

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

*Ludmara Moura Miranda<sup>1</sup>*

*Ludgleydson Fernandes de Araújo<sup>2</sup>*

*Raquel Pereira Belo<sup>3</sup>*

### Resumo

A presente pesquisa buscou apreender as representações sociais acerca do comprometimento no trabalho em dois diferentes grupos sociais, os que trabalham e os que não trabalham. O grupo foi composto por 109 participantes – 56 participantes que estavam trabalhando e 53 participantes que não estavam trabalhando. Utilizou-se o Teste de Associação Livre de Palavras – TALP e fez-se uso das palavras estímulo “Trabalhador Comprometido” e “Trabalhador Descomprometido”. O resultado foi analisado pela técnica de redes semânticas. Encontrou-se que a Representação Social - RS do trabalhador comprometido está associada à relação de cumprimento de normas e também da reciprocidade organizacional, aproximando a RS de ambos os grupos a um trabalhador vinculado à organização por meio da base instrumental ou normativa do comprometimento organizacional. Espera-se que estes dados subsidiem intervenções e estudos acerca do vínculo com a organização e à saúde mental do trabalhador.

Palavras-Chave: Comprometimento Organizacional; Vínculo Organizacional; Representações Sociais.

### SOCIAL REPRESENTATION OF WORKERS COMMITTED TO PEOPLE WHO WORK AND DO NOT WORK

#### Abstract

This research sought to apprehend the social representations about the commitment to work in two different social groups, the working and the non-working. The sample consisted of a group of 109 participants, divided into two groups, the first composed of 56 participants who were working and the second formed by 53 participants who were not working. The Free Word Association Test - TALP was used and the words “Committed Worker” and “Uncompromised Worker” were used. The result was analyzed by the semantic networks technique. It was possible to identify that the Social Representation - RS of the committed worker is associated with the relationship of compliance with norms and organizational reciprocity, bringing the SR of both groups closer to a worker linked to the organization through the instrumental or normative basis of organizational commitment. These data are expected to support interventions and studies on the link with the worker's organization and mental health.

Keyword: Worker; Commitment; Organizational Bond; Social Representations.

#### Introdução

Em geral, o desenvolvimento de qualquer organização é influenciado pelo ambiente de trabalho e nas últimas décadas houve um crescente interesse pelo estudo do comportamento das pessoas no campo de trabalho, reconhecendo que os funcionários e o ambiente em que trabalham são de vital importância para o progresso de qualquer organização (Fonseca Herrera et al., 2019). Dentro desse cenário, o comprometimento organizacional é um aspecto do comportamento organizacional, é um

vínculo existente entre empregados e empresa que exerce um importante papel no desempenho, produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores, sendo este um fenômeno relevante a ser estudado (Silva, Gallon, & Pessotto, 2017; Balsan, et al., 2015; Siqueira & Gomide, 2014; Bastos, Maia, Rodrigues & Macambira, 2014).

O comprometimento organizacional é uma temática que tem sido cada vez mais pesquisada na academia. Em estudo sobre a análise da produção

<sup>1</sup> Universidade Federal do Piauí – E-mail: ludmaramiranda@hotmail.com

<sup>2</sup> Universidade Federal do Piauí – E-mail: ludgleyson@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Universidade Federal do Piauí – E-mail: rbelo@ufpi.edu.br

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

científica brasileira sobre os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização relacionado aos eventos e periódicos da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (ANPAD), de 1997 a 2013, foram encontrados 145 artigos sobre os temas “comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais”, vale ressaltar que as publicações ocorreram em maior número a partir de 2007 (Balsan et al, 2016).

Ao verificar o estado da arte sobre o tema no campo teórico da Psicologia na base de dados Scielo, observa-se um crescente interesse dos pesquisadores pelo estudo deste assunto. Ao utilizar os descritores “Comprometimento Organizacional” e “Psicologia” obteve-se nos anos de 1993 a 1997, 3 artigos; entre 1998 e 2002, 12 artigos; nos anos 2003 a 2007, 15 artigos; de 2008 a 2012, 34 artigos e de 2013 a 2018, 48 artigos publicados, totalizando 112 artigos nessa única base de dados nos últimos 25 anos, corroborando com Balsan (2016) sobre o aumento do número de estudo desde 2007, o que revela um interesse de estudos que pode estar ligado à necessidade de aprofundamento no tema a fim de, por exemplo, aumentar a qualidade de vida no trabalho, diminuir o número de afastamentos por questões de saúde mental, assim como atrair e manter no mercado pessoas de diferentes gerações.

Em geral as definições de comprometimento organizacional têm em comum o fato de relacionarem o comprometimento a um vínculo, uma ligação do indivíduo que ata, une, amarra. Contudo, a principal diferença diz respeito a como se considera que este vínculo foi desenvolvido (Bastos et al., 2014), ou seja, o que mantém os indivíduos trabalhando em uma determinada empresa pode estar relacionado a fatores diversos, mas em todos os casos eles permanecem vinculados por alguma razão. Uma conceituação bastante difundida e hegemônica na pesquisa da área do comprometimento organizacional, segundo Balsan et al. (2015) e que será utilizada na presente pesquisa é a distinção entre os comprometimentos afetivo, normativo e instrumental desenvolvido por Meyer e Allen, no início dos anos 1990 (Bastos et al., 2014).

Vale ressaltar que o comprometimento é determinado em função das naturezas destes vínculos: afetiva, instrumental e normativo (Bastos et al., 2014; Siqueira & Gomide, 2014; Müller et al.,

2005). A combinação dessas três bases representa, de acordo com Bastos et al. (2014) o perfil de comprometimento de cada indivíduo em relação à empresa, que reflete o seu desejo (afetivo), necessidade (instrumental) ou obrigação (normativo) de permanecer na organização. Essas questões impactam diretamente na construção do pensamento social dos sujeitos sobre o que é um trabalhador comprometido. Neste trabalho, o construto comprometimento organizacional será utilizado como elemento de ligação entre o que os indivíduos pensam e as verbalizações realizadas. O suporte teórico utilizado será a Teoria das Representações Sociais (TRS) com o intuito de ampliar o conhecimento acerca da percepção das pessoas em relação à realidade em que estão envolvidas.

