

RELAÇÕES DE TRABALHO



EXPERIÊNCIAS SOCIAIS QUANDO “AMOR ESTÁ NO AR”: PRAZER E CONTROLE NO AMBIENTE DE TRABALHO

SOCIAL EXPERIENCE WHEN “LOVE IS IN THE AIR”:
PLEASURE AND CONTROL IN THE WORKPLACE

Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros
Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Eduardo Loebel
Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Taisa Lopes Cavalheiro
Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Data de submissão: 29 jun. 2014. **Data de aprovação:**

18 mar. 2015. **Sistema de avaliação:** Double blind review.

Universidade FUMEC / FACE. Prof. Dr. Henrique Cordeiro Martins, Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho, Prof. Dr. Luiz Claudio Vieira de Oliveira

RESUMO

De modo geral, do ambiente de trabalho emanam sentimentos e emoções entre pessoas que têm interesses e preocupações comuns ou afins, e que convivem juntos por um período de tempo relativamente longo, criando laços afetivos. Neste estudo, apresentamos uma pesquisa sobre romance no trabalho, com o objetivo de explorar as experiências de relações amorosas no ambiente de trabalho, a partir da manifestação de internautas sobre o assunto. Para conduzir este estudo, utilizamos a pesquisa qualitativa como método de abordagem e a netnografia como estratégia de coleta de dados. Como resultados, identificamos seis experiências das relações amorosas no ambiente de trabalho: vale das emoções, equilíbrio entre o prazer e o dever, união da família, sedução, arena e razão. Ainda, a pesquisa aponta que o romance no trabalho pode ser tanto uma forma de prazer dos empregados quanto uma forma de controle gerencial.

PALAVRAS-CHAVE:

Ambiente de Trabalho. Relações Amorosas. Tabus. Cultura. Netnografia

ABSTRACT

In general, the work environment emanate feelings and emotions among people who have common or similar interests and concerns, and to live together for a relatively long period of time, creating emotional bonds. In this study, we present a survey on romance at work, with the aim of exploring the experiences of romantic relationships in the workplace, from the expressions of netizens on the subject. To conduct this study, we used the exploratory research as a method of approach and netnography as data collection strategy. As a result, identified six experiences Romantic relationships at work: worth of emotions, balance between pleasure and duty, family togetherness, seduction, arena and reason. The research shows that the romance at workplace can be both a form of pleasure from employees as well as a form of managerial control.

KEYWORDS:

Workplace. Loving Relationships. Taboos. Culture. Netnography.

INTRODUÇÃO

As relações amorosas, embora não marquem presença no campo dos estudos organizacionais, constituem-se em objeto de decisões importantes no mundo de negócios, como, por exemplo, demissões e renúncias de cargos executivos de grandes organizações, principalmente, no contexto norte-americano (BOYD, 2010). Casos como a renúncia do presidente da Boeing, em 2005, em virtude de um relacionamento amoroso com uma executiva, e da demissão da vice-presidente de Marketing do Wall Mart, em 2006, também por um relacionamento amoroso com um subordinado, foram eventos simbólicos no mundo dos negócios.

Nas teorias organizacionais, o tema da subjetividade foi um campo de estudo pouco explorado durante muito tempo (DAVEL; VERGARA, 2001; SILVA; VERGARA, 2003; LEAL, 2005). Conforme observa Motta (1997, p. 11), as organizações são os

sistemas sociais mais formalizados da sociedade, constituindo-se, portanto, em “um sistema de significativas condutas institucionalizadas”. Contudo, não se pode ignorar que, no cotidiano do ambiente de trabalho, emergem relações nem sempre formais, podendo interferir, sobremaneira, nas decisões e ações dos membros envolvidos, limitados por uma gama de circunstâncias especificáveis.

É é nesse sentido que se vislumbra a importância de compreender as relações amorosas no ambiente de trabalho, já que esse é um tema pouco debatido no campo acadêmico e empresarial. Sendo assim, nesta pesquisa, nos orientamos pelo objetivo de explorar as experiências de relações amorosas no ambiente de trabalho, a partir da manifestação de internautas sobre o assunto. Para tanto, adotando a abordagem qualitativa, coletamos os dados a partir de comentários de internautas em blogs, jornais e revistas *online*, em

que os participantes das comunidades virtuais discutiam, davam opiniões e contavam histórias sobre suas vivências amorosas no ambiente de trabalho.

A estrutura do artigo contempla cinco seções, sendo esta introdução a primeira. Em seguida, apresentamos o referencial teórico, incluindo os principais conceitos e abordagens teóricas. Na terceira seção, descrevemos os procedimentos metodológicos para a realização da pesquisa; na quarta seção, apresentamos os resultados da análise, enfatizando os objetivos alcançados. Por fim, encerramos o trabalho com as considerações finais.

VISÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO: CONTROLE E RELAÇÕES

Trabalho pode ser visto como significado de dificuldade, o oposto do ócio, como exercício ou força praticada para um fim (ALBORNOZ, 2008), com uma conotação de algo penoso (LIEDDKE, 1997). Contudo, o estudo clássico de Morse e Weiss (1955) aponta que, para a maioria dos trabalhadores, o trabalho significa muito mais do que um meio ou o fim, adquirindo significados bem mais amplos e desempenhando papel central na vida das pessoas (TONELLI, 2001).

Para Antunes (2002), trabalho também é mais que uma simples atividade; é uma forma de preenchimento e desenvolvimento para o homem, não devendo ser visto somente como meio de satisfação de suas necessidades, mas, também, de interação com outros, bem como meio de socialização. Nesse mesmo sentido, Giddens (2005) descreve trabalho como o meio de conviver com outras pessoas, de se expressar, comunicar, trocar ideias, angústias, rancores e alegrias.

O trabalho contemporâneo é visto como um esforço coletivo, tendo em vista que as pessoas dependem das organizações para a realização de seu trabalho, o qual ocupa, cada vez mais, o tempo das pessoas (TONELLI, 2001). Devido ao crescimento demográfico e à urbanização, cresceu a demanda pelos trabalhos industriais, e, com a industrialização e a produção em massa, veio a promessa de um trabalho que proporcione um bem-estar melhor que a vida no campo (ALBORNOZ, 2008). Entretanto, na sociedade capitalista, o trabalho nem sempre é remunerado de forma a prover de forma digna a subsistência do homem, adquirindo um significado que o distancia do prazer.

