



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022  
ISSN 2177-3866

## **UMA PROPOSTA PARA O CONCEITO DE TIRANIA NAS ORGANIZAÇÕES À COMPARAÇÃO COM A DIGNIDADE ORGANIZACIONAL**

**SÍLVIO JOSÉ DO SACRAMENTO**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

# UMA PROPOSTA PARA O CONCEITO DE TIRANIA ORGANIZACIONAL (TO) E A DIGNIDADE ORGANIZACIONAL

## 1. INTRODUÇÃO

O fenômeno tirania tem seus primeiros registros VII a.c em virtude do governante que para alcançar os seus objetivos não se preocupou em infringir as leis ao passar por cima dos direitos das pessoas e provocar grandes rastros mortes e destruições (LATEY, 1970). Segundo o autor, este governante recebeu o nome de tirano, muitas vezes, ele foi considerado grande guerreiro e admirado pelas conquistas que foram obtidas a base do sofrimento, morte e escravidão, usurpação e a propagação do medo coletivo para manter e fortalecer seu poder e fazer novas conquistas (LATEY, 1970).

Os séculos se passaram, a tirania continua a fazer parte das vidas de todos os seres humanos (ABBAGNANO, 2007), inclusive nas organizações (McKENDALL, 1993; ASHFORTH, 1994, 1997; MA; KARRI; CHITTIPEDDI, 2004; WHITE; HOFFRAGE, 2009; THOMPSON; LOVELAND; LOVELAN, 2019).

O fenômeno tirania nas organizações pode ser considerado um tema jovem se considerados os estudos localizados dos construtos *petty tyranny* (ASHFORTH, 1994, 1997) e *managerial tyranny* (MA; KARRI; CHITTIPEDDI, 2004).<sup>1</sup>

A *petty tyranny* pode ser definida como a tendência de a chefia usar o seu poder para dominar o outro que pode ser evidenciada a partir dos seis exemplos de comportamentos tirânicos e os estudos iniciaram em 1987 (ASHFORTH, 1994, 1997). Nos anos de 1994 e 1997 a escala *petty tyranny* foi desenvolvida e testada com estudante do curso de administração de uma universidade.

A segunda pesquisa do ano 2004 trouxe o conceito *managerial tyranny* que os autores conceituaram como uma forma única e implacável da gerência conseguir seus objetivos sem importar com as consequências. Não foi desenvolvida escala para este conceito, os autores trouxeram quatro tipologias de tirano nas organizações.

No referencial teórico os dois conceitos serão apresentados com mais detalhes.

Segundo Latey (1970), a tirania passou a ser camuflada pelo tirano que construiu uma nova imagem para as pessoas gostarem dele, sentirem-se protegidas e acolhidas por ele e as mudanças tecnológicas geraram medos e inseguranças em muitas pessoas que se tornaram pressas fáceis para um líder carismático ou tirano.

A mesma tática nas organizações foi citada por Ma *et al.* (2004), muitos CEOs com práticas semelhantes aos imperadores tiranos da China se apresentavam como salvadores e enganavam as pessoas alegando que suas ações foram para o bem-estar de todos.

Semelhantes aos tiranos do passado, os CEOs (tiranos) foram aplaudidos pelo pessoal do mundo dos negócios (*Wall Street*) que se baseou nas fortunas acumuladas e no aumento do patrimônio deles e das organizações.

Partindo da premissa que a tirania tem sido terrível para o mundo e as duas pesquisas abordaram as ocorrências no âmbito interno das organizações partiu-se para a revisão da literatura na área de administração.

A revisão da literatura foi feita nos dias 30/12/2021 e 14/04/2022 na base de dados da *Web of Science*, o escopo foi as publicações das áreas *business*, *management e industrial relations & labor*, e localizou-se a quantidade de dezenove publicações.

Destacam-se da revisão sistemática:

- i) baixa produção científica sobre o fenômeno tirania nas organizações;
- ii) não foi localizada produção científica brasileira;

---

<sup>1</sup> Para manter o anonimato do(a) pesquisador(a), decidiu-se manter os nomes dos construtos em inglês em virtude do artigo apresentado no SemeAd 2021.

