

Relações de Trabalho: Reflexões Conceituais e Proposta de Agenda a Partir da Produção Científica Brasileira (2005 - 2017)

*Silvio de Freitas Barboza¹
Andrea Poletto Oltramari²
Camila Vieira Müller³
Julice Salvagni⁴*

Este estudo objetivou analisar o tratamento dado ao tema relações de trabalho na área da Administração. Por meio de revisão sistemática, realizou-se análise quantitativa visando a panorama geral das produções nacionais, e análise qualitativa indicando aspectos conceituais desse campo de pesquisa. Tal organização permitiu chegar a agenda de pesquisa centrada em cinco tipologias que são fruto do produto analítico-conceitual, a saber: 1) relacional, que reproduz antigas categorizações sistêmicas da psicologia social às organizações de trabalho; 2) crítica, que não rompe com o modelo dominante, por prever a manutenção e o controle do trabalhador; 3) legal, que sublinha a importância do ordenamento jurídico das sociedades e das diretrizes organizacionais; 4) contextual, que ressalta a influência e o impacto dos diferentes contextos nas relações de trabalho; e, por fim, 5) subjetiva, que vincula as relações de trabalho a uma dimensão psicossocial e relacionada à saúde.

Palavras-chave: relações de trabalho; reflexões conceituais; agenda.

Work Relations: Conceptual Reflections And Proposed Agenda Based On The Brazilian Scientific Production (2005 - 2017)

This study analyzes the research on labor relations in the Brazilian academic field. A systematic review was carried out through a qualitative and quantitative approach, aiming to present a general overview of the national academic studies and to explore its theoretical framework through a qualitative and quantitative approach. As a result, a research agenda was proposed centered on five analytical-conceptual typologies: Relational, reproducing old systemic categorizations of social psychology to labor organizations; Critical, which emphasizes the employee's control and does not break with the dominant model; Legal, focusing on societies' legal system and organizational guidelines; Contextual, addressing the impacts of different contextual scenes in the labor relations; and Subjective, binding the work relations to a psychosocial dimension and health-related issues.

Keywords: labour relations; theoretical discussions; agenda.

¹ Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGA/UFSC). Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRGS (PPGA/UFRGS). Endereço: Av. 15 de novembro, 25, apto 01, Centro, Erechim, RS. CEP: 99700-306. E-mail: silviodso@yahoo.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6028-1102>.

² Doutora em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). Professora Visitante do SOCIUS/ISEG/Universidade de Lisboa. Endereço: Rua Washington Luiz, 855, Centro Histórico, Porto Alegre, RS. CEP: 90010-460. E-mail: andrea.oltramari@ufrgs.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5897-2772>.

³ Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). Endereço: Rua Washington Luiz, 855, Porto Alegre, RS. CEP: 90010-460. E-mail: viera.muller@ufrgs.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2458-443X>.

⁴ Doutora em Sociologia pela UFRGS. Professora adjunta no Departamento de Ciências Administrativas da UFRGS. Endereço: Rua Washington Luiz, 855, Centro Histórico, Porto Alegre, RS. CEP: 90010-460. E-mail: julicesalvagni@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>.

1. Introdução

Arranjos geopolíticos e econômicos transnacionais interferiram nos mercados globais e na difusão de novas tecnologias vitais às transformações do universo organizacional. Destarte, a reestruturação organizacional, a flexibilização do aparato produtivo e a exteriorização parcial da produção tornaram-se realidades cada vez mais presentes (COTANDA, 2011; KOVÁCS; CASTILLO, 1998; PICCININI et al., 2006; SILVA, 2011). Nesse contexto, salienta-se que tais transformações impactaram diretamente nas relações de trabalho, abrindo um amplo leque de discussões e de desafios para a compreensão desse campo de estudo na atualidade (BARBOSA, 2005; HORN; COTANDA, 2011).

Além disso, ressalta-se que a literatura também tem indicado os desafios teórico-metodológicos que envolvem a compreensão dos fenômenos, os quais emergem das relações de trabalho. Isso evidencia a necessidade de abordagens e de estudos que: (i) levem em consideração a complexidade e a diversidade dessas relações nos diferentes contextos em que se concretizam (FISCHER, 1992); (ii) contemplem os saberes de variadas disciplinas que estudam o tema (SILVA, 2011); e (iii) dediquem-se à compreensão dos aspectos conceituais e relativos à delimitação do seu escopo, principalmente em relação a outros campos de pesquisa com os quais encontra-se imbricado, como é o caso da área de gestão de pessoas ou gestão de recursos humanos (PORTO; CARVALHO NETO, 2013; CARVALHO NETO; FURTADO, 2007; FURTADO, 2008).

Seguindo indicação de Demo (1985), para quem, diante de uma problematização de pesquisa, o processo de superação da “perplexidade” se dá por meio do estudo sistemático da literatura, o presente artigo realiza revisão sistemática da produção brasileira sobre relações de trabalho, no período de 2005 a 2017. Seu intuito é apresentar panorama geral das produções nacionais e realizar reflexões conceituais sobre a temática, propondo dimensões analítico-conceituais – ou seja, tipologias - com o objetivo de embasar uma agenda de pesquisa. Consideram-se, assim, as mutações ocorridas no mundo do trabalho e suas implicações para o trabalhador inserido no contexto da sociedade ocidental capitalista das últimas décadas. Tal organização permitiu chegar a proposta de agenda de pesquisa centrada em cinco tipologias, que são fruto do produto analítico-conceitual advindo dos autores brasileiros: relacional, crítica, legal, contextual e subjetiva-informal.

2. Relações de Trabalho: Percursos, Limites e Ramificações

A partir da crise do capitalismo de 2008, o sistema de exploração se defronta com “novas possibilidades de protagonizar um novo salto no uso e remuneração da classe trabalhadora” (POCHMANN, 2017, p. 698). A reestruturação produtiva das organizações de trabalho, aparelhada pelas inovações tecnológicas, mobilizaria novas estratégias de gestão com fortes consequências, como a diminuição da estrutura hierárquica por meio do enxugamento do contingente de trabalhadores, da externalização das atividades-fim e da ampliação das cadeias produtivas (COTANDA, 2011; PICCININI et al., 2006), entre outras novas morfologias que assolam a classe dos que vivem do trabalho (ANTUNES, 2015; 2011; 2008; ANTUNES; BRAGA, 2015).

Contudo, essa realidade trouxe algumas consequências para as relações de trabalho, pois os contratos de trabalhos tornaram-se mais flexíveis, por exemplo existindo diversos

tipos de vínculos, de jornadas de trabalho e de remuneração, inclusive dentro de uma mesma organização (COTANDA, 2011). Obteve-se, ainda, o crescimento da importância do emprego temporário e em tempo parcial, a subcontratação generalizada da mão de obra, a intensificação do ritmo de trabalho, a redução da proteção estatal, o aumento do poder discricionário dos empregadores e o enfraquecimento das entidades sindicais, entre outros (NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2015; HORN; COTANDA, 2011).

Entretanto, é importante ressaltar que o mundo do trabalho mudou, mas “o novo coexiste com o velho; observam-se também continuidade, resiliência, inércia. A automação flexível, por exemplo, pode ter aplicação simultânea com os padrões organizacionais tipicamente tayloristas” (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009, p. 1063). Nesse contexto, as novas configurações, decorrentes dessas transformações, não implicaram, necessariamente, a exclusão dos diferentes modelos de produção e formas de organização do trabalho, tidos como tradicionais. Ao contrário, longe de ter superado o modo de controle burocrático, a sutileza das relações estabelecidas na ‘nova’ gestão encobrem e acentuam “a utilização de mecanismos normativos, dando uma grande ênfase à cultura e ao compartilhamento de uma visão de mundo dominante” (SILVA, 2003, p. 799). Ademais, estudos têm apontado cenário de diversidade e de complexidade, onde coexistem uma variedade de modelos de produção e de processos de trabalho de acordo com as condições sociais e históricas concretas dentro de um mesmo país, de uma mesma região, de um mesmo setor e até no interior de uma mesma empresa (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009; KOVÁCS, 1998; KOVÁCS; CASTILLO, 1998).

Dessa forma, compreender as relações de trabalho que se estabelecem nos diferentes cenários não se constitui tarefa simples. Essa realidade empírica faz jus a alguns autores ao declararem que as relações de trabalho nascem das relações sociais entre os diversos atores no processo produtivo, e se concretizam nos mais variados contextos - econômicos, sociais, políticos e tecnológicos, dentre outros. As relações de trabalho apresentam contornos específicos de diferentes arranjos institucionais e informais, assumindo, assim, a complexidade característica dos fenômenos próprios das ciências sociais (FISCHER, 1992; LIEDKE, 2011).

Em um diálogo relacional, destacam-se produções que percorrem desde a dimensão analítica macrossocial, como a articulação da globalização e a tecnologia nas relações de trabalho (GORENDER, 1997), até o nível psicossocial, o qual enfatiza os transtornos mentais no trabalho precário (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). Assédio moral (SILVA; RAICHELIS, 2015; MORAES; SILVA, 2015), flexibilização (ALVES et al, 2015) e inclusão de pessoas com deficiência (NERES; CORRÊA, 2018) são, também, exemplos de pesquisas recentes que costumam figurar entre as publicações brasileiras.