Salles e Costa (2013) afirmam que ao transferir a TRS para o contexto organizacional há o reconhecimento de que as organizações são um conjunto de representações formais e informais dos esforços dos indivíduos no arranjo de suas atividades, o que se reflete em seus comportamentos e na busca da satisfação de seus interesses. Nessa busca de dar sentido ao ambiente o indivíduo encontra seu lugar, sua identidade social e, tendo em vista que o trabalho ocupa uma posição de centralidade na vida do homem, servindo também como um formador de identidade, é valiosa a compreensão dos processos de trabalho via TRS para investigações nesse contexto, inclusive pelo fato da referida teoria se revelar proveitosa para o alcance de uma melhor compreensão de práticas coletivas (Ferreira, 2005) e o ambiente organizacional ser composto exatamente por indivíduos que compartilham práticas.

A produção científica que envolve a utilização da TRS no campo dos estudos organizacionais (EO) foi investigada nas publicações realizadas em eventos científicos organizados pela ANPAD entre 2001 a 2014 e foram encontrados 90 artigos. Os autores identificaram que a utilização da TRS nos EO se encontra em fase inicial, uma vez que tem sido pouco explorada para a compreensão dos fenômenos sociais (Silva et al., 2016). Torres (2018) corrobora com tal perspectiva ao concluir que a TRS aparece de forma tímida entre os pesquisadores brasileiros no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Embora estudos relacionando a TRS e

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

a área organizacional sejam incipientes, são de suma relevância, pois podem contribuir para o conhecimento da realidade psicossocial de diferentes trabalhadores e contextos de trabalho.

As RS compõem o pensamento social dos indivíduos que fazem parte de um grupo e segundo Moscovici (2017), são vistas como a “atmosfera” que influencia as relações dos indivíduos ou grupos. Moscovici (1978) indica que três fatores da realidade social estão associados à produção de uma RS, (1) a Dispersão da informação, em que as informações sobre o objeto não são claras, seja pela complexidade ou devido às barreiras sociais ou culturais; (2) a Focalização, relacionado ao interesse do indivíduo ou do grupo por determinado aspecto ou dimensão do objeto; e (3) a pressão à inferência, no qual o indivíduo ou grupo é pressionado a fazer um julgamento ou interpretação sobre o objeto em função de sua relevância no ambiente social.

Jodelet (2001) enfatiza o caráter orientador que as RS têm sobre o comportamento, visto que estas constituem o conhecimento prático e participa da construção social da realidade. Afirma ainda que o ser humano tem a necessidade de compreender o mundo à sua volta, portanto, ele acaba por criar representações que estão presentes nos discursos, palavras, mensagens, imagens cristalizadas em condutas e em organizações, visto que o seu processo de formação consiste em tornar um objeto novo em familiar, por meio dos processos de ancoragem e objetivação. Desta forma, o indivíduo recria o objeto com a ilusão de que as coisas são aquilo que percebemos.

O mecanismo da ancoragem ocorre por meio de um processo cognitivo, em que os conhecimentos preexistentes de uma determinada classe filtra a novidade definindo esse novo como normal ou aberrante, conforme ou divergente da norma e passa a ser integrado à rede de significados existente, enquanto o mecanismo da objetivação consiste em reproduzir um conceito, algo abstrato em uma imagem que ultrapassa a ideia subjetiva e se transforma em realidade prática que orienta e prescreve a ação dos sujeitos a partir de então (Magaldi & Lima, 2011). Nesta perspectiva, as RS são fenômenos sociais dinâmicos, presentes na comunicação de indivíduos e grupos com a função de tornar familiar e prático o conhecimento acerca de um objeto, compreendem o indivíduo (histórico e

coletivo), o objeto e o outro na sua inter-relação (Jodelet, 2005).

Melo, Paz e Almeida (2007) afirmam que a visão do “trabalho” pode ser melhor traduzida quando se considera a interdependência entre o trabalhador; a tarefa; a organização; e a sociedade. Assim, o objeto de estudo da presente pesquisa, busca compreender o significado do trabalhador comprometido a partir da construção formulada pelo próprio trabalhador que representa a sobreposição dos quatro elementos, visto que, o trabalhador fala do lugar que ocupa dentro de uma sociedade, de uma organização e considerando a tarefa que exerce.

O presente estudo se mostra de relevância social, pois ao ampliar os estudos sobre comprometimento, tendo como ator social investigado o próprio trabalhador, o resultado pode servir de material para elaboração de práticas organizacionais que proporcionem um maior comprometimento, promovendo um ambiente que favoreça a saúde mental dos trabalhadores, reduza os indicadores de absenteísmo, *turnover* e acidentes de trabalho, gerando benefícios para os envolvidos no cenário – mesmo que tal conhecimento seja de forma mais generalizada, ao conhecer as representações dos trabalhadores a respeito de uma ação comprometida no contexto de trabalho. Além disto, vale salientar que focar no comprometimento isoladamente pode não garantir o sucesso da organização, mas possibilita predizer que um elevado grau deste vínculo com a organização pode contribuir para que esta alcance seus objetivos (Cavalcanti & Costa, 2009).

Diante do exposto, duas questões de estudo serão privilegiadas na presente pesquisa: que significados os sujeitos acessados atribuem ao trabalhador comprometido? Existe diferença na representação social do trabalhador comprometido para o grupo que está trabalhando e o grupo que não está? Os resultados podem permitir compreender a adoção de atitudes, as construções simbólicas e a movimentação social cotidiana dos grupos na relação com o objeto analisado. O objetivo principal é, portanto, apreender as RS do trabalhador comprometido em dois diferentes grupos sociais – os que trabalham e os que não trabalham.

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

### Método

Trata-se de um estudo descritivo e exploratório com dados transversais que contou com 109 participantes de ambos os sexos, organizados em dois grupos: Grupo A: participantes que trabalham e Grupo B: participantes que não trabalham. O grupo A possui 56 participantes cuja faixa etária variou entre 18 e 46 anos ( $M=28$  anos  $DP= 7,69$ ). O maior percentual de respondentes nesse grupo foi composto de pessoas com mais de

10 anos de experiência (31%), os demais tinham menos de 1 ano (23%); de 1 a 3 anos (23%) e de 4 a 10 anos (23%), considerando, portanto, que a maior parte do grupo de trabalhadores já tem mais de 1 ano de experiência laboral e estão presentes em empresas e ramos de trabalho diversos. O grupo B é composto por 53 participantes com idades entre 18 a 58 anos ( $M=24$  anos  $DP= 8,04$ ). Os dados sócio demográficos podem ser verificados na Tabela 1.