- iii) todos os autores ao abordarem o tema tirania sem citar o conceito e a origem da tirania ou outra referência para os leitores;
- iv) os antecedentes têm sido o abuso do poder hierárquico, a manipulação dos empregados, os interesses das organizações sem considerar as consequências, desrespeito às leis, o uso da fé das pessoas e a volta da ideologia nazista em uma instituição de ensino para futuros administradores, e
- v) os consequentes têm sido malefícios para as pessoas, a sociedade, as organizações e o país que foi feita a pesquisa.

Nesta década, alguns dados remetem à possibilidade dos interesses de algumas organizações e líderes estão sobrepondo ao do coletivo. Alguns exemplos no Brasil<sup>2</sup>: 1) o desastre de Brumadinho (após de trinta e oito meses do de Mariana), 2) muitas empresas tiveram o lucro maior que o PIB (OLIVEIRA, 2019), o 3) aumento da taxa de desemprego foi acompanhada com o aumento de pessoas vivendo do trabalho precário (ANTUNES, 2019), antes da pandemia covid 19, 4) no início da pandemia os maiores bancos no Brasil declararam que não iriam demitir os empregados, porém, nos meses de agosto e setembro de 2020 eles demitiram mais de 1.400 empregados (HARDT, 2020) e 5) presidente de uma instituição financeira foi acusado de assédio no mês de junho de 2022 (TURTELLI, 2022).

Os cinco exemplos sinalizam que a tirania nas organizações pode ser a resposta desses infortúnios.

### 1.1 Problema de Pesquisa e Objetivos

Os conceitos *petty tyranny* e *managerial tyranny* podem não ter alcançado as dimensões da tirania na organização, fato compreensível devido à complexidade da tirania que segundo Nederman (2019), muitos autores influentes na Idade Média tiveram concepções diferentes as dos grandes filósofos gregos sobre tirania.

A falta de um conceito para explicar a tirania nas organizações pode estar contribuindo para o uso incorreto em algumas pesquisas visto as que trouxeram a palavra apenas no título e, em especial, a falta de pesquisa pode estar contribuindo com a perpetuação da tirania, e pôr fim, a promoção ao respeito à dignidade da pessoa humana poderá ser um caminho.

O respeito à dignidade da pessoa humana é representado pelo construto dignidade organizacional (TEIXEIRA, 2008).

E assim, é proposto os seguintes problemas de pesquisa:

- Qual conceito pode ser compreendido por todos como tirania organizacional?
- Qual construto tem sido mais percebido a tirania organizacional ou a dignidade organizacional?

Para conseguir responder os problemas de pesquisa os objetivos são:

- A partir dos conceitos *petty tyranny* e *managerial tyranny*, propor um conceito para tirania nas organizações
- Identificar a relação de tirania organizacional versus dignidade organizacional.

Destacam-se a relevância desta pesquisa: a) o respeito à dignidade da pessoa humana, b) a importância do trabalho para as pessoas (MORIN, 2001; BENDASSOLI,

---

<sup>2</sup> Os casos de Mariana, Brumadinho e da instituição financeira tiveram repercussão mundial.

2012), c) os resultados negativos que têm afetado as organizações, a sociedade e o mundo (GAULEJAC, 2007; HAN, 2017; ANTUNES, 2019), e em especial, d) a baixa produção científica na área da administração.

A proposta de um conceito para tirania nas organizações terá como base metodológica a teoria das facetas (TF).

A presente proposta é apresentada em três tópicos a introdução, base teórica e percurso metodológico.

## 2. BASE TEÓRICA

Neste tópico é proposto o esboço que contemplará a base teórica com os seguintes subtópicos: breve relato sobre a tirania, alguns dados da revisão da literatura (não publicada), a tirania nas organizações e dignidade organizacional.

### 2.1 Breve relato sobre a tirania

A tirania ocorreu devido o abuso de poder e o uso da força para prevalecer as ordens e vontade do governante que não hesitou em destruir cidades e matar milhares de pessoas em vários momentos da civilização (LATEY, 1970; SNYDER, 2019).

