



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

# CONTEXTUS

## REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089  
ISSNe 2178-9258

[www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

## Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa

*Work intensification: Towards mapping the study field and defining a research agenda*

*Intensificación del trabajo: Hacia el mapeo del campo de estudio y la definición de una agenda de investigación*

<https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72844>

### Ana Heloísa da Costa Lemos

<https://orcid.org/0000-0001-6222-6628>

Professora na Escola de Negócios da PUC-Rio (IAG/PUC-Rio)

Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ)

[aheloisa@iag.puc-rio.br](mailto:aheloisa@iag.puc-rio.br)

### Waleska Yone Yamakawa Zavatti Campos

<https://orcid.org/0000-0001-5050-1557>

Doutoranda em Administração de Empresas na Escola de Negócios da PUC-Rio (IAG/PUC-Rio)

Mestra em Administração de Empresas pela Escola de Negócios da PUC-Rio (IAG/PUC-Rio)

[waleskazavatti@alumni.usp.br](mailto:waleskazavatti@alumni.usp.br)

### Marcelo Jucá Quintão

<https://orcid.org/0000-0002-4740-4796>

Doutorando em Administração de Empresas na Escola de Negócios da PUC-Rio (IAG/PUC-Rio)

Mestre em Administração de Empresas pela Escola de Negócios da PUC-Rio (IAG/PUC-Rio)

[marcelojucaquintao@gmail.com](mailto:marcelojucaquintao@gmail.com)

### Luciana Aparecida Barbieri da Rosa

<https://orcid.org/0000-0001-9240-0236>

Professora no Instituto Federal de Rondônia (IFRO)

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

[lucianaaparecidabarbieri@yahoo.com.br](mailto:lucianaaparecidabarbieri@yahoo.com.br)

### RESUMO

A intensificação do trabalho pode ser definida como o aumento do gasto de energia por parte do trabalhador no exercício de suas correntes ocupações. Diante da complexidade do fenômeno, este trabalho objetivou analisar a literatura científica sobre intensificação do trabalho com vistas a mapear o campo e propor uma agenda de pesquisa. A partir de 98 artigos extraídos da Web of Science foram desenvolvidas três abordagens, a saber: análises bibliométrica, cientométrica e de conteúdo. Os achados revelam que a produção científica sobre o tema teve um aumento significativo entre 2010 e 2019; que temas predominantes são conflito trabalho-família, esforço repetitivo, teletrabalho, entre outros. A agenda de pesquisa descortina ricas possibilidades de lacunas e estudos futuros para a área.

**Palavras-chave:** intensificação do trabalho; bibliometria; cientometria; citespace; análise de conteúdo.

### ABSTRACT

Work intensification can be defined as the increase in energy expenditure by the worker in the exercise of his current occupations. Given the complexity of the phenomenon, this study aimed to analyze the scientific literature on work intensification with a view to mapping the field and proposing a research agenda. From 98 articles extracted from the Web of Science, three approaches were developed, namely: bibliometric, scientometric and content analyses. The findings reveal that the scientific production on the subject had a significant increase between 2010 and 2019; predominant themes are work-family conflict, repetitive strain, teleworking, among others. The research agenda reveals rich possibilities of gaps and future studies for the area.

**Keywords:** work intensification; bibliometrics; scientometrics; citespace; content analysis.

### RESUMEN

La intensificación del trabajo puede definirse como el aumento del gasto energético por parte del trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones actuales. Dada la complejidad del fenómeno, este estudio tuvo como objetivo analizar la literatura científica sobre la intensificación del trabajo con el fin de mapear el campo y proponer una agenda de investigación. A partir de 98 artículos extraídos de la Web of Science, se desarrollaron tres enfoques, a saber: análisis bibliométrico, cientométrico y de contenido. Los hallazgos revelan que la producción científica sobre el tema tuvo un aumento significativo entre 2010 y 2019; los temas predominantes son el conflicto trabajo-familia, el esfuerzo repetitivo, el teletrabajo, entre otros. La agenda de investigación revela ricas posibilidades de lagunas y estudios futuros para el área.

**Palabras clave:** intensificación del trabajo; bibliometría; cientometría; citespace; análisis de contenido.

### Informações sobre o Artigo

Submetido em 30/11/2021

Versão final em 18/04/2022

Aceito em 18/04/2022

Publicado online em 12/07/2022

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



### Como citar este artigo:

Lemos, A. H., Campos, W. Y., Quintão, M. J., & Rosa, L. A. (2022). Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(14), 182-200. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72844>

## 1 INTRODUÇÃO

As aceleradas mudanças tecnológicas e econômicas recentes engendraram um terreno fértil para o aumento do ritmo e das horas dedicadas ao trabalho, condições que são descritas como intensificadoras do trabalho (Huo, Boxall & Cheung, 2019; Korunka, Kubicek, Paškvan & Ulferts, 2015). As transformações tecnológicas se intensificaram no contexto de combate à propagação do coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19) que levou muitos trabalhadores a depender de intensas e constantes interações por meio da tecnologia de comunicação da informação (TIC) (Venz & Boettcher, 2021). A aceleração das mudanças tecnológicas e o impacto causado pelo COVID-19 em uma realidade contemporânea de “força de trabalho digital” acentuou os níveis de intensificação laboral, sobretudo, em níveis gerenciais (Afshari, Hayat, Ramachandran, Bartram & Balakrishnan, 2022; Venz & Boettcher, 2021). Para Venz & Boettcher (2021) a presente conjuntura social lança luz sobre a substancial relevância do debate orientado à intensificação do trabalho, destacado pela influência do COVID-19, que ocasionou sobrecarga, exaustão e tensão psicológica em decorrência do aumento da demanda de manuseio de TIC.

Ademais, a intensificação do trabalho é um fenômeno que tem afetado significativamente profissionais dos setores público e privado, trabalhadores/as presenciais e remotos, de período integral e parcial, profissionais da saúde, trabalhadores/as domésticos, professores/as, funcionários/as da indústria e da produção enxuta em decorrência da sobrecarga de demandas de trabalho ou da extensão das horas trabalhadas. Tal fenômeno causa exaustão emocional, desmotivação, *burnout*, adoecimento físico, diminuição do bem-estar e da satisfação no trabalho, conflito família-trabalho dentre outras consequências negativas (Felstead & Henseke, 2017; Korunka et al., 2015; Le Fevre, Boxall & Macky, 2015; Teeple Hopkins, 2017; Willis, Harvey, Thompson, Pearson & Meyer, 2018). A constatação da crescente intensificação do trabalho no contexto produtivo (Green, 2004; Kelliher & Anderson, 2010) reforça o interesse em entender como o campo de pesquisa sobre o tema tem se configurado nos últimos anos. O mapeamento do referido campo contribui para identificar seu desenvolvimento, seus principais pesquisadores, temáticas correlatas e tendências de pesquisas. Com vistas a contribuir para esse mapeamento o presente artigo teve como propósito identificar o comportamento recente do campo de pesquisa sobre o tema intensificação do trabalho. Para consecução do objetivo proposto buscou-se alcançar os seguintes objetivos específicos: (1) identificar as características da literatura sobre intensificação do trabalho, como número de artigos e de citações, áreas de pesquisa e periódicos; (2) verificar a abrangência da pesquisa em termos de países, instituições e autores representativos; (3) desvendar os pontos de interesse do campo por meio do estudo das relações entre palavras-chave e detectar explosões de citações; (4) identificar os principais temas abordados nos estudos; (5) sugerir uma agenda de pesquisa sobre o tema. Para alcançar estes objetivos foram realizadas análises

bibliométrica, cientométrica e de conteúdo acerca da produção científica sobre intensificação do trabalho.

A bibliometria utiliza análises quantitativas de publicações presentes em bancos de dados por meio de ferramentas estatísticas, com vistas a medir o desempenho de diversos campos do saber (Araújo, 2006). Já a cientometria possibilita elaborar mapas e redes que combinam tecnologia de visualização por meio de análises cientométricas tradicionais capazes de exibir visualmente o conhecimento obtido através da mineração de dados e de processamento de informações, permitindo a exploração de diferentes relações (Huang, Zhou, Lv & Chen, 2020). A cientometria permite que pesquisadores, ao analisarem um campo de conhecimento, possam se concentrar nas informações ausentes e determinar direções futuras para a pesquisa (Mingers & Leydesdorff, 2015). Nesse sentido, um dos softwares cientométricos mais influentes é o *CiteSpace*, desenvolvido por Chen (2006). Por fim, a análise de conteúdo convencional, de cunho indutivo (Elo & Kyngäs, 2008) foi empregada para a consolidação da agenda de pesquisa.

De modo a alcançar os objetivos citados foram levantados artigos e revisões na base de dados *Web of Science* (WoS), publicados na década entre 2010 e 2019, com a posterior realização de análise bibliométrica, cientométrica e de conteúdo.

Para apresentar os resultados da pesquisa, organizou-se o presente trabalho em cinco seções: após esta introdução, a próxima seção aborda o referencial teórico; a terceira seção explicita a metodologia e ferramentas de pesquisa utilizadas; a quarta seção discute os resultados, e a quinta seção traz o delineamento das considerações finais e da agenda de pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A presente pesquisa busca mapear o campo teórico referente à intensificação do trabalho com vistas a evidenciar direções de pesquisa. Para tal, nesta seção são apresentados conceitos e contextos sobre a temática.

### 2.1 Definição de intensificação do trabalho

Para Rosso (2008), no contemporâneo cenário capitalista, a intensificação do trabalho é caracterizada pela busca por resultados maximizados, podendo ser mensurados de forma quantitativa ou qualitativa. Deste modo, a intensificação do trabalho pode ser definida como o incremento do gasto de energia por parte do trabalhador no exercício de suas atribuições, podendo vir acompanhada de expansão da jornada de trabalho, ritmo acelerado e exigência de multifuncionalidade (Rosso, 2008).

Conforme aponta Druck (2013), a intensificação do trabalho é resultante de uma série de fatores que vêm se impondo em diferentes contextos laborais: aumento do ritmo e cadência do trabalho; aprimoramento das ferramentas de controle; estabelecimento de metas inalcançáveis, pressão de tempo; aumento da jornada de trabalho, demanda por polivalência funcional; maior rotatividade de funcionários; intensa exposição à agentes físicos (Bhattacharya & Tang, 2013) químicos e

Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa ergonômicos (Neumann & Medbo, 2010). A intensificação do trabalho pode ser vista como um indicador da precarização das condições de trabalho. A extensão da jornada, importante indicador da intensificação do trabalho, pode ocorrer tanto no ambiente corporativo quanto no residencial, por meio do teletrabalho (Bathini & Kandathil, 2019; Druck, 2013; Felstead & Henseke, 2017), onde o tempo investido não possui limites e as pressões são mediadas pela vigilância dos dispositivos eletrônicos (Druck, 2013; P. Moore & Piwek, 2017).

O tema da intensificação do trabalho ganha notoriedade em um cenário marcado pela reestruturação do capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2009) que tem, dentre suas principais manifestações, a valorização de uma doutrina gerencial voltada para a maximização dos lucros por meio do aumento da produção (Green, 2004; Ramsay, Scholarios & Harley, 2000). O fenômeno da intensificação do trabalho está atrelado, em grande medida, a sistemas definidos como de alto desempenho e de redução de custos (Mariappanadar, 2016), instituídos pelas organizações sob a égide de discursos corporativos que visam o aumento contínuo do desempenho (Green, 2004; Heffernan & Dundon, 2016; Kelliher & Anderson, 2010; Mariappanadar, 2016; Ramsay et al., 2000; Tregaskis, Daniels, Glover, Butler & Meyer, 2013).

