59	
Principais Autores	Autor	Artigos publicados	%
	<i>VAN DICK, R.</i>	36	4,44
	<i>HASLAM, S. A.</i>	18	2,22
	<i>VAN KNIPPENBERG, D.</i>	15	1,85
	<i>WIESEKE, J.</i>	12	1,48
	<i>VAN QUAQUEBEKE, N.</i>	10	1,24
	<i>AHEARNE, M.</i>	9	1,11
	<i>ASHFORTH, B. E.</i>	9	1,11
	<i>BARTELS, J.</i>	9	1,11
	<i>MORIANO, J. A.</i>	9	1,11
	<i>STINGLHAMBER, F.</i>	9	1,11

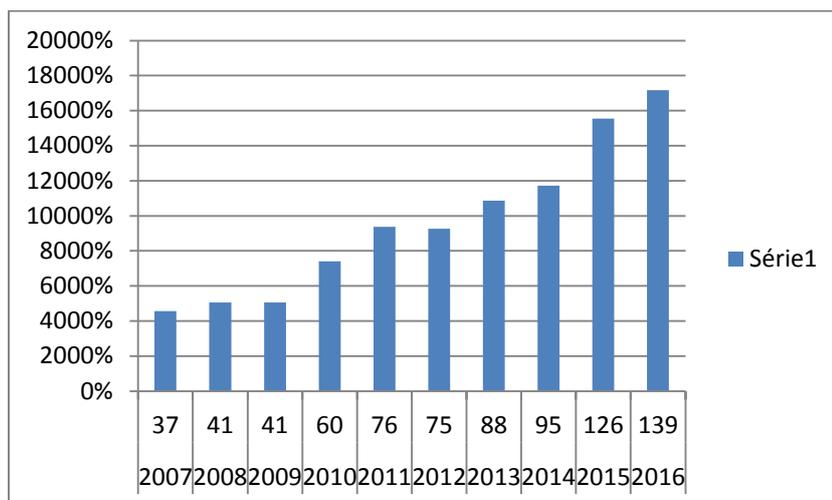
			(Conclusão)
Principais Títulos da Fonte	Títulos da Fonte	Publicações	%
	<i>Journal of Business Ethics</i>	23	2,84
	<i>International Journal of Human Resource Management</i>	19	2,35
	<i>Journal of Applied Psychology</i>	19	2,35
	<i>Journal of Organizational Behavior</i>	19	2,35
	<i>Academy of Management Journal</i>	17	2,10
	<i>Journal of Business Research</i>	16	1,98
	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	14	1,73
	<i>British Journal of Management</i>	12	1,48
	<i>Human Relations</i>	12	1,48
<i>Journal of Managerial Psychology</i>	12	1,48	
Principais Instituições	Instituição	Publicações	%
	<i>Goethe University Frankfurt</i>	34	4,20
	<i>Erasmus University Rotterdam</i>	30	3,70
	<i>University of Queensland</i>	27	3,33
	<i>Arizona State University</i>	23	2,84
	<i>Universidad Nacional de Educacion a Distancia UNED</i>	18	2,22
	<i>University of Houston</i>	18	2,22
	<i>University of Houston System</i>	18	2,22
	<i>University System of Georgia</i>	18	2,22
	<i>Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education PCSHE</i>	17	2,10
<i>University of Exeter</i>	17	2,10	
Principais Países	País	Publicações	%
	<i>USA</i>	287	35,43
	<i>Peoples R.China</i>	111	13,70
	<i>Germany</i>	87	10,74
	<i>England</i>	84	10,37
	<i>Australia</i>	71	8,77
	<i>Netherlands</i>	68	8,39
	<i>Canada</i>	39	4,82
	<i>Spain</i>	39	4,82
	<i>Taiwan</i>	31	3,83
<i>Belgium</i>	29	3,58	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Conforme aponta a Tabela 8, a grande maioria das publicações sobre a temática identificação organizacional encontra-se alocada nas áreas da pesquisa *Business Economics* (65,31%) e *Psychology* (38,27%) e 9,26% das publicações ocorreram na área *Social Sciences Other Topics*.

Assim como sobra a identificação social, os países que mais publicaram sobre o tema identificação organizacional entre 2006 e 2016 foram os Estados Unidos, retendo 35,43% das publicações, seguidos da China, com 13,70%, Alemanha (10,74%) e Inglaterra, com 10,37% do total das publicações. A seguir, é demonstrado o número de publicações no período em estudo, conforme aponta a Figura 4.

Figura 4 – Evolução do número de publicações sobre identificação organizacional



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

De acordo com o gráfico apresentado na Figura 4, observa-se uma crescente evolução no número de publicações referentes ao tema de identificação organizacional, especialmente a partir de 2012. De 2012 para 2013 as publicações sofrem um acréscimo de 17,33%, de 2013 a 2014 as publicações crescem 7,95%, de 2014 para 2015 o número de publicações cresce mais expressivamente (32,63%), e finalmente de 2015 para 2016 novamente as publicações apresentam um crescimento na ordem de 10,32%.

Constata-se, dessa forma, um interesse crescente pelo tema por parte dos pesquisadores, apresentando desde 2012 até 2016 um acréscimo de 85,33% nas publicações envolvendo a temática. Na sequência do estudo foram determinados os *hot topics* da temática identificação organizacional.

2.4.2 Identificação Organizacional e os *hot topics*

Nesta etapa do estudo, a fim de refinar a pesquisa, foi realizada uma análise prévia das publicações no WOS, extraindo-se 10 tópicos que fazem relação com o tema identificação organizacional no contexto internacional. Seguindo-se a mesma orientação metodológica determinada anteriormente, foram selecionados os dados por área de pesquisa (*research areas*), cujos resultados são apresentados no Quadro 9.

Quadro 9 – Índice h-b e *hot topics* da temática identificação organizacional

Tópicos selecionados	Publicações	<i>h-index</i>	<i>hot topics</i>
MANAGEMENT (gestão)	7080	45	4,1
BUSINESS (negócios)	5313	39	3,5
PSYCHOLOGY APPLIED (psicologia aplicada)	4459	37	3,4
PSYCHOLOGY SOCIAL (psicologia social)	1191	16	1,5
ETHICS (ética)	494	13	1,2
COMMUNICATION (comunicação)	251	10	0,9
SOCIAL SCIENCES INTERDISCIPLINARY (ciências sociais interdisciplinares)	397	8	0,7
INDUSTRIAL RELATIONS LABOR (trabalho das relações industriais)	153	7	0,6
HOSPITALITY LEISURE SPORT TOURISM (Hospitalidade e lazer no esporte turismo)	150	7	0,6
PSYCHOLOGY MULTIDISCIPLINARY (psicologia multidisciplinar)	115	5	0,5

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

De acordo com os dados apresentados no Quadro 9, a identificação organizacional é considerada um *hot topic* ($m \geq 2$) nas áreas de *Management* ($m= 4,1$), *Business* ($m= 3,5$) e *Psychology Applied* ($m= 3,4$), podendo alcançar outras áreas do conhecimento quando combinada. Os tópicos com $0,5 < m \leq 2$ (*Psychology Social*, *Ethics*, *Communication*, *Social Sciences Interdisciplinary*, *Industrial Relations Labor* e *Hospitality Leisure Sport Tourism*), pelo fato de apresentarem uma comunidade expressiva ou por possuírem características interessantes, de acordo com Banks (2006), eles ainda têm a possibilidade de tornarem-se *hot topics* como áreas de pesquisa.

O estudo apresenta, na sequência, a seleção das 10 publicações com o maior número de citações nos *hot topic* selecionados do *Web of Science*. Depois de realizada a seleção inicial, foi efetivada a leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, eliminando-se os artigos não relacionados à área de Ciências Sociais Aplicada, sendo esse procedimento repetido até a obtenção dos 10 artigos mais citados (Quadro 10).

Quadro 10 – Principais artigos sobre identificação organizacional em números de citações

			(Continua)
Nº	Descrição/ Tópicos		Nº citações (2006-2016)
1	Título	Identification in organizations: an examination of four fundamental questions	457
	Autor(es)	Ashforth, Blake E.; Harrison, Spencer H.; Corley, Kevin G.	
	Periódico	Journal of Management	
	Ano	2008	

(Conclusão)

2	Título	Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships	234
	Autor(es)	Sluss, David M.; Ashforth, Blake E.	
	Periódico	Academy of Management Review	
	Ano	2007	
3	Título	The value of value congruence	182
	Autor(es)	Edwards, Jeffrey R.; Cable, Daniel A.	
	Periódico	Journal of Applied Psychology	
	Ano	2009	
4	Título	Social identities and commitments at work: toward an integrative model	153
	Autor(es)	Meyer, John P.; Becker, Thomas E.; Van Dick, Rolf	
	Periódico	Journal of Organizational Behavior	
	Ano	2006	
5	Título	Social identity and the service-profit chain	152
	Autor(es)	Homburg, Christian; Wieseke, Jan; Hoyer, Wayne D.	
	Periódico	Journal of Marketing	
	Ano	2009	
6	Título	Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes	137
	Autor(es)	van Knippenberg, Daan; Sleebos, Ed.	
	Periódico	Journal of Organizational Behavior	
	Ano	2006	
7	Título	Linking ethical leadership to employee performance: the roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification	132
	Autor(es)	Walumbwa, Fred O.; Mayer, David M.; Wang, Peng; et al.	
	Periódico	Organizational Behavior and Human Decision Processes	
	Ano	2011	
8	Título	Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes	120
	Autor(es)	Olkkonen, M. E.; Lipponen, J.	
	Periódico	Organizational Behavior and Human Decision Processes	
	Ano	2006	
9	Título	How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: the role of identification and efficacy beliefs	114
	Autor(es)	Walumbwa, Fred O.; Avolio, Bruce J.; Zhu, Weichun	
	Periódico	Personnel Psychology	
	Ano	2008	
10	Título	Exploring nonlinearity in employee voice: the effects of personal control and organizational identification	108
	Autor(es)	Tangirala, Subrahmaniam; Ramanujam, Rangaraj	
	Periódico	Academy of Management Journal	
	Ano	2008	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do WOS (Mai/2017).

Depois de selecionados os autores mais citados, realizou-se as leituras dos resumos dos trabalhos, identificando-se as principais áreas temáticas associadas nos estudos no período determinado para a pesquisa.

Como é possível visualizar no Quadro 10, novamente os autores Ashforth e Sluss aparecem como os autores mais citados entre 2006 e 2016, corroborando a tese que seus estudos reforçam as teorias sobre a identificação dos indivíduos com os seus grupos sociais e suas organizações. Ashforth aparece como um dos dez principais autores sobre a temática

identificação organizacional. O artigo mais citado, de Ashforth, Harrison e Corley (2008), traz uma revisão de literatura que discorre sobre quatro pontos principais, discutindo o que é identificação, por que ela é importante dentro do comportamento organizacional, como ela ocorre e como as múltiplas identificações podem conflitar, convergir e combinar nos trabalhos em grupos.

O segundo artigo mais citado, de Sluss e Ashforth (2007) explora o significado da identidade relacional e da identificação, com base no papel do relacionamento entre indivíduos. Cabe destacar que este artigo aparece como o mais citado na pesquisa sobre identificação social na base de dados do *WOS*, apresentando 233 citações. Sluss também relaciona o tema identificação organizacional com suporte organizacional percebido (SLUSS, KLIMCHAK e HOLMES, 2008), com a eficácia dos recém-chegados (SLUSS; ASHFORTH; GIBSON, 2012), com a influência do líder na socialização dos recém-chegados (SLUSS; THOMPSON, 2012), entre outros temas.

Edwards e Cable (2009) desenvolveram estudos sobre a congruência de valores relacionada à satisfação no trabalho, à identificação organizacional e à intenção de permanecer na organização. Cable também relaciona a temática à socialização e à auto expressão dos recém-chegados (2013), práticas de socialização para a retenção e engajamento de funcionários (2013), entre outros.

Meyer, Becker e Van Dick (2006) comprovaram que as identidades sociais e o comprometimento relacionado ao trabalho são aspectos importantes do apego dos funcionários às organizações. Van Dick desponta na pesquisa do *WOS* como o principal autor sobre identificação organizacional, tendo contabilizado 36 publicações na área. Em estudos recentes, o autor discorre sobre diversos temas relacionados à IO, como identificação social e reações de estresse (2016), a IO como integração da IS e perspectivas de intercâmbio social (2016), relação entre o gênero de líderes e IO (2015), a dimensão social do estresse (2015), liderança e identificação do grupo (2015), IO e redução do *burnout* dos funcionários (2015), entre outros.

Wieseke aparece no levantamento do *WOS* em quarto lugar entre os dez principais autores sobre a temática identificação organizacional. Na lista dos artigos mais citados, Wieseke juntamente com Homburg e Wieseke (2009) propõem a existência de uma cadeia de serviços e lucros, onde o desempenho financeiro da empresa se dá pela a satisfação dos funcionários, a orientação para o cliente, a satisfação e a fidelidade do cliente. Essa cadeia baseia-se centralmente na identificação do cliente e na identificação da empresa-empregado.

Van Knippenberg também destaca-se como um dos dez principais autores sobre identificação organizacional, tendo 15 obras publicadas. Em um dos artigos mais citados, van Knippenberg e Sleebos (2006) trabalham as diferenças entre a identificação organizacional e o comprometimento organizacional. Associado a outros autores, van Knippenberg estudou a influência da identificação organizacional e profissional como fonte de motivação para o desempenho no trabalho (2016), a intenção de volume de negócios como moeda de troca ao suporte percebido e à identificação organizacional (2016), identificação e desempenho de equipes (2015), entre outros.

Walumbwa et al. (2011) relacionam as trocas entre a liderança ética, a identificação organizacional e o desempenho dos funcionários. Walumbwa, Avolio e Zhu (2008) estudaram a relação entre a identificação com a unidade de trabalho, a autoeficácia e a eficácia dos meios com o desempenho supervisionado da liderança transformacional.

Os estudos de Olkkonen e Lipponen (2006) estabelecem relações positivas entre a percepção de justiça organizacional, a identificação com a organização e com a unidade de trabalho e os resultados relacionados ao grupo. Lipponen também publicou trabalhos relacionando a temática com papel do líder e justiça (2015), o papel do líder e a confiança dos funcionários em colegas de trabalho (2012), comportamento de cidadania organizacional (2012), justiça percebida e identificação com o grupo (2011), entre outros.

Tangirala e Ramanujam (2008) relacionaram as percepções de autonomia dos empregados e o impacto do controle pessoal na identificação organizacional.

Foi possível observar na pesquisa realizada no WOS, que a temática identificação organizacional aparece relacionada a diversos contextos e temas ao longo dos anos, sendo tema de interesse de pesquisadores no contexto laboral.

A sequência do estudo buscou traçar um panorama das publicações referentes à identificação organizacional no contexto nacional no período entre 2006 e 2016.

2.4.3 Panorama da temática Identificação Organizacional no contexto nacional

Para a busca no contexto nacional do tema *identificação organizacional* no período entre 2006 a 2016 foram consideradas as publicações brasileiras nos periódicos nacionais classificados pelo Qualis 2016 como A2 e B1 nas bases de dados do Portal de Periódicos CAPES, bases *SPELL* e *SCIELO*. A escolha pelas qualificações A2 e B1 deu-se em função de que não foram encontrados periódicos nacionais da área com Qualis A1.

Procedeu-se, então, a uma análise preliminar da descrição do escopo das publicações e, a exemplo do que foi feito nos estudos anteriores, não foram incluídos trabalhos que não tiveram por foco temas pertinentes à Administração propriamente dita ou área correlata. Da mesma forma, foi realizada uma primeira validação do foco dos artigos quanto à abordagem das questões relacionadas através da leitura dos títulos e dos resumos dos estudos. Na sequência, na última etapa do processo de seleção, procedeu-se a leitura completa e análise dos artigos selecionados. Os termos da busca foram encontrados em 14 artigos no período pesquisado, publicados nos periódicos apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 – Produção acadêmica brasileira sobre IO entre 2006 e 2016

Publicações	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
RAC	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	2
RAUSP	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2
O&S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Cadernos EBAPE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
RAE	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
RAP	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
RAM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
REAd	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Revista Ciências Administrativas	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Perspectivas em Gestão & Conhecimento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
RBGN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Psicologia	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	-	2	-	1	2	-	2	1	2	1	3	14

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é possível verificar na Tabela 9, os periódicos que publicaram a temática no período entre 2006 e 2016 foram: Revista de Administração Contemporânea (RAC), Revista de Administração da USP (RAUSP), Organizações & Sociedade (O&S), Cadernos EBAPE, Revista de Administração de Empresas (RAE), Revista Brasileira de Administração Pública (RAP), Revista de Administração Mackenzie (RAM), REAd (Revista Eletrônica de Administração), Revista Ciências Administrativas, Perspectivas em Gestão & Conhecimento, Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN) e Psicologia. Os periódicos que mais publicaram sobre a temática identificação organizacional foram as revistas RAC (2) e RAUSP (2), ambos qualificados na avaliação da CAPES como periódicos Qualis A2.

Quanto aos anos que obtiveram maior número de publicações sobre a temática nos periódicos Qualis A2 e B1, destacou-se o ano de 2016, com três publicações, seguido dos anos 2007, 2010, 2012, 2014, com duas publicações a cada ano. Nos anos de 2009, 2013 e 2015 foi encontrada apenas uma publicação em cada ano e nos anos 2006, 2008 e 2011 não foram encontradas publicações em periódicos A2 e B1 referentes ao tema.

Após essa etapa de seleção dos artigos, realizou-se a análise dos mesmos, obtendo-se um panorama geral do conteúdo das publicações no contexto nacional sobre o tema no período, como também das principais abordagens metodológicas adotadas, os paradigmas e as técnicas de pesquisa predominantes.

O Quadro 11 apresenta os artigos selecionados, com ano e local de publicação, título, referências, temas correlacionados e objetos de análise.

Quadro 11 – Resultados da pesquisa sobre identificação organizacional no contexto nacional

(Continua)

N	ANO	Evento/ Revista	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
1	2007	RAP	Vínculos organizacionais	Gustavo Garcez Kramer; José Henrique de Faria	Identificação com a organização; pertença.	Estudo de caso na Prefeitura Municipal de Curitiba – 100 questionários
2	2007	Psicologia	“Não há bela sem senão”. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família.	Susana Tavares; Antônio Caetano; Sílvia Silva	Influência da identificação organizacional na percepção de conflito trabalho-família	128 membros de uma instituição portuguesa
3	2009	Cadernos EBAPE	Identidade Organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração	Fernandes, M. E. R.; Marques, A. L.; Carrieri, A. P.	Teoria da Identidade Social e organizacional	Empresa multinacional de tecnologia/ 48 repres de níveis hierárquicos
4	2010	RAC	Reputação Corporativa: Construtos Formativos e Implicações para a Gestão	José Carlos Thomaz; Eliane Pereira Zamith Brito	Relação entre reputação, identificação, comunicação e desempenho organizacional.	Dados de 12 empresas (2.139 respondentes, sendo 1.025 funcionários e 1.114 clientes).
5	2010	RAUSP	Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa	Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte; Lucia Barbosa de Oliveira; Liliana Carneiro de Miranda	Desigualdade de recompensas, satisfação com o trabalho e identificação com a organização.	172 mulheres do RJ com ensino sup. completo, de diversas organizações e segmentos de mercado.
6	2012	REAd	Socialização organizacional: estudo comparativo entre Servidores públicos brasileiros e noruegueses	Virgínia Donizete de Carvalho; Lívia de Oliveira Borges; Arne Vikan	Socialização e integração à organização em diferentes culturas.	Professores e funcionários de universidade brasileira (72) e universidade norueguesa (63)

(Continua)

7	2012	Rev. Ciênc. Admin.	Estudo sobre Identidade Organizacional com Professores de Graduação de um Centro Federal de Educação Tecnológica	Reni Ferreira de Arruda; Luciano Zille Pereira	Identificação por afinidade e à identificação por imitação	96 professores dos cursos de graduação do Campus II do CEFET/MG
8	2013	RAE	Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional	Andrea Cherman, Sandra Regina da Rocha-Pinto	Valoração do conhecimento, identidade e identificação nas organizações	<i>grounded theory</i> 16 entrevistados profissionais de RH.
9	2014	RAM	O processo de Identific. Organiz. ante a reforma administrativa: um estudo exploratório	Adriana Ventola Marra; Jeferson Aderbal Fonseca; Antônio Luiz Marques	Gestão de pessoas x identificação organizacional x identificação social	Policiais militares servidores públicos de MG (7 homens e 3 mulheres)
10	2014	RAUSP	Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico	Lucia Barbosa de Oliveira; Shanna Rúbia Faria Silva Honório	Trabalho e carreira, atração e retenção da geração Y, cultura organiz., identificação e adaptação.	17 entrevistas em profundidade com jovens da geração Y que se demitiram demissão
11	2015	RAC	Conexão Social Intraorganizacional, Suporte no Trabalho e Identificação Organizacional	Cristiano Oliveira Maciel; Camila Camargo	Suporte no trabalho, conexão social intraorganizac. e identificação organizacional	<i>survey</i> com 209 participantes
12	2016	Perspectivas em Gestão & Conhecimento	O relacionamento com egressos como estratégia organizacional para o desenvolvimento das instituições de educação superior	Tatiana Pereira Queiroz, Cláudio Paixão Anastácio de Paula	Identificação social e organizacional, vínculos e informação.	Estudo Teórico
13	2016	O&S	Valoração do conhecimento nas organizações: as concepções dos indivíduos no contexto do trabalho	Andréa Cherman e Sandra Regina da Rocha-Pinto	Valoração do conhecimento, interação social, mecanismos de identificação e poder.	Pesquisa fenomenográfica com 22 profissionais de RH
14	2016	RBGN	Identificação organizacional entre funcionários públicos brasileiros: um estudo no setor cultural	Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte; Fábio Francisco de Araujo; Ana Lúcia de Abreu	Identificação de funcionários públicos com as organizações; CCO, valores, intenção de sair.	172 questionários em duas instituições públicas federais da área da cultura

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é possível verificar no Quadro 11, apenas um dos artigos analisados foi estudo teórico, publicado no periódico *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, sendo os demais estudos empíricos e de natureza quantitativa.

Os artigos selecionados apresentam as mais variadas temáticas associadas à identificação organizacional, um dos temas centrais desta pesquisa. A identificação com o trabalho e com a organização foi explorada considerando questões de gênero (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010); o sentido de pertença foi associado ao tema nos estudos de (KRAMER; FARIA, 2007); identificação organizacional e conflitos trabalho-família (TAVARES; CAETANO; SILVA, 2007); identificação organizacional (IO) associada à identificação social (IS) (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009; MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014; QUEIROZ; DE PAULA, 2016); IO relacionada a comportamento de cidadania organizacional e valores (CAVAZOTTE; ARAÚJO; ABREU, 2017), entre outros.

O tema identidade foi trabalhado no contexto nacional dentro do campo da gestão de pessoas, articulando o significado do trabalho com IS e IS (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014); IO também aparece em estudos envolvendo trabalho e carreira da geração Y (OLIVEIRA; HONÓRIO, 2014). Outros artigos que tiveram atenção do meio acadêmico relacionaram estudos de identidade e identificação nas organizações com a valoração do conhecimento (CHERMAN; ROCHA-PINTO, 2013; 2016) e com o papel do suporte no trabalho, a conexão social, os vínculos no trabalho e a identificação organizacional (MACIEL; CAMARGO, 2014; QUEIROZ; DE PAULA, 2016), entre outros.

Para finalizar as buscas sobre as publicações referentes à identificação organizacional, realizou-se um levantamento no banco de teses e dissertações sobre a temática, cujos resultados são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 – Teses e dissertações sobre identificação organizacional entre 2006 e 2016

(Continua)

Ano	Instituição	Título	Autor
2006	Universidade Presbiteriana Mackenzie	Reputação corporativa e seus construtos formativos: implicações para a gestão e vantagem competitiva	José Carlos Thomaz
2007	Faculdade de Economia e Finanças IBMEC	Identificação Organizacional: Antecedentes e Consequências	Ana Lucia de Abreu
	Universidade São Francisco - USF	Relação entre identificação organizacional e integração do universitário à vida acadêmica.	Fernando Martins Rochoael
2011	Centro Universit. Unihorizontes	Identidade Organizacional: estudo de caso com os professores da graduação do Campus II do CEFET/MG	Reni Ferreira de Arruda
	Centro Universit. Unihorizontes	A identidade projetada e a identificação organizacional de professores ativos e aposentados do CEFET-MG: um estudo de caso	Alziro Alves dos Santos

			(Conclusão)
2012	Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG	Identidades Profissionais e identificação organizacional: Estudo com profissionais de saúde de um hospital Público de Belo Horizonte	Juliana Goulart Soares do Nascimento
2013	Pontifícia Universid. Católica do RS – PUC-RS Faculdade Novos Horizontes	O engajamento e o processo de relacionamento interno mediado pela comunicação nas organizações Identidade de empregados terceirizados: Estudo de caso em uma organização no segmento da mídia nacional.	Julio Cesar de Bem Carlito Aparecido Lopes
2014	Faculdade Campo Limpo Paulista - FACCAMP	Gestão do Voluntariado em organizações não governamentais	Oswaldo Lopes Moreno Junior
2015	Universidade FUMEC/ MG	Influência da Comunicação, da Identificação Organizacional e da Confiança no Desempenho de uma Organização	Luana Carla Fulgencio da Silva
	Universid. Municip. de São Caetano do Sul - USCS	A atuação de administradores de empresas em órgãos públicos: a identificação organizacional face a uma formação voltada a negócios	Denise Gutierrez Castro
	Universidade FUMEC	A influência da confiança e da identificação organizacional na motivação e no desempenho dos colaboradores	Paulo Bittencourt de Araujo
2016	Centro Universit. Unihorizontes	A construção da identificação organizacional de funcionários: estudo de caso em uma empresa varejista	Helvia Bachelos Guerra
	Universid. Federal de Viçosa - UFV	Identificação com a organização: um estudo na Universidade Federal de Itajubá - Campus de Itabira	Ana Carla Coelho Assis
	Universidade Metodista de São Paulo	Influência da Cultura organizacional na formação da identidade dos indivíduos nas organizações: um estudo com gerentes do setor bancário de São Paulo	Alexandre Scherrer Tome

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Como é possível verificar na Tabela 10, entre os anos de 2006 e 2016 foram encontradas 15 publicações de teses (1) e dissertações (14) envolvendo o tema identificação organizacional, distribuídas entre onze instituições brasileiras de ensino superior, públicas e privadas. O tema aparece associado a estudos sobre intenção de *turnover* (2007), identidade (2011; 2013; 2016) e identidade profissional (2012; 2016), engajamento (2013), comunicação (2006; 2013; 2015), desempenho (2006; 2015; 2016), gestão e liderança (2014), confiança e valores (2015), cultura organizacional (2016), entre outros.

A Tabela 11 mostra as instituições e os anos em que foram publicadas as teses e dissertações envolvendo a temática Identificação Organizacional no período de 2006 e 2016.

Tabela 11 – Instituições e anos de publicação sobre o tema identificação organizacional

												(Continua)
Instituições/Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Centro Universit. Unihorizontes	-	-	-	-	-	2	-	1	-	1	-	4
FUMEC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2

(Conclusão)

Univ. Presbit. Mackenzie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
IBMEC	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
USF	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
UFMG	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
PUC-RS	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
FACCAMP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
USCS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
UFV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Universidade Metodista de SP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	1	1	-	-	-	3	1	2	1	4	2	15

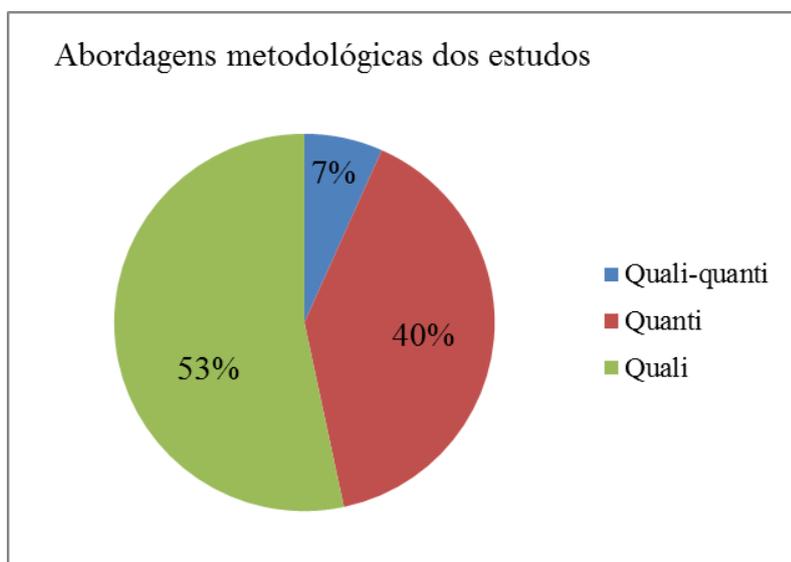
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Conforme mostra a Tabela 11, as instituições que mais publicaram o tema identificação organizacional entre 2006 e 2016 foram o Centro Universitário Unihorizontes/MG (4 publicações) e a Universidade FUMEC/ MG (2 publicações) e os anos que tiveram mais publicações sobre o tema foram os anos de 2015 (4 dissertações) e 2011 (3 dissertações).

Cabe destacar que houve um crescente interesse pela temática identificação organizacional nos últimos anos, considerando que 86,67% das publicações ocorreram a partir de 2011.

A Figura 5 mostra as principais abordagens metodológicas adotadas nas teses e dissertações envolvendo o tema identificação organizacional entre 2006 e 2016.

Figura 5 – Abordagens metodológicas das teses e dissertações sobre IO



Fonte: Elaborado pela autora.

Como mostra a Figura 5, a maioria dos estudos nas teses e dissertações (53%) do contexto nacional contendo o tema identificação organizacional adotou uma abordagem qualitativa, uma escolha aceitável em vista da escassez de estudos na área e da natureza dos fenômenos sociais pesquisados. A abordagem quantitativa foi utilizada em 40% dos estudos, sendo também bastante explorada e corroborando, segundo Triviños (1987), a tradição imperativa do positivismo.

Ao longo deste capítulo, ao realizar as buscas nas bases de dados *Web of Science* (para a busca internacional), nas bases de dados do Portal de Periódicos CAPES, bases *SPELL* e *SCIELO* (para a busca nacional), foram encontrados uma infinidade de artigos nacionais e internacionais envolvendo as temáticas estudadas, tanto como temas principais quanto associadas a diferentes assuntos e interesses. Cabe destacar que, por critérios da pesquisadora, para este estudo foram consideradas apenas as publicações encontradas em periódicos de Qualis A2 e B1, uma vez que não foram encontrados periódicos nacionais Qualis A1, resultando em poucos trabalhos publicados sobre as temáticas.

A última etapa da bibliometria buscou trazer os estudos relacionados às temáticas identificação social e organizacional desenvolvidos nos últimos anos no contexto internacional, onde as publicações envolvendo os temas foram mais expressivas. O objetivo desta etapa foi entender como esses estudos vêm sendo desenvolvidos, em quais áreas e com quais temas eles têm sido mais frequentemente relacionados.

2.5 AMPLIANDO A COMPREENSÃO SOBRE IS E IO NO CONTEXTO INTERNACIONAL: UMA COMPREENSÃO CONJUNTA

Nesta seção são apresentados os resultados de uma revisão da literatura geral no contexto internacional referente aos estudos envolvendo os temas Identificação Social (IS) e Identificação Organizacional (IO). Para essa etapa foram consideradas todas as publicações encontradas em periódicos contendo os temas nos últimos dez anos. Esses dados permitiram traçar um panorama do conteúdo da produção acadêmica internacional, possibilitando identificar os principais temas correlatos abordados e o cruzamento dos dois temas, interesse desta tese, em periódicos internacionais. Nessa síntese, são apresentados os sumários dos artigos revisados, com títulos, referências, objetivos do trabalho, temas e objetos de análise.

Inicialmente, cabe destacar a predominância de artigos que relatam o uso de pesquisas empíricas (93,67%). Dentre os 79 artigos identificados, apenas cinco apresentaram natureza teórica (6,33%), publicados no *Journal of Organizational Behavior* e *Organizational*

Behavior and Human Decision Processes (2007), *Journal of Management* (2008), *Group & Organization Management* (2013) e *Culture & Psychology* (2014). Os demais artigos tratam de pesquisas empíricas, em sua maioria de natureza quantitativa (81%), fazendo contraposição às pesquisas nacionais, cujas publicações apontaram a maioria sendo de natureza qualitativa.

Para melhor visualização dos resultados, os mesmos foram selecionados conforme os temas correlatos encontrados, podendo, assim, o mesmo estudo constar em mais de um quadro em função das temáticas abordadas.

No Quadro 12 apresenta-se a seleção de artigos que apresentaram as temáticas *absenteísmo* e *rotatividade* correlacionadas com os temas *identificação social* e *identificação organizacional* no contexto internacional, sendo encontradas em 12,66% dos artigos publicados (10).

Quadro 12 – Relação da IS e IO com absenteísmo e rotatividade no cenário internacional

(Continua)

N	Evento/ Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
2	<i>Elsevier</i>	2006	<i>The interactive effects of perceived external prestige and need for OI on turnover intentions</i>	Mignonaca, K.; Herrbach, O.; Guerrero, S.	Impacto do prestígio externo nas intenções de <i>turnover</i> ; necessidade de IO.	Três amostras (engenheiros, gestores e auditores)
8	<i>Journal of Management</i>	2006	<i>The paradox of dueling identities: The case of local senior executives in MNC subsidiaries</i>	Zhang, Y; George, J. M.; Chan, T. S.	Identificação com o grupo e status elevado podem atenuar intenção de sair	Executivos da 3ª idade; 30 gestores de multinac/ China.
13	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	2007	<i>Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job</i>	Daan van Knippenberg; Rolf van Dick; Susana Tavares	Suporte e Identificação Organizacional x Absenteísmo e Rotatividade	Etapa 1) 358 bancários do setor privado; Etapa 2) 175 professores func. públicos
24	<i>European Journal of Social Psychology</i>	2009	<i>Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention</i>	Randsley de Moura, G.; Abrams, D.; Retter, C.; Gunnarsdottir, S.; Ando, K.	Papel da Identificação Organizacional e a satisfação no trabalho em relação às intenções de mudança (Rotatividade)	07 empresas (UK university/49 quest., Japan university/75, UK commercial/51, Japan commerc/54, Hospital/870, Serv Workers/176, Legal Firm/130)

(Continua)

26	<i>Human Resource Management</i>	2010	<i>Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: a study of medical representatives in India</i>	Sushanta Kumar Mishra, Deepti Bhatnagar	Relação de Identificação Organizacional e dissonância emocional com intenção de rotatividade e bem-estar	468 delegados de informação médica na indústria farmacêutica indiana
27	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2010	<i>Making the Organization Fly: Organizational Identification and Citizenship in Full-Service and Low-Cost Airlines</i>	Kim Peters, Passagorn Tevichapong, S. Alexander Haslam, Tom Postmes	Identificação Organizacional x cidadania organizacional x intenção de sair da empresa	77 assistentes de voo de companhias aéreas de baixo custo e 77 de companhias aéreas com serviço completo (N=154)
28	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2010	<i>Perceived Organizational Support, OI, and Employee Outcomes Testing a Simultaneous Multifoci Model</i>	Martin R. Edwards, Riccardo Peccei	Ligação entre suporte organizacional percebido, IO e intenção de rotatividade	736 funcionários de uma UK National Health Service
51	<i>Journal of Community Psychology</i>	2013	<i>The relationship between psychological empowerment and organizational identification</i>	Gabriele Prati, Bruna Zani	Relação entre <i>empowerment</i> psicológico e IO - impacto na intenção de rotatividade e satisfação no trabalho	5.195 funcionários de 730 equipes em seis organizações italianas de saúde
57	<i>Human Resource Management</i>	2014	<i>Identification and occupational stress: a stress-buffering perspective</i>	Cameron Newton, Stephen Teo	Estresse no trabalho (conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis), identificação do emprego baseado em atitudes no trabalho (satisfação, comprometimento organizacional e intenções de sair), saúde psicológica do empregado	05 organizações (N = 337)
65	<i>Human Resource Management</i>	2014	<i>How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of OI</i>	Cho, B.; Lee, D.; Kim K.	Identificação Organizacional em fusões e aquisições e a intenção de rotatividade	2 pesquisas na web: 1) antes da fusão (845 empregados em 2 organizações); 2) 5 meses após a fusão (222 participantes das duas empresas)

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é mostrado no Quadro 12, os artigos analisados correlacionam o assunto central desta pesquisa (identificação social e identificação organizacional) às temáticas absentismo, rotatividade e intenção de *turnover*, associando ainda a temas como suporte (VAN KNIPPENBERG; VAN DICK; TAVARES, 2007); satisfação no trabalho (NEWTON; TEO, 2014; PRATI; ZANI, 2013; RANDSLEY DE MOURA et al., 2009); bem-estar

(MISHRA; BHATNAGAR, 2010), cidadania organizacional (PETERS et al., 2010); apoio organizacional percebido (EDWARDS; PECCEI, 2010); efusões e aquisições (CHO; LEE; KIM, 2014).

O estudo desenvolvido por van Knippenberg, van Dick e Tavares (2007) revela que a interação entre identificação e suporte organizacional pode prever a intenção do indivíduo em deixar a empresa e que também existe uma ligação entre o suporte do supervisor, a identificação organizacional e a ocorrência de absenteísmo nas organizações.

Além desse enfoque, os temas suporte social e suporte organizacional também foram trabalhados com identificação social e identificação organizacional sob outros aspectos, conforme apontado no Quadro 13.

Quadro 13 – Relação da IS e IO com suporte social e organizacional no cenário internacional

N	Evento/Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
19	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	2008	Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and OI	Sluss, D. M.; Klimchak, M.; Holmes, J. J.	Suporte organizacional como mediador na relação líder-subordinado e IO	364 duplas supervisor-subordinado de uma multinacional dos EUA
28	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2010	Perceived organizational support, OI, and employee outcomes testing a simultaneous multifoci model	Martin R. Edwards, Riccardo Peccei	Ligação entre suporte organizacional percebido, IO e intenção de rotatividade.	736 funcionários de uma UK National Health Service
30	<i>Human Performance</i>	2011	Managing coworker assistance through organizational identification	Stephen J. Frenkel, Chongxin Yu	Suporte de gerentes sênior na IO e comportamento	09 empresas australianas (1.349 empregados) e 06 chinesas (828 func)
35	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	2011	Exploring organizational obstruction and the expanded model of OI	Gibney, R.; Zagenczyk, T. J.; Fuller, J. B. Hester, K. Caner, T.	Suporte organizac x IO; Obstrução organizacional x desidentificação.	199 estudantes caucasianos com grad ou pós-graduação
66	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2014	The relationship between perceived organizat support and affective commitment: more than reciprocity, it is also a quest of OI	Gaëtane Caesens, Géraldine Marique, Florence Stinglhamber	Suporte organizacional percebido, comprometimento afetivo e IO	2 amostras: 1) 255 func de uma org. de telecomunic. Belga; 2) 246 funcion de um Serv Públ Fed Belga

Fonte: Elaborado pela autora.

No Quadro 13 apresenta-se a seleção de estudos que trabalharam com as relações entre as temáticas *identificação* e *suporte*. Os estudos organizacionais tem tratado o suporte no trabalho com relevância, destacando a importância da percepção do trabalhador sobre as características e condições de trabalho. Sluss, Klimchak e Holmes (2008) argumentam que o

suporte organizacional percebido fornece maior sentimento de autoestima e autovalorização, auxiliando na identificação do indivíduo com a organização (EDWARDS; PECCEI, 2010). Assim, Sluss, Klimchak e Holmes (2008) argumentam que a autovalorização decorrente da percepção de suporte, vai aumentar também a IO.

O interesse pelo bem-estar dos trabalhadores também tem sido pauta de estudos nos últimos anos, pois podem estar ligados a quadros de ansiedade e depressão, satisfação e estresse, e sintomas de tensão ou distúrbios musculoesqueléticos (HORTON; MCCLELLAND; GRIFFIN, 2014). No Quadro 14 são apontados estudos que fizeram uma ligação entre as temáticas bem-estar e identificação, considerando a influências de aspectos como supervisão abusiva e coesão de grupos (DECOSTER et al., 2013), hierarquias (HORTON; MCCLELLAND; GRIFFIN, 2014), ameaças e conflitos (SCHMID; MULDOON, 2015).

Quadro 14 – Relação da identificação social e organizacional com bem-estar

N	Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
10	<i>British Journal of Management</i>	2006	Working under a black cloud: How to sustain OI after a merger	van Dick, R; Ullrich, J; Tissington, PA	Efeitos da fusão no bem-estar, insegur no trab e IO.	459 empreg da fusão de dois hospitais na Alemanha
52	<i>J Bus Ethics</i>	2013	Standing by your organization: the impact of OI and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip	Stijn Decoster, Jeroen Camps, Jeroen Stouten, Lore Vandevyvere, Thomas M. Tripp	Supervisão abusiva, IO, coesão do grupo, bem-estar, tendência à fofoca	134 duplas funcionário/supervisor de empresas de telecomunic, saúde, manufatura, governo, tecnologia e financeiras
61	<i>European Journal of Social Psychology</i>	2014	Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work	Kate E. Horton, Charlotte R. McClelland, Mark A. Griffin	Hierarquia, identificação e bem-estar no trabalho	789 marinheiros
73	<i>Psicothema</i>	2015	Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams	López, C. G-G.; Alonso, F. M.; Morales, M. M.; León, J. A. M.	Liderança autêntica, coesão e identificação do grupo	221 membros de 26 deptos de bombeiros e equipes da polícia de 3 províncias espanholas.
76	<i>Political Psychology</i>	2015	Perceived threat, SI, and psychologic well-being: the effects of political conflict exposure	Katharina Schmid, Orla T. Muldoon	Ameaça, IS e bem-estar psicol em conflitos polít	Amostra aleatória de 1515 pessoas da Irlanda do Norte

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com Van Dick e Haslam (2012), o bem-estar afetivo dos trabalhadores é expresso por sintomas psicológicos, como depressão, ansiedade, entusiasmo e tranquilidade,

por isso a importância do bem-estar não deve ser subestimada pelos empregados nem por suas organizações.

No Quadro 15 são apresentados os estudos que relacionaram os temas identificação e satisfação. Conforme afirmam Riketta e Van Dick (2005), a satisfação no trabalho relaciona-se positivamente com a identificação organizacional, mas especialmente para a identificação do grupo de trabalho.

Quadro 15 – Relação da identificação social e organizacional com satisfação

N	Evento/ Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
17	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	2008	Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior	Rolf van Dick, Daan van Knippenberg, Rudolf Kerschreiter, Guido Hertel, Jan Wieseke	Interações entre IO e atitudes e comportamentos de grupos de trabalho; satisfação no trabalho	358 bancários e 308 trabalhadores de agências de viagens
63	<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>	2014	Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective	Raymond Loi, Ka W. Chan, Long W. Lam	Relação entre a mudança de líder, a IO, a segurança e a satisfação no trabalho	306 empregados de duas companhias da China

Fonte: Elaborado pela autora.

Como é possível observar no Quadro 15, além da associação com os temas rotatividade e absenteísmo, a satisfação ainda esteve relacionada com comportamentos e atitudes de grupos de trabalho (VAN DICK et al., 2008) e com mudança de líderes e segurança no trabalho (LOI; CHAN; LAM, 2014).

Publicações recentes têm mostrado o interesse pelas relações entre os temas liderança e identificação social e organizacional (LÓPEZ et al., 2015; XENIKOU, 2014; WALUMBWA et al., 2011), onde são abordados desde os desempenhos de CEO's (BOEHM et al., 2015) até a liderança relacionada com as questões de gênero (MONZANI et al., 2015).

O sentido de pertença a uma organização foi destacado nos estudos de Obst e White (2007), realizado através da análise dos dados de 219 estudantes universitários, e nos estudos de Dávila e García (2012), através da análise dos dados de 292 pessoas da GSS Group. Obst e White (2007) apresentam uma investigação sobre as escolhas do indivíduo e como elas podem influenciar a sua identificação e o sentido de pertencer a uma comunidade. O estudo conclui que o grau de filiação pode influenciar os níveis de identificação social e o sentido de

pertença a essa comunidade e os indivíduos podem desenvolver o sentido de comunidade nos muitos e variados grupos a que pertencem.

O estudo de Dávila e García (2012) apresenta uma análise das diferenças e similaridades entre o sentido de pertencer (uma dimensão da identificação organizacional) e o comprometimento afetivo (uma dimensão do comprometimento organizacional). Para isso, os autores avaliaram a congruência dos valores, o suporte percebido, os comportamentos de cidadania organizacional e a intenção de permanecer na organização.

Conforme foi possível verificar no levantamento realizado no contexto internacional, as temáticas identificação social e organizacional tem recebido mais enfoque e atenção de pesquisadores durante os últimos anos, relacionadas a várias questões concernentes ao âmbito das organizações, o que justifica a pertinência desse estudo.

O estudo bibliométrico realizado, o levantamento do panorama geral das temáticas no contexto nacional e internacional e as análises das publicações selecionadas nesta etapa do estudo serviram como suporte para a confirmação de continuidade desta tese, conferindo-lhe a razão de prosseguir à fase de construção do referencial teórico.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O exercício de refletir sobre a presença crescente das mulheres em áreas e atividades predominantemente masculinas também implica diretamente refletir sobre a transformação das organizações e seus arranjos estruturais a partir desse evento. Essa reflexão poderá auxiliar nas mudanças e pressupostos culturais e nos desempenhos das atividades organizacionais por meio de novas práticas gerenciais, adaptação do ambiente laboral e criação de novas políticas de trabalho que atendam às questões de gênero. Nesse sentido, é importante entender o contexto laboral a partir dos valores femininos relativos ao trabalho e a interação desses valores com a identificação social e organizacional das mulheres, permitindo-lhes a consciência do seu papel e o sentido de pertença à organização. Dessa forma, cabe às instituições garantir e sentenciar a permanência dessas profissionais e o seu sentido de pertença como resultado da transformação sócio-histórico-cultural, capaz de exprimir o caráter de toda uma sociedade dinâmica e múltipla por natureza.

Neste capítulo, são discutidos os valores relativos ao trabalho, a identificação social, a identificação organizacional, bem como é apontada uma pesquisa sobre a identificação social e organizacional no contexto nacional e internacional, além de discutir o trabalho e as questões de gênero e apresentar uma articulação entre os construtos.

3.1 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

O trabalho constitui-se num elemento central para a identificação social dos indivíduos e para o alcance das metas individuais e, em conjunto com os valores individuais, estabelecem princípios que exercem a função de orientar e guiar a vida de pessoas e grupos. Conhecer os valores pessoais e os valores relativos ao trabalho possibilita antever o funcionamento das organizações, uma vez que os valores pessoais podem dizer respeito a diversos domínios específicos, tais como o trabalho e a família (TAMAYO, 2007).

De acordo com Gursoy, Chi e Karadag (2013), os valores relativos ao trabalho são definidos como padrões e crenças pessoais que orientam o comportamento dos indivíduos na vida em sociedade, e podem se manifestar por percepções de qualidade, satisfação ou recompensas esperadas por meio do trabalho. Esses valores podem ser determinantes para as decisões dos indivíduos sobre sair ou permanecer em um ambiente de trabalho (CHU; CHU, 2013), uma vez que orientam as suas avaliações sobre o que é certo ou errado no ambiente laboral (KOROGLU; GEZEN, 2014; LIANG, 2012).

A importância relativa atribuída a cada aspecto da vida constitui o sistema de prioridades de valores do indivíduo e é incorporado em todos os modelos teóricos relativos à tomada de decisões relacionadas a valores e comportamentos que explicam como as pessoas tomam as decisões (LYONS; HIGGINS; DUXBURY, 2010).

Papavasileiou et al. (2017) defendem uma inter-relação entre os valores individuais e os valores do trabalho, sugerindo três composições de temas recorrentes sobre os valores relativos ao trabalho: (a) os valores do trabalho são expressões de valores da vida em geral representadas no ambiente de trabalho; (b) os valores do trabalho refletem modos ou resultados de comportamentos; e (c) os valores do trabalho organizam e orientam os empregados nas decisões sobre o ambiente de trabalho. Em particular, é geralmente assumido que os valores, tal como expressos ao nível de vida geral, e os valores expressos no ambiente de trabalho estão inter-relacionados.

Da mesma forma, Teixeira (2008) defende que os valores do trabalho podem ser identificados de três formas: por meio dos valores pessoais, que orientam o modo de agir do indivíduo nas organizações; por meio dos valores sociais, que refletem o modo como os indivíduos percebem o outro frente a posturas evidenciadas, defendidas e partilhadas; e, por meio dos valores culturais, onde o grupo de convívio ou as lideranças definem e compartilham os seus princípios como sendo os valores do trabalho. Esses valores vão além das expectativas de desempenhos particulares e delineiam comportamentos alinhados aos valores da organização (LIANG, 2012).

Sortheix, Chow e Salmela-Aro (2015) inferem que os valores do trabalho possuem um papel fundamental como motivador nas seleções de emprego e no desenvolvimento de carreiras, especialmente em contextos de crises econômicas. Essa constatação deu-se por meio de um estudo longitudinal realizado pelas autoras, onde constataram a importância dos valores do trabalho cumprindo papéis em três instâncias: 1) o papel intrínseco, envolvendo a percepção da importância de ter um trabalho que corresponda às próprias competências; 2) o papel da segurança, do *status* de ter emprego e do ajuste da pessoa ao trabalho, abrangendo aspectos como ter um emprego estável e ter um trabalho que corresponda às características individuais, como educação e preferências de trabalho; e 3) o papel das recompensas, que envolve ter um bom salário e chances de promoções e desenvolvimento profissional.

Estudos realizados por Ueda e Ohzono (2013) atestaram que existem diferenças de percepção sobre a importância dos valores do trabalho quando se tratam de trabalhadores homens ou mulheres. Enquanto os homens valorizam mais o poder, a autoridade e a realização pessoal e profissional, as mulheres têm como prioridade e atribuem maior importância a valores associados à remuneração ou recompensas financeiras. Esse aspecto valorizado pelas

mulheres não corresponde necessariamente ao sucesso financeiro ou à independência financeira, mas diz respeito, sobretudo, à sobrevivência (UEDA; OHZONO, 2013).

Ye (2015) aponta que tanto valores extrínsecos do trabalho, como altos rendimentos e boas condições de trabalho, quanto valores intrínsecos, como a criatividade, o desafio e um ambiente de trabalho amigável, são capazes de prever positivamente a adaptabilidade de carreira dos indivíduos. Indivíduos motivados por valores extrínsecos tendem a planejar o futuro, trabalhando diligentemente e alcançando excelentes resultados de trabalho.

Por outro lado, indivíduos que dão mais importância à gratificação por processos de trabalho demonstrarão habilidades na resolução de problemas e estarão atentos em explorar situações e papéis potenciais para o desenvolvimento da carreira. A força motriz dos valores intrínsecos do trabalho proporciona recursos psicológicos para lidar com as contingências de carreira, caminho por onde o indivíduo estabelece a autoeficácia e a redução ou eliminação do estresse (YE, 2015). Hüttges e Fay (2015) constataram que a relação positiva entre os valores do trabalho orientados por recompensas extrínsecas, sucesso e sustentação de carreira foi mais forte para indivíduos do sexo masculino do que para os do sexo feminino.

Segundo Papavasileiou et al. (2017), existe uma gama de tipologias conceituais que incorporam entre dois e quinze tipos de valores relativos ao trabalho, sendo que o maior número foi obtido por Gursoy, Chi e Karadag (2013) e Koroglu e Gezen (2014), com sete e quinze tipos de valores do trabalho, respectivamente. Papavasileiou et al. (2017) reconhecem um desacordo entre o significado das tipologias conceituais e o número de tipos que compõem o domínio de valores do trabalho, tornando difícil extrair conclusões firmes a partir de resultados que mostram estruturas fatoriais muito diferentes entre autores. Como resultado, muitas conceitualizações e escalas de valores foram teoricamente construídas e articuladas ao longo dos anos.

No Brasil, a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT), desenvolvida por Porto e Tamayo (2003) já foi amplamente utilizada em pesquisas. A escala obteve teste confirmatório da sua estrutura empírica, consolidando a adequação do modelo, porém a representação dos tipos motivacionais apresentou-se limitada. Para suprir esta lacuna, a escala foi revisada e validada num segundo estudo por Porto e Pilati (2010), sendo chamada de Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R).

3.1.1 Escala de valores relativos ao trabalho

Segundo Tamayo e Porto (2005), os valores são representações cognitivas das necessidades pessoais e têm sido utilizados para explicar comportamentos e ações das

peças, para diferenciar grupos e para explicar mudanças da sociedade. Consistem em metas, critérios ou motivações organizados pelos indivíduos pelo grau de importância, que independentemente da situação, servem como princípios norteadores da vida do indivíduo.

Os valores do trabalho são definidos por Porto e Tamayo (2003) como a organização hierárquica de crenças ou princípios sobre metas e recompensas desejáveis que os indivíduos buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre alternativas de trabalho, comportamentos no trabalho, resultados e contexto do trabalho. Desta forma, eles possuem características motivacional (expressam desejos dos indivíduos), cognitiva (formam crenças sobre o que é desejável) e hierárquica (hierarquias de valores com base na importância atribuída a cada um deles).