Tabela 1.

### Caracterização dos Participantes

GRUPO A - Trabalham			GRUPO B - Não trabalham		
	n	%		n	%
<b>Sexo</b>					
Feminino	32	57%	Feminino	45	85%
Masculino	24	43%	Masculino	8	15%
<b>Estado Civil</b>					
Solteiro	37	66%	Solteiro	41	85%
Casado	15	27%	Casado	5	9%
Separado/ Divorciado	1	2%	Separado/ Divorciado	1	2%
Outro	3	5%	Outro	6	11%
<b>Escolaridade</b>					
Fund. incompleto	1	2%	Fund. incompleto	–	–
Fund. completo	1	2%	Fund. completo	–	–
Médio completo	10	18%	Médio completo	4	8%
Superior cursando	23	41%	Superior cursando	38	72%
Superior completo	21	38%	Superior completo	10	19%
Não especificado	–	–	Não especificado	1	2%
<b>Tempo de Empresa</b>					
Menos de 1 ano	13	23%	–	–	–
De 1 a 3 anos	13	23%	–	–	–
De 4 a 10 anos	13	23%	–	–	–
Mais de 10 anos	18	31%	–	–	–

Os critérios de inclusão para ambos os grupos foram: (1) Ter 18 anos ou mais; (2) ser alfabetizado; (3) residir e trabalhar nas cidades em que a pesquisa

foi realizada. Para o grupo A acrescentou-se o critério (4) estar trabalhando (independente do vínculo empregatício). Para definir a quantidade de

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

participantes, usou-se o Ponto de Saturação que conforme sugere Nascimento (2018) ocorre quando o pesquisador identifica que nenhuma nova informação ou novo tema é registrado e que as informações levantadas até o momento se mostram suficientemente relevantes para o objetivo da pesquisa.

Foram utilizados dois instrumentos de construção própria dos autores para os fins desta pesquisa: o primeiro se trata do Teste de Associação Livre de Palavras (TALP) contendo duas palavras-estímulo: “Trabalhador Comprometido” e “Trabalhador Descomprometido”. Os participantes foram instruídos a escrever cinco palavras após ouvirem cada palavra-estímulo e logo em seguida deveriam hierarquizar as palavras por ordem de importância, de 1 a 5, sendo o número 1 a palavra mais importante e o 5 a menos importante. O segundo instrumento utilizado foi um questionário sócio demográfico com o objetivo de caracterizar a amostra coletada. A coleta de dados foi realizada no período de setembro a outubro de 2018, sendo comunicado aos participantes os objetivos da pesquisa e solicitado a participação e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. A Aplicação do TALP foi feita coletivamente, em sala de aula, em horários disponibilizados por docentes de uma universidade pública e uma faculdade privada em um Estado brasileiro. A pesquisa também foi realizada com atores sociais abordados em ambientes diversos como shopping, praças, consultorias de três cidades. O primeiro instrumento aplicado foi o TALP, seguido pelo questionário sócio demográfico tendo, em média, um tempo de aplicação de 15 minutos para cada participante.

Os dados obtidos com o TALP foram processados nos seguintes passos: (1) construção de dicionário com as definidoras (2) sinonímia para agrupar palavras com conteúdo semântico próximo, (3) análise a partir dos critérios de Redes Semânticas, segundo Vera-Noriega (2005). A técnica de Redes Semânticas sugere os seguintes pontos: Núcleo da Rede (NR), Peso Semântico (PS) e Distância Semântica Quantitativa (DSQ). Foi obtido o PS de cada palavra somando as frequências pela hierarquização de importância. É sinalizado com 1 a palavra mais próxima e multiplicado por 5; a próxima assinalada com 2, e multiplicado por 4; até chegar ao número 5, que é multiplicado por 1.

Obteve-se o NR a partir das cinco palavras com maior PS; estas são as palavras chamadas definidoras, pois são as que melhor definem o conceito. A DSQ se obteve a partir das palavras definidoras do NR; a palavra com maior peso recebeu 100% e a porcentagem das demais se deu por uma regra de três simples (Araújo, Castro & Santos, 2018). Os dados coletados no questionário sócio demográfico foram analisados por meio da frequência e percentual de participantes.

Vale ressaltar que a presente pesquisa está amparada pela resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, que afirma não ser necessária a avaliação pelo Comitê de Ética e Pesquisa as atividades realizadas com o intuito de educação, ensino ou treinamento de alunos de graduação, curso técnico ou profissional em especialização.

### Resultados e Discussões

A partir dos dados apreendidos entre os grupos investigados, obteve-se na palavra-estímulo “Trabalhador comprometido” a evocação de 265 termos pelo Grupo B e 283 termos pelo Grupo A. Ao utilizar a palavra-estímulo “Trabalhador descomprometido” foram evocados 262 termos pelo grupo B, sendo 139 diferentes, e 273 termos pelo grupo A, sendo 142 termos diferentes. Observa-se, portanto, que em ambas as situações o grupo que trabalha apresentou uma quantidade maior de evocações, o que pode ser resultado de um maior contato com o contexto de trabalho e, portanto, mais facilidade para organizar os seus conhecimentos acerca do objeto em questão. Na Tabela 2 é possível verificar o resultado do PS da palavra-estímulo “Trabalhador Comprometido” entre os dois grupos.

Vale destacar o contexto em que se encontram o grupo de participantes, pois de acordo com o balanço realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a taxa de desemprego no Brasil no último trimestre, de junho a agosto de 2018, foi de 12,1%, o que representa que 12,7 milhões de brasileiros se encontram desempregados. Este número significativo pode interferir no vínculo que os trabalhadores assumem com o seu trabalho, e conseqüentemente com a RS atribuída ao trabalhador comprometido, pois ao considerar que o mercado de trabalho se encontra escasso de oportunidades, é possível que muitos trabalhadores permaneçam em seus empregos não necessariamente por se identificarem com a

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

atividade ou a organização, mas sim devido à necessidade, manifestando um comprometimento do tipo instrumental. Portanto, a representação que se constrói sobre o trabalhador comprometido com a organização é permeada por essa realidade. Isto é revelado também nos dados apontados na presente

pesquisa, visto que as características associadas ao trabalhador comprometido estão próximas de uma descrição de um trabalhador mais obediente e cumpridor de regras, do que de um trabalhador realizado e satisfeito com o seu contexto de trabalho.