A crescente situação de vulnerabilidade social (Castel, 1998; Le Fevre et al., 2015) abre precedentes para que empresas ofereçam condições flexíveis de trabalho, voltadas ao atendimento das exigências do mercado. A flexibilidade, apesar de proporcionar certo grau de autonomia aos funcionários (Druck, 2013), apresenta, dentre seus efeitos deletérios, a perda da proteção social do Estado (Cunningham, 2016) e a intensificação do trabalho (Kelliher & Anderson, 2010). Kelliher & Anderson (2010) salientam que a promessa de flexibilização faz com que o trabalhador, visando assegurar o “benefício” de trabalhar remotamente, empenhe ávidos esforços na tentativa de corresponder às expectativas do empregador.

Consequentemente, tal comportamento pode reforçar estruturas de intensificação do trabalho (Ehrnrooth & Björkman, 2012), visto que, ao aderir irrestritamente às novas práticas, o funcionário favorece a perpetuação do estereótipo de “trabalhador ideal” (Kossek, Lewis & Hammer, 2010). Deste modo, mesmo vivenciando uma rotina de trabalho intensificada, muitos indivíduos acabam se sujeitando às novas regras com a esperança de obter vantagens e benefícios profissionais (Ehrnrooth & Björkman, 2012; Lemos, Gottlieb & Costa, 2016).

Lemos et al. (2016) destacam que empresas que se definem como de alto desempenho buscam profissionais que aceitam condições de trabalho intensificadas em troca de prestígio, altos salários e benefícios. Nesse sentido, a cultura organizacional passa a ser regida pelo elevado grau de envolvimento de seus funcionários que, por sua vez, reproduzem, de forma sistemática, a competitividade entre pares (Green, 2004; Kelliher & Anderson, 2010; Tregaskis et al., 2013).

O movimento de concorrência entre pares nas organizações viabiliza estratégias de dominação das empresas, pois muitos gestores aproveitam-se da

instabilidade e insegurança no mercado de trabalho (Cushen, 2013; Druck, 2013) para aumentar a pressão sobre os funcionários e, desta forma, obter mais controle sobre eles (Ehrnrooth & Björkman, 2012; P. Moore & Piwek, 2017). A intensificação do trabalho abarca, portanto, um campo conexo, no qual diversos interesses estão em jogo, sobretudo os organizacionais e gerenciais, que procuram extrair mais engajamento da sua força de trabalho (Lemos et al., 2016).

Cabe destacar, ainda, que a evolução tecnológica proporcionou uma forma de trabalho que rompe fronteiras e se torna ubíqua (Green, 2004). Munidos de celulares corporativos (Cavazotte, Heloisa Lemos & Villadsen, 2014), *laptops* (Chesley, 2014) e outros equipamentos entregues gratuitamente pelas empresas, os funcionários são levados a trabalhar mais horas do que a jornada legalmente estabelecida para garantir que as demandas da empresa estejam sendo priorizadas (Kelliher & Anderson, 2010).

Ehrnrooth & Björkman (2012) argumentam que as áreas de gestão de recursos humanos têm o poder de influenciar e potencializar a dedicação dos funcionários ao trabalho por meio de políticas e práticas que os levam a aumentar seu comprometimento, esperando retorno futuro. Ademais, as áreas de Recursos Humanos, ao implementarem sistemas de trabalho ditos de “alto desempenho” (Heffernan & Dundon, 2016; Mariappanadar, 2016) podem propiciar a intensificação do trabalho que, em muitos casos, finda por gerar insatisfação nos trabalhadores (Tregaskis et al., 2013).

## 2.2 Estudos e contextos de intensificação do trabalho

Estudos com trabalhadores migrantes (Teeple Hopkins, 2017) e com trabalhadores que atuam em campos de cana-de-açúcar no Brasil (McGrath, 2013) relatam a existência de condições de trabalho sem liberdade, degradantes e intensificadas, sendo passíveis de penalizações. No caso brasileiro, McGrath (2013) salienta que indivíduos que buscam este tipo de trabalho são oriundos de regiões muito pobres do país e que a cobrança e o desgaste decorrentes dessa atividade podem causar sérias consequências à saúde (Neumann & Medbo, 2010) e, até mesmo, levar o trabalhador a óbito (McGrath, 2013).

No âmbito educacional, Loh & Hu (2014) argumentam que a intensificação do trabalho pode surgir em um contexto de competição entre instituições de ensino, na busca por melhores resultados para atrair mais lucros. Muitos profissionais são expostos a sistemas de trabalho que fomentam a elevada responsabilização individual e o controle de competências e competição entre docentes (Loh & Hu, 2014; Wilson & Holligan, 2013). Os riscos psicossociais no local de trabalho provenientes da intensificação do trabalho envolvem exaustão emocional, assédio moral, fadiga e síndrome de Burnout (Evenstad, 2018; Lawrence, Loi & Gudex, 2019; Mariappanadar, 2016; Silla & Gamero, 2018).

Estudos na área de gestão da saúde retratam um aumento na sobrecarga de trabalho devido às novas tecnologias (P. Moore & Piwek, 2017) e processos que visam reduzir os custos e aumentar a eficiência para atendimento da alta demanda em hospitais e clínicas



Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015; Willis et al., 2018). Em virtude da intensificação do trabalho, funcionários da saúde são constantemente forçados a gerenciar seus esforços físicos, mentais e o desgaste causado pela aceleração tecnológica (Korunka et al., 2015).

Segundo Currie & Eveline (2011), ao final da década de 1980, as novas tecnologias acompanharam a globalização e estreitaram os laços entre o lar e o ambiente de trabalho, favorecendo que muitos trabalhadores pudessem exercer suas atividades profissionais em casa (*home office*) (Bathini & Kandathil, 2019; Boxall & Macky, 2014). Entretanto, tanto o avanço da tecnologia quanto o *home office* trouxeram tensões para o equilíbrio entre trabalho e família (Mrčela & Sadar, 2011), pois muitos profissionais eram submetidos a formas de cobrança via tecnologia, o que gerou jornadas de trabalho muito mais intensas e extensas (Cavazotte et al., 2014; Chesley, 2014; Currie & Eveline, 2011; Green, 2004). No contexto contemporâneo, o trabalho tem ingressado de diversas formas no ambiente familiar, quer seja pelo prolongamento da jornada ou pelas pressões constantes, afetando o “equilíbrio entre trabalho e família”, “trabalho/qualidade de vida”, gerando a denominada “colisão trabalho/vida” (Currie & Eveline, 2011; Green, 2004; Mrčela & Sadar, 2011). No caso da força de trabalho feminina, os impactos da intensificação no equilíbrio entre trabalho e vida social, sobretudo, a vida familiar (Brown, 2012), são ainda mais intensos, o que eleva o nível de estresse e desgaste psicológico (Boxall & Macky, 2014; Brown, 2012).

Ainda no que tange à intensificação e à sua interface com questões de gênero, Briskin (2012) ressalta que o patriarcado produziu, na esfera profissional, uma cultura organizacional que aponta o comportamento e as perspectivas dos homens como padrões a serem seguidos (Briskin, 2012) e, deste modo, privilegia as longas jornadas de trabalho, o que tende a ser mais desfavorável para pessoas que são mães. Mesmo alcançando posições sêniores, as pessoas do sexo feminino, em geral, não conseguem se desvincular de responsabilidades domésticas e de cuidado da família, logo, a intensificação

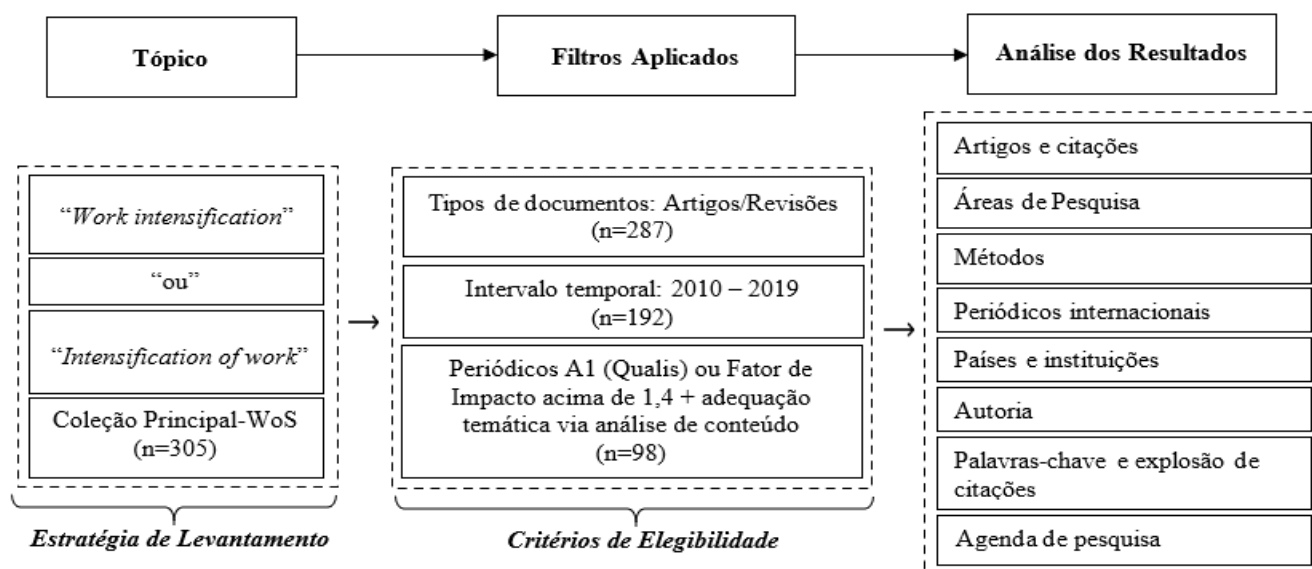
do trabalho produz efeitos mais deletérios para as carreiras femininas do que masculinas (Gascoigne, Parry & Buchanan, 2015). Pelos motivos expostos, faz-se necessário conhecer e fomentar os estudos sobre intensificação do trabalho, cujas repercussões envolvem melhoria de saúde, qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores.

### 3 MÉTODO

O processo de levantamento e análise bibliométrica pode ser dividido em três etapas: definição da estratégia de levantamento para a pesquisa, critérios de elegibilidade para coleta de dados e análise dos resultados. A base de dados utilizada para a pesquisa foi a Coleção Principal da *Web of Science* (WoS) com a aplicação dos termos “*work intensification*”, “*intensification of work*”, com a intercalação do operador booleano “ou”. A escolha pela base de dados WoS deu-se pelo seu amplo agrupamento de revistas científicas de distintos editores, bem como, pelo caráter multidisciplinar. Além disso, este trabalho utiliza-se de duas ferramentas tecnológicas compatíveis com a base mencionada: *InCites* e *CiteSpace*.

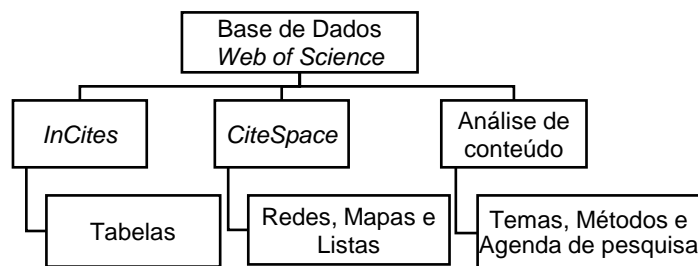
A abordagem escolhida combinou os termos com vistas a contemplar, em um único levantamento, os trabalhos que apresentassem a temática grafada nas duas formas presentes na literatura, o que resultou inicialmente em 305 trabalhos. Os critérios de elegibilidade utilizados na identificação dos trabalhos adequados a este estudo foram: tratar-se de artigo ou revisão relacionados à intensificação do trabalho (287 trabalhos). Com vistas a captar a evolução mais recente dos estudos no campo, o período escolhido foi de 2010 a 2019 (192 trabalhos), foram escolhidos artigos publicados em periódicos com fator de impacto maior do que 1,4 ou considerados A1 pelo Qualis/Capes 2013-2016; por fim, a adequação do artigo à temática foi verificada por meio de análise de conteúdo, resultando na amostra final de 98 trabalhos.