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram no Brasil a EVT que tem como base teórica o modelo de valores humanos de Schwartz (1992). Segundo Tamayo (2007), o que diferencia um valor de outro é o tipo de motivação que ele expressa para cada indivíduo e a grande contribuição de Schwartz foi identificar quais as motivações que expressam os valores.

Embora pareça existir um consenso na literatura de que os valores são representações cognitivas das necessidades de cada indivíduo, sejam elas biológicas, sociais ou institucionais, Schwartz foi quem primeiro imaginou uma estrutura dos valores baseada na motivação subjacente a cada um deles. A estrutura desenvolvida por Schwartz (1992) dividiu os valores humanos em dez tipos motivacionais, conforme mostra o Quadro 16.

Quadro 16 – Dez tipos motivacionais de Schwartz (2005)

Tipos Motivacionais	Características
Autodeterminação	Pensamento e ação independente – escolher, criar, explorar.
Estimulação	Excitação, novidade, desafio na vida.
Hedonismo	Prazer ou gratificação sensual
Realização	Sucesso pessoal por meio da demonstração de competência conforme padrões sociais
Poder	<i>Status</i> social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos.
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, relacionamentos e de si mesmo.
Conformidade	Restrição de ações, inclinações e impulsos que tendem a prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais.
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a cultura ou religião do indivíduo fornecem.
Benevolência	Preservar e fortalecer o bem-estar daqueles com quem o contato é mais próximo (o grupo interno)
Universalismo	Compreensão, agradecimento, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza.

Fonte: Elaborado pela autora de acordo com Schwartz (2005).

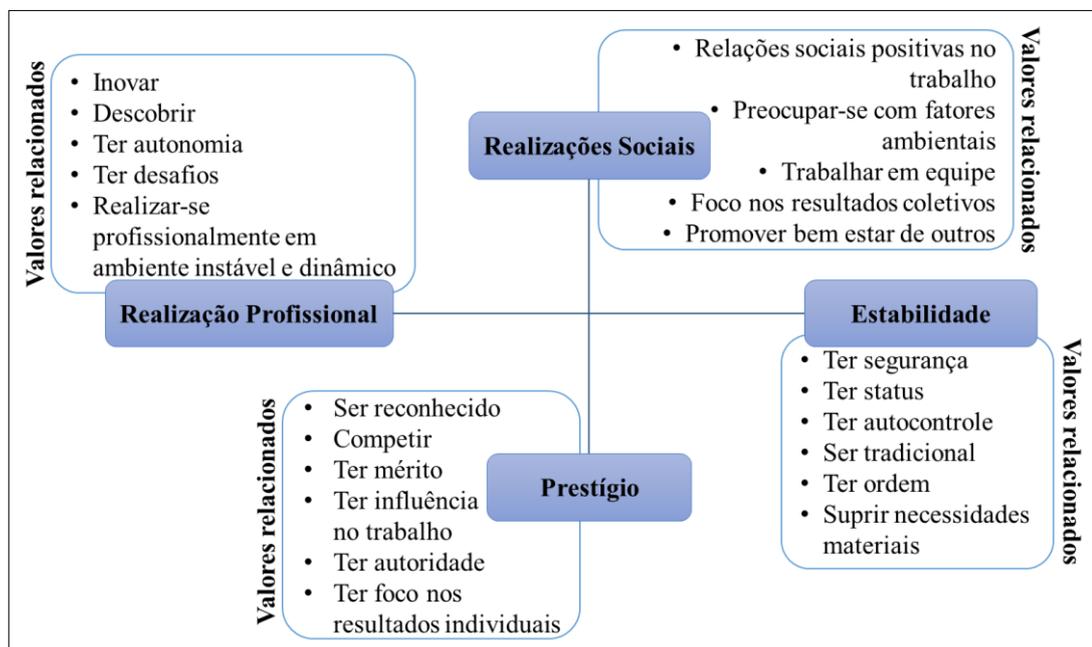
Schwartz (2005) postula que os valores formam um *continuum* de motivações relacionadas, onde os dez tipos motivacionais são representados por uma estrutura circular e

agrupados em duas dimensões bipolares, que capturam e indicam as relações dinâmicas de conflito e compatibilidade entre os tipos motivacionais. De um lado está Autotranscendência (Universalismo e Benevolência) *versus* Autopromoção (Poder, Realização, Hedonismo). Do outro, Abertura à mudança (Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação) *versus* Conservação (Tradição, Conformidade e Segurança) (SCHWARTZ, 1992).

Assim, verificando os postulados de Schwartz, supõe-se que os valores laborais se organizam em torno dos polos ou fatores que expressam a síntese das motivações implícitas aos valores humanos (TAMAYO, 2007).

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram uma Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) a partir do modelo de valores humanos de Schwartz (1992), cuja análise fatorial exploratória apontou para quatro fatores: Realização Profissional, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade. A Figura 6 ilustra os fatores, suas polaridades e os valores laborais associados.

Figura 6 – Polaridades dos valores relativos ao trabalho



Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003).

É possível observar na Figura 6 que existem dois polos que mostram as dimensões com seus respectivos valores ou conjuntos motivacionais relacionados.

A primeira dimensão bipolar surge entre realização profissional *versus* estabilidade. Em um dos polos estão os valores relacionados a fatores motivacionais direcionados à

criação, descobrimentos, inovação, desafios no trabalho e na vida, autodeterminação e autonomia. No polo oposto está a estabilidade, que diz respeito à busca de segurança e *status* nos relacionamentos com colegas de trabalho e com a organização.

A segunda dimensão bipolar é constituída pela relação de oposição entre os fatores relações sociais *versus* prestígio. Em um dos polos está a preocupação com o bem-estar dos outros e com a natureza, concentrando valores relacionados aos resultados da equipe e da organização, que transcendem as preocupações egoísticas do trabalhador. Em oposição, encontram-se os valores relacionados à obtenção de interesses próprios do indivíduo e à competição com os demais membros da empresa na busca de influência, poder, prestígio e destaque, sem denotar preocupação com a equipe ou a organização (PORTO; TAMAYO, 2003).

Os resultados da análise fatorial exploratória confirmaram o modelo teórico previsto e a escala foi devidamente aprovada para desvelar os valores relativos ao trabalho, podendo ser utilizada para pesquisas e diagnósticos no âmbito empresarial. Esses resultados possibilitam aos gestores identificar metas importantes aos colaboradores e subsidiar o desenvolvimento de estratégias para a promoção do bem-estar dos indivíduos e melhores resultados organizacionais através de funcionários mais engajados e motivados para o trabalho (PORTO et al., 2006).

O Quadro 17 apresenta os quatro fatores encontrados por Porto e Tamayo (2003).

Quadro 17 – Fatores e características da EVT

Fatores	Características
Realização no trabalho	Diz respeito à busca de prazer e da realização pessoal e profissional, bem como de ação no trabalho e independência de pensamento por meio de criatividade e autonomia intelectual.
Relações sociais	Refere-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho
Prestígio	Diz respeito à busca de sucesso profissional e de autoridade e poder de influência no trabalho
Estabilidade	Diz respeito à busca de ordem na vida e segurança por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Porto e Tamayo (2003).

Os resultados dos estudos de Porto e Tamayo (2003) apontam o Fator Realização no trabalho associado à abertura a mudança, favorecendo as mudanças por meio de trabalho autônomo e criativo. O Fator Relações sociais se associa à Autotranscendência, uma vez que o trabalho proporciona inter-relações sociais, favorecendo o bem-estar das pessoas. O fator *prestígios* e relaciona com *autopromoção* por proporcionar influência sobre os outros e o

alcance de metas pessoais. E, o fator *estabilidade* se associa à *conservação* ou *conservadorismo*, pela busca de segurança e manutenção do *status quo* por meio do trabalho. Desta forma, é possível observar uma conformidade teórica entre os fatores de segunda ordem apresentados no modelo de valores de Schwartz e os fatores da EVT (PORTO; PILATI, 2010).

Muitos esforços foram feitos no Brasil para validar escalas que pudessem acessar valores do contingente da população brasileira (TAMAYO; PORTO, 2005), incluindo pessoas com baixa escolaridade e baixa renda (BORGES, 2005).

Os valores, como outros elementos culturais, são realidades sociais construídas coletivamente pelos homens, atuando sobre a socialização e a construção de identidade dos indivíduos, pressupondo a inserção dessa pessoa no mundo/sociedade/trabalho como ser único (BERGER; LUCKMAN, 1985; BORGES, 2005). De acordo com Borges (2005), a relação do indivíduo com o mundo sofre a mediação de instituições sociais como família, escola e trabalho, e durante esse processo de socialização, cada indivíduo interioriza aspectos diferentes da mesma realidade, podendo gerar uma gama de valores conforme o mercado de trabalho, o porte da cidade ou a classe social (BERGER; LUCKMAN, 1985). Dessa forma, segundo os autores, a posição do indivíduo na estrutura social e as idiosincrasias individuais pertinentes à biografia de cada um são responsáveis pela definição dos aspectos que serão interiorizados, sendo adequado pensar que os valores (históricos, simbólicos ou sociais) variam conforme a classe social.

Borges (2005) afirma que para obter um diagnóstico claro dos valores é preciso incluir empregados de todos os níveis da organização. No entanto, profissionais e estudiosos frequentemente não coletam os dados de forma equivalente entre todos os trabalhadores porque se deparam com um problema importante: o nível de instrução desses indivíduos. Em níveis hierárquicos mais baixos (como por exemplo, entre operários da construção civil, agricultores, setor de higiene e limpeza, entre outros), o baixo nível de instrução ou até mesmo o analfabetismo dificultam a coleta adequada, impedindo o pesquisador de ter um impacto relevante na qualidade geral dos resultados (BORGES; PINHEIRO, 2002).

Assim como o nível de instrução dos entrevistados é importante para estabelecer o método e o instrumento de coleta de dados (BORGES; PINHEIRO, 2002), ele também é relevante na percepção dos valores relativos ao trabalho e de identidades dos indivíduos (BERGER; LUCKMAN, 1985), que podem variar bastante em situações mais precárias. Da mesma forma, os valores fundamentais compartilhados pelos grupos dentro das organizações

funcionam como guias para as condutas dos trabalhadores, reforçando a sua identidade e influenciando na sua reconstrução como ser social e organizacional (HANNAH et al., 2013).

3.1.2 Escala revisada de valores relativos ao trabalho

De acordo com os estudos de Tamayo (2007), os valores pessoais ou básicos estão estruturados em duas categorias, sendo a primeira referente a uma estrutura geral, que incorpora os valores relacionados a todos os aspectos da vida, e a segunda a contextos específicos da vida, tais como religião, sexo, família e trabalho. Schwartz (1992) afirma que o fato de se avaliar valores específicos dos indivíduos não tem como objetivo revelar seus valores básicos, mas esclarecer diferenças interpessoais e interculturais que possam se manifestar no momento em que valores são expressos em comportamentos específicos ou em julgamentos.

Ros, Schwartz e Surkiss (1999) inferem que os valores pessoais exercem influência sobre o quanto importante os indivíduos consideram o trabalho. Sendo assim, quanto mais determinados valores gerais forem importantes para um indivíduo, mais ele estará disposto a descobrir esses valores no ambiente de trabalho. Ou seja, os valores relativos ao trabalho passam a ser definidos como crenças ou princípios sobre comportamentos que orientam as avaliações dos indivíduos quanto a resultados e alternativas no contexto do trabalho (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999).

Assim, partindo do modelo proposto por Schwartz (1992) dos dez tipos motivacionais de valores, Ros, Schwartz e Surkiss (1999) identificaram quatro tipos de valores relativos ao trabalho: valores *intrínsecos*, referindo-se à obtenção de metas pelo conteúdo do trabalho; valores *extrínsecos*, relacionados à obtenção de metas pelos resultados do trabalho; valor *social* referindo-se à busca de relacionamentos interpessoais; e *prestígio*, relacionado à busca de reconhecimento e de poder por meio do trabalho.

Da mesma forma, depois de constatarem que não havia uma adequada avaliação de todo o conteúdo teórico das teorias anteriores e tendo como base a Teoria de Valores Individuais de Schwartz (1992) e a Teoria de Valores do Trabalho de Ros, Schwartz e Surkis (1999), Porto e Pilati desenvolveram a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), permitindo o avanço da teorização e mensuração dos valores do trabalho (PORTO; PILATI, 2010).

Na escala proposta por Porto e Pilati (2010), os fatores ficaram agrupados e representados por seis dimensões, conforme apontado no Quadro 18.

Quadro 18 – Fatores e características da EVT-R

Fatores	Características
Autodeterminação e Estimulação	Pensamento e ação independente (criar novas ideias no trabalho, ter liberdade para decidir, autonomia e independência); Novidade e desafio na vida (trabalho inovador, que permita conhecer lugares e pessoas).
Segurança	Relacionada à estabilidade e independência financeira
Conformidade	Respeito, compromisso e aceitação das normas, costumes e ideias que a cultura ou a religião do indivíduo fornecem (ter rotina de trabalho, trabalho organizado, respeitar hierarquias, obediência às normas da organização).
Universalismo e Benevolência	Diz respeito à compreensão, tolerância e proteção do bem-estar dos outros.
Realização	Sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais (ter um trabalho que possa expressar conhecimentos e competências; ser bem-sucedido em profissão reconhecida socialmente; ser reconhecido e respeitado pelos resultados).
Poder	Associada ao <i>status</i> social e prestígio, controle ou domínio sobre outras pessoas e recursos; autoridade (ênfata a consecução ou manutenção de uma posição dominante no sistema social).

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Porto e Pilati (2010).

Conforme é possível verificar no Quadro 18, os resultados das análises indicam a estruturação de fatores correspondentes às dimensões de autodeterminação, estimulação, poder, realização, segurança, conformidade, universalismo e benevolência da teoria geral de valores humanos. Os estudos de Porto e Pilati (2010) apontaram que o modelo da teoria geral de valores parece se aplicar bem aos valores do trabalho.

De acordo com Papavasileiou et al. (2017), ao longo das últimas décadas, o estudo das atitudes e comportamentos dos indivíduos como respostas impulsionadas pelo valor tem sido um conceito atraente em quase todas as ciências sociais. Lipponen, Bardi, e Haapamaki (2008) afirmam que os valores pessoais, a percepção dos valores do trabalho e o fato de pertencer a um grupo promovem uma interface com o processo de identificação entre indivíduos e organizações, sendo relevante estudos com foco em resultados producentes abrangendo os três contextos, pessoal, laboral e organizacional.

3.2 IDENTIFICAÇÃO SOCIAL

As interações sociais fazem parte das necessidades inatas da vida dos indivíduos e o processo de afiliação compõe essa esfera existencial. Conforme Veelen, Otten e Hansen (2013), a identificação e as relações sociais são importantes para o bem-estar e interação do indivíduo, fortalecendo valores e significados compartilhados.

A construção de identificação social refere-se a uma série de temas e questões abordadas dentro de teorias surgidas a partir da década de 70. Os temas identidade e

identificação vêm sendo tratados sob variadas perspectivas e por diferentes áreas do conhecimento, como a da Sociologia e a da Psicologia Social, dentro das quais foram desenvolvidas as teorias da Autocategorização (TURNER, 1999) e da Identidade Social (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; TAJFEL, 1978; TAJFEL; TURNER, 1979), que enfatizam a importância das relações entre o indivíduo e o seu ambiente e da sua formação como sujeito a partir dessas relações.

De acordo com a Teoria da Identidade Social, o significado de *self* é extraído de relações sociais, tais como pertencer a um grupo ou aderir às normas do grupo em que o indivíduo esteja engajado (TAJFEL, 1978). Stets e Burke (2000) afirmam que, pelo menos em parte, os indivíduos se veem em termos de significados atribuídos por grupos pertencentes a uma sociedade estruturada.

A fundamentação teórica do conceito de identificação social tem suporte nas Teorias da Identidade Social e da Autocategorização (PRATT; ROCKMANN; KAUFMANN, 2006; TAJFEL, 1978). A Teoria da Identidade Social define a identificação social como a percepção do indivíduo como membro de uma coletividade, ou seja, de filiação a um grupo, bem como o significado emocional e o valor que essa filiação representa ao mesmo (TAJFEL, 1978). Para Mael e Ashforth (1992), o indivíduo é mais propenso a confirmar sua identidade se ele pertencer e se identificar a um grupo, percebendo os sucessos e fracassos do grupo e os seus. A Teoria da Identidade Social complementa a percepção de que a identificação ocorre toda vez que os indivíduos percebem a si mesmos como membros de uma coletividade. A identidade social, nesse sentido, provoca reações comportamentais e perceptuais nos indivíduos, que tendem a perceber e agir conforme as regras do grupo e proporcionalmente ao seu sentimento de pertença ao mesmo (TAJFEL, 1978).

Leary et al. (2013) classificaram a necessidade de pertença a um grupo social através da escala *Need to Belong Scale*. Os dez itens propostos pela escala têm por objetivo expressar a frequência com que as pessoas apresentam maior ou menor necessidade de pertencer a um grupo social, e dizem respeito a: não se deixar incomodar quando outras pessoas não o aceitam; tentar não fazer as coisas difíceis, para não ser rejeitado; raramente se preocupar se outras pessoas não se preocupam contigo; sentir que há pessoas a quem se pode recorrer em momentos de necessidade; querer que outras pessoas o aceitem; não gostar de ficar sozinho; não se incomodar por estar afastado de amigos por longos períodos de tempo; ter forte necessidade de pertencer; incomodar-se muito quando não está incluído nos planos de outras pessoas; e, ter os sentimentos facilmente feridos quando sente que os outros não o aceitam.

Tajfel (1978) definiu a identidade social como sendo uma parte do autoconceito de um indivíduo que deriva de seu conhecimento de pertencer a um grupo social (ou grupos), juntamente com o valor e o significado emocional ligados a essa adesão. Nesse sentido, a identificação social passa a apresentar resultados comportamentais e perceptuais, inferindo que quando uma identidade social se sobressai, o indivíduo tende a desenvolver a mesma percepção e modo de agir, conforme estereótipos e normas daquele determinado grupo social.

Para compreender a identificação social, é pertinente considerar a definição da identidade social proposta por Tajfel (1978), que parte de três componentes principais: um componente avaliativo, relativo a um valor de conotação positiva ou negativa sobre o grupo (ligado à autoestima); um componente cognitivo, que representa o conhecimento ou a consciência de pertença a um grupo social (ou seja, a categorização); e, por fim, um componente afetivo ou emocional, envolvendo um sentimento de ligação emocional com o grupo (ou seja, o comprometimento com o grupo). Para Postmes, Haslam e Jans (2013), esse componente pode ser acompanhado por emoções (como amor ou ódio, gostar ou não gostar) dirigidas para o próprio grupo ou para indivíduos relacionados a ele.

Desde a publicação seminal de Tajfel e Turner (1979), os pesquisadores propuseram uma infinidade de termos, operacionalizações e medidas para definir e avaliar a força da conexão entre o indivíduo e o grupo (REYSEN et al., 2013). Um avanço conceitual fundamental da identificação a partir da identidade social é a noção de que os indivíduos categorizam-se em identidades sociais específicas, resultando na tendência a se comportar como um grupo coletivo, ao invés de indivíduos. Corroborando essa perspectiva, Berger e Luckmann (1985) entendem que a identidade pode ser compreendida como relacional à medida que ela produz identificação, uma vez que o indivíduo, além da concepção que tem de si próprio, ele também necessita do reconhecimento e da legitimação dos outros indivíduos da sua realidade social.

Estudiosos da Teoria da Identidade Social e da Teoria da Autocategorização partem da proposição de que os indivíduos classificam a si mesmos e aos outros com base em grupos e categorias, fundamentando-se em critérios sociais, como raça, religião, sexo, faixa etária, etnia, entre outros (ASHFORTH; MAEL, 1989; TAJFEL; TURNER, 1985). Esse modo de classificação social direciona os indivíduos ao autoconceito através da sua definição e identificação com determinados grupos.

Assim, o autoconceito passa a ser entendido como a soma da identidade pessoal do indivíduo e das suas identificações sociais provenientes de sua autoclassificação em relação aos seus grupos de convívio (MAEL; ASHFORTH, 1992), ou ainda, a forma como o sujeito

percebe a si próprio em relação a si mesmo e aos outros (TAJFEL; TURNER, 1985). Essa espécie de *agrupamento psicológico*, onde os indivíduos se autodefinem como pertencentes a um determinado grupo e possuidor da mesma categoria social tem início quando o indivíduo se compara e se percebe como distinto e único em relação aos demais membros da sociedade.

Logo após o sujeito fazer essa comparação, ele utiliza-se de valores e critérios pessoais para avaliar os diversos grupos sociais que existem, seja de forma positiva ou negativa, definindo-se e aos demais por meio dessas avaliações, e encontrando características semelhantes ou não entre si e os sujeitos daquele determinado grupo (TAJFEL; TURNER, 1985). É nesse processo que, segundo os autores, o sujeito desenvolve o sentido de pertencimento a um grupo social, realiza sua autodefinição e estrutura sua autoestima, e é justamente esse conjunto de elementos e mecanismos que sustentam a definição de identificação social (ASHFORTH; MAEL, 1989).

Uma das concepções da Teoria da Identidade Social é a Teoria da Autocategorização de Turner (1999), que foca nos fatores de realização das categorizações pelos indivíduos e as consequências no comportamento do grupo. De acordo com a Teoria da Autocategorização (TURNER et al., 1987), a estratégia cognitiva geral para criar uma sobreposição mental é o autoestereótipo, ou a assimilação do eu (*self*) para os protótipos de grupo. A teoria postula que cada indivíduo tem um *eu* social e um *eu* pessoal, existentes nos extremos opostos de um *continuum*. Com o autoestereótipo, o *eu* social torna-se saliente e o *eu* pessoal se desloca para o fundo ou se despersonaliza – as pessoas vêm descrever a elas mesmas em termos de características de um grupo prototípico. Assim, o autoestereótipo implica na sobreposição do *eu* baseado em conformidade com as normas socialmente compartilhadas do grupo prototípico (TURNER et al., 1987; TURNER, 1999). O deslocamento do *eu* pessoal para as características de um grupo, a consciência de uma existência dentro desse grupo social e a avaliação emocional positiva desse pertencimento caracterizam o processo da identificação social.

Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999) inferem que o comprometimento com o grupo, a autocategorização e a autoestima do grupo são aspectos relacionados diretamente à identificação social, mas separados da identidade social dos membros do grupo. Os autores entendem que, embora sejam aspectos da identidade social, esses três aspectos devem ser distinguidos numa análise de componentes principais como fatores separados para os dois conceitos.

Estudos mais recentes de van Veelen Otten e Hansen (2013) questionam os postulados de Turner et al. (1987): se os autoestereótipos eram a única via cognitiva para a identificação,

isso implicaria que as pessoas se identificariam apenas com grupos claramente definidos? Pois, para Turner et al. (1987), apenas grupos prototípicos bem definidos poderiam ser facilmente projetados sobre o *eu*.

Pesquisas posteriores, no entanto, revelaram que as pessoas também se identificam com grupos que faltam clareza em seu conteúdo de identidade, o que faz van Veelen, Otten e Hansen (2013) estudarem a autoancoragem como a ferramenta que faria o ajuste entre o indivíduo e o grupo nestes casos. A autoancoragem implica na projeção de atributos pessoais para o grupo (CADINU; ROTHBART, 1996), não dependendo da disponibilidade de conhecimento do grupo (como autoestereótipo faz), mas na utilização do *eu* pessoal e do autoconhecimento para preencher as lacunas cognitivas e construir uma identidade de grupo significativa.

Haslam (2001) argumenta que os processos de autocategorização são mediadores críticos do comportamento organizacional nos contextos organizacionais. Quando os empregados sentem que membros do seu grupo são tratados injustamente, sua identificação social é intensificada e modificada e, ao mesmo tempo, sua identificação com a organização é afetada negativamente, podendo causar ações coletivas a nível de grupo.

Dessa forma, a justiça dentro dos processos organizacionais molda a percepção de identificação com o grupo e influencia atitudes e comportamentos das pessoas. Teorias e pesquisas tradicionais sobre a identidade social sugerem que a identificação com um grupo é um dos principais determinantes de comportamentos de cidadania nos indivíduos e de suas experiências, como também de respostas a estressores sociais e organizacionais (HASLAM; JETTEN; WAGHORN, 2009). Conforme Ferreira (2010), na identificação com um grupo, os indivíduos deixam de lado suas características peculiares conforme sentem pressão social e ativam suas identidades sociais, levando-as à adesão de ações coletivas.

Nesse contexto, é possível perceber várias dimensões existentes na identificação social, destacando-se alguns componentes fundamentais e comuns da identidade social e grupal, como solidariedade, satisfação e centralidade (CAMERON, 2004). A solidariedade, de acordo com Leach et al. (2008), está associada ao apoio, cooperação e comprometimento nas obrigações e atividades do grupo, refletindo o vínculo psicológico. A satisfação requer a avaliação positiva do grupo, levando os indivíduos à tendência de subestimar eventos negativos. A centralidade, por sua vez, especificada como a relevância da filiação no grupo, conduz as pessoas a serem sensíveis aos eventos coletivos, sendo componente essencial na identificação do grupo.

Cabe destacar que a identidade social e identificação social não são a mesma coisa (LEACH et al., 2008). A identidade social se refere ao grupo como uma entidade percebida, possuidora de uma série de características associadas a seus membros, suas normas, e sua relação com grupos externos. Todas essas características são percepções até certo ponto socialmente compartilhadas com um grau de consenso social sobre determinados aspectos. Segundo Dejours (2004), para uma construção de identidade no campo social, é preciso que o sujeito tenha uma relação com o real, relação esta estabelecida no trabalho. É por meio do trabalho que o indivíduo constrói sua identidade social (DEJOURS, 2004). A identificação, ao contrário, se refere à relação do indivíduo com essa entidade, o grupo, sendo assim, determinada mais individualmente. A identificação social, nesse sentido, está associada a dois componentes: o relacionamento avaliativo e o emocional com o grupo. Com base nisso, Postmes, Haslam e Jans (2013) fornecem uma definição *Tajfeliana* de identificação como sendo a avaliação emocional positiva da relação entre o indivíduo e o seu grupo.

Bizumic, Reynolds e Meyers (2012) afirmam que a maioria das pesquisas tem se concentrado em identidade social como um conceito explicativo e pouco se tem estudado sobre o que leva a sua criação e manutenção. Os autores propõem um estudo longitudinal com alunos do ensino médio para ajudar a entender melhor que fatores individuais e de grupo podem influenciar a identificação social (IS) ao longo de um período de tempo. O estudo explorou o impacto dos fatores grupo e personalidades na identificação social, apurando quais as percepções positivas dos fatores grupo e traços de personalidade (Extroversão, Socialização, ou Conscienciosidade) teriam mais impacto sobre a IS. As conclusões do estudo identificaram que foi o apoio do grupo que fez com que os indivíduos se mostrassem predispostos a se identificar com sua escola, corroborando os estudos de Dutton, Dukerich e Harquail (1994) e Leach et al. (2008). Além disso, a Conscienciosidade emergiu como um fator importante para explicar a identificação com a escola. Da mesma forma, estudos de Moksness (2014) refletiram uma tendência entre os empregados de se identificarem mais com seus grupos de trabalho e menos com o seu local de trabalho e profissão.

A Teoria da Identidade social propõe que os indivíduos se identificam com uma categoria quando a categoria produz uma identidade social positiva e de grande prestígio (TAJFEL; TURNER, 1979), e é justamente essa avaliação emocional positiva do grupo que pode levar à identificação social (POSTMES; HASLAM; JANS, 2013). Curchod, Patriotta e Neysen (2014), avaliam que o autoaperfeiçoamento, a percepção de injustiça e a alienação intervêm na orientação para identificação dos indivíduos. Os resultados de seus estudos revelam que a autovalorização ou autoaperfeiçoamento produz identificação, deflacionando a

percepção de discrepâncias e injustiças e facilitando a congruência entre o enquadramento da categoria e do indivíduo. Ao serem categorizados, os indivíduos despessoalizam o seu senso de *self*, e adquirem uma identidade social e, conseqüentemente, uma existência social (TURNER et al., 1987). Essa consciência de pertencer a um contexto social tem início na conformidade com as normas socialmente compartilhadas pelo grupo de referência, característica do princípio da identificação social.

Por outro lado, o estudo de Curchod, Patriotta e Neysen (2014) também revela que, ao serem categorizados, os indivíduos podem se tornar alienados de sua própria categoria e podem se desidentificar. Isso ocorre quando o processo de formação de categoria é unilateral, onde a adesão da categoria (por exemplo, vendedores) é separada da propriedade (a organização). Os resultados também sugerem que indivíduos categorizados estão propensos a experimentar a alienação se eles têm altas apostas na categoria (quando a organização é sua única fonte de renda) e, portanto, não podem facilmente sair dela. Uma meta-análise revelou que os indivíduos tendem a se identificar mais fortemente com focos menos abstratos (por exemplo, grupos de trabalho) do que com alvos mais abstratos (por exemplo, organizações) (RIKETTA; VAN DICK, 2005).

O Quadro 19 apresenta uma síntese dos principais conceitos da Identificação Social e seus devidos autores.

Quadro 19 – Síntese dos principais conceitos da Identificação Social

(Continua)

AUTOR	DEFINIÇÃO
TAJFEL (1978)	Parte do autoconceito de um indivíduo que deriva do seu conhecimento, da sua pertença a um grupo social, e o significado emocional e de valor relacionado àquela pertença.
BERGER e LUCKMANN (1985)	Trata-se de um movimento relacional, uma vez que o indivíduo, além da concepção que tem de si próprio, ele também necessita do reconhecimento e da legitimação dos outros indivíduos da sua realidade social.
TAJFEL e TURNER (1979; 1985)	A forma como o sujeito percebe a si próprio em relação a si mesmo e aos outros, através da avaliação dos diversos grupos sociais e categorias, que podem ser, por exemplo, baseados em sexo, raça, etnia, religião, ocupação, etc.
TURNER et al., (1987) ASHFORTH e MAEL (1989)	A categorização do indivíduo e o alcance de uma existência social a partir da despessoalização do seu senso de <i>self</i> Conjunto de elementos e mecanismos que sustentam o sentido de pertencimento a um grupo social, realizam a autodefinição e estruturam a autoestima de um indivíduo; “Agrupamento psicológico” em que vários indivíduos se percebem como pertencentes a uma mesma categoria social e se autodefinem como membros integrantes daquele determinado grupo.

(Conclusão)

MAEL e ASHFORTH (1992)	A soma da identidade pessoal do indivíduo e das suas identificações sociais provenientes de sua autotaxação em relação aos seus grupos de convívio
CADINU e ROTHBART (1996)	Projeção de atributos pessoais para o grupo e uso do <i>eu</i> pessoal e do autoconhecimento para preencher as lacunas cognitivas e construir a identificação com o grupo
TURNER (1999)	As pessoas descrevem a elas mesmas em termos de características de um grupo prototípico, em conformidade com as normas socialmente compartilhadas do grupo.
CAMERON (2004)	É caracterizada por componentes fundamentais e comuns da identidade social e grupal, como solidariedade, satisfação e centralidade.
POSTMES, HASLAM e JANS (2013)	Avaliação emocional positiva da relação entre o indivíduo e o seu grupo.
LOI, CHAN e LAM (2014)	Meio sistemático de definição de si e dos outros, gerando a percepção de pertencimento a uma categoria de um grupo particular.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das teorias da Identificação Social.

De acordo com Curchod, Patriotta e Neysen (2014), a investigação sobre identificação social em contextos organizacionais tem focado em grande parte na organização em si como *locus* de identificação (ASHFORTH et al., 2013). A identificação organizacional pode ser definida como “uma forma específica de identificação social onde o indivíduo define a si mesmo em termos de sua participação em uma organização em particular” (MAEL; ASHFORTH, 1992, p. 105). Por essa razão, da mesma forma que a identificação social, a identificação organizacional também pode ser considerada uma variável central ao explicar as condutas dos trabalhadores em determinadas situações, como por exemplo, na hora de abandonarem voluntariamente uma empresa (HASLAM, 2001).

Dessa forma, após compreender a identificação social como um processo que une variados e distintos contextos, é pertinente recair sobre a identificação dos indivíduos no contexto organizacional.

3.3 IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL

O contexto organizacional assume um papel importante nas interações sociais, instigando o interesse de estudos sobre a identificação dos indivíduos com as organizações. No que diz respeito ao senso de unidade dos indivíduos com uma organização, a identificação organizacional tanto fornece uma base para atitudes e comportamentos organizacionais, como medeia a relação entre a estrutura social (ou seja, a organização) e os comportamentos dos indivíduos (ASHFORTH; MAEL, 1989).

O conceito de Identificação Organizacional (IO) não recebeu muita atenção da psicologia organizacional e do trabalho até os anos 80, quando Ashforth e Mael (1989)

começaram a estudar com grande interesse a Teoria da Identidade Social, de Tajfel (1978) (DÁVILA; GARCÍA, 2012). Da perspectiva de Ashforth e Mael, a IO é uma forma específica de identificação social, ou seja, é a percepção de unidade ou pertença à organização onde o indivíduo define si mesmo em termos de sua participação em um determinado ambiente laboral. Dessa forma, quando o fato de pertencer a uma organização faz parte da identidade social de um indivíduo, normas e valores dessa organização são incorporados ao autoconceito da pessoa, e essa passa a pensar e a agir em nome da organização a que pertence (VAN DICK et al., 2004).

Kramer e Faria (2007) inferem que o sentimento de pertença à organização pode ser visualizado por meio dos seguintes elementos constitutivos: orgulho de pertencer; sentir-se um membro; sentir-se responsável pela organização; tempo de organização; e reação a críticas. Entre outros fatores, a identificação com a organização e o sentido ou sentimento de pertença estão intimamente relacionados entre si e são considerados elementos constitutivos dos vínculos organizacionais (KRAMER; FARIA, 2007).

Ashforth e Mael (1989) estão entre os primeiros a sugerir que a percepção da unidade ou pertencimento a uma organização é a essência da identificação organizacional, de modo que o indivíduo define si próprio em termos da organização a qual ele é membro. Nesse sentido, a identificação organizacional reflete a extensão em que a adesão ao grupo é incorporada no autoconceito do indivíduo e, muitas vezes, compreende um componente importante da sua autodefinição. Para os autores, a identificação organizacional pode ser entendida como um sentido de unidade e de pertença com a organização e é central para a definição do indivíduo no trabalho. Dávila e García (2012) trabalham o sentimento de pertença como uma dimensão da identificação organizacional ao analisar a sobreposição entre a identificação organizacional e o comprometimento organizacional. O estudo apontou que o suporte percebido dos colegas foi um importante preditor do sentimento de pertença à organização, bem como a distância entre os valores dos empregados e os valores da organização foram os mais relevantes preditores do comprometimento organizacional.

Dutton, Dukerich e Harquail (1994) definem o processo da identificação organizacional como a extensão através da qual os indivíduos psicologicamente se entrelaçam com a sua organização, reconhecendo na sua identidade, a identidade organizacional. A organização passa a fazer parte do autoconceito do indivíduo e ele constrói uma conexão psicológica com a mesma, de modo que o seu próprio futuro é definido pelo futuro da organização (VAN DICK et al., 2008).

Oliveira (2008, p. 181) considera pelo menos três aspectos da Teoria da Identidade Social como importantes para a identificação organizacional: a categorização, entendida “como um processo cognitivo básico”; a identificação social, que compreende “resultados comportamentais e perceptuais”; e a Teoria da Identidade Social, que pressupõe que “os indivíduos são motivados a realizar uma distinção positiva de seu grupo ao compará-lo com outros grupos, tendendo a preservar e promover uma imagem positiva”.

Pesquisas ao longo dos anos têm demonstrado a associação positiva da identificação organizacional com vários resultados de trabalho, sendo associada a intenções de mudança (VAN DICK et al., 2004; RANDELEY DE MOURA et al., 2009), o aumento da satisfação no trabalho (VAN DICK et al., 2008; LOI; CHAN; LAM, 2014), bem como o desempenho de comportamentos em funções extras (DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002; LIU; ZHU; YANG, 2010).

Van Dick et al. (2006) realizaram uma série de estudos sobre a relação entre a identificação organizacional e comportamentos de cidadania organizacional (CCO) fornecendo evidências de que a identificação organizacional é um fator antecedente que conduz a CCO. Liu, Zhu e Yang (2010) demonstraram que a identificação organizacional leva a exprimir comportamento, como fazer críticas construtivas e sugestões para a mudança, corroborando os estudos de Lipponen, Bardi, e Haapamaki (2008), que mostraram que a identificação organizacional interage com valores pessoais para abertura à mudança na previsão do comportamento inovador.

Os membros da organização desenvolvem a sua identificação com as organizações num contexto social em que normas e valores organizacionais são criados, interpretados, sancionados, recompensados e, o mais importante, são difundidos através dos membros da organização, tais como supervisores e colegas de trabalho. As influências e efeitos de grupos de trabalho e dos supervisores e colegas ainda emergem como uma importante interferência sobre como os funcionários do grupo e ajudam a formar a sua identificação com a organização (KRAUS et al., 2012). Segundo Riketta e van Dick (2005), funcionários tendem a desenvolver a identificação mais forte com seus grupos de trabalho do que com as suas organizações.

De acordo com Dutton, Dukerich e Harquail (1994), à medida que os indivíduos incorporam características da organização a sua identidade pessoal, estabelecem forte conexão entre si. Por isso, a identidade organizacional tem sido considerada como uma base importante para a compreensão de atitudes e comportamentos dos trabalhadores relacionados ao ambiente de trabalho, ajudando a estabelecer a identificação desses trabalhadores com a

organização (ASHFORTH; MAEL, 1989). Para Oliveira (2008, p. 182), enquanto categoria social, a organização “pode ser percebida como personificando atributos que são prototípicos dos membros ou da própria organização, enquanto uma abstração. No sentido real, os indivíduos que se identificam veem a si mesmos como uma personificação da organização”.

Hogg e Terry (2000) afirmam que a identificação organizacional é motivada por duas necessidades humanas fundamentais e independentes: a redução de incerteza e a autoexaltação. A redução da incerteza reflete a necessidade que o indivíduo possui de ordem no mundo social e aborda como uma pessoa constrói o seu autoconceito, a fim de responder à pergunta “Quem sou eu?”. Ao identificar-se com uma categoria social, torna-se mais seguro em como se comportar e o que esperar do ambiente físico e social em que se encontra. O motivo da autoexaltação refere-se à tentativa de um indivíduo a pensar na sua identidade social de maneira positiva, de modo a reforçar sua autoestima.

Através do processo de identificação, o indivíduo se esforça para promover a percepção de que ele é um sujeito de valor (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008). Essa lógica explica por que as pessoas tendem a se identificar com organizações de prestígio ou bom desempenho (DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994). No que diz respeito ao senso de unidade do indivíduo com uma organização, a identificação organizacional fornece uma base para atitudes e comportamentos organizacionais e medeia a relação entre a estrutura social (ou seja, a organização) e o comportamento individual (CHO; LEE; KIM, 2014).

A temática identificação tem levantado discussões importantes que ganham cada vez mais atenção de pesquisadores organizacionais, como é o caso do estudo desenvolvido por Riketta (2005), que aponta a ocorrência de identificações duplas ou múltiplas em determinadas situações. Em alguns casos, a dupla identificação tem sido motivo de preocupação dentro das organizações, como por exemplo, pela geração de tensão entre grupos de trabalho e departamentos (RIKETTA; VAN DICK, 2005). Em outros casos, a preocupação tem sido com a tensão decorrente de uma possível dupla identidade em funcionários que desenvolvem atividades intra e extra-organizacionais simultaneamente, como por exemplo, funcionários com atividades na empresa e como membros do sindicato dos empregados (RIKETTA, 2005).

Nestes casos, a inconsistência nos valores ou normas em diferentes alvos de identificação de grupo pode causar problemas (RIKETTA; NIENABER, 2007), pois quando indivíduos que têm múltiplos alvos de identificação, esses podem gerar conflitos ou ambiguidades de papéis (PRATT; ROCKMANN; KAUFMANN, 2006; VAN DICK et al., 2004). No caso das relações trabalhistas, por exemplo, os interesses das empresas e os

interesses dos sindicatos podem ser divergentes em relação uns aos outros e esse conflito ou ambiguidade pode gerar tensões e inconsistência cognitiva, causando inação ou ações inconsistentes nos locais de trabalho, influenciando negativamente as atitudes e o desempenho dos empregados (RIKETTA; NIENABER, 2007).

Na realidade, de acordo com Yen-Chun Chen et al. (2013), um indivíduo pode não ter necessariamente graus iguais de identificação com diferentes grupos sociais. A relação entre duas identidades sociais podem ser compatíveis ou concorrentes. Por exemplo, de acordo com os autores, um membro da equipe pode perceber características semelhantes entre sua equipe e toda a empresa, de modo que a identidade da equipe e identidade da empresa são compatíveis. No entanto, um médico pode encontrar alguns conflitos entre a sua identidade como um profissional médico e sua participação em um determinado contexto organizacional, no caso, o hospital (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; YEN-CHUN CHEN et al., 2013).

Em suma, os empregados tendem a ter múltiplos alvos de identificação, devido à complexidade estrutural das configurações laborais atuais, onde suas identificações podem variar entre as diversas situações. Dessa forma, a administração deve compreender melhor os efeitos da dupla identificação organizacional dos empregados e deve, assim, aprender a melhor gerenciá-los. Do mesmo modo, cabe à organização examinar cuidadosamente o potencial de identificação com o local de trabalho para diminuir ou aumentar o impacto das identificações com o empregador sobre as atitudes relacionadas com o trabalho e com desempenho no trabalho (YEN-CHUN CHEN et al., 2013).

No entanto, apesar de muitos indivíduos desempenharem funções múltiplas, ainda assim, os empregados que trabalham em uma organização podem ter suas identidades sociais alteradas por características de seu grupo de trabalho (ASHFORTH; MAEL, 1989). Alguns fatores contribuem para a identificação do indivíduo com a organização, como o prestígio e a imagem positiva da organização, a qualidade da relação empresa/empregado e a conexão da empresa com atributos e desejos dos indivíduos (MAEL; ASHFORTH, 1992). Além disso, quando as pessoas representam uma organização, segundo Machado (2003), elas também se identificam através das suas idealizações e fantasias.

Ainda, a identificação do indivíduo com a organização associa-se a outros fatores que influenciam o seu comportamento, como valores, cultura, objetivos e práticas, que subsidiam as direções para as movimentações da organização. A identificação organizacional, por sua vez, é expressa por uma combinação de componentes cognitivos, afetivos e valorativos: a) os componentes cognitivos estão relacionados à autodefinição e autocategorização do indivíduo

à medida que ele se sente parte da organização; b) os componentes afetivos ou emocionais referem-se aos sentimentos do indivíduo por ele fazer parte de determinado grupo social; c) os componentes valorativos ou avaliativos relacionam a percepção dos indivíduos sobre como o seu grupo social é valorizado pelo meio (DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994; RIKETTA, 2005). Assim, a identificação implica em uma fusão psicológica entre indivíduo e organização, e a congruência de valores individuais e organizacionais (ASHFORTH et al., 2008; PRATT; ROCKMANN; KAUFMANN, 2006).

Outro aspecto relevante que tem sido foco de estudos no âmbito organizacional, é o efeito da supervisão das equipes sobre o processo de identificação organizacional. A imagem de que a supervisão abusiva têm apenas consequências negativas para o bem-estar, atitudes e comportamento dos funcionários (BAMBERGER; BACHARACH, 2006; TEPPER et al., 2006) é discutida por Decoster et al. (2013), que comprovam que os funcionários nem sempre reagem negativamente para o comportamento abusivo de um líder. O estudo aponta que a identificação organizacional e a percepção de coesão dos funcionários tendem a neutralizar os efeitos da supervisão abusiva sobre o grupo de trabalho, diminuindo falatórios sobre os líderes.

Desse modo, os funcionários que se identificam com a sua organização são menos inclinados a envolver-se em fofocas, pois eles tendem a proteger a imagem da organização de potenciais consequências prejudiciais. Em casos de supervisão abusiva, frequentemente a percepção de coesão se torna mais forte e os indivíduos se identificam mais com a sua organização, gerando um comportamento menos especulativo e ilustrando, assim, que as funções de identificação organizacional servem como um amortecedor para os sujeitos confrontados com uma gestão mais impositiva e autocrática (DECOSTER et al., 2013; HANNAH et al., 2013). O afeto positivo em relação à organização é capaz de reduzir as tensões do trabalho e a exaustão emocional ocasionada pela supervisão abusiva, reduzindo também as intenções de mudança do funcionário em casos mais extremos (HARVEY et al., 2007).

Horton, McClelland e Griffin (2014) atestam em seu estudo que os indivíduos em cargos operacionais se identificam fortemente com sua carreira e com os grupos de trabalho funcionais e que essa ligação é importante na previsão de seu bem-estar afetivo. Em contraste, as identificações e bem-estar do pessoal de nível médio e as posições estratégicas são mais fortemente ligadas à carreira e identidades organizacionais, respectivamente.

Nesse sentido, outros estudos têm corroborado as inferências de Ashforth e Mael (1989), ao afirmar que a identificação organizacional tem uma influência favorável e positiva

não só na satisfação dos empregados em relação ao trabalho, como também na eficácia da organização, aumentando o seu compromisso de apoio à organização a longo prazo, o bem-estar físico e a motivação (MAEL; ASHFORTH, 1992; VAN DICK et al., 2004).

Haslam, Jetten e Waghorn (2009) sustentam que existe um forte alinhamento conceitual para se ver a identidade social como central para a fenomenologia e a trajetória dos processos de estresse nos contextos sociais e organizacionais, onde as diferenças individuais normalmente são tratadas como dimensão importante do estresse. No entanto, quando indivíduos compartilham valores e se identificam com o grupo, essas diferenças passam a ser consideradas naturalmente como expressões e resultados dos processos sociais relacionados com a dinâmica de desdobramento da vida em grupo, cuja identificação ajuda a neutralizar os fatores estressores (HASLAM; JETTEN; WAGHORN, 2009).

Ashforth et al. (2013) desenvolveram um estudo sobre o modelo ampliado de identificação organizacional de Ashforth (2004), estendendo as variáveis da IO para o nível profissional ou ocupacional dos indivíduos. O estudo revelou que os trabalhadores comumente tendem a se identificar mais fortemente com suas ocupações do que com as suas organizações, especulando-se que a identificação ocupacional poderá gerar um impacto mais forte do que a IO (ASHFORTH et al., 2013), a menos que os valores organizacionais e do trabalho estejam fortemente arraigados na cultura organizacional e na conduta dos trabalhadores. A conclusão do estudo foi importante para o entendimento das possíveis consequências da não ocorrência de identificação organizacional (ou *desidentificação*), podendo levar os indivíduos, nesses casos, desde a desvios de comportamento e sintomas físicos de *stress* até o *burnout*, além de intenções de interromper o trabalho (ASHFORTH et al., 2013).

No Quadro 20 apresenta-se uma síntese dos principais conceitos da identificação organizacional e seus devidos autores.

Quadro 20 – Síntese dos principais conceitos da Identificação Organizacional

(Continua)

AUTOR	DEFINIÇÃO
ASHFORTH e MAEL (1989)	Percepção de unidade ou pertença à organização.
MAEL e ASHFORTH (1992)	Forma específica de identificação social onde o indivíduo se auto define em relação a sua participação em uma organização em particular.
DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL (1994)	Extensão pela qual as pessoas se entrelaçam psicologicamente com a organização e reconhecem, na sua identidade, a identidade organizacional.

(Conclusão)

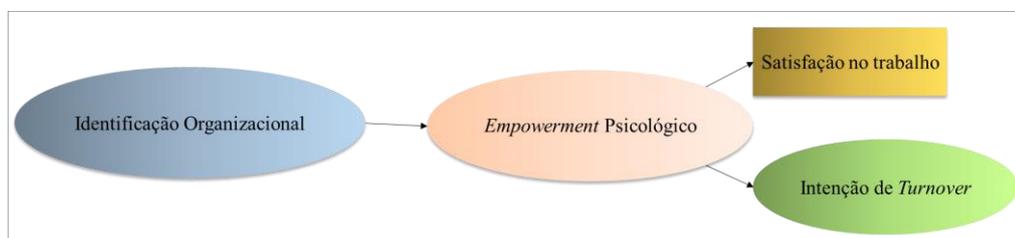
VAN DICK <i>et. al.</i> (2004)	Quando normas e valores da organização são incorporados ao autoconceito da pessoa e essa passa a pensar e a agir em nome da organização a que pertence
RIKETTA (2005)	É expressa por uma combinação de componentes cognitivos, afetivos e valorativos.
PRATT, ROCKMANN e KAUFMANN (2006)	Fusão psicológica entre indivíduo e organização, de modo a promover a congruência de valores individuais e organizacionais.
KRAUS <i>et al.</i> (2012)	Influências e efeitos de grupos de trabalho, supervisores e colegas que ajudam a formar a identificação do funcionário com a organização.
DECOSTER <i>et al.</i> (2013)	Mecanismo amortecedor para reduzir as percepções negativas em sujeitos confrontados com gestões impositivas e autocráticas
CHO, LEE e KIM (2014)	Arcabouço de atitudes e comportamentos organizacionais que medeia a relação entre a estrutura social (organização) e o comportamento individual

Fonte: Elaborado pela autora a partir das teorias da Identificação Organizacional.

Dutton, Dukerich e Harquail (1994) afirmam que a identificação com a organização é fundamental para formar comportamentos de apoio entre os membros, fazendo com que as pessoas pensem em si mesmas através das suas organizações e dos grupos a que pertencem. Assim, quanto maior a identificação organizacional, menor a intenção de deixar a empresa, maior o apego psicológico com a organização e maiores chances de motivação e comportamento desejado dos seus membros.

A intenção de deixar a empresa é considerada por Prati e Zani (2013) como uma intenção de *turnover* ou rotatividade, ou seja, quando o funcionário pretende se aposentar ou planeja sair voluntariamente da organização. As autoras justificam que o processo de identificação entre o indivíduo e a organização pode prever a intenção voluntária de *turnover* (Figura 7).

Figura 7 – Identificação Organizacional como forma de empoderamento psicológico



Fonte: Elaborado de acordo com Prati e Zani (2013).

Os resultados do estudo de Prati e Zani (2013) oferecem forte apoio para a visão de que a identificação organizacional age sobre o empoderamento psicológico do trabalhador. Quando ele ocorre, prevê a satisfação no trabalho (LOI; CHAN; LAM, 2014; VAN DICK *et al.*, 2008), quando não, pode haver intenção de *turnover* (CHO; LEE; KIM, 2014).

Da mesma forma que dentro dos processos organizacionais a justiça molda a percepção de identificação com o grupo (HASLAM, 2001), influenciando atitudes e comportamentos dos indivíduos, ela também interfere nos processos de identificação com a organização. O conceito de justiça organizacional pode ser definido considerando-se três dimensões distintas (GREENBERG; COLQUITT, 2005): 1) justiça distributiva, ligada à alocação dos recursos no local de trabalho e à equidade percebida dos resultados; 2) justiça processual, que diz respeito à igualdade percebida em relação aos processos formais de tomada de decisões usados na empresa; e 3) justiça interpessoal, referindo-se à imparcialidade percebida do tratamento interpessoal recebido do supervisor.

Olkkonen e Lipponen (2006) apresentaram um modelo heurístico explicando os resultados da percepção de justiça organizacional na identificação organizacional (Figura 8).

Figura 8 – Sumário das hipóteses de relações

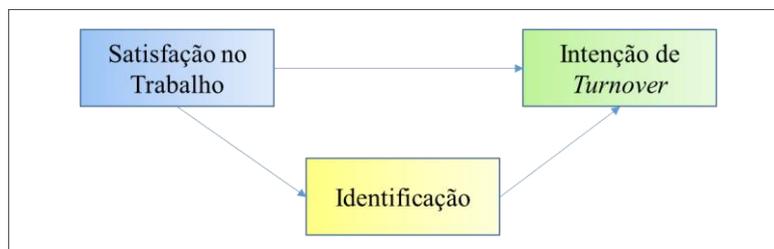


Fonte: Adaptado de Olkkonen e Lipponen (2006).

No modelo apresentado por Olkkonen e Lipponen (2006) (Figura 3) foram levantadas duas possibilidades quanto à percepção de justiça organizacional: 1) justiça processual e distributiva relacionadas positivamente com a identificação organizacional, podendo gerar intenções de *turnover* (negativamente relacionadas) ou um comportamento extra-papel para a organização (positivamente relacionadas); 2) justiça interacional positivamente relacionada com a identificação com a unidade de trabalho, gerando um comportamento extra-papel direcionado à unidade de trabalho.

Randsley de Moura et al. (2009) trabalham a identificação organizacional como uma espécie de âncora organizacional, considerando que, quando combinada com a satisfação no trabalho, servem para prever intenção de rotatividade, conforme mostra a Figura 9.

Figura 9 – Efeitos da satisfação no trabalho e identificação organizacional na intenção de turnover



Fonte: Elaborado de acordo com Randsley de Moura et al. (2009).