Tabela 2.

*Peso Semântico da palavra estímulo “Trabalhador Comprometido”*

GRUPO A - Trabalha			GRUPO B - Não Trabalha		
NR	PS	DSQ	NR	PS	DSQ
Responsável	45	100%	Responsável	40	100%
Pontual	15	33,3%	Comprometimento	28	70%
Dedicado	12	26,7%	Pontual	12	30%
Confiável	08	17,8%	Comprometimento	06	15%
Esforçado	03	6,7%	Remuneração	03	7,5%

Importante refletir sobre a RS do grupo B é o fato de sua maioria ser composto por estudantes universitários, que estão em busca de uma formação, se preparando para ingressar no mercado de trabalho com expectativas e ancoram e objetivam sua representação sobre o trabalhador comprometido como alguém que é responsável, tem comprometimento, é pontual e recebe uma remuneração. Portanto, este grupo, mesmo sem estar trabalhando é composto por participantes que possuem interesse sobre o objeto investigado, que está relacionado ao mundo do trabalho, e são assim influenciados por fatores da realidade social de focalização e pressão à inferência para produzirem a sua RS. Nota-se que a definidora “remuneração” não aparece no grupo que trabalha, pois, a escassez do dinheiro torna essa definidora mais importante para o outro grupo, que, ou nunca trabalhou ou encontra-se desempregado.

O que corrobora com pesquisa realizada por Amaral, Belo et al. (2012) sobre o desemprego e as elaborações discursivas na cidade de Parnaíba-PI em que entrevistaram 50 pessoas desempregadas e obtiveram como resultado que o sentido do trabalho está prioritariamente relacionado à remuneração, isto é, para o grupo que não está trabalhando, a remuneração é um aspecto mais relevante do que para o grupo que está trabalhando. Além disto, a

necessidade financeira se apresentou como elemento importante no desenvolvimento do comprometimento organizacional em estudo sobre percepção dos antecedentes do comprometimento organizacional por parte dos trabalhadores (Cavalcanti & Costa, 2009).

O trabalhador comprometido foi definido como “responsável”. Tal fato se evidencia pelo maior PS desta palavra em relação às outras definidoras em ambos os grupos. Consequentemente, esta é a palavra que melhor representa o significado destes atores sociais, sendo a ela atribuída a maior DSQ: 100%. No entanto, ao realizar uma comparação semântica intragrupo, percebe-se que a DSQ entre as duas primeiras definidoras é maior no grupo que trabalha, o que pode apontar que *ser responsável* tem força maior para este grupo, mesmo sendo o NR de ambos.

A definidora “responsável” também foi encontrada em estudos realizados por Fonseca Herrera et al. (2019), no qual utilizou-se das redes semânticas para apreender o NR de significados com trabalhadores do México ao utilizar o estímulo “compromisso organizacional”, as palavras do NR encontradas foram: “responsabilidade”, “respeito”, “trabalho”, “compromisso”, “comunicação”, “honestidade” e “ordem”. Esse resultado sugere a força que a palavra “responsável” tem na RS do

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

trabalhador comprometido também em outros contextos. Quando se observa o NR, parece razoável assinalar que a RS acerca do trabalhador comprometido principalmente para o grupo A está relacionada às características pessoais atribuídas ao indivíduo, se aproximando da abordagem atitudinal que estuda este vínculo do trabalhador com a organização. Esta abordagem focaliza as possíveis atitudes que predisõem os comportamentos de comprometimento (Menezes, Aguiar, & Bastos, 2016). Destaca-se ainda que o trabalhador comprometido é categorizado como “pontual”, no entanto, para o grupo A esta definidora é mais importante do ponto de vista da proximidade semântica, ocupando a segunda posição. Ainda assim, o campo representacional referente às palavras “responsável” e “pontual” é significativo, pois ambos os grupos compartilham a mesma representação, com PS semelhante, sendo representativas do que se pensa acerca do trabalhador comprometido.

Três elementos apareceram exclusivamente nas evocações dos participantes empregados e fazem parte do NR que forma o conceito de trabalhador comprometido: “dedicado”, “confiável” e “esforçado”: estas são também definidoras importantes para compreensão da RS deste grupo, e guardam uma relação de constituição de significados complementares, como se observa no NR de significados.

A representação referente ao trabalhador comprometido como responsável, pontual e dedicado caracteriza um trabalhador que atende às demandas da sua função, se dedica à empresa e cumpre com as normas. Definidoras semelhantes foram encontradas em estudo realizado por Cavalcanti e Costa (2009) sobre o comprometimento organizacional e as características do trabalho realizado com colaboradores de uma empresa de *fast food*. O estudo indicou que os trabalhadores associavam o comprometimento no trabalho à dedicação, desempenho, ao grupo de trabalho, ao traço pessoal e às normas e regras da empresa, além disto, ser comprometido para estes atores sociais foi definido também como ser pontual, assíduo, cumpridor de regras e disponível.

Pode-se observar ainda que o grupo A representa o trabalhador comprometido como alguém esforçado e dedicado. Esta representação

corroborar com o trabalho de Mowday, Porter e Steers (1982), assim como estudos mais recentes (Cavalcanti & Costa, 2009) que indicam que o indivíduo comprometido tem tendência a manifestar um esforço considerável em prol da organização. Esta descrição aproxima-se de uma definição do trabalhador em que o vínculo com a organização é do tipo instrumental ou normativo. Conforme analisa Bastos et al. (2014) sobre os estudos desenvolvidos por Allen e Meyer na década de 1990, o comprometimento normativo pode ser descrito como um senso de obrigação que mantém a pessoa no percurso adotado até então, refletindo, portanto, a obrigação de permanecer na empresa. Já o comprometimento do tipo instrumental é baseado nas expectativas de trocas, perdas e ganhos e indica a necessidade de permanecer na organização.

Resultado diferente foi encontrado em pesquisa desenvolvida por Feitosa e Firmo (2012) com o objetivo de verificar as bases afetiva, normativa e instrumental em duas empresas de consultoria e os resultados apontaram um destaque para a base afetiva em ambas as empresas: as autoras indicam a possibilidade de o entusiasmo dos estudantes com a oportunidade de aplicar os conhecimentos ao ingressar em empresas juniores proporciona um comprometimento do tipo afetivo com a organização. Esse tipo de vínculo se caracteriza pela identificação e envolvimento do indivíduo com uma organização em particular, desejando manter-se, em uma relação ativa na qual o sujeito deseja contribuir para o bem-estar da organização.

O perfil dos participantes da presente pesquisa diferencia-se do perfil dos indivíduos da pesquisa realizada nas empresas juniores citadas, pois considerando o grupo que trabalha, os atores sociais acessados são compostos em sua maioria por trabalhadores veteranos (54% mais de três anos de trabalho) e um menor percentual de trabalhadores considerados novatos (22% com menos de um ano de trabalho), portanto, é possível que este dado tenha interferido na RS do trabalhador comprometido vinculado normativamente.

Tais dados corroboram com o resultado da pesquisa de Carmo et al. (2015) no qual identificou as RS dos veteranos sobre os novatos como mais comprometidos e atenciosos, com iniciativa, determinação e comprometimento e como trabalhadores que cumprem prazos e cuidam do

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

patrimônio. No entanto, afirmam que os novatos atualmente fazem o que têm que fazer, mas com o tempo vão se acomodar, indicando o tempo de trabalho como relevante para o vínculo do trabalhador com a organização. Já a RS dos novatos sobre os veteranos é de que eles rejeitam imposições novas e não prezam muito por boa parte das suas atribuições, são percebidos como desmotivados, apesar de terem disposição para colaborar e zelo com o patrimônio, produzem pouco, falta disposição, estão acomodados e não cumprem horário de trabalho.

Dessa forma, é possível inferir que o vínculo que o trabalhador assume com a organização é estruturado baseado também no tempo de empresa, interferindo na forma como o objeto social “trabalhador comprometido” é representado pelos grupos sociais que ancoram e objetivam sua representação baseada em experiência própria bem como por meio dos discursos que fazem parte do seu universo. No entanto, alguns autores (Bastos et al., 2009; Rodrigues, 2009; Balsan et al., 2015) questionam a noção de comprometimento aplicada à permanência por necessidade, obrigação, ou devido à perda de investimentos ou sacrifícios pessoais em caso de mudança e falta de outras opções de trabalho – característicos do comprometimento normativo ou instrumental. Tais autores afirmam que estes aspectos são prováveis vínculos existentes entre o profissional e a organização, mas que não integram o conceito de comprometimento organizacional, eles propõem, portanto, a adoção de um outro termo – o Entrincheiramento Organizacional. Dessa forma, a RS de ambos os grupos encontrado no presente estudo está mais próxima de um trabalhador entrincheirado do que comprometido.

Balsan et al. (2015) realizaram estudo com objetivo de verificar relações existentes entre as bases do comprometimento organizacional e do entrincheiramento organizacional, o estudo contou com 392 participantes que responderam escalas validadas para o contexto brasileiro e como resultado obteve que o comprometimento afetivo não se correlacionou com o entrincheiramento organizacional, mostrando ser um vínculo distinto. Os resultados apresentaram uma moderada correlação das bases instrumental e normativa. Os autores consideram que tais resultados fortalecem a proposta de que o comprometimento deve ser

tratado como um construto unidimensional, restrito à base afetiva, enquanto a base instrumental deve ser considerada um construto distinto denominado entrincheiramento organizacional.

O trabalhador comprometido também foi associado à definidora “esforçado”, o que pode estar relacionado à ideia de reciprocidade organizacional, termo definido como um conjunto de crenças acerca do estilo retributivo adotado pela organização perante as contribuições feitas pelos empregados. Sendo assim, na expectativa de receber retribuições da empresa, o empregado realiza um trabalho extra, que está além das suas obrigações formais, tornando-se assim um credor que, por ter se doado, merece uma retribuição e a empresa assume o papel de devedora.

Um estudo de RS sobre o vínculo do trabalhador com a organização desenvolvido Melo, Paz e Almeida (2007) evidenciou que o vínculo é visto como uma relação de reciprocidade entre o trabalhador e a organização. Resultado semelhante ao encontrado na presente pesquisa, inclusive observando-se os elementos estruturadores do vínculo do trabalhador com a organização, encontrados no estudo citado, a saber: “comprometimento”, “dedicação”, “segurança”, “desenvolvimento”, “trabalho”, “responsabilidade” e “valorização”, em que três definidoras (“comprometimento”, “dedicado” e “responsável”) aparecem no NR dos atores sociais acessados neste estudo.

Pesquisas desenvolvidas no Brasil revelam que a percepção de reciprocidade organizacional se relaciona positivamente com as percepções de comprometimento instrumental e normativo, o que coincide com o resultado apresentado, no qual o trabalhador comprometido é representado por ambos os grupos sob uma perspectiva do comprometimento normativo ou instrumental (Siqueira & Gomide, 2014).

O elemento “confiável” também parece remeter à ideia de reciprocidade nas relações de trabalho, visto que ao se mostrar um trabalhador em que a organização pode confiar, este trabalhador se coloca no papel de “doador” considerando a organização como “receptora” na expectativa de que os papéis se invertam, isto é, a empresa irá retribuir a lealdade do empregado, tornando o trabalhador um “credor” do comportamento manifesto até então. Resultado semelhante foi encontrado em pesquisa



## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

realizado sobre a RS de Vínculo do Trabalhador com a Organização realizada com 212 sujeitos de duas organizações, uma empresa pública e um banco estatal, envolvendo empregados e terceiros, por meio da técnica de associação livre. A análise global dos dados indicou que o vínculo do trabalhador com a empresa é visto como uma relação de reciprocidade entre o trabalhador e a organização (Melo, Paz & Almeida, 2007).

Ressalta-se ainda estudo realizado sobre empregabilidade e competências, em que participaram 156 empresas, os resultados indicaram que os itens de maior importância para que ocorra uma futura efetivação dos profissionais são competência (60,1%), seguida por responsabilidade (59,5%) e dedicação (39,2%), também apareceu a palavra pontual (9,5%) com um percentual menor, mas também como relevante na avaliação dos profissionais (Campos et al., 2008). Sendo assim, as definidoras utilizadas pelo grupo de participantes que trabalha se assemelha mais com as características solicitadas pelas empresas, o que pode evidenciar que o processo de RS destes pode ter partido do universo reificado das ciências, ou seja, dos perfis comportamentais exigidos pelas organizações nas quais trabalham ou pelo próprio mercado de trabalho e transferido para o universo consensual sendo representado por meio das definidoras escolhidas.

