



Observatório das Desigualdades e-Working Paper N.º. 1/2016

doi: 10.15847/CIESODWP012016

## **Desigualdades ocupacionais na dimensão relacional do trabalho**

Margarida M. Barroso

Observatório das Desigualdades e-Working Papers (ISSN 2183-4199)  
Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

<http://observatorio-das-desigualdades.com/>

**Margarida M. Barroso**, socióloga, investigadora de pós-doutoramento no CIES-IUL.

**Título:** Desigualdades ocupacionais na dimensão relacional do trabalho

**Resumo:** Neste artigo, analisamos o efeito da variável ocupação na dimensão relacional do trabalho. Com base em dados do Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, propomos uma análise exploratória que permita alargar a discussão sobre as desigualdades ocupacionais às esferas não materiais do trabalho, mais concretamente, às relações de apoio e cooperação que se estabelecem no exercício da atividade profissional. Discutimos, também, o possível efeito que a insegurança do emprego pode ter no desenvolvimento de relações interpessoais estáveis e cooperativas no trabalho.

**Palavras-chave:** Desigualdades ocupacionais, relações interpessoais no trabalho, insegurança do emprego, apoio dos colegas, apoio das chefias

**Title:** Occupational inequalities in workplace relationships

**Abstract:** This article analyses the effect of the variable occupation in workplace relationships. Through an exploratory analysis of data from the European Working Conditions Survey, the article proposes a broader discussion of occupational inequalities, considering its implications on the non-material dimensions of work. The analysis focuses workplace relationships, and more specifically, daily social support and cooperation between colleagues. The possible effect of job insecurity for the development of cooperative and stable relationships at work is also discussed.

**Keywords:** Occupational inequalities, interpersonal relationships at work, job insecurity, support from colleagues, support from management

---

#### Como citar este artigo

---

Barroso, M. M. (2016), "Desigualdades ocupacionais na dimensão relacional do trabalho", *Observatório das Desigualdades e-Working Papers*, N.º 1/2016: 16 páginas; ISCTE-IUL, CIES-IUL, ISSN 2183-4199, doi: 10.15847/CIESODWP012016.  
Disponível em <http://wp.me/P4h6tu-p3>.

## Desigualdades ocupacionais na dimensão relacional do trabalho

### 1. Introdução

A qualidade das relações interpessoais estabelecidas em contexto laboral tem vindo a assumir maior relevância no estudo do trabalho nas sociedades contemporâneas. Na literatura mais recente, a importância da dimensão relacional do trabalho tem sido sobretudo afirmada pelas abordagens do bem-estar subjectivo (Diener e Suh, 1997; Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009; Veenhoven, 2002, entre outros) e, mais concretamente, pelas que enfatizam o papel do capital social para o bem-estar (p.e., Bartolini, Bilancini e Sarracino, 2009). No entanto, os debates em torno da relevância do estabelecimento de relações de trabalho estáveis e cooperativas não é recente. Os efeitos que as dinâmicas relacionais exercem sobre o quotidiano de trabalho, o bem-estar individual e o funcionamento organizacional estão bem documentados na literatura, principalmente nos estudos que seguem as teorias comportamentais desenvolvidas a partir da Escola das Relações Humanas.

O local de trabalho é, assim, reconhecido como um lugar privilegiado para o desenvolvimento de relações interpessoais de proximidade e de apoio, sendo esta uma dimensão fundamental para que a actividade profissional possa ter sentido e ser satisfatória (Morin, 2001). As relações que se estabelecem no trabalho podem, ainda, contribuir para a realização pessoal e integração social num sentido mais amplo, na medida em que os colegas podem frequentemente integrar círculos de relacionamento não circunscritos à esfera laboral.

Embora sejam ainda predominantes as abordagens que atribuem às características de personalidade a principal responsabilidade pela capacidade individual de relacionamento interpessoal, cada vez mais estudos têm vindo a olhar para a dimensão relacional do trabalho na perspectiva das relações e dos recursos de poder que se estabelecem na esfera laboral. Os processos de constituição de contextos de trabalho cooperativos e os recursos que habilitam os trabalhadores a desenvolver redes de apoio interpessoal têm merecido cada vez mais atenção no estudo das dinâmicas laborais na actualidade.

A aplicação do conceito de capital social ao mundo do trabalho tem resultado num volume considerável de estudos que o analisam como instrumento privilegiado para aceder a determinados empregos ou para os manter, assim como para progredir na carreira

ou na organização (De Graff et. al, 1988; Lin et. al, 1981; Lin, 2000; Chan e Goldthorpe, 2004). Outras perspectivas têm privilegiado a análise dos laços sociais estabelecidos em contexto laboral, focando sobretudo as dinâmicas de desenvolvimento ou deteriorização das relações de amizade no trabalho, ou a relação entre as redes de sociabilidade estabelecidas dentro e fora da esfera laboral (Chan e Goldthorpe, 2004; Bandiera *et al.*, 2008; Hayton *et al.*, 2012; Pedersen e Lewis, 2012; Sias *et al.*, 2004).