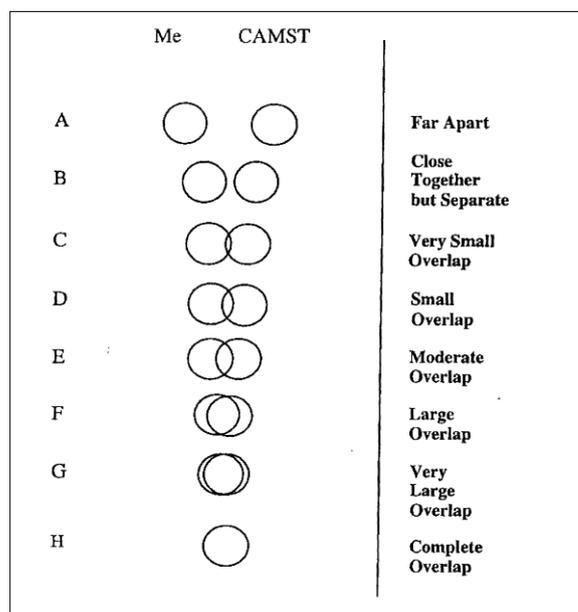
Por outro lado, Yen-Chun Chen et al. (2013) inferem em seus estudos que uma maior identificação dos funcionários com seus empregadores diz respeito tanto a uma maior satisfação no trabalho quanto a uma menor intenção de rotatividade, independentemente do grau em que os trabalhadores se identificam com a sua própria organização.

Fernandes, Marques e Carrieri (2009) ressaltam que o entendimento do processo de identificação organizacional possibilita compreender os significados que as pessoas atribuem às organizações, bem como a relevância que a organização tem na sua autodefinição e autoestima.

Pratt (1998) propõe que a identificação pode ocorrer de dois modos: 1) identificação por afinidade (reconhecimento), quando o indivíduo identifica-se com a organização por acreditar ter crenças e valores similares. (Nesse caso não há mudança da identidade, mas sim uma atração por similaridade de pensamentos e condutas; 2) identificação por imitação, quando o indivíduo passa a agir para tornar-se idêntico à organização, incorporando conscientemente os valores e crenças da organização em sua identidade.

Na intenção de mensurar a Identificação Organizacional, Bergami e Bagozzi (2000) propuseram uma medida direta baseada no auxílio de um diagrama visual com vários graus de sobreposição entre Autodefinição (Eu) e Identidade Organizacional (Organização). Os autores sugerem imaginar que um dos círculos, na esquerda, em cada linha, representa sua própria autodefinição ou identidade e o outro círculo, à direita, representa a identidade da organização. O exercício propõe que seja escolhida a linha (A, B, C, ..., ou H) que descreve o melhor nível de aproximação ou sobreposição entre a própria identidade e a da sua organização (Figura 10).

Figura 10 – Diagrama visual de medida de Identificação Organizacional



Fonte: Bergami e Bagozzi (2000, p. 38).

O diagrama visual de medida de Identificação Organizacional (Figura 10) proposto por Bergami e Bagozzi (2000) foi aplicado a 409 funcionários de uma companhia de *food service* (CAMST) localizada na Itália, que fornece lanches para escolas, hospitais e empresas privadas. Além de identificar a proximidade dos empregados com as suas organizações, o estudo permitiu constatar também que a identificação organizacional é um determinante indireto dos comportamentos de cidadania nas organizações.

Com o objetivo de conhecer os modos de identificação do indivíduo com a sua organização de trabalho, Oliveira (2008) propôs uma escala de medida multidimensional de quatro pontos, compreendendo 1 = discordo totalmente; 2 = discordo em parte; 3 = concordo em parte; e 4 = concordo totalmente. A Escala de Identificação Organizacional (EIO) foi validada por meio de dois fatores: 1) Identificação por afinidade (9 itens); e 2) Identificação por imitação (8 itens). Nove (09) das 17 questões propostas na EIO de Oliveira (2008) analisam a aproximação das crenças e valores dos indivíduos com os valores das organizações, enquanto que o restante dos itens considera aspectos como sucesso, visão de mundo, experiência, semelhança, modo de pensar e sentimento de pertença.

3.4 O TRABALHO E AS QUESTÕES DE GÊNERO

Sendo o trabalho considerado uma esfera da vida social, ele vai além da racionalidade dos lucros e é interposto por classificações que transcendem a dinâmica pragmática, como é o caso das questões de gênero, que ultrapassam as fronteiras do capital e impactam a vida de trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse sentido, tendo em vista as transformações ocorridas tanto no universo do trabalho quanto nas questões de gênero, é pertinente discutir a dinâmica de incorporação das mulheres no mercado de trabalho a partir da sua percepção de valores, do seu processo de identificação com os grupos e com a organização e do seu sentido de pertença.

3.4.1 A mulher e o mercado de trabalho

A relação do gênero feminino e questões antropológicas que envolvem o seu papel na sociedade são tratadas em diversos estudos relacionados à evolução da mulher como ser social e como agente importante no mercado de trabalho.

Na percepção preponderante do julgamento humano, os homens não são todos entendidos com a mesma intensidade em razão de uma visão dominante do sujeito como homem, branco, heterossexual, saudável, urbanizado, falando uma linguagem padrão e assumindo o comando das mulheres e as crianças (BRAIDOTTI, 2013).

Os demais seres são marginalizados e pertencem a outras categorias ou grupos e não podem reivindicar fidelidade total à visão dominante do sujeito humano: sua pertença, na melhor das hipóteses, é negociável. A esse grupo dos “outros” pertencem as mulheres, que são estruturadas com regularidade angustiante ao longo de eixos de desvalorização e diferença.

A diferença, nesse caso, é indexada negativamente sobre essa definição padrão do ser humano, onde a normalidade pressupõe um grau zero da diferença. Para Braidotti (2013), este sistema de diferença como pejorativo cumpre uma função estrutural e constitutiva nos processos de formação de sujeitos, ocupando posição estratégica pelo poder de desafiar as próprias bases da relação eu-outro.

A partir dos anos 70 o conceito das relações de gênero evoluiu, passando a assumir caráter essencialmente social, refletindo construções históricas, sociais e culturais que definem e revelam formas de representação de papéis masculinos e femininos na sociedade (SCOTT, 1990; CALAS; SMIRCICH, 1999; MURARO; BOFF, 2002).

A maioria dos movimentos de libertação da segunda metade do século 20 foi marcada pela proliferação das "diferenças", como por exemplo, o movimento das mulheres, que se recusaram a permanecer cativas do modo dialético de oposição ao assunto dominante na qual elas tinham sido historicamente moldadas (BRAIDOTTI, 2002). A autora se refere a um nomadismo como um tipo de consciência crítica que resiste a se estabelecer em modos socialmente codificados de pensamento e comportamento.

A expressão destina-se a repensar a relação sujeito-outro, sem referência a crenças humanistas e oposições dualistas, onde o desafio é desenvolver uma forma de respeitar a diversidade e a questão central em jogo é a interconexão entre identidade, alteridade, subjetividade e poder. O nomadismo de Braidotti (2013) contempla uma forma de subjetividade que envolve a criação de alternativas sustentáveis e horizontes sociais de esperança para assuntos contemporâneos, como é o caso da inserção da mulher no mercado de trabalho.

Em termos globais, segundo dados do PNUD (2014), as mulheres são as que mais sofrem discriminações generalizadas. Em alguns países, embora com sistemas jurídicos que emanam de tradições culturais diversificadas e ricas, ainda leis religiosas e consuetudinárias prevalecem sobre leis civis que, supostamente, protegeriam os direitos humanos das mulheres.

Nesse contexto, torna-se relevante contextualizar problemas de gênero combinados também aos diversos tipos de preconceitos vivenciados pelas mulheres no ambiente organizacional, pois mesmo que a sociedade aceite funcionárias mulheres nas organizações, essas trabalhadoras seguem vítimas de preconceitos e discriminações, tendo por vezes seus salários e cargos inferiorizados em relação aos dos homens, mesmo que possuam as mesmas competências (ANTUNES; MANFREDINI; SILVA, 2007).

O mercado do trabalho constitui um dos campos da vida social de maior importância para a construção da autonomia e a estruturação de identidade pessoal, para o acesso a bens de consumo e o reconhecimento social, dentre outros fatores. Porém, segundo DIEESE (2014), de modo geral, as mulheres precisam superar maiores desafios no acesso e inserção ao mercado de trabalho, em comparação aos homens. Essa pode ser uma das razões pela qual a participação das mulheres no mercado de trabalho é menor do que a dos homens, de acordo com dados do PNUD (2014).

De acordo com o DIEESE (2015), as questões de preconceitos e discriminações assumem considerável relevância na atualidade, pois mesmo retomando o processo de reestruturação do mercado de trabalho a partir da década de 2000, ainda são observados indicativos da desigualdade feminina, não apenas como as diferenças de rendimentos

observadas entre homens e mulheres, mas também como a maior exposição ao desemprego e a qualidade das ocupações.

A taxa de desemprego, comportamento decorrente da saída de pessoas do mercado de trabalho, apresentou queda para as mulheres em 2014 (de 7,5% para 6,6%) e estabilidade para os homens. Porém, embora a diferença entre a taxa de desemprego feminina e a masculina tenha reduzido, as mulheres representam mais da metade dos desempregados em 2014 (51,1% do total) e ainda apresentam taxas de desemprego superiores às dos homens (DIEESE, 2015).

A fim de salientar essas disparidades, relatórios do PNUD (2014) apresentam separadamente os valores de IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) para homens e mulheres em 148 países. O valor do IDH para o gênero feminino, em todo o mundo, foi apontado, em média, como sendo 8% mais baixo do que o valor do IDH masculino. Barreiras societárias como a discriminação são apontadas como impeditivas para a realização do pleno potencial humano, mesmo com capacidades semelhantes.

O Índice de Desigualdade de Gênero é uma medida que reflete a desigualdade de realização entre homens e mulheres, considerando três dimensões: saúde reprodutiva, capacitação e mercado de trabalho (PNUD, 2014). Cappelle (2006) já afirmava existir na sociedade uma diferenciação técnica marcada pela divisão por sexo, onde trabalhos mais estáveis e formais, como cargos de chefia eram comumente ocupados por homens, enquanto os trabalhos com menores atribuições de responsabilidades eram relegados às mulheres, aspectos que vêm sendo morosamente desconstruídos ao longo dos anos.

Segundo o DIEESE (2014), com frequência passou a se diagnosticar que a desvalorização do trabalho feminino seria decorrente de inserções ocupacionais a que homens e mulheres estão sujeitos. Nesse sentido, as remunerações menores designadas às mulheres seriam por conta de atividades ligadas a serviços domésticos, saúde e educação e funções de apoio e execução.

A população masculina, por sua vez, mais frequentemente desempenha funções de direção e planejamento e se ocupa dos ramos do segmento terciário especializados na geração de riqueza (crédito, logística etc.), produção e construção por isso, notadamente seria mais prestigiada e valorizada. Segundo o PNUD (2014), o aumento da participação das mulheres na força de trabalho pode trazer outro agravante, que é a intensificação dos conflitos no seio da família, inferindo que as mulheres que passam à condição de assalariadas podem ser vítimas de mais violência doméstica.

Sob esses aspectos, o rendimento mensal feminino mostra-se de 20 a 35% menor do que o masculino, e mesmo que as mulheres tenham conquistado certa autonomia no trabalho,

suas recompensas monetárias nem sempre são justas em termos de igualdade na remuneração. No triênio 2011-2013, os rendimentos médios reais por hora em grupos ocupacionais homogêneos predominantemente masculinos superam os pagos nos aglomerados de ocupações considerados femininos.

Observa-se que as discrepâncias salariais não são atribuídas ao tempo dedicado ao trabalho, já que as pesquisas se baseiam na remuneração por hora, tampouco podem ser reportadas a diferenças de escolaridade, pois nas regiões metropolitanas onde os dados foram coletados, a dedicação das mulheres aos estudos em número de anos excedia o observado para os homens (DIEESE, 2014).

Aparício et al. (2009) afirmam que as barreiras impostas à mulher pela sociedade e pelas organizações podem diminuir na proporção da sua ascensão no mercado de trabalho e em relação ao seu comprometimento com o desenvolvimento de sua carreira. Apesar das adversidades vivenciadas pelas mulheres nos ambientes laborais, na maioria das vezes elas interagem de forma harmônica com os demais indivíduos, com o meio e com a organização, ajudando a diminuir o preconceito e a discriminação.

Além das barreiras de preconceito e discriminatórias impostas à mulher pela sociedade e pelas organizações, ainda existe a questão da dupla identificação, onde os papéis profissional e pessoal precisam ser trabalhados para um tipo de congruência e coordenação, especialmente para as mulheres que desempenham papéis histórica e predominantemente masculinos, como é o caso das mulheres trabalhadoras na área de construção civil. A congruência de valores entre a organização empregadora e os indivíduos deverá permitir uma melhor interação e ajuste a outros funcionários, reforçando o impacto da identificação funcionário-empregador sobre a eficácia dos trabalhadores ao desempenhar suas funções (YEN-CHUN CHEN et al., 2013).

Várias ONG's e projetos sociais que trabalham com capacitação de mulheres vêm se empenhando ao longo de anos para provar que elas são capazes de executar com perfeição todas as etapas de obras na construção civil, desde os alicerces até as etapas de acabamento.

Os grupos de mulheres beneficiadas por essas ONG's compreendem principalmente aquelas que estão em situação de vulnerabilidade social, vulnerabilidade socioeconômica e as vítimas de violência doméstica.

A ONG gaúcha *Mulher em Construção* que atua em Porto Alegre, Região Metropolitana, Vale dos Sinos, Serra, Centro Oeste, Fronteira e Litoral Norte, afirma que os empreiteiros valorizam os trabalhos realizados pelas mulheres operárias, por sua competência e dedicação e, cada vez mais, aumenta o número delas nos canteiros e manutenção das obras.

O *Projeto Mão na Massa*, com sítio no Rio de Janeiro, também é uma proposta de qualificação social e profissional gratuita para mulheres no setor da construção civil, visando à formação profissional e a inserção dessas mulheres em canteiros de obras.

O projeto *Mulher em Construção* da organização *Brazil Foundation* mobiliza recursos e trabalha na promoção da justiça social, igualdade e oportunidade para todos.

A área da construção civil apresenta o projeto *Cimento e Batom*, desenvolvido em Porto Alegre e destinado à capacitação profissional e inserção da mulher no mercado de trabalho, possibilitando a essas mulheres maior autonomia e economia na resolução de obras.

Apesar dos esforços de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, um fator importante e decorrente, entre outras coisas, do preconceito e do fracasso da socialização das trabalhadoras enquanto membros das empresas é a ocorrência de absenteísmo laboral (SANCINETTI et al., 2011), que atua como um mecanismo de defesa face a pressões exercidas por fatores sociais, culturais, organizacionais, características individuais e de personalidade, discrepâncias salariais, fatores físicos, psíquicos, de doença ou ambientais.

Dejours (1997) afirma que em sociedades com comportamentos machistas, as mulheres tendem a apresentar níveis de sofrimento no trabalho maiores do que em sociedades mais liberais, convivendo com salários menores, cobranças equiparadas, assédio moral e sexual e com os estigmas da fragilidade e da inferioridade intelectual.

Essas perdas podem caracterizar, ao longo do tempo, processos crônicos de sofrimento relacionados à subjugação do trabalho, ou seja, quando são produzidas soluções desfavoráveis para a vida do indivíduo e que estão relacionados à sua saúde, frustração de expectativas, absentismos e demissões.

A falta do empregado no seu posto durante a jornada de trabalho é fator que preocupa a maioria das empresas, pois pode ser a causa de desequilíbrios na efetividade organizacional e gerar impactos relevantes nos seus custos financeiros da organização. Quando um empregado se ausenta de suas atribuições por qualquer motivo, significa dizer que ou o seu trabalho será executado por outra pessoa com menos eficiência ou, na pior das hipóteses, não será sequer realizado, gerando custos diretos e indiretos, à medida que afetam a qualidade e a produtividade da organização. O absenteísmo considera todas as faltas do empregado no trabalho, assim como atrasos e saídas antecipadas num determinado período (FIDELIS; BANOVA, 2006; MARRAS, 2010).

No caso das mulheres, grande parte do absenteísmo ocorre porque, além de estarem inseridas no mercado de trabalho, também são responsáveis pelo cuidado dos filhos e pelas atividades domésticas, muitas vezes tendo de realizar essas tarefas sozinhas, daí a ocorrência

de atrasos frequentes, doenças, cansaço e mais faltas ao trabalho (CAMPOS; JULIANI; PALHARES, 2009).

De acordo com Levorato et al. (2014), estudos recentes referem que, em média, as mulheres procuram 1,9 vezes mais por serviços de saúde do que os homens, o que pode estar relacionado à sobrecarga de responsabilidades e ao estresse decorrentes da dupla jornada de trabalho.

Embora as mulheres venham sendo gradativamente reconhecidas na esfera laboral, a constatação de Sen e Östlin (2007) de que as mulheres são vistas como objetos e não como sujeitos (ou agentes) em suas próprias casas e comunidades ainda é presente.

Essas práticas são reflexos de normas de comportamento, códigos de conduta e leis que perpetuam seu *status* como seres inferiores, agravando os estados de *stress* que muitas vezes se expandem ao ambiente organizacional. O trabalho, então, que deveria ser visto como um meio de sobrevivência e superação social, muitas vezes é ostracizado ou discriminado, levando às mulheres ao absenteísmo e, em casos mais extremos, ao abandono do emprego.

Limongi França (2010) aponta que o absenteísmo pode ocorrer pela exposição de alguns motivos:

a) em casos de doença, onde o comprometimento físico impossibilita a realização das atividades (CHAUD; da SILVA; SILVA, 2014);

b) em casos de dificuldade de relacionamento ou relações conflitantes com colegas, líderes e/ou subordinados (DECOSTER et al., 2013; HANNAH et al., 2013; VAN KNIPPENBERG; VAN DICK; TAVARES, 2007);

c) quando ocorre desmotivação pela falta de reconhecimento do valor do seu trabalho (PORTO; PILATI, 2010; PRATI; ZANI, 2013) ou pela falta de oportunidade de crescimento profissional;

d) por problemas familiares, relacionados à saúde, situação financeira, dependência de filhos e/ou familiares (TAMAYO, 2007);

e) por motivos pessoais, que dependem do horário de trabalho para serem resolvidos.

É importante considerar que as causas do absenteísmo nem sempre estão ligadas ao aspecto profissional em si, mas sim a desmotivações geradas por condições psicológicas desfavoráveis do ambiente de trabalho e precária integração entre empregados e organização (SANCINETTI et al., 2011).

Nesse sentido, Fernandes et al. (2011) sugerem que, enquanto o absentismo de longa duração está mais relacionado a condições de saúde e problemas familiares, o absenteísmo de

curta duração está ligado a causas de origem organizacional, como a cultura da empresa ou a insatisfação dos trabalhadores com o seu trabalho.

Nesses casos, além de se ausentar do trabalho, o indivíduo pode passar pelo processo de *desidentificação*, apresentando desde desvios de comportamento e sintomas de *stress*, como intenções de abandonar o emprego (ASHFORTH et al., 2013).

Ressalta-se, por fim, que tanto o absenteísmo quanto a rotatividade afetam a qualidade e a produtividade e geram custos para a empresa com substituições e treinamentos durante entradas e saídas constantes de novos colaboradores, além de impedir a legitimidade do sentido de pertença à organização.

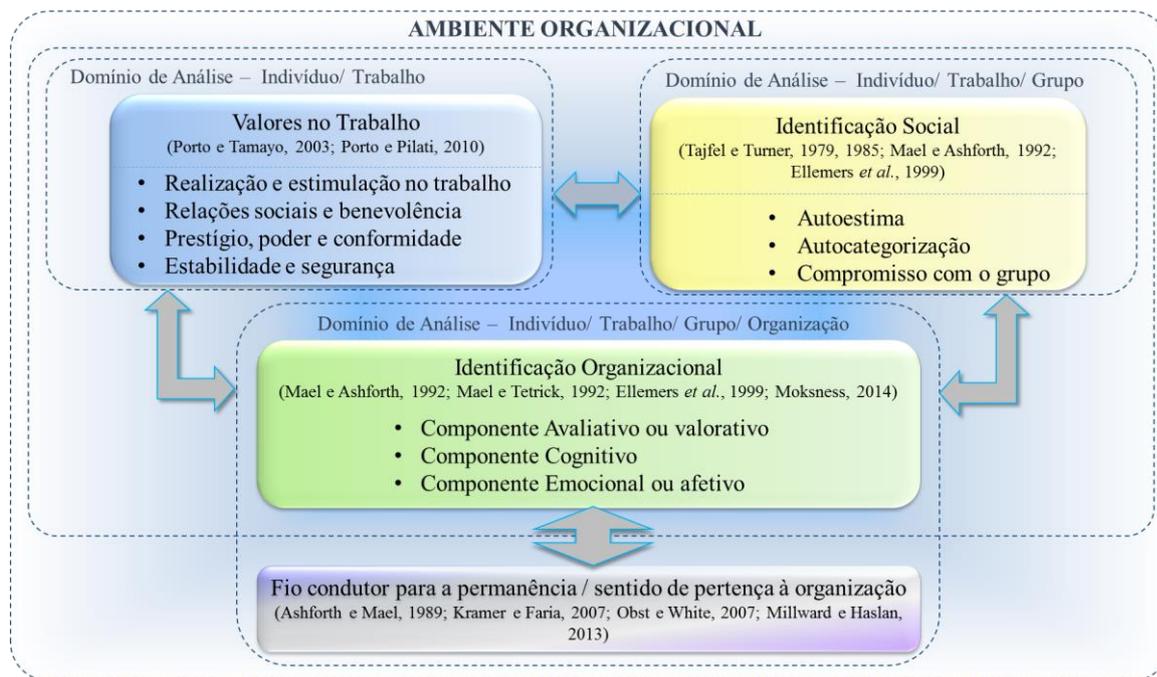
3.5 ARTICULAÇÃO ENTRE VALORES DO TRABALHO, IDENTIFICAÇÃO SOCIAL E ORGANIZACIONAL

Partindo de um conjunto de proposições embasadas no referencial teórico e da realização de um levantamento sobre a produção acadêmica nacional e internacional, esta seção se propõe a apresentar um *framework* teórico de análise das interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença/permanência profissional dos indivíduos.

A elaboração do *framework* é a construção de um arcabouço conceitual, através da apropriação de conceitos, modelos teóricos, dimensões e variáveis que servem de embasamento para a pesquisa, tendo como objetivo uma melhor compreensão da realidade estudada, uma vez que determina interações entre variados construtos teóricos.

Nesse sentido, a proposição do *framework* partiu de uma análise dos valores no trabalho, expandindo-se para uma análise da identificação social e identificação organizacional e incorporando-se, ainda, o sentido de pertença à organização, conforme apresentado na Figura 11.

Figura 11 – Framework de Análise Proposto



Fonte: Elaborado pela autora com base em Porto e Tamayo (2003); Porto e Pilati (2010); Tajfel e Turner (1979, 1985); Mael e Ashforth (1992); Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999); Mael e Tetrick (1992); Moksness (2014); Ashforth e Mael (1989); Obst e White (2007); Kramer e Faria (2007); Millward e Haslan (2013).

Para a análise dos valores relativos ao trabalho utilizou-se como base os estudos de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010). A escala EVT desenvolvida para verificar os valores no trabalho possui 45 itens que descrevem os valores de forma contextualizada, associados a uma escala *Likert* ancorada em cinco pontos de importância e organizados entre os quatro fatores: *realização profissional* (15 itens); *estabilidade* (7 itens); *relações sociais* (12 itens); e *prestígio* (11 itens) (PORTO et al., 2006). Os índices de confiabilidade para todos os fatores foram superiores a 0,80.

A análise da identificação social baseou-se nos estudos de Tajfel e Turner (1979, 1985), Mael e Ashforth (1992) e Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999). A escala foi desenvolvida considerando-se três fatores: o primeiro fator é denominado de *autoestima*, sendo definido por quatro itens que refletem as consequências de avaliação de membros do grupo; o segundo fator, denominado *autocategorização* é composto por três itens referentes à inclusão de si no grupo, ou a autodefinição como um membro do grupo; e, no terceiro fator, os três itens estão relacionados com o desejo dos membros do grupo de continuar a atuar como um membro do grupo e, portanto, são referidas como *compromisso com o grupo*. Em suma, de acordo com Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999), a análise destes componentes

confirma que é possível distinguir os aspectos avaliativos, cognitivos e afetivos da identidade social.

O conceito de identificação congrega os valores e as crenças percebidas pelos indivíduos como mais ou menos semelhantes aos da organização (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009; TAJFEL, 1978; TAJFEL; TURNER, 1979; 1985). Enquanto para o empregado a identificação cria um sentimento de pertença, provendo significado e autoestima, para a organização propicia o controle das atitudes de seus membros e o compromisso da cooperação. Serve ainda para alinhar as estratégias organizacionais com os objetivos pessoais dos membros, construindo acordos coletivos e orientando nas escolhas do indivíduo, tanto para a sua permanência quanto para o seu desligamento da empresa (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009).

Para a análise da identificação organizacional foram considerados os estudos de Mael e Ashforth (1992), Mael e Tetrick (1992), Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999) e Moksness (2014). A escala de medida de identificação organizacional de Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk contém três subconjuntos de itens que correspondem às dimensões teóricas de Identidade Social (IS) discutidas anteriormente: componente *avaliativo*, *cognitivo* e *emocional*. O componente *avaliativo* pode ser equiparado ao fator *autoestima* da IS e é composto por quatro itens; o componente *cognitivo* corresponde ao fator *autocategorização* da IS (3 itens); e, o componente *emocional* pode ser equiparado ao fator *compromisso* com o Grupo (3 itens).

As respostas seguem o formato original de cinco pontos da escala *Likert* (1 = Concordo Totalmente, 5 = Discordo totalmente), de acordo com Mael and Tetrick (1992). Para preencher os requisitos do presente estudo, todas as afirmativas correspondentes aos itens foram transformadas em questões abertas, condição necessária para a elaboração do roteiro de entrevistas.

Mael e Tetrick (1992) reconheceram a identificação como tendo implicações importantes para os empregados e na eficácia da organização. Em seu estudo, eles procuraram examinar a singularidade da IO, distinguindo-a de comprometimento organizacional, mas também a relação do conceito com a satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e satisfação organizacional, que seriam mais tarde apontadas como variáveis antecedentes da intenção de *turnover* (LOI; CHAN; LAM, 2014; VAN DICK et al., 2008).

Lipponen, Bardi e Haapamaa-Ki (2008) afirmam que, em períodos de mudanças a identificação com a organização motiva os indivíduos a fazer sugestões de melhoria no trabalho, e essa participação proativa do sujeito pode contribuir para o seu desejo de

permanecer na organização. Segundo Kramer e Faria (2007), o sentido de pertença ocorre logo após a afiliação e identificação dos indivíduos com a organização e é por meio desse sentimento de *pertencer* que o funcionário se sente efetivamente um membro da organização, permitindo, assim, que seja instituída a identidade da organização e de cada membro como seu integrante.

Fombelle et al. (2011) descobriram que através da percepção do que uma organização oferece (apoio, afirmação, congruência de valores) no que diz respeito às suas identidades, suas percepções de sinergia cresceram, e essas percepções, por sua vez, geraram a identificação com a organização (FOMBELLE et al., 2011). Assim, se a IO dos funcionários é reforçada com base na quantidade de identidades sinérgicas convergentes sobre a sua percepção subjetiva da organização, então ampliar as trocas sociais entre a organização e seus empregados faz sentido. Talvez isso poderia ser um método para limitar a intenção de *turnover* dos funcionários e estabelecer o seu sentido de pertença organizacional (MOKSNESS, 2014).

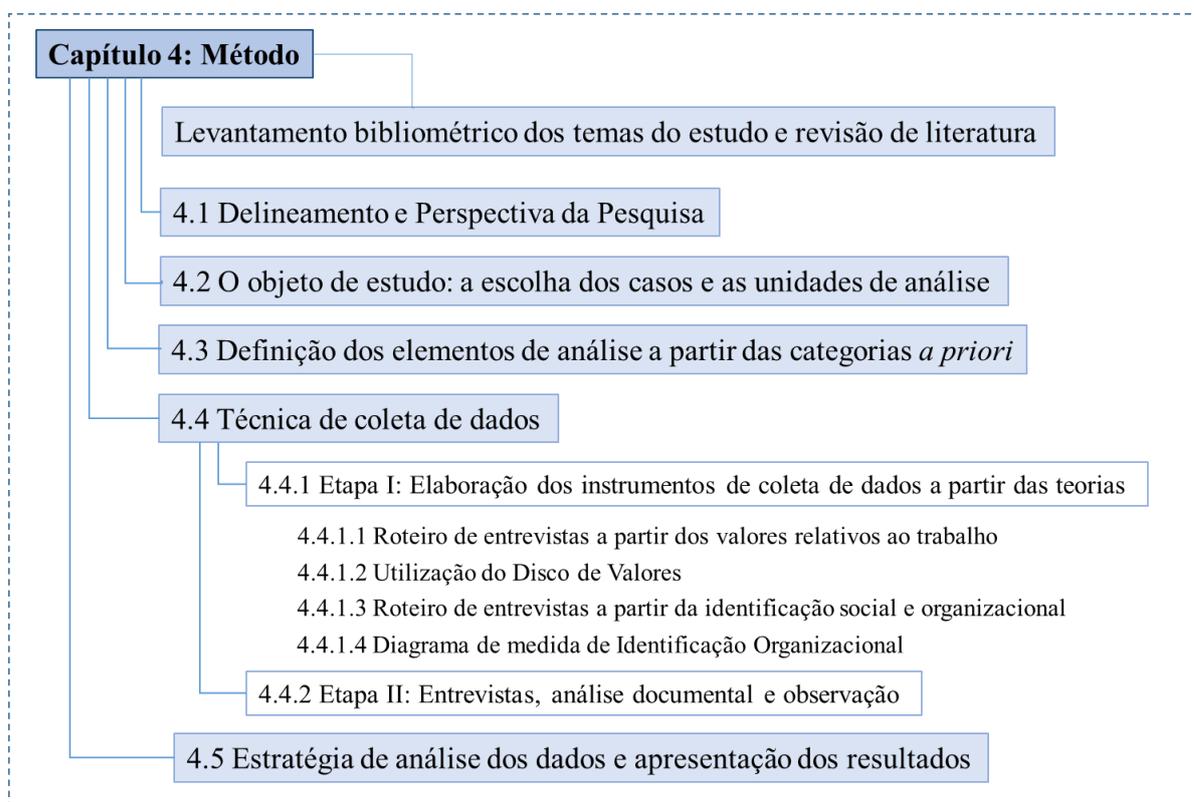
O contexto social da pesquisa considerou as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença, sob a perspectiva das mulheres trabalhadoras no setor de construção civil. A idealização do *framework* de análise investiga uma possível aproximação de tais abordagens, sendo estas norteadoras da construção deste estudo. Para a análise dos dados, o *framework* apresenta como proposta a divisão dos resultados dentro de três grandes domínios de análise: Indivíduo/Trabalho, Indivíduo/Trabalho/Grupo e Indivíduo/Trabalho/Grupo/Organização.

O capítulo a seguir destina-se a apresentar o percurso metodológico utilizado para operacionalizar o presente estudo. São abordados o delineamento e a perspectiva da pesquisa, o desenho conceitual da pesquisa, as estratégias de pesquisa, as técnicas de coleta de dados utilizadas e a forma como os dados são analisados.

4 MÉTODO

O presente capítulo destina-se ao relato da pesquisa, descrevendo todo o percurso metodológico que norteou o estudo com a finalidade de alcançar os objetivos propostos. A Figura 12 ilustra a trajetória dos procedimentos metodológicos adotados e a forma como foi organizado o capítulo.

Figura 12 – Estrutura do Capítulo 4



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é possível verificar na Figura 12, depois de realizado o levantamento bibliométrico dos temas pertinentes ao estudo e a revisão de literatura, inicialmente são apresentados o delineamento, as estratégias de pesquisa e o método utilizado. A seguir, explica-se a escolha do ambiente de estudo e a população-alvo da pesquisa.

Na sequência, são definidas e expostas as categorias analíticas do estudo definidas *a priori*, as técnicas e procedimentos adotados para a coleta dos dados, explicando-se as etapas realizadas para a construção e desconstrução dos roteiros de entrevistas; e, por fim, são apresentadas as estratégias de análise e de tratamento dos dados levantados, finalizando com a apresentação e discussões dos resultados do estudo.

4.1 DELINEAMENTO E PERSPECTIVA DA PESQUISA

O delineamento da pesquisa refere-se ao modelo lógico a ser adotado para a condução da pesquisa. Esse modelo lógico “envolve as ligações entre as questões de pesquisa, os dados a serem coletados e as estratégias para analisar os dados – de modo que os resultados de um estudo confrontem as questões de pesquisa pretendidas” (YIN, 2016, p. 68).

Escolher uma determinada abordagem metodológica a ser utilizada na realização de um estudo requer uma confluência entre as pressuposições gerais em torno da natureza, etapas e limites do conhecimento humano e as pressuposições ontológicas, que dizem respeito aos entes múltiplos e concretos da realidade (LINCOLN; GUBA, 2006).

No intuito de elucidar o problema de pesquisa proposto: “*Como ocorrem as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença/permanência sob a perspectiva das mulheres que atuam no ramo de construção civil?*”, optou-se pela realização de uma pesquisa empírica, de natureza qualitativa e exploratória.

A abordagem qualitativa é justificável por ser apropriada para compreender a natureza de fenômenos sociais, oportuna em casos e situações onde se procura o entendimento dos aspectos psicológicos correlacionados aos fenômenos estudados. Estudos qualitativos permitem analisar complexidades de grupos sociais ainda não satisfatoriamente compreendidas. Essa compreensão se dá pela riqueza interpretativa da realidade, da contextualização do ambiente e dos seus significados, das experiências únicas vivenciadas e dos detalhes daquele mundo como fenômeno de transformação (RICHARDSON, 2011; SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Yin (2016) faz referência a determinadas competências para uma boa pesquisa qualitativa: “escutar”, compreendendo a linguagem corporal, entonações de voz, sinais, intenções e sentimentos e, fazer boas perguntas. Para o autor, o pesquisador não necessita ficar “amarrado” o tempo todo ao roteiro pré-estabelecido, mas precisa tomar cuidado para não interferir em demasiado nas falas. O autor também fala sobre a execução de tarefas paralelas durante as atividades da pesquisa. Diferente do pesquisador de “bancada”, o pesquisador de campo enfrenta ambientes complexos, sobre os quais não tem controle, e ainda, muitas vezes com nuances culturais distantes da sua realidade. Múltiplas tarefas são exigidas durante a pesquisa qualitativa e a atenção excessiva aos detalhes e o tempo demasiado em campo podem levar à fadiga. Dessa forma, a perseverança se revela também

como uma competência, sendo uma forma de lidar com as frustrações, incertezas e possíveis ocorrências desagradáveis ao lidar com situações alheias e constrangedoras (YIN, 2016).

Um dos propósitos da pesquisa qualitativa é poder aprofundar o entendimento sobre um assunto ou fenômeno, sendo possível desenvolver questionamentos antes, durante e depois da coleta e análise dos dados. Assim, para compreender um fenômeno social, o processo da pesquisa qualitativa é dinâmico, movendo-se em ambos os sentidos entre fatos e interpretações (GODOI; MELO; SILVA, 2010; SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Yin (2016) descreve cinco características que distinguem a pesquisa qualitativa de outros tipos de pesquisa das ciências sociais: compreender a vida real das pessoas; reproduzir, a partir de um estudo, opiniões e perspectivas das pessoas; alcançar o contexto e as condições em que as pessoas vivem; ajudar a explicar o comportamento social humano por meio de revelações sobre os conceitos existentes ou sobre os que podem emergir do estudo; procurar utilizar múltiplas fontes de evidência.

As abordagens teóricas do presente trabalho, especialmente no que tange à natureza epistemológica dos construtos aqui utilizados como lentes metodológicas e teóricas para a compreensão das interações sociais das mulheres trabalhadoras, recaem sobre a adoção de uma abordagem de pesquisa qualitativa. A realidade a ser descoberta envolve características comportamentais e identidades construídas no ambiente social e organizacional, que podem ser determinantes ao sentido de pertença das mulheres à organização. Essas características representam a perspectiva das mulheres, construída de acordo com seus valores em relação ao trabalho e suas identidades, e deverão ser captadas por meio de uma linguagem natural e espontânea, sem a estrutura pré-determinada peculiar à pesquisa quantitativa, o que é possível utilizando-se de entrevistas semiestruturadas.

A abordagem qualitativa parece adequada e condizente com o desenho dessa pesquisa, e a escassez de estudos envolvendo simultaneamente as temáticas sustenta o caráter exploratório, contribuindo para analisar a problemática proposta a partir de conhecimentos gerados extraídos da pesquisa empírica (HUSSEY; HUSSEY, 1997; SELLTIZ et al., 1972).

O tipo de pesquisa adotado no presente trabalho, quanto aos fins (objetivos), trata-se de uma pesquisa exploratória, definida como uma pesquisa de campo em uma área onde há pouco conhecimento sistematizado ou acumulado (LAKATOS; MARCONI, 2010; VERGARA, 2009). Na percepção de Lakatos e Marconi (2010), esse tipo de pesquisa encontra-se fundamentado em três finalidades: proporcionar maior familiaridade entre o ambiente estudado e o pesquisador; proporcionar a formulação e o desenvolvimento de

hipóteses; e, promover a classificação e modificação de conceitos. Ainda quanto aos fins, trata-se também de uma pesquisa metodológica, uma vez que faz referência a instrumentos de captação da realidade e “está associado a caminhos, formas, maneiras e procedimentos para atingir determinado fim” (VERGARA, 2006, p. 47).

A estratégia investigativa adotada para esse estudo teve como premissa ser uma estratégia abrangente, que permitisse captar aspectos objetivos e subjetivos de um contexto social complexo e contemporâneo, possibilitando clarificar as questões relacionadas ao problema de pesquisa (GODOI; MELO; SILVA, 2010). Para contemplar a estratégia metodológica adotada, foi considerada a totalidade de mulheres trabalhadoras no ramo de construção civil no município delimitado ao estudo, devidamente registradas e sediadas em quatro construtoras locais.

Quanto aos meios de investigação (objetos), o estudo adotou uma pesquisa bibliométrica, por meio de investigação dos seguintes assuntos: valores no trabalho, identificação social e identificação organizacional, permitindo os aportes teóricos ao instrumental analítico para o tipo de pesquisa que se sucedeu (ANDRADE, 2009).

A fim de sustentar a base teórica foi realizada uma pesquisa bibliométrica, caracterizada pela investigação de documentos científicos e acadêmicos em bases de dados nacionais e internacionais, selecionando autores e publicações de maior relevância e aderência aos temas identificação social e organizacional.

A bibliometria, de acordo com Guedes e Borschiver (2005), é uma ferramenta de gestão da informação e conhecimento que permite mapear e gerar indicadores necessários para a avaliação de uma determinada comunidade científica. A bibliometria realizada no presente estudo permitiu uma visão generalizada e global sobre os assuntos pesquisados, por meio do mapeamento de autores e geração de indicadores e conhecimentos (ARAÚJO, 2006).

Por fim, dando continuidade aos procedimentos técnicos adotados, quanto aos meios de investigação, a pesquisa valeu-se ainda de um levantamento por meio de interrogação direta às mulheres entrevistadas, de forma individual e seguindo um roteiro semiestruturado de entrevistas.

O Quadro 21 apresenta a sumarização do percurso metodológico adotado pela pesquisa para a fase de coleta dos dados.

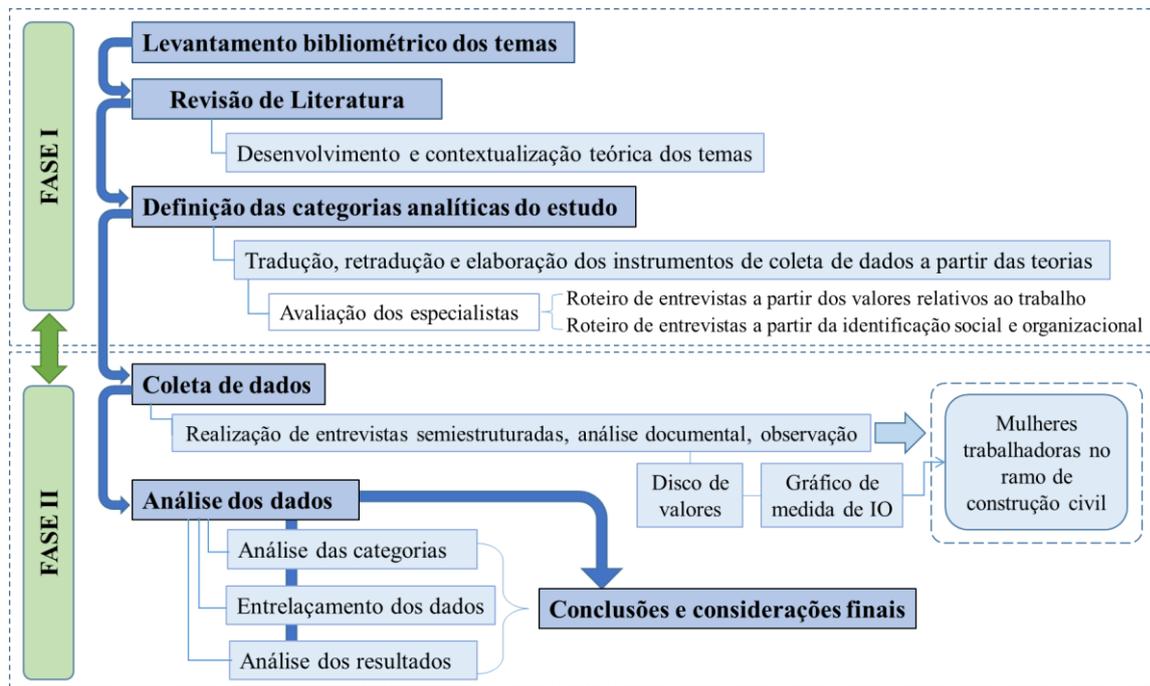
Quadro 21 – Quadro esquemático-metodológico da coleta dos dados da pesquisa

Fase	Tipo	Meta	Suporte teórico	Amostra/ Análise
Primeira	Bibliométrica	Analisar bancos de dados sobre valores do trabalho, verificando o ineditismo e relevância do tema	Guedes e Borschiver (2005) Araujo (2006)	Investigação de 2006 a 2016 de publicações da base de dados da <i>Web of Science</i> Análise do Portal de Periódicos CAPES, bases <i>Spell</i> e <i>Scielo</i> dos últimos 10 anos Verificação da base de dados do banco do Google Scholar
		Analisar bancos de dados sobre identificação social, verificando o ineditismo e relevância do tema		
		Analisar bancos de dados sobre identificação organizacional, verificando o ineditismo e relevância do tema		
		Identificar e selecionar as bibliografias dos últimos 10 anos relevantes e correlatas à pesquisa		
		Selecionar documentos científicos para <i>downloads</i> , a fim de compor a revisão bibliográfica sobre os temas após investigação do banco da <i>Web of Science</i>		
Segunda	Bibliográfica	Filtrar e organizar o material a ser utilizado Selecionar dentre os materiais quais os documentos científicos são relevantes para compor o referencial teórico	Andrade (2009)	Delimitação, seleção do material e organização da bibliografia
Terceira	Qualitativa	Entrevistas individuais Captar as opiniões e análises das entrevistadas sobre a validade do estudo e do modelo proposto	Sampieri, Collado e Lucio (2006) Vergara (2009)	10 mulheres trabalhadoras da construção civil

Fonte: Elaborado pela autora.

Com vistas a compreender a trajetória do presente trabalho, são apresentadas as fases de desenvolvimento do estudo, conforme mostra o desenho de pesquisa (Figura 13).

Figura 13 – Desenho de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Após definir os objetivos do estudo, realizar a bibliometria e a revisão de literatura, com a intenção de elucidar e explorar a problemática proposta, este estudo percorreu quatro etapas para a elaboração dos roteiros de entrevistas, alinhadas aos objetivos delimitados.

A primeira etapa compreende a elaboração do roteiro de entrevistas a partir das Escalas EVT e EVT-R de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010) e sua aplicação no contexto ambiental da pesquisa.

A segunda etapa compreende a elaboração do roteiro de entrevistas para verificar a Identificação Social das entrevistadas a partir dos estudos de Tajfel e Turner (1979, 1985), Mael e Ashforth (1992) e da escala desenvolvida por Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999) e sua posterior aplicação empírica.

A terceira etapa diz respeito à construção do roteiro de entrevistas pertinente à Identificação Organizacional, seguindo os estudos de Mael e Ashforth (1992), Mael e Tetrick (1992), Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999) e Moksness (2014) e sua aplicação junto à amostra selecionada.

É importante destacar que as escalas de IS e de IO e o diagrama visual de medida de Bergami e Bagozzi (2000), por terem versões originais em inglês, passaram pelo processo de tradução e validação, conforme protocolo de pesquisas científicas sugerido por Guillemín, Bombardier e Beaton (1993) e Brislin (1970). O protocolo compreende os passos de

tradução, retradução, avaliação, pré-teste de equivalência e exame dos escores de concordância.

No primeiro passo, foi feita a tradução das escalas do inglês para o português por dois profissionais da Administração, com ciência dos objetivos do estudo, fluentes na língua inglesa e com língua mãe o português. Depois de realizadas as traduções, os materiais foram reunidos e a primeira versão dos instrumentos foi gerada. O segundo passo foi retraduzir o material novamente para o inglês, sem conhecer os objetivos do estudo e a versão anterior, dando origem à segunda versão. O terceiro passo avaliou os instrumentos originais e a segunda versão gerada.

O trabalho foi realizado por três pesquisadores, especialistas da Administração ou Psicologia do Trabalho, constituindo o Comitê de Avaliação, que verificou se existiam diferenças entre as versões e a retradução. Avaliou-se também gramática, vocabulário e expressões que tiveram os sentidos preservados, o que pode estar vinculado à validade de conteúdo (GUILLEMIN BOMBARDIER; BEATON, 1993).

Logo após a construção e estruturação dos roteiros de entrevistas, foi realizada a validação de conteúdo dos mesmos, cuja análise de profissionais competentes nas áreas específicas do estudo permitiu verificar a pertinência dos itens abordados, avaliando a clareza e compreensão das questões. A validação de conteúdo é apropriada para instrumentos de caráter qualitativo, por isso “não é determinada estatisticamente, não é expressa por um coeficiente de correlação, mas resulta do julgamento de diferentes juízes ou pessoas de reconhecido saber na área da atitude ou traço que está sendo medido” (FACHEL; CAMEY, 2003, p. 163).

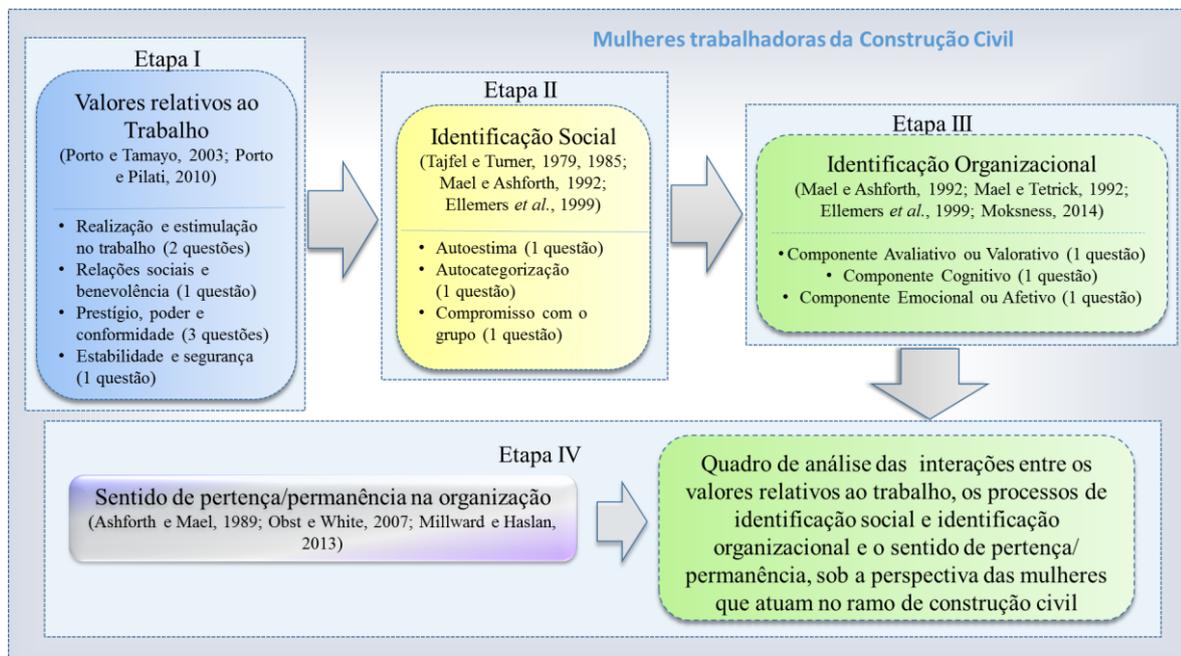
A análise e validação de conteúdo dos roteiros foi realizada por dois doutorandos da área do estudo, que consideraram o instrumento como um todo e cada item como adequado, pouco adequado ou inadequado, quanto à eloquência das questões formuladas e à pertinência com os objetivos propostos. Dessa forma, coube ao Comitê de Avaliação a avaliação final e modificação das questões antes de gerar a versão definitiva do instrumento.

O mesmo procedimento de tradução e validação foi adotado para o diagrama visual de medida de medida de Identificação Organizacional, adaptado de Bergami e Bagozzi (2000), cuja versão em português não foi encontrada em estudos anteriores, até a aplicação nesta tese.

Por fim, a quarta etapa propõe a elaboração de um quadro de análise contemplando os principais aspectos que compõem o fio condutor para o sentido de pertença das mulheres que atuam no ramo de construção civil.

Assim, visando representar as propostas de interações deste estudo, apresenta-se o fluxo das quatro etapas descritas nesta seção, por meio das quais pretende-se responder ao objetivo da pesquisa (Figura 14).

Figura 14 – Fluxo de Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Como mostra a Figura 14, os construtos do estudo não obtiveram equivalência quanto aos números de questões em seus roteiros de entrevistas, o que é explicado pelas diferentes extensões dos roteiros originais de onde foram extraídos os elementos de análise para a elaboração das questões.

4.2 O OBJETO DE ESTUDO: A ESCOLHA DOS CASOS E AS UNIDADES DE ANÁLISE

O estudo foi realizado em empresas do ramo da construção civil localizadas no interior do Estado do Rio Grande do Sul/Brasil, escolhidas intencionalmente por apresentarem em seus quadros de funcionários, mulheres trabalhadoras no espaço físico dos canteiros de obras.

Segundo Yin (2016, p. 81), “estudos qualitativos não precisam se limitar ao um único lugar ou local de estudo. Pelo contrário, os estudos podem ter por objetivo abranger múltiplas culturas ou ambientes institucionais, com as conclusões finais do estudo baseadas nas experiências de todos eles”. De acordo com o autor, antes de chegar a um número apropriado

de entrevistados, é preciso pensar sobre a complexidade do tema a ser estudado e a profundidade da coleta dos dados nas unidades do estudo.

Embora o percentual de mulheres e homens trabalhando na construção civil apresente uma diferença significativa, o número de mulheres nesse ramo de atividade vem crescendo nos últimos dois anos, enquanto o número de homens apresentou um pequeno decréscimo (CAGED/ ISPER/2012). Barbulescu e Bidwell (2013) apontam que, em geral, as mulheres tem preferência por empregos que ofereçam melhor equilíbrio entre vida e trabalho e possuem menor identificação com empregos estereotipicamente masculinos, apresentando expectativas de sucesso no trabalho mais baixas em tais empregos.

Barbulescu e Bidwell (2013) trabalham com a hipótese que a vinda das mulheres para segmentos historicamente masculinos pode estar associada a três fatores: preferências por recompensas específicas, identificação com trabalhos diferentes e expectativas de sucesso, que podem ser moldados pelo papel de socialização do gênero.

A possibilidade de compreensão e imbricamento dos aspectos apresentados contribuíram para a escolha do ambiente do estudo.

Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego, (MTE), em 2010 o município onde residem as empresas estudadas possuía 59.176 empregos formais, sendo 56,84% ocupados por homens e 43,16% ocupados por mulheres.

Em 2012 o cenário apresentou um crescimento de 11,73% nos índices de empregos formais, subindo para 66.117, sendo 55,31% ocupados por homens e 44,69% ocupados por mulheres. Como é possível observar, enquanto os registros de empregos formais masculinos baixaram 2,69%, os femininos, por sua vez, tiveram um acréscimo de 3,54% (CAGED/ RAIS - Relação Anual de Informações Sociais/ MTE).

De acordo com dados do MTE, o número de mulheres que exercem atividades na construção civil aumentou em torno de 65% na última década e o ingresso cada vez maior de mulheres no setor da construção civil vem sendo impulsionado, entre outros fatores, pela falta de mão de obra masculina, a demanda crescente da área e o déficit de trabalhadores.

Em 2010, as mulheres já somavam mais de 200 mil trabalhadoras com carteira assinada no país, quase o dobro do registrado em 2006, e 8% do total da construção civil.

Segundo o CAGED, no final de 2012 o município sítio do estudo apresentava em sua distribuição de empregos formais 216 mulheres trabalhando no setor da construção civil, ocupando diversos postos de trabalho, desde a gestão e supervisão até o operacional. Embora

pareça representativo, esse número correspondia, na época, a apenas 5,86% do total de vagas preenchidas no setor, sendo o restante das vagas (3.480) ocupadas por homens.