O desenvolvimento e as mudanças para crescimento da sociedade e a aspiração de os países se tornarem grandes economias consistem em um desafio para as organizações, as quais se organizam e se reorganizam a cada mudança para alcançarem seus objetivos (WATSON, 2005). Isso porque, com a globalização dos mercados, a alta competitividade, as inovações tecnológicas, a reestruturação produtiva e a flexibilização das relações de trabalho formam a conjuntura do trabalho contemporâneo (TOLFO; PICCININI, 2007).

De acordo com Watson (2005), em meio às diversas abordagens existentes para caracterizar a organização, admitem-se duas formas básicas: a sistêmico-controladora e a processual-relacional, as quais são geridas de forma a influenciar a maneira pela qual os trabalhadores se comportam no trabalho. Watson (2005) caracteriza como um modo primitivo de gestão o tipo sistêmico-controlador, em que a organização do trabalho é mecanizada, racional e objetiva, sendo sua preocupação voltada para

identificar processos, mecanizar e parame-trizar ações, sem conceder espaço para o indivíduo e os aspectos humanos. Nesse tipo de organização, de acordo com Watson (2005), as regras e procedimentos são pré-estabelecidos para garantir a realização das tarefas, tornando, assim, o ambiente mais hostil, pois são menos propícios às expressões dos indivíduos e às interações entre eles.

Esse modelo descrito por Watson (2005) guarda semelhanças com a metáfora da máquina (MORGAN, 1996), que se refere ao modelo de trabalho especializado, padronizado e centralizado com alto grau de hierarquia, em que o trabalho passa a ser um processo rotineiro, cronometrado e medido (MORGAN, 1996). Nesse modelo, pela sua estrutura centralizada e burocrática, as relações humanas são limitadas, a decisão parte unicamente do superior para o subordinado, o indivíduo é treinado para exercer sua função e recompensado monetariamente, sendo o controle a palavra-chave.

No entanto, a Revolução Industrial e o crescimento das organizações fizeram com que os profissionais se especializassem dentro do meio organizacional. Isso, como observado por Watson (2005), levou os gestores de organizações a uma busca por uma nova forma de organização do trabalho, com métodos mais eficientes do que os tradicionais, surgindo, então, gestores que analisam tarefas e os meios para sua realização.

Desde então, os estudos passaram a focalizar os aspectos relacionais que surgem no desenvolvimento das atividades, processos e transações organizacionais, vislumbrando-se a organização tipo processual-relacional (WATSON, 2005), um

modelo de gestão que admite a empresa como relações organizacionais, e “os aspectos existenciais emocionais desempenham sempre e, inevitavelmente, determinados papéis na análise racional e na tomada de decisões” (WATSON, 2005, p. 19). O indivíduo passa a ser reconhecido, os sentimentos e ações são considerados, as relações do profissional com o meio social são observadas e admite-se que as pessoas agem em busca de propósitos específicos e, nos negócios, as pessoas agem conforme o tipo de envolvimento existente com os outros participantes.

Nesse tipo de organização, de acordo com Watson (2005), que a descreve como a organização resultante dos processos de trocas, os indivíduos teriam mais liberdade de se expressarem, trocarem ideias, participarem ativamente das atividades empresariais, compartilhando experiências e promovendo uma maior proximidade e companheirismo entre os membros da organização. Na interpretação proposta por Morgan (1996), esse modelo de organização corresponde à metáfora do organismo. As organizações, assim como as células do organismo, interagem e se relacionam com seus ambientes, mantendo constante troca e interação entre esses para manutenção do bem-estar (MORGAN, 1996).

Em síntese, Morgan (1996) e Watson (2005) descrevem as organizações e suas características a partir de diferentes visões do indivíduo. Para os autores, as organizações podem ser vistas e, conseqüentemente, gerenciadas como processos relacionais e culturais ou como sistemas controladores e mecânicos. Nas primeiras, os indivíduos são vistos como participantes ativos que, ao interagirem, criam diversos relacionamentos e, portanto, as relações e emoções

estão presentes nas organizações e são fundamentais para o seu desenvolvimento. Nas segundas, os indivíduos são vistos como parte de um sistema, com características e funções pré-determinadas. Essas duas visões das organizações influenciam, sobremaneira, na gestão das organizações e, conseqüentemente, nas interações e relacionamentos que emergem no cotidiano organizacional.

Todavia, a análise crítica de Motta (1997) sobre o controle nas organizações revela que o controle social dos empregados é obtido por meio de diferentes formas, como os sistemas de motivação extrínseca, a percepção de um clima organizacional favorável pelos empregados, bem como os vínculos afetivos entre o indivíduo e a organização. Outros autores (FARIA, 1985; FREITAS, 2000; FARIA; SCHMITT, 2007, entre outros), na mesma direção de Motta (1997), sinalizam para os diversos mecanismos de controle que as organizações utilizam para obter o consentimento dos empregados, valendo-se de mudanças estruturais que caracterizam novas formas organizacionais. Assim, tanto a lógica sistêmico-controladora como a processual-relacional são regidas por sistemas que visam ao controle do comportamento social dos empregados. No caso da segunda lógica, esse controle é aplicado por meio de mecanismos sutis, os quais não geram resistência.

Relações amorosas no trabalho

Em meio às transformações em curso na sociedade contemporânea, os vínculos emocionais ganham visibilidade e, conforme Tonelli (2001), esses também passam por mudanças radicais. As relações amorosas tornaram-se, de acordo com Giddens

(1992), mais igualitárias, e os parceiros passaram a desenvolver essas relações à medida que firmam a intimidade e a confiança, trocam sentimentos, e juntos vão ao alcance da satisfação do casal, o que os torna os únicos responsáveis pela preservação do relacionamento.

O indivíduo contemporâneo não está mais preso à sociedade e aos costumes familiares, o que Tonelli (2001) também apontou como característico das relações de trabalho. Atualmente, a base de um relacionamento começa pelos sentimentos e continua enquanto houver o companheirismo, segurança, troca de prazer e satisfação para ambos na relação (DUARTE; COUTINHO, 2011).

Romances surgem no local de trabalho, o que vem se tornando cada vez mais comum nas organizações, sendo considerados por Parks (2006) como algo inevitável, em virtude da proximidade das pessoas, e, por Lickey, Berry e Whelan-Berry (2009), como um fato da vida organizacional. Esse envolvimento, conforme Cole (2009), Powell (2001) e Pierce e Aguinis (2011), é explicado por fatores de mudanças na cultura, da própria sociedade e, conseqüentemente, da cultura da própria organização. A inserção da mulher no mercado de trabalho, o aumento de número de horas de trabalho, o número de solteiros dentro das organizações, o aumento da idade média do casamento e a legalização do divórcio são fatores que vêm contribuindo para o surgimento de relacionamentos entre colegas de trabalho.