Nas sociedades contemporâneas, a precarização das relações de emprego tem gerado novas interrogações aos estudos sobre a dimensão relacional do trabalho. A investigação tem demonstrado que, em períodos de maior dificuldade, ter amigos no trabalho ou contar com o apoio dos colegas e chefias pode facilitar o desenvolvimento das actividades quotidianas (Morisson e Nolan, 2009). Do mesmo modo, há também evidências empíricas que indicam que contextos de maior adversidade, designadamente associados à insegurança do emprego, podem originar comportamentos de hostilidade entre colegas (Feather e Rauter, 2004; Probst, 2009). Acresce que a mobilidade entre empregos, e entre períodos de emprego e desemprego, assim como o crescimento de formas de contratação não permanente ou assente em horários de trabalho flexíveis ou irregulares, dificulta o estabelecimento de laços, podendo também causar algum desinvestimento nas relações interpessoais, quer por parte do trabalhador, quer por parte das chefias e da organização de trabalho.

As teorias da segmentação do mercado de trabalho sublinham a tendência para a criação de segmentos desiguais e contrastantes no seu interior (Berger e Piore, 1980; Doeringer e Piore, 1985; Gordon, Edwards, Reich, 1982). Vários indicadores estatísticos passíveis de aferir a qualidade de vida profissional suportam estas teses, segundo as quais os “bons” trabalhos tendem a acumular características favoráveis e a opor-se aos “maus” trabalhos, que reúnem condições adversas. A análise por grupo ocupacional é uma via possível para confirmar esta divisão. Pesem embora as especificidades de alguns países, os quadros superiores, os especialistas das profissões intelectuais e científicas e os técnicos e profissionais de nível intermédio tendem a usufruir de melhores condições de trabalho do que os ocupações que se encontram na base da hierarquia profissional, tanto no que diz respeito às dimensões materiais do trabalho, como o salário ou a exposição a riscos físicos, como em aspectos que remetem para as possibilidades de desenvolvimento pessoal ou aprendizagem ao longo da vida e para o próprio conteúdo do trabalho, que é percebido como sendo mais complexo e variado, útil, bem-feito, e satisfatório (Eurofound, 2012; Barroso, 2013).

Neste artigo, analisamos a dimensão relacional do trabalho, olhando para as relações de apoio e cooperação no trabalho do ponto de vista da sua diferenciação ocupacional. Discutimos também como a precarização das relações de emprego, e mais concretamente, o sentimento de insegurança no trabalho, pode estar associado a dificuldades no estabelecimento de relações estáveis e cooperativas entre colegas. Com base numa análise por grupo ocupacional e, quando relevante, por país, exploramos em que medida a segmentação do mercado de trabalho se reflecte também nas dimensões não materiais da vida profissional, equacionando a profissão e as qualificações que lhe estão associadas como recursos que ajudam a explicar dinâmicas mais amplas de integração ou exclusão social.

## **2. Metodologia**

Uma das fragilidades do estudo da dimensão relacional do trabalho é a ainda escassa disponibilidade de dados extensivos que permitam uma análise profunda das dinâmicas relacionais, nomeadamente ao longo do tempo. As dificuldades associadas à medição de indicadores de natureza relacional contribuem também para que se negligencie, em certa medida, a introdução desta dimensão nos inquéritos de maior escala. Os estudos mais frequentes nesta temática tendem, assim, a ser suportados por métodos qualitativos e, predominantemente por estudos de caso. Em todo o caso, vários inquéritos extensivos têm vindo a trabalhar esta dimensão, principalmente através da avaliação subjectiva individual que os sujeitos fazem da qualidade das suas relações interpessoais.

Neste artigo utilizamos dados do Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (*European Working Conditions Survey, EWCS*). Este inquérito é aplicado pela Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho (Eurofound) desde 1991, de cinco em cinco anos, a trabalhadores de vários países europeus. De 1991 a 2010, o número de países que integram esta inquirição aumentou de 12 para 34, correspondendo os últimos a todos os países da UE28 e à Noruega, Turquia, Macedónia, Albânia, Montenegro e Kosovo. O questionário inclui questões de caracterização socio-demográfica e profissional dos inquiridos, e perguntas específicas sobre o trabalho, como as condições de saúde e segurança, o salário, a organização do trabalho, os horários, a conciliação com a vida pessoal, a formação profissional, as relações de emprego, a satisfação, entre outras. O método de inquirição é face-a-face nos alojamentos familiares dos inquiridos. Em Portugal, a amostra do ano de 2010 foi de 1000 inquiridos. Em 2015

foi aplicada uma nova ronda do inquérito, mas os dados daí resultantes não se encontram, à data da escrita deste artigo, disponíveis à comunidade científica. Analisamos, assim, os dados de 2010.