No grupo B, as definidoras encontradas, além das já citadas são: “comprometimento” e “remuneração”. Supõe-se, portanto, que os participantes que não tem tanto contato com o trabalho demonstram um vocabulário menos diversificado, com a presença de palavras mais genéricas como “comprometimento”, semelhante à palavra estímulo, além de aparecer a palavra “remuneração” como um fator importante para definir o trabalhador comprometido.

Em pesquisa realizada por Morin e colaboradores (2007) sobre o sentido do trabalho com um grupo de jovens, o tema remuneração foi mencionado por todos os entrevistados. Os autores afirmam que a remuneração permite a interação com diferentes grupos sociais e que para os entrevistados, a perspectiva de receber bons salários traz uma conotação libertadora para os mais jovens que se libertam da dependência financeira dos pais, sendo assim, é possível inferir que a remuneração

faz parte do NR do grupo de profissionais que não trabalha devido este ser composto por jovens de idade média de 24 anos, em sua maioria cursando o nível superior (72%) e a liberdade financeira almejada serve como parte da rede de significados já existentes para ancorar e objetivar o conceito de trabalhador comprometido.

Resultados semelhantes foram encontrados nos estudos desenvolvidos por Oliveira et al. (2010) sobre as RS do trabalho entre jovens trabalhadores e não trabalhadores, em que a palavra “dinheiro” apareceu como elemento central da representação para ambos os grupos apontando para a necessidade pessoal/grupal de emancipação econômica do jovem. Os autores afirmam ainda que o fato de terem seu próprio dinheiro e ajudarem nas despesas da casa possibilita aos jovens um sentimento de independência, autovalorização e respeito, formando uma autoimagem positiva.

Ainda sobre a RS do trabalhador comprometido, vale ressaltar que os elementos “dedicado”, “confiável” e “esforçado” apareceram apenas no grupo que trabalha e as definidoras “comprometimento” e “remuneração” apenas no grupo B o que também pode gerar a reflexão de que é possível que este grupo tenha uma visão estereotipada do trabalhador comprometido como alguém que receba uma remuneração diferenciada. Apesar das diferenças encontradas nos grupos foi possível perceber uma proximidade das definidoras para estes, o que pode sugerir que os processos de ancoragem e objetivação dos entrevistados têm elaborações que podem refletir a socialização e a ideologia do contexto, independentemente de estarem ou não trabalhando.

Moscovici (1978) afirma que as RS são “entidades quase tangíveis”, e por meio da fala, do gesto, dos encontros do cotidiano circulam entre o grupo, cruzando-se e cristalizando-se constantemente. Ou seja, mesmo o grupo que não está trabalhando convive no universo cotidiano com o grupo de pessoas que trabalha devido a centralidade deste na vida da sociedade apreendendo por meio das narrativas, discursos, gestos, a representação deste grupo do qual não faz parte, mas está próximo. A Tabela 3 apresenta o resultado para a palavra-estímulo “Trabalhador Descomprometido”.

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

Tabela 3.

*Peso Semântico da palavra estímulo “Trabalhador Descomprometido”*

GRUPO A - Trabalha			GRUPO B - Não Trabalha		
NR	PS	DSQ	NR	PS	DSQ
Irresponsável	35	100%	Irresponsável	55	100%
Insatisfeito	16	46%	Desmotivado	16	29%
Desmotivado	15	43%	Preguiçoso	12	22%
Atrasado	6	17%	Desinteressado	12	22%
Preguiçoso	3	9%	Atrasado	4	7%

Ao considerar a palavra-estímulo “trabalhador descomprometido”, a definidora “irresponsável” foi a que se mostrou como mais relevante para compreender a RS de ambos os grupos, visto que o maior PS em ambos os grupos foi atribuído a esta palavra. No entanto, para o grupo A esta definidora é menos importante do ponto de vista do PS, o que pode indicar uma atribuição de causalidade diferente para os dois grupos, visto que a segunda definidora mais importante para o grupo que trabalha é “insatisfeito”.

Ao indicar como característica do trabalhador descomprometido a insatisfação, o grupo A atribui uma causalidade não apenas relacionada às características do indivíduo, mas consideram também a possibilidade de o ambiente interferir nesse vínculo. Ressalva não identificada pelo grupo B, que atribui características pessoais como fator central do descomprometimento do trabalhador. O grupo mais próximo da realidade atribui a causa do descomprometimento não exclusivamente às características individuais, mas também ao contexto no qual o indivíduo está inserido, visto que o PS atribuído à definidora “irresponsável” é menor do que para o grupo B, e também porque apareceu a definidora “insatisfeito” – exclusiva no grupo que trabalha, o que pode apontar para uma consideração deste grupo a respeito de que necessidades não satisfeitas pela organização podem interferir no vínculo do trabalhador com a empresa.

O NR do grupo A pode indicar uma RS mais compreensiva do trabalhador descomprometido, atribuindo um PS alto à definidora “insatisfeito”,

DSQ – 46% e “desmotivado”, DSQ – 43%, esta última mesmo aparecendo no NR do grupo que não trabalha apresenta uma DSQ menor – 29%. Isto é, a objetivação do grupo A sobre o descomprometimento compreende que outros aspectos podem interferir no vínculo do trabalhador com a organização, como o ambiente em que este profissional se encontra.

O ambiente não é neutro, isto é, o contexto em que os atores sociais estão inseridos não é apenas um construto social, ele é utilizado para atribuir significado, promover identidade, situar o indivíduo socialmente, culturalmente e economicamente. A avaliação e a percepção desses sobre o ambiente irão influenciar, portanto, sua forma de agir, suas condutas e comportamentos (Salles & Costa, 2013; Salles, 2009).

O fato do alto índice de desemprego contribuir para que muitos profissionais continuem trabalhando em uma atividade que não se identificam, mas que permanecem devido à necessidade, possivelmente interfere em sua produtividade e comprometimento, bem como relacionamentos interpessoais e lideranças. De acordo com Meyer e Parfyonova (2010) os estilos de liderança baseados em elevados padrões morais, honestidade e integridade deverão contribuir para desenvolver um perfil de comprometimento organizacional afetivo/normativo; enquanto que um estilo baseado em punições para os maus desempenhos deverá contribuir para desenvolver um sentido de motivação mais controlado que, por conseguinte, desencadeará um perfil de comprometimento instrumental/normativo. Dados

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

estes corroborados por uma revisão bibliográfica relacionada à satisfação no trabalho de artigos publicados entre 2000 e 2010, a literatura revisada por Pérez Vilar e Azzollini (2013) mostrou diferentes estudos que indicaram a relação entre a liderança, grupos e equipes de trabalho, e sua influência na satisfação no Trabalho, e apontaram para um relacionamento positivo entre a liderança transformacional com a satisfação no trabalho.

Em estudo realizado sobre a Liderança Tóxica e sua influência no comprometimento organizacional e na qualidade de vida no trabalho, com a participação de 313 trabalhadores oriundos de variados setores de atividades foram utilizados instrumentos que mensuram a toxicidade da liderança, o comprometimento e a qualidade de vida (Questionário de Liderança Tóxica – QLT; Escala de Comprometimento; COPSOQ II – Questionário de Qualidade de Vida) e os resultados revelaram que à medida que a toxicidade da liderança aumenta, diminuem os níveis de comprometimento organizacional (Rocha, 2017).

Observa-se que o trabalhador descomprometido é representado por ambos os grupos como “desmotivado”, “preguiçoso” e “atrasado”, ou seja, as definidoras também são semelhantes, corroborando a ideia apresentada de que os processos de ancoragem e objetivação de ambos os grupos podem estar relacionados ao contexto social em que estão inseridos, independentemente de estarem ou não trabalhando. A definidora que aparece exclusivamente no grupo B foi “Desinteressado”, o que corrobora o estudo citado anteriormente sobre empregabilidade e competências, em que os resultados apontaram que as maiores limitações para se encontrarem candidatos qualificados no âmbito pessoal são a falta de iniciativa e de motivação ou interesse, isto é o indivíduo desinteressado (Campos et al., 2008).

Vale pontuar que no uso da primeira palavra estímulo, é possível que o grupo A se visse representado no contexto, isto é, sendo um trabalhador comprometido, no entanto, ao construir a RS do trabalhador descomprometido, é possível que ambos os grupos, tanto os que não trabalham, por não estarem inseridos no contexto, como os que trabalham, também devido à desejabilidade social

não queiram se reconhecer nesse local: isto pode explicar a semelhança das definidoras de ambos os grupos.

A partir do conjunto dos resultados apreendidos junto aos participantes do presente estudo, em primeiro lugar, considerou-se o fato de que as definidoras tanto da palavra estímulo “Trabalhador Comprometido” como “Trabalhador Descomprometido” não se observa no NR características do comprometimento associadas ao desejo em permanecer na instituição, o que representaria o comprometimento afetivo; em segundo lugar, RS de ambos os grupos sobre o vínculo do trabalhador com a empresa está muito mais relacionadas à necessidade e/ou obrigação – comprometimento instrumental e/ou normativo – do que ao afeto e satisfação com o trabalho, o que pode sugerir que o significado do trabalhador comprometido adquirido está relacionado ao modo como estes atores sociais vivenciam na prática ou não o trabalho em si, com um vínculo construído não necessariamente pela identificação com a atividade exercida.

### Conclusão

A partir dos dados apreendidos nas RS do trabalhador comprometido em dois diferentes grupos sociais foi possível identificar que as representações foram objetivadas por ambos os grupos como um trabalhador “responsável” e “pontual” e que, portanto, cumpre com as suas obrigações e normas da empresa. Por outro lado, identificou-se que o trabalhador comprometido também é percebido pelo grupo que trabalha como dedicado, confiável e esforçado, indicando características mais próximas de um perfil de cargo ideal para o trabalho, enquanto para o grupo que não trabalha, este personagem é definido como comprometido e associado à remuneração.

Tais achados podem estar associados ao maior contato com o objeto social em questão pelo grupo que trabalha, além da faixa etária e tempo de empresa dos sujeitos investigados, pois em seu universo cotidiano se mostra mais presente a figura do trabalhador comprometido, ou a necessidade deste em seu trabalho, visto que o trabalhador que se comporta de forma mais responsável dedicado e esforçado contribui com o desenvolvimento das atividades organizacionais. A RS sobre o trabalhador comprometido com a organização é

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

também permeada pela realidade da alta taxa de desemprego no Brasil, o que possivelmente interfere no vínculo que os trabalhadores assumem com o seu trabalho, e conseqüentemente com a RS atribuída ao trabalhador comprometido.

Vale salientar que “remuneração” apareceu apenas no NR do grupo que não trabalha, indicando que a expectativa por liberdade financeira desse público é um aspecto do objeto focalizado por estes atores sociais, podendo haver inclusive uma idealização na representação destes sobre o trabalhador comprometido. Outro ponto que merece destaque é a RS do trabalhador descomprometido, em que o NR para ambos os grupos foi do trabalhador “irresponsável”, “desmotivado”, “atrasado” e “preguiçoso”, apontando para características do indivíduo, desconsiderando o ambiente. Exceto no uso da definidora “insatisfeito” utilizada pelo grupo que trabalha, apontando para uma noção de que este grupo compreende também a relevância do ambiente no descomprometimento do trabalhador.

Observa-se que a RS do trabalhador comprometido está associada à relação de cumprimento de normas e também da reciprocidade organizacional, em que o trabalhador se dedica à empresa no intuito de receber algo em troca por seus esforços e dedicação, aproximando a RS de ambos os grupos de um trabalhador vinculado à organização por meio da base instrumental ou normativa. Não emergiu claramente definidoras relacionadas ao vínculo com base afetiva, ou seja, os trabalhadores brasileiros não são percebidos como vinculados de forma afetiva, podendo

algumas vezes estar em situação de entrincheiramento organizacional, em que permanecem na empresa não por estarem afetivamente ligados a ela, mas por avaliar as conseqüências negativas de sair da organização naquele momento.

Uma limitação do estudo está relacionada ao fato de considerar um grupo tão heterogêneo na realização da pesquisa deixa algumas lacunas de compreensão em relação à força da RS para cada grupo, sendo assim, sugere-se que novos estudos sejam realizados sobre as RS de categorias específicas de trabalhadores, como trabalhadores de empresa pública comparado a trabalhadores de empresa privada, tendo em vista que a estabilidade se relaciona ao Entincheiramento Organizacional, ou participantes considerados trabalhadores iniciantes e trabalhadores veteranos, para assim realizar um refinamento da compreensão da RS do trabalhador comprometido.

Destaca-se ainda que a comparação entre as RS dos trabalhadores e não trabalhadores revelou diferenças sutis que não permitem afirmar a existência de representações diferentes em função da situação de trabalho, mas que os valores sociais compartilhados sobre o trabalhador comprometido influenciam na RS de ambos os grupos. Os dados revelados na presente pesquisa auxiliam na compreensão dos comportamentos, construções simbólicas e movimentação social cotidiana dos grupos na relação com o comprometimento no trabalho, além de servir de subsídio para estudos posteriores sobre o assunto.

---

### Referências

- Amaral, E. D. B., Belo, R. P., Lima, T. O., Araújo, J. L., & Estramiana, J. L. A. (2012). Sobre o Desemprego: Elaboraões Discursivas na Cidade De Parnaíba-PI, *Perspectivas em Psicologia*, 16 (2), 3–20.
- Balsan, L. A. G., Kneipp, J. M., Tonin, S., & Costa, V. M. F. (2016). Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. *Revista de Ciências Da Administração*, 18(45), 25-37. doi: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2016v18n45p25>
- Balsan, L., Bastos, A., Fossá, M., Lima, M., Lopes, L., & Costa, V. (2015). Comprometimento e entrincheiramento organizacional: explorando as relações entre os construtos. *Revista de Administração da UFSM*, 8(2), 235-248. doi: <http://dx.doi.org/10.5902/198346599942>
- Bastos, A. V. (2009). *Comprometimento, consentimento ou entricheiramento? Um estudo comparativo entre categorias ocupacionais e contextos organizacionais*. Relatório final apresentado ao CNPQ. Bahia: Salvador

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. A., Macambira, M. O. & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(2), 153-162.
- Campos, K., Vieira, V., de Camargo, A., Schegushevski, A., Tavares, F., Piovezan, N., & Alkschbirs, S. (2008). Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(2), 159-183.
- Carmo, E. D, Medeiros, C. R. O., & Loebel, E. (2015). Novatos Motivados e Veteranos Acomodados: Representações Sociais de Técnicos-Administrativos Sobre a Atuação no Trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 5(3), 348-360. doi: <https://doi.org/10.20503/recape.v5i3.25131>
- Cavalcanti, A. E., A., & Costa, S. (2009). Comprometimento Organizacional e Características do Trabalho: a Percepção dos Trabalhadores do Habib's. Anais do XXXIII Encontro da ANPAD, São Paulo, SP, Brasil.
- Feitosa, J. M. S., & Firmo, L. A. (2012). Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em empresas juniores. *Gestão E Sociedade*, 7(16), 70-90. doi <https://doi.org/10.21171/ges.v7i16.1626>
- Fonseca Herrera, J., Cruz Torres, C., & Chacón Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. doi: <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- IBGE. (2018). Desocupação cai para 11,7% com alta da informalidade em período eleitoral. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23182-desocupacao-cai-para-11-7-com-alta-da-informalidade-em-periodo-eleitoral>
- Jodelet, D. (2001). Representações sociais: um domínio em expansão. Em D. Jodelet (Ed.), *As representações sociais* (pp. 17-44). Rio de Janeiro: UERJ.
- Jodelet, D. (2005). Representações sociais: histórias e avanços teóricos. Vinte anos da teoria das representações sociais no Brasil. Em D. C. Oliveira & P. H. F. Campos (Orgs.), *Representações sociais, uma teoria sem fronteiras* (pp. 11-21). Rio de Janeiro: Museu da República.
- Magaldi, J. C. M. (2011). *Surdez e Inserção Profissional : representações sociais de universitários surdos* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estácio de Sá, Programa de Pós-Graduação em Educação, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Melo, E. A. A., Paz, M. G. T., & Almeida, A. M. O. (2007, Setembro). Representação social de vínculo do trabalhador com a organização. Anais do XXXIII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Menezes, I., Aguiar, C., & Bastos, A. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*, 22(3), 768-789. doi: <https://doi.org/10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P768>
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, 20(4), 283-294.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Moscovici, S. (1978) A representação social da psicanálise. Tradução de Cabral. Rio de Janeiro: Zahar.
- Moscovici, S. (2017). Representações Sociais: Investigações em psicologia social. Petrópolis: Vozes.

## Representação Social do Trabalhador Comprometido entre Pessoas que trabalham e não trabalham

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Müller, M., Rauski, E. F., Eyng, I. S., & Moreira, J. (2005). Comprometimento organizacional: um estudo de caso no supermercado “Beta”. *Revista Gestão Industrial*, 1(4), 93-100. doi: <http://dx.doi.org/10.3895/S1808-04482005000400010>
- Nascimento, L. C. N., Souza, T. V., Oliveira, I. C. S., Moraes, J. R. M. M., Aguiar, R. C. B., Silva, L. F. (2018). Theoretical saturation in qualitative research: an experience report in interview with schoolchildren. *Rev Bras Enferm*, 71(1), 228-233. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0616>
- Oliveira, D. C., Fischer, F. M., Teixeira, M. C. T. V., Sá, C. P., & Gomes, A. M. T. (2010). Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(3), 763-773. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000300019>
- Pérez Vilar, P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 31(1), 151-169.
- Rocha, C. S. C. (2017). Liderança Tóxica: Estudo da sua influência no Comprometimento Organizacional e na Qualidade de Vida no Trabalho. Porto. Recuperado de <http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/10953>.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de Mestrado em Psicologia - Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Salles, D. M. R. (2009). *Representações do trabalho: um estudo sobre o regime de confinamento na indústria petrolífera* (Tese de Doutorado). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Salles, D. M. R., & Costa, I. S. A. (2013). Representações do trabalho: estudo sobre confinamento na indústria petrolífera. *Revista de Administração de Empresas*, 53(3), 230-242. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902013000300002>
- Silva, K. R. O., Gallon, S., & Pessotto, A. P. (2017). Comprometimento Organizacional em uma IES Comunitária. *Revista de Administração IMED*, 7(1), 336-358. doi: <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v7n1p336-358>
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 316-328). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Torres, T. d. Metassíntese sobre Representações Sociais do Trabalho: discutindo dialogicidade e práticas sociais. (2018) In: In: E. D. Medeiros, L. F. Araújo, M. P. Coutinho, & L. S. Araújo, *Representações Sociais e Práticas Psicossociais* (p. 340). Curitiba: CRV.

Fecha Recepción: 25-01-20

Fecha Aceptación: 05-04-2021