Os primeiros estudos sobre a tirania são dos filósofos que estudaram o sistema político, a formação do governo e a forma de governar de alguns governantes a partir do século VII a.C., na Ásia Menor segundo Latey (1970).

Os gregos foram os primeiros a usarem a palavra tirano e o primeiro governante conhecido como tirano foi Feidon, rei grego, e o governo poderia ser usurpado ou não (LATEY, 1970).

Diversas justificativas foram dadas para explicar as razões da tirania, entre elas destacam-se a ambição, o egoísmo, vingança e/ou raiva do pai e transtorno de personalidade antissocial podem ser alguns desses motivos que ocasionaram a tirania (LATEY, 1970). Da mesma forma, algumas justificativas para a manutenção da tirania a existências de alguns grupos de pessoas beneficiados (LATEY, 1970) e a facilidade das pessoas que optaram por aceitar e procuraram agradar o tirano prevendo ações que poderiam deixá-lo satisfeito (LA, BOÉTIE, 2009).

Os grandes tiranos da história foram considerados grandes conquistadores, inteligentes, estrategistas, hábeis, implacáveis, admirados e temidos, eram vistos como heróis por alguns e terríveis por muitos (LATEY, 1970). Segundo o autor, a pessoa não nasce tirana, ela se torna.

Os três autores trazem em comum a incapacidade humana de ter uma sociedade voltada para o bem-estar coletivo e o egoísmo pode ser visto como individualismo, ou melhor, o discurso que cada um é responsável pelos resultados da sua vida tem afetado as pessoas, os familiares e a sociedade (GAULEJAC, 2007; HAN, 2017).

### 2.2 Revisão da Literatura

A revisão da literatura foi feita de forma sistemática seguindo os oito passos de Xiao e Watson (2019) após seleção dos dezenove artigos localizados na base de dados Web of Science em 30/12/2021 e 14/04/2022 nas áreas de negócios, gerenciamento e relação do trabalho e indústria. Os artigos são do período de 1992 a 2021, todos no idioma em inglês e não constou nenhuma produção brasileira.

Os dezenove artigos localizados das três áreas negócios, gerência e relação do trabalho e indústria trouxeram a tirania presentes na **administração pública** (BLAUG, 1999; Du GAY, 2003; HUDSON, 2007), na **gestão de pessoas** (SINCLAIR 1992; McKENDALL, 1993; ASHFORTH, 1994, 1997; KOCH, 2004; GABRIEL, 2008; HARALDSSON; SVERDRUP, BELYAZID; HOLMQVIST, GRAMSTAD, 2008; PARKER, 2009; VERBEKE; YUAN, 2020; FÜLBIER, 2021), na **de marketing** (LONG, 1999; WHITE; HOFFRAGE, 2009; THOMPSON;

LOVELAND; LOVELAN, 2019), e **economia** (GILDING, 2008; AGNELLO; CASTRO; SOUSA, 2018; RASKOVIC, DIKOVA, E MCDOUGALL-COVIN, 2020) .

O abuso de poder, a manipulação das pessoas (empregados e consumidores), os interesses escusos de alguns sobrepondo o bem-estar das pessoas, da sociedade e do país são alguns dos resultados segundo os autores.

Todos os estudos citados apontaram para a tirania nas organizações que foram abordados por óticas diferentes e com um dado que pode ser considerado em comum – ninguém tem feito nada para mudar esse cenário nas organizações, próximo tópico.

### 2.3 Tirania nas organizações

Os estudos localizados sobre tirania nas organizações podem ser considerados jovens em comparação com os estudos sobre a tirania desde VII a.C. (LATEY, 1970), porém, a tirania nas organizações pode ser prejudicial para o mundo global se um CEO de uma organização usar seu poder como os imperadores tiranos da China para realizar seus objetivos (MA et al, 2004) ou se as concepções nazistas renascerem nas organizações (FÜLBIER, 2021).

