

O FIO INVISÍVEL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SISTEMÁTICA DO RESPEITO NAS DINÂMICAS ORGANIZACIONAIS

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)

ITATIANA VENDRAME

SIMONE ALVES PACHECO DE CAMPOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à órgão de fomento:

Os autores agradecem o apoio recebido da CAPES para a realização desta pesquisa.

Introdução

O respeito no trabalho é fundamental para as relações interpessoais e institucionais, influenciando saúde mental, motivação, criatividade e desempenho (Zhao et al., 2022). Apesar da importância, faltam estudos mais sistematizados e aprofundados. Embora seja visto como fator relevante para o comportamento inovador, ainda é tratado sobretudo como fenômeno ambiental, negligenciando aspectos emocionais e subjetivos mais profundos (Zhao et al., 2022).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Esta revisão sistemática da literatura apresenta o seguinte problema: quais os caminhos percorridos na produção científica e quais os novos caminhos a serem trilhados no campo do respeito no trabalho? Com isso, o objetivo desta pesquisa mapear os caminhos percorridos e propor uma agenda de pesquisa no campo do respeito no trabalho.

Fundamentação Teórica

O respeito é um conceito multifacetado, essencial para a dignidade humana e o reconhecimento de contribuições individuais e coletivas (Sharma et al., 2023). Assim, o respeito organizacional não é apenas uma capacidade individual, mas uma construção social refletida em políticas, práticas, cultura e liderança (Cleveland, Byrne & Cavanagh, 2015). Nesse sentido, a percepção de respeito impacta como os trabalhadores se relacionam entre si, influenciando colaboração e coesão (Zhao et al., 2022).

Discussão

Ao mapear os caminhos percorridos, foi possível identificar um período de publicações de 1975 a 2024. A análise temática, realizada pela análise fatorial das palavras-chave, permitiu identificar a estrutura temática do campo de estudos sobre o respeito no trabalho por meio de três agrupamentos: autonomia no trabalho e sua relação com o respeito, relação do respeito com a autoeficácia, e relação do respeito com a amizade. A agenda de pesquisa foi composta por 17 proposições, envolvendo aspectos contextuais e temáticos, trazendo insights para introduzir a temática nas agendas brasileiras.

Conclusão

O trabalho teve como objetivo mapear os caminhos percorridos e propor uma agenda de pesquisa no campo do respeito no trabalho, oferecendo uma visão analítica sobre o tema. Essa proposta partiu da constatação de que, embora o respeito organizacional seja amplamente reconhecido por sua importância na promoção de ambientes saudáveis, inclusivos e inovadores, a literatura científica sobre o tema ainda se mostra fragmentada, com lacunas importantes em termos conceituais, metodológicos e contextuais.

Contribuição / Impacto

Os estudos mapeados convergem ao destacar o respeito organizacional como um construto central na construção da identidade profissional, da satisfação no trabalho e da promoção de comportamentos inovadores. Porém, há uma tendência predominante de tratar o respeito como um fenômeno ambiental e comportamental, em detrimento de suas dimensões subjetivas e emocionais mais profundas. Porém, há uma tendência predominante de tratar o respeito como um fenômeno ambiental e comportamental, em detrimento de suas dimensões subjetivas e emocionais mais profundas.

Referências Bibliográficas

- Cleveland, J. N., Byrne, Z. S., & Cavanagh, T. M. (2015). The future of HR is RH: respect for humanity at work. *Human Resource Management Review*, 25(2), 146-161.
- Sharma, N et al. (2023). Showrooming: a retrospective and prospective review using the SPAR-4-SLR methodological framework. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 51(11), 1588-1613.
- Zhao, L et al. (2022). How does perceived respect affect innovative behavior? The role of thriving at work and spiritual leadership. *Frontiers In Psychology*, 13(1), 1-13.