

CORPOS QUE PRODUZEM, ALMAS QUE DESAPARECEM: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA SOBRE A DESUMANIZAÇÃO ORGANIZACIONAL

MICHEL BARBOZA MALHEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

VANESSA PIOVESAN ROSSATO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

MÉROLI SACCARDO DOS SANTOS

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

ROGER DA SILVA WEGNER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

JULIA TONTINI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à órgão de fomento:

CAPES e IFRS.

Introdução

A crescente pressão por eficiência intensifica práticas desumanizantes no trabalho, como supervisão abusiva, controle algorítmico e políticas que ignoram necessidades humanas. Tais práticas reduzem trabalhadores a instrumentos de produtividade, comprometendo bem-estar e desempenho. A desumanização organizacional gera estresse, retração e ineficiência (Caesens et al., 2019).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Considerando que não foram localizadas revisões que abordassem o fenômeno investigado, esta revisão sistemática da literatura apresenta o seguinte problema: como se caracteriza o campo conceitual de pesquisas sobre a desumanização no trabalho e quais são os novos caminhos a serem percorridos? Desse modo, o objetivo desta pesquisa consiste em caracterizar o campo conceitual da desumanização organizacional e propor uma agenda para a pesquisa futura.

Fundamentação Teórica

Em busca de máxima produtividade, empresas adotam estruturas rígidas que desumanizam trabalhadores, tratando-os como meros instrumentos (Bell & Khoury, 2016). Assim, a desumanização refere-se a uma experiência de um indivíduo que se sente objetificado por sua organização. Essa desumanização compromete bem-estar, saúde mental, engajamento e desempenho (Caesens et al., 2019). Além disso, pode gerar ocultação de conhecimento, ostracismo e intenção de saída (Brison & Caesens, 2023).

Discussão

Ao mapear os itinerários de pesquisa, foi possível encontrar um período temporal de pesquisas de 2010 a 2024. Além disso, a análise fatorial exploratória das palavras-chave permitiu visualizar a estrutura temática do campo de estudos sobre desumanização organizacional a partir de três núcleos: experiências negativas e desempenho, atitudes e dinâmicas interpessoais e, processos organizacionais e recursos. A agenda de pesquisa foi composta por 12 proposições, envolvendo aspectos contextuais, temáticos e metodológicos.

Conclusão

Este estudo mapeou o campo da desumanização no trabalho por meio de uma RSL, destacando impactos psicossociais como exaustão e exclusão, e a ausência de pesquisas em países periféricos. Mostra que, ao reduzir o trabalhador a uma ferramenta, a desumanização organizacional compromete bem-estar, saúde mental, engajamento e desempenho (Caesens et al., 2019). Além disso, pode gerar ocultação de conhecimento, ostracismo e intenção de saída (Brison & Caesens, 2023).

Bell, C. M., & Khoury, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal Of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585.

Contribuição / Impacto

Até onde se sabe, esta é a primeira revisão sistemática realizada sobre a desumanização organizacional. Nesse sentido, os resultados oferecem subsídios para compreender esse campo de pesquisa, além de apontarem novas direções teóricas e empíricas para sua expansão, especialmente na área de Gestão e Negócios. Abordar essa temática em pesquisas futuras lança luz sobre uma importante preocupação das organizações: o combate à desumanização e a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Referências Bibliográficas

Bell, C. M., & Khoury, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal Of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585.

Brison, N., & Caesens, G. (2023). The relationship between workplace ostracism and organizational dehumanization: the role of need to belong and its outcomes. *Psychologica Belgica*, 63(1), 120.

Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2019). Abusive Supervision and Organizational Dehumanization. *Journal Of Business And Psychology*, 34(5), 709-728.