Para a operacionalização do presente estudo, a pesquisadora visitou as construtoras selecionadas para a pesquisa por terem mulheres no seu quadro de funcionários, a fim de conhecer suas realidades e compreender o escopo de sua atuação nessas entidades.

Primeiramente, os cargos designados para contemplar a natureza deste estudo foram os de mestres de obra, pedreiras, serventes, carpinteiras, auxiliares de canteiros de obra, soldadoras, ceramistas, encanadoras, operadoras de máquinas, pintoras e eletricitas, não sendo considerados os cargos de gestão (gerentes, engenheiras, arquitetas ou supervisoras de obra).

Dessa forma, o estudo ficou restrito às mulheres trabalhadoras nos espaços dos canteiros de obra da construção civil, sendo que dentre as atividades pré-determinadas e descritas anteriormente, foram encontradas atuando no período da pesquisa apenas pedreiras e serventes de pedreiro. Nas demais funções, no período em que foi realizada a coleta dos dados, não havia mulheres trabalhando.

Esta orientação metodológica resultou na investigação de 10 mulheres trabalhadoras do ramo alocadas em quatro construtoras locais (C1, C2, C3 e C4), resultando em 10 entrevistas em profundidade. Observou-se na construtora C1 uma maior contratação de mulheres para os serviços nas obras em relação às demais construtoras, recaindo sobre as questões de decisões estratégicas pertinentes a cada organização.

A fim de preservar o caráter científico do estudo e de manter o sigilo e a confidencialidade dos dados, as entrevistadas foram identificadas e enumeradas por meio de códigos (YIN, 2016), resguardando-se o anonimato das mesmas, bem como das empresas onde trabalhavam (Tabela 12).

Tabela 12 – Designação dos códigos

Entrevistada	Organização
E1	C1
E2	C1
E3	C1
E4	C1
E5	C1
E6	C1
E7	C1
E8	C2
E9	C3
E10	C4

Do mesmo modo, os nomes dos profissionais (mestres de obra, engenheiros, chefes, supervisores e proprietários das organizações) citados nas falas das entrevistadas também tiveram os seus nomes verdadeiros preservados.

Na sequência do estudo, são definidas as categorias analíticas e os elementos de análise que foram utilizados para a categorização e avaliação dos dados e resultados.

4.3 ELEMENTOS DE ANÁLISE A PARTIR DAS CATEGORIAS *A PRIORI*

Esta seção destina-se a apresentar os elementos de análise a partir das categorias analíticas definidas *a priori* para contemplar o estudo. Os construtos teóricos são tratados como categorias de análise *a priori* e servem como referência para alcançar os objetivos determinados.

O Quadro 22 apresenta as categorias de análise definidas *a priori*, os objetivos específicos, os principais autores e os elementos de análise a serem avaliados.

Quadro 22 – Definição das categorias analíticas

Categorias de Análise	Objetivos Específicos	Principais autores	Elementos de Análise
Valores Relativos ao Trabalho	- Identificar os valores relativos ao trabalho praticados pelas mulheres nas suas organizações	Tamayo (2003; 2007); Porto e Tamayo (2003); Tamayo e Porto (2005); Borges (2005); Porto e Pilati (2010); Porto et al.(2006);	- Realização e Estimulação no trabalho; - Relações sociais e Benevolência; - Prestígio, Poder e Conformidade; - Estabilidade e Segurança.
Identificação Social	- Averiguar as relações intergrupais estabelecidas entre as mulheres a partir das representações e práticas construídas entre os grupos (Identificação Social);	Tajfel (1978); Turner (1999); Berger e Luckmann (1985); Tajfel e Turner (1979; 1985); Ashforth e Mael (1989); Postmes, Haslam e Jans (2013); Loi, Chan e Lam (2014).	- Autoestima; - Autocategorização - Compromisso com o grupo
Identificação Organizacional	- Identificar como ocorrem as relações das mulheres com a organização (Identificação Organizacional); - Associar as interações entre os valores no trabalho, os processos IS e IO e o sentido de pertença das mulheres pesquisadas em relação à organização.	Ashforth e Mael (1989); Mael e Ashforth (1992); Dutton, Dukerich e Harquail (1994); Riketta (2005); Kraus et al. (2012).	- Componente Avaliativo (ou Valorativo); - Componente Cognitivo; - Componente Emocional (ou Afetivo).

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo Moraes (2003), os elementos de análise devem ser definidos de acordo com um sentido condizente com os propósitos e objetivos da pesquisa. Nesse sentido, os critérios analíticos podem partir tanto de categorias definidas *a priori*, como de categorias *a posteriori* ou *emergentes*.

Categorias *a priori* “correspondem a construções que o pesquisador elabora antes de realizar a análise propriamente dita dos dados. Provém das teorias em que fundamenta o trabalho e são obtidas por métodos dedutivos” (MORAES, 2003, p. 8). Segundo o autor, as categorias *a priori* são definidas quando os temas de análise são conhecidos de antemão, com base em teorias escolhidas previamente, bastando que sejam separadas as unidades em função desses temas ou categorias.

De acordo com Yin (2016, p. 84), as “abordagens dedutivas tendem a permitir que os conceitos – mesmo que tomem a forma de “categorias” iniciais (que são outra forma comum de conceitos) – levem à definição dos dados relevantes que precisam ser coletados”.

No caso das categorias *emergentes*, elas surgem a partir da análise das informações coletadas, com base nos conhecimentos tácitos do pesquisador, produzidas por meio de métodos indutivos e intuitivos e em consonância com os objetivos da pesquisa.

Na concepção de Yin (2016), tanto a perspectiva dedutiva quanto a indutiva beneficiam de maneiras diferenciadas a interligação dos estudos qualitativos com conceitos e teorias. Para o presente estudo, julgou-se pertinente trabalhar apenas com categorias de análise definidas *à priori*.

4.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Como o presente estudo foi desenvolvido em uma perspectiva qualitativa, contemplou um conjunto de técnicas baseadas em diferentes fontes de evidências, tais como análise documental, entrevistas individuais semiestruturadas e observação direta.

De acordo com Yin (2016), nas pesquisas qualitativas existem quatro atividades de campo que podem gerar dados importantes como base para um estudo: as entrevistas, as observações realizadas durante os encontros e visitas, a coleta e o exame de materiais e os sentimentos vivenciados.

O uso de técnicas interpretativas de maneira conjunta contribuirá para que o pesquisador possa descrever e decodificar determinados fenômenos sociais, reduzindo a distância entre as teorias e os dados e buscando compreender os significados que os atores revelam à medida que constroem realidades a partir de suas interações (MAANEN, 1979).

4.4.1 Etapa I: Elaboração dos instrumentos de coleta de dados

Esta etapa consiste na elaboração dos roteiros de entrevistas a partir dos objetivos da pesquisa, das teorias existentes e das interpretações de suas escalas e instrumentos. Os instrumentos de coleta de dados foram elaborados a fim de corresponder às necessidades da pesquisa qualitativa, como é o caso dos roteiros de entrevistas semiestruturadas, constituídos de perguntas abertas e abrangentes, conforme apresentados a seguir.

4.4.1.1 A construção do roteiro de entrevistas a partir dos valores relativos ao trabalho

Considerando-se a natureza qualitativa do presente estudo, a elaboração do roteiro de entrevistas partiu do pressuposto da existência de teorias sobre os temas da pesquisa, que serviram de base ao pesquisador para a composição das questões.

De acordo com Juliatto e Bortolozzi (2005), cabe ao pesquisador tornar a pesquisa um ato dinâmico, por meio de questionamentos e do aprofundamento consciente do arcabouço teórico existente. Para isso, frequentemente o pesquisador utiliza-se de *frameworks* ou quadros de referência de conhecimentos anteriores e, mesmo dentro de um escopo limitado, apropria-se desse conhecimento com racionalidade e criatividade para gerar novos instrumentos na busca respostas e soluções para os problemas propostos.

Nessa linha de raciocínio, inicialmente foram retomadas as teorias que fundamentaram as escalas de valores relativos ao trabalho – EVT e EVT-R de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010) e recapitulados os seus principais objetivos: identificar a perspectiva dos trabalhadores sobre princípios, crenças, metas ou recompensas que guiam as avaliações das pessoas sobre escolhas, comportamentos, resultados e contextos do ambiente laboral.

Para elaborar o roteiro de entrevistas a partir da EVT e EVT-R, os aspectos contemplados na literatura de referência foram mesclados e agrupados por similaridade das abordagens e integralizados em uma questão aberta, permitindo ao entrevistado manifestar sua percepção de modo amplo, voluntário e sem limitações de tempo ou volume de informações. As questões “abertas nas respostas” permitem o aprofundamento do roteiro utilizado e da análise dos conteúdos das falas (VERGARA, 2009).

O agrupamento dos aspectos deu-se de acordo com a percepção da pesquisadora e as questões de pesquisa se propuseram a contemplar da forma mais abrangente possível às questões tratadas. Quando necessário, coube à pesquisadora ampliar os questionamentos, para que o entrevistado abordasse na sua apresentação o maior detalhamento possível sobre o assunto questionado.

O Quadro 23 mostra os fatores norteadores das escalas EVT (Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade) e EVT-R (autodeterminação e estimulação, segurança, conformidade, universalismo e benevolência, realização e poder). Todos esses fatores foram retomados das teorias sobre valores do trabalho e reagrupados, a fim de contemplar os objetivos da pesquisa, passando a ser reconhecidos no presente estudo como os elementos de análise definidos *a priori* para a categoria *Valores relativos ao trabalho*.

Quadro 23 – Categoria e elementos de análise *a priori* – Valores relativos ao trabalho

(Continua)

Categoria de Análise: Valores relativos ao trabalho		
Elementos de Análise	Itens abordados (Porto e Tamayo, 2003; Porto e Pilati, 2010)	Questões de Pesquisa
Realização e Estimulação no trabalho	Ter prazer e gostar do que faz. Trabalho interessante; desafio na vida. Ser feliz com o trabalho que realiza. Identificar-se com o trabalho. Satisfação pessoal. Trabalho que requer originalidade e criatividade. Trabalho variado; inovador.	1. Fale sobre como você se sente em relação ao seu trabalho
	Ser reconhecido e respeitado pelos resultados. Realizar um trabalho significativo para mim. Trabalho intelectualmente estimulante. Realização/ sucesso pessoal por meio de demonstração de competência. Realização profissional. Aprimorar conhecimentos da profissão. Liberdade para decidir; autonomia para estabelecer a forma de realizar o trabalho.	2. Fale como você se sente em relação a sua realização profissional
Relações Sociais e Benevolência	Ajudar os outros; auxiliar os colegas de trabalho. Compreensão, tolerância e proteção do bem-estar dos outros. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo. Bom relacionamento com colegas de trabalho. Amizade com colegas de trabalho. Conhecer pessoas. (Construir relações sociais positivas por meio do trabalho)	3. Fale como é a sua relação com os seus colegas de trabalho e com pessoas novas
Prestígio, Poder e Conformidade	Obter posição de destaque. Supervisionar outras pessoas. Ter fama; prestígio; notoriedade. Status no trabalho. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho. Aceitar normas, costumes e ideias de cultura ou religião dos colegas e da empresa.	4. Fale como você se considera quanto aos aspectos fama, prestígio, <i>status</i> , superioridade, aceitação de normas, e hierarquias no trabalho.
	Competir com colegas de trabalho para alcançar metas profissionais. Ser competitivo. Gostar de enfrentar desafios.	5. Fale do seu sentimento sobre a competitividade no ambiente de trabalho e como você enfrenta os desafios
	Seguir a profissão da família	6. Você segue a profissão da família? Como você ingressou na profissão? E na empresa?

(Conclusão)

Estabilidade e Segurança	Ter estabilidade financeira. Poder se sustentar. Ser independente financeiramente Ganhar dinheiro o suficiente com o trabalho. O trabalho traz melhores condições de vida. O trabalho permite melhorar a qualidade de vida da família. O trabalho permite suprir as necessidades materiais	7. Em relação à estabilidade, quais os benefícios reais que você acha que o seu trabalho proporciona?
---------------------------------	--	---

Fonte: Elaborado pela autora.

Como foi possível verificar no Quadro 23, a fim de investigar a categoria de análise valores relativos ao trabalho foram determinados os respectivos elementos de análise e elaboradas sete questões de pesquisa, por meio da aglutinação de fatores concernentes aos estudos de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010).

Ainda na intenção de buscar mais informações acerca da percepção das mulheres entrevistadas quanto aos valores relativos ao trabalho, na sequência da pesquisa foi aplicada a ferramenta disco de valores.

4.4.1.2 Utilização do disco de valores

A utilização do disco de valores na presente pesquisa visa identificar os valores relativos ao trabalho apontados como mais importantes para as mulheres nas suas organizações.

A ideia do instrumento surgiu a partir das teorias de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010), de onde seis valores (Sucesso Pessoal, Poder, Independência Financeira, Bem-estar dos outros, Desafio e Compromisso) foram selecionados e dispostos no disco, seguindo um arranjo circular e simétrico, de modo a não favorecer a escolha de nenhum dos itens pela disposição ou prioridade de ordenamento.

A proposição de criação do Disco de Valores (Figura 15) foi desenvolver uma ferramenta de medida de valores relativos ao trabalho, que fosse um instrumento de fácil leitura e interpretação para pessoas de baixa escolaridade. Para a confecção do disco, foi utilizado um *Compact Disc* (CD) comum, de 12cm de diâmetro, sobre o qual foi aplicado um adesivo igual nos dois lados do disco, criado com as cores e valores propostos. As cores foram escolhidas aleatoriamente, apenas para facilitar a visualização e separação dos fatores.

No *framework* de análise proposto para esta tese, os valores que constam no disco fazem parte dos elementos de análise agrupados para a pesquisa: O “Sucesso Pessoal” está

contido nos parênteses de compreensão dos elementos de análise Realização e estimulação no trabalho; “Desafio” e “Poder” estão contidos nos elementos de análise Prestígio, Poder e Conformidade; “Independência Financeira” faz parte dos elementos Estabilidade e Segurança; e, “Compromisso” e “Bem-Estar dos Outros” constituem parênteses de compreensão dos elementos de análise Relações Sociais e Benevolência.

Conforme mostra a Figura 15, os itens do disco foram dispostos simetricamente, de maneira a expressar a relação existente entre grandezas iguais em termos de valores, que deverá ser diferenciada apenas pela percepção de valor de cada entrevistada.

Figura 15 – Disco de Valores



Fonte: Elaborado pela autora.

Dada a baixa escolaridade da maioria das entrevistadas no presente estudo, o uso do instrumento tornou-se apropriado, auxiliando na leitura e compreensão do que é importante em termos de valores no trabalho para as mulheres pesquisadas e trazendo resultados importantes à pesquisa.

O exercício foi aplicado na sequência, após a aplicação dos questionários de valores. Para que a entrevistada escolhesse um dos valores contidos no disco, foi solicitado que ela apontasse qual o valor era considerado mais importante, no seu ponto de vista, em relação ao seu trabalho.

4.4.1.3 A construção do roteiro de entrevistas a partir da identificação social e organizacional

Seguindo a mesma linha de raciocínio adotada anteriormente, foi resguardada a natureza qualitativa do estudo para a formulação das perguntas para o roteiro de entrevistas sobre identificação social e organizacional a partir das teorias existentes.

Para Yin (2016, p. 24), muitos dados de pesquisa importantes “virão como consequência de fazer boas perguntas. Sem boas perguntas, você corre o risco de coletar muitas informações irrelevantes e ao mesmo tempo não coletar informações cruciais”.

Yin (2016) defende ainda que estudos realizados anteriormente também ajudarão a reduzir a possibilidade de interpretações errôneas dos dados coletados, justificando a importância de uma boa revisão de literatura, principalmente quando se pretende adotar categorias *a priori*.

Nesse sentido, considerou-se que o roteiro de entrevistas para verificar a identificação social deve compreender a percepção do indivíduo como membro de um grupo e o significado emocional e o valor que essa filiação representa ao mesmo (ELLEMERS; KORTEKAAS; OUWERKERK, 1999; MAEL; ASHFORTH, 1992; TAJFEL, 1978; TAJFEL; TURNER, 1979; 1985).

Com a intenção de não tornar muito extenso o roteiro de entrevistas, para elaborar os pontos de investigação referentes à identificação social e identificação organizacional, adotou-se o seguinte procedimento para as duas escalas:

1) Para cada item abordado nas dimensões da identificação social (TAJFEL, 1978) (autoestima, autocategorização e compromisso com o grupo) foram designados *parênteses* de compreensão do item, emergentes da revisão da literatura complementar às teorias;

2) Para cada uma das dimensões da identificação social (TAJFEL, 1978) foi elaborada uma questão de pesquisa (Quadro 24);

3) Para cada item abordado nas dimensões da identificação organizacional (componente avaliativo, componente cognitivo e componente emocional) foram designados *parênteses* de compreensão do item, emergentes da revisão da literatura complementar às teorias;

4) Para cada uma das dimensões da identificação organizacional foi elaborada uma questão de pesquisa (Quadro 25).

O Quadro 24 mostra as questões de pesquisa equivalentes às dimensões da Identificação Social, que passaram a ser reconhecidas como Categorias de Análise. Para

melhor organização do estudo, as numerações das questões seguem a continuidade de numeração do quadro antecedente.

Quadro 24 – Categoria e elementos de análise *a priori* – Identificação Social

Categoria de Análise: Identificação Social		
Elementos de Análise	Itens abordados	Questões de Pesquisa
Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Orgulho (importância de fazer parte do grupo) • Respeito (percepção sobre o tratamento recebido e a aceitação no grupo por colegas, família e amigos) • Sentido de pertença (relação com colegas homens e com colegas mulheres) 	8. Considerando aspectos como orgulho, respeito e o sentido de pertencer a um grupo, como você se sente em relação ao seu grupo?
Autocategorização	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação (com o grupo de trabalho) • Comparação (percepção sobre como os colegas homens enxergam o trabalho feminino; percepção sobre a visão do outro em relação ao trabalho feminino). 	9. Em que aspectos você se identifica com os outros membros do grupo? Em quais aspectos o seu grupo reflete quem você é?
Compromisso com o grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido do trabalho (sentimentos em relação às regras estipuladas pelo grupo; percepção sobre gostar do que faz; produtividade) • Compromisso (envolvimento, empenho, respeito e atitudes no grupo) 	10. Por quais razões você gostaria de continuar a trabalhar com o seu grupo? E por quais motivos você gostaria de pertencer a outro grupo?

Fonte: Elaborado pela autora.

Para verificar a identificação organizacional, a pesquisa baseou-se na escala de IO desenvolvida segundo os estudos de Ashforth e Mael (1989), Dutton, Dukerich e Harquail (1994) e Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999), visando compreender os significados que os indivíduos atribuem as suas organizações, bem como a importância da organização na sua autodefinição e autoestima (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009).

O mesmo procedimento foi adotado para a elaboração do roteiro referente à categoria de análise *a priori* identificação organizacional, cujas dimensões da escala de IO, Componente Avaliativo (ou Valorativo), Componente Cognitivo e Componente Emocional (ou Afetivo) passam a ser reconhecidas no presente estudo como Elementos de Análise. De acordo com Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999), os instrumentos que servem para investigar a identificação social ou a identificação de grupos podem ser muito bem adaptados para verificar a identificação organizacional.

O Quadro 25 mostra as questões de pesquisa equivalentes correspondentes aos elementos de análise da Identificação Organizacional.

Quadro 25 – Categoria e elementos de análise a priori – Identificação Organizacional

Categoria de Análise: Identificação Organizacional		
Elemento de Análise	Itens abordados	Questão de Pesquisa
Componente Avaliativo	<ul style="list-style-type: none"> • Orgulho (importância de fazer parte da empresa) • Respeito (percepção sobre o tratamento recebido e a aceitação pela empresa) • Sentido de pertença (percepção sobre o valor de trabalhar na empresa) 	11. Considerando aspectos como orgulho, respeito e o sentido de pertencer a uma empresa, como você se sente em relação a sua empresa?
Componente Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificação (com a empresa onde trabalha) • Comparação (percepção sobre sucesso na profissão e sucesso da empresa) 	12. Em que aspectos você se identifica com os outros membros da sua empresa? Em quais aspectos a sua empresa reflete quem você é?
Componente Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido do trabalho (percepção sobre os valores da organização x valores individuais) • Compromisso (envolvimento, empenho, respeito e atitudes no ambiente de trabalho) 	13. Por quais razões você gostaria de continuar a trabalhar com a sua empresa? E por quais motivos você gostaria de pertencer a outra empresa?

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, a partir das teorias e arcabouço teórico realizado sobre os temas, foram apresentadas as categorias de análise *a priori* e os seus principais elementos de análise, que serviram de base para a construção dos roteiros de entrevistas e de “pano de fundo” para a coleta dos dados. Como se trata de uma pesquisa qualitativa, a intenção é a obtenção de profundidade nas questões, por isso houve a preocupação de não tornar o roteiro muito extenso.

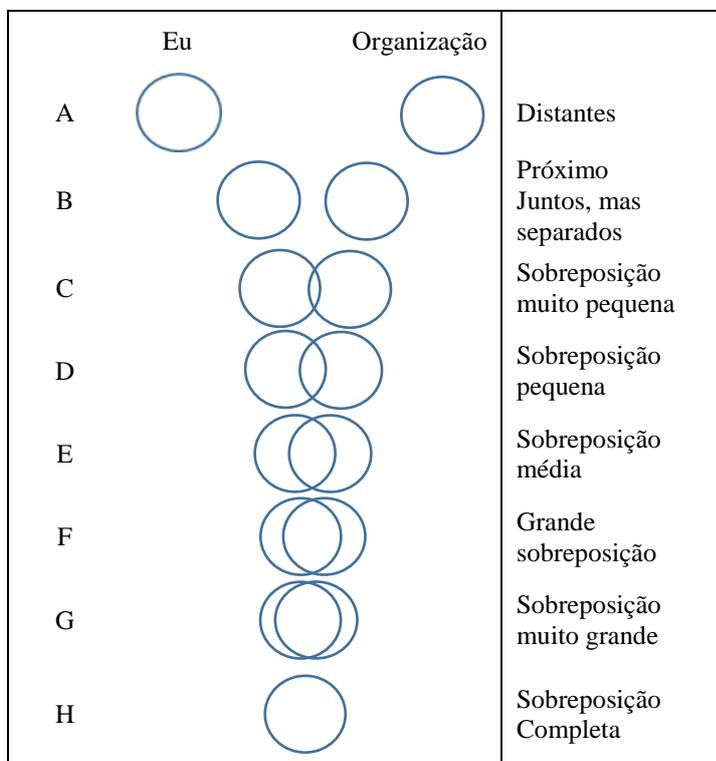
4.4.1.4 Diagrama visual de medida de identificação organizacional

Ainda na intenção de mensurar a Identificação Organizacional, o estudo utilizou o diagrama visual proposto por Bergami e Bagozzi (2000), com os vários graus de sobreposição entre o indivíduo e a organização, para que as mulheres entrevistadas pudessem escolher, de acordo com a sua percepção, a posição que mais descrevesse a sua aproximação com a organização.

O instrumento, após ser devidamente traduzido e validado de acordo com o protocolo sugerido por Guillemain, Bombardier e Beaton (1993) e Brislin (1970) foi apresentado durante

a coleta dos dados para que as mulheres entrevistadas pudessem escolher uma das posições indicadas A, B, C, D, E, F, G e H, conforme mostra a Figura 16.

Figura 16 – Diagrama visual de medida de medida de Identificação Organizacional



Fonte: Adaptado de Bergami e Bagozzi (2000).

A proposição de aplicação desse gráfico ou diagrama visual de medida para o presente estudo justifica-se pelo fato de ser um instrumento de fácil leitura e interpretação, não requerendo muitos esforços interpretativos das entrevistadas, que possuem, na sua maioria, baixa escolaridade. Para o pesquisador, o instrumento deverá auxiliar na leitura e compreensão do nível de imbricamento entre as operárias e sua organização. O exercício foi aplicado na sequência, após a aplicação dos questionários de IS e IO.

4.4.2 Etapa II: A realização das entrevistas, os diários de campo e as observações

Após a finalização dos instrumentos de coleta, os mesmos foram aplicados às mulheres que atuam nas atividades de pedreiro e servente de pedreiro no ramo de construção civil, em seus locais e horários de trabalho, conforme a disponibilidade da organização. As entrevistas se submeteram aos roteiros previamente estabelecidos e focalizados, permitindo

inclusões, pequenas mudanças ou explicações aos entrevistados quando alguma pergunta necessitou de esclarecimentos (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006; VERGARA, 2009).

Além disso, foram realizadas observações diretas durante as visitas às organizações, permitindo à pesquisadora investigar comportamentos e condições físicas de trabalho, captando acontecimentos em tempo real diretamente no contexto de trabalho (YIN, 2010). O autor afirma que as observações podem ocorrer durante as visitas de campo, inclusive em momentos em que outras evidências estiverem sendo captadas.

Para salvaguardar as percepções do pesquisador a respeito das observações durante as visitas e entrevistas, foi adotado um diário de campo, onde os apontamentos foram feitos logo após os encontros, por meio de gravações de voz da pesquisadora ou anotações escritas (LOFLAND, 1974). De acordo com Weber (2009), o diário de campo é o espaço que serve para dar expressão da posição do pesquisador como observador.

No diário de campo o pesquisador faz anotações sobre as observações dos eventos que considera relevantes, comenta discursos, gestos, expressões e posições dos entrevistados e anota as suas percepções das relações nutridas com os pesquisados. Todos estes apontamentos têm como objetivo possibilitar a descrição e análise dos fenômenos em estudo, além de permitir que o pesquisador compreenda fatos e lugares citados pelos entrevistados e consiga esclarecer suas atitudes nas interações durante a coleta dos dados (WEBER, 2009).

Ao realizar as observações, o pesquisador deve anotar o maior número possível de informações, contendo os elementos essenciais sobre os fatos que vivenciou, com um adequado grau de detalhamento acerca dos fenômenos percebidos e dos sinais dos entrevistados durante o andamento da pesquisa (FLICK, 2009; LOFLAND, 1974).

Por critérios estratégicos da pesquisadora, os apontamentos realizados nas observações diretas e nos diários de campo não foram trazidos para os resultados do estudo, salvaguardados como dados inerentes à pesquisa qualitativa, mas não imprescindíveis ao entendimento dos objetivos propostos. Antes das entrevistas, a pesquisadora tomou o cuidado de apresentar a proposta do estudo, explicar como as entrevistas seriam realizadas e certificar as entrevistadas do anonimato dos depoimentos. As entrevistas foram gravadas com o consentimento das participantes, sendo posteriormente transcritas.

A intenção do estudo foi abranger um total de depoimentos das dez mulheres atuantes nas funções pré-determinadas até o ponto em que a pesquisadora julgasse que os dados estivessem satisfatórios e repetitivos, apresentando regularidade nas respostas e levando em consideração as observações e a extensão e profundidade das entrevistas.

O instrumento final de coleta de dados (roteiro de entrevistas) ficou constituído por uma questão introdutória ao diálogo, 13 questões abertas referentes aos temas do estudo e 6 questões de identificação do perfil, envolvendo idade, escolaridade, estado civil, tempo de empresa, cargo ocupado e carga horária diária, como pode ser visualizado no Apêndice A.

4.5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE DOS DADOS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para a descrição dos dados, foram feitas as transcrições das entrevistas com as descrições dos relatos, em seguida uma filtragem preliminar e a organização dos mesmos, e finalmente, a organização, de forma coerente, com embasamentos teóricos e possíveis ou necessários comentários da pesquisadora. O método científico utilizado para a análise das respostas foi a análise de conteúdo, técnica que permite o estudo de documentos e análise de comunicações, tanto relacionada aos significados quanto aos significantes da mensagem (BARDIN, 2015). De acordo com Bardin (2015), a análise de conteúdo compreende um conjunto de técnicas de comunicações que se utiliza de procedimentos objetivos e sistemáticos para descrever o conteúdo das mensagens.

Como técnica para o tratamento dos dados foi utilizada a categorização temática, definida por Bardin (2015) como uma classificação de elementos por diferenciação e, na sequência, o reagrupamento por gênero, de acordo com os critérios previamente definidos. As categorias são classes que agrupam elementos seguindo um título genérico e caracteres comuns a estes elementos.

O método da análise de conteúdo tem por objetivo compreender de forma crítica o sentido da comunicação e o seu conteúdo manifesto ou latente (MARTINS; LINTZ, 2000), sendo também utilizada para comparar mensagens e identificar intenções. Essa técnica pode ser dividida em três etapas: pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial (BARDIN, 2015).

A pré-análise compreendeu a coleta e organização dos dados, que foram codificados e selecionados por temas com o auxílio do software *Excel* na identificação de palavras-chave e uso de cores para distinguir os temas.

A descrição analítica compreendeu um estudo mais aprofundado do material, orientado pelas proposições e pelo referencial teórico. Nesta fase ocorreram as escolhas das categorias de análise e dos elementos de análise, que foram reunidos por critérios do pesquisador, onde também houve a identificação das ideias coincidentes e divergentes oriundas das entrevistas (MINAYO, 1996). Para a categorização dos dados foram montados

quadros de referência, onde foram depositados os conteúdos para a posterior análise. Esses quadros em formato simples de arranjo bidimensional de filas e colunas serviram para ordenar os dados conceitualmente dentro das categorias pré-determinadas (YIN, 2016), auxiliando a pesquisadora na seleção dos trechos das falas. Para cada categoria de análise definida *a priori* no estudo, foram construídas três colunas para alocação dos dados: primeira coluna, contendo os elementos de análise pré-definidos; segunda coluna, contendo a seleção dos trechos das entrevistas; e, terceira coluna, contendo a designação da entrevistada cujo trecho foi selecionado para explicar determinado fato ou fenômeno.

A interpretação inferencial compreendeu a análise interpretativa dos quadros de referência com seus respectivos conteúdos, manifestos ou latentes (MARTINS; LINTZ, 2000), que foram revelados em forma de texto ou citação, de acordo com os propósitos do estudo e discutidos à luz das teorias concernentes a cada tema.

Por fim, foi utilizado o *software Word Cloud Generator* para a realização de nuvens de palavras envolvendo as seleções de falas contidas em cada uma das categorias de análise propostas. Uma nuvem de palavras ou nuvem de texto é um recurso gráfico usado para visualização de dados linguísticos, descritos por meio da frequência que aparecem os termos ou palavras em um determinado contexto.

As palavras-chave mais frequentes são representadas com destaque em fontes maiores, e as palavras menos frequentes são desenhadas em fontes de tamanho menor, de acordo com sua frequência na nuvem de palavras. Além do tamanho, também podem ser usadas fontes de cores diferentes para a representação de importância, feita por fórmulas matemáticas que calculam o peso relativo de cada termo com base na frequência de uso (LUNARDI; CASTRO; MONAT, 2008). Trata-se de uma análise lexical simples, porém visualmente interessante, na medida em que possibilita identificar prontamente as palavras de maior ocorrência dentro de uma determinada coleção.

Para a realização das nuvens de palavras no presente estudo utilizou-se como critério a seleção das 100 (cem) palavras-chave mais frequentes nos trechos das falas das entrevistadas, ordenadas no *software* por intervenção do pesquisador de forma *Archimedean*, com duas orientações de 0° a 0°, fornecendo um *layout* de apresentação de palavras na horizontal. Também, por intervenção do pesquisador, foram selecionadas palavras a partir de três caracteres. As impressões gráficas fornecidas pelo *software* mostram palavras distintas por tamanhos e cores, sendo que os tamanhos maiores indicam a maior frequência de citação da palavra e os tamanhos menores indicam as palavras citadas com menor frequência. As cores

iguais indicam a proximidade com que as palavras estavam dispostas nos trechos selecionados para a realização da nuvem.

Para a análise dos dados, a pesquisadora propôs no *framework* da pesquisa a divisão dos resultados dentro de três grandes domínios de análise: Indivíduo/Trabalho, Indivíduo/Trabalho/Grupo e Indivíduo/ Trabalho/Grupo/Organização. Assim, as questões do roteiro de entrevistas elaboradas de forma a atender os objetivos propostos na pesquisa foram distribuídas ao longo dos três grandes domínios, que nortearam a alocação dos dados e suas análises, conforme mostra o Quadro 26. Cabe destacar ainda que as questões designadas a responder aos objetivos do estudo por vezes sofreram deslocamento entre os domínios de análise, uma vez que as exposições são livres e voluntárias e os assuntos abordados eram facilmente sobrepostos em função da sua interdependência.

Quadro 26 – Alinhamento entre os objetivos propostos e os domínios de análise

Objetivo	Domínios de análise
- Identificar os valores relativos ao trabalho praticados pelas mulheres nas suas organizações;	Indivíduo/ Trabalho
- Averiguar as relações intergrupais estabelecidas entre os indivíduos a partir das representações e práticas construídas entre os grupos;	Indivíduo/ Trabalho/ Grupo
- Identificar como ocorrem as relações das mulheres com a organização; - Associar as interações entre os valores no trabalho, os processos de IS e IO e o sentido de pertença das mulheres pesquisadas em relação à organização.	Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização

Fonte: Elaborado pela autora.

Verificou-se através da revisão de literatura que o sentido ou sentimento de pertença é diretamente proporcional a maioria das percepções dos indivíduos no que diz respeito ao seu trabalho, ao seu grupo de convivência ou a aspectos concernentes a sua organização. Por exemplo, indivíduos que se identificam mais fortemente com o seu grupo (ASHFORTH; MAEL, 1989), sinalizam mais sentido de pertença; indivíduos mais satisfeitos (LOI; CHAN; LAM, 2014; RANDSLEY DE MOURA et al., 2009; SANTOS, 2012; VAN DICK et al., 2008), apresentam maior sentimento de pertença; indivíduos que percebem menos justiça na organização (FERREIRA, 2010; HASLAM, 2001), apresentam menor identificação e sentimento de unidade com a organização; indivíduos que percebem menos suporte (EDWARDS; PECCEI, 2010; VAN KNIPPENBERG; VAN DICK; TAVARES, 2007) apresentam menos senso de pertencer à organização; quanto maior o bem-estar (MISHRA; BHATNAGAR, 2010), maior a sensação de pertencimento ao meio, e assim sucessivamente com vários outros aspectos.

Assim, seguindo a linha de raciocínio dos resultados encontrados nos estudos citados, para fins de análise e interpretação das entrevistas, foi adotado o critério de avaliação baseado no teor das respostas, considerando-se o teor da resposta (conotação) *diretamente* proporcional à identificação do indivíduo e o seu sentido de pertença à organização, ficando assim definido os critérios:

- a) Conotação positiva = Sentido de pertença positivo;
- b) Conotação negativa = Sentido de pertença negativo

Seguindo esses critérios, foi elaborado um quadro de referência para as análises, considerando-se os objetivos propostos pelo estudo dentro dos domínios de análise, bem como as análises correspondentes e suas conotações positivas ou negativas para o sentido de pertença (Quadro 27).

Quadro 27 – Quadro de referência para as análises

Domínios de análise	Objetivo	Teor da Resposta →		Sentido de Pertença	
		Conotação Positiva	Sentido de pertença	Conotação Negativa	Sentido de pertença
Indivíduo/ Trabalho	- Identificar os valores relativos ao trabalho praticados pelas mulheres nas suas organizações;	+	+	-	-
Indivíduo/ Trabalho/ Grupo	- Averiguar as relações intergrupais estabelecidas entre os indivíduos a partir das representações e práticas construídas entre os grupos;	+	+	-	-
Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização	- Identificar como ocorrem as relações das mulheres com a organização; - Identificar o nível de sobreposição das mulheres em relação as suas organizações; - Verificar as interações entre os valores relativos ao trabalho, IS e IO; - Associar as interações entre os valores no trabalho, os processos de IS e IO e o sentido de pertença das mulheres pesquisadas em relação à organização.	+	+	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

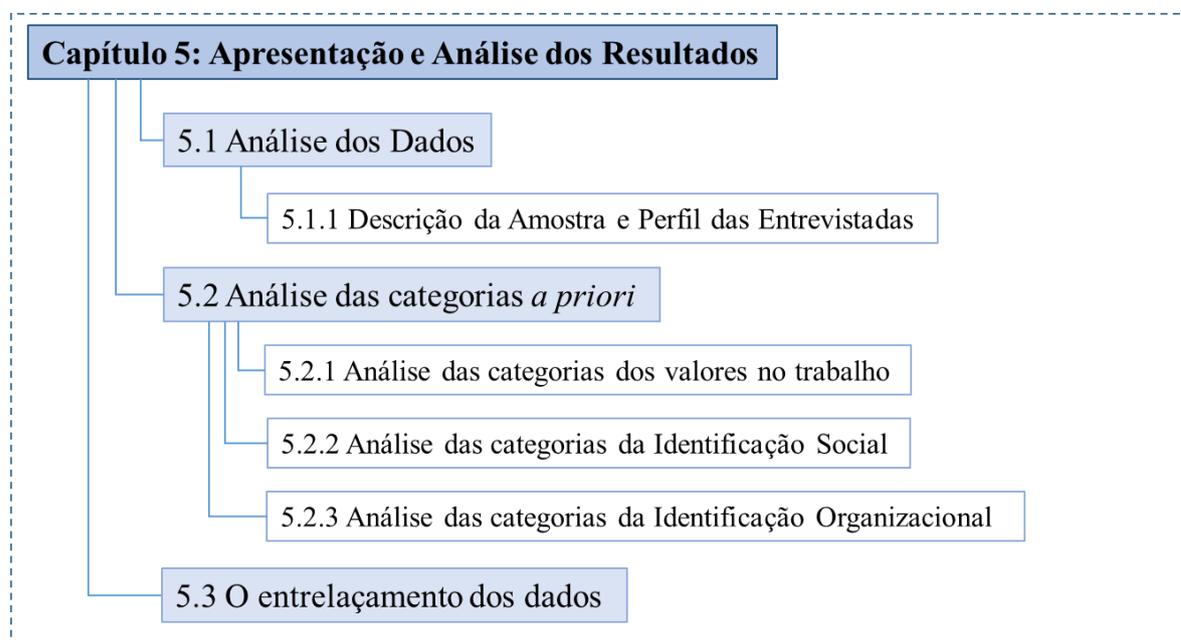
O capítulo a seguir destina-se à apresentação dos resultados, exibindo as análises das categorias definidas *a priori* sobre os valores relativos ao trabalho, a identificação social e a identificação organizacional e a sua associação com o sentido de pertença das mulheres pesquisadas.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo do presente capítulo é realizar a exposição dos resultados obtidos na consecução da pesquisa, alinhados aos objetivos propostos na seção introdutória desta tese. Nesse capítulo são analisadas as entrevistas realizadas com as mulheres trabalhadoras no setor da construção civil, estabelecendo-se a comparação entre os resultados obtidos por meio das análises dessas entrevistas e das observações diretas *in loco*.

O capítulo encontra-se organizado conforme ilustrado na Figura 17.

Figura 17 – Estrutura do Capítulo 5



Fonte: Elaborado pela autora.

Como mostra a Figura 17, este capítulo está dividido em três blocos. O primeiro bloco de análise dos dados está destinado à descrição da amostra e a descrição do perfil das entrevistadas; o segundo bloco corresponde à análise das categorias *a priori* e encontra-se dividido em três subseções; e, por fim, o terceiro bloco apresenta o entrelaçamento dos dados, onde são apresentadas as análises das entrevistas e seus imbricamentos com os pressupostos teóricos.

5.1 ANÁLISE DOS DADOS

primeira etapa da análise dos dados compreende a realização de uma descrição e análise da amostra e do perfil das mulheres trabalhadoras da construção civil entrevistadas.

5.1.1 Descrição da Amostra e Perfil das Entrevistadas

A população do estudo é formada por mulheres que atuam no ramo de construção civil, funcionárias de construtoras existentes e atuantes em um município da região central do Rio Grande do Sul.

Da população de 11 mulheres cadastradas junto à prefeitura do município no período da coleta dos dados foram alcançadas 10 respondentes em quatro construtoras locais (denominadas C1, C2, C3 e C4). A média geral de idade encontrada entre as entrevistadas foi de 39 anos, sendo a mínima de 23 anos e a máxima de 52 anos.

As demais variáveis (Estado Civil, Escolaridade, Tempo de Empresa e Função) podem ser visualizadas na Tabela 13.

Tabela 13 – Variáveis Estado Civil, Escolaridade, Tempo de Empresa e Função

Construtora	Entrevistada	Idade (anos)	Estado civil	Escolaridade	Tempo de empresa	Função
C1	E1	23	Solteira	Ens. Fundam. Compl.	1 ano	Servente pedreiro
	E2	50	Solteira	Ens. Médio Completo	5a e 3m	Servente pedreiro
	E3	33	União Est.	Ens. Fundam. Incompl.	7 anos	Servente pedreiro
	E4	34	Solteira	Ens. Fundam. Incompl.	1a e 7m	Servente pedreiro
	E5	52	Separada	Ens. Fundam. Compl.	5 anos	Pedreira
	E6	35	Solteira	Ens. Fundam. Incompl.	5 anos	Servente pedreiro
	E7	39	Solteira	Ens. Fundam. Incompl.	2a e 3m	Servente pedreiro
C2	E8	47	Solteira	Ens. Médio Completo	1a e 8m	Operadora elevad
C3	E9	52	Separada	Ens. Fundam. Incompl.	5 anos	Servente pedreiro
C4	E10	48	Solteira	Ens. Fundam. Incompl.	3 anos	Servente pedreiro

Tempo de Empresa: *a = anos
*m = meses

Fonte: Elaborado pela autora.

As entrevistas foram realizadas diretamente nas obras onde as entrevistadas encontravam-se alocadas, durante o horário das suas atividades laborais. Yin (2016) alerta para a importância de haver um planejamento formal para as visitas ao local da coleta, pois como o tempo de campo é limitado, as visitas geralmente devem seguir uma programação preestabelecida, bem como uma agenda a cumprir.

Dessa forma, todas as entrevistas e observações em campo foram previamente agendadas com o responsável pelo setor e no agendamento foi dado um tempo estimado de permanência da pesquisadora na organização. O tempo de permanência nas obras foi destinado à visita da obra, em companhia ou não das entrevistadas, conhecer as instalações e atividades gerais e, na medida do possível, assistir o desempenho das tarefas das mulheres nas obras.

Nas obras que estavam em fase de conclusão, observou-se que as mulheres serventes foram determinadas à limpeza final dos apartamentos antes da entrega e naquelas em fase inicial ou intermediária, foi possível observar as mulheres nas funções de suas capacitações.

5.2 ANÁLISE DAS CATEGORIAS A *PRIORI*

No intuito de nortear a etapa das análises, foi realizado um quadro síntese contendo o resumo das categorias e dos correspondentes elementos de análise do presente estudo, elaborados a partir da definição das categorias de análise a *priori* e seus principais elementos de análise, definidos previamente no método (Quadro 28).

Quadro 28 – Quadro síntese das categorias de análise

Categoria de análise <i>a priori</i>	Elementos de Análise
Valores no trabalho	Realização e Estimulação no trabalho
	Relações sociais e Benevolência
	Prestígio, Poder e Conformidade
	Estabilidade e Segurança
Identificação Social	Autoestima
	Autocategorização
	Compromisso com o grupo
Identificação Organizacional	Componente Avaliativo
	Componente Cognitivo
	Componente Emocional

Fonte: Elaborado pela autora.

Para fins de melhor discutir os resultados, optou-se por organizar os principais relatos utilizando-se quadros de referência para cada um dos elementos de análise das categorias analíticas definidas *a priori*.

5.2.1 Análise dos elementos da categoria Valores no Trabalho

Conforme destacado no Quadro 28, os elementos de análise definidos para a categoria Valores no trabalho são: Realização e Estimulação no trabalho; Relações sociais e Benevolência; Prestígio, Poder e Conformidade; e Estabilidade e Segurança.

5.2.1.1 Realização e estimulação no trabalho

Os elementos de análise Realização e Estimulação no trabalho fazem referência a sentimentos e percepções das mulheres em relação ao seu trabalho, considerando aspectos como ter prazer e gostar do que faz, desafio, satisfação pessoal, se identificar e ser feliz com o trabalho, realização pessoal e profissional, ser reconhecido e respeitado pelos resultados, entre outros (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO; PILATI, 2010). Essas percepções são verificadas nos trechos das falas selecionadas a seguir:

(...) o trabalho significa na minha vida tudo (...) tudo de bom e é um dos sonhos mais realizados que eu já tive até agora (...) eu quero ser ainda, se Deus quiser uma mestre de obra (...) tem que aprender tudo que vai des do início até a planagem (...) tem que... saber de tudo um pouco (...) eu tenho que aprender pra poder ser uma mestre de obra... vai anos, né... (E1).

(...) quando a C1 *tava* selecionando mulheres, ela disse que até tinha uma empresa trabalhando com mulheres *né*, mas *pra* eles era um desafio (...) é maravilhoso, é muito bom, *beii*... Tinha vindo muito antes, se eu soubesse que era tão bom *né* (...) de todos assim, o serviço que eu mais gostei foi estar aqui (E2).

(...) O que mais me realiza? *Ah*, em geral tudo, porque eu faço o que eu gosto (...) profissionalmente realizada, assim? *Ah*, eu me sinto! [bem decidida] (...) Eu gosto do que eu faço (...) *pro* serviço *rendê* e tu *durá* mais no serviço tu tem que *gostá* do que tu faz (...) aqui eu não me sinto obrigada a vir, eu venho porque eu gosto (E4).

(...) *Pra* mim é um sonho, que tô realizando. Sempre quis trabalhar em obra, antes mesmo de *fazê* estes curso de pintura e coisa, eu trabalhava com meu irmão *nessas coisa*, então é meu sonho, eu *tô* realizada e pretendo ficar um bom tempo, sabe (E6).

Em grande parte dos depoimentos é possível verificar a realização das mulheres operárias com as atividades que exercem em seus ambientes laborais, demonstrando prazer e gosto pelo que fazem. Na maior parte do tempo, acham seu trabalho interessante e, embora mais difícil e pesado, ainda preferem o início das obras, onde são mais exigidas no ofício de

serventes, pois, conforme explicaram, no final da obra elas são mais requisitadas para fazer a limpeza final dos imóveis.

Na percepção de Morin (2001, p. 17), o trabalho é “uma maneira excelente de organizar o tempo e de se manter ocupado. As ocupações por ele engendradas proporcionam uma estrutura de defesa contra a ansiedade da morte e do vazio”. Esse comportamento de defesa foi percebido no relato da entrevistada E2, onde ela diz: *“o trabalho significa muito, por causa que a gente não consegue... como é... ter uma vida melhor assim, em termos de... não precisá de remédio, não precisá de... e outra, o trabalho, assim, pra mim, né, é tu não precisá das pessoas”* [ela se referia a situação financeira].

A realização das mulheres pelo trabalho nos canteiros de obra pode ser destacada na fala de E5, desmistificando as percepções sobre o desempenho dessas mulheres em profissões historicamente masculinas: *“Eu adoro o que eu faço, eu me sinto viva, me descobri aqui (...) Ah... Sei lá... Tudo o que faço, né... eu me realizo. Me deixa realizada, eu chego tranquila em casa, feliz em casa, que eu realizei, mais uma pedra que eu coloquei hoje (...).*

Percebe-se que as mulheres entrevistadas buscam a sua realização pessoal e profissional, dedicando-se a encontrar o seu espaço, mesmo que esse seja ocupado somente por homens. Se esse fosse o espaço significativo para sua realização, seria ali que as mulheres lutariam por estar, como mostra o trecho da fala de E2: (...) *se eu soubesse muito antes eu tinha exercido a minha profissão aqui, né?*

Cabe destacar que para a maioria dessas mulheres, o trabalho veio pela necessidade e foi um desafio a ser superado, em parte pela falta de experiência no ramo, mas também pela natureza do trabalho. Várias delas já tinham desempenhado muitas outras atividades antes de entrar para a construção civil e apenas duas das entrevistadas (E6 e E1) já faziam atividades no ramo antes de serem efetivadas na empresa, como demonstram as falas no Quadro 24.

Outra questão relevante diz respeito ao reconhecimento pelo trabalho realizado. As mulheres manifestaram a importância de se sentirem respeitadas pelos resultados (MORIN, 2001), garantindo que a sua percepção de sucesso pessoal e de realização profissional muitas vezes dependia do quanto eram reconhecidas profissionalmente por meio das suas competências, como mostra a fala da entrevistada E8: *“Lá no Viva a gente pegou, eles deram a chave pra nós e a gente entregava na mão do cliente... Levar no apartamento e entregar pra eles lá foi muito bom, muito legal. Se sentimo assim óh, realizado, né... Participando daquele pedacinho, né (...) é onde uma família vai morar... é a família recebendo, a mãe, tudo ali... a gente entregando a chave... foi muito bom, maravilhoso. Tu te sente valorizada e reconhecida”*. E9 complementa dizendo: *“Se eu sô valorizada e reconhecida? Olha, muito*

valorizada e muito reconhecida! (...) depende de mim pra eles contratarem mais outras, né. E é o que eu quero, né, no futuro as mulher sê mais valorizada”.

Sobre realizar um trabalho significativo, muitas percepções da significância do trabalho foram manifestadas nas falas das mulheres, como apontam as observações das entrevistadas:

(...) A minha maior realização é *vê* isso aqui pronto, assim, entregue. *Vê* um morador, entregar e *vê* que *tá* pronto, *tá* bonito, *tá* do gosto dele, assim, isso aí me realiza (...) o que me realiza é *vê* isso aqui pronto. *Os apartamento* pronto... Isso aqui me realiza porque, imagina... a gente que pegou isso aqui do barro, até começar *os apartamento*, até entregar tudo isso aqui... (E2).

(...) eu sonho muito. Eu tenho a minha casa *pra construí* tudo. Tenho *os quinze ano* da minha filha, então já significa muito *tá* aqui... pois se eu *pará* de *trabalha* eu não *vô consegui* (...) (E3).

De acordo com Morin (2001, p. 16), “o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho”, percebido pela maneira eficiente de trazer resultados úteis. Na fala de E3 ela refere-se a gostar de ver o dia “passar voando”, o que pode ser uma referência à importância dada ao tempo que se passa no ambiente de trabalho e o sentido do trabalho percebido pela motivação da sua ocupação dentro dele (PORTO; TAMAYO, 2003; 2007).

5.2.1.2 Valores no trabalho: Relações Sociais e Benevolência

Os elementos de análise Relações Sociais e Benevolência fazem referência às relações sociais positivas construídas no ambiente de trabalho, envolvendo aspectos como compreensão, amizade, tolerância, altruísmo, colaboração e proteção.

Muitos trechos das falas demonstram como as entrevistadas se sentem em relação aos seus colegas de trabalho e de que forma esse fator influencia a sua percepção sobre o trabalho.

(...) eu procuro ser amiga de todos, tanto *das mulher* quanto dos homens (...) sempre que posso, vou na casa *das guria*, *as guria* vão lá em casa também (...) tipo uma confraternização, *né* (...) *Ah*, é muito bom, muito maravilhoso, a gente senta *pra* almoçar, todo mundo conversa, dá risada e eles assim, adoram ir ali *conversá* comigo. Faço cafezinho *pra* eles e eles me tratam assim, super bem, eles me pedem favor, eu faço (...) *eles me respeita* muito (E2).

(...) Entre nós, a gente se ajuda, quando a gente *vê* que não pode, tipo levar alguma coisa pesada pra cima, *nós chamamo* o primeiro que aparece, ele não se nega (...) *eles são sempre muito prestativo* (...) A gente foi muito bem recebido, na época a gente não tinha muita amizade com ninguém (...) (E5).

(...) a gente se respeita *né*, nas mulheres *né*, a gente se ajuda se uma chega com problema, a gente é bem amiga uma da outra (...) (E7).

(...) Olha são todos *meus amigo* (...) *Ah*, eu gosto de tudo, não tem nada que... De tudo. O horário, o trabalho, o pessoal também é legal comigo, *bei*... Passa brincando (...) *Aham*, os guri são bem, bem bom (...) eles carregam até o elevador, daí eu coloco dentro do elevador (...) Eles me ajudam sempre (E9).

(...) Ali toda a nossa equipe *temo* confiança *nos guri* aqui dentro, *né*. Também isso aí é bom *pra* nós, logo que eu entrei aqui, *bã*, *os guri* me apoiaram bastante aqui dentro (E1).

Ao analisar os trechos das falas, observou-se que as mulheres entrevistadas percebem relações sociais positivas nos seus ambientes de trabalho, o que confere um clima favorável de aceitação e sentimento de valorização. As mulheres pesquisadas afirmaram que não se sentem exploradas, ao contrário, sentem-se protegidas pelos colegas homens e apoiadas e valorizadas nas suas atividades (trechos das falas de E5, E6 e E1).

Em relação ao clima social no trabalho, o relacionamento interpessoal positivo aparece, entre outros fatores, como um preditor do bem-estar no trabalho e importante fator para a qualidade de vida, a produtividade do colaborador e o sucesso das organizações (CARDOZO; SILVA, 2014; ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012). Essa relação positiva pode ser percebida na fala de E3, quando exalta a figura do mestre de obras e no fragmento discursivo de E5, ao salientar as relações de amizade com as outras colegas:

(...) É, o [mestre de obras] (...) acho que ele é o meu melhor amigo que eu tenho. Que tu pode *conversá*, ele te entende, ajuda. É uma pessoa bem especial *pra* mim. Acho que de todos aqui que eu tive *pra* amigo mesmo foi ele, porque ele te entende (...) e defende a gente em tudo que é sentido, *né* (...) tem os *outros guri* que são amigo também, *né*, a gente considera como amigo mesmo. Mas amigo acho que é ele, ele porque ele fica mais próximo de nós, *né*, porque ele tem que *ensiná* também, tem paciência e tudo (E3).