A tirania nas organizações pode ocorrer para promover melhorias para melhorar a relação entre os empregados e ter uma equipe de trabalho acabam promovendo falsas realidades e cobranças indevidas para as lideranças (SINCLAIR, 1992), diminuir as despesas dos projetos e gera erros com prejuízos (KOCH, 2004), aumentar as vendas com estratégias que se tornaram armadilhas para quem as criaram e promove a insatisfação dos consumidores (THOMPSON; LOVELAND; LOVELAN, 2019), e mudanças com foco no bem-estar coletivo tornam-se manipulações (McKENDALL, 1993) e abuso de poder hierárquico (VERBEKE; YUAN, 2020).

Dos dezenove artigos constantes na revisão, dezessete não constaram o conceito tirania, apenas os de Ashforth (1994, 1997) constaram a *petty tyranny* resultado do seu primeiro estudo de 1987 (ASHFORTH, 1994, 1997).

Os dois conceitos de *petty tyranny* e *managerial tyranny* não foram citados nos artigos da revisão, no entanto, fato este que fortalece a importância de um conceito que possa ser adotado para os próximos estudos.

Por enquanto, o caminho é aprofundar nos dos estudos citados e nos porventura sejam localizados. Neste momento, apresenta-se de forma sucinta os dois conceitos de *petty tyranny* e *managerial tyranny*.

O autor do primeiro estudo definiu *petty tyranny* “*is defined as the tendency to lord one’s power over others*” (ASHFORTH, 1994, p. 755), que teve a base teórica em estudos sobre personalidade autoritária e de pessoas vítimas de abuso na infância, entre outros para identificar os comportamentos tirânicos, os efeitos nos subordinados e os facilitadores. O estudo contou com a participação de 562 estudantes da área de administração que utilizou uma escala com 89 itens, sendo 45 itens de escalas anteriores sobre liderança e 44 itens criadas pelo autor.

Os comportamentos tirânicos são seis: i) arbitrariedade e auto engrandecimento, ii) desqualificar os subordinados, iii) falta de consideração, iv) uso da força na resolução de conflitos, v) desencorajar a iniciativa do subordinado e iv) punir sem explicar. Os comportamentos são dos chefes.

Os efeitos da *petty tyranny* nos subordinados são cinco: i) baixa legitimação do líder, ii) alta frustração e cansaço, iii) alta desamparo e alienação no trabalho, iv) baixa autoestima e performance e v) baixa coesão no trabalho.

Os facilitadores a visão de que os subordinados são preguiçosos e precisam ser controlados, crenças organizacionais e crenças pessoas do chefe de poder.

O estudo de 1997 teve com objetivo testar a escala de 1994 a partir de oito hipóteses a seguir:

H1: As crenças dos gerentes interagirão com valores e normas institucionalizados, de modo que o comportamento tirânico seja mais alto para: (a) gerentes burocraticamente orientados em operações centralizadas e (b) gerentes orientados pela Teoria X em operações centralizadas.

H2: As crenças dos gerentes irão interagir com o poder de modo que: (a) para gerentes com auto-estima relativamente baixa, o comportamento tirânico seja associado ao poder em uma função em forma de U e (b) para gerentes com auto-estima relativamente alta, o comportamento tirânico não será associado ao poder.

H3: As preferências dos gerentes por ação interagirão com estressores, de modo que o comportamento tirânico será mais alto para: (a) gerentes de alta diretividade diante de estressores altos e (b) baixa tolerância dos gerentes de ambiguidade diante de estressores altos.

H4: O comportamento tirânico será negativamente associado ao endosso do líder.

H5: O comportamento tirânico será positivamente associado à frustração, estresse e baixa autoestima e performance dos subordinados.

H6: O comportamento tirânico será positivamente associado ao desamparo subordinado e à alienação do trabalho.

H7: O comportamento tirânico será negativamente associado à auto-estima e desempenho subordinados.

H8: O comportamento tirânico será negativamente associado à coesão da unidade de trabalho.

