



## Revista Europeia de Psicologia do Trabalho e Organizacional

ISSN: 1359-432X (Impresso) 1464-0643 (Online) Página inicial do jornal: <http://www.tandfonline.com/loi/pewo20>

# Ideologia Neoliberal na Psicologia do Trabalho e Organizacional.

**P. Matthijs Bal & Edina Dóci**

**Para citar este artigo:** P. Matthijs Bal & Edina Dóci (2018): Ideologia neoliberal no trabalho e psicologia organizacional, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: [10.1080/1359432X.2018.1449108](https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108)

**Para vincular a este artigo:** <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108>



Publicado on-line: 07 de março de 2018.



Envie seu artigo para esta revista 



Ver artigos relacionados 



Ver dados de marca cruzada 



## Ideologia Neoliberal na Psicologia do Trabalho e Organizacional.

P. Matthijs Bal<sup>a, b</sup> e Edina Doci<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Lincoln International Business School, Universidade de Lincoln, Lincoln, Reino Unido; <sup>b</sup>Departamento de Psicologia Industrial e Gestão de Pessoas, Universidade de Joanesburgo, Joanesburgo, África do Sul; <sup>c</sup>Departamento de Gestão e Organização, VU University Amsterdam, Amsterdam, Holanda

### RESUMO

Este artigo explora o papel da ideologia neoliberal nas práticas no local de trabalho e na pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho (WOP). Analisa como a ideologia neoliberal se manifesta nesses dois domínios usando um referencial proeminente do campo da teoria política para entender a ideologia por meio de três lógicas diferentes: a política, a social e a fantasmática. Exploramos os principais pressupostos neoliberais subjacentes às práticas existentes no local de trabalho, bem como na pesquisa WOP, como os indivíduos são dominados por tais práticas e como o status quo é mantido. O artigo analisa como os indivíduos no ambiente de trabalho contemporâneo são, doravante, influenciados pelo neoliberalismo e como isso se reflete nas práticas e paradigmas dominantes dentro da WOP. Em particular, nos concentramos em três maneiras pelas quais o neoliberalismo afeta os locais de trabalho e as experiências individuais do local de trabalho: por meio da instrumentalidade, do individualismo e da competição. O artigo termina com recomendações práticas para pesquisadores e profissionais sobre como dedicar mais atenção ao papel, muitas vezes implícito, da ideologia neoliberal em seu trabalho e pesquisa. A discussão desenvolve como paradigmas alternativos no local de trabalho podem ser desenvolvidos que abordam as desvantagens do neoliberalismo.

### HISTÓRIA DO ARTIGO

Recebido em 25 de setembro de 2017  
Aceito em 2 de março de 2018

### PALAVRAS-CHAVE

Ideologia; neoliberalismo;  
psicologia do trabalho e  
organizacional; individualismo;  
instrumentalidade

A crise econômica global iniciada em 2007 continua afetando sociedades e economias em todo o mundo (FMI, 2016). Muitos países ocidentais experimentam um aumento acentuado da desigualdade de renda, subemprego e desemprego (Galbraith, 2012; Heyes, Tomlinson, & Whitworth, 2017; Piketty, 2014), e assim continuar a enfrentar preocupações em relação à justiça social, igualdade de renda e manutenção de emprego suficiente para as pessoas (FMI, 2016). Vários autores argumentaram que as causas da crise podem ser atribuídas ao domínio de uma ideologia neoliberal na sociedade (Harvey, 2005; Morgan, 2015; Peck, Theodore e Brenner, 2009). O neoliberalismo é uma ideologia político-econômica que postula que, para melhorar o bem-estar humano, é necessário maximizar a liberdade econômica individual na sociedade (Fine & Saad-Filho, 2017; Harvey, 2005). Apesar do trabalho acadêmico que mostrou como a ideologia neoliberal contribuiu para o início da crise econômica (por exemplo, Ayers & Saad-Filho, 2015; Kotz, 2009; Wigger & Buch-Hansen, 2012), ainda há pouca compreensão de como essa ideologia afetou as pessoas no trabalho (Delbridge & Keenoy, 2010; Harvey, 2005).

Além disso, é impressionante como até agora a literatura no campo da psicologia do trabalho e organizacional (WOP) tem negligenciado o papel da ideologia neoliberal. Isso é importante, pois foi argumentado que a pesquisa científica é profundamente influenciada por ideologias que sustentam as questões de pesquisa e o enquadramento teórico (por exemplo, Greenwood & Van Buren, 2017). Apesar dos apelos por mais pesquisas sobre ideologia na gestão (George, 2014; Grote, 2017), ainda há pouco entendimento sobre o papel da ideologia na

WOP. Como foi afirmado que o neoliberalismo é atualmente a ideologia dominante nas sociedades ocidentais e além (Curran & Hill, 2017; Harvey, 2005; Morgan, 2015; Van Apeldoorn & Overbeek, 2012), é importante analisar como a ideologia neoliberal afetou a WOP como disciplina e, em particular, os pressupostos subjacentes à pesquisa. Por um lado, o neoliberalismo afetou o local de trabalho e como as pessoas se comportam no local de trabalho, enquanto, por outro lado, a WOP como disciplina também é afetada pelo neoliberalismo ao incorporar pressupostos neoliberais em suas práticas de pesquisa. Existem vários problemas decorrentes da falta de compreensão sobre o papel da ideologia neoliberal na WOP. Primeiro, o neoliberalismo molda os principais pressupostos dentro do campo, e a falta de consciência faz com que os pesquisadores façam escolhas em suas pesquisas que são ideologicamente informadas e podem não estar alinhadas com os valores do pesquisador. Em segundo lugar, argumenta-se que o neoliberalismo tem efeitos negativos profundos sobre a justiça social e a igualdade (Harvey, 2005), e a falta de consciência da ideologia neoliberal pode legitimar em vez de contestar a ideologia neoliberal no WOP. Finalmente, o pluralismo da ciência é ameaçado quando os estudiosos aderem implicitamente a uma determinada ideologia sem estarem cientes disso.

Este artigo analisará as lógicas que sustentam a ideologia neoliberal no local de trabalho e nas práticas e pesquisas da WOP. Explicaremos como o neoliberalismo permeou o local de trabalho e a WOP. Ao fazê-lo, os pressupostos que sustentam a pesquisa WOP permanecem dentro da ideologia neoliberal, limitando assim o pluralismo da pesquisa científica e estreitando o discurso disponível no qual a pesquisa pode ser conduzida e

debatido. Posteriormente, o artigo oferece maneiras pelas quais a ideologia neoliberal pode ser melhor reconhecida na pesquisa, de modo que paradigmas alternativos possam ser introduzidos e defendidos.

## Ideologia e Psicologia do Trabalho e Organizacional

O conceito de ideologia é usado de diferentes maneiras no WOP, mas principalmente em relação a como as crenças ideológicas conduzem os comportamentos no local de trabalho. Por exemplo, ideologia tem sido definida como “uma causa ou princípio valorizado (não limitado ao interesse próprio) que é implicitamente trocado no nexa da relação indivíduo-organização” (Thompson & Bunderson, 2003, p.574). Esta definição está fortemente ligada ao propósito e valores das organizações (Bal & Vink, 2011; Thompson & Bunderson, 2003). Além disso, essa perspectiva sobre a ideologia implica um forte alinhamento com o propósito organizacional e como isso é comunicado aos funcionários e outros stakeholders. Usar a ideologia nesse sentido, no entanto, corre o risco de se tornar a “pintura de um quadro positivo e atraente, legitimando certos interesses e uma ordem social específica” (Alvesson & Kärreman, 2016, p.140). Mais fundamentalmente, a ideologia constitui não apenas as tentativas explícitas e intencionais dentro da ordem social para criar uma imagem da sociedade e do local de trabalho como deveriam ser, mas também as compreensões menos conhecidas e invisíveis da própria ordem social (Glynos, 2008; Žeužeca, 1989, 2001).

Portanto, é necessário não apenas entender o papel da ideologia no nível dos propósitos pretendidos das organizações, mas também no nível da própria ordem social. Portanto, precisamos estudar as práticas dominantes no local de trabalho, bem como a forma como a pesquisa e a prática em WOP adotam normas sobre o local de trabalho. Para isso, usaremos trabalhos recentes no campo da teoria política para explorar as três lógicas da ideologia e analisar como elas aparecem no local de trabalho e no WOP (Glynos, 2001, 2008). Glynos (2008, 2011) diferencia três lógicas pelas quais a ideologia permeia o local de trabalho: lógica política, social e fantasmática (Glynos & Howarth, 2007). Esses três explicam em conjunto como a ideologia afeta o local de trabalho e o WOP e, como o neoliberalismo é atualmente o paradigma dominante no mundo ocidental e nas organizações, aplicamos essas lógicas ao neoliberalismo.

A lógica política refere-se à dimensão política das relações sociais e descreve as regras, normas e entendimentos centrais de uma ideologia. A lógica política explica como o discurso político influencia as crenças das pessoas, como certos fenômenos se tornam politizados ou despolitizados (e, portanto, não contestáveis), e como as fronteiras políticas são construídas, contestadas, desafiadas e transformadas. (2008). O resultado final desse processo de contestação e descontestação é que algumas regras se tornam tão axiomáticas que se tornam invisíveis. Por exemplo, o individualismo como base da sociedade ocidental contemporânea é apresentado não como algo que é imposto externamente às pessoas, mas acredita-se que constitua um aspecto inerente da sociedade contemporânea, ou algo que é intrinsecamente “bom” (Bauman, 2000; Oyserman, Coon e Kimmelmeier, 2002). Assim, na sociedade ocidental, existem regras e normas implícitas que dizem respeito à responsabilidade individual do ser humano.

seres para ser auto-suficiente e para garantir o próprio sucesso em entendimentos na sociedade, mas também “penetrado

vida. Isso também tem sido descrito como a necessidade de se tornar um “empreendedor de si” (Bauman, 2000; Žeužeca, 2014). Em outras palavras, as pessoas devem projetar e desenvolver suas próprias vidas, para serem funcionais e bem-sucedidas na sociedade contemporânea. Isso negligencia o fato de que nem todas as pessoas podem ter possibilidades semelhantes de desempenhar suas responsabilidades individualizadas, o que pode acentuar as desigualdades existentes na sociedade e no local de trabalho (Cobb, 2016; Menor, 2013).

A lógica social é a manifestação real das relações politizadas em práticas concretas, referindo-se a como as dimensões políticas são encenadas e executadas (Glynos, 2008). A lógica política informa a lógica social e explica como e por que as práticas sociais aparecem ou desaparecem, tornam-se dominantes e como são questionadas e contestadas. A lógica social explica assim quais práticas são dominantes no local de trabalho e na pesquisa WOP. Por exemplo, a individualização da sociedade (Bauman, 2000; Curran & Hill, 2017) fez com que os funcionários se tornassem autossuficientes, obrigando-os a negociar seus próprios termos de contrato no trabalho (Rousseau, 2005), e ser proativo no trabalho e “empregável” (Parker & Bindl, 2017). Em contraste, aqueles indivíduos que são menos capazes de fazê-lo, não são mais protegidos pela regulamentação, através da qual eles são mais propensos a serem forçados a empregos e condições de trabalho precários e inseguros. Assim, as normas dominantes de individualização e autoconfiança na sociedade são sustentadas e traduzidas em práticas no local de trabalho, e os indivíduos experimentam os efeitos do individualismo pela necessidade de negociar individualmente os termos do contrato que costumavam ser cobertos pela legislação trabalhista, acordos coletivos e políticas de RH.