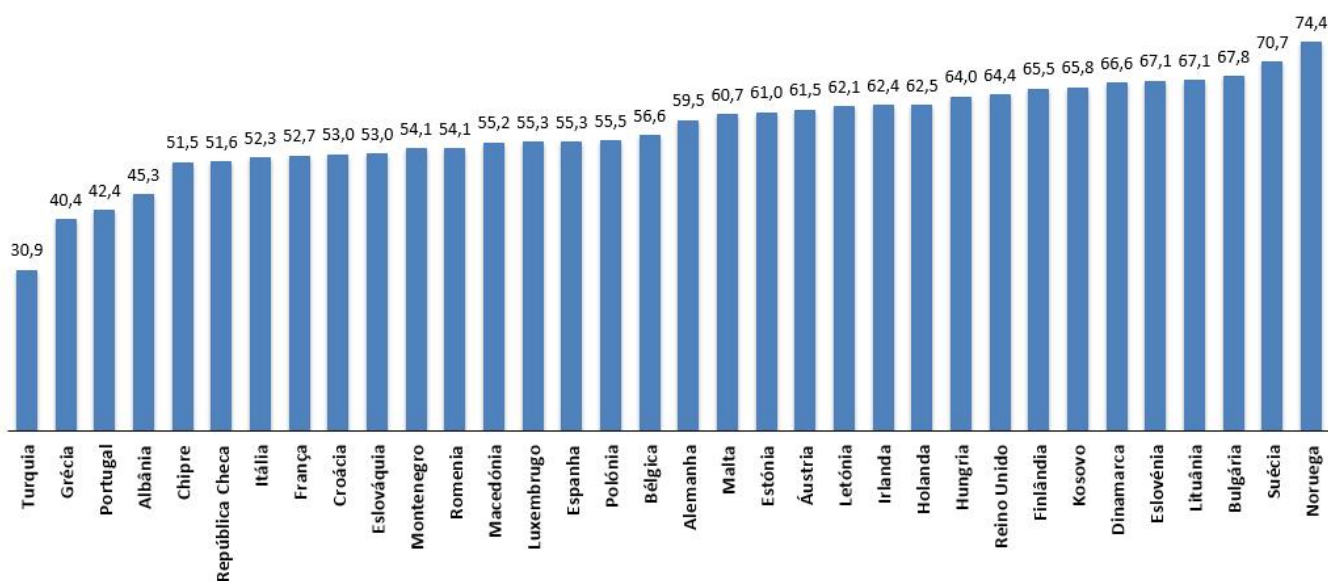
Dado o carácter exploratório da discussão que pretendemos promover, centramo-nos numa análise descritiva bivariada de um conjunto de variáveis, de acordo com a ocupação e com o país. Dadas as disparidades nos tamanhos das sub-amostras entre país e ocupação, e a reduzida representação na amostra de alguns grupos ocupacionais, nomeadamente em Portugal, não procedemos a uma análise combinada de país e ocupação, ainda que reconheçamos a viabilidade de o fazer, sobretudo em aplicações futuras do questionário.

### **3. Cooperação interpessoal e apoio no trabalho: variações entre grupos ocupacionais e países na Europa**

A crescente incidência de métodos de organização do trabalho em equipa tem vindo a evidenciar a dimensão relacional da vida profissional. O trabalho em equipa é muitas vezes apresentado como um meio eficaz para obtenção de ganhos em produtividade. Melhor aproveitamento de competências individuais, mais criatividade, maiores níveis de compromisso dos trabalhadores, são alguns exemplos dos resultados que podem ser obtidos (Eurofound, 2012). Segundo os dados do EWCS de 2010, mais de 50% dos trabalhadores afirmam trabalhar em equipa na maior parte do tempo. Esta é, contudo, uma realidade diferenciada por país. Turquia, Grécia, Portugal e Albânia são os países europeus onde menos se trabalha em equipa e onde os valores desta forma de organizar o trabalho não chegam aos 50% (figura 1). Pelo contrário, na Noruega e na Suécia, o trabalho em equipa é mais habitual, abrangendo mais de 70% dos trabalhadores inquiridos (figura 1).

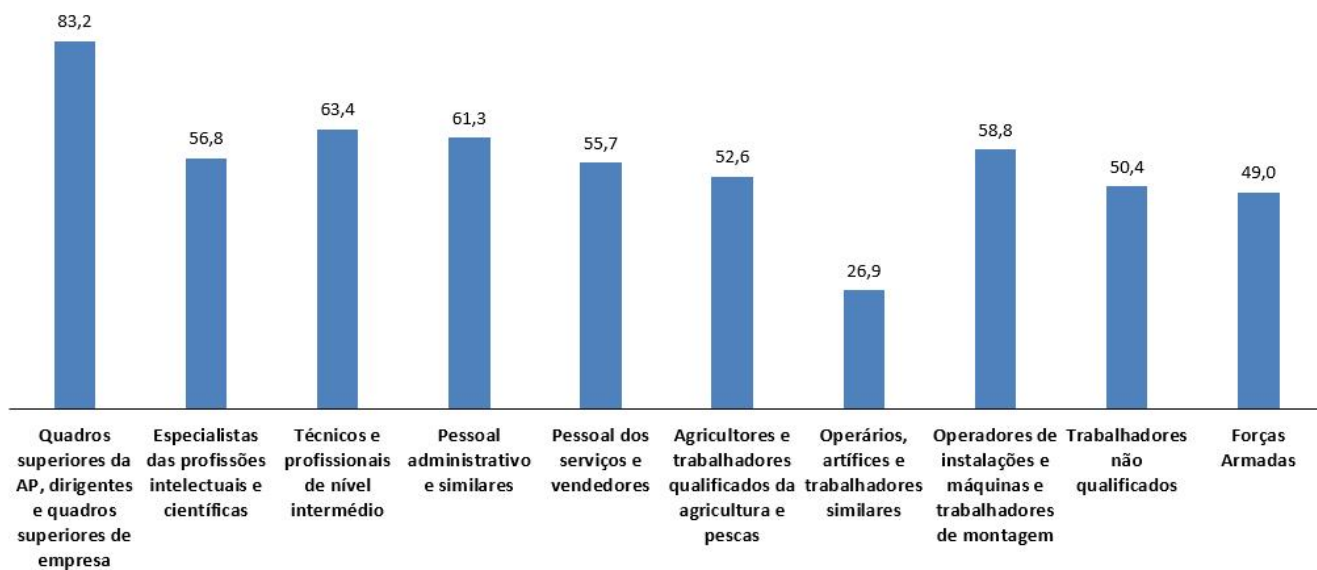
Diferenças na forma de organizar o trabalho podem também ser encontradas entre os grupos ocupacionais, podendo estas estar associadas à natureza das tarefas desempenhadas, ou à posição hierárquica no interior das organizações. Na Europa, os menores níveis de trabalho em equipa encontram-se no grupo dos operários, artífices e trabalhadores similares, abaixo dos 30%, seguindo-se os trabalhadores das forças armadas e os trabalhadores não qualificados (figura 2). Os quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa encontram-se no outro extremo, com valores acima dos 80% (figura 2).

**Figura 1.** Trabalhadores que declaram trabalhar em equipa, por país (%).



Fonte: EWCS, 2010.

**Figura 2.** Trabalhadores que declaram trabalhar em equipa, por ocupação, Europa (%).



Fonte: EWCS, 2010.

A importância das relações interpessoais para a qualidade de vida no trabalho ultrapassa, contudo, o domínio das equipas de trabalho. Uma visão ampla das relações com o outro - colegas, chefias, subordinados, fornecedores, clientes, destinatários - tem vindo a ser cada vez mais adoptada pela generalidade das pesquisas. Mesmo nos contextos de trabalho que assentam numa configuração mais individualizada de desenvolvimento de tarefas, a existência de redes de apoio sólidas que possam apoiar o exercício da actividade profissional são importantes para a experiência de trabalho como um todo.

Tem sido demonstrado que ter boas relações com os colegas ou chefias afecta os níveis de satisfação e compromisso, reduzindo as intenções de mudar de emprego ou organização (Lewis *et al.*, 2011). Do mesmo modo, alguns aspectos do quotidiano de trabalho, como a partilha de informação ou a própria realização das tarefas podem ser facilitados pela existência de relações de amizade no trabalho (Morisson e Nolan, 2009).

As redes de apoio no trabalho podem estar mais ou menos institucionalizadas. A amizade, por exemplo, tem sido menos explorada na literatura do que a noção de suporte social, também associada à ideia de que ter amigos no trabalho nem sempre significa trabalhar num contexto amigável, podendo este último atributo ser inclusivamente mais importante para trabalhadores e empresas (Morisson e Nolan, 2009).

Nas figuras 3 e 4, analisamos a distribuição dos trabalhadores que afirmam ter bons amigos no trabalho e contar com o apoio dos colegas e das chefias, por país e grupo ocupacional. Mais de metade dos trabalhadores europeus reporta ter bons amigos no trabalho e poder contar com o apoio dos colegas em caso de necessidade.

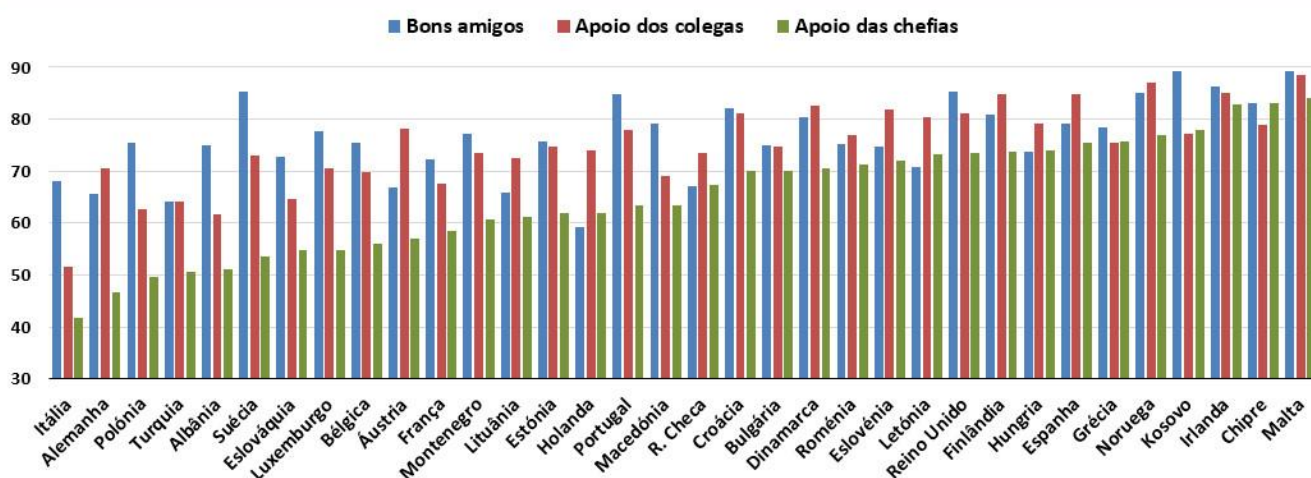
Na análise por país (figura 3), destacam-se Malta, Kosovo e Irlanda como os países onde mais trabalhadores afirmam ter bons amigos no trabalho. Na Holanda, na Turquia e na Alemanha, as relações de amizade no trabalho são, por outro lado, menos notórias. Quando analisamos os níveis de apoio prestado pelos colegas, Malta e Irlanda, surgem também como os países onde mais trabalhadores afirmam poder contar com o apoio dos colegas, juntamente com a Noruega. Por outro lado, é em Itália, na Albânia e na Polónia que se encontram os níveis de apoio mais reduzidos. Embora se possa encontrar alguma relação entre as duas variáveis, a existência de relações de amizade nem sempre se reflecte em apoio prestado pelos colegas no quotidiano de trabalho. Em 14 dos 34 países da amostra, os níveis de apoio por parte dos colegas são superiores aos níveis de amizade no trabalho, mas nos restantes 10, nos quais se incluem Portugal, Grécia,



Itália, mas também a Suécia ou o Reino Unido, contextos de trabalho amigáveis não implicam necessariamente mais suporte social.

O apoio por parte das chefias apresenta, noutro sentido, valores mais reduzidos quando comparados com os das outras variáveis e mais diferenciados por país. Em Itália, na Alemanha e na Polónia, menos de metade dos trabalhadores inquiridos diz contar com o apoio das chefias quando necessita, por oposição a Malta, a Chipre e à Irlanda, onde estes são mais de 80%.

**Figura 3.** Trabalhadores que declaram ter bons amigos no trabalho, ter o apoio dos colegas e ter o apoio das chefias, por país, Europa (%).



Fonte: EWCS, 2010.

Nota: Ter bons amigos no trabalho: respostas “concordo” e “concordo totalmente” à afirmação “Tenho muito bons/boas amigos/as no trabalho”. Ter apoio dos colegas: respostas “sempre” e “na maior parte das vezes” à afirmação “Os/as seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a”. Ter apoio das chefias: respostas “sempre” e “na maior parte das vezes” à afirmação “O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a”.

A análise por grupo ocupacional (figura 4) destaca os trabalhadores das forças armadas, os operários e os especialistas das profissões intelectuais e científicas, como as profissões com valores mais elevados de apoio dos colegas e de amigos no trabalho. Pelo contrário, os trabalhadores não qualificados e os operadores e trabalhadores de montagem são os que menos declaram ter bons amigos no trabalho e contar com o apoio dos colegas. No total de trabalhadores europeus, os trabalhadores da agricultura e pescas têm os valores mais baixos de amizade no trabalho. De um modo geral, as duas variáveis apresentam valores aproximados, sendo exceções os quadros superiores e os trabalhadores da agricultura e pesca, para quem as dinâmicas de apoio entre colegas são visivelmente superiores à existência de relações de amizade no trabalho, e os operadores e trabalhadores de montagem e os trabalhadores não qualificados, para quem a presença

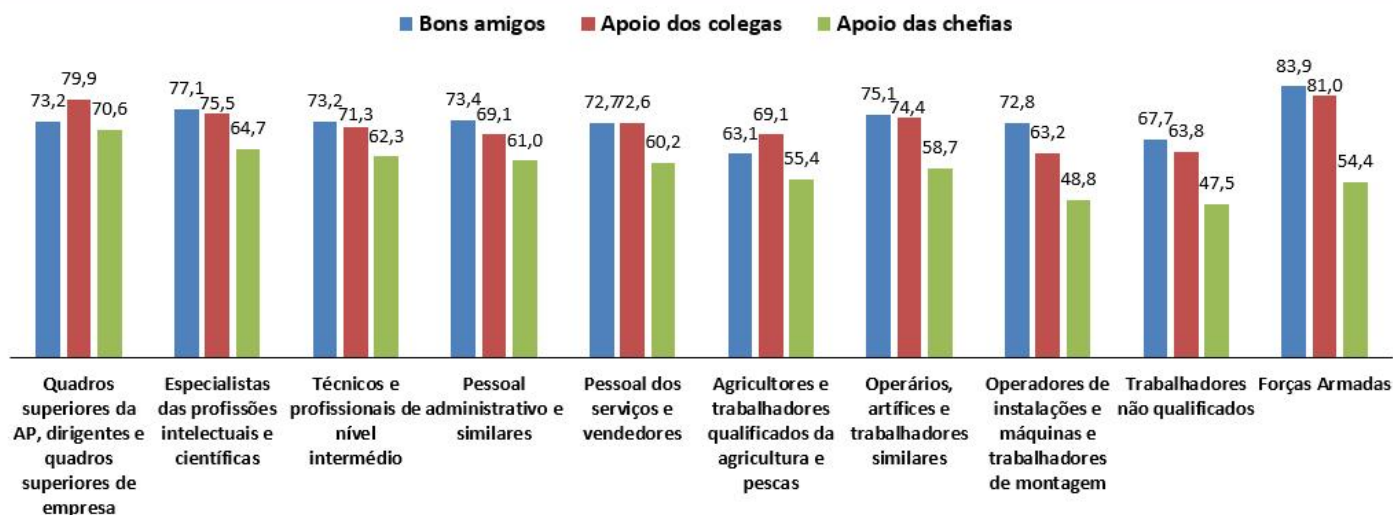
de amigos no trabalho não se reflecte tão directamente nos níveis de apoio prestados pelos colegas.

Tal como verificado na análise por país, os níveis de apoio por parte das chefias apresentam valores mais reduzidos quando comparados com os das outras variáveis, e neste caso, tendem a aumentar à medida que se avança na hierarquia das ocupações.

Os grupos ocupacionais que estão na base da classificação das profissões, nomeadamente os trabalhadores não qualificados e os operadores e trabalhadores de montagem são os que contam com menos apoio das chefias. Menos de 50% dos inquiridos nestes grupos ocupacionais afirma poder contar com o apoio das chefias quando o necessita (figura 4).

Embora o apoio entre colegas seja geralmente superior ao que se observa por parte dos superiores hierárquicos, estes níveis de entreajuda são, em certa medida, interdependentes. Mais apoio dos colegas, corresponde tendencialmente a mais apoio das chefias. Os quadros superiores e os profissionais intelectuais e científicos são aqueles que contam com os contextos de trabalho globalmente mais cooperativos.

**Figura 4.** Trabalhadores que declaram ter bons amigos no trabalho, ter o apoio dos colegas e ter o apoio das chefias, por ocupação, Europa (%).



Fonte: EWCS, 2010.

Nota: Ter bons amigos no trabalho: respostas “concordo” e “concordo totalmente” à afirmação “Tenho muito bons/boas amigos/as no trabalho”. Ter apoio dos colegas: respostas “sempre” e “na maior parte das vezes” à afirmação “Os/as seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a”. Ter apoio das chefias: respostas “sempre” e “na maior parte das vezes” à afirmação “O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a”.

#### **4. A insegurança do emprego como hipótese de trabalho**

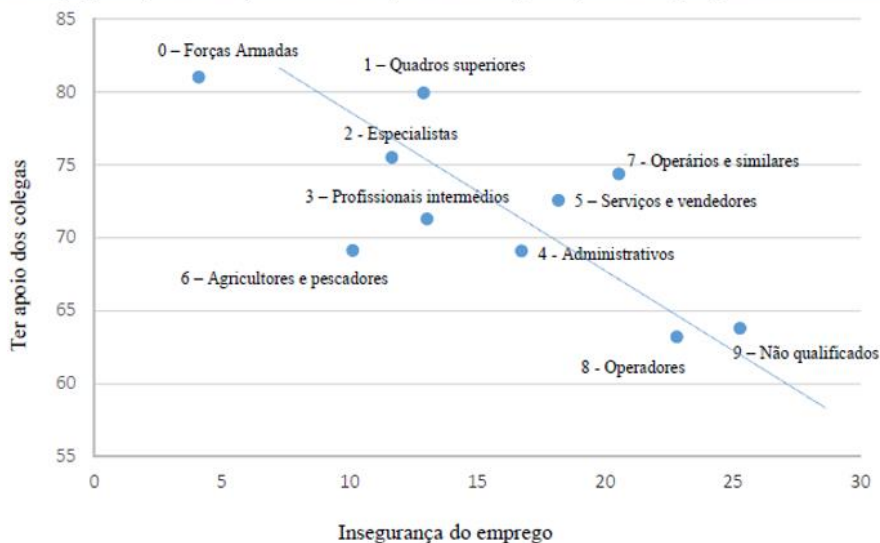
As teorias explicativas mais sólidas para a diferenciação nas dimensões relacionais do trabalho nas sociedades contemporâneas, atribuem à fluidez dos vínculos laborais uma parte significativa da responsabilidade pela fragilidade das relações interpessoais (Feather e Rauter, 2004; Probst, 2009).

Tal como defende Rubery (2005), a análise do trabalho temporário e das suas consequências para a vida dos trabalhadores deve considerar as variações que algumas configurações institucionais lhe conferem, nomeadamente o contexto regulatório nacional, ou as políticas nacionais e organizacionais de emprego ou formação que podem, eventualmente, compensar alguns dos efeitos negativos que o trabalho temporário pode ter na definição dos sentimentos de insegurança. Uma forma possível de controlar este tipo de variação, complementar à análise do trabalho não permanente, é a aferição directa dos níveis de insegurança associada ao emprego através dos sentimentos dos trabalhadores face ao seu futuro profissional.

O EWCS dirige aos trabalhadores europeus uma pergunta sobre o eventual medo de perder o emprego nos seis meses seguintes à inquirição. Os dados mais recentes permitem identificar uma associação entre as dinâmicas de apoio no trabalho e os níveis de insegurança sentidos pelos trabalhadores.

Centrando a análise nos grupos ocupacionais, as figuras 5 e 6 apresentam a dispersão de ocupações por apoio dos colegas e das chefias e por insegurança do emprego. Os trabalhadores não qualificados e os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem são os grupos profissionais que, no total de países europeus, mais temem perder o emprego a curto prazo. Os profissionais das forças armadas e os da agricultura e pescas são, por outro lado, os que mais percebem o seu emprego como seguro, logo seguidos dos especialistas das profissões intelectuais e científicas, dos técnicos e profissionais de nível intermédio, e dos quadros superiores. Tanto o apoio prestado pelos colegas, como o apoio prestado pelas chefias diminuem à medida que aumenta a percepção de insegurança do emprego, o que poderá ser indicativo de que os contextos de maior fragilidade de emprego, são também aqueles que são menos cooperativos do ponto de vista das relações interpessoais. Esta tendência é visível no relacionamento entre pares, mas é mais evidente no que diz respeito ao apoio prestado pelas chefias.

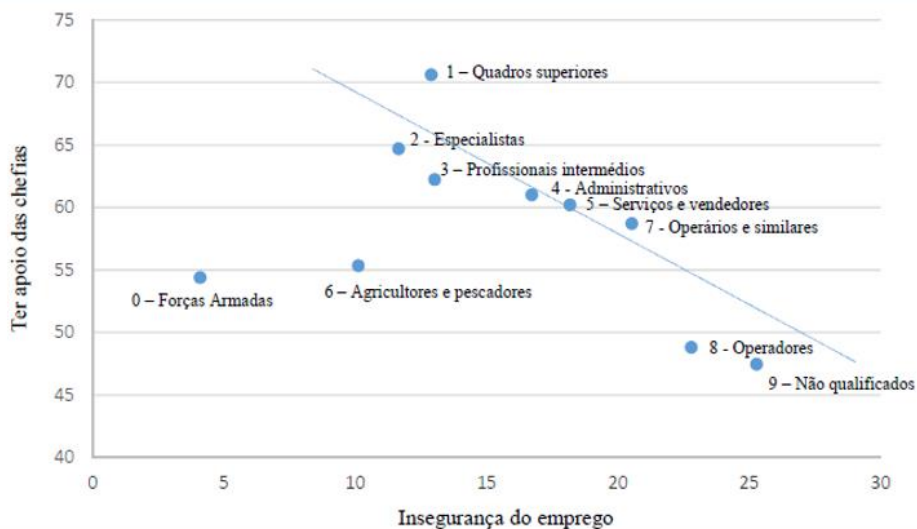
**Figura 5.** Dispersão de ocupações por “ter apoio dos colegas” e “insegurança do emprego”.



Fonte: EWCS, 2010.

Nota: Ter apoio dos colegas: respostas “sempre” e “na maior parte das vezes” à afirmação “Os/as seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a”. Insegurança do emprego: respostas “Concordo totalmente” e “concordo”, com a afirmação “Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses”.

**Figura 6.** Dispersão de ocupações por “ter apoio das chefias” e “insegurança do emprego”.



Fonte: EWCS, 2010.

Nota: Ter apoio das chefias: respostas “sempre” e “na maior parte das vezes” à afirmação “O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a”. Insegurança do emprego: respostas “Concordo totalmente” e “concordo”, com a afirmação “Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses”.

## 5. Discussão

Neste artigo, analisámos brevemente a distribuição das variáveis “ter bons amigos no trabalho”, “ter o apoio dos colegas” e “ter o apoio das chefias”, segundo o grupo ocupacional. Os resultados demonstram que os níveis de suporte no quotidiano de trabalho variam de acordo com as ocupações, sendo que as mais qualificadas, que se encontram no topo da classificação das profissões, tendem a beneficiar de maior apoio de colegas e chefias. Explorámos também em que medida esta diferenciação pode estar associada à condição de emprego predominante em cada uma das ocupações, analisando a relação entre os níveis de apoio sentidos e as declarações de insegurança perante o futuro da actividade profissional presente. Os resultados demonstram que as relações interpessoais mais débeis, onde há menos apoio de colegas e chefias, e menos relações de amizade, correspondem aos grupos profissionais onde a insegurança do emprego é mais elevada.

Uma primeira linha de discussão poderá, então, ser desenvolvida ao encontro das teorias da segmentação do mercado de trabalho, segundo as quais os empregos tendem a acumular condições favoráveis ou desfavoráveis, formando blocos que se polarizam e distinguem entre si. Esta segmentação estende-se às condições não materiais do trabalho, nomeadamente, às dinâmicas relacionais, que, mais do que estarem apenas associadas a características individuais e de personalidade, são dependentes do contexto imediato de relacionamento e das condições gerais de trabalho. Neste debate, a literatura tem vindo a sublinhar o papel específico que as relações de emprego desempenham. A precariedade e a temporalidade dos vínculos contratuais são vistas como obstáculos à constituição de relações estáveis, impedindo, por um lado, que se criem as condições necessárias ao desenvolvimento de sociabilidades no local de trabalho e entre colegas, e promovendo, por outro lado, o desinvestimento nas relações interpessoais, que se supõem de curta duração, tanto por parte dos próprios indivíduos, como por parte das chefias e das organizações. Os grupos institucionalmente menos integrados no mercado de trabalho, sobretudo por via da fragilidade do vínculo laboral, mas também por um conjunto de variáveis que influem na segurança do emprego, são também os que se encontram menos integrados socialmente nos contextos de trabalho. Na análise por grupo ocupacional, estes correspondem maioritariamente aos trabalhadores não qualificados e aos operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem.

Uma outra linha de debate pode, no entanto, ser mais orientada para as características intrínsecas de cada grupo ocupacional e para as características específicas

do exercício das suas funções profissionais. Por um lado, a natureza das tarefas pode implicar diferentes tipos de colaboração e relação interpessoal. Por outro lado, a diferenciação qualificacional entre ocupações pode pressupor também desigualdades na capacidade de obter e mobilizar as chamadas competências transversais, nomeadamente as sociais, nas quais se incluem a capacidade de trabalho eficaz em equipa, de adaptação a diferentes contextos, de resolução de conflitos, de comunicação, de auto-motivação, entre muitas outras, que podem ser determinantes na configuração da dimensão relacional do trabalho.

A complexidade da análise das dinâmicas de apoio e de amizade no trabalho, e a relevância que estas assumem no bem-estar individual e social, implicam um aprofundamento destas e de outras hipóteses, que serão mais ou menos viáveis à medida que se forem colmatando as limitações analíticas e empíricas que ainda se colocam ao estudo da temática, nomeadamente as que decorrem da disponibilidade e da natureza dos dados utilizados, e da falta de indicadores mais robustos.

## 6. Referências

Bandiera, Oriana, Iwan Barankay, Imran Rasul (2008), “Social capital in the workplace: evidence on its formation and consequences”, *Labour Economics*, 15 (4), pp. 724-748.

Barroso, Ana Margarida Martins (2013), Qualidade de vida profissional em contextos organizacionais no Norte e Sul da Europa, Lisboa, ISCTE, Tese de doutoramento, disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7444>.

Berger, Suzanne e Michael J. Piore (1980), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.

Chan, Tak Wing e John H. Goldthorpe (2004), “Is there a status order in contemporary British society? Evidence from the Occupational Structure of Friendship”, *European Sociological Review*, 20(5), pp. 383-401.

De Graff, Nan Dirk e Hendrik Derk Flap (1988), “With a little help from my friends”, *Social Forces*, 67, pp. 452-472.

Diener, Ed e Eunkook Suh (1997), “Measuring quality of life: economic, social and subjective indicators”, *Social Indicators Research*, 40, pp. 189-216.

Doeringer, Peter B. e Michael J. Piore (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Eurofound (2012), *5<sup>th</sup> European Working Conditions Survey, Overview Report*, disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>.

Feather, Norman e Katrin Rauter (2004), “Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values”, *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77, pp. 81-94.

Gordon, David M., Richard Edwards, Michael Reich (1982), *Segmented work, divided workers: the historical transformation of labor in the United States*, Cambridge, Cambridge University Press.

Hayton, James, Gianluca Carnabuci e Robert Eisenberger (2012), “With a little help from my colleagues: a social embeddedness approach to perceived organizational support”, *Journal of Organizational Behaviour*, 33, pp. 235-249.

Lewis, Suzan, Anneke Doorne-Huiskes, Doroty Redai e Margarida Barroso (2011), “Healthy Organizations”, em Back-Wicklund, Margareta, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk e Anneke Doorne-Huiskes (eds), *Quality of life and work in Europe, Theory, practice and policy*, Basingtoke, Palgrave McMillan.

Lin, Nan (2000), “Inequality in social capital”, *Contemporary Sociology*, 29 (6), pp. 785-795.

Lin, Nan, Walter M. Ensel e John C. Vaughan (1981), “Social resources and the strenght of ties: structural factors in occupational status attainment”, *Social Networks*, 8, pp. 365-385.

Morin, Estelle (2001), “Os sentidos do trabalho”, RAE, *Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), pp. 8-19, Traduzido por Ângelo Soares.

Morrison, Rachel e Terry Nolan (2009), “I get by with a little help from my friends...at work”, *Kotuitui: New Zealand of Social Sciences Online*, 4 (1), pp. 41-54, disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/1177083X.2009.9522443>.

Pedersen, Vivi Bach e Suzan Lewis (2012), “Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship”, *Work, Employment and Society*, 26(3), 464-480.

Probst, Tahira M. (2009), “Job insecurity, unemployment and organizational well-being. Oxymoron or possibility?”, em Cartwright, Suzan e Cary Lee Cooper, *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, Oxford, Oxford University Press.

Rubery, Jill (2005), “Labour markets and flexibility”, em Ackroyd, Stephen, Rosemary Batt, Paul Tompson, Pamela S. Tolbert, *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Oxford, Oxford University Press.

Sias, Patricia M., Reene G. Health, Tara Perry, Deborah Silva, Bryan Fix (2004), “Narratives of workplace friendship deterioration”, *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(3), 321-340.

Stiglitz, Joseph, Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi (2009), Report by the Commission on the measurement of economic and social progress, disponível em : <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm>.

Veenhoven, Ruut, (2002), “Why social policy needs subjective indicators”, *Social Indicators Research*, 58 (1-3), pp. 33-46.