Fonte: tradução do pesquisador (ASHFORTH, 1997, p.128-130)

A pesquisa contou com a participação de 562 estudante de administração e as hipóteses 1 a 3 foram confirmadas, as 4 a 7 foram parcialmente confirmadas e a oitava foi refutada. O autor não deu continuidade à pesquisa e no Brasil não foi localizada pesquisa com a escala de *petty tyranny*.

Os autores do segundo estudo definiram *managerial tyranny* “a leader’s singular, obsessive, crystal-clear vision and the relentless, hard-driving methods he uses to steer the organization toward achieving this vision expeditiously” (MA et al., 2004, p. 34). Eles não desenvolveram escala, o estudo trouxe a tipologia do tirano a partir da base teórica, quadro 1.

Uma tipologia do comportamento tirânico

	O escolhido	Pais severos	Arma secreta	Egoísta
<b>Objetivo</b>	Bem-estar da comunidade	Bem-estar da família ou grupo próximo	Bem-estar dos diretores	Bem-estar apenas do tirano
<b>Função</b>	Missionário de Deus	Autoridade paterna	Salvador dos feridos	Centro do mundo
<b>Características</b>	Visionário Convicto Romântico	Ordem Disciplina Paixão	Especialista Orientação para tarefas	Arrogância do superego
<b>Reações subordinadas</b>	Mania Obsessão Admiração	Medo Obediência	Medo Desapego Ressentimento	Medo Ódio
<b>Comportamento</b>	Motivando Mobilizando Liderança	Parentesco Ensino Conductor	Força Redução	Bullying Opressão e Intimidação

Fonte: tradução do pesquisador (MA et al., 2004, p. 37)

Ma et al. (2004) entendem que o líder tirano sempre existirá nas organizações e as pessoas que puderem mudarão de emprego quando não mais aguentarem e as que não puderem ficarão sujeitas à tirania.

E assim, as organizações que deveriam promover um ambiente de trabalho que favorecesse o respeito à dignidade da pessoa humana, visto a importância do trabalho

para a maioria das pessoas (MORIN, 2001; BENDASSOLI, 2012), as organizações que têm a tirania presente, elas poderão ser surpreendidas com problemas que poderão prejudicar a marca e grandes perdas.

## 2.4 Dignidade Organizacional

O tema dignidade organizacional é um tema que não foram localizadas muitas pesquisas, diferente de tirania, no Brasil tem estudos e escala desenvolvida e aplicada em algumas pesquisas.

Dignidade organizacional é:

“relação entre pessoas da organização e outras, aqui denominadas de stakeholders, pautadas pela ação comunicativa, onde o que se diz é o que se pensa, de forma inteligível, e onde se estabelecem acordos baseados no entendimento e, portanto, não há intenção de usar o outro para o alcance dos próprios fins.”

(TEIXEIRA, 2008, p.86)

A autora desenvolveu a escala do construto dignidade organizacional composta por cinco fatores para medir as práticas com base nas respostas dos empregados, dos clientes e da sociedade. Os fatores são:

- i. FATOR: Práticas de Promoção do Empregado” (PPE): reúne práticas de gestão e valorização de pessoas orientadas para o desenvolvimento e promoção do empregado;
- ii. FATOR: Práticas de Responsabilidade Social” (PRS): diz respeito a práticas de cuidado com o meio ambiente e os menos protegidos;
- iii. FATOR: Práticas de Respeito aos Direitos dos Empregados” (PRDE): práticas de relações do trabalho que visem a proteção dos direitos dos empregados;
- iv. FATOR: Práticas de Oferta de Produtos e Atendimento de Qualidade” (PORAQ): refere-se a práticas de respeito e consideração com os consumidores e clientes;
- v. FATOR “Práticas Não-Enganosas (Transparência)” (PNE); reúne práticas de respeito e relacionamento transparente com os diferentes stakeholders.

(TEIXEIRA, 2011)

Concluído a apresentação sucinta da base teórica, segue para o último tópico.

## 3. Percurso Metodológico

Neste tópico será apresentada a proposta inicial do percurso.