(...) Eu sinto como se fosse a nossa família, irmãs, amiga, *demo* risada, *brinquemo*, *compartilhamo* tudo. Se uma tá triste conta pra outra (...) É muito bom, tenho filho por aqui... nessa obra eu ainda não encontrei, lá eu tinha um monte de filho... Dos *mais novinho*... Mas é muito bom, eu gosto. *Meus colega me respeitam* (...) (E5).

Os trechos das falas de E3, E6 e E2 também apontam uma relação positiva de clima social e bem-estar, considerando o relacionamento interpessoal com os colegas homens. Pelos trechos das falas, nota-se a percepção das entrevistadas de que existe respeito, aceitação e ajuda por parte dos colegas homens, importante fator para a qualidade de vida dessas mulheres num ambiente laboral predominantemente masculino.

(...) as *vez* ajudam, se eu *tô* carregando alguma coisa pesada, “não, E3, deixa que a gente te ajuda”. Não, eles são bem amigo mesmo (...) *São muito bom*, me querem muito bem (...) Todos que trabalhei me dei super bem (Fala da Entrevistada E3).

(...) eles dão risada, ainda ajuda e diz “Ah não tá bom, depois *refizemo*, no outro dia”, sabe, tudo assim, tudo numa boa... sem estupidez, sem briga, sem nada, sabe (Fala da Entrevistada E6).

(...) Então, a gente já trabalhou junto, *eles me ajuda* muito *nessas coisa*, em relação ao peso, “Perá que eu te ajudo” Então *vamo* lá (risos) (...) até se tem alguma coisa pesada demais, eles saem correndo dali e me ajudam, *tando* ali, *eles sempre ajuda*. São muito... bem compreensivo, são bem legal (Fala da Entrevistada E2).

Segundo Kanan (2010), o respeito pelo espaço feminino nos ambientes laborais pode ser considerado uma conquista, pois nem sempre foi assim. A busca por respeito e por um espaço de trabalho foi marcada historicamente por posturas críticas e atuações surpreendentes que, em partes, faziam oposição aos padrões que eram esperados ao comportamento feminino.

O tempo de trabalho e a convivência parecem ter sido fatores importantes para a tolerância e a compreensão por parte dos colegas homens quanto às limitações femininas nessa espécie de atividade profissional, como demonstra a fala de E2: (...) “*tem colegas aqui que já... que trabalhou junto, a gente trabalhou parêlho, vai fazer cinco anos também né, nós tava até falando, nós temo tranquilo, já*”. A afirmação de E2 de que o relacionamento entre ela e os colegas está “tranquilo, já”, sugere que *hoje* o relacionamento é tranquilo, mas talvez não tenha sido assim no início. Possivelmente tenha acontecido um amadurecimento da confiança ao longo dos anos, e a tranquilidade só veio com a conquista de boas relações com os colegas, a comprovação de competência nas atividades laborais e o ganho de território no campo profissional.

Ratificando Oliveira e Tamayo (2008), os laços de confiança entre os homens e as mulheres se materializam como indicadores de que consistentes interações sociais construídas por meio do trabalho têm suporte suficiente para se manter ao longo do tempo.

5.2.1.3 Valores no trabalho: *Prestígio, Poder e Conformidade*

Os elementos de análise Prestígio, Poder e Conformidade captam percepções em relação à fama, *status* e posição de destaque no ambiente de trabalho, prestígio, supervisão de pessoas, aceitação de normas, costumes e ideias, entre outros fatores. Os trechos selecionados das falas apontam diferentes percepções para esses elementos de análise, evidenciando as visões e aspirações singulares das mulheres entrevistadas.

(...) eu sempre trabalhei com meu pai *né*, com isso... Então (...) mesmo que dure anos, que eu sou nova *né*, mas um dia eu chego lá (...) Eu quero ser ainda, se Deus quiser, uma mestre de obra (...) (E1).

(...) uma coisa que a vida me apresentou, me ensinou, na verdade, é que ninguém é melhor do que ninguém, independente o nível que tiver. Acho que em primeiro lugar tem que ter o respeito, então pra mim nunca botei na minha vida, assim *ó*, pobre, branco, rico, não. *Pra* mim todo mundo são igual (E3).

(...) eu acho que tá tudo tranquilo, assim... *Pra* mim não tem diferença nenhuma. Porque onde tu for trabalhar, tu vai ter um chefe, *né*... sempre vai ter um chefe (E4).

Não quero ser superior a ninguém, nem ter status. Eu só quero fazer meu trabalho e deu (E5).

(...) tudo isso aí *pra* mim é importante... *te* tudo isso aí, sabe... não por ter uma carteira assinada, mas ter aquela coisa de *podê* *falá*, “não, eu já trabalhei, eu sei como é que é, eu já trabalhei numa obra, convivo com pessoas”, sabe? *Pra* mim é isso, isso é muito importante (...) (E6).

(...) quem não queria ter fama? Eu queria (risos)... eu ia *achá* bem bom sê gente importante (risos) (E10).

Os trechos das falas das mulheres apontam as diferentes percepções, conotações e importâncias dadas aos valores no trabalho relacionados à fama, *status*, poder, prestígio, aceitação de normas, entre outros. Enquanto algumas mulheres demonstraram não se importar com o crescimento profissional e em obter fama e *status* ao longo da vida, outras afirmaram que gostariam de chegar lá, de obter posição de destaque (E1 e E10).

No trecho da fala de E6 (“*não por ter uma carteira assinada, mas ter aquela coisa de podê falá, “não, eu já trabalhei, eu sei como é que é, eu já trabalhei numa obra...”*”), ela salienta o simples fato de ter um trabalho como fator importante para sentir prestígio, resgatando a relevância de uma mulher conquistar seu espaço dentro daquele ambiente laboral, em específico, de características preponderantemente masculinizadas. De acordo com o PNUD (2014), o acesso à oportunidade de emprego pode ser um direcionador à operacionalização do empoderamento das mulheres, contribuindo para posições econômicas mais favorecidas, diminuindo desigualdades de gênero e influenciando outras esferas do universo feminino (KABEER, 2013).

Antunes (2009) explica a percepção de E6 quando faz referência à nova configuração da classe trabalhadora, mais heterogênea e multifacetada, para a qual a centralidade do trabalho revela fundamental importância na sociabilidade humana. Possivelmente, para as entrevistadas, o trabalho encaixa-se mais do que perfeitamente aos conceitos de Antunes (2009), quando ele afirma ser o trabalho um elemento de caráter ontologicamente essencial e

constituente da existência humana, ou ainda, “o ponto de partida da humanização do homem, do refinamento de suas faculdades”, a célula geratriz da vida social (LUKÁCS, 1979, p. 87).

Quando questionadas sobre a competitividade no ambiente de trabalho, E10 diz que os homens são mais competitivos: “*Eu acho que tem sim, os home sempre compete... sempre tem os que querem tê mais razão que os outro... não querem perder (RISOS)*”. E1 afirma que no início, quando ela entrou, ela sentia os homens competitivos, mas depois ela percebe que, à medida que se equipara a eles, a competitividade é cessada: “*Eu sentia isso no início né, quando eu entrei aqui, mas agora depois não. Daí comparou, sabe (...) eles mostravam um comportamento.. de... de um querer ser mais que o outro*”.

O trabalho nesse meio, então, passa a ser um desafio para essas mulheres, pois exige muito mais que o aprendizado das tarefas, passando a ser um exercício de superação e de aceitação social. E2 afirma que gostaria que as pessoas compreendessem melhor suas necessidades e respeitassem suas escolhas, ausentando-se de preconceitos e pré-julgamentos: “*procuro que as pessoas entendam que isso aqui é um desafio pra nós, principalmente pra mulheres, né! Ah, por exemplo, um canteiro de obras, pra nós?! Isso aqui não existia um tempo atrás*”.

E6 mostra de que forma uma mulher é capaz de transformar o desafio de trabalhar em um canteiro de obras em superação:

No começo eu achei que fosse [um desafio], agora não tá sendo mais... eu achei que no começo fosse... “*ai, não vou aguentá*” e coisa e tal, *né...* mas depois tu pega o gosto da coisa, sabe, tu pega o gosto do serviço, *das coisa...* cada dia tu vai aprendendo cada coisa dentro do teu serviço, sabe, então eu, *pra* mim era um desafio, agora não tá sendo mais.

A fala de E6 mostra o poder de adaptabilidade da mulher e como o fato de elas aprenderem as funções da profissão as torna mais seguras e as aproxima dos colegas homens, diminuindo o que elas consideram de fato as tarefas mais difíceis de serem executadas – sentirem-se seguras e aceitas no ambiente de trabalho.

Quando questionadas sobre como ingressaram na profissão e como chegaram até a empresa, várias delas responderam já trabalhar anteriormente no ramo com alguém da família, conforme os relatos apontados a seguir:

(...) meu esposo trabalhava aqui, daí ele arrumou *pra* mim (...) eu sempre trabalhei, só mesmo com o pai antes de entrar aqui (...) desde os meus quinze anos eu trabalhei com ele (...) o meu esposo que me colocou aqui dentro *né, aham..* aí ele bem assim, “*é pra pegar ou largar*”. Porque eu gosto desse tipo de coisa, aí eu não pensei duas vezes, aí ele conseguiu, *né* (E1).

Meu pai... Meu pai trabalhou anos em obra (...) Eu tinha aquela vontade, porque ele trabalhava em obra e tudo... “*Ai, eu vou seguir essa profissão...*” (...) no fim, acabei

caindo na profissão dele. O meu irmão também trabalha em obra (...) ele é instalador hidráulico, *né* (...) fiz *dois curso*... lá no Sest Senat... Mulheres Conquistando Cidadania... e fiz o curso lá no Senai (...) (E2).

(...) meu irmão é pedreiro, mas o meu outro irmão é eletricista (...) na época eu *tava* bem desempregada e daí eu larguei... na verdade, eu larguei currículo na Cn, onde tinha mulher, e eu não sei nem como fui *pará* aqui... (E3).

(...) o governo ofereceu um curso *pra* quem ainda tivesse carta família (...) e eu fui lá fazer (...) eu optei pelo pedreiro, como é o meu pai, *meus irmão meus cunhado*, tudo trabalham com isso (...) Fui na brincadeira, porque eu *tava* desempregada, não *tava* fazendo nada (...) Eu domino a maquita, mas só que eu tive curso (...) É curso de manuseio, *né*, porque eu já usava então... (E5).

(...) Meu pai era pedreiro (...) ele trabalhava por conta, *né* (...) daí eu ia junto. Aí eu comecei a gostar, *né*. Dava uma mão *pra* ele (...) Eu comecei fazendo aquele curso de Mulheres Construindo Autonomia (...) A prefeitura deu esse curso, daí eu comecei, fiz, de pedreiro, daí eu comecei a trabalhar em obra (...) eu tinha vontade de fazer *as coisa* em casa e não sabia (E9).

De acordo com Porto e Tamayo (2003), o fato de seguir a profissão da família pode ser um componente de avaliação dos princípios que orientam a vida no trabalho. Como mostram os fragmentos discursivos das entrevistas no Quadro 26, a maioria das mulheres entrevistadas entrou para a profissão por meio da influência de algum familiar, como pai, irmão, cunhado ou companheiro. No entanto, cabe destacar que também a maioria delas fez algum curso antes de deixar o currículo nas construtoras, como Mulheres Conquistando Cidadania (E2) e Mulheres Construindo Autonomia (E9), subsidiados pelo governo, dentro da área da construção civil. Mesmo com a baixa escolaridade, percebeu-se o discernimento dessas mulheres e a consciência sobre a importância da qualificação para a busca de uma colocação no mercado de trabalho.

O Programa Mulheres Conquistando Cidadania foi realizado pelo Núcleo de Estudos sobre Mulheres, Gênero e Políticas Públicas (NEMGeP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e teve o objetivo de capacitar mulheres na área da construção civil. O curso foi uma parceria da UFSM com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), um eixo técnico e outro voltado à cidadania, com intuito de promover a cidadania e o empoderamento das mulheres.

O programa Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil foi criado pela Secretaria de Políticas para Mulheres – SPM/PR, vinculada a Presidência da República, em parceria com os governos dos Estados e dos Municípios. Foi um programa de qualificação profissional que teve como objetivo a capacitação das mulheres no ramo da construção civil, um ramo historicamente marcado pela majoritária utilização de mão de obra masculina.

Ambos os programas fomentaram estratégias de ampliação do acesso das mulheres ao mercado de trabalho, especialmente para as de baixa renda e com carência de preparação profissional básica, até mesmo para o exercício de tarefas aparentemente de baixa qualificação, demonstrando a preocupação em contestar a segmentação sexual das ocupações.

O desenvolvimento das mulheres também é incentivado e fomentado muitas vezes pelas construtoras empregadoras, ao ofertarem possibilidades de cursos ou ingressos em programas dentro das próprias empresas, como descreve E8: *“Eu faço parte da CIPA também, né? Da segurança no trabalho, ajudo eles em tudo, né, nessa parte aí também. E toda segunda, a gente tem uma reunião sobre os EPI, no caso”*.

A sigla CIPA se refere à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, regida pela Lei nº 6.514 de 22/12/1977, que tem o objetivo de observar e relatar as possíveis condições de risco nos ambientes laborais, procurando preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores por meio de medidas para redução, neutralização ou eliminação dos riscos existentes. Os EPIs se referem aos equipamentos de proteção individual fornecidos pelos empregadores para proteger contra riscos capazes de ameaçar a segurança e a saúde dos empregados.

E8 descreveu sua participação na CIPA como “oportunidade” oferecida pela empresa. A visão de E8 fez perceber que a obrigatoriedade de participação e aderência das empresas aos programas governamentais e trabalhistas de proteção a acidentes e conscientização das exposições a riscos no ambiente de trabalho extrapolam o âmbito regulador e passam a servir também como instrumentos de empoderamento da classe feminina. De acordo com Tamayo e Paschoal (2003), um dos polos motivacionais para o trabalho está relacionado a ações organizacionais, tais como ofertar treinamentos e dar oportunidade de desenvolver e utilizar conhecimentos e habilidades.

Para as mulheres entrevistadas, que possuem baixa escolaridade e trabalham em um espaço predominantemente dominado por homens, a oportunidade de receber treinamento e participar de uma comissão de prevenção de acidentes funciona como uma atribuição de importância ou empoderamento dentro do ambiente laboral, conferindo-lhes responsabilidade especial dentro de determinado campo de ação (CHIES, 2010).

Os relatos das mulheres entrevistadas corroboram as pesquisas do CBIC (2015), que demonstraram existir muitos profissionais qualificados na área da construção civil e, principalmente, motivados por gostarem do que fazem e também das suas empresas. Seis das dez entrevistadas relataram que fizeram cursos antes de ingressar na profissão.

Buscar conhecimento e qualificação profissional são condutas que descrevem o reconhecimento das mulheres sobre a importância desses fatores para o seu desenvolvimento

profissional, para o crescimento das suas carreiras e como contribuição para as suas organizações. A qualificação, nessa abordagem, fortalece o pertencimento das mulheres ao seu ambiente de trabalho, contribuindo para o enfrentamento das barreiras e possíveis limitações de gênero que tentam reprimir o crescimento profissional (MELO, 2012).

A busca de qualificação por grande parte das mulheres faz com que elas tenham maior afinidade com seu grupo, reforçando suas identidades e intensificando os traços de aculturação das minorias em ambientes laborais. (BUTLER, 2004; CAPPELLE et al., 2009; MIRANDA; GOUVEIA-PEREIRA; VAES, 2014).

As igualdades de oportunidades para homens e mulheres promovidas atualmente pelos mercados de trabalho e endossadas pelas legislações trabalhistas ultrapassam o estado de igualdade formal para o estado de igualdade fática e propiciam às mulheres serem artífices da sua própria história.

5.2.1.4 Valores no trabalho: Estabilidade e Segurança

Os elementos de análise Estabilidade e Segurança captam percepções em relação à condição financeira (poder se sustentar, estabilidade e independência financeira), aos benefícios reais que o trabalho proporciona (melhores condições de vida, melhorar a qualidade de vida da família) e que necessidades ele pode suprir (pessoais e materiais). A seguir são apresentados os trechos das falas que apontam as percepções das mulheres entrevistadas para esses elementos de análise.

(...) eu sou bem feliz, *né*, com o pouco que eu ganho (...) antes era só meu esposo *né*, que sustentava toda casa (...) quando entrei aqui a minha casa era uma meia água, hoje já tenho uma casa com *dois piso*, durante um ano, *né*. Não tinha carro, meu esposo tirou carro, comprou um carro pra ele... (E1).

(...) eu não tinha nada quando entrei aqui, eu não tinha nada. Hoje eu tenho tudo o que eu queria, falta fazer a minha casa, mas o que eu queria *pra* dentro de casa eu consegui... é minha [a casa] do tempo que eu vivia antes, *tá* muito bom agora (E5).

(...) o salário é bom, dá para se manter, dá... é muito bom, dá *pra* tirá limpo (...) consigo dar conta de tudo. E ainda sobra *uns troquinho* (risos)... ainda sobra (...) a gente tem que *segurá* um pouco o dinheiro, *né*... porque vai rápido, entra numa mão e sai na *outra*, *né*... (E6).

(...) A situação financeira *pra* mim é ótima. Mudou bastante *né* (...) *Os benefício* bem melhor (...) tenho a minha casa (...) *sô* muito controlada, *né*, então eu controlo cada item que tem que pagar no mês (...) dá bem certinho, bem tranquilo (...) *sô* independente, dependo de mim mesmo... Consegui [melhorar as condições de vida] e foi aqui na obra (E8).

As falas das trabalhadoras apontam suas percepções quanto aos valores relacionados à estabilidade e segurança proporcionados pelo trabalho. Observou-se que a maioria das entrevistadas considera seu salário suficiente para viver bem e com tranquilidade (E2, E3, E4, E6, E8 e E10), controlam suas despesas (E3, E4, E6, E8 e E9) e se sentem independentes financeiramente (E2 e E3).

Os relatos indicam que os valores associados à busca de estabilidade e segurança na vida pessoal e profissional por meio do trabalho são considerados importantes pelas entrevistadas, pois atendem o objetivo de suprir suas necessidades pessoais e materiais e, em alguns casos, garantem sua independência financeira (PORTO; TAMAYO, 2007; TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Pelas entrevistas realizadas, constatou-se que a maioria das mulheres está satisfeita com os recebimentos relativos à profissão e possui autonomia econômica, sendo responsáveis pela sua sustentação e, em alguns casos, de mais membros de sua família. De acordo com a SPM (2014, p. 114), a autonomia econômica deve atuar como uma “condição por meio da qual as mulheres garantam seu sustento, condições adequadas de vida, possibilidade de acesso à renda e trabalho, como um alicerce para planejar e desenvolver sua vida com independência”, e essa situação também está ligada às possibilidades de sustento de sua família.

Algumas das entrevistadas afirmaram que são responsáveis pelo sustento da casa, não tendo com quem dividir as obrigações e, muitas vezes, ainda possuem dependentes que elas precisam sustentar, como mostram as falas de E8: *“Eu moro só eu e a minha filha [de 18 anos], que é a mais nova, ela tem uns bebezinho, né [dois] aí só eu e ela (...) na real, sou só eu. Eu que sou o homem da casa, faço tudo (...) eu sou sozinha pra tudo”*; E6: *“minha mãe é doente e não trabalha, então eu que sustento a casa... ela e a casa, né”*; e E10: *“Eu sustento a minha família ainda, a renda depende de mim”*.

Possivelmente o reconhecimento da importância de ter um trabalho, manifestado pela maioria das entrevistadas, além do salário, está associado a fatores como sentir-se útil, proporcionar dignidade pessoal, sentimento de fazer parte de um grupo, o sentido de ter uma ocupação e fazer algo produtivo (MORIN, 2001).

De acordo com Tamayo e Paschoal (2003), a conformidade e a benevolência muitas vezes trabalham em prol de uma meta que visa preencher interesses mais especificamente ligados à família, à organização e à sociedade.

5.2.1.5 Os valores no trabalho apontados no Disco de Valores

No intuito de verificar as escolhas das entrevistadas sobre o que consideram ser o significado do trabalho, elas foram solicitadas a responder o seguinte questionamento: *Se você*

fosse escolher um desses fatores do disco, qual deles simboliza o que o trabalho significa na sua vida?

O Quadro 29 aponta as escolhas indicadas, considerando as opções contidas no Disco de Valores apresentado na Figura 15.

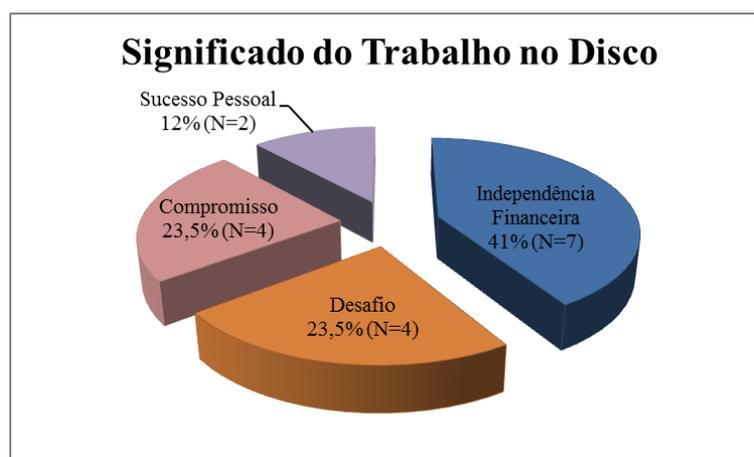
Quadro 29 – Resultados da utilização do Disco de Valores

Entrevistada	Significado do trabalho apontado no Disco
E1	Desafio
E2	Independência Financeira
E3	Independência Financeira
E4	Sucesso Pessoal/ Independência Financeira
E5	Independência Financeira/ Compromisso
E6	Desafio/ Compromisso
E7	Compromisso/ Independência Financeira
E8	Independência Financeira/ Desafio
E9	Compromisso/ Desafio
E10	Independência Financeira/ Sucesso Pessoal

Fonte: Elaborado pela autora.

Para melhor visualizar os resultados obtidos no Quadro 29, foi formulado um gráfico exibindo a contribuição de cada valor em relação ao total das respostas dadas pelas trabalhadoras ao visualizarem o Disco de Valores apresentado pela pesquisadora.

Gráfico 1 – Significado do Trabalho no Disco de Valores



Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisar as respostas no Quadro 29 e no Gráfico 1, percebeu-se que, para sete das entrevistadas (41% das respostas), a independência financeira foi apontada, em primeiro ou segundo lugar, como o fator que simboliza o que trabalho significa em sua vida. Esse resultado não surpreende, uma vez que já foi constatado anteriormente que a maioria dessas

mulheres é responsável pelo seu sustento e, em grande parte dos casos, pela contribuição na renda ou no sustento de sua família.

A conquista da independência financeira passou a dar um sentido superlativo às ocupações profissionais dessas mulheres, e o estado de ser uma servente de pedreira ou uma pedreira ganhou *status* à medida que essa ocupação passou a trazer condições financeiras melhores.

A importância de se sentir independente financeiramente e traduz o pensamento de Tamayo e Paschoal (2003, p. 47), quando relacionam a motivação para o trabalho com “incentivos financeiros, benefícios, oportunidades de promoção e reconhecimento do mérito”:

O desafio foi citado por quatro das entrevistadas (23,5% das respostas obtidas), sendo que para E1 e E6 foi citado como o principal significado do trabalho em suas vidas. Para E1, o desafio consiste na aprendizagem, seja das tarefas como de conviver nesse ambiente “masculino”, mas ela afirma que esse desafio faz ela se imaginar crescendo profissionalmente: “*eu tenho interesse em aprender, então isso aí vai me levar pra um lugar mais melhor do que eu estou agora, né*”.

E6 afirma que só o fato de uma mulher estar em um canteiro de obras já é um grande desafio, mas também destaca o fato de aprender como desafiante: “*... pra mim é um desafio tu tá ali, tu tá aprendendo, tu tá trabalhando... isso tudo já é um desafio, tu tá te desafiando...*”. Morin (2001) descreve que o trabalho tem sentido quando pode ser traduzido por um ambiente de aprendizagem contínua e desenvolvimento de competências, oferecendo oportunidades de realização e atualização profissional e cumprindo os princípios da organização quanto a ser satisfatório em termos de desafios e ideais.

O compromisso também foi destacado nas escolhas, aparecendo em 23,5% das respostas das mulheres entrevistadas como um valor do trabalho que dá sentido à vida.

Ao mesmo tempo em que o trabalho proporciona independência financeira para muitas mulheres, permitido suprir suas necessidades de base, possibilitando com que sejam autônomas e dando-lhes um sentimento de segurança, o sentido de compromisso também impera nas percepções dessas mulheres e pode ser observado em trechos de suas falas durante as entrevistas.

(...) quem tá aqui dentro sabe que não é assim pra ti sê pedreiro, não é assim pra ti sê azulejista. Tem que ter compromisso e detalhe, é muita coisa (Fala da Entrevistada E3).

(...) a gente tem que ter um compromisso no setor de trabalho, muito grande. Aqui é uma coisa assim, não é uma brincadeira, então tu tem que ter aquele compromisso, aquela responsabilidade e cumprir com o teu... com os teus deveres em primeiro lugar (Fala da Entrevistada E8).

(...) Eu me acho responsável *pelas coisa*. O que eles pedem pra fazer eu tento fazer com a mesma responsabilidade ou procurar aprender se eu não sei (Fala da Entrevistada E5).

O compromisso é apontado nas falas das mulheres assumindo a conotação de comprometimento das mesmas em relação à responsabilidade do seu papel dentro da organização, mas também fazendo referência à responsabilidade para consigo mesmas e seu papel dentro da família, como apontam as falas de E5, “*Eu depender de mim já é uma grande coisa*” e E10: “*compromisso com a família também... mesma coisa eu, o compromisso com a minha filha... é uma razão pra gente tê força, pra gente trabalhá todo dia, né...*”.

Ao observar o Disco de Valores, a maioria das escolhas das entrevistadas sobre o que consideram ser o significado do trabalho apontou para a independência financeira, sendo citada por sete das dez mulheres, em primeiro ou segundo lugar.

Na sequência, foram apontados os valores Compromisso e Desafio, citados quatro vezes cada um, seguidos de Sucesso Pessoal, citado duas vezes.

Os valores Poder e Bem-estar dos outros não foram citados nas escolhas das mulheres, embora muitas vezes no decorrer das entrevistas, elas demonstraram se importar com o bem-estar, tanto dos colegas de trabalho quanto dos clientes, como mostra a fala de E3: “*Poder não, esse não me atrai muito, porque hoje em dia a gente não pode dizer que tem poder. Bem-estar dos outros é também muito importante*”. Da mesma forma, E7 questiona sobre o poder: “*Poder, que poder que eu vou ter?*”, sugerindo um distanciamento da condição ou dúvida sobre a possibilidade de ter poder.

E8, ao contrário das colegas, embora tenha citado Compromisso e Desafio como o significado do seu trabalho, afirma sentir poder, especialmente em relação aos colegas: “*Ah eu me sinto assim óh (...) ai, eu me sinto em relação a eles assim, eu me sinto super poderosa (risos) A mulher poderosa (risos) (...) Eles gostam que tenha mulheres aqui pra trabalhar*”. A declaração de E8 revela a maneira como ela se enxerga dentro da organização, especialmente frente aos seus colegas, e o quanto a posição de “ser importante” diminui as desigualdades de gênero e traduz o seu empoderamento (MELO, 2012; PNUD, 2014).

No intuito de proporcionar uma melhor visualização dos termos mais frequentes utilizados pelas entrevistadas nos trechos de suas falas ao se referirem aos aspectos concernentes aos valores relativos ao trabalho, utilizou-se o recurso gráfico da nuvem de palavras, selecionando dados linguísticos importantes para a compreensão da categoria.

Conforme mostra a Figura 18, ao realizar a nuvem de palavras por meio das falas selecionadas para as análises dos valores no trabalho, percebeu-se que foram citados muitos verbos significativos para o entendimento do construto sobre os valores relativos ao trabalho, tais como: *aprender, ser, ajudar, continuar, saber, fazer, ficar, trabalhar e ter*. Muitos desses verbos apresentaram-se na primeira pessoa, dando ênfase à força das ações, como é o caso dos verbos *trabalho, quero, adoro, sei, vou, sinto, gosto, sou, tenho, faço*. Para Melo (2012), o empoderamento da mulher no ambiente organizacional está, entre outros fatores, ligado ao reconhecimento de sua contribuição para a organização e o sentido de poder relacionado à conquista de voz ativa das mulheres. Nesse sentido, os posicionamentos “eu vou”, “eu faço”, “eu trabalho”, “eu sei” podem estar subjetivamente associados ao fator “eu sou capaz”, que traduz a forma como a mulher se percebe dentro do trabalho e como os seus sentimentos dão legitimidade a sua atuação.

Outras palavras importantes para a relação das mulheres com o seu trabalho também apareceram destacadas, tais como: *desafio, lugar, serviço, trabalho, carteira, profissão, curso, emprego e novidade*. Sentimentos e percepções de estados são destacados nas expressões *legal, bem, tranquilo, bom, boa, feliz e vida*, assim como percepções de conquistas, tanto materiais (*salário, casa, carro, aluguel*) quanto de espaço (*valorizada, independente, reconhecida*).

Da mesma forma, outras expressões emergem do campo abstrato das falas, pressagiando a posição das mulheres no tempo (*tempo, futuro, anos, antes, sempre, aqui e agora*), na intensidade (*muito, pouco, bastante, mais, melhor e tudo*) e nas dependências, senso de coletividade e relações vivenciadas (*mulheres, trabalho, pedreiro, colega, guria, obra, eu, ele, nós, eles, todos, junto, mestre, gente*).

No decorrer das entrevistas, percebeu-se que as mulheres comparam os seus desempenhos e avaliam as suas relações por meio de parâmetros e comparativos, como na fala de E4: “*Eu me sinto uma funcionária normal, igual os outros*”. À medida que o ambiente organizacional é compreendido como um ambiente de socialização, Silva (2000) afirma que existe uma classificação do mundo social entre “nós” e “eles”, que pode ser entendido como um ato de divisão e ordenamento do mundo social em grupos e classes. Na organização, essa classificação também implica em hierarquizações e atribuições de diferentes valores aos grupos classificados.

As relações de dependência e coletividade também se estendem a laços familiares, de amizade e de fé, expressas nas repetições das palavras *Deus, família, mãe, pai, filho, filha, irmão, amigo, homem e mulher*.

Os dados linguísticos repetidos e localizados na nuvem podem indicar, no contexto social, o reconhecimento do campo situacional e das capacidades da mulher no trabalho, elementos importantes para a conquista de uma voz ativa das mulheres nas interações coletivas, políticas e sociais (PNUD, 2014).

Na sequência do estudo, foi realizada a identificação e a análise dos elementos da categoria Identificação Social a partir da seleção de trechos das falas coletadas nas entrevistas.

5.2.2 Análise dos elementos da categoria Identificação Social

A categoria de análise *à priori* Identificação Social pode ser definida por meio de três elementos de análise: Autoestima, Autocategorização e Compromisso com o grupo, conforme os itens 5.2.3.1, 5.2.3.2 e 5.2.3.3 apresentados a seguir.

5.2.2.1 Identificação Social: Autoestima

De acordo com Tajfel (1978), a autoestima é um componente avaliativo concernente a uma valoração de conotação positiva ou negativa sobre o grupo, constituindo um dos três principais componentes da identificação social.

Para a análise do elemento autoestima considerou-se a valorização que o sujeito tem sobre si mesmo, pela demonstração de contentamento com o seu modo de ser e pela confiança em seus atos e julgamentos. São avaliados aspectos como o orgulho (importância de fazer parte de um grupo), o respeito (percepção sobre o tratamento recebido e a aceitação no grupo por colegas, família e amigos) e o sentido de pertença ao grupo (relação com colegas homens e com colegas mulheres). Os resultados encontrados nos trechos das falas referentes a esses aspectos são apresentados a seguir.

(...) Eu me sinto respeitada (...) eu respeito eles e eles me respeitam, porque *pra* ser respeitada tem que respeitar. (...) Adorei *tá* lá dentro [da obra], eu gosto de *tá* lá, *né* (...) Eu me sinto realizada assim... (E2).

(...) Eu me sinto bem (...) tu percebe que, por exemplo, se tu não *tá* bem, isso faz diferença *pra* eles (...) eles sente se tu *tá* triste (...) perguntam “*o que que tu tá triste? Aconteceu alguma coisa?*” (...) eles demonstram, parece que *eles sente* uma preocupação (E3).

(...) Eu me sinto bem de *tá* com eles (...) eles aceitam bem, respeitam (...) eu venho *pra cá, os problema* de fora eu esqueço tudo. Resumindo, esqueço tudo. A gente esquece. Porque tu acaba conversando e brincando e uma conta uma coisa, outra conta outra e assim vai... (E4).

(...) Todos *os guri* aqui tratam as mulheres iguais (...) eu acho assim, se tu te der o respeito, todos vão me respeitar... Eu não tenho queixa de colega nenhum (...) quando nós *chegamo* aqui (...) da outra obra (...) fizeram nós se sentir muito bem... (E5).

(...) Eu me sinto bem... Me sinto bem, de fazer parte do grupo *né?* (...) são bem legal assim, trata bem e tudo. Acho bom (...) Eu me sinto valorizada (...) Olha, me sinto bem aqui (...) (E9).

Como é possível observar nos trechos das falas, a maioria das entrevistadas fez menção ao respeito, e ser respeitada sugere uma forma de valorização e aceitação das mesmas no ambiente laboral, tanto pelos colegas quanto pelos seus superiores.

O sentimento de respeito no ambiente de trabalho parece refletir diretamente na autoestima das mulheres entrevistadas, dando-lhes confiança e fazendo-as se sentirem bem e acolhidas. Corroborando a teoria, o reforço da autoestima acontece à medida que o indivíduo se identifica com uma categoria social e avalia positivamente essa relação, percebendo-se como um sujeito de valor (HOGG; TERRY, 2000; ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008).

Não menos importante para aumentar a autoestima dessas mulheres é o fato de a empresa prestar atenção nas suas qualidades individuais, dando-lhes precedentes e condições para que elas se identifiquem com o grupo, se reconheçam e se realizem por meio do seu trabalho.

A fala de E3 mostra a preocupação do mestre e a percepção da entrevistada quanto à atenção recebida: “*O mestre, ele é muito de analisá qual é a bruta, qual é mais, né, sempre tem. Aí eu já faço parte da brutez, sô brutona mesmo. Já gosto mais. Também o dia passa mais voando*”. Essa preocupação parece repercutir no estado de valorização sobre si mesma e sobre a profissão (...) *Eu gosto de ser servente. Não quero mudar e eu me sinto muito bem mesmo*”. Vieira (2010) afirma que é por meio do trabalho e dos grupos de convívio que os indivíduos constroem a si mesmos, adquirindo características e confirmando a sua autoimagem.

Em muitas falas também foi constatado uma equiparação do ambiente laboral, nesse caso, as construções onde as mulheres trabalhavam, como se fosse a extensão de suas casas. Essa comparação foi definida por Teixeira, Saraiva e Carrieri (2015, p. 175) como “simbiose simbólica” entre lugares e pode contribuir para diminuir o distanciamento entre as mulheres e os homens das obras. Os autores defendem que nessa simbiose “há uma continuidade das relações de afeto que desenvolvem em seu próprio seio familiar”, levando a um sentimento de pertencimento que vai além do lugar físico, mas abrange também o próprio grupo de trabalho.

Esse duplo sentimento de pertencimento pode ser observado nas expressões das entrevistadas: “*eu gosto de tá lá*” (E2); “*Eu me sinto bem de tá com eles*” (E4); “*Eu me sinto bem com eles*” (E1); “*Me sinto bem, de fazer parte do grupo*” (E9); “*Na real aqui é minha casa, né*” (E8).

A afetividade das relações demonstrada nos trechos das falas denotam pertencimento e identificação, fortalecendo a teoria de Teixeira, Saraiva e Carrieri (2015, p. 175) que esses fatores amenizam o “distanciamento simbólico” acentuado “por dimensões como classe, sexo, raça e nível de escolaridade”, trazendo o ajustamento social necessário para o indivíduo. Hogg e Terry (2000) inferem que o pertencimento a um determinado grupo possibilita reduzir a incerteza subjetiva, considerando-se que o significado emocional compreendido nas relações entre o grupo constitui um estímulo afetivo para o indivíduo.

Para Morin (2001), enquanto o significado atribuído ao trabalho está ligado ao senso do coletivo, o sentido do trabalho envolve a estrutura afetiva do sujeito, estando ligado a componentes individuais, dos quais a autoestima faz parte.

O sentimento de pertencer a um grupo e a autopercepção das entrevistadas como membros desse grupo constituem-se como importantes bases para a identificação social e atuam como reforços da sua autoestima, proporcionando um direcionamento para a ação e participação harmônica no grupo.

Na concepção de Backes (2012), o fato de somente realizar um trabalho, por mais que este tenha sentido para o sujeito que o executa, ainda assim não se caracteriza como fator suficiente para a construção identitária, pois é preciso que haja o reconhecimento do seu trabalho por parte do grupo e/ou da organização.

Dejours (2004) afirma que o reconhecimento está atrelado, em partes, aos pares ou ao grupo de pertença, que distingue sem rituais ou pré-julgamentos, aspectos como habilidades, talento pessoal, inteligência, originalidade e proporcionalidade. Esse reconhecimento é legitimado pelo sentimento das mulheres em relação a sua percepção sobre a avaliação do grupo: “*o pessoal gosta do meu trabalho aqui*” (E1); “*fizeram nós se sentir muito bem...*” (E5); “*a gente tem um valor tremendo, né*” (E8).

Em vários trechos das falas das mulheres entrevistadas, observou-se a leveza das relações cotidianas do trabalho expressas pelo verbo “brincar” e traduzidas por Dejours como sentimentos afetivos de alívio para as duras jornadas de trabalho que configuram o cenário da construção civil: “*a gente passa brincando*” (E10); “*tu acaba conversando e brincando*” (E4); “*eu sou uma pessoa que tô sempre brincando, sempre inticando, né (...)* a gente brinca (...)” (E3); “*a gente conversa, brinca (...)* eles brincam na medida que a gente brinca junto”

(E5); “*a gente brinca, a gente se diverte, a gente dá risada, faz tudo junto e misturado*” (E6); “*tem uns que são mais brincalhão, passam brincando o dia todo*” (E9).

Para Dejours (2007, p. 34), “o reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham”, sendo, ao contrário, decisivo para a “mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho”, ou seja, pela motivação humana no trabalho.

A valoração do espaço de trabalho equiparado a um espaço lúdico de “brincadeira” pode simbolizar a visão de Dejours sobre o reconhecimento do trabalho, que “se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação”, conduzindo o trabalho para uma dinâmica de realização do ego (DEJOURS, 2007, p. 34).

O sentido de pertença das mulheres entrevistadas pode ser observado pelo julgamento informal de suas percepções sobre as relações cotidianas do trabalho, formalizadas por relacionamentos descontraídos e cordialmente vivenciados no dia-a-dia pelo grupo, indistintamente, entre homens e mulheres.

5.2.2.2 Identificação Social: Autocategorização

A autocategorização pressupõe a classificação, definição e identificação do indivíduo com base em grupos e categorias de acordo com determinados critérios sociais, tais como sexo, religião, etnia, raça, faixa etária, entre outros (ASHFORTH; MAEL, 1989; TAJFEL; TURNER, 1985). Essa classificação direciona os indivíduos ao autoconceito e reconhecimento de si em relação a outros indivíduos e aos grupos de convívio aos quais pertencem (MAEL; ASHFORTH, 1992).

Na autocategorização são reconhecidos os aspectos pelos quais o sujeito se identifica com os outros membros dos grupos a que pertence e em quais aspectos esses grupos refletem quem é o indivíduo como ser social.

Dessa forma, a autocategorização trata de uma comparação ou organização da experiência humana em rótulos e conceitos, representados por atributos estereotipados dos grupos sob a forma de protótipos – ao se comparar, o indivíduo desenha seu autoconceito e assume posturas que julga serem as melhores para si em relação ao grupo (HOGG; TERRY, 2000).

No presente estudo, o elemento de análise autocategorização pretende captar as formas de identificação das entrevistadas com os seus grupos de trabalho, a percepção sobre como os colegas homens enxergam o trabalho feminino e a visão dos outros em relação ao trabalho

feminino. A seguir são apresentados os fragmentos das falas onde é possível verificar a autocategorização das entrevistadas.

(...) e *as guria* não tem comparação, a gente é que nem uma família. Se *demo* super bem todas (...) nem tem como comparar eu com eles, *né?* [os donos]. Eu me sinto uma funcionária normal, igual os outros (...) eu me identifico com ele por causa disso também, o mestre de obra é uma pessoa séria, compreensiva (...) (E4).

(...) Olha... eu gosto daqui já. Já me identifiquei, me enturmei com *os guri*, tudo. E eu gosto do que faço, *né* (...) Eu me sinto bem, acolhida, respeitada... (E9)

(...) eles [os colegas] são gente boa (...) Me tratam bem, eu trato eles bem também, nunca tive desavença aqui dentro com ninguém (E1).

Eu me identifico com eles [os colegas]... é a vida corrida que eles têm, porque... Tanto eles quanto eu, tem que sair cedo de casa *né*, pra sustentar a família, *né* (E2).

(...) Acho que aqui na obra me identifico que eu sou igual a eles [colegas homens] (...) lá fora que eu sou mulher, sou diferente (...) aqui eu me considero como se fosse eles trabalhando (...) ele é um colega, eu sou um colega (...) e como irmãos também (...) eu acho que nós tudo *semo* igual aqui, todo mundo trabalha porque precisa (E8).

Como é possível observar nos trechos das falas, as mulheres entrevistadas capturam representações de determinados membros exemplares, como é o caso do mestre de obras, das “gurias” (colegas mulheres), de colegas homens e alguns membros das diretorias das construtoras. Esses personagens evidenciam pessoas reais do grupo de convívio que melhor reproduzem o grupo ou tipos ideais, que abstraem características simbólicas importantes do grupo. Essas pessoas são caracterizadas por Hogg e Terry (2000) como protótipos ou padrões exemplares de alguma categoria, e representam cognitivamente alguns atributos importantes e definidores do grupo, incluindo atitudes, crenças, comportamentos e sentimentos.

Percebeu-se nas entrevistas que a figura do mestre de obras é bastante importante para a autocategorização das mulheres entrevistadas, servindo de referência para a construção dessas mulheres como sujeitos importantes no contexto da construção civil. Determinados comportamentos e atitudes são percebidos pelas entrevistadas, principalmente na pessoa do mestre de obras de uma das construtoras.

(...) a gente é muito respeitada aqui, por causa que o [mestre] impõe isso aí pra nós (...) eu me espelho nele (...) eu vejo nele o meu pai (...) ele tem uma calma pra *conversá* com a gente, ele não fala gritando (Fala da Entrevistada E2).

Nós temo nosso mestre, que é quase nosso pai (...) acho que ele é o meu melhor amigo que eu tenho... que tu pode *conversá*, ele te entende, ajuda (Fala da Entrevistada E3).

(...) O mestre é uma pessoa séria, compreensiva (...) me identifico bem com o mestre (Fala da Entrevistada E4).

(...) quando precisa, o mestre vai e pede *pra* gente dar uma ajuda *pro* colega que precisa, né (...) intimidade mesmo que a gente tem é com o mestre... esse não tem, a gente fala que ele é a mãe nossa (Fala da Entrevistada E6).

Eu me dou bem com o mestre de obras... é coisa mais querida, não tem pessoa melhor (Fala da Entrevistada E7).

A aproximação do mestre de obras a valores como respeito, amizade, proatividade, intimidade, estima, calma, compreensão, bem querer e laços familiares projeta sobre a sua figura os elementos de análise e as funções de controle sobre os comportamentos que são desejados pelas mulheres nos seus ambientes de trabalho. Dessa forma, elas se autocategorizam e tendem a agir conforme os sujeitos prototípicos do grupo, adotando aqueles valores como princípios da sua realidade. De acordo com Oakes, Turner e Haslam (1991), a Teoria da Autocategorização sustenta que o *Eu* se faz presente em todos os comportamentos sociais, mas opera em conformidade com os estímulos do ambiente e com o contexto sociocognitivo em questão. A dinamicidade da teoria é captada na proporção em que a identidade social dos sujeitos é percebida como algo como variável e não estanque, sendo, assim, dependente das circunstâncias e do ambiente em que o indivíduo se encontrar inserido.

Quando a entrevistada E8 fala “*Eu acho que nós tudo semo igual aqui, todo mundo trabalha porque precisa...*” ela sugere a compreensão de um senso comum entre as colegas de trabalho. Existe o reconhecimento de uma necessidade que é comum para todas – o trabalho – e as recompensas financeiras que vem por meio dele.

Na concepção de Woodward (2000, p. 105), “na linguagem do senso comum, a identificação é construída a partir do reconhecimento de alguma origem comum, ou de características que são partilhadas com outros grupos ou pessoas, ou ainda a partir de um mesmo ideal”.

As mulheres entrevistadas demonstraram capacidade de se situar ou autocategorizar também entre os extremos das hierarquias. Em alguns trechos das falas foi possível perceber que se sentiam queridas, respeitadas e valorizadas pelos chefes e donos das incorporadoras, como mostram as falas de E2:

(...) aqui é uma equipe, ninguém é melhor que ninguém. Desde um... Engenheiro, do dono da empresa, ninguém... A gente precisa deles e *eles precisa* mais da gente.

(...) apesar do cargo que eles têm [os chefes], eles nunca se acharam superior a nós... eu, pelo menos, nunca me senti assim (...) O [engenheiro responsável pela obra] sempre pede opinião *pra* nós.

Determinados gestos ou atitudes nos ambientes de trabalho podem contribuir para minimizar efeitos de estigmas ou estereótipos ligados a valores negativos de representações sociais (TEIXEIRA; SARAIVA; CARRIERI, 2015). O simples ato de pedir a opinião, nesse caso, provoca uma percepção de valoração do conhecimento que a mulher detém na sua área de atuação, não importando qual seja seu posto ou designação, maximizando as semelhanças e minimizando as diferenças de classe social, posse ou cargo.

As entrevistadas também manifestaram seu reconhecimento por meio das outras colegas de trabalho, a quem se reportam algumas vezes, tamanha a proximidade, como membros de suas famílias. Os trechos das falas apontam como as entrevistadas se sentem em relação as suas colegas, também mulheres:

(...) as guria não tem comparação, a gente é que nem uma família. *Se demo* super bem todas (Fala da Entrevistada E4).

(...) tu pega aquele amor, aquele carinho, aquele afeto, aquela coisa de família... como fosse *as irmã*, bem *dizê*... pois *são colega, são amiga, são irmã* da gente (Fala da Entrevistada E6).

(...) as gurias, tranquilo. A gente se dá muito bem (Fala da Entrevistada E5);

Quanto aos colegas homens, a maioria das entrevistadas não se percebe diferente no ambiente laboral, como afirma E8: “*aqui eu me considero como se fosse eles trabalhando ali, normal. Sinto um... ele é um colega, eu sou um colega... colegas, assim, né, e como irmãos também*”.

E2 salienta ainda que os comportamentos de homens e de mulheres muitas vezes até se assemelham:

(...) quando, por exemplo, *os guri são grosseiro*, tanto faz se o colega é homem, ou o colega é mulher, eles *são igual*, assim (...) *são igual*, nessa medida aí, entre *home* e mulher *tão* na mesma medida (...) (Fala da Entrevistada E2).

(...) *as mulher são* muito... *As mulher são* muito mais desbocada do que eles (...) e quando elas são desbocadas... (Fala da Entrevistada E2).

A adoção de um comportamento semelhante ao masculino pode caracterizar uma autoafirmação da mulher no ambiente de trabalho masculino, como uma espécie de “abre portas” para a sua aceitação como membro daquele grupo. Chies (2010) descreve bem esse

comportamento feminino que supervaloriza determinados atributos masculinos como forma de adaptação ao meio.

Uma mulher que escolhe uma profissão, que teve em sua origem e desenvolvimento uma caracterização masculina, deverá possuir os atributos valorizados no contexto de trabalho dessa carreira e a esses ela deverá se adaptar, pois esses aspectos normalmente são estimulados ou mesmo dirigidos somente aos homens em sua educação. Especificamente estamos falando de uma linguagem própria que também é um veículo de segregação do mundo masculino e feminino e que é transposto a esses ambientes de trabalho como uma forma de preservar aquela determinada atuação profissional como unicamente dos homens (CHIES, 2010, p. 526).

Chies (2010, p. 526) defende que nas relações de gênero ainda existem muitos paradoxos e contradições que inviabilizam o “reduccionismo binário de poder” entre os mundos masculino e feminino, e, embora muitas transformações sociais tenham ocorrido nos últimos anos, é ainda sobre as mulheres que “recai o patriarcado ” guardado por determinados grupos sociais ou instituições.

5.2.2.3 Identificação Social: Compromisso com o grupo

O compromisso com o grupo envolve sentimento de vínculo emocional com o grupo e é um componente emocional da Identificação Social, de acordo com a concepção de Tajfel (1978).

A percepção do compromisso com o grupo está ligada ao envolvimento, empenho, respeito e atitudes em relação aos membros do grupo e à consciência do sentido do trabalho, contendo sentimentos concernentes às regras estipuladas pelo grupo, ao gostar do que faz e ao sentir-se produtivo (TAJFEL, 1978).

A seguir são apresentados os fragmentos discursivos das entrevistas referentes ao elemento de análise *Compromisso com o grupo*, componente da categoria Identificação Social.

(...) ajudam... Se a gente pedir um balde, eles vão lá e pegam um balde pra *nóis* e não reclamam (...) eu saía sem capacete... “E1 volta e *bota* o capacete” (...) “*bota* o cinto, E1”... aí eles *tão* sempre assim, cuidando (Fala da entrevistada E1).

(...) a gente não vai querer ficar, impor o gosto da gente, tem que procurar manter uma amizade e manter o coleguismo (...) eu procuro me *dá* bem com todos (...) *essas obra* (...) tudo depende de nós, tanto mulheres quanto homens (...) aqui a gente tem que trabalhar como equipe. Se um falhar na equipe, daí estraga todo o conjunto (...) a gente se ajuda, assim, procura manter tudo bem organizado (...) às vez dá uma falha, mas isso aí é normal (Fala da entrevistada E2).

(...) A gente fica ali, entre cinco, seis. Não tem outro grupo, o único grupo é esse (...) eu tenho compromisso, eu me acho responsável *pelas coisa*. O que eles pedem pra fazer eu tento fazer com a mesma responsabilidade ou procurar aprender se eu não sei (Fala da entrevistada E5).

(...) eu posso ajudar *os guri* (...) se tiver que ajudar um colega eu vou (...) eles me ajudam muito nessas coisas, em relação ao peso (...) a gente é tudo... como se fosse uma família... gostaria de continuar sempre (...) tu tem que ter aquele compromisso, aquela responsabilidade e cumprir como o teu, com os teus deveres em primeiro lugar (Fala da entrevistada E8).

(...) Eles me ajudam sempre (...) eles se *preocupa* muito aqui (...) até um colega nosso perdeu um filho, *né*, e eles ajudaram, deram dinheiro *pra* ajudar (...) Eu achei muito bonito isso, daí a gente, cada um deu um pouco de dinheiro *pra* ele. (...) todo mundo deu, fizeram uma vaquinha (...) Tem que pensar na segurança se eles tão bem e tudo... (Fala da entrevistada E9).

Como é possível verificar, alguns dos trechos das falas das mulheres entrevistadas referenciam as suas percepções em relação ao comprometimento com os grupos aos quais fazem parte nas construtoras onde trabalham.

As informações coletadas desvelam a complexidade e os efeitos das construções sociais entre as pessoas nas organizações. Elementos simbólicos envolvidos na realização das atividades na organização expressam o sentimento de compromisso com o grupo: “(...) *Respeito, companheirismo também, porque todas procuram se ajudar uma a outra*” (E4). A concepção do social compreendido nas expressões “companheirismo” e “se ajudar” sobrepõem o caráter de individualidade no trabalho e agregam a dependência do outro na composição da realidade (BERGER; LUCKMANN, 1985).

A entrevistada E5 afirma que o trabalho distribuído é compreendido como justo e os colegas possuem o espírito de cooperação: “(...) *Eu acho que todo mundo colabora na medida da sua capacidade, da sua função* (...) *Eles [os chefes] dão na medida do nosso limite, eu me sinto assim, eu faço aquilo que tá no meu limite. O importante pra eles é fazer bem feito*”. Para Matos, Pires e Souza (2010), o sucesso de um trabalho em grupo está interligado a ocorrência de reciprocidade de respeito nas relações profissionais, incluindo relações de hierarquia institucional. Dessa forma, para se sentirem membros do grupo, os integrantes devem ser respeitados em relação a sua capacidade de autonomia, principalmente considerando as delegações dos níveis hierárquicos superiores (MATOS; PIRES; SOUZA, 2010). Essa atitude de reconhecimento das capacidades pelos gestores proporciona maior compromisso do grupo, tanto com referência às tarefas assumidas quanto para com os próprios colegas, expandindo os comportamentos de ajuda e solidariedade.