Segundo Chanlat (1993), o homem, através das relações que ele mantém com outro indivíduo, reconhece a satisfação e o alcance das necessidades e desejos. E, ainda, como complementa Ponte (2011, p.47), “o

fato de estarmos trabalhando não nos destitui desses sentimentos naturais aos seres humanos, tais como amizade, amor, raiva, prazer e sensualidade”.

De acordo com Pierce e Aguinis (2001), romance no trabalho existe quando dois participantes da organização sentem desejos mútuos e se envolvem em uma relação sexual de comum acordo entre as partes. Para Pierce, Byrne e Aguinis (1996), é considerado romance no trabalho todo relacionamento entre membros da mesma empresa que expõem seus desejos um ao outro e mantêm um contato íntimo, sexual, duradouro ou não. Já o assédio sexual tem por base, conforme os autores supracitados, o apelo sexual, e não o desejo. O assédio sexual pode ser caracterizado com um pedido de favores sexuais, com condutas físicas impróprias e agressivas e, até mesmo, condutas verbais de apelos sexuais.

Existem diversas motivações que levam um indivíduo a se relacionar com colegas de trabalho. Pierce e Aguinis (2001) agrupam três motivos para esse relacionamento ocorrer no ambiente de trabalho, quais sejam: (1) Motivo amor: sincero desejo dos participantes em busca de um companheiro ou cônjuge; (2) Motivo ego: desejo de procurar a aventura, excitação, experiência sexual, ou satisfação do ego; (3) Motivo trabalho: procura de segurança, poder, recompensas financeiras, conseguir cargas de trabalho mais leves, tempo de férias, aumento de salário e outros.

Independentemente do motivo que levou ao relacionamento dentro da organização, isso afeta o ambiente de trabalho e pode trazer impactos tanto positivos quanto negativos. Lickey, Berry e Whelan-Berry (2009) enfatizam os aspectos negativos, afirmando que as interações muito próxi-

mas no ambiente de trabalho podem levar à atração e ao romance que, por sua vez, podem provocar perdas de produtividade, assédio sexual, percepções dos empregados de favoritismo, potenciais quebra de privacidade e, até mesmo, violência (GREENWALD, 2000).

De acordo com Pierce, Aguinis e Byrne (1996) e Pierce e Aguinis (2001), um dos impactos positivos pode ser o aumento da motivação dos participantes no trabalho e o aumento da produtividade. Quando o casal se relaciona pelo motivo de amor, a comunicação se torna facilitada, a cooperação aumenta, o trabalho consegue fluir, pois um parceiro estimula o outro. Esse lado positivo também é apontado na pesquisa de Riach e Wilson (2007, p. 87), quando um dos entrevistados envolvido em uma relação no ambiente de trabalho alegou que “é uma boa diversão e faz com que as pessoas gostem de seu trabalho e até trabalhem mais. Pode fazer as pessoas ficarem mais tempo com a empresa”.

No entanto, em suas pesquisas, Jones (1999) afirma que consequências negativas, como o aumento das fofocas na empresa, reclamações, oposições no grupo de trabalho, perda da produtividade, retaliação para os membros envolvidos no relacionamento e a perda da imagem ou reputação da unidade onde acontece o relacionamento foram citadas com muito mais frequência do que as consequências positivas.

Para Pierce, Aguinis e Byrne (1996), os impactos negativos ocorrem quando uma relação é baseada no motivo ego, pois os envolvidos perdem mais tempo no relacionamento do que com o serviço, ficam distraídos e chegam atrasados. Quanto aos relacionamentos por motivo de trabalho, os autores alegam quase nenhuma mudan-

ça no desempenho dos funcionários.

Outros autores, como Mano e Gabriel (2006), abordam problemas como vazamento de informações, quando os parceiros trabalham em unidades diferentes. Já Cole (2009) coloca, como riscos do relacionamento dentro da organização, fatores como perda de objetivo dos membros do casal, competição e conflito entre eles e ameaça quanto à ascensão na carreira. A autora alerta também que os rompimentos podem causar ressentimentos e sentimentos de raiva, resultando em desacordos entre equipe e tornando o ambiente mais hostil para o trabalho. Desse modo, as relações amorosas no ambiente empresarial e suas consequências no local de trabalho são vistos como problemas para organização. Contudo, em certas empresas, o próprio clima empresarial influencia o surgimento de tais relacionamentos. Os estudos de Pierce, Byrne e Aguinis (1996) abordam diversos fatores das organizações que podem facilitar a atração entre seus membros: (a) Contato Repetido; (b) Atitudes Similares; (c) *Feedback* Positivo; (d) Desafios da tarefa; (e) Características físicas.

Mano e Gabriel (2006) entendem que diferentes estruturas empresariais podem facilitar ou dificultar o surgimento de relações entre colegas de trabalho a partir de seu clima empresarial. Empresas de clima frio, como Mano e Gabriel (2006) mencionam, são empresas com estruturas burocráticas, formais, rígidas, que possuem políticas restritas e bem definidas. Geralmente, empresas de clima frio são mais conservadoras, com valores arraigados, fazendo com que os relacionamentos sejam mais formais, eliminando sentimentos e emoções perante as condutas dos funcionários.

O clima quente está presente em em-

presas que valorizam, de certa forma, a estética do funcionário. São as empresas que, por desejarem manter a boa imagem da organização, valorizam a aparência do funcionário, o estilo e o comportamento. Nessas empresas, mesmo que indiretamente, os relacionamentos entre funcionários são incentivados através de eventos e confraternizações. Essas organizações, em geral, são mais liberais, sendo caracterizadas pela criatividade e inovação. O clima temperado ou misto é suposto, pois entre os dois extremos existem as organizações que não incentivam os relacionamentos amorosos, mas não são punitivas quanto ao surgimento dos mesmos (MANO; GABRIEL, 2006).

Assim, Mano e Gabriel (2006) analisam que, nos relacionamentos nas empresas de clima frio, os parceiros criam relações, desafiando as leis e as convenções sociais, fato que, muitas vezes, serve até de incentivo para o surgimento do relacionamento. Nos climas temperados, os relacionamentos acontecem, geralmente, por fatores de convivência dos funcionários, alguma viagem a negócio, ou dispêndio de muito tempo em alguma tarefa em equipe. Já em climas quentes, esses relacionamentos já estão inseridos na cultura da empresa, fazendo com que os funcionários novos já ingressem nela com vistas em tal possibilidade.

Outra forma pela qual as organizações facilitam o romance no trabalho são os próprios meios de seleção. Isso porque, ao se decidirem por contratar funcionários, os gerentes procuram pessoas que possuem as mesmas atitudes, valores, personalidade, pessoas que, de certo modo, combinem com a estrutura social da organização dos outros parceiros (PIERCE; BYRNE; AGUINIS, 1996).

Tradicionalmente, de acordo com Cole (2009), os romances no local de trabalho são, muitas vezes, considerados inadequados à organização, mas, com o tempo, os relacionamentos na empresa passaram a ser inevitáveis, não sendo mais percebidos como um problema, desde que não afetem negativamente a empresa.

A maioria das empresas não tem uma política definida em relação aos romances no ambiente de trabalho, e, por isso, elas deixam a cargo dos gestores uma tarefa muito delicada de conciliar as relações amorosas e os conflitos entre os colegas de trabalho (PARKS, 2006; COLE, 2009). Assim, a fim de avaliar as percepções dos colegas de trabalho quanto ao relacionamento dentro da organização e o gerenciamento do mesmo perante o gestor, Cole (2009) desenvolveu sua pesquisa, definindo quatro hipóteses sobre as avaliações dos colegas de trabalho e as punições esperadas por esses por parte dos gestores.

Powell (2001) também faz um estudo a respeito dos impactos de um relacionamento entre membros de níveis hierárquicos diferentes na organização. Esse tipo de relacionamento é, geralmente, visto pelos participantes como um problema sério, já que o relacionamento é interpretado por uma relação utilitarista, ou seja, uma das partes se envolve por motivo de ego, e a outra, por motivo de trabalho, de modo que o parceiro de nível mais baixo se envolve para conseguir algum benefício dentro da empresa, como aumento do cargo, salário, benefícios empresariais, dentre outros.

Esse tipo de relacionamento pode trazer problemas organizacionais, como conflito entre os membros da organização e diminuição do moral, tanto do gerente de nível mais elevado quanto da imagem or-

ganizacional no geral (POWELL, 2001). De acordo com a pesquisa de Powell (2001), quando esse tipo de relacionamento acontece, os colegas de trabalho esperam que a alta gerência da empresa tome medidas, como discutir abertamente o relacionamento, repreender os participantes com advertências, alertá-los quanto a esse comportamento e, até mesmo, tomar medidas mais rigorosas, como transferência de área ou demissão do casal. Caso não haja uma ação por parte dos gestores, os funcionários da organização podem perceber a relação e decidir agir por si mesmos, executando ações, às vezes, mais prejudiciais para a empresa. Tal fato pode ser, conforme Powell (2001), menos prejudicial e causar menos transtorno aos participantes se a empresa estabelece políticas com definições claras das punições e consequências cabíveis aos envolvidos em relacionamentos dentro da empresa.

Algumas empresas possuem políticas e regras definidas, a fim de proibir o romance dentro da organização. Essas políticas são relativamente modernas, conforme pesquisa desenvolvida por Boyd (2010), que abordou vários tópicos a respeito do porquê as empresas criaram regras de proibições para o relacionamento no trabalho, o que será discutido a seguir.

As primeiras bases da proibição caem, de acordo com Boyd (2010), sobre um olhar religioso, quando a empresa se vê na obrigação de defender seus funcionários, principalmente, aqueles casados, de algum adultério que possa ocorrer. Além disso, as regras contra o relacionamento no trabalho podem vir para defender interesses organizacionais, como o não vazamento de informações, ou o uso privilegiado delas, em casos, por exemplo, de namoro com

clientes (BOYD, 2010). Existem proibições que são justificadas em virtude da produtividade, como é o caso de organizações que alegam que o romance no trabalho causa distrações dos funcionários, comprometendo a produtividade dos mesmos. No entanto, não se tem estudos suficientes que comprovam tal teoria (BOYD, 2010).

As proibições como meio de prevenção de assédio moral, segundo Boyd (2010), são determinadas por medo de algum relacionamento entre funcionários de níveis hierárquicos diferentes, quando o subordinado pode entender que o seu superior se aproveita de forma pejorativa dele ou, até mesmo, com o rompimento das relações, quando um dos pares pode fazer chantagens a fim de reatar a relação. Ainda, parte da proibição vem para proteger o empregador nas questões financeiras e administrativas, já que a empresa não teria que arcar com custos de assédio moral nem de demissões do empregado, pois, nesse caso, o mesmo infringiu a norma da empresa.

Negar as relações no local de trabalho, para Boyd (2010), seria como excluir o melhor local em que as pessoas podem encontrar seus parceiros para a vida futura. Em sua pesquisa, o autor ainda alega que os divórcios entre casais que compartilham de um mesmo contexto social, ou seja, que trabalham na mesma organização, são até 50% menores em relação a divórcios de casais que não trabalham na mesma organização.

Nessa linha de análise, Boyd (2010) salienta que não são os romances no trabalho que simplesmente causam falta de produtividade, mas assédios e conflitos de interesse dentro da empresa também são problemas a serem solucionados. Sendo assim, se a empresa tem políticas para gerir

tais problemas, não há necessidade de proibir outra pequena fonte deles.

Já Schaefer e Tudor (2001) admitem duas formas de gerenciar os riscos dos relacionamentos amorosos no trabalho: (1) Política escrita estrita, ou seja, a empresa já tem regras rígidas estabelecidas para controlar ou proibir o relacionamento no trabalho; e (2) Política informal não escrita, ou seja, a vida amorosa dos funcionários não será regulada e será tratada à parte, quando houver.

As políticas proibitivas são criadas, pois, apesar de o romance no trabalho trazer, em certos casos, harmonia, cooperação, criatividade e energia para o ambiente de trabalho, os gestores das organizações, segundo Jones (1999), veem o romance entre funcionários como um risco para a organização, pois podem surgir conflitos no ambiente quando tais relacionamentos se encerram. Para minimizar as potenciais consequências negativas para a empresa, Lickey, Berry e Whelan-Berry (2009) sugerem treinamentos para a implantação de políticas sobre relações amorosas no ambiente de trabalho.

Em âmbito nacional, relatamos duas pesquisas realizadas sobre o romance no trabalho, com o objetivo de identificar o motivo para o surgimento de namoros entre colegas de trabalho, bem como sua interferência nas atividades profissionais dos envolvidos. A primeira pesquisa, elaborada por Passetti *et al.* (2001), foi realizada em três hospitais, uma escola e um escritório, sendo selecionados 9 (nove) casais para as entrevistas.

De acordo com os resultados da pesquisa, os namoros podem iniciar por qualquer motivo, como paquera, por ambas as partes, ou pelo simples fato de uma pessoa

oferecer carona à outra Ainda, o namoro entre os colegas parece não trazer muita preocupação para a chefia, desde que não atrapalhe o desenvolvimento profissional do casal e dos colegas, pois o romance pode trazer desavenças e fofocas, o que acaba prejudicando o ambiente de trabalho (PASSETTI *et al.*, 2001).

Contrariando Lickey, Berry e Whelan-Berry (2009), a maioria dos entrevistados por Passetti *et al.* (2001) afirma que a produtividade não diminui em virtude da relação amorosa, e, muitas vezes, o casal se esforça ao máximo para que não haja motivo de implicâncias por parte dos colegas e do gerente.

Ponte (2011) fez uma pesquisa sobre os relacionamentos amorosos que aconteceram e acontecem dentro de uma empresa, abordando que os relacionamentos foram afetados pela cultura organizacional da empresa e pela falta de políticas escritas da mesma. Ao longo da pesquisa de Ponte (2011), a empresa passou por reformulações na sua identidade organizacional, nome e código de conduta da empresa e, nesse último, foi declarado que “os relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho são tolerados desde que guardados os devidos cuidados para que a relação profissional não seja afetada” e, ainda, “Não aceitamos assédio sexual” (PONTE, 2011, p. 92). Segundo Ponte (2011), foi a partir das normas de conduta criadas que a empresa escolheu tratar dos assuntos amorosos de forma clara e com políticas pré-definidas, de forma a prevenir os riscos de problemas decorrentes dos romances no trabalho.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo, adotamos o método da

pesquisa qualitativa, sendo o caminho percorrido por meio da chamada netnografia ou etnografia virtual. O termo netnografia é utilizado para definir o tipo de metodologia de “pesquisa de campo” através do meio eletrônico, que compreende os sites de notícias, *blogs* e demais comunidades virtuais. Esse método é utilizado quando se pretende conhecer a estrutura e o comportamento de grupos a partir de observações que proporcionem uma experiência direta e real a respeito do tema em estudo (ROCHA; MONTARDO, 2005; KOZINETTS, 2010).

Para a coleta dos dados, palavras-chave a respeito do tema foram colocadas no sistema de pesquisa Google, no período de 27 de abril de 2012 a 14 de janeiro de 2013, para, assim, elencar os sites que abordassem o tema em questão. Em seguida, foram selecionados apenas sites que continham comentários de participantes, pois a nossa proposta de pesquisa considerou que a análise seria realizada a partir de opiniões dos trabalhadores envolvidos em relacionamentos dentro de empresas e dos comentários de quem já conviveu em uma equipe que continha casais que se envolveram em romance no trabalho.

A primeira pesquisa foi feita com o termo “Relacionamento Amoroso nas Empresas”, a qual retornou inúmeras páginas com sites em que o tema era debatido por internautas. Dentre esses, selecionamos cinco sites que continham, pelo menos, 1 (um) comentário de um participante que expressava sua opinião ou contava sua história.

Em algumas reportagens, os comentários encontravam-se no próprio corpo da matéria, ou seja, a matéria já abordava opiniões de participantes e até mesmo contava a história de casais que vivenciaram

a relação amorosa no local de trabalho. De forma análoga, pesquisamos também expressões como “Namoro na empresa”, “Romance no trabalho”, “*workplace romance*”, “o que os funcionários acham de relacionamentos amorosos na organização”, dentre outros.

Na Figura 1, apresentamos os sites selecionados para análise dos comentários feitos pelos internautas.

Após relacionar todos os comentários encontrados nos sites, lemos e analisamos cada comentário e história. Para identificação dos comentários, os sites foram codificados, conforme mostra o Quadro 4, sendo o primeiro site denominado como “1”, e assim por diante. Os comentários dentro dos sites também foram codificados com números, sendo o número 1 o primeiro a

aparecer no site e os demais, os números sequenciais, como, por exemplo, o segundo comentário do terceiro site seria denominado como C2.3.

Para análise dos dados, utilizamos a técnica da análise temática ou categorial que, de acordo com Bardin (2002), consiste no agrupamento dos dados da pesquisa em classes que reúnem um grupo de unidades em função de características comuns.

EXPERIÊNCIAS DE RELAÇÕES AMOROSAS NO TRABALHO: CONTROLE E PRAZER

Nesta seção, buscando alcançar o objetivo proposto, exploramos as experiências de relações amorosas no trabalho, a partir da manifestação de internautas sobre o assunto, considerando-se as categorias te-

FIGURA 1 – Links dos debates sobre o relacionamento amoroso no trabalho

Data	Link para o site	Qtd
27/04/12	1. http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/noticia/2009/07/como-lidar-com-um-relacionamento-amoroso-no-ambiente-de-trabalho-2570121.html	6
27/04/12	2. http://www1.folha.uol.com.br/folha/equilibrio/noticias/ult263u433984.shtml	12
27/04/12	3. http://g1.globo.com/platb/redacao/2010/04/15/namoro-entre-funcionarios-nao-pode-ser-proibido-dizem-advogados/#respond	95
27/04/12	4. http://www.new.divirta-se.uai.com.br/html/sessao_29/2009/05/19/ficha_namorado/id_sessao=29&id_noticia=11322/ficha_namorado.shtml	12
27/04/12	5. http://www.correiodeuberlandia.com.br/cidade-e-regiao/relacionamento-amoroso-no-trabalho-exige-bom-senso-e-discricao/	14
27/04/12	6. http://veja.abril.com.br/especiais/carreiras/p_060.html	8
27/04/12	7. http://www.revistaenfoque.com.br/index.php?edicao=64&materia=577	8
27/04/12	8. http://www.revistafilosofia.com.br/ESPS/Edicoes/28/imprime87186.asp	3
27/04/12	9. http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/namoro_texto.shtm	1
25/06/12	10. http://www.portaldoamor.com.br/conselhos/tomando-decisoes/artigo/romance-no-trabalho.html	33
09/07/12	11. http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Materia/7203/trabalho-e-romances-mais-proximos-do-que-se-imagina.html	11
09/07/12	12. http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Entrevista/6234/namoro-entre-colegas-de-trabalho-gera-problemas.html	21
14/01/13	13. http://veja.abril.com.br/200598/p_100.html	8
	total	232

*Qtd: Quantidade de comentários na matéria, num total de 232

Fonte: Dados de pesquisa.

máticas das experiências de relações amorosas no trabalho que surgiram durante a análise do material pesquisado, sendo elas:

1. Vale das emoções (VE): relacionado ao emocional da pessoa, momento de felicidade, autoestima, vida pessoal;

2. Equilíbrio entre o prazer e o dever (PD): saber ponderar a hora de trabalhar e a hora de namorar;

3. União da família (UF): casal em busca de mesmos objetivos, companheirismo nas atividades;

4. Sedução (S): espaço onde se demonstram suas melhores qualidades, tanto pessoais quanto profissionais.

5. Arena/Competição (AC): luta por diferentes objetivos, cada qual quer alcançar suas metas.

6. Razão (R): lado racional da pessoa, separação entre o local de trabalho e o local onde se promovem os relacionamentos.

Em todas as reportagens, vimos que o relato do número de romances que emergiram entre colegas de trabalho se torna fato cada vez mais real no cotidiano das empresas, o que pode ser interpretado como uma forma de controle social dos empregados: “Cada vez mais empresas criam programas de convivência entre seus funcionários, incentivam a integração da família com o local de trabalho, autorizam os empregados a se vestir informalmente às sextas-feiras”, relata o internauta do C.13.1.

A lógica sistêmico-controladora é aquela que controla o trabalhador e o local de trabalho na busca da produtividade. O comentário C.13.1: “As empresas querem explorar as fontes do entusiasmo humano para aumentar a motivação

dos profissionais e, assim, incrementar a produtividade” ilustra como o entusiasmo gerado pelo romance pode afetar, positivamente, a produtividade.

Os comentários de C.13.1 vão ao encontro daquilo que os teóricos Cole (2009), Powell (2001) e Pierce e Aguinis (2011) apontam quando dizem que as mudanças no mundo empresarial favoreceram o surgimento desses relacionamentos, e que eles não podem mais ser tratados à parte da vida profissional dos funcionários. E, ainda, como as pesquisas de Mano e Gabriel (2006) nos mostram, a estrutura empresarial pode e vem incentivando o surgimento desses relacionamentos.

Nas postagens dos internautas, percebemos que, para a maioria dos participantes, a ideia de um relacionamento com o colega de trabalho faz parte do cotidiano das empresas, podendo ser permitido, pois o mesmo confere um sentido ao trabalho, desde que os colegas saibam respeitar o ambiente de trabalho, bem como suas funções, horário de trabalho e hora de namorar. Assim, a categoria PD nos mostra que o casal que sabe separar a hora do serviço da hora do trabalho pode ter um relacionamento na empresa sem atrapalhar suas funções e, também, manter um bom relacionamento amoroso com seu parceiro. O C.1.1 alega que “Utilizando a maturidade e o bom senso, certamente o casal manterá o relacionamento e também o emprego”.

Os exemplos dos comentários que seguem são histórias de namoro dentro das empresas que deram certo em virtude de o casal saber respeitar e separar a hora do prazer e do dever. C.65.3 afirma que conheceu o marido no trabalho: “Conheci meu marido na empresa onde trabalhávamos, mantínhamos o respeito e postura

dentro da empresa, não houve nenhum mal-estar. Estamos casados há 11 anos”. Foi no trabalho que C.87.3 também conheceu seu namorado:

Eu conheci o meu namorado no trabalho. Estamos juntos há 1 ano e meio e somos muito felizes. Nós não tivemos nenhum preconceito da parte da empresa em que trabalhamos. Pelo contrário, nosso chefe brinca conosco dizendo que formamos um belo casal. Também não abusamos: no ambiente de trabalho só falamos de trabalho, afinal somos profissionais. Qualquer demonstração de carinho só fora do horário de trabalho (C.87.3).

Em seguida, no que diz respeito à quantidade de comentários, tem-se a categoria VE, sinalizando para uma relação direta entre a vida pessoal e profissional do funcionário, tornando, assim, suas relações pessoais os motivos pelos quais ele irá ou não estar mais comprometido com o trabalho. Quando a pessoa se envolve com alguém no trabalho, o casal parece ficar em um estado emocional mais alegre, tornando-se mais motivado para desempenhar suas funções no serviço. Isso se deve, como observado nas pesquisas de Tolfo e Piccinini (2007), à importância que o funcionário atribui ao trabalho. Conforme abordado na pesquisa, a motivação do funcionário vai além das barreiras da empresa. Assim, a importância que o indivíduo confere ao trabalho e a motivação com que trabalha estão diretamente ligadas com o seu estado emocional, incluindo, assim, questões pessoais, como suas relações amorosas.

Fica clara essa questão no comentário do internauta C.38.3: “Existem casos e casos. Mas na maioria das vezes, funcio-

nários da mesma empresa quando estão namorando se sentem mais felizes vivem com mais vontade, trabalham melhor e se sentem realizados”. O internauta C.38.3 ainda complementa: “por terem um trabalho (não necessariamente o melhor trabalho), e um namorado (a), quando uma pessoa está feliz ela transmite felicidade para as pessoas que estão ao seu redor”. Para concluir, C.38.3 afirma: “Então sabe-se que o namoro (com ética) dentro da empresa pode trazer inúmeros benefícios tanto para a empresa como para os funcionários”. Dessa forma, a organização é vista pelos empregados como o local em que a sua subjetividade pode ser manifestada; contudo, eles não veem que esse é um mecanismo sutil para que a organização possa, de fato, sequestrá-la.

A categoria S vem em terceiro lugar, quanto à quantidade dos comentários. Para esses internautas, o trabalho é um jogo de sedução. É o local onde as pessoas mostram o melhor de si, tentam agir da melhor maneira, mostram-se simpáticas, amigáveis, querem ajudar e serem úteis. Conforme Bendassolli (2007), o local de trabalho é o local onde o indivíduo se expressa e se liberta.

Nas empresas de clima quente, o ambiente é ainda mais propício para o surgimento das relações e suas insinuações, já que a estética, estilo e comportamento do funcionário são valorizados pela organização (MANO; GABRIEL, 2006). O ambiente de trabalho é um local de interação entre os funcionários, em que eles procuram a convivência social. Dessa maneira, muitas vezes, o convívio, a troca de experiência e o apoio que os colegas de trabalho compartilham todo dia, juntos, fazem com que o ambiente se torne propício para que interesses amorosos surjam entre eles. O

ambiente acaba se tornando um meio de sedução, onde os funcionários têm a possibilidade de mostrar suas qualidades, e, assim, o vínculo com a organização se fortalece (FREITAS, 1985). Segundo o C.1.6:

Na empresa, são chamados a exercer um papel social relativamente misterioso, que mistura uma dose da autenticidade que se vê fora da empresa e uma conduta mais formal. Em geral, os funcionários vestem suas melhores roupas para ir trabalhar. Nas reuniões, recorrem a uma argumentação sólida para sustentar seus projetos, mostram seu lado mais arguto e eficiente. Fazem isso para impressionar o chefe, claro, mas acabam chamando a atenção do colega ou da colega da mesa ao lado.

Empatada com a categoria anterior, tem-se a categoria UF. Nessa categoria, os internautas mostram que a qualidade de vida hoje é prioritária na vida das pessoas. Assim, o ambiente de trabalho deve ser um ambiente de companheirismo, e agradável, de forma que ele seja visto como o segundo lar dos funcionários. Para esses internautas, o relacionamento na empresa é uma forma de manter a família unida, de compartilhamento de todos os momentos com seu parceiro, sendo ainda uma forma de os dois envolvidos perseguirem um caminho em comum, os mesmos objetivos, metas e sonhos, fortalecendo o vínculo entre organização e empregados (FARIA; SCHMITT, 2007). O comentário de C.2.5 ilustra bem esse aspecto: “Para nós é uma facilidade”. Esclarece C.2.5 ainda que: “Nós chegamos juntos, almoçamos juntos. A gente entende se o outro está atrasado por causa de uma reunião ou outro problema

da empresa”. Já C.3.8 afirma: “Se você discute coisas comuns da profissão com seu parceiro, e ainda por cima o ambiente corporativo é o mesmo, a tendência é que os dois cresçam juntos”.

Essa ideia está em acordo com as novas propostas das teorias administrativas, como a descrita por Watson (2005), em que a valorização do indivíduo, de seus sentimentos, e a relação de suas vidas profissionais e sociais passam a ser consideradas nas ações gerenciais. Isso implica, de fato, em um distanciamento das formas visíveis de controle gerencial, porém, nada mais é do que um mecanismo sutil para controlar o comportamento social dos empregados.

Além disso, questões como compreensão do parceiro e a diminuição da desconfiança ajudam quando os casais sabem e participam das atividades profissionais um do outro, como ilustra o comentário de C.13.3: “No passado, seria inimaginável passar cinco semanas nos Estados Unidos. O marido ficou por mais de um mês e se dividiu entre os negócios e a filha”.

Tal mudança nos hábitos pode ser confirmada pelo fato de que as categorias R e AC tiveram quantidades irrelevantes de argumentos enquadrados nas mesmas. Empresas que ainda adotam essa forma de administrar podem gerar insatisfação em seus funcionários, além da falta de confiança, atrapalhando, assim, o clima dentro da organização, conforme descreve C.57.3: “trabalhei em uma empresa em que a política da empresa não permite relacionamento entre os funcionários e, se descobrissem, o casal era mandado embora. Era complicado, as pessoas viviam com medo e se escondiam a todo preço, como o diabo fuge da cruz”. Assim, esse tipo de controle pode gerar resistências de funcionários,

logo, a utilização de sistemas de controle social, como aponta Motta (1997), ser vista como um mecanismo sutil para obter o controle gerencial.

Caso bem diferente da relação empresarial do C.I.II:

Quando somos informados de um caso de relacionamento, chamamos as partes envolvidas para conversar. Temos famílias que trabalham aqui há anos, casais que se conheceram no dia a dia de trabalho. O segredo é ter uma relação de confiança... logo somos avisados sobre o início do relacionamento e isso é uma vantagem para todos. O comprometimento aumenta junto com a responsabilidade de um funcionário estar vinculado ao outro.

Como se pode observar, ao se relacionar com um colega de trabalho, os indivíduos estão fazendo parte da sociedade, relacionando-se, trocando ideias e achando sua identidade à medida que se familiarizam com outros e descobrem quais são suas opiniões e gostos. Também passam a desenvolver suas habilidades no convívio com o outro, trocam experiências, ajudam seu parceiro e se sentem importantes e úteis na relação. Essa forma de obter o controle social nas organizações, como descreve Motta (1997), está voltada para apreender a subjetividade do trabalhador.

Não se pode deixar de lado a questão monetária que, de acordo com Pierce e Aguinis (2001), pode ser conseguida em relações por motivo trabalho, em que o funcionário se envolve com o superior, conforme cita C.63.3: “[...] questão chefe e empregado, na lógica: haverá uma promoção”. Do mesmo modo, em relacionamentos do tipo amoroso, a questão financeira

pode ser melhorada pelo fato de o casal trabalhar em conjunto, focarem mais e estarão mais motivados para perseguirem os mesmos objetivos.

Retomando a questão que orientou esta pesquisa, podemos dizer que, quando os romances emergem e se desenvolvem no ambiente de trabalho, esses influenciam as experiências sociais dos indivíduos que passam a não se sentir controlados, pois suas experiências consistem, de fato, em uma forma de a organização obter o consentimento dos empregados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, exploramos as experiências sociais de relações amorosas no ambiente de trabalho. Para isso, realizamos uma pesquisa qualitativa, e, a partir de opiniões a respeito do assunto, foram identificadas diversas temáticas sobre as relações amorosas que se desenvolvem no ambiente de trabalho.

Os estudos sobre o tema em geral, e esta pesquisa, especificamente, indicam que, ao longo do tempo, devido às mudanças culturais por que a sociedade passou, as empresas se viram obrigadas a rever suas estratégias para se adequarem ao novo perfil dos trabalhadores nas organizações, adotando novas formas de controle gerencial. Nesse sentido, no ambiente de trabalho, quando o “amor está no ar”, as experiências dos indivíduos se associam, principalmente, ao prazer, dever, sedução e amor, que são uma via para a organização obter o controle sobre o comportamento social dos empregados, ou seja, um mecanismo sutil para obter o seu consentimento.

Como aponta a pesquisa, o relacionamento no trabalho pode ser motivo de satisfação pelo estado emocional em que

o indivíduo se encontra, proporcionando que ele trabalhe com mais vontade, já que o mesmo leva emoções de sua vida pessoal para a profissional. Tem-se ainda o fato da união familiar, devido ao companheiro estar próximo, pois os dois unem os objetivos, trabalhando melhor em grupo e se ajudando, mutuamente, nas conquistas das metas. Também se percebe que o próprio ambiente de trabalho, muitas vezes, influencia o surgimento dos relacionamentos, seja pela quantidade de horas que se passa junto com o colega de trabalho, os desafios, a troca de experiências e ideias, além da afinidade que todos da organização possuem em comum, por partilharem de um mesmo perfil profissional. Assim, permitir e estimular que os romances emergam no local de trabalho é uma forma de controle gerencial sobre o comportamento social dos empregados, substituindo a forma tradicional da lógica sistêmico-controladora.

Durante a elaboração desta pesquisa, encontramos desafios para a sua realização. Entre eles, apontamos a escassez de bibliografia que focalize o romance no trabalho e a dificuldade em coletar material empírico sobre o assunto. Esses desafios podem ser vencidos na forma de outras pesquisas. Assim, recomendamos temáticas para que se possam ampliar os estudos na

área, tais como: a) Explorar o surgimento do relacionamento amoroso no trabalho, conduzindo pesquisas com públicos de diferentes faixas etárias e outras características, focalizando aspectos como os motivos pelos quais as pessoas se envolvem nesse tipo de relacionamento; b) Estudar a fundo, por meio de pesquisas nas próprias organizações, os impactos positivos e negativos do namoro entre funcionários; c) pesquisas que tenham como objetivo identificar formas de gerenciamento de equipes com funcionários envolvidos em um relacionamento amoroso, de forma a lidar com os conflitos que possam surgir.

Esta pesquisa traz contribuições teóricas e práticas. Quanto àquelas de natureza teórica, a principal contribuição reside no fato de colocar o tema em pauta, apontando para as possibilidades de pesquisa, seja ampliando o referencial teórico sobre uma temática ainda pouco abordada no campo dos estudos organizacionais, seja associando os temas: romance no trabalho, controle e resistência. Quanto às contribuições de natureza prática, a pesquisa sinaliza para a necessidade de reflexão por parte de gestores que se veem diante de tais situações, bem como para aqueles responsáveis pela elaboração das políticas e diretrizes organizacionais dirigidas para uma gestão estratégica de pessoas.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2002.
- BENDASSOLLI, P. F. Felicidade e Trabalho. **GV Executivo**, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 57-61, 2007.
- BOYD, C. The Debate over the Prohibition of Romance in the Workplace. **Journal of Business Ethics**, [S. l.], v. 97, p. 325-338, 2010.
- CHANLAT, J.-F. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1 e 2.
- COLE, N. Workplace Romance: A Justice Analysis. **J Bus Psychol**, [S. l.], v. 24, p. 363-372, 2009.
- DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 31-56.
- DUARTE, J. P.; COUTINHO, M. L. “Namorado”: uma forma contemporânea de conjugalidade? **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 117-135, 2011.
- FARIA, J. H. de. **Relações de poder e formas de gestão**. Curitiba: Criar, 1985.
- FARIA, J. H.; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade: o controle social a serviço das organizações. In: FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- FREITAS, M. E. de. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. de. **Vida Psíquica e Organização**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- GIDDENS, A. **A transformação da intimidade**: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. São Paulo: Editora da UNESP, 1992.
- GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- GREENWALD, J. Office Romances May Court Trouble. **Business Insurance**, [S. l.], v. 34, n. 7, p. 3-5, 2000.
- JONES, G. E. Hierarchical workplace romance: an experimental examination of team member perceptions. **Journal of Organizational Behavior**, [S. l.], v. 20, p. 1057-1072, 1999.
- KOZINETS, R. V. **Netnography**: Doing Ethnographic Research Online. San Francisco, CA: Sage Publications, 2010.
- LEAL, R. S. Subjetividade e Objetividade: o Equilíbrio da Racionalidade nos Estudos Organizacionais. **Revista Gestão e Planejamento**, [S. l.], ano 6, n. 11, p. 61-75, 2005.
- LICKEY, N. C.; BERRY, G. R.; Whelan-Berry, K. S. Responding to workplace romance: a proactive and pragmatic approach. **The Journal of Business Inquiry**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 100-119, 2009.
- LIEDDKE, E. Trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. Porto Alegre: Bookman, 1997. p. 268-274.
- MANO, R.; GABRIEL, Y. Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan. **Human Relations**, [S. l.], v. 59, n. 1, p. 7-35, 2006.
- MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, [S. l.], v. 19, p. 47-56, 2007. Edição Especial 1.
- MORSE, N. C.; WEISS, R. S. The function and meaning of work and the job. **American Sociological Review**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955.
- MOTTA, F. C. P. Controle social nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 19, n. 3, p. 11-25, 1979.
- PARKS, M. Workplace Romance: Poll Findings: Society for Human Resource Management. **Wall Street Journal**, [S. l.], 2006. Disponível em: <<http://www.shrm.org/research/surveyfindings/documents/2006%20Workplace%20Romance%20Poll%20Findings.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2013.
- PASSETTI, A. de A.; GAMBONI, J.; PRADO, M. A.; PELÁ, N. T. R. Os casos amorosos entre funcionários no ambiente de trabalho. **Revista do Centro Universitário Barão de Mauá**, [S. l.], v. 1, n. 2, 2001.
- PIERCE, C. A.; BYRNE, D.; AGUINIS, H. Attraction in organizations: a model of workplace romance. **Journal of Organizational Behavior**, [S. l.], v. 17, p. 5-32, 1996.
- PIERCE, C. A.; AGUINIS, H. A Framework for Investigating the Link between Workplace Romance and Sexual Harassment. **Group & Organization Management**, [S. l.], v. 26, n. 2, p. 206-229, 2001.
- PONTE, F. L. F. **Relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho**: estudo de caso de uma empresa brasileira. 2011. 105 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial) – Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2011.

- POWELL, G. N. Workplace romances between senior level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. **Human Relations**, [S. l.], v. 54, n. 11, p. 1519-1554, 2001.
- RIACH, K.; WILSON, F. Don't Screw the Crew: Exploring the Rules of Engagement in Organizational Romance. **British Journal of Management**, [S. l.], v. 18, p. 79-92, 2007.
- ROCHA, P. J.; MONTARDO, S. P. Netnografia: incursões metodológicas na cibercultura. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, [S. l.], p. 1-22, 2005.
- SCHAEFER, C. M.; TUDOR, T. R. Managing workplace romances. **SAM Advanced Management Journal**, [S. l.], v. 66, p. 4-10, 2001.
- SILVA, J. R. G. da; VERGARA, S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 3, p. 10-21, 2003. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae/vol43-num3-2003/sentimentos-subjetividade-supostas-resistencia-mudanca-organizacional>>. Acesso em: 20 jan. 2013.
- TOLFO, S. da R.; PICININI, V. Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis e Estudos Empíricos Brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, [S. l.], v. 19, p. 38-46, 2007. Edição Especial I.
- TONELLI, M. J. Organizações, relações amorosas e familiares. In: TONELLI, M. J. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 241-262.
- WATSON, T. J. Organização e Trabalho em Transição: da Lógica "Sistêmico-Controladora" à Lógica "Processual-Relacional". **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 14-23, 2005.