### 3.1 Teoria das Facetas

A Teoria das Facetas (TF) tem como base o estudo de um conjunto de teorias para conseguir desenvolver uma nova variável, que em linhas gerais, pode-se resumir em três partes: a primeira para direcionar a pesquisa na coleta sistemática dos dados, a segunda dar subsídios para escolher qual dos métodos poderá fornecer o menor número de restrições estatísticas e a última para condução da pesquisa que neste momento está delimitada para fazer a análise empírica dos dados levantados nas suposições teóricas (GUTTMAN; GREENBAUM, 1971; DANCER, 1990; BILSKY, 2003).

No primeiro estudar os autores citados nos três artigos, sendo *petty tyranny* dois artigos e *managerial tyranny* um artigo, e aplicar a escala *petty tyranny* em uma pesquisa para ajustes.

Pressupõe que os exemplos de comportamentos tirânicos da *petty tyranny* poderão ser diferentes. Na pesquisa feita nos meses 08 e 09/2020 <sup>3</sup>com a participação de 233 respondentes (empregados e ex-empregados de Bancos no Estado de São Paulo), a demissão foi a resposta para a punição.

Ashforth (1994, 1997) definiu *petty tyranny* como a tendência do uso do poder para dominar o outro e Ma *et al.* (2004) foram enfáticos ao definirem *managerial tyranny* um como forte e implacável para realizar os objetivos.

Os dois conceitos têm o olhar interno, o objetivo é expandir para o ambiente externo com perspectivas semelhantes da escala dignidade organizacional (TEIXEIRA, 2011).

O estudo deverá ocorrer em três momentos: na pré-qualificação apresentação do projeto com a aplicação e os resultados da pesquisa com a escala *petty tyranny* e a proposta do novo conceito para tirania nas organizações. Após a aprovação do projeto aplicação da escala para o conceito para tirania organizacional, e por último, a pesquisa com as duas escalas tirania organizacional e dignidade organizacional (TEIXEIRA, 2011).

---

<sup>3</sup> Não foi informada a fonte para manter o anonimato do(a) pesquisador(a).

## REFERÊNCIAS

- ABBAGNAO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 5.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 959-960.
- AGNELLO, Luca; CASTRO, Vítor; SOUSA, Ricardo M. The Legacy and the Tyranny of Time: Exit and Re-Entry of Sovereigns to International Capital Markets. **Journal of Money, Credit and Banking**. 2020, p. 1969-1994. <https://doi.org/10.1111/jmcb.12474>. Acesso em 24 abr. 2022.
- ANTUNES, Leda. Taxa de desemprego se estabiliza à custa de vagas piores e salários mais baixos. **Folha de São Paulo**. 01 jul. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-se-estabiliza-a-custa-de-vagas-piores-e-salarios-mais-baixos.shtml>. Acesso em: 29 ago. 2019.
- ASHFORTH, Blake E.; SCHINOF, Beth S.; ROGERS, Kristie M. “I Identify with Her,” “I Identify with Him”: Unpacking the Dynamics of Personal Identification in Organizations. **Academy of Management Review**, v. 18, p. 20-60. 2016. Disponível em <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2014.0033>. Acesso em 03 set. 2020.
- ASHFORTH, Blake E. Petty Tyranny in Organizations: A Preliminary Examination of Antecedents and Consequences. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 14, n. 2, p. 126-140, 1997.
- ASHFORTH, Blake E. Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, v. 47, n. 7, p. 755-778, 1994.
- BARRÍA, Cecília. O trabalho está matando as pessoas e ninguém se importa', diz professor de Stanford. **BBC News**. 27 mar. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47700202>. Acesso em: 03 abr. 2019.
- BERTONCELO, Valéria; JUNQUEIRA, Luciano. Novas formas de ocupação, do trabalho e condições. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 187-210, 2018.
- BLAUG, Ricardo. The Tyranny of the Visible: Problems in the Evaluation of Anti-Institutional Radicalism. **Organization**. 1999;6(1):33-56. doi:10.1177/135050849961002. Acesso em: 24 abr. 2022.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- Du GAY Paul. The Tyranny of the Epochal: Change, Epochalism and Organizational Reform. **Organization**. 2003;10(4):663-684. doi:10.1177/13505084030104003. Acesso em: 24 abr. 2022.
- FÜLBIER, Rolf Uwe. Digging deeper: German academics and universities under Nazi tyranny – A comment. *Accounting History*. 2021;26(3):375-385. doi:10.1177/10323732211027621. Acesso em: 24 abr. 2022.
- GABRIEL, Yiannis. Against the Tyranny of PowerPoint: Technology-in-Use and Technology Abuse. **Organization Studies**. 2008 p.255-276. Doi:10.1177/0170840607079536. Acesso em: 24 abr. 2022
- GAULEJAC, Vicent de. **A gestão como doença social**. 3.ed. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2007.
- GILDING, Michael. The tyranny of distance: Biotechnology networks and clusters in the antipodes, **Research Policy**, volume 37, 2008, p. 1132-1144. Doi.org/10.1016/j.respol.2008.04.004. Acesso em: 24 abr. 2022.
- GREVATT, William K. The Alchemy of Tyranny: A Journey through Central Europe. **Psychological Perspectives**, 2019, p. 176–183. doi:10.1080/00332925.2019.1624444. Acesso em: 27 jul. 2022.
- HASLAM, S. Alexander; REICHER, Stephen. Beyond the Banality of Evil: Three Dynamics of an Interactionist Social Psychology of Tyranny. **Personality and Social**

**Psychology Bulletin**.2007, p. 615–622. doi:10.1177/0146167206298570. Acesso em: 27 jul. 2022.

HARALDSSON, Hörður V.; SVERDRUP, Harald U.; BELYAZID, Salim; HOLMQVIST, Johan; GRAMSTAD, RobinC.J. (2008), The Tyranny of Small Steps: a reoccurring behaviour in management. **Syst. Res.**, 25: 25-43. <https://doi.org/10.1002/sres.859>. Acesso em: 24 abr. 2022.

HUDSON, Simon. To Go Or Not To Go? Ethical Perspectives on Tourism in an ‘Outpost of Tyranny’. **J Bus Ethics** 76, 385–396 (2007). <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9289-9>. Acesso em: 24 abr. 2022.

KREINER, Glen E.; ASHFORTH, Blake E. Evidence toward an expanded model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 1, p. 1-27, 2004. DOI: 10.1002/job.234

KOCH Christian. The Tyranny of Projects: Teamworking, Knowledge Production and Management in Consulting Engineering. **Economic and Industrial Democracy**. 2004; 25(2):277-300. doi:10.1177/0143831X04042492. Acesso em: 24 abr. 2022.

LA BOÉTIE, Etienne de. **Discurso sobre a servidão voluntária**. 2. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

LATEY, Maurice. **Tiranía**: um estudo sobre o abuso do poder. Rio de Janeiro: Nosso Tempo, 1970.

LONG, Susan. The Tyranny of the Customer and the Cost of Consumerism: An Analysis Using Systems and Psychoanalytic Approaches to Groups and Society. **Human Relations**. 1999;52(6):723-743. doi:10.1177/001872679905200603. Acesso em: 24 abr. 2022.

MA, Hao; KARRI, Ranjan; Chittipeddi, Kumar. The paradox of managerial tyranny. **Business Horizons**, v. 47, n. 4, p. 33-40, 2004.

McKENDALL, Marie. The tyranny of change: Organizational Development revisited. **J Bus Ethics**, 1993, p.93–104.Doi.org/10.1007/BF00871929. Acesso em: 24 abr. 2022.

OLIVEIRA, Debora. **Melhores & Maiores 2019**. Edição especial, Editora Abril, 2019, p. 12, p.154, p.198-201. Disponível em: <https://exame.com/edicoes/melhores-maiores-2019/>. Acesso em: 29 ago. 2019.

PARKER, Martin. Angelic Organization: Hierarchy and the Tyranny of Heaven. **Organization Studies**. 2008, p.1281–1299. Acesso em: 24 abr. 2022.

RASKOVIC, Matevž; DIKOVA, Desislava; MCDUGALL-COVIN, Tricia P. International business with Central and Eastern Europe: From tyranny of history to revisited laboratories of learning. **Journal of Business Research**. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.01.005. Acesso em: 24 abr. 2022.

RICHARDSON, Liz; DUROSE, Catherine; PERRY, Beth. Three tyrannies of participatory governance, **Journal of Chinese Governance**. 2019, p. 123-143, DOI: 10.1080/23812346.2019.1595912. Acesso em: 27 jul. 2022.

ROETS, Arne; SCHWARTZ, Barry; GUAN, Yanjun. The tyranny of choice: A cross-cultural investigation of maximizing-satisficing effects on well-being. **Judgment and Decision Making**. 2012, p.689-704. Disponível em [https://www.researchgate.net/publication/282500118\\_The\\_tyranny\\_of\\_choice\\_A\\_cross-cultural\\_investigation\\_of\\_maximizing-satisficing\\_effects\\_on\\_well-being](https://www.researchgate.net/publication/282500118_The_tyranny_of_choice_A_cross-cultural_investigation_of_maximizing-satisficing_effects_on_well-being). Acesso em: 27 jul. 2022.

SCHEDLER, Andreas. An ambiguous tool of demos accountability: taking the metaphorical concept of majoritarian tyranny seriously, **Political Research Exchange**, 2021, DOI: 10.1080/2474736X.2021.2007734. Acesso em: 27 jul. 2022

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 6.ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SINCLAIR Amanda. The Tyranny of a Team Ideology. **Organization Studies**. 1992;13(4):611-626. doi:10.1177/017084069201300405. Acesso em: 24 abr. 2022.

SOUSA, José Pedro G. de; GARCIA, Clovis Lema; CARVALHO, José Fraga T. de. **Dicionário de Política**. 1a ed. São Paulo.: A T Queiroz, p.528, 1998.

SPARKES-VIAN, Cassian. Digital Propaganda: The Tyranny of Ignorance. **Critical Sociology**, 2018. doi:10.1177/0896920517754241. Acesso em: 27 jul. 2022.

TEIXEIRA, Maria Luísa M. **Dignidade organizacional: valores e relações com stakeholders**. In: Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas. São Paulo: SENAC, 2008, p.81-92.

TEIXEIRA, Maria Luísa M.; DOMENICO, Sílvia M.R.; DIAS, Sonia M. R. C. Proposta e validação de um modelo de Dignidade Organizacional. Relatório parcial de pesquisa. Universidade Presbiteriana Mackenzie. 2011

TOLEDO, Flávio de. **Dicionário de administração de recursos humanos**. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura. 1979, p. 72, 88.

THOMPSON, Scott A.; LOVELAND, James M.; LOVELAND, Katherine E. The impact of switching costs and brand communities on new product adoption: served-market tyranny or friendship with benefits, **Journal of Product & Brand Management**. 2019 p. 140-153. <https://doi.org/10.1108/JPBM-10-2017-1604>. Acesso em: 24 abr. 2022.

TURTELLI, Camila. Existem dezenas de Pedros dentro da Caixa', afirma vítima de assédio... - Veja mais em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/07/04/existem-dezenas-de-pedro-dentro-da-caixa-afirma-vitima-de-assedio.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 24 jul. 2022

VERBEKE, Alain, YUAN, Wenlong. The tyranny of the head office? Revisiting corporate headquarters' (CHQs) role in MNE subsidiary initiatives. **J Org Design**. 2020. Doi.org/10.1186/s41469-020-0065-6. Acesso em: 24 abr. 2022.

WHITE, Chris M.; HOFFRAGE, Ulrich. Testing the tyranny of too much choice against the allure of more choice. **Psychology & Marketing**. 2009, p. 280-298. <https://doi.org/10.1002/mar.20273>. Acesso em: 24 abr. 2022.

XIAO, Yu; WATSON, Maria. Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. **Journal of Planning Education and Research**. 2019;39(1):93-112. doi:10.1177/0739456X17723971