Quando questionadas sobre por quais razões as entrevistadas gostariam de continuar a trabalhar com o seu grupo, manifestações semelhantes foram expressas:

(...) Pela amizade... e no convívio dia a dia, me dou bem com todos, eu se eu tivesse que escolher um outro grupo, eu escolheria eles de novo (Fala da Entrevistada E2).

(...) Eu gostaria que eu ficasse nesse grupo porque me dou bem com *as guria* (...) porque a gente se dá bem, não tem *desavenças nenhuma* e pelo mesmo motivo, pelo respeito e companheirismo também (Fala da Entrevistada E4).

(...) é um grupo que a gente já se conhece, a gente se dá (...) com o mesmo ritmo e mesmas manias que temos. A gente é acostumada junto (Fala da Entrevistada E7).

(...) eu tenho uma consideração com eles [os colegas], eu gosto muito deles, de cada um deles. Então eu gostaria que o nosso grupo continuasse sempre o mesmo (...) (Fala da Entrevistada E8).

Durante as entrevistas e pelos trechos das falas observou-se a existência de laços relacionais entre as mulheres entrevistadas e entre essas mulheres e seus colegas homens. Para Sluss e Ashforth (2008), as sinergias existentes nos laços sociais estimulam a identificação dos indivíduos com os seus grupos e também com a organização, por isso a força desses laços precisa ser respeitada.

A maioria das mulheres, ao afirmar por quais razões gostariam de continuar com seu grupo, manifestou a percepção de suporte em relação aos colegas, como assegura E1: *“Pelos meus colega, pela amizade que eu tenho aqui dentro com eles. Na verdade eles que me dão força pra trabalhá, né”*. O suporte percebido em relação aos colegas de trabalho pode ser entendido como um meio de aceitação, superação das dificuldades com a profissão ou, até mesmo, das dificuldades de interação com outros membros do grupo. Lobburi (2012) sustenta que o suporte social ampara os indivíduos quando ocorrem crises e problemas, ajudando-os no enfrentamento das tensões e incertezas nos ambientes sociais e laborais e fortalecendo a construção de redes sociais.

Quando questionadas se gostariam de pertencer a outro grupo, a maioria das respostas apontou a vontade das mulheres de permanecer no grupo, e a possibilidade de sair é entendida mediante as necessidades da empresa, quando as obras vão sendo concluídas, ou por não conseguirem mais atingir os objetivos pessoais com o trabalho:

Acho que eu gostaria de permanecer nesse grupo mesmo, que eu tô (risos) (Fala da Entrevistada E8).

(...) acho que só se a C1 me largasse, *né*, no caso... só se a C1 me largasse. Agora se ela ficar comigo eu vou anos e anos e anos e anos... (Fala da Entrevistada E3).

Olha, eu acho que não, não tenho motivo nenhum, não tenho... (Fala da Entrevistada Maria Rita).

Só se um dia eu cansar e não conseguir atingir meus objetivos, o que que eu quero né. Se não, não... (Fala da Entrevistada E1).

De acordo com Tajfel e Turner (1979), a identificação ou compromisso com um grupo específico em um determinado contexto não deve ser vista apenas como uma variável de resposta que reflete a atratividade do grupo de acordo com o *status quo*.

A identificação das pessoas com um determinado grupo afeta a forma como lidam com a pertença a ele, determinando as suas percepções sociais a respeito do que seria ameaçador e as suas respostas a essas ameaças (TURNER, 1987). Esta noção dinâmica de pertença provém da Autocategorização do indivíduo em relação ao grupo e permite projetar melhor as relações.

A identidade de grupo pode ser caracterizada por um campo de trabalho em comum, no qual as mesmas condições salariais, de *status* social etc., levam à busca de direitos por reivindicações que irrompem a uma identidade única, não mais como indivíduos, mas como profissionais representantes de uma classe (CHIES, 2010, p. 524).

Na fala de E3, ela extrapola a representatividade do grupo na esfera profissional e aponta a ligação e os laços existentes entre os colegas, comparando o grupo à família: (...) *Porque esse grupo pra mim, querendo ou não, é uma família, né (...) O grupo, agora separemo um pouco, né, mas o grupo era muito bom. Bah, era muito bom mesmo. Então, eu, pra mim é uma segunda família que a gente aprende a ter* (E3).

De acordo com Chies (2010), a presença de indivíduos altamente identificados projeta proteção à imagem do grupo e faz com que esses indivíduos se esforcem pela permanência no grupo.

A relação com os colegas, segundo Dessen e Paz (2010), é um dos fatores do instrumento de avaliação de indicadores de bem-estar, firmado pela percepção de amizade, confiança, respeito, apoio e colaboração, sentimentos que consolidam a identificação social.

Com o objetivo de sintetizar a categoria de análise Identificação Social foram agrupadas as falas selecionadas ao longo do estudo e realizada uma nuvem de palavras, resgatando os termos mais frequentes utilizados pelas entrevistadas em relação a sua autoestima, autocategorização e compromisso com o grupo.

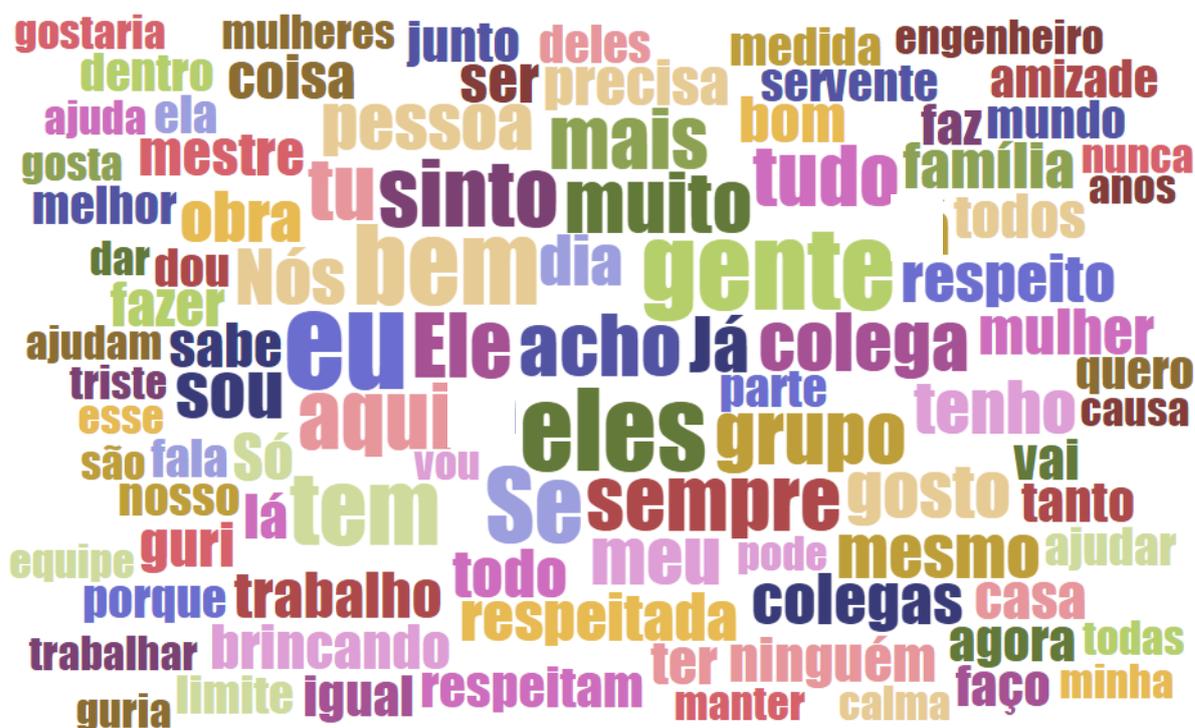
A utilização do recurso gráfico proporcionou a seleção de dados linguísticos importantes para a compreensão da categoria.

5.2.2.4 Nuvem de palavras referentes à categoria de análise Identificação Social

A construção da nuvem de palavras pertencentes à categoria de análise *a priori* Identificação Social deu-se por meio da seleção dos trechos das falas das entrevistadas referentes aos elementos de análise Autoestima, Autocategorização e Compromisso com o grupo e a inclusão das mesmas ao *software Word Cloud Generator* (Figura 19).

O número de palavras selecionado para a busca foi de 100 (cem) palavras-chave e a figura compreende as palavras que mais foram citadas pelas entrevistadas nas falas selecionadas, sendo representadas com destaque de acordo com sua frequência na nuvem.

Figura 19 – Nuvem de palavras da categoria de análise Identificação Social



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme é possível verificar na Figura 18, a nuvem de palavras realizada por meio das falas selecionadas para a análise da categoria Identificação Social permitiu identificar muitas expressões significativas para o entendimento dos elementos componentes do construto.

As palavras *família*, *grupo* e *pessoa* são expressões balizadoras para a concepção da Autoestima. Na visão de Dutton, Dukerich e Harquail (1994), quanto maior a percepção da pessoa de pertencimento (ao grupo, família ou empresa), maior é o realçamento da

autoimagem individual, auferindo uma visão positiva do indivíduo sobre si mesmo. Esse sentimento de pertença também pode estar aliado às expressões *respeito, parte, ser e todos*, sustentando o significado do trabalho ao indivíduo e provendo o substrato essencial para a estruturação da autoestima (DA SILVA; VIEIRA; DA SILVA, 2012).

A autoestima também pode estar associada ao uso de verbos na primeira pessoa que simbolizam atos e julgamentos, como os encontrados na nuvem: *gosto, sinto, tenho, sou, dou, vou, quero, trabalho e acho*. Esses verbos, no contexto do estudo, expressam relações de percepções quanto às experiências vividas com o grupo no ambiente de trabalho, sendo importantes para a afirmação da confiança e da autoestima das mulheres entrevistadas.

A frequência dos superlativos *tudo, muito, mais, tanto, sempre e melhor* e das expressões *bom e bem* encontradas na nuvem também pode indicar relação com a autoestima, uma vez que a maioria das mulheres demonstrou estar satisfeita com suas atividades, se aceitam nas condições de trabalho oferecidas, se sentem bem e fazem uma autoavaliação positiva de si no ambiente de trabalho. Algumas das mulheres entrevistadas afirmaram que se sentem realizadas profissionalmente e almejam conquistar novos patamares dentro do que escolheram. Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010, p. 73) afirmam que “as pessoas que percebem o trabalho como uma carreira teriam um investimento pessoal mais profundo nele e buscariam principalmente avançar na estrutura organizacional, alcançando uma posição social privilegiada, além de almejar maior poder e autoestima”.

As palavras *família grupo, equipe, colega, deles, colegas, guri, guria, gente, servente, mestre, engenheiro, ele, eles, mulher e mulheres* encontradas na nuvem estiveram diversas vezes situadas nos trechos das falas como expressões de autocategorização das mulheres, classificando, definindo e identificando-as com base em critérios sociais (ASHFORTH; MAEL, 1989; TAJFEL; TURNER, 1985). Esses grupos e categorias exercem a função de norteadores do autoconceito das mulheres em relação ao seu ambiente laboral e ao reconhecimento de si em relação ao conjunto de pessoas de seu convívio (MAEL; ASHFORTH, 1992).

Os pronomes *eu, tu, meu e minha* e as expressões *aqui, dentro, parte, casa, igual, medida e limite* também estão associados à Autocategorização das mulheres, quando usam as terminologias para se definir e delimitar seus espaços de ser e agir dentro das organizações. As palavras *aqui, dentro e casa* aparecem várias vezes nas falas associadas à empresa, fazendo equivalências entre os ambientes familiares e laborais e comparando os tempos em que passam em suas casas aos que passam no trabalho. A Autocategorização também pode ser percebida nas afirmações sobre os tratamentos iguais entre homens e mulheres e sobre os

limites que as mulheres impõem para salvaguardar seus espaços, afirmando-se em expressões como *gostaria e respeitada*.

Por fim, o último elemento de análise da Identificação Social, o compromisso com o grupo, foi identificado na nuvem por meio das palavras *nós, nosso, todas, amizade, grupo, família, todo, junto e anos*, encontradas com maior frequência nas falas das entrevistadas indicando o sentido de coletividade e comprometimento com o grupo de trabalho. A palavra *anos* aparece no trecho da fala da entrevistada E3, quando manifesta sua vontade de permanecer trabalhando na organização e caracterizando o seu compromisso com o grupo de trabalho. Oliveira (2008) infere que os empregados que adotam posturas de comprometimento com o grupo, apresentam maior satisfação e motivação no trabalho, exercendo impacto positivo nas relações entre sujeitos e organizações.

A nuvem de palavras também apontou a seleção de várias conjugações verbais que sugerem o sentido de compromisso com o grupo, tais como: *dar, fazer, ajudar, ter, trabalhar e manter*.

Ainda, as palavras *ajudam e respeitam* facilitam a contextualização do ambiente de trabalho das mulheres entrevistadas quanto ao compromisso que o grupo tem tanto em relação ao ambiente laboral quanto ao respeito e sentido de solidariedade com as colegas mulheres.

A expressão *brincando* também traz a ideia de ambiente de trabalho descontraído e de entrosamento entre colegas homens e mulheres, como aponta o trecho da fala de E10 “*a gente se dá bem, eles tudo ajuda quando a gente precisa e a gente passa brincando*” e E5 “*Eu sinto como se fosse a nossa família (...) demo risada, brincuemo, compartilhamo tudo*”.

Nesse mesmo sentido, a nuvem também aponta as palavras *ajuda, calma e precisa*, indicando o espírito solidário e de equipe que prepondera nas obras onde as mulheres entrevistadas trabalham.

O presente estudo apresenta na sequência a identificação e a análise dos elementos da categoria Identificação Organizacional a partir da seleção de trechos das falas coletadas nas entrevistas.

5.2.3 Análise dos elementos da categoria Identificação Organizacional

A categoria de análise *à priori* Identificação Organizacional pode ser definida por meio de três elementos de análise: Componente Avaliativo, Componente Cognitivo e Componente Emocional, conforme os itens 5.2.3.1, 5.2.3.2 e 5.2.3.3 apresentados a seguir.

5.2.3.1 Identificação Organizacional: Componente Avaliativo

O componente avaliativo compreende a análise das relações do indivíduo com a organização. Para a análise do elemento componente avaliativo, adotou-se como *parênteses* de compreensão aspectos como: orgulho (importância de fazer parte da empresa); respeito (percepção sobre o tratamento recebido e a aceitação pela empresa); e sentido de pertença (percepção sobre o valor de trabalhar na empresa).

Os resultados encontrados nos trechos das falas referentes a esses aspectos são apresentados na sequência.

(...) Eu me sinto orgulhosa de fazer parte da empresa, me sinto bem, *pra* mim é o maior orgulho fazer dessa empresa (...) eu me identifico (...) tu tem que tentar ter uma, uma boa relação entre empregado, empregador (...) eles [donos da construtora] têm, assim, um respeito... A gente tem que saber também o limite da gente *né* (E2).

(...) Eu me sinto bem, na verdade, eu me senti parte da empresa (...) eu sinto orgulho, *hã*, gosto também *né* (...) tem tratamento bom, ensinam (...) eles te tratam *super* bem (...) eu acho que eles *são bom*, eles te entende, eles conversam (...) explicam a regra da obra, tudo certinho. Então acho que é bom, eu me sinto bem *faço* parte da empresa (E3).

Ah, eu tenho [orgulho de trabalhar na empresa]. Acho que qualquer mulher teria, *né*. Porque é uma... é uma atividade diferente que a gente faz e tu aprende bastante. Tipo, tu ensina e aprende bastante coisa também, *né* (E4).

(...) eu me sinto bem aqui. Me *dô* com todo mundo *né*, não tem ninguém que eu não me dê (...) eu sinto orgulho sim, é bom trabalhar aqui (...) quem entra não quer sair (...) Tem um senhor aqui que faz vinte e três [anos que está na empresa] (E9).

(...) *Ah*, eu me sinto bem aqui... não falta nada aqui, por mim não falta nada... eu sinto orgulho de *tá* com a camiseta da empresa...Eu gosto de *trabalhá* na empresa, aqui é tudo certinho, pagamento certinho (RISOS) isso é importante, *né*... (E10).

Como é possível observar em grande parte dos trechos das falas, a avaliação das mulheres entrevistadas sobre fazer parte da empresa é positiva à medida que a maioria delas demonstram ter uma boa relação, tanto com os colegas de trabalho quanto com os empregadores. Essa percepção corrobora a teoria de Kraus et al. (2012), quando estes afirmam que as influências e os efeitos das relações com os colegas, com os grupos de trabalho e com os supervisores manifestam-se como interferências importantes sobre os indivíduos e facilitam a formação da sua identificação com a organização.

Da mesma forma, o fato de as mulheres entrevistadas se sentirem bem, gostarem e manifestarem orgulho por fazerem parte das empresas onde trabalham tem relação positiva e interfere diretamente na sua identificação com a empresa. Nesse sentido, Ashforth e Mael

(1989) afirmam que a identificação organizacional é uma forma específica de identificação social, onde os indivíduos se definem a partir da sua participação e sentimento de pertença a um determinado ambiente de trabalho.

Trechos das entrevistas também apontaram referências importantes nas quais as mulheres entrevistadas fundamentam a sua identificação com as construtoras onde trabalham: “*Olha, a CI é uma empresa que todo mundo fala, né (...) então pra gente é orgulho trabalhar na CI*” (E6); “*é bom trabalhar aqui... pra ti ver né, olha só, quem entra não quer sair (...) Tem um senhor aqui que faz vinte e três [anos que está na empresa]*” (E9). No processo de identificação das mulheres percebeu-se uma busca da afirmação de seus valores (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008) por meio da certificação de estarem trabalhando em empresas que refletem o que lhes parece ter valor ou prestígio (DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994; KRAMER; FARIA, 2007), como ser uma empresa reconhecida ou ser uma empresa com capacidade de reter os funcionários por muitos anos.

Outro fator importante para a identificação organizacional que foi detectado nos trechos das falas das mulheres entrevistadas está relacionado à percepção de igualdade e justiça em relação aos atos praticados tanto pelas empresas (na voz de patrões e supervisores) quanto pelos colegas de trabalho.

(...) O que é certo é certo o que é errado é errado. Se tiver que chamar atenção, eles [os patrões] chamam, se tiver que elogiar elogiam (Fala da Entrevistada E7).

(...) tem tratamento bom, ensinam... Lá mesmo, quando tu entra, eles te tratam super bem (...) eu acho que eles [os chefes] são bom, eles te entende, eles conversam (...) Não tem tratamento nenhum oposto, diferente (...) (Fala da Entrevistada E3).

(...) Os colegas, *os patrão*, eles me respeitam muito, me tratam super bem (...) a gente se sente assim, bem, com todo mundo (Fala da Entrevistada E8).

A boa relação com as pessoas e a percepção positiva do tratamento recebido nas relações com as chefias e colegas de trabalho asseguram um senso de justiça e igualdade que fortalece a identificação com os grupos (HASLAM, 2001) e interfere na concretização da identificação com a organização (OLKKONEN; LIPPONEN, 2006).

Segundo Mishra e Bhatnagar (2010), quanto mais os funcionários se identificam com as suas organizações, mais eles internalizam emoções organizacionalmente desejadas e, como resultado, eles experimentam menos dissonâncias emocionais no trabalho.

As dimensões de justiça defendidas por Greenberg e Colquitt (2005) (Figura 3) e que possuem relação com a IO são detectadas nos trechos das falas. As entrevistadas fazem menção à justiça interpessoal, quando se referem à imparcialidade no tratamento entre

trabalhadores homens e mulheres, deixando evidente em vários trechos das entrevistas: (...) *Semo igual, tudo a mesma coisa (...) Igual aos homem... Não tem tratamento nenhum oposto, diferente (...) aqui na obra tu é tratada que nem um homem, não tem diferença. Se tu tá aqui, tu escolheu essa profissão, então não pode existir diferença* (E3); *ali a gente é tudo igual* (E7); *Olha, é igual de todos, é bom [o tratamento]* (E9).

Outra possibilidade de aproximação e identificação das mulheres com as suas organizações pode estar relacionado ao fato de se sentirem adequadamente remuneradas, sugerindo nas suas falas a importância de a empresa tratar dessa questão com seriedade e comprometimento, não deixando de cumprir datas e acordos.

As falas de E8 “*salário em dia, tudo, nossos direitos certinho*” e E10 “*Eu gosto de trabalhá na empresa, aqui é tudo certinho, pagamento certinho (RISOS) isso é importante, né...*” sinalizam a importância que essas ações têm para o contexto de vida delas, pois, como afirma E5, “*é onde eu me sustento*”.

Na percepção das trabalhadoras, o seu grupo social (os colegas de trabalho) é valorizado pela organização pelo fato de a empresa cumprir todos os regulamentos legais da legislação trabalhista para o setor. Essa compreensão implica na sua motivação para permanecer na empresa, gerando comportamentos de percepções positivas (TAJFEL, 1985; UEDA; OHZONO, 2013) que auxiliam no compartilhamento dos valores e crenças da organização, e nas normas e regras do grupo, influenciando de forma positiva a sua autoestima (ASHFORTH; MAEL, 1989; GIOIA; SHULTZ; CORLEY, 2000).

Da mesma forma que o componente avaliativo, o componente cognitivo também é um importante elemento de análise para a compreensão da identificação organizacional.

5.2.3.2 Identificação Organizacional: Componente Cognitivo

O componente cognitivo avalia a identificação do indivíduo com a empresa onde ele trabalha e parte do conhecimento proveniente da sua categorização (TAJFEL, 1978; TAJFEL; TURNER, 1985).

Para fazer essa análise desse componente, adotou-se como *parênteses* de compreensão a avaliação comparativa que as mulheres fizeram entre o sucesso nas suas profissões e o sucesso da organização empregadora e a sua identificação com as chefias das empresas. Os trechos das falas selecionadas podem ser visualizados a seguir.

(...) Eu me identifico com o mestre (...) eu acho o trabalho dele lindo (...) o serviço que ele faz é bom (...) desde que eu entrei aqui dentro, o meu espelho é ele (E1).

(...) Eu me identifico assim, com a credibilidade que ela [a empresa] tem com o público (...) poucas empresas que tem a credibilidade que ela tem (...) compromisso, seriedade, cumpre bem *os horário* (...) o mestre... eu me espelho nele (E2).

(...) Eles procuram sempre fazer o melhor *né*, e a gente como trabalha aqui também procura sempre dar o melhor, acho que é isso (E7).

(...) eu presto serviço muito bem pra eles (...) da mesma forma que eles prestam serviço muito bem com os clientes (...) também tem o compromisso deles, *né?* E honram isso (E8).

(...) Acho que é compromisso, *né...* se a gente não tem compromisso com o trabalho da gente, *né...* e a empresa também tem compromisso com a gente, *né...* (E10).

Na análise dos trechos das falas das mulheres entrevistadas foi possível confirmar as constatações feitas na categoria de análise Autocategorização referente à Identificação Social, especialmente quando se referem ao mestre de obras. Da mesma forma que as mulheres se utilizaram da figura dele para resgatar valores importantes para a sua autoafirmação, a avaliação cognitiva cria uma sobreposição mental dessa figura sobre um protótipo ideal de comportamento de grupo (TURNER et al., 1987).

Entre as várias descrições desse estereótipo, ser sério e compreensivo (E4), ter calma para conversar e não falar gritando (E2), ser “mãe” e ajudar a resolver os problemas (E6), ser querido e ser uma boa pessoa (E7) revelam o que as mulheres entrevistadas valorizam como comportamentos ideais para o ambiente laboral. Essa percepção de proximidade com os membros superiores da organização são elementos cognitivos importantes para a identificação dos funcionários com suas organizações, e pode ser também constatada na fala de E9, quando fala sobre os donos da construtora: *“eles participa junto aqui quando tem churrasco”*.

Nos trechos das falas das entrevistadas foram detectados vários aspectos que elas julgam que a sua empresa reflete o que elas são:

E8 relata que assim como ela presta um bom serviço para a organização, *“da mesma forma que eles prestam serviço muito bem com os clientes”*.

E7 fala que *“eles (a construtora) procuram sempre fazer o melhor né, e a gente como trabalha aqui, também procura sempre dar o melhor”*.

E3 também se identifica com a empresa fazendo um comparativo na qualidade dos seus serviços e o que a empresa entrega aos clientes, divertindo-se com a declaração *“a empresa é boa e eu sô boa”*.

Fernandes, Marques e Carrieri (2009, p. 688) salientam que a identificação com a organização parte da compreensão da importância que os indivíduos conferem às organizações, *“da forma como internalizam os valores e os atributos organizacionais, de como*

se categorizam como membros de uma mesma organização e da relevância das organizações na sua autodefinição e autoestima”.

Para Ashforth et al. (2008), a identificação como organização está atrelada a determinadas variáveis que despertam o sentido de atratividade e a percepção de que aquela empresa é distinta das outras e, por isso, pode vislumbrar o compartilhamento de direções.

Outros aspectos destacados nas falas das entrevistadas que elas dizem refletir os seus próprios valores se referem à credibilidade, compromisso, seriedade e cumprimento dos horários (E2); orgulho, satisfação, prazer e amor (E6); valorização, foco e determinação (E8).

A busca por valores de referência está ligada a um autoconceito positivo e, à medida que os valores da organização vão sendo incorporados às atitudes dos indivíduos, vão trazendo uma razão para a sua vida. Nesse ponto de congruência entre os valores da organização e as necessidades e expectativas do funcionário ocorre a identificação organizacional (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014).

Assim, à medida que o trabalhador consegue visualizar a sua empresa como a empresa idealizada, vai ocorrendo a sua identificação com a mesma e, simultaneamente, a percepção de pertencimento, resultando em uma relação de dependência psicoemocional (FERNADES, MARQUES e CARRIERI, 2009).

Por isso, o componente emocional passa a ser um elemento de análise importante para a identificação do indivíduo com a organização.

5.2.3.3 Identificação Organizacional: Componente Emocional

O componente emocional compreende as razões pelas quais o indivíduo gostaria de permanecer trabalhando naquela determinada organização.

Para analisar o elemento componente emocional, adotou-se como *parênteses* de compreensão aspectos como: o sentido que o trabalho tem para as mulheres, por quais razões elas gostariam de continuar a trabalhar com a sua empresa, considerando os valores organizacionais e pessoais, o envolvimento, o empenho, o respeito e as atitudes no ambiente de trabalho

As entrevistadas apontam a seguir as principais razões pelas quais elas gostariam de permanecer trabalhando nas suas organizações.

(...) é maravilhoso e muito bom (...) se eu soubesse muito antes eu tinha exercido a minha profissão aqui, né? Tinha vindo muito antes, se eu soubesse que era tão bom (...) de todos, assim, o serviço que eu mais gostei foi estar aqui... (E2).

(...) eu me sinto bem aqui e eu acho que eu me achei também, *né*, porque eu acho que tudo que é serviço tu tem que *gostá* e eu me identifiquei bastante aqui (...). Sabe quando tu se encontra? Então eu me encontrei e é, pretendo ficar acho que por causa disso, que eu me encontrei (...) outra empresa? ...acho que só se a C1 me largasse (E3).

(...) eu me identifiquei (...) eu gosto também de trabalhar na área (...) o serviço que eu mais me senti bem foi nesse (...) tu arruma bastante amizade, daí tu faz o que tu gosta, daí tu aprende bastante (...) eu não queria *pertence* a outra empresa (...) só se eles... mandassem embora (...) eu iria *procurá* outra empresa de construção também (E4).

(...) Não me vejo trabalhando em outro lugar, eu já me acostumei é tão bom trabalhar aqui, enquanto der vou ficar (...) só se fosse um emprego melhor, *né*, lidar menos no meio de cimento, sujeira, poeira (...) pela condição de trabalho (...) *podê trabalhá* arrumadinha, não andar pura poeira (...) bem estar *pras pessoa* (...) a gente faz o melhor *pras pessoa* que vão vir, *né* (E7).

(...) Eu não gostaria de pertencer a outra empresa, eu gostaria de permanecer (...) é bom trabalhar, a gente é valorizada (...) não pensei em sair, pensei em fazer mais cursos e aprender mais (...) gostaria de fazer mais coisas *pra* ajudar na empresa (...) *pra* conquistar tudo isso aí, *né*. (...) de todas as que eu já trabalhei, eu procuraria trabalhar aqui (...) A gente aqui tem bastante compromisso (...) aquele compromisso de *entregá* (...) aquele foco, aquela data, *pra entregá pros cliente* a sua chave (E8).

Os trechos das entrevistas selecionados apontam algumas percepções das mulheres entrevistadas quanto ao componente emocional da identificação com a organização.

Como foi possível constatar nos dados dos valores relativos ao trabalho, o fator remuneração aparece novamente como um aspecto importante na avaliação das mulheres, o que é compreensível à medida que a renda desse trabalho contempla as necessidades básicas da família.

Na análise dos trechos, percebeu-se que a responsabilidade e o compromisso das construtoras C1, C2 e C4 no cumprimento de pagamentos dos salários exerce importante influência nos desejos das mulheres de permanecerem trabalhando nas suas organizações e algumas delas não descartam a possibilidade de sair caso encontrem melhores remunerações.

(...) Só se fosse um emprego melhor, *né* (...) que esteja perto ou igual ao salário que a gente ganha aqui, ou melhor (...) (Fala da Entrevistada E7).

(...) Eu gosto de *trabalhá* na empresa, aqui é tudo certinho, pagamento certinho (...) Só se me mandassem embora... daí eu tinha que ir, *né*... *fazê* o que... (E10).

(...) chega no dia do pagamento *tá* lá, não atrasa (Fala da Entrevistada E5).

(...) Se eu pudesse *fazê* um pouco mais até *pra* poder *ganhá* mais também, acho que *eu fazeria* (Fala da Entrevistada E3).

A preocupação com o fator remuneração ganha importância na medida em que a renda da maioria das entrevistadas é a única renda responsável pelo suprimento e manutenção das

suas famílias. De acordo com Chies (2010, p. 510), na estrutura social brasileira predomina o padrão de identidade feminina onde a mulher é filha, mãe e dona de casa ao mesmo tempo, assumindo papéis de subordinação que frequentemente se estendem aos ambientes laborais.

(...) na casa dos pais é subordinada ao pai e depois do casamento é subordinada ao marido. Quando trabalhadora assalariada, acumula duas jornadas de trabalho – em casa e no emprego, além disso, recebe um salário menor ao do homem para a realização das mesmas tarefas. Homens e mulheres podem ser subordinados no campo econômico pela exploração de sua força de trabalho, no entanto, a mulher é subordinada nas duas dimensões, tanto no “sistema de exploração” como no “sistema de dominação”.

Embora elas tenham declarado que não existem diferenças quanto à remuneração de homens e de mulheres, ainda assim, apenas uma delas (E5) é mais bem remunerada porque assume a função de pedreira, enquanto as demais são apenas serventes.

As dificuldades para galgarem postos mais altos na organização são sentidas pelas trabalhadoras, porque elas têm consciência da necessidade de preparação e dedicação que um cargo maior exige, e a falta de tempo devido às duplas jornadas de trabalho que, muitas vezes, as impossibilitam de ir adiante no campo profissional.

Cabe destacar que muitas mulheres não possuem companheiro para dividir as tarefas do lar e, as que têm, ainda assim, são prejudicadas por um contexto social machista e discriminatório.

Foi apenas em 2001 que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) incorporou uma pergunta relacionada ao tempo médio dedicado semanalmente à realização dos afazeres domésticos na Pnad (...) Estes estudos mostram que existem diferenças importantes na incidência e na intensidade da realização de trabalho doméstico quando se comparam homens e mulheres de mesma idade no país (PINHEIRO; MEDEIROS, 2016).

Cientes dessas dificuldades, as mulheres assumem um papel de resignação diante da realidade e assimilam a sua função, focando-se naquilo que acreditam suprir suas carências quanto à ascensão na carreira, como por exemplo, quando se referem a receber em dia, fazer amigos, se identificar, se encontrar, gostar do que faz, fazer o que gosta e sentir bem estar.

Muitas das mulheres entrevistadas manifestaram o seu desejo de permanecer nessas empresas e expressaram o seu desejo de querer melhorar e aprender mais e percebem que as empresas oferecem oportunidade de crescimento, “apesar” de elas serem mulheres e passarem por tais dificuldades: *“Por ser uma empresa... Ah sei lá, [a empresa] tá sempre procurando dá oportunidade pro funcionário... porque eu tive essa oportunidade, que sou mulher...”* (E5).

O pensamento de E5 é confirmado por Silva e Carvalho (2016), ao afirmar que, apesar das conquistas das inserções das mulheres no mundo do trabalho, muitas questões em

algumas profissões permanecem inalteradas em relação ao gênero, como é o caso das contratações no ramo da construção civil, que ainda é predominantemente masculina. Nesse sentido, E5 reconhece um grande diferencial da empresa, quando esta as aceita e ainda lhes dá oportunidade de crescimento, “apesar” de serem mulheres.

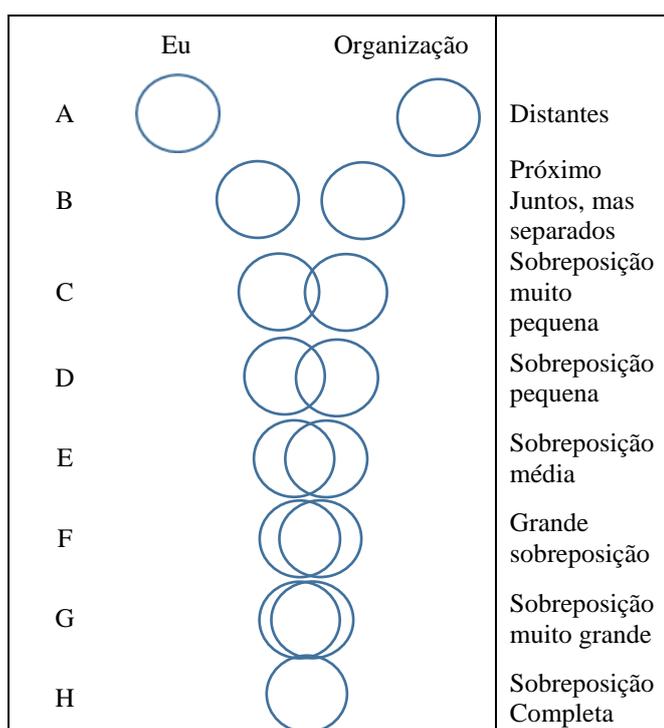
Na sequência do estudo foi apresentado o Diagrama visual de medida de Bergami e Bagozzi (2000) a fim de identificar o nível de sobreposição das mulheres em relação as suas organizações.

5.2.3.4 Identificação Organizacional: Sobreposição à organização

No intuito de atender um dos objetivos propostos pelo trabalho (identificar o nível de sobreposição das mulheres em relação as suas organizações), foi utilizado um diagrama visual com vários graus de aproximação entre as mulheres entrevistadas e suas organizações (BERGAMI; BAGOZZI, 2000).

A proposta do exercício era que as entrevistadas escolhessem uma das linhas (A – mais distante, B, C, ..., ou H – sobreposição completa), como pode ser visualizado na Figura 20, que melhor descrevesse a sua percepção de aproximação ou sobreposição em relação a sua organização.

Figura 20 – Diagrama visual de medida de medida de Identificação Organizacional



Os resultados obtidos na avaliação das entrevistadas sobre a Figura 20 encontram-se expostos no Quadro 30. Optou-se por acrescentar no quadro uma coluna com o tempo que cada operária tem de empresa a fim de verificar se esse tempo interfere na visão de posicionamento delas em relação à organização.

Quadro 30 – Resultados da utilização do gráfico de medida de Identificação Organizacional, de acordo com Bergami e Bagozzi (2000)

Entrevistada	Tempo de empresa	Nível de aproximação ou sobreposição entre a própria identidade e a da sua organização	
E10	3 anos	E	Sobreposição média
E8	1a e 8m	E	
E4	1a e 7m	E	
E7	2a e 3m	E	
E5	5 anos	F	Sobreposição grande
E3	7 anos	G	Sobreposição muito grande
E1	1 ano	H	Sobreposição Completa
E2	5a e 3m	H	
E6	5 anos	H	
E9	5 anos	H	

Fonte: Elaborado pela autora.

Como é possível observar no Quadro 30, os resultados sinalizam, em geral, que as entrevistadas se sentem muito próximas das suas organizações, apresentando níveis de sobreposição média (E), grande (F), muito grande (G) e completa sobreposição (H).

Sluss e Ashforth (2008) discorrem que os relacionamentos com grupos e chefias na organização recebem qualificação positiva quando a avaliação global dos níveis de conexão intraorganizacional é alta. Essa qualificação positiva afeta a identificação com a organização à medida que altera os comportamentos, conferindo o *status* de pertença ao indivíduo, fazendo-o sentir-se parte de um grupo coeso, que pode ser considerado familiar e conectado à rede intraorganizacional. As afirmações de Sluss e Ashforth (2008) são admitidas nesse estudo, uma vez que vários depoimentos das mulheres sinalizaram a importância dos vínculos afetivos, que muitas vezes foram equiparados pelas entrevistadas a laços familiares.

Eu sinto como se fosse a nossa família, irmãs, amiga, *demo* risada, *brinquemo*, *compatilhamo* tudo (...) Isso a gente comenta muito entre nós, nós somos uma família, querendo ou não... (Fala da Entrevistada E5).

(...) tu pega aquele amor, aquele carinho, aquele afeto, aquela coisa de família... como fosse *as irmã*, bem *dizê*... (Fala da Entrevistada E6)

Porque a gente assim, nós aqui na obra aqui, a gente forma uma família *né*, a gente tem... todos se consideram uma família (Fala da Entrevistada E8).

Além de E6 e E8, as entrevistadas E1 e E2 também apontaram a sobreposição completa com as empresas onde trabalham. A escolha de E6 é confirmada também por suas manifestações em relação ao grupo de trabalho e à organização durante as entrevistas: “*É o amor... é no amor pela camiseta, mas é amor pela empresa, pelas pessoas (...)*”. E2 aponta:

Esse aqui ó, esse último aqui... se tornam uma só (...) Porque eu, assim, ó, quando eu entrei na empresa eu era isso aqui, ó [ela aponta no gráfico para a posição A], *exatamente aqui ó*. Aí com o passar do tempo fui crescendo e agora me sinto assim ó, que nem esse aqui, esse último aqui (...) Cada dia eu, pra mim era um aprendizado... (Fala da Entrevistada E2).

A fala de E2 confirma a suposição da pesquisadora que o tempo pode contribuir para uma aproximação dos funcionários com a empresa. Assim como ela, que está há mais de cinco anos na empresa, as sobreposições maiores foram marcadas pelas funcionárias mais antigas: E8 e E6 (5 anos), E3 (5anos) e E5 (7 anos). Esse resultado é compreensível, pois o tempo maior de permanência na empresa favorece a aproximação do funcionário com os diversos grupos funcionais e com a organização. Algumas mulheres relataram que no início viveram situações de desconfiança, mas, com o passar do tempo, os colegas e chefes passaram a confiar no seu trabalho e elas foram conquistando o seu espaço.

Essa conquista, gradativa e temporal, também aumentou o nível de confiança das mulheres, fazendo com que participassem mais ativamente das atividades propostas e do convívio social no ambiente laboral, elevando seu sentimento de pertença e, com isso, o nível de sobreposição à organização. Marra, Fonseca e Marques (2014, p. 60) explicam que o longo tempo de exercício da profissão pode “aumentar o senso crítico a respeito da corporação e do que ela significa em suas vidas”, revelando a identificação com os fins da organização.

O tempo de permanência na organização ainda contribui por contemplar princípios da meritocracia, à medida que as mulheres, no devido tempo, conseguem provar suas competências nas tarefas que lhes são designadas e podem crescer profissionalmente. A identificação com a organização, nesse caso, também pode ser percebida como um processo temporal e não estático, mas sim, um processo contínuo e inacabado, que depende do tempo que os colaboradores levarão para visualizar as práticas de gestão voltadas ao reconhecimento e desenvolvimento das pessoas. Só após esse entendimento, os indivíduos iniciarão seus processos de identificação, seja por afinidade (acreditando ter crenças e valores similares), ou por imitação (agindo para tornar-se idêntico à organização) (PRATT, 1998).

A exceção dos resultados da utilização do diagrama foi a resposta de E1, que está há apenas um ano na organização e apontou se sentir em sobreposição completa com a empresa. A resposta dela se comprova quando é confrontada com os seus depoimentos:

(...) o trabalho significa na minha vida tudo (...) tudo de bom e é um dos sonhos mais realizados que eu já tive até agora (...) *os guri* me apoiaram bastante aqui dentro (...) eu tenho bastante amizade (...) Eu me sinto bem com eles (...) [Por que gostaria de permanecer na empresa] Pelos *meus colega*, pela amizade que eu tenho aqui dentro com eles. Na verdade eles que me dão força pra trabalhar *né...*

A avaliação de E1 no diagrama de Bergami e Bagozzi (2000) e os trechos das entrevistas indicam a ligação da sua reação ao suporte social percebido em relação ao seu grupo de trabalho. De acordo com Siqueira e Gomide Jr. (2008, p. 277), o suporte social está relacionado a determinados tipos de apoio que uma pessoa pode receber da sua rede de relacionamentos, que podem ser do tipo emocional, instrumental ou informacional. O suporte emocional está ligado aos laços de amizade, que são percebidos como “expressões de carinho, cuidados e preocupação do outro”.

Como já referido anteriormente, a fala de E1 se reporta a esses cuidados: [ela conta que os colegas falam] “(...) *E1 volta e bota o capacete*”. *Vai subir ali na escada do segundo piso né, pra podê fazê... batê o nível, né, “bota o cinto E1”, aí eles estão sempre assim, cuidando*. De acordo com Morin (2001), “um trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazer em trabalhar, mesmo em projetos difíceis”.

A identificação com os membros da organização também aproxima E1 da organização, justificando sua resposta na avaliação do diagrama.

Eu me identifico com o mestre. Ele tem tudo o que uma pessoa pode ter, *né?!* Hoje em dia é raro encontrar uma pessoa assim como ele, *né* (...) Eu quero ser ainda, se Deus quiser uma mestre de obra (...) eu tenho interesse em aprender, então isso aí vai me levar pra um lugar mais melhor do que eu estou agora *né*. Na verdade isso aí é pra mim um... desafio, *né...*

Do mesmo modo, as falas de E1 também apontam o suporte organizacional agindo positivamente sobre a sua avaliação de proximidade com a empresa.

(...) A minha relação com a empresa é boa, *né*. Na verdade eu gosto de tudo o que acontece aqui (...) é uma empresa que pode dar tudo o quê... que tiver no alcance dela na verdade, *né* (...) eu gosto daqui, se eu acho que se eu fosse pra outro lugar, eu não ia ser o que sou hoje (...) nesta obra aqui, eu conquistei meu lugar aqui dentro, Não me vejo em outro (...) benefício que eu posso dizer é que... ser independente, *né* (...) eu sou bem feliz, *né*, com o pouco que eu ganho.

O entendimento de E1 de que a empresa é boa e que ela “pode dar tudo” mostra a sua percepção de suporte por parte da organização em relação às condições de trabalho, às recompensas recebidas e à preocupação com o bem estar. O estudo desenvolvido por Estivalet et al. (2016) apontou uma forte relação entre os fatores suporte organizacional e identificação organizacional, apresentando alta correlação positiva entre os fatores. Assim,

segundo o estudo, “quanto maior for a percepção de suporte organizacional maior será a identificação do indivíduo com a organização” (ESTIVALETE et al., 2016, p. 48). Apesar do pouco tempo que E1 é membro da empresa, as percepções de identificação social, de suporte social e de suporte organizacional contribuíram para a sua avaliação positiva de sobreposição à mesma.

Com o objetivo de viabilizar a visualização dos termos utilizados com maior frequência nos trechos das falas das entrevistadas ao referenciarem aspectos relativos à identificação organizacional, foi empregado o recurso gráfico da nuvem de palavras, indicando os principais dados linguísticos para a compreensão da categoria.

5.2.3.5 Nuvem de palavras referentes à categoria de análise Identificação Organizacional

Para a construção da nuvem de palavras da categoria de análise *a priori* Identificação Organizacional foram selecionados os trechos das falas das entrevistadas referentes aos elementos de análise Componente Avaliativo, Componente Cognitivo e Componente Emocional e os trechos selecionados para a análise do diagrama de medida de Bergami e Bagozzi (2000). Após, utilizou-se o critério de seleção de 100 (cem) palavras-chave nos trechos submetidos ao *software Word Cloud Generator* (Figura 21), que destacou as palavras mais citadas nas falas selecionadas, sendo representadas com destaque de acordo com sua frequência na nuvem.

A palavra *não* destacada nos trechos das falas de E8, E9, E3, E6, E7 e E4 incorpora um caráter positivo de manifestação, à medida que pronuncia as pretensões das entrevistadas de permanecerem nas organizações onde trabalham. E9 indiretamente também transmite que não gostaria de sair e E1 reconhece o seu crescimento na empresa, o que favorece a sua percepção positiva de permanência. Randsley de Moura et al.(2009) argumentam que a identificação organizacional relaciona-se ao sentido de conexão entre o *self* e a organização, podendo ser mais proximal, psicologicamente, às intenções de permanecer na organização. Ao mesmo tempo em que as mulheres vão percebendo as trocas positivas com as construtoras onde trabalham, vão também incorporando parte de seu referencial identitário a essas organizações, fator determinante para a decisão de permanecerem naquela organização (ASHFORTH; MAEL, 1989; MAEL; ASHFORTH, 1992).

A palavra *lugar* também aparece destacada nas falas das entrevistadas e ganha espaço na nuvem, assumindo a conotação de local ou ambiente de trabalho, no mesmo contexto das palavras *construção, obra, serviço e trabalho*. A maioria das mulheres trabalhadoras entrevistadas se refere ao local de trabalho como sendo o *lugar* onde passam a maior parte do tempo, sendo esse um importante referencial de avaliação sobre a sua decisão de querer permanecer na empresa ou de querer deixar a empresa.

Percebe-se que a avaliação das mulheres sobre o local de trabalho está relacionada com a qualidade do tempo em que precisam estar nesses locais, avaliando o ambiente positivo à medida que percebem a existência de respeito e de laços de amizade e quando conseguem reconhecer o seu bem estar naquele ambiente.

Essas percepções são importantes, especialmente para as mulheres que são “chefes” do lar, pois ajudam a equilibrar as demandas da dura jornada profissional com os compromissos familiares e o trabalho doméstico, incluindo o cuidado de outros dependentes da família, como filhos, pais ou companheiros desempregados, como mostra a fala de E2: “(...) *Muitas das minha colega tem que deixar o filho doente em casa, com a mãe, com parente, com amigos, assim, pra ter que vim trabalhar e sustentar a família, né*”. E1, que tem dois filhos, ainda amamenta o filho caçula:

(...) eu chego em casa, ele bota eu sentada assim, tira os meus tênis e já vem correndo... que ele quer o peito, *né*, que ele mama no peito ainda (...) agora em dezembro ele para de mamar, que eu *vô dá* só até os *três ano*, o outro primeiro foi assim também, até os *três ano*, que é a idade certa *pra* criança.

De acordo com a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), “a segmentação e discriminação do trabalho feminino vêm acompanhadas pela dedicação aos afazeres

domésticos e aos cuidados com a família, em tempo duas vezes superior àquele despendido pelos homens para as mesmas tarefas” (SPM, 2014, p. 95).

Como em outras relações sociais, as relações de gênero vivenciadas na vida cotidiana das mulheres determinam o *sentir-se bem* e são baseadas em estruturas centrais e hierarquias sociais (SEM; ÖSTLIN, 2007), onde elas precisam ser aceitas e reconhecidas pessoal e profissionalmente para conduzirem com equilíbrio as jornadas de trabalho, a maternidade e o comando do lar. Segundo estudos de Rocha Sobrinho e Porto (2012), as relações interpessoais, a autonomia e o clima no ambiente organizacional são importantes para o bem estar e podem contribuir para melhorar a qualidade de vida das pessoas no trabalho.

Da mesma forma, as mulheres entrevistadas referenciam as palavras *amizade, amor, casa, família, gente, pessoas, relação, todos e igual*, justificando no respeito e nos laços criados no ambiente de trabalho a sua identificação e o seu desejo de permanecer trabalhando naquela organização. A expressão *igual* destacada na nuvem pode ser um fator de identificação importante, à medida que as mulheres se sentem reconhecidas por seu trabalho e não são desqualificadas ou desvalorizadas por questões de gênero, como mostra a fala de E10, ao ser questionada se ela era valorizada por ser mulher: “*Não, por ser mulher não... não tem muita distinção... a mulher não é mais o sexo frágil (RISOS)... até os direito, e os dever também são igual agora*” (E10). Ela afirma que a valorização do funcionário está ligada ao modo como ele se relaciona com os colegas e se ele é capaz de produzir “*(...) o que a empresa precisa que seja feito*”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017) destaca que o papel do trabalhador na empresa vai além de concentrar-se na racionalidade do mercado. Com base na justiça social, a OIT considera o trabalhador um ser social e cabe à empresa promover o trabalho decente por meio de condições de trabalho saudáveis e um ambiente de respeito pelos direitos humanos, fornecendo adequada proteção à vida e à saúde dos empregados em todas as ocupações.

A desigualdade social é um componente marcante da realidade brasileira e um aspecto fundamental a ser enfrentado visando a superação da pobreza. As discriminações de gênero e raça são eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no Brasil e fazem com que mulheres e negros enfrentem barreiras adicionais para a superação da pobreza e para o acesso ao trabalho decente (OIT, 2017, p. 16).

O fato de as mulheres entrevistadas estarem colocadas no mercado de trabalho, em funções historicamente masculinas e em empresas grandes e consolidadas interfere positivamente na sua percepção de identificação com a organização. Isso se torna visível pelas

palavras destacadas na nuvem (*valorizada, dentro, encontrei, identifiquei, oportunidade, camiseta, permanecer e pertencer*), que indicam as percepções de valorização, inclusão e oportunidade de trabalho. As falas das entrevistadas corroboram as afirmações:

(...) tanto o grupo valoriza, tanto a empresa valoriza (E4).

(...) Eu acho que na época assim, a gente não era muito valorizada, agora a gente tem um valor tremendo, *né* (...) aqui o pessoal valoriza muito a gente, *né*, sempre... (E8).

(...) A empresa essa aqui é uma das... uma das *grandes empresa* quem tem (...) uma oportunidade *pra* mim era ter carteira assinada, *né*... *Pra te todos os direito, né* (E2).

A valorização das mulheres em nichos de trabalho histórica e predominantemente ocupados por homens é tomada como surpreendente, dado que a igualdade de gênero com frequência permanece em um limbo onde os discursos organizacionais repetidamente não são seguidos por ações efetivas. De acordo com Sen e Östlin (2007), embora todos concordem publicamente sobre a necessidade de agir, muitas vezes os recursos não são alocados devidamente em direção à valorização da mulher e as medidas de acompanhamento são amiúde fracas ou inexistentes. Assim, quando a percepção das mulheres é positiva em relação a essas condutas, como apontam grande parte dos depoimentos, elas passam a se identificar com as organizações, conferindo-lhes credibilidade e admiração.

Outro grupo de palavras que tiveram destaque na nuvem diz respeito a aspectos que as mulheres evidenciam como importantes para a sua permanência na organização, tais como *verdade, compromisso, ganha, insalubridade, pagam, pagamento e salário*.

Verdade e compromisso são apontados como valores organizacionais que interferem positivamente na identificação das mulheres com as construtoras onde trabalham, visto que elas também carregam nesses substantivos os seus valores pessoais, como apontaram E5, E6, E7 e E8 no disco de valores.

As palavras *ganha, insalubridade, pagam, pagamento e salário* se referem à remuneração pelo trabalho e se destacam na nuvem revelando a importância que as entrevistadas dão para o fato de as suas empresas cumprirem devidamente com as obrigações trabalhistas e salariais.

(...) Por ser uma empresa responsável, chega no dia do pagamento *tá lá*, não atrasa, não nos deixa esperando (E5).

(...) Eles pagam tudo direitinho sempre (E9).

(...) Insalubridade é riscos de trabalho e aqui pagam (E9).

Novamente o aspecto remuneração aparece como fator determinante e pode ser decisivo na identificação das mulheres com a organização onde trabalham, na medida em que as suas rendas são responsáveis pelo suprimento e manutenção das suas famílias. Como a presença das mulheres é maior em ocupações mais precárias, com salários piores e pouca proteção social (SPM, 2014), o fato de estarem colocadas no mercado de trabalho, com carteiras assinadas e em empresas que são sérias e idôneas parece ganhar uma dimensão maior do que deveria. O salário pago em dia revela-se como uma espécie de valorização da dignidade da mulher como ser humano e profissional capaz, adquirindo uma concepção social que se sobrepõe à função meramente econômica: a equiparação dos gêneros e a conquista dos direitos e da justiça social.

Outro grupo de palavras destacadas na nuvem diz respeito aos verbos *ajudar*, *entregar*, *pensar*, *aprender*, *estar*, *ficar*, *ser*, *poder*, *ter* e *trabalhar*. Na maioria das vezes, os verbos *ajudar* e *entregar* aparecem revelando o sentido de solidariedade e de comprometimento percebidos no ambiente de trabalho, quando as mulheres declaram que recebem suporte dos colegas e da empresa e se preocupam em retribuir de maneira equivalente com seu trabalho e dedicação. Para Berger e Luckmann (1985), a construção social se sobrepõe ao caráter individual do trabalho e o conceito da realidade é construído a partir da interação da multiplicidade de vivências. O suporte percebido auxilia nessa construção, fortalecendo a oportunidade de identificação social e organizacional.