Para dar conta da complexidade dessa agenda, Fischer (1992) defende que a compreensão dos padrões das relações de trabalho e a identificação de suas possíveis modificações devem contemplar o espaço sociopolítico, o qual inclui a “organização do processo de trabalho, a elaboração das políticas administrativo-organizacionais e a prática cotidiana dos agentes sociais em relação” (FISCHER, 1992, p. 20). Dessa forma, demandam-se abordagens que contemplem os aspectos políticos, econômicos e sociais em uma concepção ampla da sociedade, sem desconsiderar suas situações concretas.

Assim sendo, salienta-se que a literatura também tem indicado a possibilidade de confusão conceitual no estudo da temática, fator majormente atribuído à utilização

sinonímica do termo relações de trabalho, uma vez que o mesmo tem sido abordado por diferentes disciplinas, como Sociologia, Economia, Antropologia, Psicopatologia, Administração e Direito. No que diz respeito à área da Administração, tal confusão reflete, até mesmo, na terminologia relações de trabalho, muitas vezes sendo utilizada como sinônimo de relações industriais, trabalhistas, de emprego, profissionais e interpessoais, entre outros (ÉSTHER, 2013). Nesse caminho, Silva (2011) defende a abrangência do termo na atualidade. Para a autora, o termo relações de trabalho remete a gênero que reúne multiplicidade de formas de trabalho humano, onde, por exemplo, as relações de emprego são espécies.

Fischer (1992, p. 19) alerta que a utilização sinonímica pode ocasionar a redução do fenômeno e até uma “confusão teórica de interpretação dos fundamentos sociológicos da administração do trabalho”. Ou ainda, numa perspectiva política, evidenciar um mascaramento, de cunho ideológico, dos conflitos sociais subjacentes às relações de trabalho, desconsiderando os aspectos sociais, políticos e econômicos em que se inserem.

Não obstante, estudos têm sublinhado a importância de abordagens multidisciplinares para o entendimento da temática (HORN; COTANDA, 2011). Silva (2011, p. 11), por exemplo, afirma que relação de trabalho é, atualmente, “um conceito que transita entre distintos saberes”. Logo, para a autora, o conhecimento restrito a uma única disciplina, embora necessário, é insuficiente para dar conta da complexidade do mundo do trabalho.

Outro desafio encontrado sobre tal tema é a sua interface com outros campos de estudo. Numa perspectiva histórica, inspirada nos estudos de Kaufman (2002), Furtado (2008, p. 3) aponta, como algumas das principais dificuldades, a compreensão e a delimitação do seu escopo. Segundo a autora, no Brasil o que se denomina relações de trabalho, pelo menos entre os autores que defendem uma abordagem mais ampla do fenômeno, pode ser relacionado semelhantemente com o termo *industrial relations*, dos Estados Unidos da década de 1920.

Além disso, esse enfoque teria, como desdobramento, o processo de industrialização, cujo escopo abrangia todos os aspectos do trabalho, desde a “administração de pessoal”, com foco na gestão do trabalho, até as “relações de trabalho”, que tinham como objetivo melhorar o equilíbrio de forças entre empregadores e empregados por meio dos processos de negociações coletivas. Com o passar do tempo, entretanto, entre as décadas de 1960 a 1970, ocorreu uma divisão no campo das relações industriais. A “gestão de recursos humanos” – significando administração de pessoal - teve o seu campo ampliado, a partir da década de 1980, com a concepção estratégica da área. No que diz respeito às relações industriais, estas foram reduzidas ao âmbito do estudo das negociações coletivas e do sindicalismo (FURTADO, 2008, p. 4).

No Brasil, apesar dos esforços em ressaltar o caráter abrangente das relações de trabalho (CARVALHO NETO; FURTADO, 2007; FISCHER, 1992; FURTADO, 2008), Furtado (2008) aponta que os estudos sobre o tema têm acompanhado a mesma tendência. Também diz que, principalmente, com o enfraquecimento das relações sindicais, a maior parte das pesquisas se concentrou no viés crítico dos diferentes aspectos da precarização do trabalho, face à implementação de novos modelos produtivos. Estudos como o de Barbosa (2005, p. 121) versaram sobre a “crise” de identidade vivenciada pelas áreas de relações de trabalho e de recursos humanos perante as transformações no mundo do trabalho, propondo esquema

onde se situavam as relações de trabalho numa abordagem reflexiva-crítica e tradicional da área de recursos humanos.

Com relação ao campo de estudo denominado *industrial relations*, embora tenha alcançado maior expressão nos Estados Unidos e na Europa em período de estabilidade econômica impulsionada pelo sistema fordista de produção, esse ainda desperta interesse de pesquisa na literatura brasileira (HORN, 2011; HORN; COTANDA; PICHLER, 2009; SANTOS; HELAL, 2016). Destaca-se, portanto, que Dunlop (1958) é um dos principais expoentes do *industrial relations systems*, cunhando o conceito na tentativa de elaboração de uma teoria geral das relações de trabalho (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009; SANTOS; HELAL, 2016):

As relações de trabalho em um país ou em uma comunidade de trabalho são percebidas por Dunlop como um sistema, isto é, como um todo compreensivo de elementos inter-relacionados. Esse sistema é composto de atores, contextos, ideologia e normas. Os atores interagem sob a influência de determinados contextos – que incluem a tecnologia, os mercados e a distribuição do poder na sociedade em geral –, e essa relação envolve, igualmente, uma ideologia que, de acordo com o autor, contribui para definir seus papéis, bem como para integrar o sistema (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009, p. 1053).

Para tanto, segundo Santos e Helal (2016), Dunlop (1958) vê os contextos sociopolíticos e econômicos como determinantes para o sistema de relações industriais, e as negociações coletivas ocupando papel fundamental na regulação do sistema. Assim, o modelo dunlopiano tornou-se referência no contexto do fordismo, modo de produção que tinha como padrão a relação de emprego formal, assalariada e por tempo indeterminado. Com a crise do sistema de produção fordista e as transformações decorrentes, esse modelo começou a ser questionado (FURTADO, 2008).

Nesse contexto, destaca-se que as principais críticas apontadas ao sistema dunlopiano, grosso modo, referem-se à visão de mundo subjacente ao modelo teórico apresentado por Dunlop (FURTADO, 2008). Entre elas, a própria ideia de sistemas, que tende a encobrir as tensões existentes entre capital e trabalho; a atribuição de papel limitado aos atores, sujeitos às determinações das estruturas; a negligência das possibilidades de transformação desse sistema; a redução das relações industriais aos aspectos formais e institucionais; a minimização da dominação ideológica, uma vez que Dunlop entende ideologia como fruto de um consenso; e a minimização das formas de repressão de uma dominação ideológica (GALVÃO, 2004).

Essas críticas se estendem até entre os adeptos da abordagem sistêmica. Destacam-se, entre eles, Kochan, Katz e McKersie (1994) e Kaufman (2004) (HORN, 2011). Para Horn (2011, p. 33), Kochan, Katz e McKersie (1994) “creditam ao arcabouço dunlopiano uma excessiva ênfase na estabilidade dos sistemas de regulação, o que o impactaria a explicar processos de mudanças nas RT”. Kochan, Katz e McKersie (1994), então, formulam um modelo analítico, o qual busca integrar teorias tradicionais de relações de trabalho com a literatura sobre processos decisórios, sobre estruturas e sobre estratégias corporativas, conhecida como a abordagem da escolha estratégica ou a tese da transformação. Para os autores, o arcabouço de Dunlop se mostrava insuficiente para explicar as mudanças que se desenhavam no sistema norteamericano de relações trabalho na década de 1980 (HORN, 2011, p. 33).

Segundo Horn (2011, p. 33), para Kaufman (2004) “o construto fundamental do campo de estudos das relações de trabalho é a relação de emprego. Tal campo de estudos trataria de explicar os comportamentos, os resultados, as práticas e as instituições que interessam à relação de emprego”. Kaufman (2004) desenvolveu modelo descritivo denominado Sistema de Relações de Emprego (SRE). Esse modelo apresenta cinco componentes básicos: o processo de produção; as organizações; o ambiente externo às organizações; o Estado; e as pessoas (HORN, 2011).

Comentário exploratório de Horn, Cotanda e Pichler (2009), em obra que destaca os 50 anos do *industrial relations systems* (DUNLOP, 1958), analisa as possíveis causas de sua pouca influência no contexto brasileiro:

[...] sua suposta pouca utilidade para entender o país ou para prover soluções aos conflitos do trabalho diante do legado autoritário brasileiro, mas também porque importantes tradições teórico-metodológicas de estudos do trabalho na economia e na sociologia, em larga medida dominantes no Brasil dos anos 1960, não abrigavam os enfoques anglo-americanos do IR (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009, p. 1053).

Isto posto, considera-se importante ressaltar que a diversidade de abordagens, de olhares, de situações de trabalho e de variedades de categorias sociais assumidas pelos agentes em diferentes contextos (FISCHER, 1992; SANTOS; HELAL, 2016; LOPES et al., 2014) tem contribuído para a complexidade da temática, principalmente em um tempo histórico, em que se verifica forte crescimento da flexibilização e da informalidade no trabalho (PICCININI et al., 2006). Ainda assim, os estudos das relações de trabalho têm privilegiado o espaço organizacional e a situação de emprego (FLEURY, 1996; MAGALHÃES et al., 2011; MELO, 1991; SIQUEIRA, 2009).

