

REPRESENTAÇÕES DO TRABALHO: ESTUDO SOBRE CONFINAMENTO NA INDÚSTRIA PETROLÍFERA

REPRESENTATIONS OF WORK: A STUDY ON THE CONFINED WORK SYSTEM IN THE OIL INDUSTRY

REPRESENTACIONES DEL TRABAJO: UN ESTUDIO SOBRE EL RÉGIMEN DE CONFINAMIENTO EN LA INDUSTRIA PETROLÍFERA

RESUMO

Este artigo explora a influência do sistema de trabalho confinado nas representações do contexto organizacional e nos comportamentos sociais, dentro e fora do trabalho. O confinamento pode ser referido como uma vivência total no local de trabalho que estabeleceria, para o trabalhador, uma rotina de vida profissional e pessoal diferenciada. O estudo, embasado na Teoria das Representações Sociais de Moscovici e no pensamento de Bourdieu, explorou como os trabalhadores confinados constroem significados e representações do seu trabalho em ambientes conside-

rados de alto risco, por meio dos métodos de evocação de palavras e análise dos discursos. Foram realizadas 40 entrevistas em duas empresas de grande porte do ramo petrolífero, com sedes nas cidades do Rio de Janeiro e Duque de Caxias (RJ). Os resultados confirmaram a influência dos ambientes de trabalho confinados na formação de crenças e na consolidação de comportamentos específicos, baseados em mecanismos de defesa que visam manter a estabilidade psicológica do trabalhador, imprescindível à sobrevivência nesse tipo de ambiente.

PALAVRAS-CHAVE Trabalho confinado, representações sociais, fachadas, *habitus*, comportamento.

Denise Medeiros Ribeiro Salles denisesalles@id.uff.br

Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Administração, Universidade Federal Fluminense – Niterói – RJ, Brasil

Isabel de Sá Affonso da Costa isabel.costa@estacio.br

Professora do Programa de Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial, Universidade Estácio de Sá – Rio de Janeiro – RJ, Brasil

Abstract This article explores the influence of the confined work system on the organizational environment representations and social behaviors, inside and outside the workplace. Confinement may be referred to as a total experience in the workplace, imposing special work and life regimes over workers. The study, based on Bourdieu's and on Moscovici's Social Representations Theory, explored how confined workers construct meanings and representations of their work through free evocation and discourse analysis. Forty interviews were conducted in two large companies in the oil industry, with head offices in the cities of Rio de Janeiro and Duque de Caxias (RJ). The results presented confirmed the influence of confined work environments in the formation of beliefs and the consolidation of specific behaviors, based on defense mechanisms designed to maintain psychological stability of workers, essential to survival in such environments.

keywords Confined work system, social representations, façades, *habitus*, behavior.

Resumen Este artículo explora la influencia del sistema de trabajo confinado en las representaciones del contexto organizacional y en los comportamientos sociales, dentro y fuera del trabajo. El confinamiento puede ser referido como una vivencia total en el lugar de trabajo que establecería, para el trabajador, una rutina de vida profesional y personal diferenciada. El estudio, basado en la Teoría de las Representaciones Sociales de Moscovici y en el pensamiento de Bourdieu, exploró cómo los trabajadores confinados construyen significados y representaciones de su trabajo en ambientes considerados de alto riesgo, por medio de los métodos de evocación de palabras y análisis de los discursos. Fueron realizadas 40 entrevistas en dos empresas de gran porte del ramo petrolífero, con sedes en las ciudades de Rio de Janeiro y Duque de Caxias (RJ). Los resultados confirmaron la influencia de los ambientes de trabajo confinados en la formación de creencias y en la consolidación de comportamientos específicos, basados en mecanismos de defensa destinados a mantener la estabilidad psicológica del trabajador, imprescindible para la supervivencia en ese tipo de ambiente.

Palabras clave Trabajo confinado, representaciones sociales, fachadas, *habitus*, comportamiento.

INTRODUÇÃO

O contexto produtivo contemporâneo, caracterizado pela compressão do tempo, faz surgir uma nova sintaxe de desempenho à qual os trabalhadores são obrigados a se adaptar. Um dos mais significativos desafios para a organização e para o trabalhador é o enfrentamento sistemático das descontinuidades e rupturas que obrigam: a organização, a rever continuamente suas formas de organizar o trabalho; o trabalhador, a uma tentativa contínua para transpor a cognição para a ação, para ajustar-se física, psicológica, intelectual e socialmente, de modo a permanecer inserido no mundo do trabalho (POTTER e EDWARDS, 1999).

A flexibilização dos contextos produtivos e o imperativo da adaptação imediata indicam a necessidade de revisões conceituais sobre as representações do trabalho nos tempos atuais (CHANLAT, 1993; SENNETT, 2005). Nas últimas décadas, as ciências sociais e psicológicas passaram a envidar maiores esforços buscando compreender os fenômenos interativos indivíduo-organização, pois as crenças que permeiam a dinâmica organizacional são baseadas em promessas implícitas ou explícitas que, no decorrer do tempo, tomam a forma de esquemas mentais relativamente estáveis.

Parte desses estudos refere-se aos processos cognitivos, que têm importante papel nas ciências do comportamento. Especial atenção é dada às representações mentais, denominadas *frameworks* ou esquemas, que facilitam e modelam a atenção, a memória e outras atividades conscientes.

O processo de elaboração das representações não leva em consideração apenas o indivíduo isolado mas também as respostas que manifestam tendências do grupo ao qual o indivíduo pertence ou é afiliado. Além disso, as representações devem ser analisadas por meio da articulação de seus elementos afetivos, mentais, sociais, cognitivos, linguísticos e comunicativos às relações sociais que afetam as próprias representações e à realidade material e social sobre a qual elas intervêm – ou seja, as representações do trabalho devem ser remetidas às condições sociais de trabalho que as possibilitaram (SALLES, 2009).

Sob esse enfoque, o indivíduo é visto, simultaneamente, como um ser influenciador e influenciado pelo ambiente (CABLE e outros, 2006). Dependendo da força da apropriação do homem pelo ambiente, a dificuldade em sobrepujar as imposições do meio torna-se um fato relevante, mostrando a incoerência

do discurso sobre o trabalhador contemporâneo, que destaca a inovação e a criatividade como fatores inerentes ao trabalho (GEORGE e ZHOU, 2007).

O ambiente organizacional onde repousa o interesse deste estudo é aquele no qual a organização do trabalho possui a especificidade da alternância de espaços e de tempos, ou seja, trabalhos confinados durante períodos ininterruptos. Exemplos desse sistema de trabalho podem ser encontrados nas empresas petrolíferas – foco de interesse deste estudo – e também nas atividades pesqueiras, de mineração e outras, sempre que, no ambiente organizacional, os indivíduos levem uma vida fechada e formalmente administrada, separados dos outros ambientes sociais por um determinado período (GOFFMAN, 1992, 2005). O trabalho confinado pode ser referido como uma vivência total no local de trabalho, que estabeleceria, para o trabalhador, uma rotina de vida profissional e pessoal diferenciada da maioria das pessoas. Este artigo apresenta resultados de pesquisa realizada em duas empresas de grande porte do ramo petrolífero, com sedes nas cidades do Rio de Janeiro e de Duque de Caxias (RJ). O objetivo foi explorar a influência do sistema de trabalho confinado nas representações do ambiente organizacional e nos comportamentos sociais, dentro e fora do trabalho.

Os caminhos que nortearam este estudo basearam-se em uma análise dos processos de transformação do mundo do trabalho, bem como das mudanças ocorridas nas formas de interação entre o indivíduo e o ambiente organizacional. Foram enfocadas as produções das realidades organizacionais, por meio de suas representações, e as transformações e construções de condutas e comportamentos individuais e sociais. Verificaram-se seus efeitos, na percepção dos trabalhadores, sobre a importância de suas atividades, identificando-se os possíveis fatores responsáveis por tais mudanças e produções.

AS REPRESENTAÇÕES DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O ambiente nunca é neutro nem livre de valor, mas influenciado pela cultura. Ele transmite, continuamente, significados e mensagens, e representa uma parte essencial da ação humana (MOSER e UZZELL, 2003). O ambiente não é apenas um construto social; ele é real e é utilizado para atribuir significado, promover

identidade, localizar o indivíduo socialmente, culturalmente e economicamente (CARNELL, FARMER, PARKES, 2005).

Determinadas especificidades ambientais tornam possíveis algumas condutas, enquanto inviabilizam outras. Necessário se faz, então, entender os motivos pelos quais os indivíduos reagem às condições constringentes do ambiente, dos espaços e dos tempos dentro dos quais operacionalizam suas ações laborais; a avaliação e percepção que os indivíduos têm desses ambientes influenciarão seus modos de atuação, condutas e comportamentos (SALLES, 2009).

O entendimento das causas do comportamento pauta-se na relativa contribuição dos atributos pessoais e situacionais, na relação pessoa-ambiente. Uma hipótese que atravessa o tempo refere-se ao fato de as organizações tenderem à homogeneidade da personalidade: convergência entre um grupo de pessoas com atributos relacionados e um grupo de atributos relacionados ao ambiente, segundo Schneider, Smith e Goldstein (2000). As características principais dos indivíduos na organização tendem a tornar-se restritas, em função da crescente homogeneização de valores, atitudes e personalidades; valores motivam as ações e são elos entre características individuais e comportamentos (GIBERSON, RESICK, DICKSON, 2005).

Simon (1965) afirmou que a racionalidade humana é inevitavelmente limitada e que todo ambiente ou contexto, mesmo os relativamente empobrecidos, contém mais estímulos do que o observador humano pode reconhecer ou processar. O espaço da atividade organizacional é povoado por processos cognitivos, assim como é afetado pela relação entre indivíduo, organização e ambiente contextual (DEJOURS, 2002).

Essa compreensão é abrangente, sendo necessário explorar a natureza das atividades organizacionais que, em conjugação com suas estruturas, informam os níveis de relacionamento social que as organizações mantêm com os ambientes externos. Quando essas estruturas reduzem as possibilidades de relacionamento com o ambiente social, pode-se contextualizá-las como instituições totais, conforme denominação de Goffman (1992). Estas podem ser definidas como locais de residência e trabalho, onde um grande número de indivíduos leva uma vida fechada e formalmente administrada, separados dos outros ambientes sociais por um determinado período. Segundo esse autor, as limitações relativas às entradas e saídas do ambiente, geralmente, são indicadas pela estruturação do espaço físico. De acordo com a categorização das instituições

totais feitas por Goffman (1992), há tipos que se caracterizam pela adequação à realização das atividades, geralmente peculiares. Em outras palavras, há certos tipos de atividades que estruturalmente demandam um ambiente de confinamento que acarreta o afastamento físico do ambiente social maior.

Os indivíduos convivem, de maneira simultânea, em contextos e ambientes diversos. O trabalho organizado em ambiente de confinamento promove o rompimento entre as diversas esferas da vida e, durante um determinado período, suas principais demandas ocorrem em um único lugar, passando a organização a ser a principal supridora de suas necessidades. Tal fato pode levá-los a tentarem ajustamentos e adequações ao ambiente, que têm, entre suas principais consequências, a influência sobre seus comportamentos sociais.

O afastamento do trabalhador dos demais ambientes sociais pode provocar o que Goffman (1992) denominou “destreinamento”, ou seja, a dificuldade, mesmo que temporária, de enfrentar alguns aspectos de sua vida social mais ampla. A experiência em uma organização total pode gerar uma espécie de tensão entre o mundo doméstico – ou o mundo social fora da organização – e o mundo institucional, representando o exercício de poder organizacional, por meio da utilização da tensão persistente como força estratégica no controle dos trabalhadores. Disso, podem decorrer mudanças nas crenças que os indivíduos têm sobre si próprios e sobre o ambiente organizacional, gerando a percepção de “perdas de papéis” no seu mundo social, em virtude das barreiras de tempo e espaço do ambiente confinado.

Pode-se supor, de acordo com Salles (2009), que o estresse gerado por determinados ambientes de trabalho tem influência tanto na vida organizacional quanto na vida social: na vida organizacional, em relação aos resultados e produtividade; na vida social, nos relacionamentos afetivos e nos comportamentos sociais.

Estudos relativos aos impactos da relação entre o indivíduo e o ambiente espacial e temporal têm tido uma importante contribuição da Teoria das Representações Sociais (MOSCOVICI, 1984, 2001, 2005), que enfoca a relação das construções simbólicas com as realidades sociais. Essa teoria pressupõe que os indivíduos e os grupos são construtores ativos de representações sobre objetos sociais relevantes, elaborados com base em diversas crenças que circulam nas sociedades (JASPARS e FRASER, 1984). As representações inseridas nas dimensões espaciais e tem-

porais intervêm como uma referência na construção, pelo indivíduo, de sua própria identidade. Segundo Porter, Steers e Mowday (2005), os indivíduos que se mantêm como membros da organização ao longo do tempo fazem maiores investimentos psicológicos, gastam capital emocional na organização, pois possuem um significativo capital social investido na construção de relacionamentos.

As representações humanas: ações e comportamentos

Toda instituição possui uma tendência ao “fechamento”, à absorção do tempo e interesse de seus participantes, fornecendo-lhes a percepção de um mundo particular (GOFFMAN, 1992). Certos ambientes institucionais funcionam como “fachadas” sociais, em termos das expectativas estereotipadas abstratas que fornecem (GOFFMAN, 2005). Fachadas são os equipamentos expressivos, de tipos padronizados, intencionais ou inconscientemente empregados pelo indivíduo durante sua representação. A fachada torna-se uma “representação coletiva” e um fato, por direito próprio. Assim, ambientes de trabalho sujeitos a alternâncias de tempos e espaços são propícios a serem levados pelos atores para outros cenários da vida cotidiana.

Um importante aspecto do processo de socialização é a tendência que os atores têm de oferecer a seus observadores uma impressão idealizada, inclusive para eles próprios, das realidades que estão representando (GOFFMAN, 2005). Quando o indivíduo se apresenta diante dos outros, seu comportamento e seu desempenho tenderão a incorporar e a exemplificar os valores oficialmente reconhecidos pela sociedade ou pelo contexto no qual está inserido (Schneider, Smith, Goldstein, 2000). Assim, a representação de um indivíduo ou de um grupo em uma região de fachada pode ser vista como um esforço para aparentar que sua atividade mantém e incorpora certos padrões de comportamento e de valores compartilhados, em conformidade com os padrões aceitos no ambiente (HEWLIN, 2003).

Segundo Bourdieu (2005), a realidade é uma representação, instituída por meio de simbolizações cuja construção depende, profundamente, do conhecimento e do reconhecimento. A dinâmica social ocorre no interior de um espaço social, chamado, por ele, de “campo”, que é um segmento do social cujos agentes – indivíduos e grupos – têm disposições ou localizações específicas, a que Bourdieu denominou *habitus*. Este

é delimitado por valores ou tipos de capital, que lhe dão sustentação (THIRY-CHERQUES, 2006).

Para Bourdieu (2007), as disposições no campo, socialmente constituídas, possuem uma capacidade geradora, pois orientam as ações que, quando naturalizadas, adquirem legitimação. O fato de a individualidade ser socialmente produzida é uma verdade reconhecida (BAUMAN, 2008).

Nesse caso, o sujeito é considerado tanto como inserido na estrutura quanto como força estruturante de um campo. A concepção de estrutura de Bourdieu é dinâmica, representando um conjunto de relações históricas, sendo produto e produtora de ações, condicionada e condicionante. Deriva da conjunção entre as estruturas mentais e as estruturas objetivas – o mundo dos objetos – dos agentes sociais. O mundo dos objetos, instituído ou tornado inteligível pelos agentes, consiste, relativamente à Teoria das Representações Sociais proposta por Moscovici (1984, 2001), ao fenômeno da objetivação dos conceitos, à sua transformação em objetos concretos. Ainda segundo Bourdieu (2005), o agente social é um operador prático de construções de objetos. Tanto a percepção quanto as condutas de indivíduos e grupos são constituídas segundo as estruturas do que é percebido, pensado e julgado razoável, dentro do campo em que estão inseridos. Isso, porém, não transforma o sujeito em um agente meramente passivo, pois ele pode, dentro de certos limites, transgredir, ter liberdade em relação às suas condutas, podendo expor sua criatividade e sua capacidade de improvisação (SALLES, 2009).

A dominação social ocorre quando os esquemas de pensamento tornam-se naturalizados, determinados pelo posicionamento dos atores no campo. Dessa forma, o pensamento dominante é confirmado pelo mundo social, cuja base de sustentação não é tornada consciente; há relação de dominação social. O mundo social possui divisões arbitrárias que, sendo naturalizadas, adquirem legitimação (BOURDIEU, 2007). Para o referido autor, os indivíduos ou grupos dominados aplicam àquilo que os domina esquemas que são produtos da própria dominação, ou seja, seus pensamentos e percepções passam a ser estruturados de acordo com as estruturas da relação de dominação – submissão, reconhecimento da dominação, entre outras.

O poder não pode ser exercido sem a colaboração dos que a ele se subordinam, porque o constroem como poder (BOURDIEU, 2005). Essa construção não é um ato intelectual consciente, mas resultante

de um poder inscrito na forma de esquemas de percepção e de disposições que tornam os indivíduos sensíveis a certas manifestações simbólicas do poder, a esquemas de representações que lhes permitem a afiliação a um determinado contexto ou ambiente social. No contexto organizacional, tal afiliação possibilita o compartilhamento de valores, comportamentos e atributos, geradores de processos de identificação indivíduo-organização.

As representações sociais do mundo do trabalho e suas influências nos comportamentos

Segundo a Teoria das Representações Sociais, os indivíduos, para darem sentido às suas ações, produzem representações que conferem significados ao mundo. Transferida para o contexto organizacional, essa abordagem implica o reconhecimento de que as organizações são, em primeira instância, um conjunto de representações formais e informais dos esforços dos indivíduos na coordenação de suas atividades, refletidos em seus comportamentos e na busca da satisfação de seus interesses.

A Teoria das Representações Sociais explica os processos de constituição simbólica, nos quais sujeitos sociais lutam para dar sentido ao ambiente, entendê-lo e nele encontrar seu lugar, por meio de uma identidade social (GUARESCHI e JOVCHELOVITCH, 2003; JOVCHELOVITCH, 2008; MOSCOVICI, 1984, 2001).

A representação social é definida como

um sistema de valores, ideias e práticas, com uma dupla função: primeiro, estabelecer uma ordem que possibilitará às pessoas orientar-se em seu mundo material e social e controlá-lo; e, em segundo lugar, possibilitar que a comunicação seja possível entre os membros de uma comunidade, fornecendo-lhes um código para nomear e classificar, sem ambiguidade, os vários aspectos de seu mundo e da sua história individual e social (MOSCOVICI, 2005, p. 123).

A familiarização é sempre um processo construtivo de ancoragem e objetivação, em que o não familiar passa a ocupar um lugar dentro do mundo familiar.

As reações dos indivíduos aos acontecimentos, suas respostas aos estímulos, estão relacionadas às definições comuns a todos os membros da comunidade à qual eles pertencem (JODELET, 1984; MINAYO, 2002). As representações são mecanismos de inserção

do indivíduo no mundo em que vive. Essa perspectiva mostra a força do desconforto psicológico experimentado pelos sujeitos quando em situações em que há falta de referências e de identidades com as quais poderão se reconhecer como parte do grupo social.

A submissão ao *status quo* pressupõe a existência de uma força ideológica que guia pensamentos e ações. Essa força é tanto mais poderosa quanto mais eficazes forem os mecanismos que possibilitam a introjeção de valores e de crenças do ambiente, pelo indivíduo. Por essa perspectiva, quanto mais fortes forem os valores organizacionais, mais totalizantes as referências valorativas do indivíduo e maior a adesão aos interesses da organização. Assim, organizações “fechadas”, que restringem o acesso dos indivíduos a outras fontes de discurso que não os organizacionais, buscam uma forma de controle que visa garantir a adesão dos membros da organização aos seus valores, canalizando suas disposições aos interesses produtivos (FREITAS, 1999).

Considera-se, assim, que as representações sociais perpassam determinado grupo social como algo anterior e habitual, que se reproduz a partir das estruturas e das próprias categorias de pensamento do coletivo ou dos grupos. A análise das representações sociais desloca-se, assim, do indivíduo para os fenômenos produzidos pelas construções particulares da realidade organizacional. Neste estudo, os seus elementos motivadores foram os fenômenos particulares produzidos pelas representações do ambiente de confinamento.

METODOLOGIA

Este estudo refere-se às influências exercidas pela organização do trabalho em regime de confinamento nas representações do contexto organizacional e nos comportamentos sociais, dentro e fora do ambiente de trabalho. A investigação, de caráter exploratório e com finalidades compreensivas e interpretativas, teve como base a Teoria das Representações Sociais, cujos métodos de coleta e análise das informações pautaram-se na evocação livre e na análise do discurso. Conforme assinalam Spink e Lima (2000), qualquer fenômeno social pode ser interpretado à luz das regularidades com que é apresentado, e, por ser circunstancial, o discurso é construído e reconstruído com base em recursos interpretativos particulares e dentro de contextos específicos (GILL, 2003).

A intenção de tais escolhas metodológicas foi possibilitar a emergência de significados da esfera simbólica e do desvelamento de intencionalidades de trabalhadores submetidos a atividades arriscadas, em ambientes reclusos e com periodicidades não inferiores a 15 dias ininterruptos.

Por privilegiar a linguagem verbal no sentido do encadeamento de ideias na produção de sentidos (SPINK, 2003), a pesquisa foi realizada por meio da evocação dos conteúdos e de entrevistas semiestruturadas, direcionadas para a natureza temática e para os objetivos deste estudo.

A pesquisa foi realizada em duas organizações brasileiras de grande porte, atuando na exploração, transporte, refino e produção de energia e de petróleo, com sedes na região do Grande Rio, aqui denominadas Organização 1 e Organização 2.

Em cada uma das organizações, foram compostos dois grupos de entrevistados: um grupo de trabalhadores confinados e um grupo de trabalhadores não confinados, denominado grupo de controle. A composição dos grupos obedeceu ao critério de pertencimento ao quadro organizacional (não foram considerados trabalhadores terceirizados). Para a composição dos grupos de sujeitos da pesquisa, foi usado o critério da acessibilidade. Estipulou-se o número de 10 sujeitos para cada categoria: grupo confinado e grupo de controle, nas duas empresas, totalizando 40 entrevistados.

Para os grupos de trabalhadores confinados, o tempo mínimo de confinamento no mesmo ambiente foi estabelecido em cinco anos. Para os grupos de controle, o tempo mínimo de trabalho foi, também, de cinco anos. O intuito foi controlar os fatores que se pretendia observar (experiência com o confinamento *vs* nenhuma experiência com confinamento). Os grupos de controle participaram da primeira etapa da pesquisa, da qual emergiram dimensões de significado comparadas às dos grupos confinados. Para os grupos confinados, alvo do estudo, seguiu-se uma segunda etapa de pesquisa, em que as dimensões de significado foram aprofundadas, por meio de entrevistas e posterior análise de discurso. Dessa forma, as categorias de análise dos discursos dos entrevistados emergiram do próprio campo, na primeira etapa da pesquisa.

O tempo médio de trabalho dos grupos confinados foi de 18,8 anos. No caso dos grupos de controle, esse tempo foi de 15,6 anos. Todos os sujeitos, nos dois grupos, eram do sexo masculino. Tal fato deve-se ao reduzido número de mulheres nos ambientes estudados, comparativamente ao número de homens.

As entrevistas foram realizadas nos períodos de folga dos empregados, em virtude de serem trabalhos localizados em ambientes de risco. Essa opção foi, possivelmente, um limitador do número de sujeitos envolvidos, mas a autenticidade dos relatos dos sujeitos, desprovidos de grande parte das censuras por estarem fora do ambiente organizacional e por terem garantido seu anonimato, teve importância crucial no estudo.

Todas as entrevistas foram realizadas por meio do contato direto entre a entrevistadora e os entrevistados, entendendo-se que o caráter da pesquisa exigia esse tipo de interação. Essa preocupação determinou, por sua vez, a limitação geográfica do estudo, tendo sido as entrevistas realizadas na região do Grande Rio, localidade na qual os domicílios dos entrevistados estavam estabelecidos. Essa restrição reforçou o caráter circunscrito do conhecimento gerado.

O delineamento da pesquisa não buscou uma amostra representativa que visasse a generalização para outros grupos sociais, inclusive aqueles relativos a trabalhos em ambientes de mesma natureza, pela estrita localização dos objetos do estudo.

Os dados foram coletados por meio da utilização do método de evocação livre, com a determinação prévia de cinco indutores, denominados objetos sociais: o local de trabalho; a empresa; a importância da atividade para a empresa; estar no local de trabalho; estar fora do local de trabalho. Esses objetos sociais geraram expressões indutoras (frases provocativas), com o intuito de provocar a emergência de significados por meio das palavras manifestadas pelos entrevistados. Os resultados obtidos foram comparados entre os grupos, por segmento, promovendo-se análise qualitativa dos resultados, à luz do referencial teórico utilizado.

ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Análise dos dados

Foram quatro as palavras evocadas pelos entrevistados, para cada uma das expressões indutoras. As palavras evocadas pelos sujeitos, componentes do núcleo central das representações, foram:

- Para o grupo confinado
 - Expressão indutora 1: confinamento; trabalho

- Expressão indutora 2: estabilidade; grandeza
 - Expressão indutora 3: eficiência; relevância; segurança
 - Expressão indutora 4: prisão
 - Expressão indutora 5: liberdade
- Para o grupo de controle
- Expressão indutora 1: refino; trabalho; petróleo
 - Expressão indutora 2: liderança; orgulho; estabilidade
 - Expressão indutora 3: competência; cooperação; segurança
 - Expressão indutora 4: companheirismo; estresse
 - Expressão indutora 5: descanso

A primeira expressão indutora relacionava-se ao objeto social “local de trabalho”. No grupo confinado, emergiram conteúdos relativos a “confinamento” e “trabalho”; no grupo de controle, os conteúdos emergentes foram “refino”, “trabalho” e “petróleo”. O conteúdo “trabalho” esteve presente nos dois grupos, indicando a objetividade do significado do local de trabalho. No entanto, no grupo confinado, a palavra “confinamento” emergiu com relevância, indicando uma qualidade representativa do ambiente de trabalho.

A segunda expressão indutora relacionava-se ao objeto social “empresa”. Os conteúdos emergentes indicativos das representações sociais em relação à expressão “empresa” foram, para o grupo confinado: “estabilidade” e “grandeza”; para o grupo de controle: “liderança”, “orgulho” e “estabilidade”. Mais uma vez, o mesmo conteúdo emergiu nos dois grupos, no caso “estabilidade”. Essa representação referia-se à solidez das empresas no mercado, sendo geradoras de reconhecimento de sua importância no cenário nacional. Permite-se inferir que a empresa, em ambos os grupos, mostra-se repleta de significado simbólico para os trabalhadores, ao passo que o local de trabalho é o espaço da objetivação, onde a “vida real” acontece.

A terceira expressão indutora relacionava-se ao objeto social “importância da minha atividade para a empresa”. Os conteúdos emergentes no grupo confinado foram: “eficiência”, “relevância” e “segurança”; no grupo de controle, foram: “competência”, “cooperação” e “segurança”. Novamente, uma mesma representação apareceu nos dois grupos: aquela referente à segurança. A responsabilidade pela segurança foi um fator determinante na percepção dos resultados do trabalho, tendo em vista os ambientes de risco em que os trabalhadores sujeitos da pesquisa operavam.

Além disso, outros fatores relativos aos resultados emergiram, tais como: eficiência e relevância (grupo confinado) e competência e cooperação (grupo de controle), indicando a percepção da qualidade do trabalho executado por eles na empresa.

A quarta expressão indutora relacionava-se ao objeto social “estar no local de trabalho”. Um único conteúdo emergiu no grupo confinado, sugerindo ser o núcleo central da representação social relativa ao objeto em causa: “prisão”; no grupo de controle, emergiram os conteúdos “companheirismo” e “estresse”, corroborando achados dos estudos de [Chen e outros \(2004\)](#), que identificaram fontes de estresse ocupacional em trabalhadores *offshore* da indústria de óleo e gás. Infere-se, no caso do grupo confinado, a presença de um elemento fortemente marcado por seu valor simbólico: a prisão como representação social da vida no ambiente confinado e com tempo determinado, indicativa da “totalidade” do ambiente de trabalho e do esforço psicológico necessário para a permanência nesse ambiente. As representações relativas ao objeto social do grupo de controle permitem a visualização de um ambiente que, embora estressante, é aparentemente menos árduo e marcado pelo importante espaço do relacionamento interpessoal. Não houve a presença de representações convergentes entre os dois grupos.

A quinta expressão indutora relacionava-se ao objeto social “estar fora do local de trabalho”. Enquanto, para o grupo de controle, a representação desse objeto social esteve pautada no período de descanso do trabalho, o seu significado para o grupo confinado teve, mais uma vez, a força simbólica e subjetiva do ambiente de trabalho como ente aprisionador de seus corpos e de suas vidas sociais. Tal fato indicou que, “do lado de fora” do ambiente de trabalho, o que existe é a “liberdade”. Também no caso dessa expressão indutora, as representações dos dois grupos não foram convergentes.

Esses resultados indicam que a estruturação do tempo e do espaço do trabalho no regime de confinamento produz representações diferenciadas do ambiente de trabalho.

Com o objetivo de verificar a pertinência, a abrangência e a profundidade das categorias emergentes da evocação dos conteúdos, foram analisadas as relações existentes entre as representações relativas ao ambiente e à organização do trabalho e à percepção de valores, comportamentos e resultados do trabalho do grupo confinado, por meio de entrevistas semiestruturadas.

As principais percepções identificadas nessa etapa, demonstradas no texto em forma de crenças, foram destacadas por meio da regularidade com que as categorias subjacentes se apresentavam nos discursos do grupo confinado, bem como pela emergência de novas categorias.

Visando facilitar a análise e a interpretação dos discursos emergentes das entrevistas, destacaram-se categorias inerentes ao interesse do estudo, e verificou-se a abrangência e a repetição das respostas do grupo que exerce seu trabalho em ambiente confinado.

Interpretação dos resultados

De acordo com a relação explicitada entre as categorias estabelecidas e as representações decorrentes (Quadro 1), procedeu-se à análise dos seguintes resultados:

Quadro 1 – Representações dos grupos confinados, por categorias

Categoria	Representações
Local de trabalho	Confinamento Trabalho
Empresa	Estabilidade Grandeza
Importância da atividade para a empresa	Eficiência Relevância Segurança
Estar no local de trabalho	Prisão
Estar fora do local de trabalho	Liberdade

A categoria “Local de trabalho” teve como principais representações o confinamento e o trabalho. Verificou-se a ênfase na questão da pressão sofrida naquele ambiente, gerando alto nível de estresse, conforme apontado por *Dejours (2002)*. Relatos sugerem que os trabalhadores passam, ao longo do tempo, por um desgaste mental significativo, ocasionando, para alguns, a ultrapassagem de limites razoáveis no que se refere à demonstração do seu estado emocional.

Dando sustentação ao proposto por *Goffman (1992)*, o confinamento é sugerido como um regime de trabalho que ocasiona uma mudança na rotina da vida social do indivíduo, pois ele se estende, em alguns casos, para a vida fora daquele ambiente. Há uma espécie

de desajustamento ao mundo “além” espaço confinado, uma vez que o trabalhador transita, em última instância, entre dois espaços com códigos, lógicas, posturas e atitudes que, na prática, pouco se comunicam. A dificuldade da transição entre esses dois mundos e a carga psicológica que essa transição impõe é revelada quando os entrevistados destacam que, dias antes de embarcar, já começam a “pensar como no trabalho”.

O trabalho no ambiente confinado é compreendido pelos sujeitos como fonte de superação de desafios diários, tanto no que se refere à própria atividade quanto à rotina de isolamento pela qual eles passam, sistematicamente. O enfrentamento dos desafios demanda uma condição psicológica específica, que vai além das condições técnicas dos trabalhadores. Tal fato sugere que as empresas deveriam investir em técnicas e ferramentas gerenciais que pudessem indicar alguma previsibilidade quanto ao potencial psicológico desses indivíduos, nos processos de gestão de pessoas.

A categoria “Empresa” teve como principais representações a estabilidade e a grandeza por sua solidez perante o mercado e reconhecimento de sua importância no cenário nacional. Notou-se que conteúdos mais subjetivos e indicativos da presença de valores compartilhados emergiram dessa indução. Essa categoria, apesar de ter inscrita em seu contexto a categoria anterior, é percebida e representada pelos trabalhadores como um ente superior, alheio às intempéries do trabalho, que detém qualidades que, de certa forma, também são suas, pois, por meio de seus esforços e comprometimentos, esse ente fomenta o imaginário social no qual estão inseridos, determinado pelas forças do campo (*BOURDIEU, 2005*).

As empresas, para os confinados, representam aquilo que se encontra além do ambiente perturbador; no entanto, esse ambiente, apesar de impor condições árduas de sobrevivência, possibilita o alcance das metas empresariais e transforma o sacrifício em valor para os atores que nele atuam, corroborando achados da pesquisa de *Anderson, Cooper-Thomas e Vianen (2004)*. A grandeza representada indica a importância e o valor das empresas no imaginário de seus empregados, e a suposição de que o mesmo ocorre em relação à sociedade.

As empresas, por meio dos discursos, aparecem como impulsionadoras do “patriotismo” que reveste o compromisso dos trabalhadores com a missão das empresas e com o “bem do País”. O seguinte relato de um entrevistado do grupo confinado indica a relevância dessa percepção: “O funcionário da empresa, ele

por si só, ele já é muito patriota. Ele veste mesmo a camisa, não só da empresa, como tem que se enrolar na bandeira da nação”.

A influência de políticas governamentais também se faz presente na construção desse imaginário coletivo, representado pela grandiosidade dos valores organizacionais e de seus colaboradores, destacando-se aqueles que “dão seu sangue” pela empresa, os mais “sacrificados”, ou seja, os que precisam, pelo bem da produção e de tudo que dela decorre, doar seu tempo, sua liberdade e sua vida às empresas e ao País.

A categoria “Importância da minha atividade para a empresa” teve, como principais representações, a eficiência, a relevância e a segurança. A eficiência relaciona-se às técnicas e aos procedimentos que devem ser seguidos à risca nesse tipo de trabalho. A relevância destaca o reconhecimento de que o trabalho executado no ambiente de confinamento é parte indissociável da atividade-fim das empresas. Se assim não ocorresse, a produção e a contribuição das empresas para o desenvolvimento do País não se viabilizariam. A segurança pressupõe a necessidade tanto de capacidade técnica específica quanto de equilíbrio psicológico, nem sempre fácil de ser conseguido e mantido no ambiente confinado.

A categoria “Estar no local de trabalho” teve como principal representação a prisão. Essa representação, baseada no pensamento de Goffman (1992), possui um forte significado na relação entre os trabalhadores e as empresas, pois, apesar de essas últimas tentarem implantar condições ambientais que minimizem o estresse provocado pelo confinamento, ainda não se mostraram totalmente capazes de reduzir o impacto que o regime de trabalho provoca nos trabalhadores.

De acordo com os relatos obtidos nas entrevistas, as empresas mantêm a expectativa de possíveis retornos ao ambiente de trabalho, mesmo durante os períodos de folga. A totalidade da empresa, de acordo com Goffman (1992), segue com os trabalhadores para além dos limites do ambiente confinado, gerando neles a percepção de que os próprios equipamentos utilizados durante todo o período de confinamento fazem parte de seus corpos. Trechos de seus discursos demonstram a sensação de falta de seus capacetes quando estão nas ruas, durante suas folgas. Isso decorre da formação de fortes hábitos, especialmente aqueles relacionados à segurança, que se tornam aparentes por meio do seu comportamento.

A obrigatoriedade da interação interpessoal em espaço físico delimitado durante um período foi um

fator apontado pelos sujeitos como um desafio importante a ser enfrentado. Conforme expuseram, os conflitos porventura surgidos no contexto do trabalho precisam, necessariamente, ser resolvidos no curto prazo, ao preço de arriscarem sua segurança e a produtividade da empresa. Além disso, a convivência forçada demanda a resolução rápida dos problemas de ordem comportamental, pois o afastamento físico entre as pessoas é praticamente impossível.

Aos desafios internos impostos a esses trabalhadores, são acrescentados desafios externos, especialmente aqueles relacionados às influências que suas famílias sofrem com o regime e a natureza do trabalho executado.

As diferentes dinâmicas de tempo, vivenciadas pelo trabalhador e por sua família, estabelecem modelos de relacionamento familiar e de exercício da responsabilidade pelo lar, cujos papéis são, na maioria das vezes, ambíguos. Nos períodos de folga do trabalhador, o tempo de sua família é regido por horários que não são compartilhados com ele. Além disso, quem fica no lar precisa também se ocupar do papel de quem está fora. Quando há o retorno, a troca de papéis não é facilmente estabelecida, gerando conflitos que, em muitas situações, determinam a dissolução da união.

No que tange à percepção do tempo de trabalho pelos trabalhadores confinados, há relatos sobre a ansiedade experimentada durante o período de confinamento. Segundo eles, há uma espécie de “curva de humor” que afeta a “curva de eficiência”, no seguinte sentido: na chegada ao local de trabalho e durante os próximos dois ou três dias, há dificuldade na imersão nas tarefas e atividades, pois ainda se encontram sob o impacto do período de folga. Os dias subsequentes são marcados pela melhoria do humor, bem como pelo aumento do comprometimento com suas atividades. A “descida da ladeira”, segundo eles, começa em torno do sétimo dia de trabalho. Por volta do décimo segundo dia, a ansiedade volta, pela expectativa de retornar para casa.

De modo análogo, o processo é experimentado também durante o período de folga. No retorno ao lar, a adaptação ao ambiente demanda em torno de dois a três dias. Após esse período, o contato familiar e social melhora, e o desconforto pela expectativa do retorno ao local de trabalho começa a ser sentido próximo de três dias antes do término da folga. Um entrevistado relatou que percebia mudanças no seu tom de voz e nos termos utilizados na sua comunicação com a fa-

mília, no período próximo ao seu retorno ao trabalho. Essas mudanças refletiam os comportamentos que ele demonstrava no exercício do seu trabalho.

Outro fator relevante, associado à representação “prisão”, é o risco. Todos os entrevistados mostraram forte preocupação com esse fator, que se relaciona com a representação “segurança”, inerente à importância de suas atividades nas empresas. O destaque da segurança relaciona-se ao ambiente altamente perigoso no qual esses trabalhadores exercem suas atividades, vivem e estabelecem vínculos interpessoais durante duas semanas. Esses vínculos parecem ser fortalecidos também em função da necessidade de cooperação entre todos, não somente por causa da produtividade exigida. São relevantes as questões de sobrevivência física e emocional.

O risco é parte integrante e indissociável de suas atividades e está presente no próprio ambiente onde habitam durante o período de confinamento. O risco é o terceiro elemento relevante, além do tempo e do espaço, do contexto onde o trabalho se desenvolve. O risco, apesar de perturbador, é elemento agregador, integrador, pois demanda a união em prol de sua minimização. Sua presença constante possibilita a percepção de igualdade entre os indivíduos naquele ambiente, tendo em vista que todos, independentemente do tipo de atividade e de posicionamento hierárquico na organização, estão à sua mercê, gerando representações coletivas alinhadas aos modelos produtivos das empresas (JASPARS e FRASER, 1984).

Torna-se compreensível, portanto, o estabelecimento, pelos trabalhadores, de mecanismos de defesa, sociais e psicológicos, visando à sua permanência no ambiente. A autovalorização de suas missões nas empresas reflete a forte presença desses mecanismos, transformando o contexto em terreno fértil para a assimilação dos valores organizacionais e a consequente identificação com as empresas. Quando eles constroem representações de suas empresas relacionadas à grandeza, a parte que lhes cabe nessa representação é também considerada.

A categoria “Estar fora do local de trabalho” teve como principal representação a liberdade. Essa representação apareceu com um significado ambíguo: se, por um lado, simbolizou a possibilidade de se viverem ambientes que permitem seu livre trânsito e a autonomia para a tomada de decisão sobre suas necessidades e desejos, por outro lado, apareceu como um mecanismo de defesa contra o desconforto psicológico causado pelo retorno ao ambiente confinado.

Os aspectos positivos do confinamento apareceram nos mesmos discursos em que relataram a repulsa à “prisão” do ambiente confinado. Quando expressaram a importância da “liberdade” possibilitada pela saída do ambiente confinado, o fizeram interpondo, em seus discursos, os fatores positivos de seus regimes de trabalho, como em um processo de preparação para a angústia do retorno ao confinamento.

A aparente combinação entre conceitos antagônicos – prisão e liberdade – é relevante e significativa. A mistura de sentimentos, capturados nos seus discursos e nas formas não verbais de suas expressões, indica a necessidade de solução desses conflitos. Como a solução não é possível pela via organizacional, o recurso psicológico é plenamente utilizado. Esse fato revela aspectos importantes para a gestão do trabalho em tais ambientes, especialmente aqueles relacionados à adequação dos perfis dos trabalhadores às características ambientais, à qualidade de vida nos ambientes interno e externo e à relação dessas variáveis com a produtividade.

CONCLUSÕES

As análises e interpretações realizadas neste estudo permitiram reflexões e inferências, não propriamente conclusivas, no sentido estrito do termo. A exploração realizada na busca da compreensão dos fenômenos estudados partiu de suposições pautadas mais na observação do pesquisador do que na confirmação de teorias já desenvolvidas sobre o tema, decorrendo daí o caráter exploratório do estudo.

A base conceitual sobre a qual o estudo se desenvolveu foi formada, essencialmente, pelos pensamentos de Moscovici, Bourdieu e Goffman, buscando-se os significados das percepções dos sujeitos da pesquisa sobre suas relações com os ambientes organizacionais, por meio das representações sociais construídas.

A Teoria das Representações Sociais, central neste estudo, por ter sido importante para a sua delimitação metodológica, possibilitou que se verificassem, à luz dos discursos dos sujeitos, as crenças e os comportamentos decorrentes de suas representações. Estas foram construídas na vivência e na experimentação do ambiente específico de trabalho e estabelecidas no contrato psicológico, consolidado e justificado ao longo do tempo. Esse contrato comporta as crenças dos trabalhadores sobre um acordo tácito definido com

a organização, cuja natureza pressupõe um processo de troca, determinante da força da conjugação dos valores individuais com os valores organizacionais.

As promessas implícitas ou explícitas sobre as quais se baseiam os contratos psicológicos, no decorrer do tempo, estabilizam-se na forma de modelos mentais, com base nos quais as representações são construídas. O contrato psicológico inferido por meio dos discursos relaciona-se mais fortemente com as empresas do que com os ambientes de trabalho propriamente ditos, *loci* das pressões sofridas pelo tipo de atividade e pelo regime de confinamento do tempo e do espaço.

A influência dos ambientes de trabalho na formação de crenças e comportamentos dos trabalhadores foi o principal elemento motivador deste estudo. A especificidade do trabalho em regime de confinamento mostrou similaridade com o que Goffman (1992) preconizou sobre as organizações totais, onde um grande número de indivíduos leva uma vida fechada e formalmente administrada, separados de outros ambientes sociais por determinado período.

O funcionamento dos ambientes confinados como fachadas sociais, que levam às representações coletivas e às dificuldades no enfrentamento de alguns aspectos da vida social fora daqueles ambientes, pode ser constatado por meio dos discursos. Foi relatada a existência de tensões constantes entre o mundo doméstico e o mundo institucional, o que, para Goffman (2005), pode significar o exercício do poder organizacional, realizado por meio da promoção persistente de formas estratégicas de controle dos trabalhadores. Disso decorrem mudanças nas crenças que os indivíduos têm sobre si próprios e sobre o ambiente organizacional, gerando a percepção de “perda de papéis” no seu mundo social, em função das barreiras impostas pelo espaço e pelo tempo. Os relatos apresentados apontam para a formação de crenças aderentes a essa análise de Goffman.

Os ambientes de trabalho confinados, pela pressão que exercem nos indivíduos, precisam ser reconhecidos e interpretados por estes como ambientes de contornos definidos e familiares. As simbolizações permitem essa “familiaridade” com tais contextos, sob a forma de abstração, necessária à permanência e à continuidade das atividades e da produção. A transformação dos conceitos em objetos, por meio das representações, é operada pelo agente social: o trabalhador. Dá-se, assim, o encontro dos pensamentos de Moscovici e Bourdieu, para quem essas representações

são construções de um mundo inteligível, instituído pelas estruturas mentais e que existe porque foi pensado com base em estruturas objetivas.

A naturalização desses pensamentos leva ao que Bourdieu (2007) denominou dominação social. As crenças retiradas dos discursos dos sujeitos indicam uma naturalização de conceitos e de percepções, contribuindo, para isso, o tempo de permanência dos entrevistados no ambiente confinado.

A representação do espaço onde o trabalho se desenvolve simboliza a privação da liberdade, indicada pela palavra “prisão”. Aquele é o local do sacrifício, onde a contribuição dos trabalhadores em prol do compromisso com a organização se efetiva e em relação ao qual a construção do significado é feita sobre uma base mais objetiva e realista. Apesar da existência de mecanismos de defesa, verificados em seus discursos, pode-se inferir que eles ocorrem mais em função da necessidade de sobrevivência ao ambiente do que por uma idealização daquele local. A apresentação do indivíduo como alguém capaz de se colocar diante das imposições sociais o torna agente ativo na interação, logo agente transformador, embora também transformado pelo processo de estruturação do campo (BOURDIEU, 2007).

Uma contribuição relevante desta pesquisa foi a constatação da capacidade do indivíduo em ultrapassar obstáculos de modo consciente, sem a completa submissão aos mecanismos que possibilitam a introjeção de valores e crenças do ambiente – achado esse que encontrou respaldo em teorias que formaram a base conceitual do estudo.

Este estudo, apesar das limitações explicitadas, ampliou a compreensão sobre os fenômenos instigadores da pesquisa ao jogar mais luz nos caminhos propostos pelas teorias, possibilitando a imersão nos relatos de experiências vividas pelos sujeitos. Possibilitou, ainda, verificar a capacidade de adaptação e de superação de obstáculos pelos trabalhadores que operam em regime de confinamento, confirmando a presença do indivíduo na estruturação de seus ambientes sociais, apesar de ser, também, por eles estruturado.

O estudo faz reflexões sobre as implicações da organização do trabalho no comportamento organizacional, em um ambiente peculiar, que agrega duas importantes dimensões: risco e confinamento. Sua contribuição pauta-se, especialmente, em apresentar resultados que são escassamente verificados na literatura nacional e internacional. No Brasil, apesar do

forte posicionamento da indústria petrolífera, pouco se contribui cientificamente sobre o assunto do comportamento organizacional naquele ambiente. Deste estudo, decorre a necessidade de se explorarem, por meio de outros estudos, relações entre dimensões ainda pouco analisadas, como a relação da organização dos ambientes confinados e a capacidade produtiva dos empregados, entre outras. Futuros estudos poderão aprofundar os achados desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, N; COOPER-THOMAS, H; VIANEN, A. V. Changes in person-organization fit: the impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology* v. 13, n. 1, p. 52-78, 2004.
- BAUMAN, Z. *A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- CABLE, D. e outros. The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, v. 91, n. 4, p. 802-827, 2006.
- CARNELL, S. C; FARMER, E. L; PARKES, K. Living two lives: perceptions, attitudes and experiences of spouses of UK offshore workers. *Community, Work and Family*, v. 8, n. 4, p. 413-437, 2005.
- CHANLAT, J. F. (Coord). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1.
- CHEN, W.-Q; WONG, T.-W; YU, T.-S; LIN, Y.-Z; COOPER, C. L. Determinants of perceived occupational stress among Chinese offshore oil workers. *Work & Stress*, v. 17, n. 4, p. 287-305, 2004.
- DEJOURS, C. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.
- FREITAS, M. E. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- GEORGE, J. M; ZHOU, J. Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*. v. 50, n. 3, p. 605-622, 2007.
- GIBERSON, T. R; RESICK, C. J; DICKSON, M. W. Embedding leader characteristics: an examination of homogeneity of personality and values in organizations. *Journal of Applied Psychology*, v. 90, n. 5, p. 1002-1010, 2005.
- GILL, R. Análise do discurso. In: BAUER, M; GASKEL, G. (Eds). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, 2003.
- GOFFMAN, E. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 1992.
- GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- GUARESCHI, P; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs). *Textos em representações sociais*. Petrópolis: Vozes, 2003.
- HEWLIN, P. And the award for best actor goes to...: facades of conformity in organizational settings. *Academy of Management Review*, v. 28, n. 4, p. 633-642, 2003.
- JASPARS, J. M. F; FRASER, C. Attitudes and social representations. In: FARR, R. M; MOSCOVICI, S. (Orgs). *Social representations*. Cambridge: Cambridge University, 1984.
- JODELET, D. The representation of the body and its transformation. In: FARR, R. M; MOSCOVICI, S. (Orgs). *Social representations*. Cambridge: Cambridge University, 1984.
- JOVCHELOVITCH, S. *Os contextos do saber*. Petrópolis: Vozes, 2008.
- MINAYO, M. C. S. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: GUARESCHI, P. A; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs). *Textos em representações sociais*. Petrópolis: Vozes, 2002.
- MOSCOVICI, S. The myth of the lonely paradigm: a rejoinder. *Social Research*, v. 51, n. 4, p. 939-967, 1984.

- MOSCOVICI, S. Why a theory of social representations? In: DEAUX, K; PHILOGÉNE, G. (Orgs). *Representations of the social*. Oxford: Blackwell, 2001.
- MOSCOVICI, S. *Representações sociais: investigações em psicologia social*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- MOSER, G; UZZELL, D. Environmental psychology. In: MILLON, T; LERNER, M. J. (Orgs). *Comprehensive handbook of psychology: personality and social psychology*. New York: Wiley, 2003. v. 5, p. 419-445.
- PORTER, L; STEERS, R. M; MOWDAY, R. T. W. Do employee attitudes towards organizations matter? The study of employee commitment to organizations. In: HITT, M. A; SMITH, K. G. (Eds). *Great minds in management*. New York: Oxford University, 2005.
- POTTER, J; EDWARDS, S. D. Social representations and discursive psychology: from cognition to action. *Culture and Psychology*, v. 5, n. 4, p. 447-458, 1999.
- SALLES, D. M. R. *Representações do trabalho: um estudo sobre o regime de confinamento na indústria petrolífera*. 2009. Tese de Doutorado em Administração de Empresas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.
- SCHNEIDER, B; SMITH, D. B; GOLDSTEIN, H. W. Attraction-selection-attrition: toward a person-environment psychology of organizations. In: WALSH, W. B. e outros (Orgs). *Person-environment psychology: new directions and perspectives*. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2000. p. 61-86.
- SENNETT, R. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 2005.
- SIMON, H. A. *Comportamento administrativo*. Rio de Janeiro: Usaid, 1965.
- SPINK, M. J. Desvendando as teorias implícitas: uma metodologia de análise das representações sociais. In: GUA-RESCHI, P; JOVCHELOVITCH, S. (Orgs). *Textos em representações sociais*. Petrópolis: Vozes, 2003.
- SPINK, M. J; LIMA, H. Rigor e visibilidade: a explicitação dos passos da interpretação. In: SPINK, M. J. (Org). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez, 2000.
- THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. *Revista de Administração Pública*, v. 40, n. 1, p. 27-56, 2006.