Os verbos *pensar* e *aprender* revelam a consciência das mulheres entrevistadas sobre a necessidade da aprendizagem contínua para conseguirem galgar postos e salários melhores dentro das suas escolhas profissionais, como mostra a fala de E1 ao revelar a sua vontade de se tornar uma mestre de obras: “(...) *tem que aprender tudo que vai des do início até a planagem, tudo isso que envolve né, o início da obra, o meio, o fim... Tem que conhecer bem as planta, saber de tudo um pouco das coisa, né (...)* Se *eletricista, encanador... tudo isso daí eu tenho que aprender*”.

A entrevistada E2 afirma que a necessidade ajuda as pessoas a buscarem conhecimento e a quererem aprender coisas novas e, com o passar do tempo, esse crescimento que vem do aprendizado aproxima o funcionário da organização, como ela mesma se descreveu ao selecionar a sua sobreposição completa à empresa no Gráfico de Bergami e Bagozzi (2000). Essa justaposição do funcionário preconiza um maior vínculo com a organização e pode ser uma importante referência de identificação organizacional, considerando-se que a identificação e o sentimento de pertença são elementos constitutivos dos vínculos organizacionais (KRAMER; FARIA, 2007).

No entanto, nem todas as entrevistadas demonstraram interesse em crescer e mudar de posição, como é o caso de E3, que está satisfeita com seu posto de servente e de E9, que afirma que para crescer profissionalmente, teria de aprender demais: “(...) *Bah, Deus o livre... Ei tem que saber de tudo... Mestre de obras tem que saber eletricidade, hidráulica, tudo numa obra. Olha o seu Luis, aquelas planta ali, óh, ele sabe tudo*”. Assim como muitas das mulheres entrevistadas, E9 revela que gostaria de ganhar mais, mas se sente distante da realidade do que precisaria aprender até chegar a um posto de trabalho que pudesse lhe dar melhores condições financeiras. E3 afirma “*Eu, pra mim faltou muito estudo na minha vida*” e, por essa razão,

A decisão de querer permanecer na organização ou na posição de suas funções aparece associada aos verbos *estar* e *ficar*. As entrevistadas garantem que a maioria das empresas oferece oportunidade de crescimento, mas que as pessoas têm aspirações diferentes em relação ao trabalho e às conquistas materiais e profissionais. E9 defende que existe chance de trabalho e de crescimento “*pra todo mundo*”. E10 traz o sentido do verbo *ter* quando declara que o trabalho contribui para a independência: “(...) *todo mundo trabalha porque precisa... é... a independência financeira...*” e E3 envolve as conotações dos outros verbos destacados, como o *trabalhar*, o *poder* e o *ser* ao afirmar que o trabalho abre possibilidades, como poder dar estudo e uma vida melhor aos filhos: “(...) *Os meus [filhos] até que tão indo bem, encaminhado, então eu vejo, eu não quero pra eles... eu não vejo meu filho numa obra*”. Ela complementa: “*Eu gosto [do trabalho] (...) acho que é fundamental na vida da gente (...) E sem emprego tu, bah... acho que... é sentido da vida da gente*”.

As entrevistadas ainda destacaram em suas falas o *agora* e o *hoje*, falando da importância do tempo para a aceitação e para a sua evolução dentro das organizações e o quanto isso colaborou para a sua adaptação nos cargos que ocupam atualmente. Também evidenciaram as palavras *mais*, *melhor*, *maior*, *bastante*, *sempre* e *tudo*, indicando a sua identificação com a organização e referenciando a dimensão do trabalho em suas vidas.

Os verbos *pensei*, *entrei* e *trabalhei* aparecem em grande parte dos relatos das entrevistadas quando elas descrevem a sua trajetória de planos e decisões até encontrarem um posicionamento no mercado de trabalho. Os verbos *vejo*, *sou*, *tenho*, *sinto* e *gosto* aparecem como elos lexicais que definem a substância das falas e conduzem a significações sociais, ao apresentarem a consciência e o consentimento das mulheres em relação a sua posição social e profissional atual. Para Morin (2001, p. 9), o trabalho deve ser organizado de forma a proporcionar algo que traga sentido à vida dos trabalhadores, tornando-os capazes “de praticar

e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar”.

Essas afirmativas são corroboradas pelos depoimentos das entrevistadas, quando afirmam sentirem-se bem por fazerem parte da empresa (E2; E3; E6) satisfeitas (E7; E10; E1) e orgulhosas por trabalharem como operárias das suas construtoras (E9; E8; E5; E4). E os verbos *gostaria* e *queria* se manifestam em grande parte dos depoimentos nos desejos futuros dessas mulheres em relação as suas aspirações profissionais e pessoais.

Os dados linguísticos localizados e realçados na nuvem parecem indicar, no contexto organizacional, algumas posturas empresariais que estão contribuindo para a identificação organizacional e para a apropriação das mulheres a postos de trabalho historicamente ocupado por homens. Trata-se de propostas de políticas públicas divulgadas em nota técnica pelo IPEA (2016) que visam diminuir as diferenças de gênero no mercado de trabalho, tais como a garantia de igualdade de rendimentos e ascensão profissional e a capacitação profissional das mulheres (PINHEIRO et al., 2016). Essas ações foram confirmadas pelas entrevistadas como práticas das construtoras onde trabalham.

As organizações empregadoras deveriam proporcionar mais ações para a permanência das mulheres no mercado de trabalho, situação essa que pode ter sido prejudicada nos últimos anos em decorrência da forte crise política e financeira que o Brasil vem atravessando.

As propostas divulgadas pelo IPEA (2016) para eliminar a divisão sexual do trabalho, também enfatizam a erradicação da pobreza e a valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país, sugerindo ainda políticas de proteção e seguridade social, especialmente para as mulheres em situação de vulnerabilidade.

Após fazer a leitura e releitura dos relatos e a decomposição dos mesmos dentro das categorias analíticas propostas *a priori*, foi realizado o entrelaçamento dos dados e, a partir daí, foram levantados os resultados finais do estudo.

5.3 O ENTRELÇAMENTO DOS DADOS

O entrelaçamento dos dados deverá percorrer os domínios de análise Indivíduo/Trabalho, Indivíduo/Trabalho/Grupo e Indivíduo/Trabalho/Grupo/Organização definidos anteriormente no Quadro 29, buscando responder aos objetivos propostos pela tese.

Os Quadros 31, 32, 33, 34, 35 e 36 trazem um apanhado geral sobre os dados coletados e o seu entrelaçamento com as teorias, sendo aqui distribuídos nos domínios propostos. As conotações positivas ou negativas encontradas nos trechos das falas das

entrevistadas constituem a possibilidade de análises diretamente proporcionais em relação ao sentido de pertença e são validadas por meio das proposições e arcabouços teóricos de autores e estudos examinados ao longo da presente pesquisa.

Os Quadros 31, 32 e 33 relatam as conotações **positivas** e os resultados positivos da análise, considerando os domínios Indivíduo/Trabalho, Indivíduo/Trabalho/Grupo e Indivíduo/Trabalho/Grupo/Organização, respectivamente; e os Quadros 34, 35 e 36 retratam as conotações **negativas** encontradas nos fragmentos discursivos e os resultados correspondentes da análise, igualmente considerando os domínios Indivíduo/Trabalho, Indivíduo/Trabalho/Grupo e Indivíduo/Trabalho/Grupo/Organização, respectivamente.

Cabe destacar que os quadros apresentam apenas uma parte dos dados coletados e analisados em função da extensão das falas e discussões, porém o que não for contemplado neste tópico será retomado devidamente nas considerações finais do estudo, caso seja importante ou necessário. Por uma questão de melhor visualização dos quadros, as páginas foram dispostas na posição paisagem e as análises são feitas posteriormente, após a apresentação dos mesmos.

Quadro 31 – Resultados Positivos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho

Domínios de análise: Indivíduo/ Trabalho		
Elementos - Realização e Estimulação no trabalho; Relações Sociais e Benevolência; Prestígio, Poder e Conformidade.		
Teor da Resposta → Sentido de Pertença		
Objetivo	Conotação Positiva	Sentido de Pertença Positivo
Identificar os valores relativos ao trabalho praticados pelas mulheres nas suas organizações	(...) o trabalho significa na minha vida tudo (E1). (...) de todos... o serviço que eu mais gostei foi estar aqui (E2). (...) <i>Sô</i> independente financeiramente (...) em tudo (...) e eu tenho um monte de planos ainda (E3). (...) eu depender de mim já é uma grande coisa (E5). (...) é meu sonho, eu <i>tô</i> realizada (E6). (...) o que me realiza, <i>ah é tá</i> aqui junto com eles aqui (E8). (...) não tem muita distinção. <i>Os direito e os dever são igual</i> (E10)	A não discriminação dos salários entre homens e mulheres ocupantes de um mesmo cargo pode ser importante no fortalecimento da identidade feminina, na sua categorização (DUBAR, 2005), na identificação das mulheres com a organização e para a confirmação do sentimento de pertença. “A remuneração deve compensar os funcionários por seus esforços realizados (pagamento pelo desempenho), ao mesmo tempo que motiva o futuro desempenho desses funcionários. A equidade da política de remuneração afeta o conceito de justiça dos funcionários” (SNELL e BOHLANDER, 2010, p. 369). A percepção de justiça na organização favorece a identificação e o sentimento de unidade com a organização (HASLAM, 2001; FERREIRA, 2010).
	(...) eu procuro ser amiga de todos (E2). (...) tem pessoas que se preocupam contigo (E3). (...) entre nós, a gente se ajuda (E5). (...) a gente sempre tá... tentando ajudar <i>os colega</i> (E6). (...) a gente é bem amiga uma da outra (E7). (...) gostaria de fazer mais coisas pra ajudar na empresa (...) a gente aqui tem bastante compromisso (E8). (...) eles me ajudam sempre (E9).	Quanto maior a necessidade de renda do trabalhador e maior o comprometimento da empresa em pagar devidamente seus funcionários, mais os indivíduos se sentem vinculados à organização, pois é ela quem supre suas necessidades materiais. “O trabalho é um meio de subsistência, na medida em que fortalece a agência humana e propicia o estabelecimento de conexões sociais e tem o poder, socialmente mais relevante, de proporcionar segurança às famílias” (PNUD, 2014, p. 6). Segundo a CBIC (2015), 56,9% das mulheres possuem o estado civil de solteira e 55,2% encontram-se na qualidade de chefes de família, tendo em sua residência, em média, 3 pessoas. Um dos motivos para a avaliação positiva das mulheres que atuam no canteiro de obras é o bom salário.
	(...) eu quero ser ainda, se deus quiser, uma mestre de obra (E1). (...) uma boa relação entre empregado, empregador... (E2) (...) eu só quero fazer meu trabalho e deus (E4). (...) sempre vai ter um chefe... (E5). (...) <i>pra</i> mim é um desafio tu <i>tá</i> ali, tu <i>tá</i> aprendendo (...) tu <i>tá</i> te desafiando (...) agora eu não quero sair mais, só se eles me mandarem embora, <i>né</i> (E6).	O sentido de pertença determina a identidade que as entrevistadas querem para si e promove a sua identificação com o tipo de pessoa que elas querem ser dentro da organização. Os seus trabalhos, por meio de uma identificação positiva, foram escolhidos para o desenvolvimento das suas carreiras (DUBAR, 2005). O compromisso citado por E6 e E8 revela a identificação das funcionárias com as suas organizações. O compartilhamento de seus valores com os valores praticados pelas empresas onde trabalham produzem uma percepção de unidade e um sentimento de pertença à organização (EDWARDS e PECCEI, 2010; VAN KNIPPENBERG et al., 2002).

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 32 – Resultados Positivos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo

Domínios de análise: Indivíduo/ Trabalho/Grupo		
Teor da Resposta → Sentido de Pertença		
Objetivo	Conotação Positiva	Sentido de Pertença Positivo
Averiguar as relações intergrupais estabelecidas entre os indivíduos a partir das representações e práticas construídas entre os grupos.	A minha relação com <i>meus colegas são boas, né (...)</i> pela amizade que eu tenho aqui (...) na verdade eles que me dão força pra trabalhar, <i>né</i> (E1).	Os três componentes da identificação social (TAJFEL, 1978), são encontrados nos relatos das entrevistadas: componente avaliativo, com valores de conotações positivas sobre o grupo; componente cognitivo, com o sentimento de pertença a um grupo social (ASHFORTH e MAEL, 1989); e componente emocional, mostrando a ligação afetiva e o compromisso com o grupo (laços de amizade, respeito, amor, carinho, afeto e a equiparação com os laços de família) (TAJFEL e TURNER, 1985). O apoio, o compartilhamento de objetivos, o comprometimento no trabalho e a solidariedade foram aspectos relatados que denotam vínculos psicológicos importantes para a identificação com os grupos em ambientes laborais (CAMERON, 2004; LEACH et al., 2008). A sensação de poder relatada por E8 e o sentimento de “ser igual” (E8 e E10) funcionam como instrumentos de legitimação da mulher em ambientes de trabalho masculinos, que lhes confere a conquista do pertencimento ao grupo e à organização. “O poder possui uma eficácia produtiva, uma riqueza estratégica, uma positividade, e é justamente este aspecto que explica o fato de ter como alvo o corpo humano, não para suplicia-lo ou mutilá-lo, mas para aprimorá-lo ou adestrá-lo” (VIEIRA, 2010, p. 69). O poder descrito por E8, ou o acolhimento e o sentir-se bem relatados por suas colegas de profissão desvelam como elas se vêem frente aos seus grupos de trabalho – livres das amarras das desigualdades de gênero e naturalmente “empoderadas” (MELO, 2012; PNUD, 2014).
	(...) me <i>dô</i> bem com todos (...) eu escolheria eles de novo (...) me identifico com eles, a vontade, o esforço (...) <i>pra</i> ter que vim trabalhar e sustentar a família (E2).	
	(...) esse grupo <i>pra</i> mim, querendo ou não, é uma família (...) é uma segunda família (E3)	
	(...) Respeito, companheirismo (...) a gente se dá bem, não tem desavenças nenhuma (...) (E4)	
	sinto como se fosse a nossa família, irmãs, amiga (...) elas têm o mesmo objetivo que eu, é trabalhar, <i>é... é</i> levar o que necessita pra casa. (E5).	
	Respeito (...) <i>pra</i> tu <i>convivê</i> junto (...) o grupo é comprometido que nem eu (...)tu pega aquele amor (...) aquela coisa de família (E6).	
	(...) a gente se respeita <i>né... é</i> bem amiga uma da outra (...) tem compromisso (...) amizade (...) São tudo legal os guris (E7).	
	[os colegas] são bem legal assim, trata bem e tudo (...) a gente já se acostumou de trabalhar com eles, já sabe o jeito deles (E9).	
	(...) em relação a eles assim, eu me sinto <i>super</i> poderosa (...) aqui na obra me identifico que eu sou igual a eles (...) eu gosto muito deles (...) gostaria que o nosso grupo continuasse sempre o mesmo (E8).	
	(...) Eu me sinto bem, acolhida, respeitada (...) acho que nós tudo <i>semo</i> igual aqui (...) todo mundo trabalha porque precisa (...) tem compromisso com família (E10).	

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 33 – Resultados Positivos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização

Domínios de análise: Indivíduo/ Trabalho/Grupo/Organização		
Teor da Resposta → Sentido de Pertença		
Objetivo	Conotação Positiva	Sentido de Pertença Positivo
<p>- Analisar as relações do indivíduo com a organização;</p> <p>- Verificar as interações entre os valores no trabalho, IS e IO;</p> <p>- Analisar as interações entre os valores, IS e IO e o sentido de pertença dos indivíduos em relação à organização.</p>	<p>Sinceridade [valor compartilhado com a empresa] (...) minha relação com a empresa é boa, <i>né</i>. Na verdade eu gosto de tudo o que acontece aqui (...) eu gosto daqui (E1).</p> <p>(...) a gente se torna (...) um só, porque a empresa precisa da gente e a gente precisa da empresa, no caso, e é assim que me sinto (E2);</p> <p>(...) a empresa, ela depende do ser humano (...) quem bota a mão na massa <i>semo nós</i> (...) tem que <i>gostá</i> e eu me identifiquei bastante (...) sinto orgulho (...) me sinto bem <i>faze</i> parte da empresa (E3).</p> <p>(...) tenho orgulho de trabalhar na C1 (...) acho que qualquer mulher teria, <i>né</i> (...) a empresa valoriza (...) e eu gosto também de trabalhar na área que eu trabalho (E4).</p> <p>(...) eu me identifico [com o trabalho] (...) eu adoro ficar admirando (...) por ser uma empresa responsável (...) <i>tá</i> sempre procurando o melhor pra gente (...) <i>tão</i> sempre cuidando (...) sempre procurando <i>dá</i> oportunidade <i>pro</i> funcionário (E5).</p> <p>(...) é orgulho trabalhar na C1 (...) é uma satisfação (...) a gente fala qualquer coisa <i>pra</i> eles, <i>eles tenta</i> resolver (...) não me vejo em outra obra (...) compromisso eu compartilho (...) bem estar dos outros também (E6).</p> <p>Eles [a organização] procuram sempre fazer o melhor <i>né</i>, e a gente, como trabalha aqui, também procura sempre dar o melhor (E7).</p> <p>(...) a empresa é séria pra cumprir <i>os compromisso</i> (...) são bem correto (...) eu gosto daqui já. Já me identifiquei, me enturmei com os guri (...) eu gosto do que faço (E9).</p> <p>(...) me identifico muito nesse trabalho (...) se eu soubesse muito antes eu tinha exercido a minha profissão aqui... o pessoal valoriza muito a gente (...) não gostaria de sair (...)é bom trabalhar, a gente é valorizada (E8).</p> <p>(...) sinto orgulho de <i>tá</i> com a camiseta da empresa (...) é compromisso (...) gosto de <i>trabalhá</i> na empresa, aqui é tudo <i>certinho</i> (...) eu quero <i>ficá</i> aqui... Se eu pudesse escolheria, <i>aham</i> [trabalhar <i>nessa</i> empresa] (E10).</p>	<p>A percepção de unidade entre as entrevistadas e as suas organizações empregadoras revela a existência de identificação organizacional nos ambientes estudados (ASHFORTH e MAEL, 1989).</p> <p>E1 aponta sinceridade, E2 ressalta a unidade, E3 sugere a complementaridade, E6, E9 e E10 falam de compromisso, E7 propõe uma mutualidade. E5 fala de responsabilidade. São todos valores praticados, compartilhados, atestados e reconhecidos pelas mulheres dentro dos seus ambientes laborais.</p> <p>A intensidade do sentimento de reciprocidade relatado pelas entrevistadas confere-lhes um maior ou menor grau de identificação e, por conseguinte, de pertencimento (ou sobreposição) em relação a sua organização (DÁVILA e GARCÍA, 2012; DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL, 1994).</p> <p>O entrelaçamento psicológico dos valores praticados pelas mulheres, seus grupos de convívio e as suas organizações favorece as suas decisões sobre “querer ficar” nas suas empresas. A congruência dos valores praticados nas três esferas operacionais (indivíduo, grupo e organização) gera um empoderamento psicológico que atua a favor do pertencimento do sujeito à organização e do afastamento da sua decisão de querer deixar a empresa (PRATI e ZANI, 2013; YEN-CHUN CHEN et al. (2013).</p> <p>A internalização dos valores organizacionais como se fossem os próprios valores facilita o processo de identificação dos indivíduos com as organizações e ressalta o sentido de pertença por meio da autodefinição do sujeito como sendo ele o esteriótipo da própria empresa (FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2009).</p> <p>Observa-se a existência de um jogo dinâmico entre a percepção positiva dos valores organizacionais, a identificação das mulheres com os seus colegas de trabalho (homens e mulheres) e a sua identificação com as construtoras contratantes, constituindo-se estes, como fatores fecundantes da identificação social e organizacional.</p> <p>A partir da estruturação destas identificações se desencadeia o fio condutor para uma construção ativa e interativa do sentimento de pertença.</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Quadro 34 – Resultados Negativos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho

(Continua)

Domínios de análise: Indivíduo/ Trabalho		
Teor da Resposta → Sentido de Pertença		
Objetivo	Conotação Negativa	Sentido de Pertença Negativo
- Identificar os valores relativos ao trabalho praticados pelas mulheres na organização investigada	<p>(...) a maioria acaba saindo, acho que é parte da financeira (...) tem umas que tem filho pequeno (...) saíram por falta de babá (E3).</p> <p>(...) tem vez que fico triste [competitividade] ninguém tá aqui melhor que o outro (E3).</p> <p>(...) agora eu tô quebrando os piso... se tiver que abrir valeta tu abre, se tiver que ficar no sol tu fica (E3).</p> <p>(...) não vô dizê (...) o salário é boom... a gente tem que segurá o dinheiro (E6).</p> <p>(...) não é a profissão que eu queria... a gente sonha em trabalhar em algum lugar melhor... questão [financeira] é bem apertada... [sair] se fosse um emprego melhor, lidar menos no cimento, poeira (E7).</p>	<p>A questão salarial aparece como um dos aspectos que podem ser impeditivos à permanência das mulheres nos ambientes laborais. O salário insuficiente as impede de suportar despesas da casa e dos filhos. “As mulheres que entram no trabalho remunerado não conseguem se desvincilhar da responsabilidade doméstica. Esse é um contexto de subordinação da mulher, pois a ela é imposta culturalmente essa responsabilidade mesmo que ela assuma, como o homem, outras responsabilidades como o rendimento mensal da família” (CHIES, 2010, p. 513). Essa situação pode gerar insatisfação quanto à remuneração e, cientes da distância de promoções por conta da baixa escolaridade, acabam afetadas negativamente pela natureza do trabalho e no seu sentimento de pertença à organização (CARR, BOYAR e GREGORY, 2008; SPECTOR, 2002).</p> <p>Várias mulheres declararam amor pelo que fazem e por suas empresas, embora admitissem que suas remunerações poderiam ser melhores para as funções que desempenham. Segundo Paz e Mendes (2008), os sentimentos funcionam como estratégia para criar vínculos afetivos dos funcionários com a organização, levando a uma “paixão” que impulsiona a produção, mas, com o tempo, pode frustrar pela não satisfação das necessidades.</p> <p>Muitas mulheres permanecem no trabalho apesar das dificuldades, pois estão conscientes da crise no país e das dificuldades de novas oportunidades. De acordo com o PNUD (2014, p. 23), “os trabalhadores analfabetos e não qualificados são mais vulneráveis do que as pessoas com mais educação, pois possuem menos opções de trabalho”.</p> <p>Embora algumas mulheres citassem o lado negativo do trabalho nas obras, Siqueira (2008) afirma que características do ambiente físico pouco contribuem para explicar a satisfação, assim como características pessoais, como idade, sexo, estado civil e escolaridade. As más condições físicas podem impactar em problemas de saúde e até afastar os funcionários do trabalho, mas não os impede de gostarem das suas atividades. Mas, o contexto social das organizações pode determinar a satisfação do funcionário e a sua permanência ou não nas organizações, assim como o sentido de pertença organizacional.</p>

<p>(...) no dia que [irmão] foi me vê na obra, deu crise de choro nele... jamais “<i>imaginava que ia vê minha irmã trabalhá na obra</i>” tem dias que não dá vontade de <i>entrá</i> ali... (E2).</p> <p>(...) <i>eles era</i> muito preconceito né, mulher trabalhando em obra (...) acho que ainda existe o preconceito (E8).</p> <p>(...) [salário] podia ser mais, é pouco... <i>pra</i> tudo o que a gente faz... muito baixo (E9).</p> <p>(...) a gente quebra <i>as pedra</i>... muita poeira (...) mexe com massa, cimento, trinca <i>os dedo</i> (...) a primeira vez... os cara <i>tava</i> meio cismado (...) de nariz torcido (E5).</p> <p>(...) carregava massa, tijolo, de carrinho o dia inteiro, cansava muito, pensava em sair... sentia muita dor <i>nas costa</i> (E10).</p>	<p>Os fatores que impactam neste contexto relacionam a identificação com os valores organizacionais praticados (TAJFEL, 1978; TAJFEL e TURNER, 1979; 1985; FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2009), com as percepções de justiça (HASLAM, 2001; FERREIRA, 2010), de suporte (EDWARDS e PECCEI, 2010; VAN KNIPPENBERG, VAN DICK e TAVARES, 2007) e de reciprocidade de trocas sociais e econômicas entre empregados e organizações (SIQUEIRA, 2008). Concebe-se, então, que as condições para o sentimento de pertença são menos físicas e mais psicológicas, envolvendo percepções individuais e intangíveis sobre o contexto social e as relações sociais estabelecidas nos ambientes de trabalho. O sentimento de pertença se manifesta nas mulheres especialmente pela sua identificação com o ofício que exercem, com os grupos de colegas com quem se relacionam e com as organizações onde trabalham (KRAMER e FARIA, 2007).</p> <p>A competitividade percebida no trabalho pode ser condenatória ao processo de pertencimento à organização, induzindo a retirada da mulher do campo profissional. A percepção de discriminação por parte das mulheres pode ocasionar seu desengajamento da organização (CAVAZOTTE, OLIVEIRA e MIRANDA, 2010).</p>
--	--

Quadro 35 – Resultados Negativos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo

Domínios de análise: Indivíduo/ Trabalho/ Grupo		
Teor da Resposta → Sentido de Pertença		
Objetivo	Conotação Negativa	Sentido de Pertença Negativo
- Averiguar as relações intergrupais estabelecidas entre os indivíduos a partir de representações e práticas entre os grupos	<p>(...) tem muita pessoa que não é respeitada aqui dentro... dos <i>próprios colega</i> humilharem os outros (...) nunca aconteceu comigo, mas machuca, porque a gente vê com os outros, <i>né</i> (E1).</p> <p>(...) eu tenho poucos <i>amigo</i> aqui, <i>né</i> (...) desde que entrei aqui muitos já foram... aí não tem como eu ter aquela amizade (E1).</p> <p>(...) tem uns colega que vem com um mau humor que Deus o livre, tem que... fazer de conta que a gente não tá vendo... pra não criar conflito (...) não tenho vontade nem de sair de casa (E2).</p> <p>(...) É complicado <i>né</i> trabalhar com homens... tem dias que tu tem que <i>ouvi</i> certas... má educação... <i>certas brincadeira</i>, tem que se impor (...) eu sempre deixei bem claro que aqui é teu ambiente de trabalho (...) eu procuro também impor respeito, <i>desdo</i> início assim, <i>as vez</i> tem um que... <i>qué</i> ultrapassar o limite, <i>né</i> (E2).</p> <p>(...) a gente enfrentou um pouquinho de machismo <i>dos cara</i> (...) teve <i>uns machistinha</i>, que dizia que lugar de mulher era no tanque, era em casa no fogão, “<i>o que que nós queria lá?</i>” (E5).</p> <p>(...) procuro que as pessoas entendam que isso aqui é um desafio pra nós, principalmente <i>pra mulheres, né!</i> (E2).</p> <p>(...) quando eu entrei, eu fiquei <i>meia perdida</i>. Daí eu disse “<i>será que eu vo consegui? Será que eu vo te força?</i>”</p> <p>(...) <i>Ah</i>, eu fico triste porque eu não acho, assim, no caso, <i>tá</i> eu e tu ali, tu vai ali e faz (...) e eu pega e fala “<i>ai, tu fez mal</i>”. Eu... não acho legal isso aí, mas acho que tem em tudo que é lugar também esse negócio de a pessoa sempre <i>querê sê</i> um pouquinho mais, <i>às vez</i> até no chefe, puxa o saco também <i>né</i>, aqui tem bastante (E3).</p>	<p>De acordo com Chies (2010), a autonomia individual de mulheres e homens submete-se ao respeito estabelecido pelos grupos que os representam, uma vez que as solicitações de igualdade circundam mecanismos de luta que se comportam coletivamente. As mulheres, mesmo trabalhando em ambientes masculinizados, detém a soberania sobre o modo como querem ser tratadas, mas compreendem as limitações das respostas em função do meio de convívio. À medida que as respostas não são positivas, ou seja, quando o respeito e a educação não correspondem devidamente, criam atmosferas pesadas e estressantes, que impelem as vítimas para fora das organizações, tirando-lhes a possibilidade de sancionar o seu sentido de pertença.</p> <p>Em relação às mulheres, Chies (2010, p. 518) cogita que quando há preconceito e desigualdade social, o que “discrimina no plano socioeconômico e cultural atinge sempre e mais duramente as mulheres”.</p> <p>Para Dubar (2005), o fortalecimento da identidade está vinculado à conquista do espaço profissional e este só é possível quando forem levadas em alta consideração as questões que envolvem o respeito e o reconhecimento das mulheres nos ambientes mistos de trabalho.</p> <p>A imposição por respeito e reconhecimento decretada aos homens nas esferas laborais deveria ser apenas um ato de direito reservado a qualquer indivíduo, independente de gênero.</p> <p>Laços de afeto e amizade se manifestam e se fortalecem depois de tempos de convívio e de conhecimento mútuo, pelo compartilhamento de valores e respeito às diferenças. A identificação ocorre por meio de um processo socialmente construído, que se modifica conforme “as mudanças sociais dos grupos de referência e de pertença a que estamos ligados, conforme estes alteram as suas expectativas, valores influentes e configurações identitárias” (SANTOS, 2005, p. 123).</p> <p>Em ambientes laborais marcados por grandes rotatividades de pessoas, como é o caso dos mercados que operam com serviços e mãos de obra menos qualificadas, os laços afetivos demoram mais a acontecer, ocasionando atrasos na identificação dos trabalhadores com seus grupos de convivência no trabalho. É comum que se formem pequenos grupos por afinidades e pelo tempo de convívio, gerando desconfortos para novos membros ou para os que são excluídos por não compartilharem princípios ou padrões explícita ou implicitamente decretados pelo grupo. Essas exclusões também são decretórias para os processos de pertencimento (KRAMER e FARIA, 2007; OBST e WHITE, 2007).</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Quadro 36 – Resultados Negativos dos Domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização

Domínios de análise: Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização		
Teor da Resposta → Sentido de Pertença		
Objetivo	Conotação Negativa	Sentido de Pertença Negativo
<p>- Analisar as relações do indivíduo com a organização;</p> <p>- Verificar as interações entre os Valores no Trabalho, IS e IO;</p> <p>- Analisar as interações entre os valores, IS e IO e o sentido de pertença dos indivíduos em relação à organização.</p>	<p>[gostaria de pertencer a outro grupo?] Só se um dia eu cansar e não conseguir atingir meus objetivos, o que que eu quero... [É possível que você vá procurar um novo emprego no ano que vem?] Pode ser que sim (...) quero terminar meus estudo <i>né</i>, eu tive que interromper (E1).</p> <p>(...) com a crise que tá por aí.. a gente espera qualquer coisa [demitir] (E5).</p> <p>[gostaria de pertencer a outro grupo?] acho que só se <i>se passasse</i> comigo. Se me <i>falasse</i> alguma coisa que eu não <i>gostasse</i> mesmo... mais por isso daí. <i>Hã</i>, daí talvez eu não gostaria e acho que nem olharia na cara e botava a boca, xingava (...) [e a outra empresa?] (...) só se me acontecesse algum <i>poblema</i> financeiro que, Deus o livre, uma doença, <i>né</i> (E3).</p> <p>(...) No começo, quando eu entrei, eu pensei, “<i>bah, mas eu não vô aguentá, eu não vô ficá, eu vô um dia, não vô mais</i>”... aí depois, sim... já que eu entrei (...) então eu não <i>vô fazê</i> isso, eu <i>vô ficá</i> (...) eu achei que eu não ia <i>te</i> capacidade... de compartilhar com aquelas <i>otras</i> que já <i>tavam</i> ali, entendeu? Eu me senti menor que elas, porque elas <i>tavam</i> a... mais de tempo que eu ali (E6).</p> <p>(...) não faz tanto tempo ainda, <i>né</i>, o elo ainda não se firmou ainda... [não se sente em sobreposição completa com a organização ainda] [Já pensou em deixar a empresa?] Não, não nunca pensei. Deus o livre, ainda mais agora que tá uma crise aí fora (...) [E no futuro?] (...) <i>Ah...</i> mais velha é complicado <i>né?</i> (...) Quero ver se eu <i>tô</i> aposentada (...) nem sei essa lei tá mudando toda hora agora (E9).</p>	<p>De acordo com o PNUD (2014, p. 97), determinados grupos “enfrentam riscos e incertezas mais alargados no mercado de trabalho, e será importante investir no desenvolvimento das suas qualificações”. Como foi possível observar nos depoimentos das entrevistadas, uma das causas pela possível desistência de continuidade nas suas organizações (e o consequente rompimento do pertencimento) é a busca de qualificação – “terminar os estudos”, como manifestaram, para depois ir em busca de um trabalho melhor, tanto em condições físicas do ambiente, como em condições salariais. O medo de uma demissão ao final das obras também é motivo de preocupação para as operárias, por isso pensam em buscar por qualificação, visto que a perspectiva de ascensão das construtoras está estagnada por conta da crise econômica e da queda das vendas de imóveis.</p> <p>No entanto, a necessidade do trabalho, por si só, não as limitará a aceitar ambientes hostis e comportamentos distanciados das condutas morais esperadas por elas. Todas as mulheres entrevistadas esperam, por meio do seu trabalho, também firmarem suas identidades (DEJOURS, 1997) como potenciais trabalhadoras nas áreas que elas bem o decidirem. A aceitação, a estima e o respeito por parte do grupo e da organização são fatores substanciais para a permanência dessas mulheres nos canteiros de obra. Para decretar seu sentido de pertença e projetar o seu futuro dentro das organizações, elas precisam dar conta dos seus objetivos pessoais e perceber o fortalecimento dos elos por meio da sua identificação social e organizacional.</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Como mostram os Quadros 31, 32 e 33, correspondentes aos domínios de análise Indivíduo/ Trabalho, Indivíduo/ Trabalho/ Grupo e Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização, várias conotações positivas encontradas nos fragmentos discursivos são apontadas como resultados confirmativos das interações entre os valores no trabalho, IS e IO e o sentido de pertença das entrevistadas em relação à organização.

No domínio de análise Indivíduo/ Trabalho, identificou-se que as mulheres sentem-se realizadas com o seu trabalho e reconhecidas profissionalmente. No geral, as relações sociais e a convivência entre os grupos são de respeito e aceitação, assegurando um ambiente saudável e com um bom clima de trabalho. Para grande parte das entrevistadas, o trabalho representa uma possibilidade de inserção social e de sobrevivência, não sendo prioridade as conquistas de posições de destaque na organização.

A maioria das mulheres entrevistadas apontou a independência financeira como um dos principais valores que o trabalho pode proporcionar, seguido por compromisso, desafio e sucesso pessoal. Tais apontamentos são compreensíveis quando se conhece a situação financeira pouco privilegiada das classes sociais ocupantes dos canteiros de obras, especialmente em se tratando das mulheres, que, mesmo sob o jugo de serem mulheres, muitas vezes são responsáveis pela única fonte de renda de suas famílias. Ter um bom salário e sem discriminações por segregações de gênero representa para elas a sua autonomia de vida e a certificação de que são seres inseridos socialmente e valorizados pelas suas organizações, fatores que influenciam na sua identificação social e fortalecem a percepção de justiça e o sentimento pertença.

Segundo o IPEA (2016, p. 28),

Promover a inserção das mulheres no mundo do trabalho, com garantia de direitos, igualdade salarial e igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens constitui fator fundamental tanto para o desenvolvimento econômico dos países, como para a conquista da igualdade pelas mulheres em outras esferas da vida. Por meio do trabalho as mulheres alcançam a autonomia econômica, formam-se como seres sociais e têm melhores condições para ampliar sua participação social, cultural e política e para decidir os rumos da própria vida.

Quando assumem a postura de se comprometer com a organização, de querer aprender mais para ajudar a empresa e de se predispor a enfrentar desafios, as mulheres abrem um grande precedente para o seu *status* de pertencimento, pois é partir do compartilhamento desses valores que os vínculos entre elas e suas organizações se consolidam.

Outra questão positiva para o movimento de interação entre as funcionárias e os seus grupos foi a forma como ocorreu o desenvolvimento das suas trajetórias profissionais. A

maioria das mulheres se preparou com algum curso antes de buscar emprego e ter suas contratações efetivadas. As heranças profissionais e a busca pelas qualificações geraram proximidade e sentimento de comunidade entre os grupos, auxiliando no confronto das barreiras e nas limitações socialmente e historicamente impostas ao gênero feminino.

Dentro do domínio Indivíduo/ Trabalho/ Grupo foi detectada a identificação social das entrevistadas, seguindo os preceitos teóricos de Tajfel (1978): variadas avaliações positivas sobre o grupo, definindo o componente avaliativo; a consciência do pertencimento a um grupo social, caracterizando o componente cognitivo; e as ligações afetivas manifestadas pelos laços de amizade, carinho, respeito e irmandade, definindo o componente emocional. Os três componentes aparecem nas narrativas denotando importantes vínculos entre as mulheres entrevistadas e seus os grupos de convívio, sejam eles femininos ou masculinos.

As relações afetivas positivas relatadas pelas entrevistadas se enredam nos conceitos de pertencimento e identidade e culminam historicamente mascarando o “distanciamento simbólico” referido por Teixeira, Saraiva e Carrieri (2015) que existe ainda em torno das dimensões classe social, raça, sexo e nível de escolaridade.

Outro elemento importante que se destacou dentro deste domínio foi o poder, relatado pelas mulheres como uma importante ferramenta de legitimação do seu espaço, conferindo-lhes a promessa de “ser igual”, pareando capacidades sem olhar gêneros.

Um dos importantes itens de avaliação positiva dos domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização se manifesta na declaração de sentir-se um só e na reportagem à necessidade mútua entre as entrevistadas e suas organizações, caracterizando a percepção de identificação, unidade e pertencimento.

Outros itens encontrados nos trechos discursivos que também podem comportar valores importantes para o imbricamento das mulheres com as suas organizações fazem referência a: sinceridade, unidade, complementaridade, compromisso, responsabilidade e mutualidade.

Esses valores são reconhecidos pelas mulheres nas práticas organizacionais e são compartilhados dentro dos seus ambientes laborais. À medida que esses valores são internalizados pelos funcionários, constituem-se em elementos condutores para a identificação com a organização e agem positivamente sobre o sentido de pertença, valendo-se especialmente dos princípios da unidade, complementaridade e mutualidade.

As análises dos resultados negativos dos domínios Indivíduo/ Trabalho e Indivíduo/ Trabalho/ Grupo trouxeram à tona várias questões que merecem atenção. Em relação ao trabalho, a questão salarial surge vinculada a grande parte dos abandonos de emprego.

Segundo os relatos das entrevistadas, muitas desistências de trabalho são decorrentes das dificuldades de conciliar as obrigações familiares com os horários de trabalho das firmas e a falta de suporte para atender as obrigações domésticas, principalmente diante da existência de filhos pequenos.

O ponto central desse problema reside no fato de que grande parte das mulheres não tem um companheiro e, se tem, esses não dividem as responsabilidades domésticas. Possivelmente, se o trabalho dessas mulheres fosse melhor remunerado, elas teriam condições de pagar pelos cuidados seus filhos enquanto estivessem trabalhando fora. Para Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010), a satisfação das mulheres com seu emprego e sua identificação com a organização são impactados pela sua percepção de desigualdade nesse sentido, o que pode também interferir na sua decisão de permanecer ou sair do emprego.

Embora tenham confessado o amor à profissão e aos ambientes de trabalho que frequentam, as mulheres entrevistadas reverenciam sobremaneira a remuneração, relatando que, em função das atividades que exercem, esta poderia ser melhor. Essa percepção negativa sobre as recompensas financeiras pode enfraquecer os laços entre as empregadas e os seus empregadores e incitar os seus pensamentos na busca de novas alternativas de trabalho e sobrevivência. Só não aconteceram maiores perdas neste sentido porque as entrevistadas têm consciência sobre a crise financeira e as dificuldades de galgarem novos empregos nesse momento econômico do país.

Outro aspecto negativo constatado ao longo das entrevistas foi a natureza dos ambientes físicos inerentes à construção civil, ou seja, o enfrentamento às condições físicas dos canteiros de obra. Embora a literatura defenda que as características físicas dos ambientes laborais podem não ser determinantes para a evasão do trabalho (e as mulheres confirmaram isso), em certo tempo podem gerar danos à saúde, culminando no afastamento do funcionário.

Percebeu-se que, apesar de haver manifestações negativas sobre os efeitos do ambiente físico, ainda há uma unanimidade na percepção de que os efeitos de comportamentos negativos de colegas são mais nocivos do que a poeira e o calor ou frio das obras.

A competitividade também aparece como elemento negativo, quando associada a julgamentos sobre o lugar das mulheres ou sobre a sua capacidade de desempenhar determinadas funções. Do mesmo modo, a falta de respeito e a má educação são comportamentos que, dentro da esfera do coletivo, são abominados para os processos de identificação e pertencimento, produzindo mal-estar e desconforto nas relações de convívio e atingindo mais duramente as mulheres.

A rotatividade constante de pessoas nos canteiros de obras foi compreendida como um fator impeditivo para a criação de elos entre funcionários e, conseqüentemente, para a identificação social dos empregados com seus grupos. Assim, quando um grupo permanece por mais tempo, acaba naturalmente se fortalecendo e, não raras as vezes, adotando comportamentos excludentes e seletivos em relação a novos membros ou àqueles que não compartilham regras ou princípios decretados explícita ou implicitamente pelo grupo.

Na avaliação negativa dos domínios Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização surge novamente a especulação sobre as possibilidades de evasão do ambiente laboral e as mulheres retomam as justificativas da remuneração ou da busca de qualificação como pretextos aceitáveis para as pretensões de melhorar de vida. Elas declaram que sairiam das suas empresas se tivessem uma oferta de melhor salário, porque realmente precisam desse valor para o suprimento das suas necessidades, mas reconhecem que seria uma decisão difícil e conflituosa, uma vez que entendem que o dinheiro dita as regras no regime capitalista, mas não compensa a não existência de felicidade no trabalho: *“Porque às vezes o salário não compensa muito, assim, tu ganha mais e tu não gosta do que faz”* (Fala da Entrevistada E4).

Para que essas mulheres permaneçam nos canteiros de obras e estabeleçam suas identidades como seres sociais, elas mesmas decretaram ser indispensável a sua aceitação, estima e respeito por parte dos grupos a que pertencem e da própria organização. Elas possuem a visão de que precisam perceber o fortalecimento dos elos inerentes aos convívios sociais (a sua identificação social e organizacional) para se sentirem em completa sobreposição as suas organizações (o seu sentido de pertença).

Embora muitas vezes descontentes por alguma ou outra razão, as entrevistadas não pensam em deixar as empresas onde trabalham, porque sabem da existência da crise e têm consciência das dificuldades que encontrariam para serem contratadas em outros empregos.

Também sabem que não poderiam ficar desempregadas, porque são importantes provedoras de seus lares. E, depois, apesar de o salário ser insuficiente para muitas, ainda assim se sentem felizes porque recebem em dia e são tratadas de forma equivalente e igualitária, inclusive pelos gestores. (...) *Olha, é igual de todos [o tratamento], é bom. Eles pagam tudo direitinho sempre, as vez a gente faz churrasco também, toma umas cervejinha. Daí o pessoal fica mais entrosado, né? (...) eles [os patrões] participa junto aqui quando tem churrasco* (E9).

A proximidade com os chefes e superiores funciona, na percepção das mulheres, como uma aceitação da sua condição feminina nas obras, atuando como um espelho de conduta para

os colegas homens e fortalecendo os laços dos membros entre si e destes com as suas organizações.

As mulheres entrevistadas não temem o preconceito, não silenciam e não escondem as suas atuações profissionais dos círculos a que pertencem. Ao contrário, por meio de seus empregos e das relações afetivas lá concebidas, tentam construir-se como indivíduos, assumindo as suas identidades e o seu pertencimento, trazendo para si a territorialidade das obras e o *status* e o respeito lá conquistados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente capítulo pretende evidenciar as principais constatações encontradas no estudo realizado. Nesse intuito, são retomados os objetivos da pesquisa e a discussão sobre a desconstrução dos processos, situando os resultados dentro dos domínios de análise propostos, envolvendo os domínios Indivíduo/ Trabalho, Indivíduo/ Trabalho/ Grupo e Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ Organização e as conotações positivas e negativas ao sentido de pertença. O capítulo destina-se também a apresentar as contribuições da pesquisa para aplicações empíricas no âmbito organizacional. Por fim, são apresentadas as limitações que foram constatadas no desenvolvimento da pesquisa e as sugestões e direcionamentos para novos estudos.

6.1 DISCUSSÃO SOBRE A CONSTRUÇÃO DOS PROCESSOS E OS DOMÍNIOS DE ANÁLISE

A identificação dos indivíduos com os seus grupos de trabalho e com as suas organizações tem sido considerada fator substancial para a produtividade das organizações, para a permanência dos indivíduos e pelo caráter social que repercute na sociedade. Estudos sobre as esferas social e organizacional deixam lacunas acerca dos processos de identificação de mulheres em trabalhos envolvendo atividades predominante e historicamente masculinas. Esses processos esbarram em questões de gênero e de valores (STEIL, 1997), criando barreiras discriminatórias e excludentes e comprometendo a posse do sentido de pertença.

O setor da construção civil vem ambientando seus espaços para atender à demanda de mulheres em busca de empregos na área (DIEESE, 2014), merecendo a atenção para as mudanças sociais e culturais decorrentes dessa nova configuração dos ambientes laborais. O objetivo geral desta tese objetivou analisar as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional e o sentido de pertença/permanência, sob a perspectiva das mulheres da construção civil. Para isso, adotou-se alguns passos:

Sobre os instrumentos

A primeira etapa do estudo compreendeu a revisão de literatura, buscando os principais arcabouços teóricos sobre os assuntos correlatos à pesquisa. Nesta fase realizou-se

também um estudo bibliométrico e bibliográfico sobre os temas identificação social e identificação organizacional nos contextos nacional e internacional nos últimos dez anos.

Para elaborar o roteiro das entrevistas e o disco de valores, partiu-se das teorias existentes, onde elementos de composição foram inseridos ou modificados no intuito de atender os propósitos da pesquisa. Para investigar os valores no trabalho, reuniram-se abordagens de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010). Para a identificação social, partiu-se das teorias de Tajfel e Turner (1979, 1985); Mael e Ashforth (1992); Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999); e para a identificação organizacional, considerou-se os estudos de Ashforth e Mael (1989); Mael e Tetrick (1992); Obst e White (2007); Kramer e Faria (2007); Millward e Haslan (2013); Moksness (2014). Assim, definiu-se *a priori* quatro categorias de análise para os valores no trabalho, três categorias de análise para a identificação social e três categorias de análise para a identificação organizacional.

Das 11 mulheres trabalhadoras da construção civil cadastradas junto à prefeitura local em 2016 foram alcançadas 10 respondentes, trabalhando em quatro construtoras locais, com idade entre 23 anos e 52 anos. A maioria das entrevistadas iniciou na profissão por influência familiar, do pai, irmão, cunhado ou companheiro, e também a maioria fez cursos de pintor, azulejista ou pedreiro antes de se candidatar a uma vaga nas construtoras.

Sobre o objetivo de identificar os valores praticados pelas mulheres nas organizações

No elemento de análise Realização e Estimulação no trabalho observou-se que as mulheres trabalhadoras da construção civil são realizadas com suas atividades nas obras, desmistificando percepções sobre situações psicológicas desfavoráveis por trabalharem em profissões historicamente masculinas (BEAUVOIR, 1999). As mulheres valorizam o sucesso pessoal, a realização profissional e o reconhecimento profissional (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013).

Em Relações Sociais e Benevolência observou-se relações positivas nos ambientes de trabalho, com clima de aceitação, proteção e valorização, garantindo bem-estar, qualidade de vida e produtividade (CARDOZO; SILVA, 2014). O tempo de convivência mostrou-se importante para amadurecer relações e aumentar os laços de confiança entre as trabalhadoras.

Em Prestígio, Poder e Conformidade, observou-se que algumas mulheres afirmaram não relevar crescimento profissional, fama, poder e *status* social, já outras disseram querer conquistar espaço melhor no trabalho. Para a maioria, o trabalho assume um caráter humano e de sociabilidade, conferindo-lhes a chance de uma posição na vida social (ANTUNES, 2009).

Em Estabilidade e Segurança constatou-se que algumas entrevistadas têm casa própria e dividem espaço e obrigações financeiras com familiares, outras são as únicas responsáveis por seu sustento e de dependentes. A maioria está satisfeita com o salário, reconhece no trabalho a oportunidade de autonomia, conquista de espaço e de dignidade pessoal (MORIN, 2001).

Na aplicação do disco de valores, verificou-se que, para sete das entrevistadas, a independência financeira foi apontada, em primeiro ou segundo lugar, como o fator que melhor simboliza o trabalho em sua vida. Na sequência, foram apontados os valores Compromisso e Desafio, com quatro citações, e Sucesso Pessoal, com duas citações.

Sobre averiguar as relações intergrupais estabelecidas (Identificação Social)

No elemento Autoestima observou-se que o respeito no ambiente laboral fomenta a autoestima das mulheres e promove confiança, bem-estar e acolhimento. O local de trabalho é referido como prolongamento de suas casas, dá continuidade às relações de afeto e diminui a distância entre mulheres e homens nas obras (TEIXEIRA; SARAIVA; CARRIERI, 2015).

Na Autocategorização identificou-se figuras que serviram de modelo para as mulheres nos ambientes laborais, como o mestre de obras na C1 e o diretor da C3, ambos considerados protótipos de padrões exemplares para os grupos. Outras categorizações surgiram nas relações entre mulheres, cuja proximidade tangenciou a profundidade de laços familiares. Por vezes, adotar comportamentos semelhantes aos masculinos ajudou no “abre portas” para a aceitação e autoafirmação das mulheres no ambiente de trabalho masculino (CHIES, 2010).

No Compromisso com o grupo observou-se companheirismo, espírito de cooperação e de justiça, onde a reciprocidade das práticas propiciou maior coesão do grupo (BERGER; LUCKMANN, 1985). Trechos das falas revelaram a percepção de sinergia e suporte em relação aos colegas, aumentando a identificação com o grupo.

Sobre as relações das mulheres com a organização (Identificação Organizacional)

Na categoria de análise Componente Avaliativo a avaliação das mulheres sobre fazer parte da empresa foi positiva, alegando boa relação com colegas e empregadores, favorecendo a IO (KRAUS et al., 2012). Também a percepção de igualdade, a justiça no tratamento, os salários em dia, sentir orgulho por ser parte da empresa interferem positivamente na IO.

No Componente Cognitivo observou-se que as entrevistadas firmam-se na figura do mestre, que possui valores importantes de conduta para a ligação com a organização. Foram citados outros valores para a IO das entrevistadas: seriedade, amor, valorização,

determinação, credibilidade, compromisso e satisfação. Essa consonância de valores gera um autoconceito positivo da empresa e converge à IO (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014).

No Componente Emocional a responsabilidade e o comprometimento de C1, C2 e C4 no pagamento de salários exerce influência nos desejos das entrevistadas de permanecerem trabalhando nas organizações, uma vez que parte delas é responsável pelo sustento familiar. Para isso, algumas das entrevistadas expressaram a vontade de melhorar e aprender mais e percebem que as empresas, no geral, oferecem oportunidade de crescimento.

Na utilização do diagrama visual de medida de IO, os resultados apontaram que as entrevistadas, em geral, se sentem próximas das organizações, mostrando sobreposição média (4 mulheres), grande (1), muito grande (1) e completa (4). As entrevistadas com mais tempo de empresa indicaram maior sobreposição, atestando que o nível de sobreposição é um processo contínuo e inacabado, que aumenta de modo gradativo e temporal e depende das práticas de gestão, podendo ou não aumentar o nível de confiança e o sentido de pertença, conforme a percepção.

Sobre os domínios de análise

O entrelaçamento dos dados percorreu três domínios de análise pela abrangência dos temas tratados: Indivíduo/Trabalho, Indivíduo/Trabalho/Grupo e Indivíduo/Trabalho/ Grupo/ Organização. O critério de avaliação adotado baseou-se no teor das respostas, considerando-se o teor positivo ou negativo *diretamente* proporcional à identificação do indivíduo e ao seu sentido de pertença à organização.

Várias conotações positivas foram encontradas e são apontadas como resultados confirmativos das interações entre os valores no trabalho, IS e IO e o sentido de pertença das mulheres em relação à organização. Em relação ao trabalho, a independência financeira foi validada como um dos valores interativos à identificação e pertença das entrevistadas, dada a classe social a qual pertencem e ao fato de serem fonte importante de renda para suas famílias. A herança familiar do trabalho em obras e a qualificação profissional também deu sentido ao corpo social, concedendo suporte nas lutas contra as restrições de gênero. A maior parte das mulheres entrevistadas entrou na profissão por influências familiares de pais, irmãos ou companheiros, trazendo para os espaços de trabalho e para dentro das organizações os comportamentos aprendidos e os traços adquiridos no espaço familiar (MIRANDA et al., 2015). Essa proximidade de vivências e condutas aumenta a afiliação e identificação com o

grupo e o sentimento de comunidade, fortalecendo o sentido de pertencimento à organização (KRAMER; FARIA, 2007; OBST; WHITE, 2007).