Quanto à produção estrangeira, há similaridade com o que foi descortinado em nível das brasileiras. Um estudo (RENEWICK, 2000) sinaliza que é útil buscar uma agenda de pesquisa mais ampla do que aquela que existe atualmente para as relações de trabalho, tradicionalmente alinhada aos recursos humanos e cujas abordagens são de teorias consensuais. Outros estudos (HOSSAIN; ROKIS 2015; MARTIN, 2003; HESMONDHALGH, BAKER, 2015) consideram que as questões de gênero nos locais de trabalho estão recebendo especial importância dos pesquisadores de todo o mundo, já que a segregação das atividades de acordo com o gênero priva as mulheres, por exemplo, de recrutamentos, de promoções e de obtenção de posições estratégicas nos locais de trabalho.

3. Percorso Metodológico

A fim de atingir os objetivos propostos no presente estudo, foi realizada revisão sistemática de literatura, em publicações científicas brasileiras, sobre temática relações de trabalho dentro da Administração. De acordo com Lopes e Fracolli (2008, p. 771), revisão sistemática é definida como uma síntese de estudos primários, que contém objetivos, materiais e métodos explicitados. Ademais, é uma pesquisa necessariamente conduzida por meio da utilização de metodologia clara e reprodutível, sendo possível identificar, selecionar e avaliar criticamente os resultados da revisão (ROTHER, 2007; LOPES; FRACOLLI, 2008).

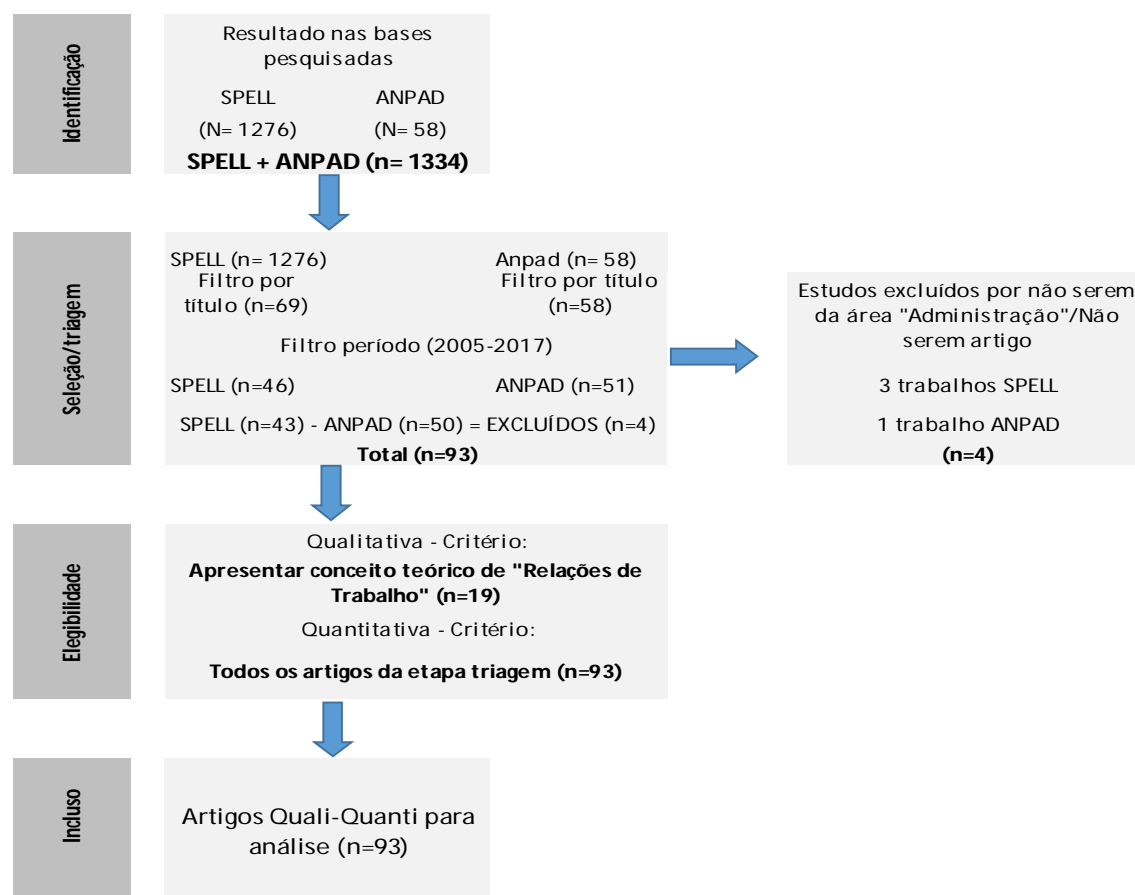
Nesse contexto, para garantir rigor metodológico e qualidade na revisão, utilizou-se como inspiração o documento Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), em conformidade com Fuchs e Paim (2010). As bases de dados escolhidas para a realização desta revisão sistemática foram a Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e os eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), em pesquisa realizada em 11 de julho de 2018. O critério de escolha por essas bases foi fundamentado na relevância da ANPAD como disseminadora de conhecimento científico dentro da área da Administração, além da facilidade de acesso à base SPELL – centrada, predominantemente, nas publicações de acesso livre dentro da área da Administração, da Economia e do Turismo.

Inspirado no PRISMA, portanto, o presente estudo apresenta a descrição detalhada dos processos envolvidos na produção da revisão, por meio de fluxograma (Figura 1) acrescido de texto explicativo (FUCHS; PAIM, 2010). Com base em Fuchs e Paim (2010), foram realizadas as seguintes etapas: (i) Identificação dos resultados por meio da pesquisa dentro das bases de dados utilizadas; (ii) Seleção dos estudos pertinentes com fins de refinamento de busca por meio de triagem; (iii) Definição de critério de elegibilidade aos artigos selecionados; e, por fim, (iv) Inclusão dos artigos a serem analisados quantitativa e qualitativamente.

Na etapa de identificação, foram encontrados 1276 artigos na base SPELL, após ser convenicionado que a pesquisa *a priori* contemplaria os artigos que contivessem o termo relações de trabalho. Por sua vez, conforme critério também pré-definido, 58 publicações resultaram da busca por títulos na base da ANPAD, que exclui manuscritos de áreas que não sejam Administração.

Como etapa subsequente, realizou-se uma seleção, por meio de triagem, a fim de refinar ainda mais os resultados, de acordo com as limitações das respectivas bases. Como a quantidade de artigos era demasiadamente grande na base SPELL, nesta etapa foi considerada pertinente, também, uma filtragem por título [“E” título do documento], a fim de assegurar a pertinência do tema com os objetivos do estudo e garantir critérios de busca que fossem comuns às duas bases. Isso resultou em 69 publicações. Ademais, nesta etapa também houve a preocupação de buscar produções relativamente recentes. Assim, aos resultados dos critérios posteriores adicionou-se o filtro “período”, convencionando-se intervalo de publicações de 13 anos, entre (e incluindo-se) os anos de 2005 a 2017; isso culminou em 46 resultados na base SPELL, e 51 na ANPAD.

Como etapa final da triagem, analisou-se o título e a autoria, e fez-se uma leitura flutuante (BARDIN, 1979) de todas as publicações, a fim de excluir trabalhos inválidos à pesquisa, de acordo com os seguintes critérios: (i) não ser um artigo específico de Administração, uma vez que discorda com o objetivo geral de traçar um panorama específico da área; e (ii) não ser artigo científico. Assim, do total de 97 resultados encontrados, em ambas as bases, dois artigos da base SPELL foram considerados inválidos por não pertencerem à área da Administração, e dois resultados - um da base SPELL, outro da base ANPAD - não eram artigos científicos, sendo, respectivamente, uma resenha e um relatório de pesquisa. Isso resultou, por fim, em 93 artigos pertinentes à próxima etapa do processo, dos quais 43 da base SPELL e 50 da base ANPAD.

Figura 1 – Fluxograma PRISMA de acordo com Fuchs e Paim (2010).

Fonte: Elaboração própria com base em Fuchs e Paim (2010).

A partir disso, destaca-se que a etapa de elegibilidade exige uma explanação prévia acerca das análises realizadas. Com a intenção de atingir o objetivo do presente estudo, optou-se por realizar dois tipos de análise, com vertentes qualitativa e quantitativa. Para a análise qualitativa, o critério de elegibilidade foi identificar os artigos que tratam conceitualmente da temática relações de trabalho. Nesse sentido, dos 93 artigos selecionados, 19 publicações mostraram-se elegíveis na pós-etapa de triagem. No tocante à análise quantitativa, os critérios de triagem foram considerados suficientes para definir a elegibilidade, uma vez que se busca um panorama geral das publicações acerca do tema.

Como etapa final da revisão sistêmica, os 19 artigos considerados elegíveis na abordagem qualitativa foram sistematicamente organizados numa tabela, com critérios pré-definidos pelos autores, a fim de melhor compreender a forma como os autores desenvolveram a temática em seus trabalhos. Após, foi realizada leitura integral dos artigos selecionados, com o intuito de incluí-los numa posterior análise temática de conteúdo (BARDIN, 1979). Os 93 artigos elegíveis para as abordagens quantitativas, por outro lado, foram também dispostos na tabela e sujeitos a análise por frequência de variáveis

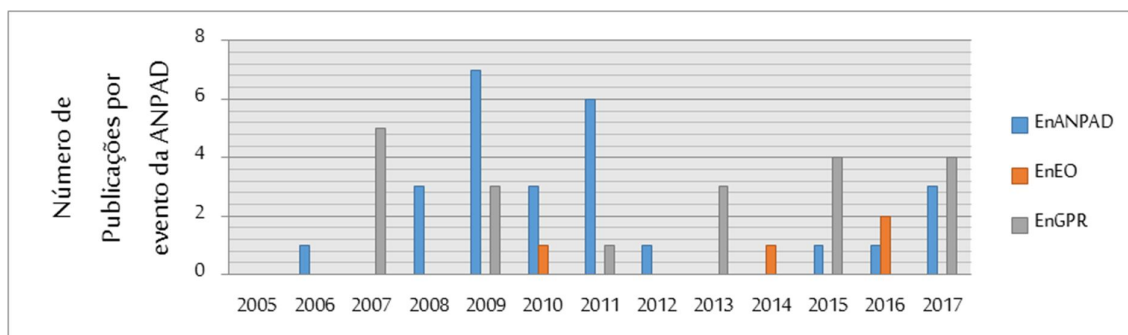
consideradas adequadas para os fins deste trabalho: frequência das publicações em eventos ANPAD; frequência de publicações em periódicos na base SPELL; classificação Qualis dos periódicos das publicações na base SPELL; periódicos com maior frequência de publicações; número geral de publicações por ano na base ANPAD e na base SPELL; origem dos artigos por vínculo acadêmico do primeiro autor-pesquisador; e tipo de abordagens das pesquisas.

4. Análise Quantitativa: Panorama Das Publicações

Nesta etapa da pesquisa, apresenta-se uma visão geral das publicações acadêmicas nacionais na Administração acerca do tema relações de trabalho dentro das bases de dados analisadas SPELL e ANPAD, no período de 2005 a 2017. O intuito é verificar a frequência com a qual o tema é tratado nos eventos e anais de congresso da ANPAD, mais especificadamente no Encontro das Associações dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD), no Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO) e no Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR), bem como a periodicidade de publicações encontradas nos periódicos da base SPELL e seus respectivos *rankings* Qualis. Ademais, foi realizado mapeamento para identificar a origem das publicações, isto é, as universidades às quais os primeiros autores-pesquisadores estão vinculados, além da classificação Qualis das publicações até então. No tocante ao conteúdo das publicações, foi considerada uma visão geral das pesquisas, a fim de verificar suas abordagens.

No que diz respeito aos eventos da ANPAD, durante o período analisado de 2005 a 2017 a temática relações de trabalho apareceu inicialmente no ano de 2006 do EnANPAD, havendo, no mínimo, uma publicação dentro do tema nos anos subsequentes. Conforme o Gráfico 1, dentro do período analisado de 13 anos a temática apareceu 50 vezes, sendo que, dessas, 26 aparições nos eventos do EnANPAD (52% do total), 20 vezes no EnGPR (40%) e quatro no EnEO (8%). No período analisado, a média foi de 1,28 artigos por ano, em pelo menos um dos anais da ANPAD. Uma explicação para a maior concentração no EnANPAD e EnGPR talvez seja pela especificidade do tema e pela periodicidade dos eventos; por exemplo, apesar de ser bienal, o EnGPR congrega a temática específica de relações de trabalho juntamente com a área de Gestão de Pessoas, e o EnANPAD é o único evento que tem encontro anuais

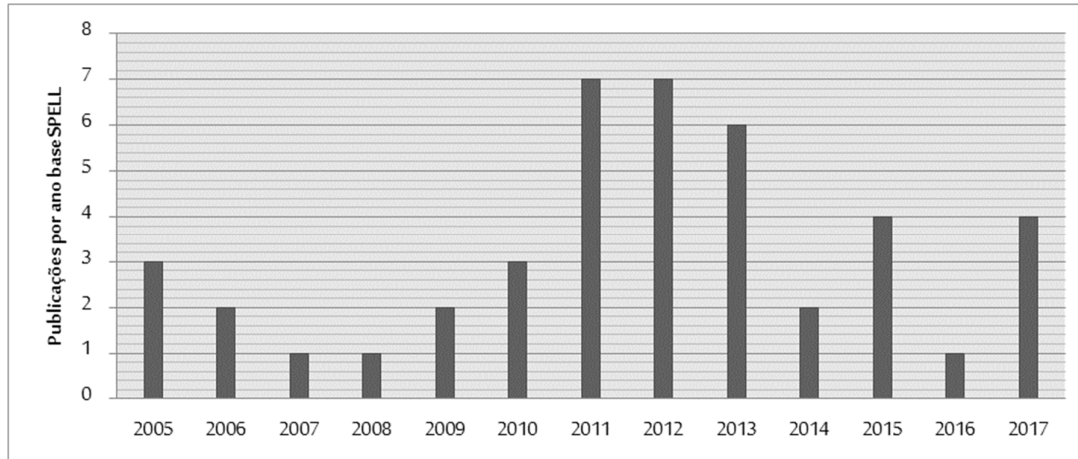
Gráfico 1 – Frequência anual de publicações eventos da ANPAD (2005 a 2017).



Fonte: Elaboração própria.

Na base SPELL, por outro lado, foram identificadas 43 publicações no período analisado de 13 anos, com média de 3,31 publicações por ano, conforme o Gráfico 2.

Gráfico 2 – Frequência de publicações nos periódicos da base SPELL por ano.



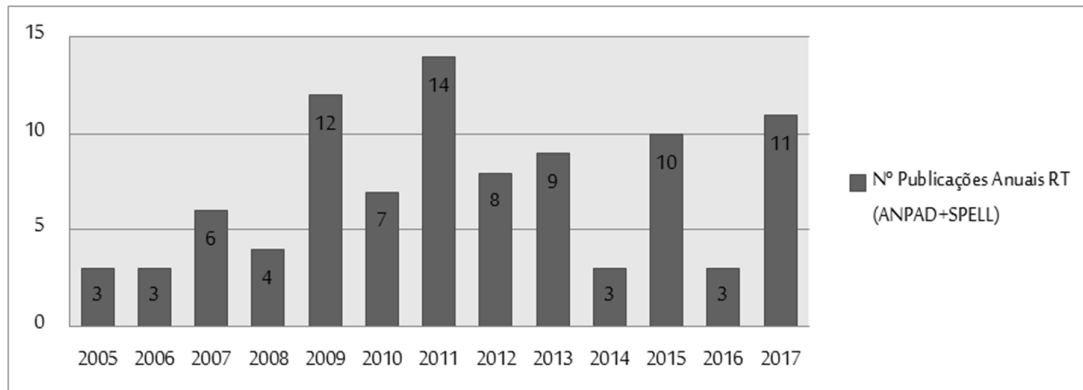
Fonte: Elaboração própria.

No que diz respeito ao Qualis dos periódicos responsáveis pelas publicações com temáticas relativas a relações de trabalho, das 43 encontradas 11 são Qualis A2 (25,58% do total), nove são Qualis B1 (20,93%), nove são Qualis B2 (20,93%), nove são Qualis B3 (20,93%) e cinco são Qualis B4 (11,63%). Há, portanto, preponderância de publicações em periódicos Qualis A2: 25,58% do total de 43 artigos na base SPELL.

Não há um padrão definido de periódicos que abordem o tema relações de trabalho. Os 43 artigos analisados estão distribuídos em 29 periódicos diferentes. Nota-se que a maior frequência de publicações se dá nos Cadernos EBAPE.BR, revista eletrônica Qualis A2, da Fundação Getúlio Vargas, responsável por 13,95% do total de publicações em periódicos na base SPELL sobre o tema.

Além disso, ao juntar as publicações das bases analisadas, observa-se média de 7,15 publicações anuais no período verificado de 2005 a 2017. Ainda que se reconheça a existência de trabalhos duplicados - 12 publicados em ambas as bases - tais trabalhos são considerados, uma vez que se intenta verificar se a temática estava (ou não) sendo abordada nos principais veículos de publicações acadêmicas dentro da Administração. É perceptível, também, aumento no número de publicações no período após 2008; uma explicação possível, talvez, seja o início de uma área específica que agregou a temática a partir de 2007 com a primeira edição do EnGPR.

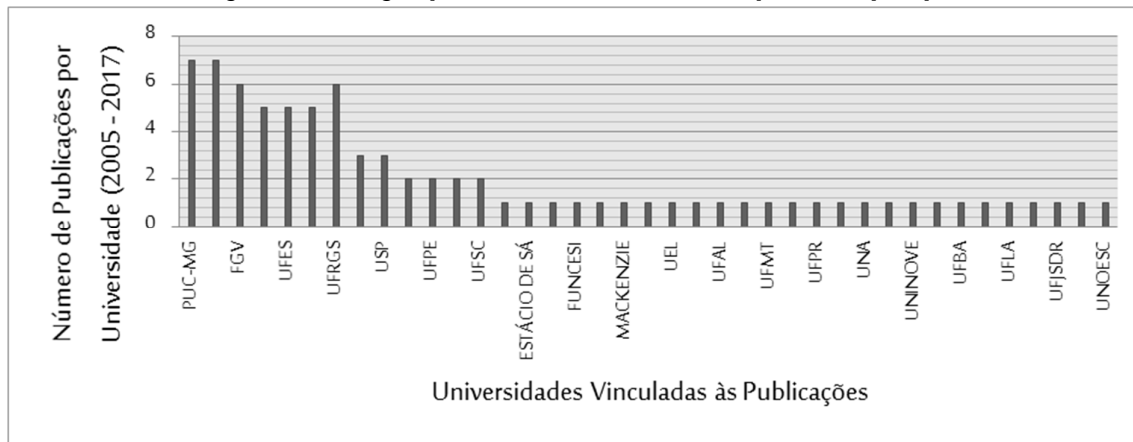
Gráfico 3 – Número geral de publicações por ano ANPAD/SPELL (2005-2017)



Fonte: Elaboração própria.

Sobre as universidades que deram origem aos 93 artigos analisados, houve o cuidado de excluir 12 que estavam nas duas bases consideradas, tomando por análise os 81 restantes. O Gráfico 4 apresenta esses resultados. Destacam-se, na maioria das publicações sobre relações de trabalho, os pesquisadores vinculados à Universidade Federal da Paraíba (UFPB), juntamente com a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), cada uma responsável por 8,64% das publicações totais, ou o equivalente a sete por universidade, no panorama total. Em seguida destacaram-se a Universidade Federal do Rio Grande do Sul e a Fundação Getúlio Vargas, com seis publicações cada.

Gráfico 4 – Origem dos artigos por vínculo acadêmico do primeiro pesquisador-autor.



Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à autoria dos artigos analisados, há heterogeneidade de autores. Tomando por base os 81 artigos sem duplicatas, percebe-se que quatro artigos distintos são de autoria de um mesmo pesquisador, que responde por 4,93% da produção nacional sobre relações de trabalho, no período analisado. No que diz respeito aos aspectos estruturais dos artigos, 92,96% das 81 publicações traziam apenas abordagens qualitativas, 5,63% apresentavam tanto estudos qualitativos quanto quantitativos, e apenas um artigo –

representando 1,41% do total - foi elaborado somente pela ótica quantitativa. Sobre o único estudo puramente quantitativo encontrado, destaca-se que foi publicado no ano de 2007 no EnGPR, tendo suas autoras utilizado a *survey* como método, uma vez que seus objetivos eram verificar opiniões de determinado grupo de funcionários. Percebe-se, portanto, preferência pela ótica qualitativa, o que pode ser justificado pela exigência desse tipo de abordagem quando se intenta estudar as relações humanas em um espectro social específico, cuja centralidade atribui-se ao trabalho.

5. Tipologias Analítico-Conceituais: uma Proposta de Agenda de Pesquisa

À guisa de compreensões mais abrangentes, destaca-se a concepção de que toda definição é apenas uma aproximação de determinado fenômeno, incapaz de ser compreendido em sua totalidade, ainda mais quando se diz respeito às ciências sociais, por natureza dinâmica e complexa. Logo, surge o desafio paradoxal do pesquisador ao optar por simplificar para ver melhor ou complicar para fazer jus à riqueza do fenômeno em análise (DEMO, 2000). Além disso, após o exposto, salienta-se o fato de apenas 19 artigos – ou 20,4% dos selecionados - apresentarem conceitos de relações de trabalho em sua estrutura teórico-metodológico, apesar da advertência da literatura sobre os riscos de imprecisão e sobre a possibilidade de confusão teórica que o termo pode encerrar (CARVALHO NETO; FURTADO, 2007; ÉSTER, 2013; FISCHER, 1992).

Isto posto, dentre as definições mais citadas destacam-se as Instâncias Analíticas dos Padrões das Relações de Trabalho, de Fischer (1985, 1987, 1992) e o Sistema de Relações Industriais, de Dunlop (1958, 1972, 1993). É perceptível a influência desses autores, independente dos paradigmas que subjazem às suas diferentes visões de mundo e às perspectivas de construção do conhecimento, quando analisadas as principais definições utilizadas para descrever o fenômeno.

Nessa perspectiva, procedeu-se ao exame das diferentes definições identificadas nos 19 artigos, considerados elegíveis por apresentarem conceitos sobre o tema. Além disso, em uma tentativa de síntese, foram elencados os principais extratos, como apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Quadro síntese das principais definições de relações de trabalho.

DEFINIÇÕES DE RELAÇÕES DE TRABALHO	DEFINIÇÃO ATRIBUÍDA A:	CITADO POR:
"...as relações de trabalho em um país ou numa comunidade de trabalho formam um sistema – no sentido parsoniano –, composto por uma estrutura de elementos interrelacionados, a saber: atores, contexto, normas e ideologia".	DUNLOP (1958)	SANTOS; HELAL (2016); LOPES; LIMA; SILVA; HELAL (2014)
"...as relações de trabalho se compreendem dentro de duas dimensões: macro, e micro (Dunlop, 1993). Na dimensão macro, considera-se a influência de fatores externos, como o contexto econômico, o cenário político, o mercado de trabalho, a interferência do Estado na regulação desse mercado, a própria legislação trabalhista, a configuração da sociedade, bem como, o grau de reconhecimento da importância da atuação sindical como interlocutor dos interesses dos trabalhadores".	DUNLOP (1993)	PORTO; CAVALHO NETO (2013)

Quadro 1 – Quadro síntese das principais definições de relações de trabalho (cont.)

DEFINIÇÕES DE RELAÇÕES DE TRABALHO	DEFINIÇÃO ATRIBUÍDA A:	CITADO POR:
"...as relações de trabalho em um país ou numa comunidade de trabalho formam um sistema – no sentido parsoniano –, composto por uma estrutura de elementos interrelacionados, a saber: atores, contexto, normas e ideologia".	DUNLOP (1958)	SANTOS; HELAL (2016); LOPES; LIMA; SILVA; HELAL (2014)
"...as relações de trabalho se compreendem dentro de duas dimensões: macro, e micro (Dunlop, 1993). Na dimensão macro, considera-se a influência de fatores externos, como o contexto econômico, o cenário político, o mercado de trabalho, a interferência do Estado na regulação desse mercado, a própria legislação trabalhista, a configuração da sociedade, bem como, o grau de reconhecimento da importância da atuação sindical como interlocutor dos interesses dos trabalhadores".	DUNLOP (1993)	PORTO; CAVALHO NETO (2013)
"...as relações do trabalho podem ser concebidas como um sistema em que existem três elementos-chave: atores (trabalhadores, firmas e Estado), ambiente e ideologia. Os atores interagem em um ambiente marcado por forças econômicas, sociais e tecnológicas, e definem suas regras de funcionamento. Ideias e crenças partilhadas pelos seus atores mantém este sistema coeso. O sistema social incorpora o de relações do trabalho, e este está no mesmo plano do sistema econômico".	DUNLOP (1972)	AMORIM; CRUZ; FISCHER (2013)
O Sistema de Relações Industriais "é formado por três grandes grupos de atores sociais: a organização de trabalhadores e seus representantes, a organização dos dirigentes das empresas e seus representantes e as instituições públicas ou privadas que suportam os dois atores nessa mediação. Nesse esquema, o ambiente externo, entendido tanto como o contexto tecnológico e econômico como o poder dos atores sociais, que varia em função do momento, tem papel decisivo na construção das regras que regulam as relações entre capital-trabalho, sendo que a negociação coletiva é a principal delas".	DUNLOP (1993)	FURTADO (2008)
"...caracteriza-se por ter atores (trabalhadores, empresas e Estado) que interagem entre si dentro de um ambiente no qual existem forças econômicas, sociais e tecnológicas. Este sistema conta com regras de funcionamento definidas pelas interações neste ambiente".	DUNLOP (1972)	AMORIM (2011)
"...possibilidade de análise do fenômeno das relações do trabalho em três instâncias: a da política (influenciada principalmente pelas forças do ambiente), a das políticas de administração de recursos humanos (que envolvem as relações estabelecidas entre a empresa e seus trabalhadores para a definição das condições de trabalho) e a da organização do processo de trabalho (instância vinculada mais diretamente à produção)".	FISCHER (1992)	AMORIM; CRUZ; FISCHER (2013)
"estão atavicamente vinculadas aos padrões das relações sociais, econômicas e políticas vigentes na sociedade mais ampla"	FISCHER (1985); FLEURY; FISCHER (1989)	AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK (2012); FANITEL; BAUER (2009)

Quadro 1 – Quadro síntese das principais definições de relações de trabalho (cont.)

"...compreendem a instância política (as "práticas invisíveis", mecanismos de dominação e de resistência, transições que gestam a mudança social e os discursos); a instância da organização do processo de trabalho (a maneira de organizar o sistema produtivo) e a instância política de recursos humanos (a manutenção e controle do trabalhador e do ato de trabalhar no sentido de atingir as metas organizacionais)".	FISCHER (1987); FISCHER (1985); FISCHER; FLEURY; FISCHER (1987)	LOPES; LIMA; SILVA; HELAL (2014); FANITEL; BAUER (2009); CONCOLATTO; OLTRAMARI, 2017
"as relações de trabalho nascem das relações sociais de produção, constituindo a forma particular de interação entre os agentes sociais, que ocupam posições opostas e complementares no processo produtivo: trabalhadores e empregadores".	FLEURY (1996)	PINTO (2005)
"É preciso considerar as várias instâncias definidoras dessas relações: a instância políticoeconômica, a instância da organização do processo de trabalho, a instância das políticas de recursos humanos, a instância do simbólico, dentre outras..."	FARIA (1985); FLEURY (1996)	PINTO (2005)
"Relações de trabalho pode ser definida como as interações que ocorrem entre os sujeitos durante o processo de trabalho, sejam elas objetivas ou subjetivas"	FARIA (2004)	BULGACOV; GIOVANINI (2006)
"uma relação de trabalho capitalista diz respeito aos contratos, ao pagamento por meio de salário, relações sindicais e interações entre as estratégias gerenciais e as atividades que são executadas no processo de trabalho".	FARIA (2004)	BULGACOV; GIOVANINI (2006)
"Pode-se entender as RTs como o somatório de dimensões macro, meso e micro. A dimensão macro envolve os contextos político, econômico e social. O nível meso, no qual se situam as negociações coletivas, situa-se entre o que se passa no nível imediatamente externo à(s) empresa(s), na sua relação com a(s) entidade(s) sindical(is) e com o contexto macro das RTs no país. O nível micro corresponde ao ambiente organizacional. A empresa é um lugar privilegiado do vivenciar as várias formas de manifestação das relações entre empregado(s) e empregador(es)".	CARVALHO NETO; FURTADO (2007)	CARVALHO NETO; FURTADO (2007)
"O processo de trabalho, as práticas da gestão de pessoas e os processos de regulação de conflitos seriam, então, variáveis constituintes das RTs".	CARVALHO NETO; FURTADO (2007)	CARVALHO NETO; FURTADO (2007)
"...constituem-se a partir de variáveis como a organização do trabalho, a gestão da força de trabalho, os processos de regulação de conflitos e as condições e saúde do trabalhador, sofrendo impactos nos contextos macro, como o da política, da economia, da tecnologia e da cultura".	MELO; CARVALHO NETO (1998)	SARAIVA; SOARES; NATT (2013)
"As relações de trabalho têm sido definidas como o conjunto de interfaces que se Estabelecem em nível da empresa, do setor, da atividade econômica ou de toda a economia entre os diferentes agentes de produção".	MELO (1991)	SARAIVA; COIMBRA; FERREIRA (2011)
"...enquadramento de um trabalhador em um estatuto de trabalho determinado, levando-se em conta o relacionamento no emprego e a manifestação das relações de poder, como formas de expressão entre grupos de interesses na sociedade e na própria empresa."	MELO (1991)	MAGALHAES; SANTOS; SALES; SARAIVA (2011)

Quadro 1 – Quadro síntese das principais definições de relações de trabalho (cont.)

"produzidas e vivenciadas dentro das organizações, entre os atores sociais. Para a autora, as RTs se dão no âmbito das organizações e fazem parte de um Sistema de Relações Profissionais (SRP) mais amplo, que compreenderia o contexto político-econômico, social e ideológico. Portanto, para Melo (1991), o SRP seria a soma das RT no nível da organização (micro) com o nível macro".	MELO (1991)	CARVALHO NETO; FURTADO (2007)
"o sistema é composto também por três elementos: as escolhas estratégicas feitas pela gerência, pelos trabalhadores e pelo governo; as estruturas da negociação coletiva; e a divisão técnica do trabalho. No entanto, na visão desses autores, fica claro que as escolhas estratégicas dos atores que têm maior poder de decisão são o elemento que mais influi no SRI, sejam líderes empresariais, sindicais ou do governo".	KOCHAN; KATZ; MCKERSIE (1986)	FURTADO (2008)
"todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores".	DEJOURS (1992)	AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK (2012)
"são todas as relações que se estabelecem entre empregados e empregadores, no interior das organizações para a realização do trabalho".	AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK (2012)	AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK (2012)
"as relações de trabalho envolvem o conjunto de arranjos institucionais e informais que modela e transforma as relações sociais de produção nos locais de trabalho".	LIEDKE (2002)	AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK (2012)
"...as relações de trabalho são estabelecidas pelos diversos agentes envolvidos no processo produtivo, sendo historicamente cristalizadas".	BROIETTI (2008)	AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK (2012)
"o estabelecimento vincular entre duas partes".	SÜSSEKIND (2009)	FONSECA; FERREIRA; COSTA (2015)
"...podem ser definidas como a formalização da interação entre empregadores e empregados, por meio da regulamentação do sistema produtivo de trabalho, devendo ser considerados os interesses das partes envolvidas nesse contexto".	MAGALHAES; SANTOS; SALES (2011)	MAGALHAES; SANTOS; SALES; SARAIVA (2011)
"as relações de trabalho são as interações entre empregados e empregadores durante o processo do trabalho, compostas por regras que regulamentam o funcionamento dessa relação social de produção".	BULGACOV; GIOVANINI (2006)	MAGALHAES; SANTOS; SALES; SARAIVA (2011)
"as relações que se estabelecem entre empregados e empregadores para a realização do trabalho. São relações complexas e variadas, a partir do nível macro da sociedade, envolvendo múltiplos atores sociais, em posições opostas e complementares, além dos empregadores e trabalhadores, os sindicatos, o Estado, fornecedores e, cada vez mais, até consumidores".	SIQUEIRA (2009)	SIQUEIRA (2009)

Fonte: Elaboração própria.

A partir das definições encontradas no Quadro 1, propôs-se uma categorização analítico-conceitual baseada em cinco tipologias, por meio das quais objetivou-se proporcionar uma reflexão sobre dimensões analíticas que podem ser adotadas para o estudo do fenômeno. São elas:

a) De ordem relacional, visto que partem da premissa de que as relações de trabalho são compostas por atores ou por agentes sociais que interagem entre si - ou seja, trabalhadores, empregadores e ou profissionais da administração e de outras instituições (públicas ou privadas) que ocupam diferentes posições (opostas e complementares) ou funções (dependendo da abordagem) no sistema produtivo. Numa perspectiva de análise, é possível encontrá-los em um nível 1) interno, ou micro; 2) organizacional, composto por trabalhadores, por empregadores e ou por profissionais da administração; ou 3) externo, ou macro, à organização, composto por entidades de classe, por associações ou pelo Estado por meio dos seus órgãos, de fornecedores e até de consumidores (DUNLOP, 1992, 1993; FISCHER, 1992; FLEURY, 1996; LIEDKE, 2002; SIQUEIRA, 2009). Alguns autores apresentam o termo meso para referir-se a um nível intermediário de atores, identificados com as instituições que atuam no campo da mediação e ou da regulação dos conflitos provenientes das relações de trabalho, como, por exemplo, os sindicatos e o próprio Estado (CAVALHO NETO; FURTADO, 2007; FURTADO, 2008).

Nessa tipologia destaca-se a relação entre os diversos agentes ou atores sociais envolvidos no processo produtivo, considerando os diferentes contextos e modalidades de trabalho em que se concretizam, a forma como interagem entre si, e os papéis que desempenham na relação. Os atores ocupam lugar central nas relações de trabalho, sendo quem define as normas e leis que regem as relações (FURTADO, 2008) e quem atua nos processos de mediação de conflitos, de dominação, de resistência e de gestão de mudanças (FISCHER, 1992).

b) Dispostas no intuito crítico, ao evidenciar as relações de poder e os mecanismos de dominação nas relações de trabalho, destacando as formas de subordinação e de controle do trabalhador e do ato de trabalhar (FISCHER, 1992, LOPES; LIMA; SILVA; HELAL, 2014), assim como os conflitos e as resistências que evidenciam a assimetria de poder existentes nessas relações (FISCHER, 1992). A revisão da literatura identificou que a maior parte dos estudos sobre as relações de trabalho na atualidade tem se centrado nessa abordagem (FURTADO, 2008).

c) Evidenciadas com base nos aspectos legais que regem ou regulam as relações de trabalho. Definidos pelos agentes da relação, expressam as relações de poder dos grupos e indivíduos, assim como das instituições que atuam no processo de mediação. Numa perspectiva de análise, tais aspectos se realizam tanto nos níveis micro e organizacional - por meio das políticas e diretrizes administrativas - quanto no âmbito macro externo, por meio da legislação vigente, de normas, de acordos estabelecidos pelo Estado, de entidades de representação, de decretos, de acordos políticos (BULGACOV; GIOVANINI, 2006; DUNLOP, 1992; FISCHER, 1992; FLEURY, 1996; MAGALHAES et al., 2011).

Da mesma forma como acontece com os atores que atuam no processo de mediação, a legislação e ou os acordos estabelecidos pelos Estados ou negociados pelas entidades de classe e por outras que atuam no processo de mediação, conforme o sistema de regulação de cada país, podem ser identificados com o nível meso (CAVALHO NETO; FURTADO, 2007; FURTADO, 2008). Ademais, o ordenamento jurídico dos sistemas nacionais é de fundamental importância na mediação dos conflitos nas relações de trabalho (HORN, 2011).

d) Compostas pelos aspectos contextuais, já que sugerem que as relações de trabalho refletem a influência - ou, conforme o paradigma adotado, as determinações - dos diferentes

contextos: social, político, econômico, tecnológico. A análise destes é fundamental para a compreensão das relações de trabalho existentes numa dada realidade. Comumente identificado na literatura com a perspectiva de análise macro, ou externa à organização, esses contextos também são forjados pelas relações de poder estabelecidas entre os agentes sociais (CARVALHO NETO; FURTADO, 2007; DUNLOP, 1958, 1992, 1993; FISCHER, 1992; FLEURY, 1996; FLEURY; FISCHER, 1989; MELO, 1991).

e) E, por fim, as relações de trabalho também são formadas pelos aspectos subjetivos-informais, pelos valores, pelas crenças e pelas ideologias que os agentes da relação partilham entre si (FISCHER, 1992; DUNLOP, 1992; MELO, 1991; LIEDKE, 2002; FARIA, 2004; FLEURY, 1996). Esses aspectos desembocam na prática cotidiana dos agentes em relação - conforme a perspectiva do autor - tanto para manutenção das estruturas existentes, do discurso oficial e das regras estabelecidas, quanto para desencadear os processos de resistência e de transformação dessas estruturas (FISCHER, 1992; FLEURY, 1996).

Sem a intenção de simplificar ou de atribuir juízos de valores sobre as abordagens, essas variariam, basicamente, em torno dos pressupostos que os autores possuem sobre a natureza das ciências sociais (BURRELL; MORGAN, 1979). Nesse sentido, dependendo dos pressupostos de cada autor, a natureza dessas características sofrerá variações. Por exemplo, no caso dos atores ou dos agentes das relações de trabalho, eles assumirão certo grau de autonomia, inclusive para modificar as estruturas existentes (FISCHER, 1992), ou estarão sujeitos às determinações da estrutura, tendo suas ações estrangidas (DUNLOP, 1993). Ou seja, trata-se das velhas e sempre presentes discussões sobre agência *versus* estrutura, as quais também acompanham as discussões sobre as relações de trabalho (CARVALHO NETO; FURTADO, 2007; PORTO; CARVALHO NETO, 2013; FURTADO, 2008).

O mesmo acontece com os aspectos legais e contextuais que envolvem as relações de trabalho. Serão concebidos em maior ou menor grau como determinantes (DUNLOP, 1993) ou serão vistos como condicionantes, fatores que apenas influenciam as relações (FISCHER, 1992). Os aspectos subjetivos-informais compreenderão as ideias e as crenças partilhadas para manter coeso determinado sistema (DUNLOP, 1993), ou expressarão práticas dos agentes que destoam dos aspectos institucionais-legais, desencadeando processos de resistências e de mudanças (FISCHER, 1992).

6. Considerações Finais

A partir do exposto nessa pesquisa, pode-se concluir que as relações de trabalho trazem em si a complexidade e a necessidade de uma apropriação multidisciplinar. Na Administração, a utilização sinonímica do termo e a compreensão da abrangência do seu escopo têm ocasionado confusão teórica no tratamento do fenômeno.

Nesse sentido, esta revisão sistemática da literatura trouxe um panorama das publicações, apresentou algumas dificuldades no campo conceitual e elencou as principais características das abordagens conceituais sobre a temática.

Referente à análise qualitativa dos artigos que trabalhavam conceitualmente relações de trabalho, apesar dos diferentes pressupostos que norteiam suas visões de mundo e perspectivas de construção de conhecimento identificou-se a proeminência de dois autores: Fischer (1992) e Dunlop (1958). Além disso, o que ganhou destaque foi o número de artigos -

79,6% da amostra - que apresentavam, em sua estrutura teórico-metodológica, conceitos de relações de trabalho, apesar do risco de imprecisão e da probabilidade de confusão conceitual que o termo pode encerrar.

Ademais, apesar dos diferentes pressupostos quanto à natureza das ciências sociais inerentes a cada autor, as principais características indicadas nas tentativas de definições indicam alguns elementos e perspectivas de análise que tentam englobar a variedade e a complexidade das relações de trabalho na atualidade. Isto posto, entende-se que a diversidade de olhares, aliada à utilização sinonímica do termo, tem contribuído para a complexidade na abordagem das relações de trabalho. Também não considera os diferentes contextos - social, político, econômico - nem abordagens e tempo histórico de onde emerge, e nem as inúmeras situações de trabalho verificadas na atualidade: trabalho formal, informal, modalidades de trabalho autônomo, trabalho voluntário.

Para tanto, como produto desse estudo, também foi elaborada uma tipologia que englobou, após estudo sistemático dos conceitos, diferentes categorias. Assim, resultaram cinco tipos de "camadas" de interpretação dos conceitos, as quais, juntas, formaram um mosaico de possibilidades, a fim de estabelecer um raciocínio diante dos estudos em relações de trabalho, e construir uma agenda de pesquisa.

Nesse contexto, destaca-se que a primeira categoria, aqui chamada de relacional, é a de maior predominância dos conceitos. No entanto, percebe-se que ela não apresenta avanços em relação às consagradas teorias organizacionais sistêmicas, mostrando-se deveras conservadora, e centrada, ainda, no universo organizacional. Ademais, esse conjunto de atributos, pensado para compor o delineamento de uma área relativamente nova em termos conceituais, não faz mais do que reproduzir antigas categorizações da psicologia social às organizações de trabalho.

Quanto à segunda categoria apresentada, a qual agrupa tentativas de se estabelecer uma crítica, segue sendo uma pseudocrítica, apesar de levar em conta elementos do sistema capitalista e suas conseqüentes disputas, como a luta sindical e a insatisfação dos trabalhadores. É classificada nesses termos porque não rompe com o modelo dominante, visto que prevê o que já é historicamente comprovado, sem, contudo, fundamentar as reais condições em que se processam e se transformam essas relações em situações concretas (FISCHER, 1992).

Sobre a terceira categoria, a qual reúne os extratos relacionados aos aspectos legais das organizações de trabalho, pode-se afirmar que se aproxima mais dos discursos voltados à área de recursos humanos. Percebe-se que, embora este arranjo traga elementos tradicionais das relações de trabalho, existe uma lacuna quanto ao caráter mais amplo, contemporâneo e político das abordagens. Neste sentido, ao pensar sobre este viés legal do trabalho, considera-se emergente a incorporação das pesquisas que versem sobre os efeitos da reforma trabalhista brasileira realizado no ano de 2017, por exemplo, salientando a dimensão das relações 'virtuais' - que, apesar da distância física, dão indícios de reproduzir a mesma lógica de controle da modalidade presencial.

Já a quarta camada da tipologia apresentada foi aqui denominada de dimensão contextual, justamente por abordar as influências e os impactos dos diferentes contextos nas relações de trabalho; por exemplo, o econômico, o político, o social, o tecnológico, entre

outros, da sociedade mais abrangente, assim como do âmbito regional e ou local, onde as relações assumem contornos bem específicos.

Por fim, na categoria que se denominou subjetiva ou informal são destacados conceitos que vinculam as relações de trabalho a uma dimensão psicossocial relacionada à saúde, embora os estudos revistos na última década não tenham produzido uma transformação significativa na leitura do adoecimento do trabalhador. Há uma agenda de reestruturação produtiva internacional, ainda desconsiderada por estes estudos, que é parte da própria lógica do capitalismo, e que precisa ser descrita no sentido de desvelar novas e sutis formas de degradação do trabalho humano.

Dessa forma, como agenda de pesquisa propõe-se a ampliação do conceito relações de trabalho para uma perspectiva teórica mais crítica e alinhada com as transformações decorrentes das novas formas de se fazer e de vincular ao trabalho. Ainda, o que se entende por relações de trabalho deve contemplar um horizonte indissociável das categorias de classe, de gênero, de raça e de etnia, tensionando nos estudos empíricos os elementos oriundos a formato organizacional que reproduz diferentes tipos de desigualdades.

Como em outros trabalhos mencionados no decorrer desta pesquisa, destaca-se, por fim, a importância de continuar tratando as relações de trabalho como uma definição que perpassa diferentes áreas do conhecimento. Uma área de conhecimento que se propõe, portanto, interdisciplinar, permite aproximar os estudos da sociologia do trabalho, da psicodinâmica do trabalho, da economia do trabalho, do direito, da relações psicossociais e dos recursos humanos, tudo em prol da problematização das questionáveis condições do trabalho na era contemporânea.

Referências

- ALVES, S. M. P.; COELHO, M. C. D. R.; BORGES, L. H.; CRUZ, C. A. D. M.; MASSARONI, L.; MACIEL, P. M. A. A flexibilização das relações de trabalho na saúde: a realidade de um Hospital Universitário Federal. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 20, p. 3043-3050, 2015.
- AMORIM, W. A. C. Revisão teórica para um levantamento sobre as condições do Diálogo Social e relações de trabalho nos Setores Eletroeletrônico, Químico e Metal-Mecânico da China. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 01, n. 01, p. 23-45, mai./ago., 2011.
- AMORIM, W. A. C.; CRUZ, M. V. G.; FISCHER, A. L. Certificação bancária e regulação de mercado: relações de trabalho e pouca negociação. In ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 4., 2013, Brasília, DF. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2013.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.
- ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set., 2011.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 83, p. 19-34, 2008.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.
- AUGUSTO, C. A.; TAKAHASHI, L. Y.; SACHUK, M. Y. A influência da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho em usinas de açúcar e álcool paranaenses. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v. 14, n. 1, p. 1-14, 2012.

- BARBOSA, A. C. Q. Relações de trabalho e recursos humanos em busca de identidade. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, p. 121-126, 2005.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1979.
- BULGACOV, S.; GIOVANINI, C. L. Relações de trabalho e renda salarial em diferentes elos da cadeia produtiva têxtil de Goioerê e automobilística de Curitiba. **REAd**. Edição 51, v. 12, n. 3, p. 1-27, mai./jun., 2006.
- BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**. London: Ed. Heinemann, 1979.
- CARVALHO NETO, A. M.; FURTADO, R. A interface entre a Responsabilidade Social Empresarial, as relações de trabalho e a Gestão de Pessoas: tão novas e tão velhas questões. In ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal, RN. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007.
- CONCOLATTO, C. P.; OLTRAMARI, A. P. relações de trabalho: reflexões sobre suas transformações e permanências. In ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6., 2017, Curitiba, PR. **Anais...** Curitiba: ANPAD: 2017.
- COTANDA, F. C. Trabalho, sociedade e sociologia. In: Carlos Henrique Horn; Fernando Coutinho Cotanda (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.
- DEMO, P. **Introdução à Metodologia da Ciência**. São Paulo: Atlas, 1985.
- _____. **Metodologia do Conhecimento Científico**. São Paulo: Atlas, 2000.
- DUNLOP, J. T. **Industrial Relations Systems**. Boston: Harvard Business School Press classics, 1958.
- _____. **Industrial Relations Systems** (Revised Edition). Boston: Harvard Business School Press classics, 1993.
- ÉSTHER, A. B. **Políticas e práticas de gestão da força de trabalho**: estudo nas empresas de transporte coletivo por ônibus de Juiz de Fora. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2013.
- FANTINEL, L. D.; BAUER, M. A. L. Em nome do PAI: relações de trabalho e aprendizagem em um banco. In ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo, SP. **Anais...** São Paulo, ANPAD: 2009.
- FARIA, J. H. **Economia política do poder**: as práticas do controle nas organizações. Curitiba: Juruá, 2004.
- FISCHER, R. M. “Pondo os Pingos nos Is” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: Maria Tereza Leme Fleury e Rosa Maria Fischer (Coord.). **Processos e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1992.
- FLEURY, M. T. L. O simbólico nas relações do trabalho. In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- FONSECA, S. G.; FERREIRA, V. C. P.; COSTA, D. V. F. Novas relações de trabalho: um estudo sobre psicólogos que atuam como profissionais liberais vinculados a uma instituição. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 5, n. 3, p. 362-379, set./dez., 2015.
- FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, n 122, p. 229-248, 2010.
- FUCHS, S. C.; PAIM, B. S. Revisão sistemática de estudos observacionais com metanálise. **Clinical & Biomedical Research**, v. 30, n. 3, p. 1-8, 2010.
- FURTADO, R. A. relações de trabalho e RH: a Possibilidade de uma (Re) Articulação Teórica a Partir da Contribuição da Teoria da Estruturação. In ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro, RJ. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD: 2008.

- GALVÃO, A. Marxismo e relações de trabalho. **Cadernos Cemarx**, v.1, n. 1, p. 37-53, 2004.
- GORENDER, J. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados**, v.11, n. 29, p. 310-361, 1997. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40141997000100017>. Acesso em 18/10/2018.
- HESMONDHALGH, D.; BAKER, S. Sex, gender and work segregation in the cultural industries. **The Sociological Review**, v. 63, n. 1, p. 23-36, 2015.
- HORN, C. H. Enfoques sistêmicos sobre as relações de trabalho. In: HORN, C.H.; COTANDA, F.C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.
- HORN, C. H.; COTANDA, F. C. Apresentação. In: HORN, C.H.; COTANDA, F.C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.
- HORN, C. H.; COTANDA, F. C.; PICHLER, W. A. John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.
- HOSSAIN, D. M.; ROKIS, R. The power of social and political networking for recruitment and promotion for strategic positions: a gender perspective on work relations at workplaces. **Asian Social Science**, v. 11, n. 9, p. 11-20, 2015.
- KAUFMAN, B. E. The role of economics and industrial relations in the development of the field of personnel/ human resource management. **Management Decision**, v. 40, n. 10, p. 962-979, 2002.
- KAUFMAN, B. E. **Theoretical perspectives on work and the employment relationship**. Champaign, IL: ILR, 2004.
- KOCHAN, T. A.; KATZ, H. C.; MCKERSIE, R. B. **The transformation of American industrial relations**. Ithaca, New York: ILR Press, 1994.
- KOVÁCS, I. Da controvérsia sobre os novos modelos de produção. In: Ilona Kovács e Juan José Castillo (org.). **Novos modelos de produção: trabalho e pessoas**. Oeiras: Celta Editora, 1998.
- KOVÁCS, I.; CASTILLO, J. **Novos modelos de produção: trabalho e pessoas**. Oeiras: Celta Editora, 1998.
- LIEDKE, E. R. Relações de trabalho. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed da UFRGS, 2006.
- LOPES, A. A. D.; LIMA, T. A. P.; SILVA, A. G. C.; HELAL, D. H. “Eu me Sinto um Brasileiro no Japão e um Japonês no Brasil”: As relações de trabalho de um casal Dekassegui. ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014, Gramado, RS. **Anais...** Gramado: ANPAD, 2014.
- LOPES, A. L. M.; FRACOLLI, L. A. Revisão sistemática de literatura e metassíntese qualitativa: considerações sobre sua aplicação na pesquisa em enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 17, n. 4, p. 771-778, 2008.
- MAGALHÃES, Y. T.; SANTOS, A. R. G.; SALES, V. F. D.; SARAIVA, L. A. S. Primarização e relações de trabalho em uma empresa mineradora de Minas Gerais. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 104-119, jan./jun., 2011.
- MARTIN, P. Y. “Said and done” versus “saying and doing” gendering practices, practicing gender at work. **Gender & Society**, v. 17, n. 3, p. 342-366, 2003.
- MELO, M. C. O. L. **Estratégias do trabalhador informático nas relações de trabalho**. 406 f. Tese (Professor Titular) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1991.
- MORAES, M. C. F.; SILVA, N. P. Saúde Mental e as relações de trabalho: como a ansiedade influencia o comportamento humano no ambiente de trabalho. **Interfaces de Saberes**, v. 14, n.1, p. 1-16, 2015.
- NERES, C. C.; CORRÊA, N. M. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. **Cadernos Cedes**, v. 28, n. 75, p. 149-170, 2018.
- NOGUEIRA, A. F. M.; OLIVEIRA, M. A. G. Mercantilização e relações de trabalho no ensino superior brasileiro. **Rev. Ciênc. Admin.** Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 335-364, jul./dez. 2015.

- PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; RUBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? In: PICCININI, V.P. ET AL. (Org.). **O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea**: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- PINTO, R. S. O discurso e a prática da ética nas relações de trabalho: os paradoxos da práxis de uma organização bancária. **Revista Alcance – UNIVALI**, v. 12, n. 2, p. 233-255, mai./ago., 2005.
- POCHMANN, M. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS**: Revista crítica de humanidades, n. 239, p. 698-712, 2017.
- PORTO, R. G.; CARVALHO NETO, A. Para além da dicotomia agência x estrutura: a dinâmica entre relações de trabalho e Recursos Humanos vista à luz da Teoria da Estruturação. In ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 4., 2013, Brasília, DF. **Anais...** Brasília: ANPAD: 2013.
- RENWICK, D. HR-line work relations: a review, pilot case and research agenda. **Employee Relations**, v. 22, n.2, p. 179-201, 2000.
- ROTHER, E. T. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta paulista de enfermagem**, v. 20, n. 2, p. v-vi, 2017.
- SANTOS, E. C.; HELAL, D. H. relações de trabalho e Práticas: Aproximações Teóricas. ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9, **Anais...** Belo Horizonte, ANPAD: 2016.
- SARAIVA, L. A. S.; COIMBRA, K. E. R.; FERREIRA, J. A. relações de trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: um estudo multicase no setor de mineração de Minas Gerais. In ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro, RJ. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD: 2011.
- SARAIVA, L. A. S.; SOARES, C. B. A.; NATT, E. D. M. Representações sociais das relações de trabalho em um contexto pós-primarização. In ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 4., 2013, Brasília, DF. **Anais...** Brasília: ANPAD: 2013.
- SILVA, O. D. D.; RAICHELIS, R. O assédio moral nas relações de trabalho do (a) assistente social: uma questão emergente. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 582-603, 2015.
- SILVA, R. C. Controle organizacional, cultura e liderança: evolução, transformações e perspectivas. **Revista de Administração Pública**, v.37, n.4, p. 797-816, 2003.
- SILVA, S. G. C. L. S. relações de trabalho no mundo contemporâneo: prefácio aos estudos multidisciplinares. IN: HORN, C.H.; COTANDA, F.C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.
- SIQUEIRA, N. M. relações de trabalho no Campo. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 9, n. 2, p. 1-17, ago./dez, 2009.