Finalmente, a lógica fantasmática explica por que práticas sociais ideologicamente informadas e entendimentos políticos atraem as pessoas. Em outras palavras, explica como e por que a ideologia agarra as pessoas e, assim, por que suas noções e práticas passam a existir, tornam-se hegemônicas e continuam a existir (Glynos, 2008, 2011). Argumenta-se que para sustentar uma ideologia dominante na sociedade, a fantasia sustenta a resistência à mudança das práticas sociais (Glynos, 2008). Faz isso oferecendo uma narrativa gratificante às pessoas que impede a contestação das normas sociais e a politização das práticas do local de trabalho, tornando as relações de poder menos visíveis ou mesmo desejáveis (Glynos, 2008). A fantasia oferece um caminho através do qual as pessoas podem escapar para a ideologia. Žeužeca (2014), não tendo que reconhecer as contradições dentro do sistema e suas práticas por meio de negação. É por meio de tais fantasias que as pessoas são capazes de permanecer dentro de um sistema falho e, apesar de estarem conscientes até certo ponto de suas contradições inerentes, negam a responsabilidade individual de sustentar as práticas atuais. Passemos agora à análise da ideologia dominante do neoliberalismo (Fine & Saad-Filho, 2017), e analisar o seu impacto no local de trabalho e na WOP a nível político, social e fantasmático.

### neoliberalismo como ideologia

O neoliberalismo é uma teoria político-econômica sobre o avanço do bem-estar humano (Fine & Saad-Filho, 2017; Harvey, 2005; Lazzarato, 2009). Além disso, o neoliberalismo também constitui uma ideologia, pois define não apenas o

entendimentos de senso comum” (Harvey, 2005, p.41), o que significa que em todo o mundo o neoliberalismo é amplamente percebido como o estado natural das coisas. Devido à natureza híbrida do neoliberalismo (Peck et al.,2009), não surpreende que sejam utilizados termos equivalentes que se referem essencialmente à mesma ideologia, como o capitalismo corporativo americano (George, 2014), gerencialismo (Alvesson & Spicer, 2016; Clegg,2014; Delbridge & Keenoy,2010) e o corporativismo (Suarez-Villa, 2012). No restante deste artigo, o neoliberalismo é usado no que diz respeito ao termo mais usado (Harvey, 2005; Van Apeldoorn & Overbeek,2012). O princípio central do neoliberalismo é que o bem-estar humano será maximizado quando os indivíduos tiverem liberdade econômica máxima para agir. Em contraste com noções mais tradicionais de liberalismo, a ideologia neoliberal não postula que a liberdade seja limitada pela moralidade, mas que a moralidade decorre da liberdade econômica (Harvey,2005).

A filosofia da liberdade econômica ilimitada como parte do neoliberalismo é baseada na noção da “mão invisível” que determina em um livre mercado a distribuição de recursos (Sedlacek, 2011). o neoliberalismo, portanto, argumenta que é necessário garantir a retirada do governo do mercado, de modo que a mão invisível possa fazer seu trabalho no estabelecimento de um sistema onde aqueles que trabalham duro sejam recompensados.cf. a noção de meritocracia). Dentro da perspectiva neoliberal, todo ser humano é visto como umhomoeconomico, ou um agente racional, que age estrategicamente e por interesse próprio e está focado na maximização da utilidade (George, 2014; Sedlacek, 2011). Como todo indivíduo deve tomar decisões racionais e estratégicas na vida social, o mercado livre e não regulamentado garantirá que prevaleçam aqueles com maior qualidade pelo melhor preço. De acordo com essa teoria, o governo não deve interferir no livre mercado e, portanto, precisa se retirar o máximo possível da esfera pública. Assim, o governo precisa desregular, privatizar o setor público e retirar-se de provisões sociais, como benefícios de desemprego e saúde e habitação social (Peck et al.,2009).

O neoliberalismo também envolve tentativas explícitas de reduzir o poder dos sindicatos, aumentar o número de trabalhadores temporários em vez de oferecer empregos permanentes e o uso de princípios de mercado nas organizações (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo, & Sterling, 2013; Kotz,2009). O aumento da remuneração por desempenho e a redução do papel dos empregadores no fornecimento de benefícios aos funcionários (como aposentadoria ou benefícios de assistência médica) têm sido vistos como práticas neoliberais no trabalho (Bidwell et al.,2013; Morgan,2015). O resultado final hipotético dessas atividades é um mercado completamente livre, onde as organizações podem competir abertamente umas com as outras e onde as pessoas podem consumir livremente com o melhor preço pela mais alta qualidade (Harvey,2005).

Outro aspecto do neoliberalismo é a “mercantilização de tudo” (Harvey, 2005, p.165). Isso implica a noção de que todos os aspectos da vida humana devem ser intercambiáveis no mercado, pois o mercado funciona como uma “ética” em si. No livre mercado, não apenas bens e serviços são trocados por dinheiro, mas também o próprio trabalho. O trabalho no neoliberalismo nada mais é do que outra mercadoria. As pessoas vendem seu trabalho para uma organização em troca de um salário e, assim, o trabalho se torna uma mercadoria que pode ser trocada livremente pelo trabalho.

mercado. Isso constitui uma perspectiva transacional sobre a relação de trabalho (Rousseau & McLean Parks,1993), e em particular a noção de que todos os trabalhadores têm de negociar individualmente o seu próprio contrato com um empregador (Harvey, 2005). Assim, no neoliberalismo o significado do trabalho é reduzido a uma mera transação entre duas partes, negligenciando assim o significado intrínseco das relações de trabalho e emprego para as pessoas.

### Efeitos da ideologia neoliberal

o neoliberalismo teve vários efeitos. Primeiro, a desregulamentação, a privatização e a retirada governamental das provisões sociais fizeram com que o poder se deslocasse dos governos para as corporações (multinacionais) (George,2014). Como o mercado livre se concentra na competição entre as organizações, o valor para o acionista e a maximização do lucro (Lazonick,2014; Porter & Kramer,2011), cria-se uma distinção entre os vencedores e os perdedores no mercado livre. Consequentemente, um pequeno número de organizações e indivíduos conseguiu controlar uma parcela substancial do mercado (global) (Vitali, Glattfelder, & Battiston,2011). Essa lacuna crescente entre corporações poderosas e indivíduos levou a uma maior desigualdade de renda (Bidwell et al.,2013; Cobb,2016; Galbraith,2012), o que é indicativo do contraste da ideologia neoliberal com a realidade vivenciada das pessoas. Como os mercados livres favorecem os mais fortes e sem a proteção da regulamentação governamental (por exemplo, assistência médica, desemprego e benefícios de moradia), são as pessoas vulneráveis que têm maior probabilidade de sofrer as implicações do aumento da autossuficiência (Bauman,2000). Assim, a crescente desigualdade mostra como a ideologia e as experiências das pessoas são cada vez mais dissonantes (Stiglitz, 2012; Wisman,2013).

### Uma análise do impacto neoliberal no local de trabalho e WOP

Nosso principal argumento é que a ideologia neoliberal impactou profundamente o local de trabalho e a WOP como disciplina. A ideologia é amplamente implícita, e sobre o que “não é dito” (Glynos, 2008; Žeužeca, 1989). Portanto, muitas vezes é difícil avaliar diretamente a influência da ideologia no local de trabalho e nos artigos acadêmicos, pois seu impacto pode ser bastante implícito e oculto. Além disso, é improvável que muitos estudiosos do WOP se identifiquem totalmente com a ideologia neoliberal. No entanto, como os estudiosos (incluindo os autores do presente artigo) também fazem parte de um sistema permeado pela ideologia neoliberal, ambos são empurrados para se concentrar nos elementos neoliberais dentro da WOP, e puxados para a ideologia neoliberal, através das fantasias explicadas a seguir (Glynos,2001, 2008). As intenções (originais) de um pesquisador e as formas como a pesquisa é interpretada e usada para prescrever práticas ditadas pela ideologia neoliberal podem ser desconectadas (ver, por exemplo, pesquisa sobre empregabilidade; Chertkovskaya, Watt, Tramer, & Spoelstra,2013). **tabela 1** apresenta uma visão geral das três lógicas usadas para entender o impacto preciso da ideologia neoliberal tanto no local de trabalho quanto no WOP. Esse modelo descreve uma reflexão um tanto generalizada de como o neoliberalismo permeia o local de trabalho, enquanto a realidade é mais matizada e marcada por contradições.

Tabela 1. Lógicas da ideologia neoliberal no local de trabalho e WOP.

	Ideologia neoliberal	
	Local de trabalho	Psicologia do Trabalho e Organizacional (WOP)
Político lógica	● Instrumentalidade ● Individualismo ● Concorrência	● Instrumentalidade ● Individualismo ● Concorrência
Lógica social	● Caso de negócios ● Individualização ● Declínio de acordos ● Contratos ● Quantitativo avaliação ● Controle e monitoramento	● Instrumentalidade dos objetivos dos funcionários em modelos científicos e tópicos de pesquisa ● Crescente interesse em tópicos individualizados ● Recomendações práticas para melhorar a organização atuação ● Uso de teoria, modelos e conceitos para explicar a contribuição de funcionários individuais para o desempenho organizacional
Fantasmático lógica	● Liberdade ● Meritocracia & social Darwinismo ● Crescimento e progresso	● Relação de trabalho harmoniosa ● Engenharia social

### Lógica política do local de trabalho

A lógica política do neoliberalismo no local de trabalho é tripla. Primeiro, instrumentalidade refere-se a como as pessoas e os recursos são valorizados e está intimamente alinhado com o princípio da mercantilização (Harvey, 2005). No neoliberalismo, tudo se torna instrumental para gerar lucratividade, inclusive mão de obra e pessoas nas organizações. Ao mesmo tempo, supõe-se que as pessoas sejam maximizadoras de utilidade racional (Harvey, 2005), que provavelmente perceberão qualquer outra parte no mercado igualmente instrumental para a consecução de seus próprios objetivos. Sob o neoliberalismo, as organizações são semelhantes em seu foco na maximização do lucro e no valor para o acionista (Porter & Kramer, 2011), e, portanto, tratar tudo como uma mercadoria que pode ser usada para gerar lucro. As pessoas são meramente instrumentais para a realização dos objetivos organizacionais e, vice-versa, as pessoas tendem a abordar o relacionamento com um empregador apenas com objetivos instrumentais em mente. Assim, a relação de trabalho nada mais é do que uma troca instrumental entre duas partes, que não tem valor além do instrumental. Para a organização, não há necessidade de investir no colaborador, a menos que contribua para os objetivos organizacionais. Quando a lucratividade ou o valor para o acionista podem ser aumentados demitindo pessoas, essencialmente não há argumento contra isso (Gilbert, 2000). Assim, a lógica política determina que o local de trabalho seja instrumental, e impulsionado por acordos transacionais entre funcionário e organização.

Uma segunda lógica política em relação ao local de trabalho é o foco no individualismo (ver tabela 1). O neoliberalismo é inerentemente uma ideologia individualista (Harvey, 2005), ao posicionar a utilidade para o indivíduo como central para as estruturas da sociedade. Espera-se que cada indivíduo seja auto-interessado e busque a maximização de seus próprios resultados. O individualismo refere-se não apenas à oportunidade de os indivíduos perseguirem seus objetivos e desejos individuais, mas também à responsabilidade individual e à responsabilidade por suas ações manifestadas

e bem-estar (Bauman, 2000; Harvey, 2005). Assim, no neoliberalismo, espera-se que as pessoas sejam autossuficientes e garantam seu próprio bem-estar, educação, empregabilidade, riqueza, sucesso social e assim por diante (Oyserman et al., 2002).

Em consequência, o trabalhador contemporâneo tornou-se seu próprio minicapitalista, um empreendedor de si mesmo, investindo em seu próprio futuro, incluindo sua educação e saúde (Bauman, 2000; Žeušeca, 2014). Enquanto os benefícios de educação, saúde e desemprego costumavam ser direitos nos estados de bem-estar social, isso é cada vez mais substituído por um sistema em que cada um tem que investir individualmente em seu próprio futuro e empregabilidade (por exemplo, pagando altas taxas universitárias, assistência médica e seguro-desemprego, e planos de previdência personalizados; Žeušeca, 2014). A justificativa para isso é através da retórica da oportunidade e da livre escolha. O trabalhador contemporâneo tem a oportunidade de se inventar (Bauman, 2000), e tem livre escolha sobre como projetar sua vida e carreira. A liberdade de escolha implica que as pessoas são verdadeiramente livres, no entanto, sua liberdade é limitada na medida em que são livres para fazer odireito escolhas, que são determinadas externamente através da ideologia (Žeušeca, 1989). Se alguém faz a escolha errada, perde a própria "liberdade de escolha". Em outras palavras, o ser humano contemporâneo tem a livre escolha de ser empreendedor, mas ao fazer a escolha "errada", perde o direito de fazê-lo, o que o leva ao desemprego ou ao trabalho precário (Bauman, Bauman, Kociatkiewicz, & Kostera, 2015).

A competição representa a terceira lógica política. No nível organizacional, a competição se alinhou com a doutrina neoliberal de privatização (por exemplo, de saúde, educação, energia e transporte público). As organizações são postuladas para competir umas com as outras no mercado e, portanto, as organizações precisam ser gerenciadas de forma que sejam competitivas (por exemplo, através da criação de vantagem competitiva sustentada; Barney, 1991). No entanto, os funcionários também precisam se tornar competitivos no mercado de trabalho, onde as práticas organizacionais existentes, como contratação seletiva e gestão de talentos, sustentam um sistema de competição entre os funcionários pelas melhores carreiras, empregos e cargos (Delbridge & Keenoy, 2010). O resultado é que os funcionários não estão mais focados em serem qualificados em um trabalho ou se desenvolverem para atender às necessidades intrínsecas de desenvolvimento (Bal, 2017), mas para competir com os outros pelos melhores empregos e carreiras. Isso leva a uma motivação extrínseca onde os indivíduos devem ser competitivos, educar-se, engajar-se em "comportamentos de cidadania organizacional" e construir currículos competitivos para serem mais empregáveis e desejáveis do que outros (Lazzarato, 2009). Em suma, a lógica política neoliberal dita a natureza instrumental, individualizada e competitiva do local de trabalho contemporâneo. A próxima questão, no entanto, é como elas se manifestam em práticas concretas no local

de trabalho. A lógica social do local de trabalho diz respeito a como a ideologia se manifesta em práticas concretas no local de trabalho e como as pessoas promulgam essas normas (Harvey, 2005; Morgan, 2015). Em particular, há vários aspectos destacados no local de trabalho em que a ideologia neoliberal a prevalência de a o negócio caso,

a individualização como processo e o declínio dos acordos coletivos de trabalho, a contratualização do emprego e o crescente impacto da avaliação quantitativa, controle e monitoramento. Em conjunto, eles explicam como o neoliberalismo permeou a própria natureza de como o local de trabalho é construído.

A ênfase na instrumentalidade e na competição no local de trabalho se manifestou através do uso do “caso de negócios” na gestão das organizações: toda ação e investimento da organização e das pessoas que trabalham para a organização devem contribuir para a competitividade da organização (Greenwood & Van Buren, 2017; Harvey, 2005). O uso do business case alinha-se com a ideia de que as organizações são principalmente gerenciadas instrumentalmente: tudo o que acontece na organização deve contribuir para o desempenho organizacional, lucro e valor para o acionista, e todas as atividades dos funcionários estão sujeitas a esses objetivos. Além disso, o business case também se alinha com a ideia de competição: como toda organização está competindo com outras organizações no mercado livre, as organizações precisam justificar todos os investimentos e despesas de acordo com o business case. Os próprios funcionários são parte integrante disso, onde seu valor é puramente instrumental para a organização e, portanto, devem provar continuamente seu valor na concorrência com outros funcionários ou candidatos.

Para que organizações e governos neoliberais percebam esse potencial da “organização de caso de negócios”, onde tudo e todos são instrumentais e competitivos, está bem documentado como o poder dos sindicatos foi sistematicamente reduzido desde a década de 1980 (Harvey, 2005; Morgan, 2015). Consequentemente, o declínio da representação coletiva e dos acordos trabalhistas alinhados com o processo de individualização da sociedade e dos locais de trabalho. A individualização difere do individualismo, pois este último é definido pela independência das pessoas umas das outras (Oyserman et al., 2002), enquanto o primeiro se refere ao processo de mudança dentro das sociedades onde os indivíduos cada vez mais se percebem como indivíduos e não como parte de coletivos, e onde as estruturas sociais estão gradualmente se adaptando a uma natureza mais individualizada de suas estruturas e normas (Bal, 2017). Inerentes ao processo de individualização, estão as mudanças, como os funcionários individuais cada vez mais tendo que organizar suas próprias condições de trabalho e se tornando menos dependentes da regulamentação existente (protetora). Por exemplo, o aumento do trabalho temporário e dos contratados autônomos fornece às organizações a flexibilidade desejada para contratar e demitir trabalhadores à vontade, sem a necessidade de fornecer emprego vitalício e benefícios como desenvolvimento, segurança no emprego e equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Bal & Jansen, 2016). Consequentemente, a relação de trabalho pode ser cada vez mais descrita como transacional (Bal, 2017; Parques Rousseau e McLean, 1993), pelo qual o valor do compromisso de longo prazo com as organizações perdeu seu significado.

Instrumentalidade, individualismo e competição também levaram a um foco na avaliação quantitativa, controle e monitoramento na vida organizacional. Para garantir que as organizações se tornem e permaneçam competitivas, as organizações precisam se tornar eficientes (Alvesson & Spicer, 2016). Para implementar formas comparáveis de estabelecer a “organização eficiente”, os gerentes precisam de medidas quantitativas para comparar

atuação. Embora estes forneçam formas de comparação, eles não necessariamente carregam validade e confiabilidade do que pretendem medir. Além disso, enquanto o desejo de ser competitivo significava que todos os processos, atividades e pessoas nas organizações precisavam ser comparáveis usando medidas quantitativas, a burocracia resultante levou à contradição da organização hiperflexível, mas burocrática, onde as pessoas são monitoradas de perto em suas atividades diárias. atividades (Alvesson & Spicer, 2016). Em outras palavras, para que as organizações sejam competitivas, é necessário que as comparações possam ser feitas entre as organizações e dentro das organizações. O uso de monitoramento e controle rigorosos tornou-se, portanto, um aspecto central do local de trabalho contemporâneo (Vallas, 1999), afetando fortemente a experiência de trabalho dos funcionários.

### Lógica fantástica do local de trabalho

A lógica fantasmática explica por que as práticas discutidas acima continuam existindo, revelando os motivos subjacentes pelos quais tais práticas atraem e prendem as pessoas (Glynos, 2008, 2011) e, portanto, são ativamente mantidos por eles. Identificamos três elementos dentro da ideologia neoliberal que pertencem ao “nível da fantasia”: a fantasia da liberdade, a lógica da meritocracia e do darwinismo social e a crença no crescimento e no progresso.

A liberdade individual como valor fundamental sempre esteve no centro do pensamento neoliberal (Freeden, 2003; Harvey, 2005). A ideologia neoliberal atrai as pessoas ao enfatizar a importância da liberdade de escolha das pessoas e sua capacidade de tomar decisões por si mesmas (Ayers & Saad-Filho, 2015; Bauman, 2000). A liberdade individual (e bem-estar) é assegurada pela liberdade do mercado, a “desregulamentação de tudo” e a liberação do indivíduo como empresário (Bauman, 2000; Harvey, 2005). No coração do neoliberalismo a fantasia de liberdade é a noção de que o neoliberalismo é o guardião exclusivo da liberdade, defendendo-a do Estado intervencionista e regulador, das formas paternalistas de organização e dos coletivos opressores. Assim, o papel do Estado deve limitar-se a garantir a liberdade e um mercado que funcione bem (Harvey, 2005).

No domínio do trabalho, a liberdade (individual) na organização neoliberal refere-se à liberdade do indivíduo de escolher (e deixar) seu empregador, a liberdade de negociar por si mesmo, a liberdade de projetar seus arranjos de tempo e a liberdade de gerenciar e projetar carreira e desenvolvimento no trabalho (Harvey, 2005; Hornung, Rousseau e Glaser, 2008). Em oposição aos fardos rígidos e burocráticos da ação coletiva e da intervenção estatal, o neoliberalismo oferece a liberdade de relações de trabalho flexíveis e arranjos de tempo flexíveis. O acordo que a organização paternalista costumava oferecer aos funcionários era uma barganha de “poder de clientelismo” (Schwalbe et al., 2000): o funcionário aceitava sua subordinação às autoridades e interesses organizacionais e, em troca, oferecia lealdade à organização. A organização oferecia emprego vitalício e benefícios em troca do trabalho e comprometimento do funcionário (Sims, 1994).

a ideologia neoliberal oferece liberdade ao indivíduo, que substitui o clientelismo. No centro da fantasia da liberdade está o indivíduo agente e livre que pode cuidar de si mesmo, que não precisa do Estado, da organização ou de qualquer

proteção da autoridade. O preço que o indivíduo deve pagar por essa liberdade é aceitar a responsabilidade por seu próprio emprego e bem-estar (Bal & Jansen, 2016). Se o indivíduo falha, é o seu fracasso pessoal como “empreendedor de si” (Harvey, 2005; Kalleberg, 2009). A fantasia da liberdade implica que o neoliberalismo emancipou o indivíduo dos pesados fardos das relações burocráticas e rígidas da organização paternalista, dos sindicatos e da organização coletiva e, em vez disso, oferece ao indivíduo a liberdade de se afirmar no mercado, competir com os outros e realizar os próprios interesses. Por meio dessa fantasia, o neoliberalismo “agarra” o indivíduo e faz com que a individualização, a competição e a instrumentalidade pareçam atraentes e desejáveis ao oferecer liberdade ao povo.

A fantasia da liberdade está intimamente relacionada com a segunda lógica fantasmática que o neoliberalismo oferece, a fantasia da meritocracia. A meritocracia tem sido descrita como a noção de que mérito e talento devem ser a base de como as pessoas são recompensadas na sociedade e no local de trabalho (Ayers & Saad-Filho, 2015; Castela e Benard, 2010). O sucesso é principalmente o resultado da força de vontade, trabalho duro e uma mente empreendedora (e não do capital social, cultural e econômico amplamente herdado, Bourdieu, 1986). Assim, a fantasia da meritocracia refere-se à crença de que todas as pessoas recebem o que merecem (Littler, 2013). A meritocracia é importante no contexto do neoliberalismo, pois seu princípio de justiça na distribuição de talentos e sucesso na vida legítima o status quo e a posição das elites existentes, pois elas mereceram sua posição por seus talentos inatos e trabalho árduo.

Embora a pesquisa mostre que a meritocracia real está em grande parte ausente na sociedade contemporânea (Fine & Saad-Filho, 2017; Menor, 2013), o ideal de meritocracia continua sendo uma força poderosa na sustentação da ideologia hegemônica e neoliberal na sociedade, sustentando assim a viabilidade das práticas atuais (Glynos, 2008). Assim, as ideias subjacentes à meritocracia constituem uma fantasia, porque atualmente os recursos são distribuídos de acordo com os talentos e esforços de cada indivíduo, aplicados em seu trabalho diário (Littler, 2013), mas estão cada vez mais agrupados no topo. Diferenças inatas e diferenças estruturais de poder são muitas vezes menos enfatizadas na ideologia neoliberal (Burke, 2013). Ao enfatizar as relações entre esforço e mérito, a ideologia neoliberal ignora diferenças estruturais entre as pessoas devido ao privilégio, incluindo classe social, etnia ou gênero (Burke, 2013; Menor, 2013).

A lógica da meritocracia está intimamente relacionada ao darwinismo social (Tienken, 2013). O darwinismo social parte do ponto de vista da seleção natural, e que os mais aptos sobreviverão, ou aqueles que são mais capazes de se adaptar às mudanças nas circunstâncias do ambiente (Tienken, 2013). A lógica fantasmática do neoliberalismo pertence à seleção natural entre aqueles que são capazes de sobreviver e prosperar no local de trabalho contemporâneo e aqueles que são incapazes de fazê-lo. Este último grupo será forçado a condições de trabalho abaixo do ideal, como trabalho temporário, precariedade no emprego, baixos salários, poucas oportunidades de desenvolvimento e assim por diante. A lógica evolucionária do darwinismo social complementada com a ideia de meritocracia oferece uma justificativa convincente para a organização neoliberal da sociedade. Semelhante a como a evolução humana bem-sucedida dependeu da sobrevivência do mais apto, por causa da

progresso da sociedade humana e para o bem das organizações que funcionam bem, os fortes e capazes devo ter sucesso. A concorrência é, assim, vista como indispensável e justa, uma vez que todos têm as mesmas chances de sucesso nela (Harvey, 2005). Além disso, essa lógica fantasmática não apenas legitima a individualização e a instrumentalização, mas faz com que esses processos pareçam desejáveis. Em um cenário competitivo – mas justo – onde o objetivo final legítimo é superar os outros e vencer, todos devem ser individualista e instrumentalmente orientado. Dentro dessa lógica, onde o sucesso individual é a garantia do sucesso social, é justo que outras pessoas se tornem individualistas e instrumentais na jornada para a auto-realização.

Além de as pessoas internalizarem o impulso de competir com os outros (e individualizar e instrumentalizar a si e aos outros no processo), as fantasias neoliberais mencionadas acima têm ainda outra função. Eles legitimam a noção de que em uma sociedade organizada em torno da competição, sempre haverá “perdedores”. Porque os perdedores da competição neoliberal são os fracos que não fizeram uso de sua liberdade e oportunidades, é legítimo que eles não recebam apoio e proteção contra a pobreza e o isolamento (Harvey, 2005). Eles são os subprodutos infelizes, mas inevitáveis, da concorrência leal. Essas fantasias, portanto, servem ao propósito de acalmar a consciência das pessoas diante da injustiça social e da exploração. Ao fazê-lo, impedem a contestação das relações de poder e a mobilização coletiva e, em última análise, garantem práticas de trabalho sustentáveis (Glynos, 2008).

No neoliberalismo, há outro conjunto de crenças subjacentes, que identificamos como a fantasia de crescimento e progresso. Essa fantasia é dupla: diz respeito à crença de que, quando as pessoas se esforçam e se tornam mais “produtivas”, crescem tanto em status quanto como pessoa, mas também envolve a crença de que esse crescimento é inerentemente bom. A noção de que um indivíduo para de crescer (em status ou pessoalmente), ou uma sociedade não progride mais, foge ao escopo da fantasia. A explicação disso reside no próprio significado da fantasia; uma fantasia sempre envolve um desejo por mais, por acumulação de posse, status ou realização (Žeužeka, 1989).

No nível social, essa fantasia foi institucionalizada por meio da economia do crescimento; sempre que um país deixa de ter crescimento econômico, entra imediatamente em recessão, com todas as consequências negativas associadas, como demissões em massa e desemprego (Sedlacek, 2011). No nível individual, as pessoas dependem de seu valor de mercado para sobreviver e ter sucesso em uma sociedade organizada em torno da competição, onde as estruturas tradicionais do estado de bem-estar social, sindicatos e sistemas de apoio social estão sendo desmantelados (Harvey, 2005). Em tal cenário, o indivíduo é suscetível à fantasia de crescimento pessoal e torna-se excessivamente focado em seu progresso e desenvolvimento individual, o que é idêntico a manter e aumentar continuamente seu próprio valor de mercado. Dessa forma, o indivíduo instrumentaliza, mercantiliza e explora a si mesmo. Este é o mecanismo pelo qual a lógica fantasmática preserva a ideologia hegemônica: sendo agarrado pela fantasia, o indivíduo internaliza a ideologia na medida em que ela se torna parte integrante de sua identidade e aspirações. Dessa forma, não há necessidade de exercer poder coercitivo para que a ideologia mantenha sua posição hegemônica no

organizações e sociedade (Glynos, 2008). Além disso, a crença no crescimento e no progresso é mais um dispositivo fantasmático que suaviza as ambiguidades do neoliberalismo. Se o objetivo final é crescer e progredir, então o crescimento e o progresso de alguns não são apenas justos, mas, em última análise, benéficos para a sociedade como um todo (Harvey, 2005). A fantasia de crescimento e progresso faz, assim, uma postura competitiva, individualista e instrumental na sociedade parecer razoável e até inevitável: se é a luta do indivíduo pelo crescimento e progresso pessoal que faz a sociedade como um todo funcionar bem, então é inteiramente legítimo e desejável. que os indivíduos se preocupam principalmente com seus próprios interesses, se esforçam para superar os outros e consideram os outros instrumentos nesse processo.

### Lógica política do trabalho e psicologia organizacional.

A lógica política do WOP pode ser entendida de maneira semelhante às lógicas políticas que sustentam o local de trabalho. Um pressuposto implícito subjacente ao campo da WOP diz respeito ao positivismo, com uma intenção específica de estudar o local de trabalho como isso é, ou de forma objetiva (Bal, 2015; Keenoy & Delbridge, 2010). No entanto, uma postura positivista já implica uma lógica política, pois despolitiza a pesquisa WOP alegando que ela é não ideológica (Žeuzeka, 1989). Dentro do paradigma positivista, a pesquisa destina-se a transmitir a verdade e, portanto, seus axiomas, construtos, teorias, métodos e descobertas não devem ser contestados (pelo menos não em bases políticas). No entanto, toda disciplina científica tem uma dimensão ideológica, mesmo que os detentores de ideologias hegemônicas muitas vezes afirmem que suas crenças não são ideológicas, mas refletem como as coisas realmente são (Freeden, 2003). Portanto, é importante levar em conta as crenças ideológicas que sustentam o WOP. Embora haja alguma atenção no WOP para temas resultantes da "ideologia neoliberal experimentada" como a desigualdade (Cobb, 2016) e insegurança (Vander Elst, Näswall, Bernhard-Oettel, De Witte, & Sverke, 2016), a influência da instrumentalidade, do individualismo e da competição está profundamente integrada aos pressupostos implícitos subjacentes à pesquisa WOP. Embora poucos pesquisadores da WOP possam se identificar como estudiosos neoliberais, estamos operando em um sistema que nos pressiona a aderir aos princípios neoliberais, mesmo que pessoalmente não concordemos com eles. Portanto, é de extrema importância avaliar nossas suposições e avaliá-las criticamente.

Em primeiro lugar, a perspectiva instrumental sustenta a teoria e a pesquisa do WOP tanto quanto sustenta a relação de trabalho contemporânea (Baruch, 2015). Isso significa que a pesquisa WOP aborda principalmente a relação de emprego em termos instrumentais e transacionais (Rousseau & McLean Parks, 1993); ou seja, o funcionário entrega um desempenho que é de interesse do empregador, pois contribui para a produtividade organizacional (por exemplo, lucratividade ou valor para o acionista; Walsh, 2007). Esse pressuposto que norteia a pesquisa WOP reflete a instrumentalidade neoliberal: a pesquisa se interessa pelo empregado como um recurso que pode ser aproveitado para os interesses organizacionais, em vez de se interessar por ele como ser humano.

Dentro dessa perspectiva, o trabalho em si não é considerado um valor intrínseco, e as experiências e o bem-estar dos funcionários não são resultados relevantes como tal, desde que o façam.

não contribuem para resultados organizacionalmente relevantes. Por exemplo, na pesquisa de aposentadoria (por exemplo, Bal, De Jong, Jansen, & Bakker, 2012; Zacher, 2015), os argumentos geralmente não giram em torno do valor intrínseco do trabalho em fases posteriores da vida, mas baseiam-se principalmente no valor extrínseco dos trabalhadores mais velhos para as organizações. Na literatura de treinamento e desenvolvimento de funcionários (por exemplo, Lepak & Snell, 1999), o investimento das organizações na formação dos colaboradores é normalmente apresentado como um paradoxo, pois a formação pode, por um lado, potencializar o empenho dos colaboradores e, conseqüentemente, a sua intenção de permanência na organização, enquanto, por outro lado, aumenta a empregabilidade, através da qual os colaboradores podem ser mais propensos a obter um emprego melhor em outro lugar. Esse aparente paradoxo reside na lógica instrumental e negligencia o valor intrínseco mais geral do desenvolvimento para as pessoas e a sociedade. A lógica instrumental também se revela pela ausência do reconhecimento da responsabilidade da organização pelo desenvolvimento dos trabalhadores independentemente se pretendem ficar ou não, pois o desenvolvimento (e a educação) podem ser considerados um valor social intrínseco. A preocupação subjacente aqui é que os pesquisadores geralmente não reconhecem os pressupostos ou a base ideológica em que suas pesquisas se baseiam, enquanto aderem implicitamente a uma lógica neoliberal.

Além disso, o individualismo também está presente como lógica política que sustenta o WOP. Existe uma relação inerente entre individualismo e WOP, pois o campo foi construído na centralidade do funcionário individual e suas experiências de trabalho. Embora isso não seja necessariamente neoliberal, a pesquisa WOP tende a ignorar os fatores estruturais que sustentam os comportamentos dos funcionários, atribuindo assim uma responsabilidade pessoal e individualizada sobre como os indivíduos se comportam no local de trabalho. O foco no funcionário individual indica a suposição implícita de que o indivíduo é o principal responsável e responsável por garantir a empregabilidade, empregos de alta qualidade e engajamento no trabalho. Por exemplo, a revisão de Grant e Parker (2009) sobre a teoria do design do trabalho discute explicitamente como a teoria clássica das características do trabalho de Hackman e Oldham (1975), que se concentrava principalmente em como as organizações devem projetar empregos significativos para os trabalhadores, foi trocado por teorias relacionais e proativas, que enfatizam o papel dos trabalhadores individuais na elaboração de seus trabalhos. Embora não se argumente explicitamente que os funcionários devem ser proativo e, portanto, individualmente responsável e responsável, a atenção a essas noções individualistas de design do trabalho carregam um significado significativo e implícito, pois desvia a atenção da responsabilidade da organização para a responsabilidade dos funcionários individuais de projetar seus próprios trabalhos e carreiras.

Finalmente, a competição também é central na lógica política subjacente ao WOP, já que a pesquisa no campo assume que o local de trabalho é um domínio competitivo onde os funcionários estão competindo uns com os outros por recursos escassos (Call, Nyberg, & Thatcher, 2015). Em outras palavras, os funcionários da pesquisa WOP são considerados atores racionais e auto-interessados que são maximizadores de utilidade (Harvey, 2005). Afirma-se que os funcionários da pesquisa WOP estão interessados em desempenho, inovação, sucesso na carreira, aumentos salariais e promoções, pois atendem à necessidade de crescimento e desenvolvimento. Para isso, os funcionários estão competindo entre si pelos melhores empregos e posições. É notável como dentro do WOP, há uma tendência de focar em

aqueles funcionários que são proativos, desenvolvem carreiras com sucesso, enquanto negligenciam um pouco os funcionários que não são proativos, ou que por motivos de incapacidade ou falta de vontade não se envolvem em comportamentos proativos ou desenvolvimento de carreira (Grant & Parker, 2009; Seibert, Crant e Kraimer, 1999).

### Lógica social do WOP

Também precisa ser analisado Como as a lógica política permeia a pesquisa que é realizada no campo. Embora a WOP não seja necessariamente neoliberal (Bal, 2015), as influências neoliberais podem ser rastreadas em como a pesquisa WOP está sendo praticada e usada. A prática da pesquisa diz respeito à escolha de estudar fenômenos particulares, mas também diz respeito às maneiras pelas quais os pesquisadores em WOP fazem afirmações, sustentam suas pesquisas e permanecem em silêncio sobre escolhas específicas que foram feitas explícita ou implicitamente.

Assim, o neoliberalismo pode ser traçado no WOP mostrando como os princípios de instrumentalidade, individualismo e competição informam as práticas de pesquisa. Por um lado, a instrumentalidade pode ser observada na integração explícita de resultados organizacionalmente relevantes em modelos de comportamentos individuais de trabalho. Um exemplo diz respeito ao modelo de Messersmith e colegas (Messersmith, Patel, Lepak, & Gould-Williams, 2011) que testou as atitudes dos funcionários como mediador e como indicador da “caixa preta” explicando por que a GRH afeta o desempenho. Nesses tipos de estudos, os funcionários são meramente instrumentais para os objetivos organizacionais, o que expressa o significado simbólico, implícito, da pesquisa WOP: embora haja atenção para a experiência individual de um trabalho, isso é importante, pois contribui para os resultados organizacionais (ver, por exemplo, Dalal, 2005, cujo artigo começa argumentando que o desempenho é a critério da psicologia organizacional). Por outro lado, a instrumentalidade também é observada na forma como a pesquisa sobre temas específicos é legitimada. Por exemplo, a revisão de Call et al. (2015) em “funcionários estrela” (cf. pesquisa sobre altos potenciais) representa não apenas um interesse explícito naqueles funcionários que se saem bem, mas também naqueles funcionários que se saem melhor do que outros, representando assim também o local de trabalho como um domínio competitivo onde o principal interesse dos trabalhadores é superar os outros. A razão instrumental é evidente, como diz a primeira frase do artigo: “Assume-se que as estrelas são únicas e adicionam valor organizacional desproporcional em comparação com as não-estrelas” (Call et al., 2015, pág. 623).

Além disso, a adesão ao individualismo também está presente em um crescente interesse em tópicos de pesquisa com foco individual, como negócios individuais (Bal et al., 2012; Hornung et al., 2008), empregabilidade (Fugate, Kinicki e Ashforth, 2004), criação de empregos (Kooij, Van Woerkom, Wilkenloh, Dorenbosch, & Denissen, 2017) e proatividade (Parker & Bindl, 2017). Embora esses conceitos não sejam inerentemente neoliberais, eles são indicativos de individualismo, em sua conceituação e uso na prática. Por exemplo, pesquisas sobre criação de empregos (Kooij et al., 2017) pode conter entendimentos implícitos da responsabilidade individual do funcionário de criar e manter empregos interessantes e significativos. Isso é posteriormente traduzido em prática por meio da (mais) redução da responsabilidade organizacional para fornecer um trabalho significativo e uma pressão para reduzir a representação coletiva (por exemplo, por meio de sindicatos) na negociação de empregos significativos geralmente definidos em termos de como eles contribuem para

para todos os funcionários, independentemente de suas capacidades individuais de negociação.

Pode-se observar também como esses conceitos são utilizados de forma competitiva. Não é de surpreender que conceitos como proatividade, job crafting, empregabilidade, desempenho e criatividade sejam tópicos populares de pesquisa em WOP. Como são comportamentos de funcionários determinados como cruciais no mercado de trabalho (por exemplo, George, 2014; Seibert et al., 1999), são também indicativos do aumento da concorrência subjacente aos comportamentos dos trabalhadores. Mais especificamente, os estudos sobre temas como a proatividade não investigam se as pessoas são proativas em relação a um determinado padrão objetivo do que pode ser considerado um comportamento proativo, mas por definição averiguam a proatividade de forma competitiva, por meio da comparação do comportamento proativo de um funcionário em relação a outros funcionários (Bal, 2017). Isso também é notável na pesquisa sobre empregabilidade, que tende a ignorar as distinções de classe, gênero ou etnia em seu apelo aos trabalhadores para se tornarem empregáveis, não obstante a potencial exclusão de pessoas com base nessas distinções (Chertkovskaya et al., 2013). Além disso, outra consequência do interesse científico e da pesquisa sobre empregabilidade é que projeta normas sobre as pessoas no local de trabalho para se retratarem da maneira mais “desejável” para os empregadores. Como resultado, características que não contribuem para a empregabilidade (por exemplo, neuroticismo) são ocultadas, reduzindo assim a possibilidade de as pessoas “serem elas mesmas” no local de trabalho e agirem de acordo com sua dignidade (Bal, 2017). Assim, o significado de empregabilidade vai além do que é explicitamente declarado na pesquisa para a prática, onde também inclui os entendimentos mais implícitos em torno da retórica da empregabilidade. Portanto, uma definição científica de empregabilidade como “a probabilidade de encontrar facilmente um novo emprego” torna-se competitiva no discurso neoliberal, pois implica que as pessoas se tornem o mais desejáveis possível, ocultando potencialmente suas características não empregáveis. Ao fazê-lo, eles comparam com outras pessoas, ou mais geralmente, uma versão imaginada do empregado empregável ideal, conforme retratado em publicações científicas.

Além disso, muitas vezes são apresentadas recomendações práticas para mostrar a natureza instrumental dos tópicos WOP (por exemplo, a proatividade é boa para o desempenho organizacional), bem como a responsabilidade individualizada desses tópicos (por exemplo, os funcionários devem se tornar mais proativos). No entanto, isso também pode criar uma situação paradoxal, na qual as organizações são recomendadas a investir em funcionários e criar empregos significativos, pois isso pode melhorar os resultados organizacionais (Messersmith et al., 2011), mas ao mesmo tempo responsabilizando os indivíduos por garantir que eles se desenvolvam e permaneçam empregáveis (Greenwood & Van Buren, 2017). Esse paradoxo geralmente é resolvido por meio do posicionamento de investimentos em funcionários como contribuição para a vantagem competitiva para as organizações (e, portanto, instrumental para a organização), mas, no entanto, abstendo-se de vincular isso a uma responsabilidade organizacional explícita ou a um direito do funcionário. Assim, a instrumentalidade é influente em como a pesquisa WOP é traduzida na prática; no entanto, também influenciou a própria pesquisa.

A instrumentalidade teve um impacto profundo no desenvolvimento de teorias e modelos. Os modelos conceituais são

resultados organizacionais, como desempenho, ausência ou inovação (Messersmith et al., 2011). Além disso, também é mais fácil para os pesquisadores publicar pesquisas que estabeleçam uma ligação entre as atitudes dos funcionários e os resultados organizacionais “objetivos”, como lucro financeiro ou retorno sobre o investimento, do que publicar pesquisas focadas em explicar resultados “leves”, como o bem-estar (Paauwe, 2004). O objetivo final de muitas pesquisas sobre WOP tende a ser explicar as relações das experiências subjetivas dos funcionários com os resultados organizacionais objetivos, aderindo assim a uma lógica instrumental que transforma toda subjetividade na lógica do caso de negócios. Um exemplo notável é o modelo conceitual de altruísmo de Clarkson (2014), em que o altruísmo nas organizações não é valorizado como tal, mas, segundo o modelo, obtém sua legitimidade por meio de seus potenciais efeitos no sucesso organizacional. O altruísmo, portanto, não tem um valor intrínseco, mas apenas extrínseco no potencial de sucesso objetivo. A questão omitida é se as organizações devem abster-se de valorizar o altruísmo quando ele não melhora os resultados organizacionais (ou o que fazer quando o altruísmo vai contra os objetivos organizacionais).

A lógica instrumental também se manifesta no uso de teorias e conceitos em WOP. Uma das principais teorias em WOP é a Teoria da Troca Social (Blau, 1964; Cropanzano, Anthony, Daniels, & Hall, 2017). Não obstante a incorporação explícita de diferenças entre intercâmbio econômico, social e ideológico por Blau (1964), a teoria tem sido usada principalmente com foco instrumental, postulando que funcionários e organizações se envolvem em uma relação de troca em que ambas as partes monitoram o quão bem a outra parte está cumprindo suas obrigações para estabelecer suas próprias contribuições. Além disso, argumenta-se que, para a organização, a relação de troca é bastante instrumental e tem valor apenas quando contribui para os resultados organizacionais. Por exemplo, embora seja geralmente percebido que a confiança é essencial nas relações de troca (Blau, 1964), é notável ver como a pesquisa sobre confiança se orienta fortemente para explicar uma relação entre confiança e resultados de desempenho (De Jong, Dirks, & Gillespie, 2016; Dirks & Ferrin, 2002). Assim, a confiança (e, em extensão, muitos conceitos de WOP) parece ter valor apenas quando contribui para resultados organizacionalmente relevantes.

Um contra-argumento potencial contra o domínio da lógica instrumental no WOP é que há muitas pesquisas que se concentram em resultados intrínsecos, como bem-estar, satisfação, engajamento e equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos funcionários. Não obstante a validade dessa crítica, a questão mais fundamental subjacente a ela é se esses conceitos são usados de tal maneira que requerem uma lógica extrínseca para defender seu uso. A preocupação é que os resultados intrínsecos são cada vez mais atribuídos a propriedades extrínsecas em suas relações com os resultados que não são diretamente relevantes para o próprio funcionário (por exemplo, o comprometimento só é importante porque prevê positivamente o desempenho). Isso levanta a questão da priorização de resultados para indivíduos, grupos, organizações ou sociedade. Por exemplo, (2011), as organizações podem se envolver em demissões para aumentar o valor para o acionista, não obstante as consequências negativas para os funcionários e a sociedade. A alternativa, porém,

esta faltando; ainda não há um discurso estabelecido que contrarie a lógica instrumental da WOP para defender o valor inerente de conceitos como compromisso, bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O individualismo também está presente na escolha e uso de teorias e modelos. A noção de que os funcionários são individualmente responsáveis por seu bem-estar e desenvolvimento de carreira é difundida no WOP. Isso levou ao surgimento de conceitos individualistas e um posicionamento de autoconfiança sendo central para a formulação de teorias e modelos. Para que os funcionários sobrevivam no ambiente de trabalho, esses conceitos se tornam condicionais, pois são necessários para ter um emprego e ter sucesso no ambiente de trabalho. É impressionante que quase não haja pesquisas sobre as pessoas que não querem ou não podem se envolver nessas atividades, bem como cuja responsabilidade é gerenciar e estimular a proatividade e a empregabilidade dos funcionários (Bal, 2017). Se há atenção aos grupos vulneráveis, não é para mostrar as limitações de conceitos como empregabilidade, mas muitas vezes está focada em como aumentar a empregabilidade desse grupo específico, como os trabalhadores mais velhos (Oostrom, Pennings, & Bal, 2016). Assim, não desafia a retórica neoliberal, mas a abraça plenamente, e o objetivo de tal pesquisa é mostrar como esses grupos vulneráveis podem ser mais úteis para a sociedade neoliberal. Assim, as condições estruturais de exclusão e privilégio não precisam ser avaliadas e criticadas, mantendo-se crenças na hegemonia da ideologia neoliberal. Como consequência, permanece um vazio sobre o papel dos coletivos e responsabilidades compartilhadas em um campo que se individualizou em sua abordagem para teorizar e realizar pesquisas. Em suma, a lógica social da pesquisa contemporânea sobre WOP dita que a escolha e o uso de teorias, modelos e conceitos são influenciados por perspectivas instrumentais, individualistas e voltadas para a competição, levando a uma visão estreita de como se desenvolve a relação de trabalho.

### Lógica fantástica do WOP

No cerne da explicação das práticas dominantes no WOP estão as construções fantasiosas dos pesquisadores e da própria disciplina, que podem ser traçadas em direção a duas fantasias principais: a fantasia da relação de trabalho harmoniosa e, no coração do WOP, a noção de engenharia social. É importante avaliar as fantasias que existem dentro da própria disciplina, pois elas motivam pesquisadores individuais, direcionam a atenção para correntes de pesquisa e discursos específicos que se tornam dominantes no campo. Assim, eles potencialmente minam outras correntes de pesquisa e pluralismo dentro de uma disciplina. Em outras palavras, a relação entre a pesquisa WOP e a sociedade não é apenas unidirecional, na medida em que a pesquisa WOP reflete a ideologia dominante na sociedade, mas a própria pesquisa WOP também contribui para a manutenção de ideologias sociais (Glynn, 2008, 2011).

No nível mais visível da fantasia, podemos discernir a relação de trabalho harmoniosa. Isso implica a crença na possibilidade de um relacionamento harmonioso entre funcionários e organizações, onde por meio de consenso e negociação pode-se chegar a um acordo mútuo em termos de necessidades compartilhadas, interesses e equilíbrio de poder entre as duas partes. Essa crença é dominante no WOP, onde uma suposição implícita diz respeito à possibilidade de funcionários e organizações

estejam conectados e alinhados em seus objetivos. Por exemplo, um conceito popular como o contrato psicológico (Rousseau & McLean Parks, 1993) assume que a relação entre funcionário e organização é recíproca e igualitária. Não é de surpreender que as diferenças de poder entre organizações e funcionários dificilmente sejam levadas em consideração na literatura de contrato psicológico. Enquanto isso, a pesquisa WOP frequentemente apresenta o funcionário contemporâneo como proativo e capaz de negociar e, portanto, igual em poder à organização. Assim, negligencia a abordagem fundamentalmente instrumental da organização em relação ao trabalho e ao empregado e, portanto, a injustiça nas posições estruturais do empregado e da organização. Consequentemente, há pouca referência à relação de trabalho como sendo formada pelo pluralismo (Geare, Edgar, & McAndrew, 2009; Greenwood & Van Buren, 2017), e como tal impulsionado por interesses divergentes de funcionários e organizações.

Crenças em justiça e reciprocidade podem resultar em fantasias de relações de trabalho harmoniosas, pois retratam um mundo onde as obrigações mútuas são genuinamente sentidas e cumpridas pelas várias partes da organização. Sistemáticamente não reconhecido é a exploração mais estrutural no neoliberalismo que torna a justiça e a reciprocidade efetivamente uma fantasia que na realidade não acontece (Harvey, 2005). Além disso, isso também pode ser visto no uso de teorias dentro do WOP, já que a teoria da troca social continua sendo uma das estruturas teóricas mais populares para entender os fenômenos no trabalho (Cropanzano et al., 2017). Embora existam outras estruturas de troca e tenham sido investigadas, como compartilhamento comunal ou classificação de autoridade (ver, por exemplo, Fiske, 1992), os pesquisadores da WOP persistiram em usar a teoria da troca social sendo capazes de explicar quase qualquer ação no local de trabalho.

A questão, porém, permanece Por que A WOP continua a acreditar na relação de trabalho harmoniosa como base do local de trabalho e por que não reconhece a variedade de relações de poder e processos que influenciam o local de trabalho. Isso pode ser explicado com base na crença persistente dentro do WOP de que o mundo é, em última análise, justo e que as pessoas serão recompensadas por cumprir suas obrigações sociais ou punidas quando não retribuírem e aderirem às normas de troca social. No entanto, na realidade do local de trabalho contemporâneo, a justiça está mais frequentemente ausente do que não, e o esgotamento, violações de dignidade, demissões, liderança abusiva e assim por diante persistem (por exemplo, Bal, 2017). Em resposta a essa realidade injusta, sugerimos que a fantasia final do WOP diz respeito ao engajamento na "engenharia social". A engenharia social implica a noção de que a realidade e as relações sociais podem ser alteradas por meio de intervenções (por exemplo, Kooij et al., 2017; Strauss & Parker, 2018), e que, na ausência de justiça, o pesquisador WOP deve se envolver em pesquisa e atividade colaborativa com profissionais e consultores para mudar a realidade e construir ativamente locais de trabalho mais justos e harmoniosos.

Portanto, não é de surpreender que na WOP (assim como em outras disciplinas científicas), tenha crescido uma preocupação com o impacto da pesquisa na prática (Grote, 2017), e que os estudos de intervenção geralmente experimentais são percebidos como o melhor exemplo de pesquisa científica. Agora é desejável que a pesquisa transforme a realidade organizacional e faça com que as organizações operem de forma mais suave,

desempenho organizacional e manutenção do bem-estar dos funcionários (Van De Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2012). Assim, com base em pesquisas positivistas "objetivas", é possível formular soluções técnicas e baseadas em evidências para realizar a organização de alto desempenho que atende às necessidades das organizações e dos funcionários. Isso constitui uma receita ou mesmo uma panacéia para a organização de alto desempenho, onde gerentes e funcionários são produtivos e felizes (Taris & Schreurs, 2009). O problema com isso, no entanto, é que superestima a capacidade do WOP (e da ciência em geral) de influenciar a realidade (experimentada) do local de trabalho, enquanto subestima o impacto de forças estruturais, ideologias políticas e erros aleatórios, sobre os quais os pesquisadores não tem controle.

Além disso, as fantasias de engenharia social também são inconsistentes com a proclamada postura "objetiva" dos pesquisadores em relação à realidade, onde eles afirmam estudar o local de trabalho como ele é. Em contraste, a engenharia social implica uma atitude proativa de estar disposto a intervir na realidade e implementar mudanças que correspondam aos princípios subjacentes dos estudiosos. Portanto, esse processo de engenharia social (por exemplo, por meio de vários esforços colaborativos entre pesquisa e prática) pode fazer com que o neoliberalismo não apenas seja sustentado no local de trabalho, mas ainda mais legitimado. Quando os estudiosos da WOP enfatizam a importância dos resultados organizacionais (por exemplo, desempenho e lucros) e a natureza individualizada e competitiva do trabalho, eles estão contribuindo ativamente para uma base ideológica do local de trabalho contemporâneo, 1992; Kostera, 2014).

## Discussão

No presente artigo, analisamos as maneiras pelas quais a ideologia neoliberal influenciou o local de trabalho, bem como a pesquisa dentro do WOP. Usando a estrutura da ideologia analisada através de lógicas políticas, sociais e fantasmáticas (Glynos, 2008, 2011), exploramos o impacto do neoliberalismo e, em particular, a ênfase na instrumentalidade, individualismo e competição nas experiências do local de trabalho contemporâneo, bem como na pesquisa WOP. Nosso principal argumento é que os efeitos do neoliberalismo no local de trabalho e na pesquisa WOP foram negligenciados. O efeito disso é que a pesquisa, por um lado, permanece vaga e ambígua em relação aos seus pressupostos ideológicos e éticos, enquanto, por outro, o pluralismo da pesquisa é sufocado pelo domínio da ideologia hegemônica dentro da disciplina (p. a ser contabilizado na pesquisa). Nossa análise com base em Glynos' (Glynos, 2008) das três lógicas que descrevem a ideologia ofereceu uma maneira de analisar as relações entre o nível de normas e entendimentos compartilhados tanto no local de trabalho quanto na WOP (lógica política), e o nível de práticas visíveis através das quais as normas são promulgadas (lógica social). Isso, no entanto, é insuficiente para capturar completamente a dinâmica da ideologia no trabalho, pois no nível mais profundo, são as fantasias compartilhadas e coletivas das pessoas que sustentam a ideologia e seu impacto no local de trabalho. A ideologia neoliberal se sustenta penetrando nas fantasias das pessoas sobre suas próprias vidas e como elas

função no local de trabalho (Žeužeca, 2014). As fantasias não são frequentemente discutidas em relação ao local de trabalho, embora possam explicar por que o comportamento é persistente ao longo do tempo e por que as mudanças no nível de suposições não são prontamente alcançadas.

Isso levanta a questão de que tipo de soluções podem ser oferecidas para o estudo do WOP. A resposta para isso não é direta, pois a substituição de uma ideologia provavelmente produzirá outra ideologia, que pode se tornar tão hegemônica quanto a ideologia anterior (Žeužeca, 2001, 2014). Isso tem sido chamado de dupla chantagem, que implica a ideia de que as alternativas existentes ao capitalismo neoliberal residem em um retorno à social-democracia (ou marxismo), que também tem demonstrado ter importantes limitações. No contexto da WOP, isso implicaria que uma alternativa ao atual domínio neoliberal seria um retorno às visões de mundo históricas, com foco em contratos permanentes, segurança no emprego, emprego vitalício na mesma empresa, relações de emprego estáveis e ampla representação coletiva via comércio sindicatos (Sims, 1994). Além disso, tentativas históricas de contrariar a ideologia neoliberal, como a social-democracia, a psicologia crítica (Holzkamp, 1992), ou abordagens coletivas para WOP (Stephenson & Brotherton, 1979), ainda não tiveram sucesso em contrariar a ideologia neoliberal. Uma explicação pode ser que, ao abordar os sintomas da ideologia, eles ainda não se envolveram com as fantasias que sustentam a ideologia neoliberal. Assim, para desenvolver alternativas viáveis, é necessário formulá-las no nível das fantasias individuais e coletivas que sustentam as ideologias apesar das potenciais contradições e tensões inerentes.

Postulamos uma série de implicações e recomendações para pesquisas futuras. Em primeiro lugar, é importante que, no campo da WOP, os pesquisadores se conscientizem da suposições (ideológicas) mentirosas que conduzem suas pesquisas. estruturas que causam a exclusão sistemática de grupos de pessoas A análise do discurso pode ser informativa para elucidar ainda mais os fundamentos ideológicos de nossa pesquisa e como os pesquisadores justificam suas pesquisas na terminologia neoliberal (por exemplo, instrumentalidade e business case). Somente através da conscientização e reconhecimento explícitos dos pressupostos fundamentais da pesquisa, estes podem ser debatidos, defendidos ou alterados. Como a pesquisa “objetiva” diz respeito a uma impossibilidade em uma ciência social (Greenwood & Van Buren, 2017), a pesquisa é, por definição, impulsionada por interpretações do que está acontecendo no local de trabalho e escolhas ideológicas sobre que tipo de construtos são estudados, quais teorias e modelos são projetados e como os resultados são legitimados. Defendemos o pluralismo em relação ao nosso campo, onde podemos debater abertamente os pressupostos básicos subjacentes à nossa pesquisa (ou seja, Por quê e para quem estamos conduzindo nossa pesquisa) e como podemos criar mais pluralismo na pesquisa real que fazemos (ou seja, os tópicos, métodos, técnicas e análises). Isso também pode ajudar os pesquisadores a fazer escolhas mais explícitas sobre o que pode ser considerado importante no contexto do WOP para estudar.<sup>1</sup>

Uma maneira de conseguir isso é se engajar em pesquisas usando perspectivas mais interdisciplinares, pois perspectivas de outros campos podem informar a validade e a legitimidade das escolhas feitas na pesquisa WOP. Porque disciplinas científicas como sociologia, economia política e geografia debatem explicitamente o papel do neoliberalismo na sociedade contemporânea (Harvey, 2005; Morgan, 2015; Peck et al., 2009), uma integração mais forte de vários

disciplinas podem não apenas enriquecer a compreensão de fenômenos particulares (como a experiência de indivíduos no local de trabalho contemporâneo), mas também podem permitir que estruturas mais amplas sejam incluídas na pesquisa. Por exemplo, abordagens mais interdisciplinares podem oferecer perspectivas importantes sobre como as forças estruturais (por exemplo, relações de poder, circunstâncias econômicas e ideologia) influenciam o comportamento individual dos funcionários. O objetivo, portanto, não é banir as perspectivas neoliberais no local de trabalho, mas moldar o espaço onde múltiplas estruturas podem ser debatidas em relação umas às outras, e onde um campo de jogo é criado onde múltiplas estruturas ideológicas podem coexistir. Por exemplo, enquanto pesquisas que enfatizam a importância do desempenho organizacional e individual continuarão a existir e até a florescer (2017), integridade (Amann & Stachowicz-Stanusch, 2013) ou valor social.

No entanto, também é importante abordar as questões problemáticas da ideologia neoliberal no nível sistêmico e a necessidade de postular alternativas no nível do sistema. É notável como “consertos” ou iniciativas para contestar os efeitos do neoliberalismo são facilmente incorporadas pela ideologia neoliberal, por meio da qual o sistema se mantém essencialmente. Por exemplo, um foco nas “vítimas” do neoliberalismo é importante, mas não suficiente, pois pode levar à negligência das estruturas subjacentes da sociedade que fazem com que as pessoas se tornem vítimas. Assim, não é surpreendente ver pesquisadores da WOP simpatizarem com as vítimas, mas ao mesmo tempo postularem soluções dentro de o sistema, ou em outras palavras, prescrever vítimas para se tornarem mais neoliberais. Assim, as “vítimas” são ensinadas a se tornarem mais autogerenciáveis, empregáveis etc.

estruturas que causam a exclusão sistemática de grupos de pessoas A análise (por exemplo, mulheres, minorias étnicas e idosos) não são abordados. Portanto, um paradigma de dignidade pode transformar os pressupostos do local de trabalho e da pesquisa WOP ao postular a dignidade do indivíduo e, conseqüentemente, questionar como a dignidade pode ser respeitada e promovida no local de trabalho (Bal, 2015, 2017). Uma teoria da dignidade no local de trabalho postula que tudo no local de trabalho, incluindo pessoas, animais e recursos, tem seu valor intrínseco e deve ser tratado como tal (Bal, 2017). A teoria oferece uma alternativa à lógica neoliberal de organizar e estudar o local de trabalho, pois se desvia da lógica instrumental dominante na formulação das estruturas da organização digna.

Em suma, este artigo introduziu a ideologia neoliberal no discurso WOP e explorou as maneiras pelas quais o neoliberalismo influenciou o local de trabalho e nossa pesquisa. Pesquisas futuras podem explorar ainda mais o neoliberal, bem como outras ideologias e discursos em WOP. Isso pode avançar na compreensão da dinâmica do local de trabalho e como eles influenciam os indivíduos no trabalho, bem como contribuir para uma maior relevância e impacto da pesquisa dentro da disciplina.

#### Observação

1. Uma dessas iniciativas para debater os fundamentos da pesquisa WOP e desenvolver possíveis futuros para WOP diz respeito à Reunião de Pequenos Grupos EAWOP organizada em torno do Futuro do Trabalho e

Psicologia Organizacional na Holanda em 2018. Consulte também o site da EAWOP.

## Declaração de divulgação

Nenhum potencial conflito de interesse foi relatado pelos autores.

## Referências

- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2016). Fracasso intelectual e ideológico sucesso em estudos organizacionais: O caso da liderança transformacional. *Journal of Management Inquiry*, 25, 139-152.
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2016). Rendição incondicional? Por que fazer os profissionais aceitam voluntariamente o gerencialismo. *Journal of Organizational Change Management*, 29, 29-45.
- Amann, W., & Stachowicz- Stanusch, A. (2013). Integridade nas organizações. Basingstoke, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- Ayers, AJ, & Saad-Filho, A. (2015). Democracia contra o neoliberalismo: Paradoxos, limitações, transcendência. *Sociologia Crítica*, 41, 597-618.
- Bal, PM (2015). Voorbij neoliberalisme in de arbeids- en organisatiepsychologie: Menselijke waardigheid in organisatie-democratie. [Além do neoliberalismo no trabalho e psicologia organizacional: dignidade humana e democracia organizacional]. *Gedrag En Organisatie*, 28, 199-219. Bal, PM (2017). Dignidade no local de trabalho. *Novas Perspectivas Teóricas*. Basingstoke, Reino Unido: Palgrave MacMillan.
- Bal, PM, De Jong, SB, Jansen, PGW, & Bakker, AB (2012). Motivando funcionários para trabalhar além da aposentadoria: Um estudo multinível do papel dos I-deals e do clima organizacional. *Journal of Management Studies*, 49, 306-331.
- Bal, PM, & Jansen, PGW (2016). Flexibilidade no local de trabalho em todo o vida útil. *Pesquisa em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos*, 34, 43-99.
- Bal, PM, & Vink, R. (2011). Moeda ideológica em contratos psicológicos: O papel das relações de equipe em uma perspectiva de reciprocidade. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 2794-2817. Barney, J. (1991). Recursos da empresa e vantagem competitiva sustentada. *Jornal de Administração*, 17, 99-120.
- Baruch, Y. (2015). Mercados organizacionais e de trabalho como ecossistema de carreira. Dentro A. De Vos & BIJM Van der Heijden (eds.), *Manual de pesquisa sobre carreiras sustentáveis* (pp. 364-380). Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidade líquida*. Nova York: John Wiley and Sons.
- Bauman, I., Kociatkiewicz, J., & Kostera, M. (2015). *Gestão em um mundo líquido moderno*. Nova York: John Wiley and Sons.
- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. (2013). O relação de emprego e desigualdade: como e por que as mudanças nas práticas de emprego estão remodelando as recompensas nas organizações. *Anais da Academia de Administração*, 7, 61-121.
- Blau, PM (1964). *Troca e poder na vida social*. New Brunswick, EUA: Editores de transações.
- Bourdieu, P. (1986). As formas do capital. *Teoria Cultural: Uma Antologia*, 1, 81-93.
- Burke, PJ (2013). O direito ao ensino superior: neoliberalismo, gênero. e desconhecimentos/reconhecimentos profissionais. *Estudos Internacionais em Sociologia da Educação*, 23, 107-126.
- Call, ML, Nyberg, AJ, & Thatcher, S. (2015). Observação de estrelas: uma integração revisão conceitual, reconciliação teórica e extensão para pesquisa de funcionários estrela. *Revista de Psicologia Aplicada*, 100, 623-640. Castilla, EJ, & Benard, S. (2010). O paradoxo da meritocracia nas organizações. *Trimestral de Ciências Administrativas*, 55, 543-576.
- Chertkovskaya, E., Watt, P., Tramer, S., & Spoelstra, S. (2013). Dando aviso a empregabilidade. *Ephemera: Teoria e Política na Organização*, 13, 701-716. Clarkson, GP (2014). Relações de trabalho no século XXI: a caso de um modelo altruísta. *Gestão de Recursos Humanos*, 53, 253-269.
- Clegg, S. (2014). Gerencialismo: Nascido nos EUA. *Academia de Gestão Revisão*, 39, 566-585.
- Cobb, JA (2016). Como as empresas moldam a desigualdade de renda: poder das partes interessadas, a tomada de decisões executivas e a estruturação das relações de trabalho. *Academy of Management Review*, 41, 324-348.
- Cropanzano, R., Anthony, E., Daniels, S., & Hall, A. (2017). Troca social teoria: Uma revisão crítica com remédios teóricos. *Anais da Academia de Administração*, na imprensa doi:10.5465/anais.2015.0099 Curran, T., & Hill, AP (2017). O perfeccionismo está aumentando ao longo do tempo: A meta-análise das diferenças de coortes de nascimento de 1989 a 2016. *Boletim Psicológico*. na imprensa. doi:10.1037/bul0000138
- Dalal, RS (2005). Uma meta-análise da relação entre comportamento de cidadania nacional e comportamento de trabalho contraproducente. *Revista de Psicologia Aplicada*, 90, 1241-1255.
- De Jong, BA, Dirks, KT, & Gillespie, N. (2016). Confiança e desempenho da equipe mance: Uma meta-análise dos principais efeitos, moderadores e covariáveis. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 101, 1134-1150.
- Delbridge, R., & Keenoy, T. (2010). Além do gerencialismo? *O International Journal of Human Resource Management*, 21, 799-817.
- Delbridge, R, & Keenoy, T. (2010). Além do gerencialismo? *O Jornal Internacional de Gestão de Recursos Humanos*, 21(6), 799-817. doi: 10.1080/09585191003729309
- Dirks, KT, & Ferrin, DL (2002). Confiança na liderança: descobertas meta-analíticas e implicações para a pesquisa e a prática. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 87, 611-628.
- Fine, B., & Saad-Filho, A. (2017). Treze coisas que você precisa saber sobre neoliberalismo. *Sociologia Crítica*, 43, 685-706.
- Fiske, AP (1992). As quatro formas elementares de sociabilidade: estrutura para uma teoria unificada das relações sociais. *Revisão Psicológica*, 99, 689-723.
- Freeden, M. (2003). *Ideologia: Uma introdução muito curta* (Vol. 95). Oxford: Imprensa da Universidade de Oxford.
- Fugate, M., Kinicki, AJ, & Ashforth, BE (2004). Empregabilidade: uma construção social, suas dimensões e aplicações. *Jornal de Comportamento Profissional*, 65, 14-38.
- Galbraith, JK (2012). *Desigualdade e instabilidade: um estudo do mundo economia pouco antes da grande crise*. Oxford: Oxford University Press. Geare, A., Edgar, F., & McAndrew, I. (2009). Valores e crenças no local de trabalho: Um estudo empírico de ideologia, gestão de alto comprometimento e sindicalização. *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 1146-1171.
- Jorge, JM (2014). *Compaixão e capitalismo: Implicações para as organizações estudos de zação*. *Jornal de Administração*, 40, 5-15.
- Gilberto, JT (2000). Tristeza e culpa: Uma análise ética das demissões. *SAM Jornal de Gestão Avançada*, 65, 4-13.
- Glynos, J. (2001). O aperto da ideologia: uma abordagem lacaniana da teoria de ideologia. *Jornal de Ideologias Políticas*, 6, 191-214.
- Glynos, J. (2008). Fantasia ideológica em ação. *Revista de Ideologias Políticas*, 13, 275-296.
- Glynos, J. (2011). Sobre o significado ideológico e político da fantasia na a organização do trabalho. *Psicanálise, Cultura e Sociedade*, 16, 373-393.
- Glynos, J., & Howarth, D. (2007). *Lógicas de explicação crítica em teoria política*. Londres: Routledge.
- Grant, AM, & Parker, SK (2009). Redesenhando as teorias do projeto de trabalho: o surgimento de perspectivas relacionais e proativas. *A Academia de Anais de Administração*, 3, 317-375.
- Greenwood, M., & Van Buren, HJ, III. (2017). Ideologia na bolsa de HRM: Interrogando a performatividade ideológica do 'Novo Unitarismo'. *Jornal de Ética Empresarial*, 142, 663-678.
- Grote, G. (2017). Há esperança para uma ciência melhor. *Jornal Europeu do Trabalho e Psicologia Organizacional*, 26, 1-3.
- Hackman, JR, & Oldham, GR (1975). Desenvolvimento do diagnóstico de trabalho pesquisa. *Revista de Psicologia Aplicada*, 60, 159-170. doi:10.1037/h0076546
- Harvey, D. (2005). *Neoliberalismo: Uma breve história*. Oxford: Oxford University Press. Heyes, J, Tomlinson, M, & Whitworth, A. (2017). Subemprego e bem-estar no Reino Unido antes e depois da grande recessão. *trabalhos. trabalho, Emprego e Sociedade*, 31(71-89 1), 0950017016666199. doi:10.1177/0950017016666199
- Holzcamp, K. (1992). Sobre fazer psicologia criticamente. *Teoria e Psicologia*, 2, 193-204.
- Hornung, S., Rousseau, DM, & Glaser, J. (2008). Criando trabalho flexível acordos por meio de acordos idiossincráticos. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 93, 655-664.
- FMI (2016). Acessado em 23 de fevereiro de 2017. Recuperado de <http://www.imf.org/en/About/Factsheets/Sheets/2016/07/27/15/19/Response-to-the-Global-Economic-Crisis>.

- Kalleberg, AL (2009). Trabalho precário, trabalhadores inseguros: Emprego relações em transição. *Revisão Sociológica Americana*, 74, 1-22. Kooij, DT, van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. (2017). Job crafting para pontos fortes e interesses: Os efeitos de uma intervenção de job crafting no ajuste pessoa-trabalho e o papel da idade. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 102, 971-981.
- Kostera, M. (2014). *Ocupe a gestão! inspirações e ideias para organização e autogestão*. Londres: Routledge.
- Kotz, DM (2009). A crise financeira e econômica de 2008: uma análise sistêmica crise do capitalismo neoliberal. *Revisão da Economia Política Radical*, 41, 305-317.
- Lazonick, W. (2014). Lucros sem prosperidade. *Harvard Business Review*, 92, 46-55.
- Lazzarato, M. (2009). Neoliberalismo em ação: desigualdade, insegurança e a reconstrução do social. *Teoria, Cultura e Sociedade*, 26, 109-133.
- Lepak, DP, & Snell, SA (1999). A arquitetura de recursos humanos: Rumo uma teoria de alocação e desenvolvimento de capital humano. *Academy of Management Review*, 24, 31-48.
- Littler, J. (2013). Meritocracia como plutocracia: a mercantilização da "igualdade" sob o neoliberalismo. *Novas Formações*, 80, 52-72.
- Messersmith, JG, Patel, PC, Lepak, DP, & Gould-Williams, JS (2011). Desbloqueando a caixa preta: explorando a ligação entre sistemas de trabalho de alto desempenho e desempenho. *Revista de Psicologia Aplicada*, 96, 1105-1118.
- Morgan, G. (2015). Elites, variedades de capitalismo e a crise do neoliberalismo. *Pesquisa em Sociologia das Organizações*, 43, 55-80. Ostrom, JK, Pennings, M., & Bal, PM (2016). Como fazer negócios idiossincráticos contribuir para a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos? *Internacional de Desenvolvimento de Carreira*, 21, 176-192.
- Oyserman, D., Coon, HM, & Kimmelmeier, M. (2002). Repensando a individualidade dualismo e coletivismo: avaliação de pressupostos teóricos e meta-análises. *Boletim Psicológico*, 128, 3-72.
- Pauwe, J. (2004). *HRM e desempenho: Alcançar a viabilidade a longo prazo*. Oxford: Oxford University Press on Demand.
- Parker, S., & Bindl, U. (2017). *Proatividade no trabalho*. Nova York: Routledge.
- Peck, J., Theodore, N., & Brenner, N. (2009). O pós-neoliberalismo e seus descontentes. *Antípoda*, 41, 94-116.
- Piketty, T. (2014). *Capital no século XXI*. Cambridge: Universidade de Harvard Pressione.
- Porter, ME, e Kramer, MR (2011). A grande ideia: Criar valor compartilhado. *Harvard Business Review*, 89, 2-17.
- Rousseau, DM (2005). *Eu-negócios. acordos idiossincráticos que os funcionários negociam si mesmos*. Nova York: ME Sharpe.
- Rousseau, DM, & McLean Parks, J. (1993). Os contratos de particulares e organizações. *Pesquisa em Comportamento Organizacional*, 15, 1-43.
- Schwalbe, M., Holden, D., Schrock, D., Godwin, S., Thompson, S., & Wolkomir, M. (2000). Processos genéricos na reprodução da desigualdade: uma análise interacionista. *Forças Sociais*, 79, 419-452. doi:10.1093/sf/79.2.419
- Sedlacek, T. (2011). *Economia do bem e do mal: A busca pela economia significado de Gilgamesh para Wall Street*. Oxford: Oxford University Press. Seibert, SE, Crant, JM, & Kraimer, ML (1999). Personalidade proativa e sucesso na carreira. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 84, 416-427.
- Sims, RR (1994). O papel da gestão de recursos humanos no esclarecimento das novas contrato psicológico. *Gestão de Recursos Humanos*, 33, 373-382.
- Stephenson, GM, & Brotherton, CJ (Eds.). (1979). *Relações industriais: A abordagem sociopsicológica*. Nova York: John Wiley & Sons. Stiglitz, JE (2012). *O preço da desigualdade: como a sociedade dividida de hoje põe em perigo o nosso futuro*. Nova York: WW Norton and Company. Strauss, K, & Parker, SK (2018). Intervir para aumentar a proatividade em organizações melhorando o presente ou mudando o futuro. *Dentrevista de administração (vol., pág.)*. pressione. doi:
- Suárez-Villa, L. (2012). *Tecnocapitalismo: uma perspectiva crítica sobre a tecnologia inovação e corporativismo*. Filadélfia, EUA: Temple University Press.
- Taris, TW, & Schreurs, PJ (2009). Bem-estar e desempenho organizacional mance: Um teste de nível organizacional da hipótese do trabalhador feliz e produtivo. *Trabalho e Estresse*, 23, 120-136.
- Thompson, JA, & Bunderson, JS (2003). Violações de princípio: Moeda ideológica no contrato psicológico. *Academy of Management Review*, 28, 571-586.
- Tienken, CH (2013). Neoliberalismo, darwinismo social e consumismo disfarçada de reforma escolar. *Intercâmbio*, 43, 295-316.
- Vallas, SP (1999). Repensando o pós-fordismo: o significado do local de trabalho flexibilidade. *Teoria Sociológica*, 17, 68-101.
- Van Apeldoorn, B., & Overbeek, H. (2012). *Introdução: O curso de vida de o projeto neoliberal e a crise global*. Em H. Overbeek & B. van Apeldoorn (Editores.), *Neoliberalismo em crise* (pp. 1-20). Basingstoke, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- Van De Voorde, K., Pauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Funcionário bem-Ser e a relação GRH-Desempenho Organizacional: Uma revisão de estudos quantitativos. *International Journal of Management Reviews*, 14, 391-407.
- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., DeWitte, H., & Sverke, M. (2016). O efeito da insegurança no trabalho nas queixas de saúde dos funcionários: uma análise interna do papel explicativo das ameaças aos benefícios manifestos e latentes do trabalho. *Jornal de Psicologia da Saúde Ocupacional*, 21, 65-76. Vitali, S., Glattfelder, JB, & Battiston, S. (2011). A rede mundial controle corporativo. *PLoS Um*, 6, e25995.
- Walsh, AJ (2007). GRH e a ética do trabalho mercantilizado em um mercado economia. Em A. Pennington, R. Macklin, & T. Campbell (Editores.), *Gestão de recursos humanos: Ética e emprego* (pp. 102-116). Oxford: Oxford University Press..
- Wigger, A., & Buch-Hansen, H. (2012). As contradições que se desenrolam regulação concorrencial neoliberal e a crise econômica global: uma oportunidade perdida de mudança? Em H. Overbeek & B. van Apeldoorn (Editores.), *Neoliberalismo em crise* (pp. 23-44). Hampshire, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- Wisman, JD (2013). Estagnação salarial, desigualdade crescente e a crise financeira crise de 2008. *Cambridge Journal of Economics*, 37, 921-945. Zacher, H. (2015). Envelhecimento bem sucedido no trabalho. *Trabalho, Envelhecimento e Aposentadoria*, 1, 4-25. doi:10.1093/workar/wau006
- Žeužek, S. (1989). *O objeto sublime da ideologia*. Londres: Verso Books. Žeužek, S. (2001). *Alguém disse totalitarismo? Cinco intervenções no (des)uso de uma noção*. Londres: Verso Books.
- Žeužek, S. (2014). *Problemas no paraíso: do fim da história ao fim da capitalismo*. Milton Keynes, Reino Unido: Penguin Publishers.