Nos domínios Indivíduo/Trabalho/Grupo, a IS foi confirmada pelas observações positivas sobre os grupos de convívio, pela ciência do sentido de pertença a um grupo social e pelos laços afetivos, o respeito e o carinho compartilhados entre as entrevistadas e entre elas e os colegas homens, contemplando os três pressupostos teóricos de Tajfel (1978). O empoderamento da mulher também aparece como elemento interativo das relações, sendo uma ferramenta de legitimação e equiparação do trabalho feminino no espaço “dos homens”.

Nos domínios Indivíduo/Trabalho/Grupo/Organização, valores como mutualidade, responsabilidade, comprometimento e complementaridade e unidade são vivenciados pelos grupos e praticados pelas organizações, intensificando a IS, a IO e o sentido de pertença.

Quanto às conotações negativas, a remuneração novamente toma corpo nos domínios Indivíduo/Trabalho e Indivíduo/Trabalho/Grupo por ser um valor de subsistência para as classes operárias, estando associada a grande parte dos abandonos de emprego e afetando, assim, a coesão e a estima dos grupos de forma geral. Por isso, a rotatividade de pessoas igualmente assume conotação negativa. Também, a satisfação e a identificação, quando abaladas por desigualdades de gênero se convertem facilmente em insatisfação e a *desidentificação*, impactando diretamente na decisão de deixar a empresa.

A remuneração também ganha conotação negativa no domínio Indivíduo/ Trabalho/ Grupo/ organização, pois, quando insatisfatória ou diante de percepção de injustiça salarial pode abalar os elos entre as trabalhadoras e os seus empregadores.

Outro aspecto negativo citado nessa esfera de análise foi a natureza hostil dos ambientes físicos das obras e a necessidade de enfrentamento pelas mulheres, que tem suas peles e corpos machucados e envelhecidos por conta das adversidades climáticas e ambientais.

Pelas análises realizadas conclui-se, de forma geral, que as mulheres entrevistadas, em prol de seus empregos, enfrentam bem os processos de identificação social e organizacional e, com poucas exigências, galgam seu sentido de posse e de pertencimento às organizações, balizando as atitudes de seus colegas pela métrica de seus valores.

As proposições a seguir têm a intenção de conduzir o estudo para as possíveis implicações e colaborações da pesquisa para a aplicação prática no contexto organizacional.

6.2 CONTRIBUIÇÕES FORNECIDAS PELA PESQUISA E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA ORGANIZACIONAL

O estudo realizado nesta tese, ao propor que as interações entre os valores relativos ao trabalho, os processos de identificação social e identificação organizacional conduzem as mulheres ao sentido de pertença às organizações, mostrou algumas sinalizações que podem fornecer subsídios para a evolução do pensamento científico e para averiguações de circunstâncias pontuais. Os resultados desta pesquisa podem oferecer sugestões para as organizações, seus gestores e colaboradores e para as práticas gerenciais e profissionais.

Os processos de identificação associam os valores e as crenças compreendidos pelos indivíduos como mais ou menos parecidos aos da organização (TAJFEL, 1978; TAJFEL; TURNER, 1979; 1985; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009). Ao mesmo tempo em que a identificação cria um sentimento de pertença para o empregado, oferecendo significado e autoestima, para a organização, ela proporciona o comando das condutas de seus empregados e os sentidos de comprometimento e colaboração. Ainda, o alinhamento dos valores, IS e IO serve também para perfilar as estratégias organizacionais com os objetivos pessoais dos colaboradores, instaurando acertos coletivos e guiando as escolhas do indivíduo para a sua permanência na empresa (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2009).

Acredita-se que o estudo tenha contribuído para ampliar as considerações acerca dos processos de identificação e as suas interações com os valores praticados e o sentido de pertença, especialmente pelo seu foco, que toma as mulheres que atuam no ramo de construção civil como as precursoras de uma nova perspectiva social pelo redesenho das esferas laborais.

A pesquisa apresenta uma perspectiva das próprias mulheres sobre as suas trajetórias profissionais e sobre as suas vivências e experiências nos campos de trabalho histórica e predominantemente masculinos, a partir de configurações emergentes acerca do trabalho que permeia a mão de obra operária feminina e transforma o contexto social. A importância do tema para o âmbito organizacional repousa no fato de que os resultados necessários para a existência e perpetuação dos negócios estão associados a ações individuais, responsáveis pelo desempenho eficaz e competitividade da organização. A entrada das mulheres nesse mundo competitivo e excludente trouxe uma nova demanda de condutas e práticas às gestões empresariais, inclusive em relação a como lidar com a presença feminina em canteiros de obras.

O estudo apontou que as mulheres não estão à parte das exigências do mercado, tendo se qualificado para os cargos que ocupam, se colocando, ainda, à disposição para novos aprendizados. Observou-se, no entanto, que a qualificação é importante para galgar uma colocação no mercado de trabalho, mas não é suficiente para a manutenção das mulheres em seus postos, especialmente quando esses foram, durante toda uma história, destinados somente à ocupação masculina. Logo que as primeiras mulheres entraram para dentro dos canteiros de obra, as organizações já perceberam seus potenciais diferenciais como trabalhadoras comprometidas e competentes, o que foi atestado nas entrevistas e conversas informais com os colegas homens e gestores. Porém, para garantir a permanência dessa mão de obra valiosa nas firmas, teriam de adaptar seus canteiros de obra.

Desde a chegada das mulheres, os tabuleiros das obras se transformaram em arenas de disputas por lugares e autoafirmações, onde a “natural” posição de submissão da mulher (CAPELLE, 2006) se rebela para desmistificar o paradigma estruturalista útil que, segundo Butler (2004), discrimina o uso do poder concedido culturalmente aos homens para manter uma ordem simbólica das coisas. Os conflitos, inerentes aos ambientes de trabalho, aqui se declaram um desafio para os gestores, porque desabam sobre um terreno fértil para manifestações de preconceitos e discriminações. Nada mais acertado, então, do que ouvir a voz das mulheres, entender como se comporta o seu universo dentro do “outro”, e o que decreta, de fato, o seu pertencimento à organização.

As mulheres revelaram que o respeito no ambiente de trabalho é fundamental para a sua permanência naquele emprego. Demonstraram-se intolerantes a comportamentos abusivos por parte dos colegas, revelando repulsa a possíveis desvios de conduta. Eles querem a dignidade que merecem no seu espaço de trabalho. Por parte das empresas, esperam o apoio da retaguarda para salvaguardar os seus direitos de trabalhar livremente nas suas funções, sem serem molestadas ou menosprezadas. E ainda, que as empresas cumpram as suas obrigações como empregadoras, pagando todos os direitos previstos para as suas atividades, e em dia. Isto porque as dificuldades do mundo econômico enfrentadas pelas mulheres não se delimitam à ordem de problemas de uma categoria vulnerável. Ao contrário, conforme o DIEESE (2014), é reconhecida a co-provedoria feminina na manutenção de grande parte dos lares e famílias quando se tratam de contingentes populacionais mais amplos, e as com a renda se convertem até mesmo em fatores de moderação do bem-estar.

Os resultados deste estudo, do ponto de vista pragmático, atentam para a importância das variáveis presentes no contexto social das organizações, para a promoção da IS e IO das mulheres trabalhadoras. As organizações onde estas mulheres estão alocadas precisam

desenvolver ações estratégicas para promover o fortalecimento dos valores importantes para a identificação delas com seus grupos de trabalho e com a própria organização, garantindo o seu comprometimento, reconhecimento e permanência no trabalho.

Algumas ações estratégicas que poderiam auxiliar nesse processo são: (a) realizar reuniões periódicas e sistemáticas com todos na empresa, trazendo sempre para a pauta a importância de respeitar e aceitar as diferenças e limitações dos colegas; (b) incentivar os colaboradores (homens e mulheres) a terminarem os seus estudos básicos, ajudando a nivelar os conhecimentos, as condutas e os comportamentos dentro da organização; (c) implementar programas internos para treinamento e desenvolvimento de trabalho em equipe, utilizando palestras motivacionais e dinâmicas de grupos, desenvolvendo nos empregados o espírito de equipe no cumprimento de tarefas coletivas; (d) incentivar nas reuniões a troca de conhecimentos e experiências entre os grupos de trabalho e os setores da organização; (e) estimular e valorizar a colaboração e o trabalho em equipe, incentivando o diálogo, a troca de ideias e a participação dos membros em possíveis decisões; (f) recompensar e reconhecer as participações diferenciadas dos funcionários nas questões organizacionais por meio de elogios, prêmios, cestas básicas, brindes ou valores financeiros; (g) promover encontros informais envolvendo colaboradores e gestores (e eventualmente também as famílias), como almoços, cafés da manhã, churrascos, jogos e entretenimentos, a fim de incentivar a aproximação e interação dos membros da organização.

É importante destacar que o presente estudo não teve a pretensão de extenuar as discussões sobre os temas aqui investigados. Durante o tempo de execução desta tese, o cenário da construção civil sofreu queda representativa nos seus negócios, impactando negativamente na manutenção dos empregos e nas promessas de futuros empregos para as mulheres operárias. Segundo o SINDUSCON, em fevereiro de 2017 apenas cinco das onze mulheres cadastradas no início da coleta dos dados continuam atuando nos canteiros de obra na cidade. Disponível em: <<https://www.sinduscon-sm.com.br/atuacao/15/publicacoes/cbic>>. Acesso em: 8 Fev. 2017.

Esta tese assume um caráter social à medida que proporciona discutir aspectos sociais e questões de gênero, responsabilizando-se por criar *insights*, levantar questionamentos e inculcar obrigações às empresas e empregadores, com o propósito maior de abrir espaço para a identificação das mulheres nos ambientes laborais “dos homens”, angariando para si a responsabilidade sobre o sentido de pertença delas.

6.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O término de uma pesquisa concede ao pesquisador a possibilidade de análise dos pontos frágeis do estudo, permitindo-lhe o pronunciamento de considerações a respeito das limitações encontradas e a sugestão dos aspectos a serem lapidados.

O estudo realizado utilizou-se da metodologia qualitativa, cujos dados qualitativos foram coletados por meio de entrevistas para o alcance do conhecimento sobre o fenômeno pesquisado. Ainda que sejam reconhecidos os préstimos de tal estratégia de pesquisa para a efetivação deste trabalho, as suas limitações não deixam de existir e devem ser abalizadas.

A primeira limitação constatada incide sobre a sua abrangência, cujos resultados e considerações obtidos estão restritos à amostra da realidade local estudada. Salienta-se a dificuldade de generalização por se tratar de um estudo com poucos casos e os possíveis vieses em razão da composição da amostra apenas por gênero, não abarcando outras categoriais funcionais que atuam nas unidades em estudo e que poderiam ampliar a confiabilidade do estudo.

Para estudos futuros, sugere-se a ampliação da área de abrangência do estudo, o que pode decretar a incompletude do método adotado, especialmente quando se adota uma pesquisa exclusivamente de caráter qualitativo. Para essa situação, recomenda-se a utilização de uma metodologia multimétodos, propiciando uma investigação mais aprofundada dos resultados alcançados.

Por ser uma pesquisa de caráter qualitativo, pode haver limitações nas etapas de coleta, transcrição e análises dos materiais. Em função de possíveis falhas na comunicação e da subjetividade das questões e percepções particulares do pesquisador, podem ocorrer vieses nos processos de codificação e decodificação das informações (YIN, 2010). Na pesquisa qualitativa é importante que

o pesquisador esteja ciente das potenciais tendenciosidades e idiosincrasias do instrumento (ou seja, as suas). Elas incluem condições resultantes de seus antecedentes pessoais, suas razões para fazer a pesquisa e suas categorias ou filtros que poderiam influenciar seu entendimento dos eventos e ações no ambiente (YIN, 2016, p. 109).

Destaca-se ainda, que a presente pesquisa restringiu-se à mão de obra feminina assalariada e contratada formalmente no setor da construção civil, mas o estudo poderia se estender a trabalhadoras informais e a organizações de outros segmentos empregadores da mão de obra feminina.

Ademais, o estudo não descarta a possibilidade de inclusão de novas variáveis contextuais que sejam significativas para fundamentar e aprofundar o conhecimento sobre o contexto social estudado, além das que foram apresentadas como representativas na aquisição do sentido de pertença das mulheres nos domínios do mundo social e organizacional.

6.4 SUGESTÕES E DIRECIONAMENTOS PARA NOVOS ESTUDOS

A conclusão deste estudo pode indicar a direção para o princípio de novas construções teóricas ou empíricas sobre os assuntos relacionados e aqui discutidos. A revisão de literatura realizada e os resultados obtidos nesta pesquisa dão acesso a outros caminhos de investigação que podem colaborar para alargar o entendimento da identificação social e organizacional e da sua relação com sentimento de pertença.

Embora o caráter qualitativo da pesquisa seja apropriado para compreender a natureza de fenômenos sociais (RICHARDSON, 2011) e tenha contribuído para o aprofundamento do estudo (DENZIN; LINCOLN 2006), recomenda-se a ampliação da amostra para o âmbito nacional e a adoção de uma pesquisa de caráter quantitativo e qualitativo, possibilitando a abrangência e o aprofundamento do estudo. A combinação de métodos quantitativos e qualitativos vem sendo valorizada por oportunizar a complementaridade dos estudos, enriquecendo sobremaneira a pesquisa, sendo possível julgar que nenhum deles seja suficientemente completo quando utilizado de forma isolada (AMARATUNGA et al., 2002).

Em relação aos temas propostos, especialmente por envolver questões de gênero, seria pertinente estender a pesquisa para outros âmbitos empresariais, também ainda dominados por mão de obra masculina, possibilitando fazer um comparativo se os comportamentos dos trabalhadores se equiparam nestas outras esferas.

Ainda em relação à Identificação Social e Organizacional, outros questionamentos e inquietações podem ser elucidados através de novas pesquisas, tais como: As identificações social e organizacional interferem no clima organizacional? A identificação pode prever intenções de *turnover*? O sentido de pertença diminui os índices de absenteísmo e rotatividade? As variáveis encontradas nos resultados deste estudo e que interferem no sentido de pertença das mulheres são relevantes e significativas na realidade de outros setores? As relações de influência das variáveis encontradas são típicas das organizações pesquisadas ou tendem a se repetir em outros contextos? As variáveis encontradas sofrerão alterações, caso o estudo seja replicado em outras regiões do país ou em outros países? Sugere-se, assim, direcionamento de novos estudos abrangendo esses temas, permitindo o esclarecimento dessas inquietações e o descobrimento, quem sabe, de novas construções teóricas.

REFERÊNCIAS

- AMARATUNGA, D. et al. Quantitative and qualitative research in the built environment: application of “mixed” research approach. **Work Study**, v. 51, n. 1, 2002.
- AMIOT, C. E. et al. Integration of social identities in the self: toward a cognitive-developmental model. **Personality and Social Psychology Review**. v. 11, n. 4, p. 364-88, 2007.
- ANDRADE, M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ANDRADE, T. de et al. A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre as perspectivas de discentes de instituições de ensino superior. **REAd**, 79. ed. n. 3, p. 625-657, 2014.
- ANTUNES, E. D. D.; MANFREDINI, V.; SILVA, F. M. Globalização e exclusão: o papel das mulheres nas transformações do mundo do trabalho. In: Encuentro Internacional de Economistas sobre Globalización y Problemas del Desarrollo, **Anais... La Habana**, 2007.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- APARÍCIO, I. C. S. et al. Carreira feminina: quebrando paradigmas e alcançando sucesso. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, **Anais... Rio de Janeiro [S.I]**: 2009.
- ARAÚJO, C. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Pesquisa brasileira em ciência da informação e biblioteconomia**, v. 2, p. 11-32, 2006.
- ASHFORTH, B. E.; HARRISON, S. H.; CORLEY, K. G. Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. **Journal of Management**, v. 34, n. 3, p. 325-374, 2008.
- ASHFORTH, B. E. et al. Extending the expanded model of organizational identification to occupations. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 43, p. 2426-2448, 2013.
- ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. A. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v. 14, p. 20-39, 1989.
- ÁVILA, L. V. et al. Características das publicações sobre Empreendedorismo (Social) no Web of Science no período 2002-2011. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 6, n. 2, p. 88-100, 2014.
- BACKES, A. L. Subjetividade no trabalho e mudança organizacional: sustentação e reconstrução identitária do funcionário. **RAD**, v. 14, n. 3, p. 24-53, set./out./nov./dez. 2012.
- BAMBERGER, P. A.; BACHARACH, S. B. Abusive supervision and subordinate problem drinking: Taking resistance, stress and subordinate personality into account. **Human Relations**, v. 59, p. 723-752, 2006.

- BARBULESCU, R.; BIDWELL, M. Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. **Organization Science**, v. 24, n. 3, p. 737-756, may./june. 2013.
- BARDAGI, M. P.; ARTECHE, A. X. C.; SILVA, N. L. Projetos sociais com adolescentes em situação de risco: Discutindo o Trabalho e a orientação profissional como estratégias de intervenção. In: HUTZ, C. **Violência e risco na infância e adolescência**. Pesquisa e Intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2015.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.
- BERGAMI, M.; BAGOZZI, R. P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. **British Journal of Social Psychology**, v. 39, n. 4, p. 555-577, 2000.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BIANCO, M. F.; COLBARI, A. L.; SILVA NETO, A. O. A categoria dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil: a (des)construção da identidade profissional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 3, p. 453-467, 2010.
- BIZUMIC, B.; REYNOLDS, K. J.; MEYERS, B. Predicting social identification over time: The role of group and personality factors. **Personality and Individual Differences**. v. 53, p. 453-458, Elsevier Ltd. 2012.
- BLIUC, A.-M. et al. Opinion-based group membership as a predictor of commitment to political action. **European Journal of Social Psychology**, v. 37, n. 1, p. 19–32, 2007.
- BOEHM, S. A. et al. The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. **The Leadership Quarterly**, v. 26, p. 156-171, 2015.
- BORGES, L. O. Valores de trabalhadores de baixa renda. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Ed.Vozes, p. 7-119, 2005.
- BORGES, L. O.; PINHEIRO, J. Q. Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. **Estudos de Psicologia**, v. 7 (Número Especial), p. 53-63, 2002.
- BRAIDOTTI, R. **Metamorphoses: towards a materialist theory of becoming**. Cambridge: Polity Press, 2002.
- _____. **The Posthuman**. Cambridge : Polity Press, 2013.
- BRANDÃO, H. P. Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). 363p. Universidade de Brasília, Brasília, 2009.
- BRISLIN, R. W. Back-translation for cross-cultural research. **Journal of cross-cultural psychology**, v. 1, n. 3, p. 185-216, 1970.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BUTLER, J. **Undoing gender**. New York: Routledge, 2004.

CADINU, M. R.; ROTHBART, M. Self-anchoring and differentiation processes in the minimal group setting. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 70, p. 661-677, 1996.

CAESENS, G.; MARIQUE, G.; STINGLHAMBER, F. The relationship between perceived organizational support and affective commitment: more than reciprocity, it is also a question of organizational identification. **Journal of Personnel Psychology**, v. 13, n. 4, p. 167-173, 2014.

CAGED. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Disponível em: <<http://santamariaemdados.com.br/>>. Acesso em: 22 jun. 2015.

CALAS, B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.) **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. 1, p. 275-329, 1999.

CAMERON, J. A three-component model of social identification. **Self and Identity**, v. 3, p. 239-262, 2004.

CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C. A.; ROJAS, F. A. R. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. **Rev. adm. empres.**, SP, v. 54, n. 4, 2014.

CAMPOS, E. C.; JULIANI, C. M. C. M.; PALHARES, V. C. Absenteeism in the nursing team at the emergency unit of a university hospital. **Rev Eletr Enferm.** v. 11, n. 2, p. 295-302. 2009.

CAPPELLE, M. C. A. et al. Trabalho, identidade e gênero em uma organização militar: um estudo com mulheres do policiamento operacional. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. EnGPR253, **Anais...** Curitiba, 2009.

CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de minas gerais**. 378p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2006.

CARDOZO, C. G.; SILVA, L. O. S. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. **Interbio**, v. 8 n. 2, ju./dez. 2014.

CARR, J. C.; BOYAR, S. L.; GREGORY, B. T. The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. **Journal of Management**, v. 34, n. 2, p. 244-262, 2008.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; ARAUJO, F. F. de; ABREU, A. L. de. Identificação organizacional entre funcionários públicos brasileiros: um estudo no setor cultural. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 289-306, abr./jun. 2017.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **R. Adm.**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, jan./fev./mar. 2010.

CBIC. Câmara Brasileira da Indústria da Construção. **Mulheres na construção: perfil, expectativas e avaliação dos empresários**. 1. ed. Brasília, 2015.

CENNAMO, L.; GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 8, p. 891-906, 2008.

CHAUD, L. G.; DA SILVA, A. V.; SILVA, R. L. F. C. Absenteísmo ocupacional em funcionários de mineradora em decorrência de doenças osteomusculares. **Perspectivas em Psicologia**, v. 18, n. 2, p. 124-135, jul./dez. 2014.

CHEN, Y-C.; CHI, S.-C. S.; FRIEDMAN, R. Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 86, p. 417-434, 2013.

CHERMAN, A.; ROCHA-PINTO, S. R. da. Valoração do conhecimento nas organizações: as concepções dos indivíduos no contexto do trabalho. **O&S**, Salvador, v. 23, n. 77, p. 307-328, 2016.

_____. Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional. **RAE**, São Paulo, v. 53, n. 2, 142-155, mar./abr. 2013.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 352, maio-agosto 2010.

CHO, B.; LEE, D.; KIM, K. How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? the role of organizational identification. **Human Resource Management**, v. 53, n. 3, p. 421-443, 2014.

CHU, A. Z.; CHU, R. J. Service willingness and senior tourists: Knowledge about aging, attitudes toward the elderly, and work values. **The Service Industries Journal**, v. 3, n. 12, p. 1148-1164, 2013.

CIPA. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

CLOSS, L. Q.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, art. 6, p. 525-543, jul./ago. 2015.

COLLING, A. M.; TEDESCHI, L. A. (Org.). **Dicionário Crítico de Gênero**. Dourados-MS: Ed. UFGD, 2015.

CRABTREE, J. W. et al. Mental health support groups, stigma, and self-esteem: positive and negative implications of group identification. **Journal of Social Issues**. v. 66, n. 3, p. 553-569, 2010.

CURCHOD, C.; PATRIOTTA, G.; NEYSEN, N. Categorization and identification: The identity work of 'business sellers' on eBay. **Human Relations**, v. 67, n. 11, p. 1293-1320, 2014.

DA SILVA, G. A.; VIEIRA, A.; DA SILVA, M. L. V. Identidade Projetada, Identidade Percebida e Identificação Organizacional: Estudo de Caso em Indústria da Construção Civil. In: XXXVI ENANPAD– Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Rio de Janeiro, 2012.

DÁVILA, M. C.; GARCÍA, G. G. Organizational Identification and commitment: correlates of sense of belonging and affective commitment. **The Spanish Journal of Psychology**, v. 15, n. 1, p. 244-255, 2012.

DECOSTER, S. et al. Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip. **J Bus Ethics**, v. 118, p. 623-634, 2013.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. Trabalho, subjetividade e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, set./dez. 2004.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, I. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DESCHAMPS, J. C.; MOLINER, P. **A identidade em Psicologia Social: dos processos identitários às representações sociais**. (L. M. E. Orth, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. **Psicologia em Estudo**, v. 15, p. 409-418, 2010.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres e homens em grupos ocupacionais homogêneos: elas tendem a ganhar menos!** 2014.

Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/boletimRendimentoMulher.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

_____. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre**. 2014. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherpoa.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

DRIES, N.; PEPERMANS, R.; DE KERPEL, E. Exploring four generations' beliefs about career Is "satisfied" the new "successful"? **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 8, p. 907-928, 2008.

DUBAR, C. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 146, p. 351-367, 2012.

_____. **La socialisation: les identités professionnelles et de construction sociale**. Londres: Editeur, 2005.

- DUFFY, M. K. et al. A social context model of envy and social undermining. **Academy of Management Journal**, v. 55, n. 3, p. 643-666, 2012.
- DUKERICH, J. M.; GOLDEN, B. R.; SHORTELL, S. M. Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. **Administrative Science Quarterly**, v. 47, p. 507-533, 2002.
- DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M.; HARQUAIL, C. V. Organizational images and member identification. **Administrative Science Quarterly**, v. 39, n. 2, p. 239-263, 1994.
- EDWARDS, M. R.; PECCEI, R. Perceived Organizational support, organizational identification, and employee outcomes: testing a simultaneous multifoci model. **Journal of Personnel Psychology**, v. 9, n. 1, p. 17-26, 2010.
- ELLEMERS, N.; KORTEKAAS, P.; OUWERKERK, J. W. Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. **European Journal of Social Psychology**, **Eur. J. Soc. Psychol.** v. 29, p. 371-389, 1999.
- ESTIVALETE, V. F. B. et al. Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. **Revista de Administração da UNIMEP**. v. 14, n. 2, maio/agosto 2016.
- _____. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **BASE**, v. 7, n. 2, p. 135-148, 2010.
- FACHEL, J. M. G.; CAMEY, S. **Avaliação psicométrica: a qualidade das medidas e o entendimento dos dados**. In: Cunha, J. A. e Cols. Porto Alegre: Artmed. 2003.
- FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 55-72, jan./mar. 2006.
- FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 4, p. 687-703, 2009.
- FERNANDES, R. L. et al. Absenteísmo em Hospital Filantrópico de Médio Porte. **Semina: Ciências Biológicas e da Saúde**, Londrina, v. 32, n. 1, p. 3-14, jan./jun. 2011.
- FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 1, p. 398-417, jul./ago. 2013.
- FERREIRA, M. C. A Psicologia Social Contemporânea: principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, p. 51-64, 2010.
- FIDELIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 1. ed. São Paulo: Érica, 2006.
- FIOL, C. M.; O'CONNOR, E. J. Identification in face-to-face, hybrid, and pure virtual teams: Untangling the contradictions. **Organization Science**, v. 16, p. 19-32, 2005.

FLICK, U. **An introduction to qualitative research fourth edition sage**. 4. ed. London: SAGE, 2009.

FOMBELLE, P. W.; JARVIS, C. B.; WARD, J.; OSTROM, L. Leveraging customers' multiple identities: Identity synergy as a driver of organizational identification. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, n. 4, p. 587-604, 2011.

FOWLER, J. H.; KAM, C. D. Beyond the self: Social identity, altruism, and political participation. **The Journal of Politics**, v. 69, n. 3, p. 813-827, 2007.

FRENKEL, S. J.; YU, C. Managing coworker assistance through organizational identification. **Human Performance**, v. 24, n. 5, 2011.

GIBNEY, R. et al. Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 41, n. 5, p. 1083-1109, 2011 .

GIOIA, D. A.; SHULTZ, M.; CORLEY, K. G. Organizational identity, image, and adaptive instability. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 63-81, 2000.

GKOREZIS, P.; MYLONAS, N.; PETRIDOU, E. The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification: gender as a moderator. **Gender in Management: An International Journal**, v. 26, n. 8, p. 550-560, 2011.

GODOI, C. K.; MELO, R. B.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GONDIM, S. M. G. et al. Imigração e trabalho: um estudo sobre identidade social, emoções e discriminação contra estrangeiros. **Psicologia em Pesquisa**, v. 7, n. 2, p. 151-163, 2013.

GREENBERG, J.; COLQUITT, J. A. **Handbook of organizational justice**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

GUEDES, V.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In: Encontro Nacional de Ciências da Informação, **Anais...** Salvador/BA, 2005.

GUILLEMIN, F.; BOMBARDIER, C.; BEATON, D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. **Journal of clinical epidemiology**, v. 46, n. 12, p. 1417-1432, 1993.

GURSOY, D.; CHI, C. G. Q.; KARADAG, E. Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. **International Journal of Hospitality Management**, v. 32, p. 40-48, 2013.

GURSOY, D.; MAIER, T. A.; CHI, C. G. Generational differences: an examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. **International Journal of Hospitality Management**, v. 27, n. 3, p. 448-458, 2008.

HANNAH, S. T. et al. Joint Influences of Individual and Work Unit Abusive Supervision on Ethical Intentions and Behaviors: A Moderated Mediation Model. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 4, p. 579-592, 2013.

HARTNELL, C. A.; OU, A. Y.; KINICKI, A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 4, p. 677-94, 2011.

HARVEY, P. et al. Coping with abusive supervision: the neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. **The Leadership Quarterly**, v. 18, p. 264-280, 2007.

HASLAM, S. A. **Psychology in organizations: the social identity approach**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.

HASLAM, S. A.; JETTEN, J.; WAGHORN, C. Social identification, stress and citizenship in teams: A five-phase longitudinal study. **Stress and Health**, v. 25, p. 21-30, 2009.

HOGG, M. A.; TERRY, D. J. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. **Academy of Management Review**, v. 25, p. 121-140, 2000.

HOPFER, K. R.; DE FARIA, J. H. Controle por resultados no local de trabalho: dissonâncias entre o prescrito e o real. **RAE-eletrônica**, v. 5, n. 1, Art. 5, 2006.

HORTON, K. E.; MCCLELLAND, C. R.; GRIFFIN, M. A. Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work. **Human Relations**, v. 67, n. 10, p. 1167-1188, 2014.

HUSSEY, J.; HUSSEY, R. **Business Research. A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students**. London: MacMillan, 1997.

HÜTTGES, A.; FAY, D. The gender-differential impact of work values on prospects in research careers. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 6, p. 524-539, 2015.

IBARRA, H.; BARBULESCU, R. Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. **Academy of Management Journal**, v. 35, p. 135-154, 2010.

IBGE, **Diretoria de Geociências, Coordenação de Cartografia**. Disponível em: <<http://www.bngb.ibge.gov.br/menunome.php?JOB=geocart&MOD=select&COD=4966>>. Acesso em: 26 mai. 2013.

JIN, J.; ROUNDS, J. Stability and change in work values: a meta-analysis of longitudinal studies. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 326-339, apr. 2012.

JULIATTO, C. I. J.; BORTOLOZZI, F. **Um jeito próprio de investigar: a produção do conhecimento pela pesquisa**. Curitiba: Ed. Universitária Champagnat, 2005.

KABEER, N. Contextualizando as trilhas econômicas do empoderamento de mulheres: resultados de um programa de pesquisa em diferentes países. **Revista feminismo**, v. 1, n. 2, p. 1-28, ago. 2013.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **O&S**, v. 17, n. 53, p. 243-257, 2010.

KERNIS, M. H.; GOLDMAN, B. M. A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 38, p. 283-357, 2006.

KIRA, M.; BALKIN, D. B. Interactions between work and identities: thriving, withering, or redefining the self? **Human Resource Management Review**, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2014.

KNAFO, A.; ROCCAS, S.; SAGIV, L. The value of values in cross-cultural research: a special issue in honor of Shalom Schwartz. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 178-185, 2011.

KOROGLU, O.; GEZEN, T. An investigation to determine the work values of tourism students. **Social and Behavioral Sciences**, v. 131, p. 253-257, 2014.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. Vínculos Organizacionais. **Revista de Administração Pública – RAP**. Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, 2007.

KRAUS, A. F. et al. Toward a contingency framework of interpersonal influence in organizational identification diffusion. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 118, p. 162-178, 2012.

KREINER, G. E.; ASHFORTH, B. E. Evidence toward an expanded model of organization identification. **Journal of Organizational Behavior**. v. 25, n. 1 p. 1-27, 2004.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LANGE, D.; WASHBURN, N. T. Understanding attributions of corporate social irresponsibility. **Academy of Management Review**, v. 37, n. 2, p. 300-326, 2012.

LEACH, C. et al. Group-level self-definition and self- investment: a hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 95, n. 1, p. 144-156, 2008.

LEARY, M. R. et al. Individual differences in the need to belong: mapping the nomological network. **Journal of Personality Assessment**. v. 47, p. 66-75, 2013.

LEVORATO, C. D. et al. Factors associated with the demand for health services from a gender-relational perspective. **Cien Saúde Colet.**, v. 19, n. 4, p. 1263-1274, 2014.

LIANG, Y-W. The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 24, n. 2, p. 251-268, 2012.

LIMA-FILHO, D. de O.; SPROESSER, R. L.; MARTINS, E. L. C. Empreendedorismo e jovens empreendedores. **Revista de Ciências da Administração**, v. 11, n. 24, p. 246-277, 2009.

LIMONGI FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LINCOLN, Y. S.; GUBA, E. G. Controvérsias paradigmáticas, contradições e confluências emergentes. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**, v. 2, p. 169-192, 2006.

LIPPONEN, J.; BARDI, A.; HAAPAMA, KI, J. The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion-making at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 81, p. 241-248, 2008.

LIU, W.; ZHU, R.; YANG, Y. I warn you because I like you: voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. **Leadership Quarterly**, v. 21, n. 1, p. 189-202, 2010.

LOBBURI, P. The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts. **Journal of Applied Business Research**, v. 28, n. 1, p. 93-104, 2012.

LOFLAND, J. Styles of reporting qualitative field research. **The American Sociologist**, v. 9, n. 3, p. 101-111, 1974.

LOI, R.; CHAN, K. W.; LAM, L. W. Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: a social identity perspective. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 87, p. 42-61, 2014.

LOPES, F. T.; CARRIERI, A.; SARAIVA, L. A. S. Relações entre poder e subjetividade em uma organização familiar. **O&S**, Salvador, v. 20, n. 65, p. 225-238, 2013.

LÓPEZ, C. G-G. et al. Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams., **Psicothema**, v. 27, n. 1, 59-64, 2015.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Ciências Humanas, 1979.

LUNARDI, M. S.; CASTRO, J. M. F. C.; MONAT, A. S. Visualização dos resultados do Yahoo em nuvens de texto: uma aplicação construída a partir de web services. **InfoDesign Revista Brasileira de Design da Informação**, v. 5, n. 1, p. 21-35, 2008.

LYONS, S. T.; DUXBURY, L. E.; HIGGINS, C. A. A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. **Public Administration Review**, v. 66, n. 4, p. 605-618, 2006.

LYONS, S. T.; HIGGINS, C.; DUXBURY, L. Work values: development of a new three dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, p. 969-1002, 2010.

MAANEN, J. V. Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 4, p. 520-526, dec. 1979.

MACHADO, H. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial, p. 51-73, 2003.

- MACIEL, C. de O.; CAMARGO, C. Recursos Relacionais e Identificação Organizacional: o papel do suporte no trabalho e da conexão social intraorganizacional. In: VIII EnEO – Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, **Anais...** Gramado, 2014.
- MACKE, J.; SARATE, J. A. R.; DAMACENA, C. Avaliação do capital social em uma cidade gaúcha: a percepção dos estudantes de administração. 67 ed. **REAd**, v. 16, n. 3, 2010.
- MADRUGA, L. R. R.G. A localização das publicações e a identificação de tópicos quentes em sustentabilidade: uma primeira aproximação usando o WEB Of Science. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 5, n. 2, art. 3, p. 34-46, 2011.
- MAEL, F.; ASHFORTH, B. E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior**, v. 12, n. 2, p. 103-123, 1992.
- MAEL, F.; TETRICK, L. E. Identifying organizational identification. **Educational and Psychological Measurement**, v. 52, n. 4, p. 813-824, 1992.
- MARRA, A. V.; FONSECA, J. A.; MARQUES, A. L. O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 1, 2014.
- MARRAS, J. P. **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS, G.; LINTZ, A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MATOS, E.; PIRES, D. E. P.; SOUZA, G. W. Relações de trabalho em equipes interdisciplinares: contribuições para novas formas de organização do trabalho em saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**. v. 63, n. 5, p. 775-781, 2010.
- MELO, M. C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- MÉNARD, J.; BRUNET, L. Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. **Journal of Managerial Psychology**, v. 26, p. 331-346, 2011.
- MIGNONACA, K.; HERRBACH, O.; GUERRERO, S. The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 3, p. 477-493, 2006.
- MILLWARD, L. J.; HASLAM, S. A. Who are we made to think we are? contextual variation in organizational, workgroup and career foci of identification. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 86, n. 1, p. 50-66, 2013.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 1996.
- MIRANDA, A. R. A. et al. Trabalho, socialização e identidade: um estudo com professoras gerentes de uma universidade pública. **Avaliação**, v. 20, n. 2, p. 353-375, 2015.

MIRANDA, M.; GOUVEIA-PEREIRA, M.; VAES, J. When in Rome... Identification and acculturation strategies among minority members moderate the dehumanisation of the majority out group. **European Journal of Social Psychology**, v. 44, p. 327-336, 2014.

MISHRA, S. K.; BHATNAGAR, D. Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: a study of medical representatives in India. **Human Resource Management**, v. 49, n. 3, p. 401-419, 2010.

MOKSNESS, L. **Verbal Measure, or Graphic Measure, or Both?** Psychometric study of organizational identification. Dissertação (Mestrado em Psicologia). 74p. UiT Norway's Arctic University, 2014.

MONZANI, L. et al. The synergistic effect of prototypicality and authenticity in the relation between leaders' biological gender and their organizational identification. **J Bus Ethics**, v. 132, p. 737-752, 2015.

MORAES, R. Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. **Ciência & Educação**, v. 9, n. 2, p. 191-211, 2003.

MORIN, M. E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MURARO, R. M.; BOFF, L. **Feminino e masculino**: uma nova consciência para o encontro das diferenças. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

NEWTON, C.; TEO, S. Identification and occupational stress: a stress-buffering perspective. **Human Resource Management**, v. 53, n. 1. p. 89-113, 2014.

NG, E. S. W.; SCHWEITZER, L.; LYONS, S. T. New generation, great expectations: a field study of the millennial generation. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, n. 2, p. 281-292, 2010.

OAKES, P. J.; TURNER, J. C.; HASLAM, S. A. Perceiving people as group members: The role of fit in the salience of social categorizations. **British Journal of Social Psychology**, v. 30, p. 125-144, 1991.

OBREGON, S. L. **Uma visão a partir das relações entre a síndrome de Burnout e a abordagem biopsicossocial de qualidade de vida no trabalho no setor terciário**. 166 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, 2017.

OBST, P. L.; WHITE, K. M. Choosing to belong: the influence of choice on social identification and psychological sense of community. **Journal of Community Psychology**, v. 35, n. 1, p. 77-90, 2007.

OLIVEIRA, A. F. Identificação organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Porto Alegre: Artmed, 2008.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Confiança do empregado na organização. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Porto Alegre: Artmed, 2008.

- OLIVEIRA, L. B. de; HONÓRIO, S. R. F. S. Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. **R. Adm.**, v. 49, n. 4, p. 714-730, 2014.
- OLIVEIRA, S. R. O. et al. Buscando o sentido do trabalho. In: XXVIII ENANPAD– Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Curitiba, 2004.
- OLKKONEN, M-E.; LIPPONEN, J. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 100, p. 202-21, 2006.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 29 jan. 2017.
- PAIVA, K. C. M.; PEIXOTO, A. F.; LUZ, T. R. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG). **RECADM**, v. 13, n. 1, p. 89-113, 2014.
- PAPAVASILEIOU, E. A.; LYONS, S. B.; SHAW, G. C.; GEORGIU, A. Work values in tourism: past, present and future. **Annals of Tourism Research**, v. 64, p. 150-162, 2017.
- PARRY, E.; URWIN, P. Generational differences in work values: a review of theory and evidence. **International Journal of Management Reviews**, v. 13, n. 1, p. 79-96, 2011.
- PATEMAN, C. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- PAZ, M. das G. T. da; MENDES, A. M. B. Estilos de funcionamento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Porto Alegre: Artmed, 2008.
- PETERS, K. et al. Making the organization fly organizational identification and citizenship in full-service and low-cost airlines. **Journal of Personnel Psychology**, v. 9, n. 3, p. 145-148, 2010.
- PINHEIRO, L. S. et al. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Institute of Applied Economic Research (IPEA)**, Brasília, 2016.
- PINHEIRO, L. S.; MEDEIROS, M. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Institute of Applied Economic Research (IPEA)**, Brasília, 2016.
- PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.
- _____. Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 19, n. 1, p. 151-158, 2006.
- PORTO, J. et al. Análise fatorial confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. In: XXX ENANPAD– Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Salvador, 2006.

PORTO, J.; TAMAYO, A. Estrutura dos Valores Pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.

POSTMES, T.; HASLAM, S. A.; JANS, L. A single-item measure of social identification: reliability, validity, and utility. **British Journal of Social Psychology**, v. 52, p. 597-617, 2013.

PRATI, G.; ZANI, B. The relationship between psychological empowerment and organizational identification. **Journal of Community Psychology**, v. 41, n. 7, 851-866, 2013.

PRATT, M. G. To be or not to be: central questions in organizational identification. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (Eds.), **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand Oaks: Sage Publications, p. 171-208, 1998.

PRATT, M. G.; ROCKMANN, K. W.; KAUFMANN, J. B. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. **Academy of Management Journal**, v. 49, p. 235-262, 2006.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Relatório do Desenvolvimento Humano de 2014**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/arquivos/RDH2014pt.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

QUEIROZ, T. P.; DE PAULA, C. P. A. O relacionamento com egressos como estratégia organizacional para o desenvolvimento das instituições de educação superior. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 6, n. 1, p. 4-18, 2016.

RALSTON, D. A. et al. Today's state-owned enterprises of China: Are they dying dinosaurs or dynamic dynamos? **Strategic Management Journal**, v. 27, n. 9, p. 825-843, 2006.

RANDSLEY DE MOURA, G. et al. Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. **European Journal of Social Psychology**, v. 39, p. 540-557, 2009.

REINA, C. S.; ZHANG, Z.; PETERSON, S. J. CEO grandiose narcissism and firm performance: the role of organizational identification. **The Leadership Quarterly**, v. 25, p. 958-971, 2014.

REYSEN, S. et al. Further validation of a single-item measure of social identification. **European Journal of Social Psychology**, Eur. J. Soc. Psychol. v. 43, p. 463-470, 2013.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

RIKETTA, M. Organizational identification: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 66, n. 2, p. 58-384, 2005.

RIKETTA, M.; NIENABER, S. Multiple Identities and Work Motivation: The Role of Perceived Compatibility between Nested Organizational Units. **British Journal of Management**, v. 118, p. 61-S77, 2007.

- RIKETTA, M.; VAN DICK, R. Foci of attachment in organizations: A meta-analysis comparison of the strength and correlates of work-group versus organizational commitment and identification. **Journal of Vocational Behavior**, v. 67, p. 490-510, 2005.
- ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, *coping* e variáveis demográficas. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.
- ROCHA, C. B.; SILVA, J. R. G. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 4, p. 685-706, 2007.
- ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, v. 48, p. 49-71, 1999.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil Ltda, 2006.
- SANCINETTI, T. R. et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Revista de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 1007-1012, 2011.
- SANTOS, A. P. **Competências, carreiras e contexto**: um estudo multinível na administração pública brasileira. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). 331p. Universidade de Brasília, Brasília. 2012.
- SANTOS, C. A Construção Social do Conceito de Identidade Profissional. **Interacções**, n. 8. p. 123-144, 2005.
- SCHMID, K.; MULDOON, O. T. Perceived threat, social identification, and psychological well-being: the effects of political conflict exposure. **Political Psychology**, v. 36, n. 1, 2015.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Org.), **Advances in Experimental Social Psychology**, Orlando: Academic, p. 1-65, 1992.
- _____. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Ed.Vozes, 2005.
- SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5, 1990.
- SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU/EDUSP, 1972.
- SEN, G.; ÖSTLIN, P. Unequal, unfair, ineffective and inefficient gender inequity in health: why it exists and how we can change it. In: **Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health**. Karolinska Institutet, september, 2007.
- SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILINSKE, J. et al. **Estudo bibliométrico sobre a sustentabilidade na área de economia empresarial.** Amazônia, Organizações e Sustentabilidade, v. 3, n. 2, p. 101-120, 2014.

SILVA, L. B. da; CARVALHO, M. E. P. de. Trajetória de uma docente que atua em “um lugar para macho”. In: XL ENANPAD– Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Costa do Sauípe, BA, 2016.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H. (In) satisfação dos valores laborais e estresse: análise de um modelo moderacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 41-49, 2013.

SINDUSCON. **Publicações CBIC.** Disponível em: <<https://www.sinduscon-sm.com.br/atuacao/15/publicacoes/cbic>>. Acesso em: 8 fev. 2017.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Suporte no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Porto Alegre: Artmed, 2008.

SLUSS, D. M.; ASHFORTH, B. E. How relational and organizational identification converge: processes and conditions. **Organization Science**, v. 19, n. 6, p. 807-823, 2008.

SLUSS, D. M.; KLIMCHAK, M.; HOLMES, J. J. Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, p. 457-464, 2008.

SNELL, S.; BOHLANDER, G. **Administração de Recursos Humanos.** 14. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

SORTHEIX, F. M.; CHOW, A.; SALMELA-ARO, K. Work values and the transition to work life: a longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**, v. 89, p. 162-171, 2015.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 2002

SPM. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.** Brasília, n. 5, abr. 2014.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

STETS, J.; BURKE, P. Identity theory and social identity theory. **Social Psychology Quarterly**, v. 63, p. 224-237, 2000.

SUB, S.; SAYAH, S. Balance between work and life: a qualitative study of German contract workers'. **European Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 250-62, 2013.

TAJFEL, H. Social categorization, social identity and social comparison. In: TAJFEL, H. **Differentiation between groups.** London: Academic Press, 1978.

TAJFEL, H. **The social dimension: European developments in social psychology.** Cambridge, England: Cambridge University Press, 1984.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. An integrative theory of intergroup conflict. **Social psychology of intergroup relations**, p. 33-47, 1979.

_____. The social identity theory of intergroup behavior. **Psychology of intergroup relations**. 2. ed. p. 7-24, 1985.

TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 23 n. especial, p. 017-024, 2007.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e comportamentos nas organizações.** Petrópolis: Ed.Vozes, 2005.

TAVARES, S.; CAETANO, A.; SILVA, S. “Não há bela sem senão”. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. **Psicologia**, Lisboa, v. 21, n. 1, 2007.

TEIXEIRA, J. C.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Os lugares das empregadas domésticas. **O&S**, Salvador, v. 22, n. 72, p. 161-178, 2015.

TEIXEIRA, M. L. M. **Valores humanos & gestão.** São Paulo: Senac, 2008.

TEPPER, B. J. Procedural justice, victim precipitation, and abusive supervision. **Personnel Psychology**, v. 59, p. 101-123, 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

TUNG, R. L. The cross-cultural research imperative: the need to balance cross-national and intra-national diversity. **Journal of International Business Studies**, v. 39, v. 1, p. 41-46, 2008.

TURNER, J. C. et al. **Rediscovering the social group: a self-categorization theory.** Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1987.

TURNER, J. C. Some current issues in Research on Social identity and Self categorization theories. In: ELEMERS, N.; SPEARS, R.; DOOSJE, B. **Societal Identity.** Malden, Massachusetts: Blackwill Publishers, 1999.

TWENGE, J. M. A Review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, n. 2, p. 201-210, 2010.

TWENGE, J. M. et al. Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. **Journal of Management**, v. 36, n. 5, p. 1117-1142, 2010.

UEDA, Y.; OHZONO, Y. Differences in work values by gender, marital status, and generation: an analysis of data collected from working persons survey. **International Journal of Human Resource Studies**, v. 3, n. 2, p. 28-41, 2013.

VAN DICK, R. et al. Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. **British Journal of Management**, v. 15, p. 351-360, 2004.

_____. Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behavior. **British Journal of Management**, v. 17, p. 283-301, 2006.

VAN DICK, R.; HASLAM, S. A. Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. **The Social Cure: Identity, Health and Well-being**. New York: Psychology Press, p. 175-194, 2012.

VAN DICK, R.; ULLRICH, J.; TISSINGTON, P. A. Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. **British Journal of Management**, v. 17, n. S1, p. S69-S79, 2006.

VAN DICK, R. et al. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. **Journal of Vocational Behavior**, v. 72, p. 388-399, 2008.

VAN KNIPPENBERG, D.; VAN DICK, R.; TAVARES, S. Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 37, n. 3, p. 457-477, 2007.

VAN KNIPPENBERG, D. et al. Organizational Identification after a merger: a social identity perspective. **British Journal of Social Psychology**, v. 41, p. 233-252, 2002.

VASCONCELOS, I. F. G.; VASCONCELOS, F. C. Identidade e mudança: o passado como ativo estratégico. **O&S**, v. 8, n. 21, 2011.

VEELEN, R. V.; OTTEN, S.; HANSEN, N. Linking self and ingroup: Self-anchoring as distinctive cognitive route to social identification. **European Journal of Social Psychology**, v. 41, n. 5, p. 628-637, 2013.

VERGARA, S. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIEIRA, A. Cultura, poder e identidade nas organizações. **Revista de Administração da FEAD**, 2010.

WALUMBWA, F. O.; AVOLIO, B. J.; ZHU, W. How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: the role of identification and efficacy beliefs. **Personnel Psychology**, v. 61, n. 4, p. 793-825, 2008.

WALUMBWA, F. O. et al. Linking ethical leadership to employee performance: the roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 115, p. 204-213, 2011.

WEBER, F. A entrevista, a pesquisa e o íntimo, ou por que censurar seu diário de campo? **Horizontes Antropológicos**, v. 15, n. 32, p. 157-170, 2009.

WILSON, J. M. et al. Perceived proximity in virtual work: explaining the paradox of far-but-close. **Organization Studies**, v. 29, n. 7, 2008.

WOODWARD, K. **Identidade e Diferença**: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, T. T. da (Org.) *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2000.

XENIKOU, A. The cognitive and affective components of organizational identification: the role of perceived support values and charismatic leadership. **Applied Psychology: an International Review**, v. 63, n. 4, p. 567-588, 2014.

YE, L. Work values and career adaptability of chinese university students. **Social Behavior and Personality**, v. 43, n. 3, p. 411-422, 2015.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

_____. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZHANG, Y.; GEORGE, J. M.; CHAN, T-S. The paradox of dueling identities: The case of local senior executives in MNC subsidiaries. **Journal of Management**, v. 32, n. 3, 2006.

APÊNDICE

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Programa de Pós-Graduação em Administração



*Questionário para verificar as interações entre os Valores no Trabalho,
Identificação Social e Identificação Organizacional*



DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1. Idade: _____ anos

2. Estado civil:

() solteiro (a) () casado (a) () divorciado (a) () viúvo (a) () união
estável

3. Escolaridade:

() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo () Ensino
Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Curso Superior
() Curso técnico Curso: _____

4. Há quanto tempo você faz parte da empresa? _____ meses ou _____ anos

5. Qual a sua função? _____

6. Carga horária diária: _____

QUESTÃO INTRODUTÓRIA

- Conte-me como é a sua rotina de trabalho (como é o seu trabalho atual, quais as atividades que você realiza em seu trabalho).

PARTE I – Valores Relativos ao Trabalho

Roteiro de Entrevistas

Elemento de Análise: Valores no trabalho	
Categoria de Análise	Questões de Pesquisa
Realização e Estimulação no trabalho	1. Fale como você se sente em relação ao seu trabalho. 2. O que mais te realiza na profissão que exerce?
Relações Sociais e Benevolência	3. Fale como é a sua relação com os seus colegas de trabalho.
Prestígio, Poder e Conformidade	4. Fale como você se considera quanto aos aspectos fama, prestígio, <i>status</i> e superioridade. 5. Fale do seu sentimento sobre a competitividade no ambiente de trabalho e como você enfrenta os desafios. 6. Você segue a profissão da família? Como você ingressou na profissão? E na empresa?
Estabilidade e Segurança	7. Em relação à condição financeira, quais os benefícios reais que o seu trabalho tem lhe proporcionado e que necessidades pessoais ele tem suprido?

Utilização do DISCO

Questões norteadoras para a escolha no disco:

- *Se você fosse escolher um desses fatores do disco, qual deles simboliza o que o trabalho significa na sua vida?*
- *Em relação ao trabalho, o que você mais valoriza?*



PARTE II – Identificação Social

Roteiro de Entrevistas

Categoria de Análise: Identificação Social	
Elemento de Análise	Questões de Pesquisa
Autoestima	8. Considerando aspectos como orgulho, respeito e o sentido de pertencer a um grupo, como você se sente em relação ao seu grupo?
Autocategorização	9. Em que aspectos você se identifica com os outros membros do grupo? Em quais aspectos o seu grupo reflete quem você é?
Compromisso com o grupo	10. Por quais razões você gostaria de continuar a trabalhar com o seu grupo e por quais motivos você gostaria de pertencer a outro grupo?

PARTE III – Identificação Organizacional

Roteiro de Entrevistas

Categoria de Análise: Identificação Organizacional	
Elemento de Análise	Questões de Pesquisa
Componente Avaliativo	11. Considerando aspectos como orgulho, respeito e o sentido de pertencer a uma empresa, como você se sente em relação a sua empresa?
Componente Cognitivo	12. Em que aspectos você se identifica com os outros membros da sua empresa? Em quais aspectos a sua empresa reflete quem você é?
Componente Emocional	13. Por quais razões você gostaria de continuar a trabalhar com o seu grupo e por quais motivos você gostaria de pertencer a outro grupo?

Diagrama visual de medida de Identificação Organizacional

No gráfico a seguir, selecionar a linha (A, B, C, ..., ou H) que descreve o melhor nível de aproximação ou sobreposição que representa a força da sua identificação com a empresa:

