

**“NO PAIN, NO GAIN”: VISITANDO OS ITINERÁRIOS E (RE)DESENHANDO OPORTUNIDADES PARA A DIGNIDADE NO TRABALHO**

**VANESSA PIOVESAN ROSSATO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**MICHEL BARBOZA MALHEIROS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**MÉROLI SACCARDO DOS SANTOS**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

**TAÍS DE ANDRADE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos o apoio recebido da CAPES e do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul para a realização desta pesquisa.

## **“NO PAIN, NO GAIN”: VISITANDO OS ITINERÁRIOS E (RE)DESENHANDO OPORTUNIDADES PARA A DIGNIDADE NO TRABALHO**

### **Introdução**

A dignidade no trabalho, direito humano fundamental, transcende garantias de remunerações justas ou a oferta de um ambiente de trabalho seguro, envolvendo o reconhecimento do trabalhador enquanto indivíduo e profissional que contribui fundamentalmente para o êxito organizacional (Zawadzki, 2018). O fenômeno apresenta-se como uma entidade complexa, que envolve múltiplas dimensões do ambiente laboral com potencial de influenciar as percepções, sentimentos, comportamentos e desempenho dos trabalhadores (Mertz et al., 2023).

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

A partir de uma lacuna identificada na literatura, este estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa: “Como se caracteriza o estado da arte sobre dignidade no trabalho”. Assim sendo, o objetivo do estudo consiste em caracterizar o campo conceitual da dignidade no trabalho a partir dos itinerários da produção científica internacional. Além disso, as lacunas de pesquisa encontradas, inspiraram o desenho de uma agenda com vistas a orientar futuras investigações.

### **Fundamentação Teórica**

O local de trabalho é uma das interfaces da vida em que a dignidade apresenta um papel essencial onde pode ocorrer tanto a presença como a ausência de dignidade. Lucas (2017) define a dignidade no local de trabalho como valor reconhecido de si e dos outros conquistado a partir do trabalho. Thomas & Lucas (2019) conceituam a dignidade no local de trabalho com cinco características que são: interação respeitosa, reconhecimento de competência e contribuição, igualdade, valor inerente e sentimentos gerais de dignidade no local de trabalho.

### **Discussão**

A partir da revisão sistemática da literatura, foi possível mapear o campo científico da dignidade no trabalho, em indicadores de distribuição anual das publicações, top 5 mais citados do corpus, evolução temática, acoplamento bibliográfico (corpus distribuído em cinco clusters e que direcionam o campo de pesquisa), além de identificar antecedentes e consequentes da dignidade. Também criou-se um framework que reflete como se concebe a estrutura conceitual do campo da dignidade no trabalho..

### **Conclusão**

Os itinerários de pesquisa revelam um campo promissor e contemporâneo para pesquisas no campo da Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, a partir de uma temática pouco explorada. Esta pesquisa traz à luz descobertas relevantes sobre os antecedentes e consequentes da conceituação de dignidade no trabalho, assim como aborda as estratégias para sua proteção e os mecanismos envolvidos em sua violação. Evidenciando a contribuição das práticas de Gestão de Pessoas e da liderança na instauração de um espaço de trabalho digno e fecundo.

### **Referências Bibliográficas**

Ahmed, A., Liang, D., Anjum, M. A., & Durrani, D. K. (2023). Does dignity matter? The effects of workplace dignity on organization-based self-esteem and discretionary work effort. *Current Psychology*, 42(6), 4732-4743. Sayer, A. (2007). Dignity at Work: broadening the agenda. *Organization*, 14(4), 565-581. Thomas, B., & Lucas, K. (2019). Development and Validation of the Workplace Dignity Scale. *Group & Organization Management*, 44(1), 72-111.