O fluxograma da metodologia, utilizada para a presente investigação, é apresentado na Figura 1.



**Figura 1.** Método da pesquisa.  
Fonte: Elaborada pelos autores.

Para a análise dos resultados, foram utilizadas a bibliometria e a cientometria de forma conjugada, além da análise de conteúdo. A bibliometria tem como objeto de estudo artigos publicados em revistas científicas e a cientometria busca compreender, a partir da análise dos artigos que versam sobre um determinado tema, a dinâmica da ciência enquanto atividade social (Santos & Kobashi, 2009). Assim, trata-se não apenas de quantificar, mas de atribuir sentido aos dados para seu uso por pesquisadores e para orientar políticas públicas (Zhou, Chen & Huang, 2019). Os dados coletados da base de dados *WoS* foram tratados, organizados e visualizados conforme Figura 2.



**Figura 2.** Ferramentas e métodos para organização e visualização de dados.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A ferramenta *InCites* (*Clarivate Analytics*) permite a avaliação das pesquisas por meio de inúmeros indicadores de produtividade, impacto e colaboração, no nível dos pesquisadores, artigos, instituições, países, periódicos, áreas de pesquisa e agências de financiamento (Bornmann & Leydesdorff, 2013). O módulo oferece métricas de citação da base *WoS* para avaliar os resultados de pesquisa, como os levantados neste estudo. Os resultados do *InCites* foram fundamentais para a realização da análise bibliométrica.

Do ponto de vista das análises cientométricas foi utilizado o *software CiteSpace* – versão 5.6.R5, uma das mais influentes ferramentas de análise de informações da literatura, a qual permite a geração de diferentes gráficos e redes visuais, favorecendo, por conseguinte, o entendimento das complexas relações estabelecidas nos diferentes domínios do conhecimento (Chen, 2006; Chen & Leydesdorff, 2014). O referido *software* foi utilizado para geração de redes de áreas de pesquisa, periódicos, países e instituições, autores e palavras-chave. Os parâmetros no *CiteSpace* foram definidos como: (1) Tempo: de 2010 a 2019; (2) Tipo de nó: país e instituições, categoria, palavra-chave, referências; (3) Critério de seleção: 50 primeiros artigos por ano. As redes são formadas por nós (autores, periódicos, instituições, países, temas), cujo tamanho é proporcional à sua colaboração na literatura. As arestas são ligações que retratam a intensidade e frequência dos relacionamentos. As cores dos anéis referem-se aos anos. Os anéis de cor roxa apontam alta centralidade de intermediação, ou seja, os itens são importantes na ligação com outros nós (Chen & Song, 2019).

Por fim, a análise de conteúdo foi aplicada com vistas a compreender temas e contextos profissionais em intensificação do trabalho e para a sugestão da agenda de

pesquisa. Foi realizada a leitura dos resumos, seções destinadas à metodologia e considerações finais, etapa que abrangeu os 98 trabalhos, com vistas à realização de codificação aberta, criação de categorias e abstração (Elo & Kyngäs, 2008).

Na etapa de codificação aberta, as categorias foram geradas espontaneamente; depois disso, a etapa de formação de classes envolveu a criação de listas de áreas agrupadas em títulos mais amplos para reduzir o número de grupos; finalmente, a abstração foi realizada a partir da atribuição de nomes às categorias alinhadas ao conteúdo, conforme ensinam Elo & Kyngäs (2008).

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

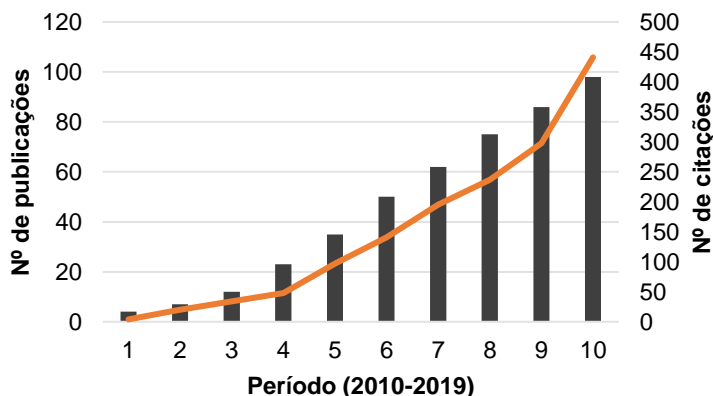
Para compor esta pesquisa foram realizadas análises bibliométricas, cientométricas e de conteúdo, com o intuito de levantar informações acerca da temática para, assim, atingir o objetivo planejado. Nesta seção são apresentadas e discutidos aspectos referentes às características da literatura e dos periódicos, à abrangência das pesquisas e aos pontos de interesse dos estudos.

### 4.1 Características da literatura

#### 4.1.1 Número de artigos e citações

O interesse dos pesquisadores sobre um tema traduz-se, em grande medida, pelo crescimento do número de estudos a ele dedicados (Huang et al., 2020). Nesse sentido, a distribuição das publicações e citações ao longo do tempo pode evidenciar tendências de crescimento ou declínio de um campo de estudos. A Figura 3 mostra as tendências do número de publicações e citações sobre intensificação do trabalho nos últimos dez anos.

Do ponto de vista da quantidade de publicações é possível perceber que os 98 trabalhos publicados na década de 2010 a 2019 aparecem de maneira crescente, com importante incremento, nos últimos anos, o que pode indicar que a temática tem ocupado papel de progressivo destaque nos estudos organizacionais. Houve um período decisivo nas publicações, o ano de 2013, quando o número de artigos publicados ultrapassou vinte, pela primeira vez no período, quase dobrando no ano seguinte.



**Figura 3.** Tendências do número de publicações.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nos primeiros anos do levantamento (2010-2014), foram publicados 35 trabalhos, a um volume médio anual de 16,2 artigos. No período seguinte (2015-2019), 63 artigos foram publicados, com um volume médio anual de 74,2 trabalhos, a uma taxa média de crescimento anual de 18%.

A taxa média de crescimento anual das publicações durante todo o período é de 45%, o que pode indicar que as pesquisas sobre intensificação do trabalho estão em “estágio de crescimento” e têm elevado potencial de desenvolvimento. O número total de citações foi de 1515 no período em análise, e o número médio de citações por publicação foi de 15,5. Já o volume médio anual de citações foi de 40,6 citações por ano no período de 2010 a 2014, e de 262,4 citações por ano no período de 2015-2019. Essa tendência também reflete a crescente atenção dedicada a essa área, em especial, nos últimos cinco anos.

O trabalho de Kelliher & Anderson (2010) é o mais antigo da amostra levantada, sendo também o mais citado no período analisado (com 185 citações). No referido trabalho, os autores mostram que os trabalhadores flexíveis (de jornadas reduzidas ou trabalhadores remotos) vivenciam níveis elevados de intensificação do trabalho. Já o trabalho mais recente é de Huo et al. (2019) que examina como o bem-estar dos trabalhadores é afetado pela intensificação do trabalho em decorrência da exaustão emocional, além de discutir o papel dos gestores no abrandamento dessa exaustão e na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

#### 4.1.2 Métodos de pesquisa

Os métodos adotados nas pesquisas sobre intensificação do trabalho foram identificados por meio de análise de conteúdo dos noventa e oito trabalhos da amostra. Evidencia-se que a pesquisa qualitativa é amplamente adotada nos estudos sobre intensificação do trabalho (51%), o que aponta para uma característica interpretativista das pesquisas sobre a temática. Todavia, a pesquisa quantitativa (37%) e de métodos mistos (12%) também apresentam percentual representativo, o que torna as abordagens metodológicas equilibradas para o campo.

Tal análise é relevante porque os métodos de pesquisa comunicam as escolhas dos pesquisadores sobre ferramentas e técnicas empregadas na consecução dos objetivos da pesquisa, expressando, amiúde, a ontologia, epistemologia e o paradigma predominante em certos campos de estudo (Morgan, 2005). Assim, a maior incidência de pesquisas utilizando metodologias qualitativas sinaliza tanto a aderência dessas estratégias ao tema em questão, quanto oportunidades de desenvolvimento de estudos que lancem mão de métodos quantitativos.

#### 4.2 Caracterização dos periódicos

Os artigos selecionados sobre intensificação do trabalho foram publicados em 58 periódicos. A Tabela 1 lista os dez principais periódicos do campo considerando o número total de citações.

**Tabela 1**

Principais periódicos nos estudos sobre intensificação do trabalho

Periódicos	TC	N	%/98	FI	Qualis	MV
Human Relations	308	4	4,1	3,37	A1	10,2
Work Employment and Society	131	6	6,1	2,36	A1	8,2
Internat. Journal of Human Resource Management	59	5	5,1	3,15	A1	7,8
Work and Occupations	58	1	1	2,66	A1	10,2
Journal of Management Studies	56	1	1	5,84	A1	10,1
New Technology Work and Employment	48	5	5,1	1,22	A1	7,5
European Journal of Work and Organizational Psychology	44	3	3,1	2,6	A1	8,4
Human Resource Management Journal	44	2	2	2,84	A1	5,7
Geoforum	42	1	1	2,93	A1	6,6
Organization	39	5	5,1	2,7	A1	9,8

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: TC: total de citações. N: número de trabalhos publicados. %/98: percentual de artigos publicados na revista em relação ao total de 98 trabalhos. FI: fator de impacto do periódico, segundo *Journal Citation Reports*. Qualis: classificação nacional da produção de periódicos científicos. MV: meia-vida de citações é uma métrica em anos, na qual metade das citações obtidas é para itens publicados acima do referido valor e a outra metade das citações para itens publicados há mais tempo do que isso.

De modo geral, o número total de citações reflete o nível de influência que um artigo de determinado periódico possui (Zhou et al., 2019). O impacto do periódico e o Qualis, mesmo variando entre as áreas de conhecimento, repercutem a taxa média de citação por item, mensurando a sua participação na comunicação científica (Huang et al., 2020). Por fim, a meia-vida de citações é uma métrica em anos que mostra a idade dos artigos mais citados (Martín-Martín, Orduna-Malea, Ayllón & Delgado López-Cózar, 2016). A análise de periódicos é importante pois a identificação daqueles mais devotados ao assunto

representa valioso recurso de pesquisa para investigadores interessados na temática em tela (Huang et al., 2020).

Como pode ser visto na Tabela 1, os dez principais periódicos abarcam, em geral, publicações relacionadas aos campos de Estudos Organizacionais e de Gestão. De acordo com as métricas de desempenho dos periódicos, houve grande centralização das citações na revista *Human Relations*, que publicou 4 trabalhos sobre o tema, trabalhos estes citados 308 vezes. Esse é o periódico que apresenta o segundo maior fator de impacto dentre as revistas da amostra. Sua meia-vida de citações é de 10,2 anos, o que

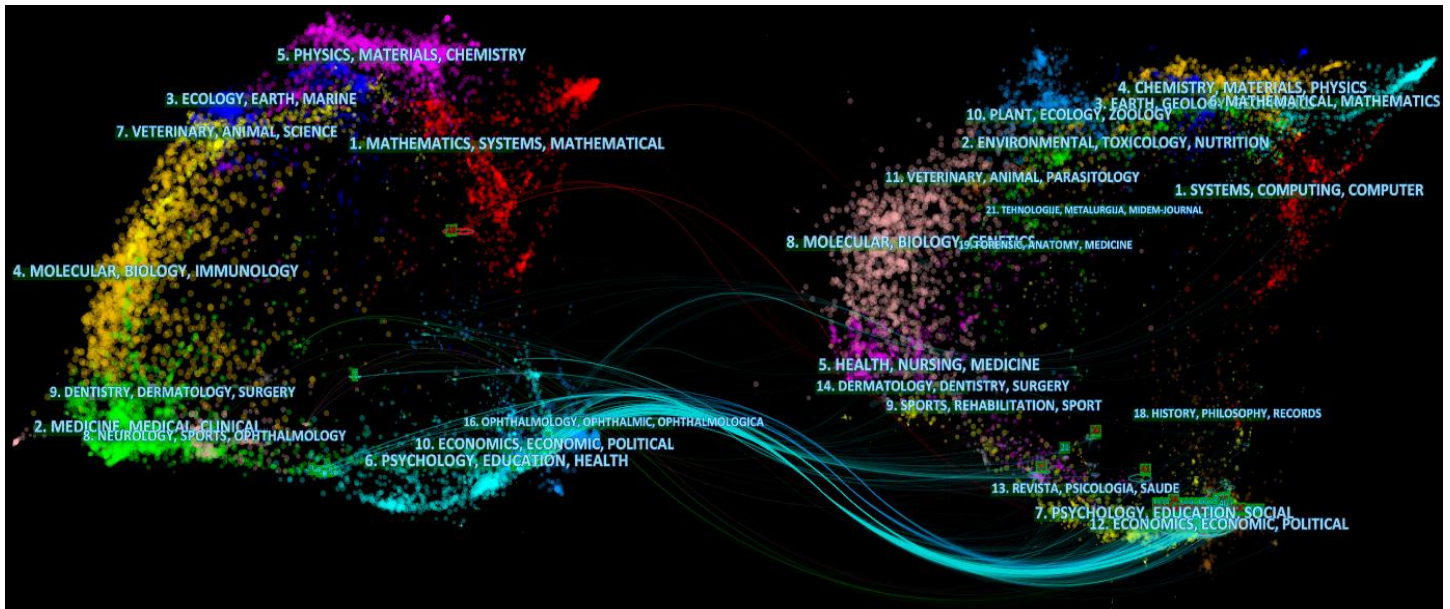


Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa significa dizer que metade das citações se referem a artigos publicados há aproximadamente dez anos.

Os dez principais periódicos (17,24% do total de 58) publicaram 33% do total de artigos e receberam 829 (54,7%) do total de 1515 citações. A meia-vida das citações, para os dez principais periódicos, é maior do que 5, o que reflete que os artigos mais citados sobre o tema advêm de pesquisas maduras, publicadas há cinco anos ou mais. Isso significa que estudos considerados maduros são

proeminentes no campo, diferente do que acontece nas áreas de *hard sciences* ou tecnologia, marcado pela maior proeminência de estudos recentes.

Para prosseguir na análise de periódicos foi elaborado um mapa duplo de sobreposição (*dual-map overlay*), mostrado na Figura 4, capaz de descrever periódicos que estão citando e periódicos que estão sendo citados em uma mesma exibição.



**Figura 4.** Mapa duplo de sobreposição de periódicos.  
Fonte: Elaborada pelos autores.

O mapa mostra onde uma citação se origina e para onde ela aponta, em uma visão ininterrupta e interdisciplinar (Chen & Leydesdorff, 2014). O periódico que está citando (mapa base à esquerda) é aquele no qual um artigo publicado contém referências contemplando outros periódicos; o periódico citado (mapa base à direita) é aquele onde um artigo citado por outrem foi publicado. Os clusters estão nomeados de forma padronizada com base nos títulos dos periódicos, por meio de algoritmos do *software CiteSpace* (Chen & Leydesdorff, 2014; Chen & Song, 2019).

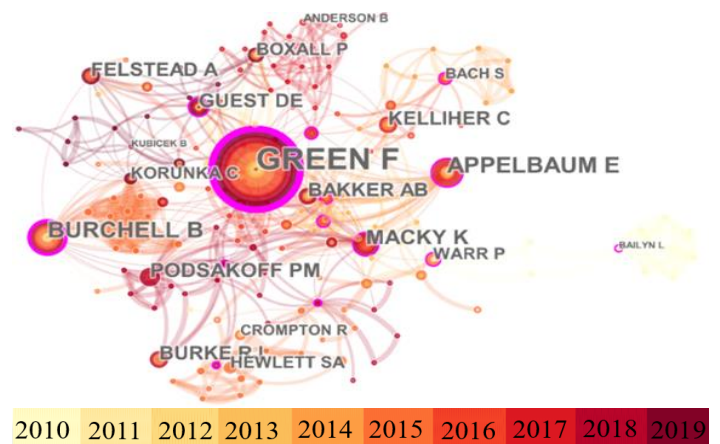
No período em análise, os artigos presentes nos 58 periódicos citantes citaram 2667 revistas. Os periódicos citantes (à esquerda) estão relacionados, majoritariamente à Economia, na qual está inclusa a área de Gestão, além de Psicologia, Política, Educação e Saúde (rótulos 10 e 6). Por sua vez, os periódicos citados (à direita) pertencem a áreas semelhantes (rótulos 7 e 12), mostrando que há certo grau de homogeneidade entre as áreas dos periódicos que citam e que são citados.

Destaque deve ser dado ao rótulo 5 do mapa base de periódicos citados (direita), cujo rótulo indica alguma relação dos estudos com revistas de enfermagem, saúde e medicina, o que pode ser explicado pela existência de pesquisas sobre intensificação do trabalho de profissionais da saúde, como a realizada por Willis et al. (2018) e Briskin (2012).

### 4.3 Abrangência das pesquisas

#### 4.3.1 Análise de autoria dos trabalhos e autores referenciados

A análise de autores mais citados nas referências dos trabalhos considerou os autores com alta frequência de citações, resultando na rede de co-citações da Figura 5. A rede é formada por 203 autores (nós), e por 660 arestas. A rede descortina muitos participantes e uma ampla gama de cooperação na pesquisa sobre intensificação do trabalho.



**Figura 5.** Rede de autores citados nos trabalhos.  
Fonte: Elaborada pelos autores.

Os autores e os relacionamentos entre eles são elementos importantes para o desenvolvimento do campo

Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa e, ao analisar as redes, é possível desvendar quais pesquisadores cooperam em maior grau, bem como os impactos das redes nos campos de pesquisa (Huang et al., 2020). Os resultados mostram que o autor com mais citações nas referências dos trabalhos analisados é Francis Green (30 citações), o que lhe confere maior centralidade de intermediação na rede, seguido por Brendan Burchell (12), Eillen Appelbaum (11), Keith Macky (9) e Philip M. Podsakoff (8).

Outra análise possível acerca dos autores citados refere-se ao exame das citações obtidas pelos autores dos artigos levantados na amostra (e não mais dos autores citados nas referências dos artigos da amostra). Deste modo, os cinco autores com maior número de citações no período de 2010-2019 são Kelliher, Clare (152 citações, Inglaterra), Anderson, Deirdre (152, Inglaterra), Kossek, Ellen Ernst (149, EUA), Lewis, Suzan (149, Inglaterra) e Hammer, Leslie B. (149, EUA), o que lhes confere o *status* de autores mais importantes no debate contemporâneo sobre o tema, indicando aos pesquisadores as referências que não podem estar ausentes em seus trabalhos. Todavia, os autores com maior número de artigos publicados são

Korunka, Christian (6 artigos, Áustria), Kubicek, Bettina (5, Áustria), Boxall, Peter (3, Nova Zelândia), Daniels, Kevin D. (3, EUA) e Paškvan, Matea (3, Áustria). Apesar de pouco representativa no ranking geral da produção sobre intensificação do trabalho, a Áustria reúne os pesquisadores mais produtivos sobre o tema.

#### 4.4 Pontos de interesse de pesquisa

##### 4.4.1 Áreas, Temas e Contextos Profissionais de pesquisa

No que se refere às áreas de pesquisa, estas se relacionam aos campos do saber aos quais os artigos estão vinculados. As principais áreas de pesquisa, com pelo menos quatro publicações ( $\Sigma N$ ), são apresentadas na Tabela 2, sendo o período dividido em três painéis temporais, demonstrando as tendências na quantidade de artigos e citações, por área de pesquisa, durante os interstícios de 2010-2014, 2015-2019 e, por fim, no período completo de 2010-2019. O número de publicações e citações em cada área evidencia as tendências da pesquisa de intensificação do trabalho em diferentes campos do conhecimento.

**Tabela 2**

Número de artigos e citações das principais áreas de pesquisa

Áreas de Pesquisa	2010-2014		2015-2019		2010-2019	
	TC	N	TC	N	$\Sigma TC$	$\Sigma N$
Management (Gestão)	514	14	199	26	713	40
Social Sciences (Ciências Sociais)	307	3	4	1	311	4
Industrial Relations & Labor (Relações Industriais e trabalho)	196	6	109	15	305	21
Sociology (Sociologia)	200	7	12	2	212	9
Economics (Economia)	126	4	16	4	142	8
Ergonomics (Ergonomia)	81	4	24	4	105	8
Psychology Applied (Psicologia Aplicada)	34	3	54	7	88	10
Education (Educação)	69	4	14	3	83	7

Fonte: Elaborada pelos autores.

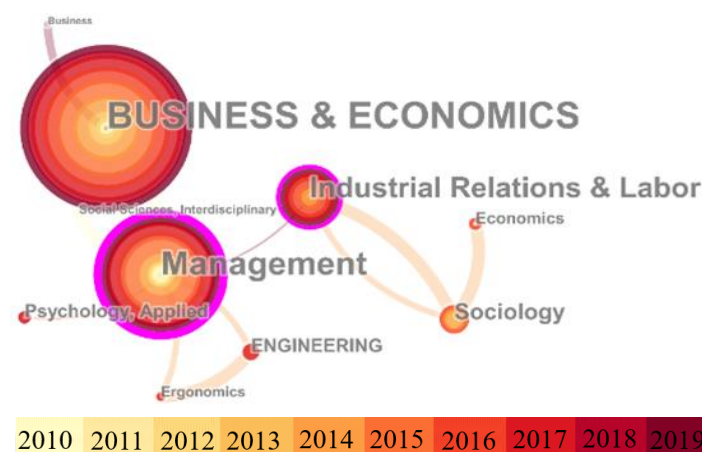
Nota: TC: Total de citações no interstício (*InCites*). N: Número de trabalhos publicados no interstício.  $\Sigma TC$ : Somatório global das citações no período de 2010 a 2019.  $\Sigma N$ : Somatório global do número de trabalhos publicados no período de 2010 a 2019.

Gestão é a área maior, com soma global de 713 citações e 40 artigos. Outras áreas relevantes são: ciências sociais (311 citações; 4 artigos); relações industriais e trabalho (305; 21); Sociologia (212; 9); Economia (142; 8); Ergonomia (105; 8); Psicologia Aplicada (88; 10), e educação (83; 7). Esse resultado merece destaque, pois indica que o tema tem sido objeto de interesse, sobretudo, na área de gestão. Comparativamente a esta área, ciências sociais, sociologia e relações industriais e de trabalho, áreas que tradicionalmente discutem temáticas relacionadas ao contexto e às condições de trabalho, apresentam resultados globais mais modestos.

Todavia, cabe destacar que o número de publicações (N) nas áreas de gestão, relações industriais e trabalho e psicologia aplicada cresceu significativamente entre 2010 e 2019, embora o total de citações (TC) tenha subido apenas na área de Psicologia Aplicada.

A Figura 6 mostra a análise de co-ocorrência de áreas de pesquisa, que inclui 27 nós e 36 arestas, onde as mais importantes são visíveis. Esse tipo de análise tem como propósito investigar relações interdisciplinares e pode

desvendar conexões entre campos do saber mais profundas e intangíveis, por meio de uma rede de assuntos comuns (Huang et al., 2020).



**Figura 6.** Rede de áreas de pesquisa da WoS

Fonte: Elaborada pelos autores.

Devido à existência de ligações entre as áreas, descobrimos que a pesquisa em intensificação do trabalho



Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa tem caráter interdisciplinar e multidisciplinar (devido à presença de inúmeros nós de áreas). As três principais áreas de pesquisa são *business & economics* (negócios e economia), *management*, e por fim, *industrial relations & labor*. Conforme a intensidade da tabela de cores, evidencia-se que campos como *ergonomics*, *engineering* (engenharia) e *psychology applied* emergiram com proeminência recentemente, após 2016.

Esses resultados parecem indicar que foi necessária a articulação de diferentes campos para a realização de pesquisas globais sobre intensificação do trabalho. As áreas circuladas por anéis roxos (*management; industrial relations & labor*) possuem alta centralidade de intermediação (Chen & Song, 2019), configurando-se como áreas do saber que favorecem a conexão com outras áreas. Apesar do caráter interdisciplinar do tema, conforme anteriormente destacado, a área de Gestão (*business & economy; management*), desponta como central no debate,

o que sinaliza que o campo de estudos de gestão se preocupa com as implicações individuais, gerenciais ou organizacionais da intensificação do trabalho.

De forma complementar, foi realizada análise de conteúdo dos trabalhos levantados com vistas a aprofundar a compreensão dos principais assuntos abordados nos estudos sobre intensificação do trabalho. A codificação aberta, formação de classes e abstração realizadas no processo de análise de conteúdo culminaram na identificação dos principais temas e contextos profissionais contemplados pelos artigos analisados, aos quais relacionamos cada um dos noventa e oito trabalhos do levantamento. A Tabela 3 apresenta a categorização dos vinte e dois temas mais discutidos pelos estudos sobre intensificação do trabalho e a Tabela 4 retrata a categorização dos contextos profissionais nos quais os estudos foram realizados.

**Tabela 3**  
Temas predominantes nas pesquisas sobre intensificação do trabalho.

	Temas	Trabalhos
Nível individual	Aspectos psicossociais	Chirico (2017), Cooke, Wang & Bartram (2019), Ekberg et al. (2016), Koukoulaki et al. (2017), Paškvan, Kubicek, Prem & Korunka (2016), Seing, MacEachen, Ekberg & Ståhl (2015), Silla & Gamero (2018), van den Bossche, Taris, Houtman, Smulders & Kompier (2013)
	Aspectos geracionais	Brown (2012), White & Smeaton (2016)
	Conflito trabalho-família	Ali, Malik, Pereira & Al Ariss (2017), Kossek et al. (2010), Le Fevre et al. (2015), Moen, Lam, Ammons & Kelly (2013), Mrčela & Sadar (2011), Smith (2016)
	Vigilância/Controle neonormativo	P. Moore & Piwek (2017), Peticca-Harris, Weststar & McKenna (2015)
	Ergonomia e esforço físico repetitivo	Neumann & Medbo (2010), Palmerud, Forsman, Neumann & Winkel (2012)
	Ferramentas tecnológicas	Bhardwaj, Bhattacharya, Tang & Howell (2019), Cavazotte et al. (2014), Chesley (2014), Currie & Eveline (2011), Evenstad (2018)
	Carreiras sustentáveis	McDonald & Hite (2018)
	Papel da Liderança	Benoliel & Somech (2014), Mauno, Kubicek, Minkinen & Korunka (2019)
	Movimento sindical	S. Moore, Onaran, Guschanski, Antunes & Symon (2019)
	Produção enxuta, abordagem <i>lean</i> , gestão de processos	Ehnrooth & Björkman (2012), Huo et al. (2019), Lindsay et al. (2014), Stanton et al. (2014), Zhang (2015)
Nível organizacional/ social	Políticas e práticas de recursos humanos	Bhattacharya & Tang (2013), Bunner, Prem & Korunka (2018), Edgar, Geare, Zhang & McAndrew (2015), Mariappanadar (2016), O'Donnell, Williamson, Adikaram & Foley (2019), Ogbonnaya, Daniels & Nielsen (2017)
	Redução da jornada de trabalho	Kennedy, Krahn & Krogman (2013)
	Sistema de trabalho de alto desempenho	Boxall & Macky (2014), Chang, Wu & Liu (2018), Heffernan & Dundon (2016), Mariappanadar (2014), Menezes (2012), Ogbonnaya, Daniels, Connolly & van Veldhoven (2017), Tregaskis et al. (2013)
	Financeirização/redução de custos	Bacon, Blyton & Dastmalchian (2010), Cushen (2013)
	Teletrabalho	Bathini & Kandathil (2019), Felstead & Henseke (2017)
	Tempo de trabalho autogerido	Beckmann, Cornelissen & Kräkel (2017)
	Terceirização	Patel, Budhwar, Witzemann & Katou (2019), Taylor, D'Cruz, Noronha & Scholarios (2014)
	Trabalho em equipe e em redes	Alfes, Shantz & Ritz (2018), Payne, McDonald & Hamm (2013)
	Trabalho flexível	Kelliher & Anderson (2010)
	Trabalho informal	Scott (2017)
	Trabalho sazonal	Bozkurt (2015)
	Trabalho extremo ou escravo	Bloomfield & Dale (2015), Gascoigne et al. (2015), McGrath (2013)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Dentre os temas presentes na Tabela 3, aparecem aspectos individuais e psicossociais de intensificação do trabalho, tais como violência no trabalho (van den Bossche et al., 2013), estresse e exaustão emocional (Chirico, 2017; Koukoulaki et al., 2017; Paškvan et al., 2016), e psicologia positiva (Cooke et al., 2019; Silla & Gamero, 2018). Na transição entre questões individuais e sociais, a

intensificação do trabalho afeta a satisfação no trabalho de pessoas da geração X e os *baby boomers* de maneira semelhante (Brown, 2012) e, ainda nessa intersecção, mecanismos de vigilância interna/neonormativa e organizacional também são apontadas como fomentadoras da intensificação de práticas de trabalho (P. Moore & Piwek, 2017; Peticca-Harris et al., 2015).

Uma das questões mais proeminentes nas pesquisas sobre intensificação do trabalho são os impactos das elevadas demandas e da extensão da jornada gerando conflito trabalho-família (Ali et al., 2017; Kossek et al., 2010; Le Fevre et al., 2015; Moen et al., 2013; Mrčela & Sadar, 2011; Smith, 2016), cenário muitas vezes ensejado por sistemas de trabalho de alto desempenho (Boxall & Macky, 2014; Chang et al., 2018; Heffernan & Dundon, 2016; Menezes, 2012; Ogbonnaya, Daniels & Nielsen, 2017; Tregaskis et al., 2013), bem como, pelo uso de ferramentas tecnológicas (Bhardwaj et al., 2019; Cavazotte et al., 2014; Chesley, 2014; Currie & Eveline, 2011; Evenstad, 2018) e por processos organizacionais enxutos ou abordagem Lean (Ehrnrooth & Björkman, 2012; Huo et al., 2019; Lindsay et al., 2014; Stanton et al., 2014; Zhang, 2015). A redução de custos e financeirização também podem engendrar práticas de trabalho intensificadas (Bacon et al., 2010; Cushen, 2013), bem como trabalhos sazonais (Bozkurt, 2015).

Práticas de recursos humanos podem fomentar a intensificação do trabalho, cabendo à organização a instauração de políticas de recursos humanos sustentáveis que visem o fomento do bem-estar (Edgar et al., 2015; Mariappanadar, 2016), de carreiras sustentáveis (McDonald & Hite, 2018) e que coíbam ambientes de trabalho marcados por longas jornadas e acidentes de trabalho frequentes (O'Donnell et al., 2019). Tais práticas devem, ainda, considerar que remuneração por desempenho está associada à intensificação do trabalho (Ogbonnaya, Daniels & Nielsen, 2017). Por outro lado, estudos apontam que a redução de jornada (Kennedy et al., 2013), a prática de liderança participativa (Benoliel & Somech, 2014) e de trabalhos em equipe (Alfes et al., 2018; Payne et al., 2013) podem diminuir a intensificação,

enquanto que a falta de apoio do supervisor pode aumentar essa condição (Mauno et al., 2019).

Em tempos de crises pandêmicas é importante observar os impactos negativos do teletrabalho, reportados em alguns estudos. Há pesquisas que revelam que o trabalho intensificado é aceito como uma recompensa pelo “benefício” do teletrabalho (Bathini & Kandathil, 2019; Felstead & Henseke, 2017) ou da jornada flexível (Kelliher & Anderson, 2010). O tempo de trabalho autogerido, por sua vez, pode gerar maior tempo dedicado ao trabalho (Beckmann et al., 2017).

Aspectos ergonômicos da produção como tempos de desempenho, distâncias de caminhada e requisitos de espaço de *layout*, típicos de linhas de produção com vistas a aumentar a produtividade, podem gerar intensificação via aumento das repetições do trabalho (Neumann & Medbo, 2010; Palmerud et al., 2012). Esse cenário de intensificação nas linhas de produção está associado a aumentos de comportamentos prejudiciais à segurança ocupacional e a mais acidentes de trabalho (Bhattacharya & Tang, 2013; Bunner et al., 2018).

A terceirização de serviços tem tido diferentes impactos na intensificação do trabalho (Patel et al., 2019; Taylor et al., 2014). A terceirização é uma das fontes de desarticulação de categorias profissionais, deixando os trabalhadores mais sujeitos a práticas de trabalho intensificadas, o que reforça a necessidade de representação coletiva que lute contra tais práticas (S. Moore et al., 2019).

Em relação aos contextos profissionais nos quais o tema intensificação do trabalho foi pesquisado, a Tabela 4 aborda e distingue cada um deles.

**Tabela 4**

Contextos profissionais nas pesquisas sobre intensificação do trabalho

Contextos Profissionais	Trabalhos
Profissões relacionadas à saúde: Farmácia, Enfermagem, Medicina	Blackman et al. (2018), Briskin (2012), Duffield, Roche, Wise & Debono (2020), Gidman (2011), Hart & Warren (2015), Ochoa (2018), Russell, Smith, Valsecchi & Andersson Bäck (2017), Wankhade, Stokes, Tarba & Rodgers (2020), Willis et al. (2018, 2016)
Trabalho marítimo	Akamangwa (2016)
Profissões relacionadas à educação infantil, escolas primárias/ secundárias, universidades e pesquisa	Bullough, Hall-kenyon, Mackay & Marshall (2014), Caretta, Drozdowski, Jokinen & Falconer (2018), Karousiou, Hajisoteriou & Angelides (2019), Keogh & Roan (2016), Lawrence et al. (2019), Loh & Hu (2014), Page (2015), Wilson & Holligan (2013)
Trabalho policial	Turnbull & Wass (2015)
Trabalho de migrantes	Alberti & Danaj (2017)
Setor público	Bigi, Greenan, Hamon-Cholet & Lanfranchi, 2018; Cunningham, 2016; Cunningham, Baines & Charlesworth, 2014; Esbenshade, Vidal, Fascilla & Ono, 2016; Omari & Paull (2015)
Assistência domiciliar a idosos	Broadbent (2014), Burns, Hyde & Killett (2016), Jolanki (2015), Korunka et al. (2015), Kubicek, Korunka & Ulferts (2013), Kubicek et al. (2015)
Profissionais de status superior	Moen et al. (2013)
Freelancers	Farrell & Morris (2017)
Trabalho doméstico	Teeple Hopkins (2017)
Trabalho emocional	Curley & Royle (2013)

Fonte: Elaborada pelos autores.

É possível perceber que a intensificação do trabalho na área da saúde foi amplamente estudada (10 artigos), seguida pelo setor da educação (8), assistência domiciliar a idosos (6), e setor público (5). Outros contextos

profissionais também foram *locus* de análise, como trabalho marítimo, policial, doméstico, emocional, migrantes e freelancers. A constatação da intensificação do trabalho nesses contextos específicos evidencia a necessidade de

Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa  
 investigação e intervenção em realidades profissionais nas quais a intensificação do trabalho parece ocorrer com maior frequência ou expressividade.

#### 4.4.2 Principais palavras-chave

Informações úteis podem ser obtidas por meio de palavras-chave das publicações, o que é fundamental para

a investigação de tópicos importantes em um determinado campo (Wang, Zhao & Wang, 2018). A análise de co-ocorrência de palavras-chave foi realizada por meio do *CiteSpace*, o que culminou na rede da Figura 7, com vistas a medir cientificamente os temas mais importantes nos estudos sobre intensificação do trabalho.



**Figura 7.** Rede de palavras-chave.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os 57 nós da rede representam palavras-chave, e os 111 arestas, as relações entre eles. Não é de se surpreender que a palavra-chave “*work intensification*”, como palavra-chave desta pesquisa, ocupe a posição central da rede. Outros temas relevantes do ponto de vista da centralidade de intermediação (CI) para o campo de estudos em intensificação do trabalho são: *job satisfaction* (satisfação do trabalho; CI: 12), *management* (gestão; 11), *stress* (estresse; 10), *human resource management* (gestão de recursos humanos; CI: 10); *performance* (CI: 9), *burnout*

(8), *job demand* (demanda de trabalho; 8), e *gender* (gênero; 7).

A Figura 8 mostra as palavras-chave com explosão de usos e citações, ano de início e de fim da explosão, cuja duração é representada pela faixa vermelha. As palavras-chave com explosão se referem àquelas as quais o uso aumenta rapidamente em dado período (Huang et al., 2020). A detecção da explosão é um método analítico importante para descobrir as palavras-chave que têm recebido atenção especial das comunidades científicas em um determinado período (Zhou et al., 2019).

Keywords	Year	Strength	Begin	End	2010 - 2019
workintensification	2010	1.7474	2017	2019	
migration	2010	1.6661	2017	2017	
health	2010	2.1242	2017	2019	
burnout	2010	1.7866	2018	2019	

**Figura 8.** Lista de palavras-chave com explosão de citações nos últimos três anos.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Diante disso, evidenciou-se que *work intensification*, *health* (saúde) e *burnout*, são temas ativos e emergentes nos estudos sobre intensificação do trabalho. A palavra-chave *burnout* tem força de ligação ligeiramente maior do que a palavra-chave central deste estudo, *work intensification*, o que evidencia uma intensa associação entre os dois temas e uma provável relação de causalidade entre a intensificação do trabalho e o *burn-out* dos trabalhadores. A ocorrência de palavras-chave como *emotional exhaustion*, *stress*, *fadigue* e *health* na rede reforçam a percepção de que as pesquisas sobre intensificação do trabalho têm abordado os efeitos deletérios dessa prática. Cabe destacar, ainda, que *migration* (migração) teve uma explosão que começou e

terminou no ano de 2017, não estando mais tão ativa no cenário atual. A análise das palavras-chave realizada nesta seção também revela que o campo, em geral, transita entre diversos níveis de análise, ao considerar, por exemplo, questões relacionadas à identidade, exaustão emocional (nível individual), demandas de trabalho e gestão de recursos humanos (nível institucional), e, por fim, em cultura e gênero (nível nacional e social).

A Figura 9 sumariza os pontos de interesse de pesquisa apresentando direções, temas, palavras-chave e contextos profissionais que podem interessar aos investigadores sociais no exame de práticas de trabalho intensificadas.





**Figura 9.** Framework sobre intensificação do trabalho.

Fonte: Elaborada pelos autores.

O framework teórico-prático clarifica vários desafios e temas de pesquisa considerados integrantes do fenômeno de trabalho intensificado. Por meio do framework, destacamos as profissões identificadas nos estudos examinados que mais vivenciam a intensificação no dia a dia do trabalho. A tipologia proposta também ajuda a orientar futuras agendas de pesquisa na medida em que alinha teoria e prática profissional. Assim, a prioridade na abordagem de direções e temas de pesquisa remonta à necessidade de a pesquisa acadêmica impactar de forma prática na redução da exploração e intensificação do trabalhador.

## 5 AGENDA DE PESQUISA

A importância de se conhecer as lacunas do campo e a possibilidade de estudos futuros é terreno fecundo para o constante desenvolvimento do conhecimento científico. Nesse sentido, destaca-se como importante item da agenda de pesquisa na área de intensificação do trabalho identificar contextos nos quais o trabalho flexível pode não levar a sobrecarga no trabalho (Kelliher & Anderson, 2010). Assim, no tocante aos estudos sobre as horas dedicadas ao trabalho, Moen et al. (2013) destacam a necessidade de pesquisas voltadas para o gerenciamento do tempo da jornada de trabalho, considerando o conflito trabalho-família, quando trabalhadores com filhos exercem duplas funções, se dividindo entre trabalho e tarefas familiares. Em concordância, Kennedy et al. (2013), sugerem investigações mais profundas em relação à redução de intensidade do trabalho para os indivíduos, sobretudo para as pessoas do sexo feminino, com vistas a proporcionar mais equilíbrio entre trabalho-família e vida pessoal (Currie & Eveline, 2011).

Questões relativas ao gênero, em especial ao trabalho feminino, devem ser aprofundadas em estudos futuros sobre o tema, sobretudo acerca das interfaces entre trabalho intensificado e vida familiar. Nesta linha, Ali et al. (2017) sugerem novas pesquisas que abordem a questão de gênero no trabalho para migrantes mulçumanas, com vistas a identificar se as profissionais altamente qualificadas conseguem alcançar o equilíbrio entre trabalho e vida social, bem como, mapear possíveis diferenças de oportunidades de trabalho entre mulçumanas e não-mulçumanas pautadas na potencial dificuldade de compreensão cultural no mercado de trabalho. Em um estudo realizado na Finlândia e na Suécia, identificou-se que trabalhadoras femininas têm dificuldade em equilibrar suas funções familiares, mais precisamente, a função de cuidado dos pais em idades avançadas com o trabalho profissional e, deste modo, faz-se necessário desafiar os estereótipos endereçados ao gênero (Jolanki, 2015). Em concordância, Teeple Hopkins (2017) sugere que novas pesquisas envolvam trabalhos da geógrafa feminista Geraldine Pratt com os da economista política Leah F. Vosko, para discorrer acerca da intensificação do trabalho doméstico remunerado para pessoas do sexo feminino.

Na esfera tecnológica, os trabalhos de Felstead e Henseke (2017) e Chesley (2014) sugerem que é importante que estudos futuros reanalise os benefícios gerados pelo trabalho remoto e a redução de tensão e angústia através do uso das TIC, respectivamente. Em conformidade, P. Moore e Piwek (2017) realçam a importância de pesquisas futuras sobre os aparelhos portáteis e o rastreamento tecnológico em ambientes profissionais contemporâneos.

No campo de gestão enxuta, Cushen (2013) aconselha novas pesquisas com intervenções em um nível

Lemos, Campos, Quintão & Rosa – Intensificação do trabalho: Rumo ao mapeamento do campo de estudos e definição de agenda de pesquisa micro, visando compreender a estrutura da financeirização nos locais de trabalho. Não obstante, Stanton et al. (2014), acreditam que os novos estudos devam combinar diversos níveis de análise como o social, político e setorial para traçar uma avaliação de mudança e estratégia organizacional. Para Zhang (2015), o entendimento a respeito das tensões internas e do comportamento dinâmico da gestão enxuta depende de novas investigações voltadas para o processo de trabalho capitalista, controle da gestão e do posicionamento da força de trabalho. Com vistas a examinar a sustentabilidade da nova forma estrutural do trabalho terceirizado, Taylor et al. (2014) propõem que no futuro se realizem análises longitudinais sobre a estrutura do trabalho, relações de emprego e gestão de recursos humanos.

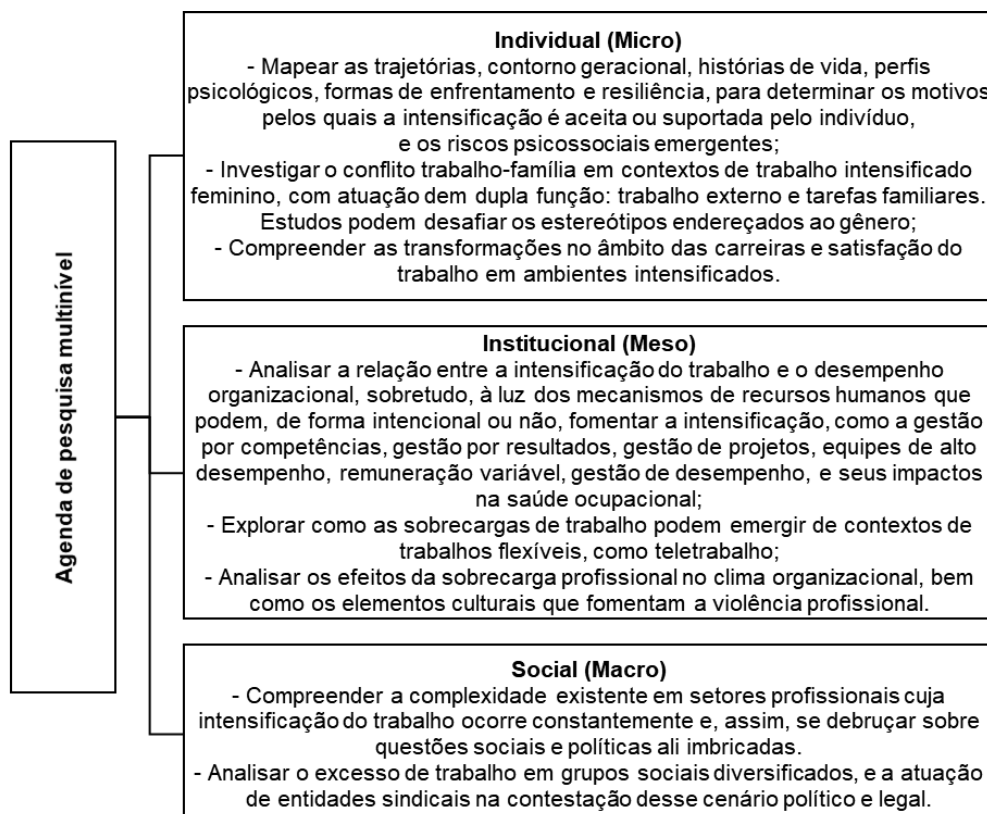
Devido à crescente busca pelo aumento da produção e do retorno financeiro, muitas empresas optaram por adotar práticas de trabalho de alto desempenho que, em diversos casos, resulta na sobrecarga de trabalho e desgaste físico. Segundo Ogbonnaya, Daniels, Connolly, et al. (2017), pesquisas futuras podem analisar a correlação entre as condições de trabalho de alto desempenho e a saúde ocupacional dos funcionários. Em conformidade, Chirico (2017) chama atenção para a necessidade de novos estudos voltados para os riscos psicossociais causados pela intensificação do trabalho.

Em relação ao clima organizacional, Bunner et al. (2018) salientam que o clima de segurança das organizações piorou com a intensificação trabalho e propõem novos estudos que analisem os efeitos adversos da intensificação do trabalho em outros tipos de clima organizacional. Ainda na seara do clima organizacional, Silla e Gamero (2018) enfatizam que pesquisas futuras

poderiam examinar se o clima de segurança poderia ser compartilhado e afetado por pressões de tempo e intensificação vividas por trabalhadores remotos, o que é de suma importância em tempos pandêmicos.

Já do ponto de vista do clima de apoio e suporte, Alfes et al. (2018) sugerem que estudos futuros analisem as funções da gestão de recursos humanos para entender os mecanismos pelos quais funcionários atribuem sobrecarga de funções a determinados indivíduos e os consequentes impactos no bem-estar, bem como, o papel suavizador do apoio grupal e individual na relação entre estresse-saúde. Por fim, Hart e Warren (2015) evidenciam que o clima das relações de trabalho é essencial para que os trabalhadores, enquanto categoria profissional, percebam suas reais condições de trabalho, de segurança e de bem-estar.

A Figura 10 sintetiza novas direções de pesquisa, dividindo as temáticas em três níveis de análise, quais sejam, nível do indivíduo, institucional e social. No nível individual, além do já exposto, impõe-se como desafio investigar mecanismos facilitadores e barreiras à intensificação que emergem dos indivíduos, além das consequências de trabalhos intensificados para a saúde, bem-estar e vida pessoal dos trabalhadores. Especial importância deve ser dada à temática da intensificação de metas em contextos de teletrabalho, já que tal modalidade de trabalho tem sido amplamente adotada após a pandemia de Covid-19. Já no nível meso, é salutar a realização de pesquisas que identifiquem a existência de práticas de legitimação/institucionalização da intensificação do trabalho. No nível macro, são bem-vindos estudos que investiguem como ações políticas, movimentos sindicais e legislações podem auxiliar no enfrentamento do trabalho intensificado.



**Figura 10.** Agenda de estudos futuros em intensificação do trabalho.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Além disso, a partir da identificação dos temas abordados nos trabalhos, observamos que há espaço para pesquisas futuras que identifiquem a) as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para conciliarem trabalho intensificado e vida pessoal; b) as dinâmicas que propiciam a reprodução social de práticas de trabalho intensificadas; c) os diversos riscos psicossociais decorrentes da intensificação do trabalho, tais como depressão, ansiedade, burnout e outras síndromes. Ademais, estudos que mapeiem as práticas de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação, os processos de trabalho e os estilos de liderança mais propensos a gerarem intensificação do trabalho são bem-vindos a esse campo de investigação.

Adicionalmente, sugerimos pesquisas que ampliem o entendimento dos aspectos subjetivos que propiciam e/ou facilitam a adesão a práticas de trabalho intensificadas, bem como estudos que discutam o papel emancipatório do indivíduo que vivencia a intensificação. A percepção de que o contexto legal que viabiliza e institucionaliza a intensificação do trabalho permanece pouco explorado também revela oportunidades de estudos futuros. Finalmente, seria válido aprofundar os estudos acerca das manifestações da intensificação nos setores privado, público, voluntário e informal.

No que diz respeito aos setores e categorias profissionais menos explorados nas pesquisas, e que merecem atenção pela natureza e dinâmica de trabalho que tende a ser intensificada, podemos citar os setores bancários, de consultoria; de telemarketing, o setor rural, além de trabalhadores com baixa qualificação profissional e trabalhadores de plataformas digitais, *gig economy* ou “uberizados”.

A agenda de pesquisa retrata um comprometimento com estudos críticos voltados para o tema de intensificação do trabalho. Segundo Davel & Alcadipani (1990), os três pilares que caracterizam os estudos críticos são: (I) visão desnaturada da administração, (II) intenção desvinculada da performance, e (III) Intenção emancipatória. Sendo assim, diversos artigos sugeriram novas pesquisas com grande aderência ao movimento denominado Estudos Críticos em Administração (ECA), por fomentar reflexões críticas, questionamentos e reestruturações organizacionais (Davel & Alcadipani, 1990).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar a literatura científica sobre intensificação do trabalho com vistas a mapear o campo de estudos, bem como propor uma agenda de pesquisa sobre o tema. Utilizando a coleção principal da *Web of Science* como fonte de dados foram realizadas análises bibliométrica, cientométrica e de conteúdo, o que permitiu capturar informações relevantes sobre a temática, atendendo, assim, ao objetivo de pesquisa proposto. A partir dos resultados, foi possível propor novas direções de pesquisa com amplo potencial de responder às lacunas do campo. Além disso, a agenda

proposta pode ampliar as implicações gerenciais das pesquisas, ao mesmo tempo em que podem auxiliar na realização de estudos que impactem positivamente na qualidade de vida dos trabalhadores.

Em especial, categorizamos os temas e os contextos profissionais relacionados aos artigos. Evidenciamos que os temas mais predominantes nas pesquisas sobre intensificação do trabalho envolvem consequências psicossociais para o trabalhador, bem como gênero e conflito trabalho-família. Além disso, os temas estudados orbitam em torno de temáticas como esforço repetitivo, impactos da tecnologia, da produção enxuta, das políticas de recursos humanos e da gestão de processos na intensificação do ritmo de trabalho. Especial atenção deve ser dada ao teletrabalho e ao trabalho autogerido, que aparecem como mecanismos possivelmente fomentadores de práticas de trabalho intensificadas.

Em relação às profissões com maiores graus de intensificação do trabalho foram identificadas aquelas relacionadas à prestação de serviços de saúde, educação e pesquisa, serviços públicos em geral, policiais, marinheiros, gestores de alto escalão, freelancers, trabalhadores domésticos e de assistência domiciliar a idosos. Tal rol informa que a intensificação do trabalho está presente em diversos contextos profissionais, quer seja formais ou informais, o que impõe a necessidade de que a pesquisa na área engendre mecanismos de enfrentamento à naturalização da intensificação do trabalho. Em outras palavras, cabe destacar que os efeitos deletérios da intensificação do trabalho reportados em muitos artigos reforçam a importância da ampliação de estudos que abordem a questão da intensificação do trabalho sob lentes críticas.

Os achados da presente investigação permitiram sugerir uma robusta agenda de pesquisa que contempla temas poucos explorados nos estudos mapeados, ao mesmo tempo em que sinaliza tendências que merecem ser aprofundadas.

Quanto às limitações, destaca-se o fato de o estudo ter utilizado apenas uma base de dados internacional, o que não permite responder a questionamentos sobre o tema no cenário brasileiro específico, embora a base contemple autores e periódicos brasileiros. Estudos futuros podem empregar as análises aqui empreendidas ao contexto brasileiro ou de outros países em desenvolvimento, haja vista que a intensificação do trabalho pode ser acompanhada por precarização do trabalho e falta de proteção social do trabalhador (Mrčela & Sadar, 2011), aspectos bastante presentes nesses contextos. O mapeamento da produção científica sobre o tema apresentado no presente artigo também pode servir de base para aprofundar a análise de conteúdo dos artigos pesquisados, por meio da elaboração de uma revisão de literatura.

No tocante às contribuições práticas, o presente estudo pode auxiliar gestores a conhecerem melhor as implicações negativas da intensificação do trabalho e seus impactos para a gestão, desempenho, carreiras e liderança.



Buscamos contribuir para a teoria e prática de diversas formas. Primeiramente, ao mapear os principais temas e grupos ocupacionais pesquisados, sinalizamos caminhos que podem ser trilhados no campo, tanto na direção de aprofundar os temas já discutidos, como no sentido de desbravar aqueles pouco explorados. Além desse aspecto, ao identificar os artigos, pesquisadores e periódicos mais citados no campo, sugerimos aos pesquisadores interessados no tema as leituras mais relevantes. Ademais, ao apresentar as principais áreas onde tais estudos vêm sendo feitos, bem como as conexões entre elas, sinalizamos as diferentes perspectivas que informam o tema. Finalmente, ao apresentar visões gráficas acerca de um volume considerável de publicações, por meio de mapas e figuras, proporcionamos uma visão panorâmica do campo de pesquisa e a observação de padrões e conexões capazes de inspirar pesquisas futuras. Em suma, muitos são os horizontes de pesquisa a serem desbravados pelos pesquisadores que se debruçarem sobre a temática.

## REFERÊNCIAS

- Afshari, L., Hayat, A., Ramachandran, K. K., Bartram, T., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2022). Threat or opportunity: accelerated job demands during COVID-19 pandemic. *Personnel Review, Vol. ahead*. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0098>
- Akamangwa, N. (2016). Working for the environment and against safety: How compliance affects health and safety on board ships. *Safety Science*, 87, 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.03.027>
- Alberti, G., & Danaj, S. (2017). Posting and agency work in British construction and hospitality: the role of regulation in differentiating the experiences of migrants. *International Journal of Human Resource Management*, 28(21), 3059-3082. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1365746>
- Alfes, K., Shantz, A. D., & Ritz, A. (2018). A multilevel examination of the relationship between role overload and employee subjective health: The buffering effect of support climates. *Human Resource Management*, 57(2), 659-673. <https://doi.org/10.1002/hrm.21859>
- Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1163-1181. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1166784>
- Araújo, C. A. (2006). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), 11-32. Retrieved from <https://www.seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/16>
- Bacon, N., Blyton, P., & Dastmalchian, A. (2010). The impact of organizational change on steelworkers in craft and production occupational groups. *Human Relations*, 63(8), 1223-1248. <https://doi.org/10.1177/0018726709356599>
- Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2019). An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411-423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- Beckmann, M., Cornelissen, T., & Kräkel, M. (2017). Self-managed working time and employee effort: Theory and evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 133, 285-302. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.11.013>
- Benoliel, P., & Somech, A. (2014). The health and performance effects of participative leadership: Exploring the moderating role of the Big Five personality dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 277-294. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.717689>
- Bhardwaj, S., Bhattacharya, S., Tang, L., & Howell, K. E. (2019). Technology introduction on ships: The tension between safety and economic rationality. *Safety Science*, 115, 329-338. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.025>
- Bhattacharya, S., & Tang, L. (2013). Fatigued for safety? Supply chain occupational health and safety initiatives in shipping. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 383-399. <https://doi.org/10.1177/0143831X12439760>
- Bigi, M., Greenan, N., Hamon-Cholet, S., & Lanfranchi, J. (2018). The human sustainability of ICT and management changes: Evidence for the French public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10), 1-23. <https://doi.org/10.3390/su10103570>
- Blackman, I., Lye, C. Y., Darmawan, I. G. N., Henderson, J., Giles, T., Willis, E., Toffoli, L., Xiao, L., Verrall, C. (2018). Modeling Missed Care: Implications for Evidence-Based Practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 15(3), 178-188. <https://doi.org/10.1111/wvn.12285>
- Bloomfield, B., & Dale, K. (2015). Fit for work? Redefining 'Normal' and 'Extreme' through human enhancement technologies. *Organization*, 22(4), 552-569. <https://doi.org/10.1177/1350508415572507>
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2009). *O Novo Espírito do Capitalismo*. Martins Fontes.
- Bornmann, L., & Leydesdorff, L. (2013). Macro-Indicators of Citation Impacts of Six Prolific Countries: InCites Data and the Statistical Significance of Trends. *PLoS ONE*, 8(2), 1-5. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0056768>
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963-984. <https://doi.org/10.1177/0950017013512714>
- Bozkurt, Ö. (2015). The punctuation of mundane jobs with extreme work: Christmas at the supermarket deli counter. *Organization*, 22(4), 476-492. <https://doi.org/10.1177/1350508415572512>
- Briskin, L. (2012). Resistance, mobilization and militancy: Nurses on strike. *Nursing Inquiry*, 19(4), 285-296. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2011.00585.x>
- Broadbent, K. (2014). 'I'd rather work in a supermarket': privatization of home care work in Japan. *Work, Employment and Society*, 28(5), 702-717. <https://doi.org/10.1177/0950017013500113>
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: Does generation matter? *International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578-3595. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.654348>
- Bullough, R. V., Hall-kenyon, K. M., Mackay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Head start and the intensification of teaching in early childhood education. *Teaching and Teacher Education*, 37, 55-63. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.09.006>
- Bunner, J., Prem, R., & Korunka, C. (2018). How work intensification relates to organization-level safety performance: The mediating roles of safety climate, safety motivation, and safety knowledge. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02575>
- Burns, D. J., Hyde, P. J., & Killett, A. M. (2016). How financial cutbacks affect the quality of jobs and care for the elderly. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(4), 991-1016. <https://doi.org/10.1177/0019793916640491>
- Caretta, M. A., Drozdowski, D., Jokinen, J. C., & Falconer, E. (2018). "Who can play this game?" The lived experiences of doctoral candidates and early career women in the neoliberal university. *Journal of Geography in Higher Education*, 42(2), 261-275. <https://doi.org/10.1080/03098265.2018.1434762>

- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Cavazotte, F., Heloisa Lemos, A., & Villadsen, K. (2014). Corporate smart phones: Professionals' conscious engagement in escalating work connectivity. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 72-87. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12022>
- Chang, P. C., Wu, T., & Liu, C. L. (2018). Do high-performance work systems really satisfy employees? Evidence from China. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10), 15-18. <https://doi.org/10.3390/su10103360>
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: Detecting and Visualizing Emerging Trends and Transient Patterns in Scientific Literature. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 57(3), 359-377. <https://doi.org/10.1002/asi.20317>
- Chen, C., & Leydesdorff, L. (2014). Patterns of Connections and Movements in Dual-Map Overlays: A New Method of Publication Portfolio Analysis. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 65(2), 334-351. <https://doi.org/10.1002/asi.22968>
- Chen, C., & Song, M. (2019). Visualizing a field of research: A methodology of systematic scientometric reviews. *PLoS ONE*, 14(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223994>
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589-610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>
- Chirico, F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *Journal of Occupational Health*, 59(5), 433-435. <https://doi.org/10.1539%2Fjoh.17-0111-OP>
- Cooke, F. L., Wang, J., & Bartram, T. (2019). Can a supportive workplace impact employee resilience in a high pressure performance environment? An investigation of the Chinese banking industry. *Applied Psychology*, 68(4), 695-718. <https://doi.org/10.1111/apps.12184>
- Cunningham, I. (2016). Non-profits and the 'hollowed out' state: The transformation of working conditions through personalizing social care services during an era of austerity. *Work, Employment and Society*, 30(4), 649-668. <https://doi.org/10.1177/0950017016636983>
- Cunningham, I., Baines, D., & Charlesworth, S. (2014). Government funding, employment conditions, and work organization in non-profit community services: A comparative study. *Public Administration*, 92(3), 582-598. <https://doi.org/10.1111/padm.12060>
- Curley, C., & Royle, T. (2013). The degradation of work and the end of the skilled emotion worker at Aer Lingus: Is it all trolley dollies now? *Work, Employment and Society*, 27(1), 105-121. <https://doi.org/10.1177/0950017012460317>
- Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533-550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- Cushen, J. (2013). Financialization in the workplace: Hegemonic narratives, performative interventions and the angry knowledge worker. *Accounting, Organizations and Society*, 38(4), 314-331. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2013.06.001>
- Davel, E., & Alcadipani, R. (1990). Estudos críticos em Administração: a Produção científica brasileira nos anos 1990. *RAE*, 43(4), 72-85. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902003000400006>
- Druck, G. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil: Alguns indicadores. In R. Antunes (Ed.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil* (p. 448). São Paulo: Boitempo.
- Duffield, C., Roche, M. A., Wise, S., & Debono, D. (2020). Harnessing ward-level administrative data and expert knowledge to improve staffing decisions: A multi-method case study. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 287-296. <https://doi.org/10.1111/jan.14207>
- Edgar, F., Geare, A., Zhang, J. A., & McAndrew, I. (2015). Mutual gains or conflicting outcomes? How HRM benefits professionals. *International Journal of Manpower*, 36(8), 1248-1265. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0254>
- Ehrnrooth, M., & Björkman, I. (2012). An integrative HRM process theorization: Beyond signalling effects and mutual gains. *Journal of Management Studies*, 49(6), 1109-1135. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01055.x>
- Ekberg, K., Pransky, G. S., Besen, E., Fassier, J.-B., Feuerstein, M., Munir, F., & Blanck, P. (2016). New business structures creating organizational opportunities and challenges for work disability prevention. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(4), 480-489. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9671-0>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Esbenshade, J., Vidal, M., Fascilla, G., & Ono, M. (2016). Customer-driven management models for choiceless clientele? Business process reengineering in a California welfare agency. *Work, Employment & Society*, 30(1), 77-96. <https://doi.org/10.1177/0950017015604109>
- Evenstad, S. B. N. (2018). The virtuous circle of ephemeralization and the vicious circle of stress: A systemic perspective on ICT worker burnout. *Futures*, 103, 61-72. <https://doi.org/10.1177/0950017015604109>
- Farrell, C., & Morris, J. (2017). Neo-bureaucratic organisational forms, technology, control and contingent work: The case of UK TV. *New Technology, Work and Employment*, 32(2), 115-130. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12088>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Gascoigne, C., Parry, E., & Buchanan, D. (2015). Extreme work, gendered work? How extreme jobs and the discourse of 'personal choice' perpetuate gender inequality. *Organization*, 22(4), 457-475. <https://doi.org/10.1177/1350508415572511>
- Gidman, W. (2011). Increasing community pharmacy workloads in England: Causes and consequences. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 33(3), 512-520. <https://doi.org/10.1007/s11096-011-9498-x>
- Green, F. (2004). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations*, 43(4), 709-741. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>
- Hart, S. M., & Warren, A. M. (2015). Understanding nurses' work: Exploring the links between changing work, labour relations, workload, stress, retention and recruitment. *Economic and Industrial Democracy*, 36(2), 305-329. <https://doi.org/10.1177/0143831X13505119>
- Heffernan, M., & Dundon, T. (2016). Cross-level effects of high-performance work systems (HPWS) and employee well-being: The mediating effect of organisational justice. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 211-231. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12095>
- Huang, L., Zhou, M., Lv, J., & Chen, K. (2020). Trends in global research in forest carbon sequestration: A bibliometric analysis. *Journal of Cleaner Production*, 252, 119908. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119908>
- Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. (2019). Lean production, work intensification and employee wellbeing: Can line-manager support make a difference? *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X19890678>



- Jolanki, O. (2015). To work or to care? Working women's decision-making. *Community, Work & Family*, 18(3), 268-283. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.997194>
- Karousiou, C., Hajisoteriou, C., & Angelides, P. (2019). Teachers' professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(2), 240-258. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1544121>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kennedy, E. H., Krahn, H., & Krogman, N. T. (2013). Downshifting: An exploration of motivations, quality of life, and environmental practices. *Sociological Forum*, 28(4), 764-783. <https://doi.org/10.1111/socf.12057>
- Keogh, M., & Roan, A. (2016). Exploring teachers' early-retirement decisions: A qualitative study. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 436-446. <https://doi.org/10.1093/workar/waw016>
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786-800. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0065>
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
- Koukoulaki, T., Pinotsi, D., Geogiadou, P., Daikou, A., Zorba, K., Targoutzidis, A., Poullos, K., Naris, S., Panousi, P., Skoulataki, S., Drivas, S., Kapsali, K., Pahkin, K. (2017). Restructuring seriously damages well-being of workers: The case of the restructuring programme in local administration in Greece. *Safety Science*, 100, 30-36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.002>
- Kubicek, B., Korunka, C., & Ulferts, H. (2013). Acceleration in the care of older adults: New demands as predictors of employee burnout and engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 69(7), 1525-1538. <https://doi.org/10.1111/jan.12011>
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Lawrence, D. F., Loi, N. M., & Gudex, B. W. (2019). Understanding the relationship between work intensification and burnout in secondary teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(2), 189-199. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1544551>
- Le Fevre, M., Boxall, P., & Macky, K. (2015). Which workers are more vulnerable to work intensification? An analysis of two national surveys. *International Journal of Manpower*, 36(6), 966-983. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0035>
- Lemos, A. H. C., Gottlieb, L. S. N., & Costa, A. S. M. (2016). Pressure, Performance and Prestige: Dilemmas for contemporary Professionals. *Organizações & Sociedade*, 23(79), 539-552. <https://doi.org/10.1590/1984-9230791>
- Lindsay, C., Commander, J., Findlay, P., Bennie, M., Dunlop Corcoran, E., & Van Der Meer, R. (2014). 'Lean', new technologies and employment in public health services: employees' experiences in the National Health Service. *International Journal of Human Resource Management*, 25(21), 2941-2956. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.948900>
- Loh, J., & Hu, G. (2014). Subdued by the system: Neoliberalism and the beginning teacher. *Teaching and Teacher Education*, 41, 13-21. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.005>
- Mariappanadar, S. (2014). Stakeholder harm index: A framework to review work intensification from the critical HRM perspective. *Human Resource Management Review*, 24(4), 313-329. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.03.009>
- Mariappanadar, S. (2016). Health harm of work from the sustainable HRM perspective: Scale development and validation. *International Journal of Manpower*, 37(6), 924-944. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0204>
- Martín-Martín, A., Orduna-Malea, E., Ayllón, J. M., & Delgado López-Cózar, E. (2016). Back to the past: oOn the shoulders of an academic search engine giant. *Scientometrics*, 107(3), 1477-1487. <https://doi.org/10.1007/s11192-016-1917-2>
- Mauno, S., Kubicek, B., Minkkinen, J., & Korunka, C. (2019). Antecedents of intensified job demands: Evidence from Austria. *Employee Relations*, 41(4), 694-707. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0094>
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2018). Conceptualizing and creating sustainable careers. *Human Resource Development Review*, 17(4), 349-372. <https://doi.org/10.1177/1534484318796318>
- McGrath, S. (2013). Fuelling global production networks with slave labour?: Migrant sugar cane workers in the Brazilian ethanol GPN. *Geoforum*, 44, 32-43. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2012.06.011>
- Menezes, L. M. de. (2012). Job satisfaction and quality management: An empirical analysis. *International Journal of Operations and Production Management*, 32(3), 308-328. <https://doi.org/10.1108/01443571211212592>
- Mingers, J., & Leydesdorff, L. (2015). A review of theory and practice in scientometrics. *European Journal of Operational Research*, 246(1), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2015.04.002>
- Moen, P., Lam, J., Ammons, S., & Kelly, E. L. (2013). Time Work by Overworked Professionals: Strategies in Response to the Stress of Higher Status. *Work and Occupations*, 40(2), 79-114. <https://doi.org/10.1177/0730888413481482>
- Moore, P., & Piwek, L. (2017). Regulating wellbeing in the brave new quantified workplace. *Employee Relations*, 39(3), 308-316. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2016-0126>
- Moore, S., Onaran, O., Guschanski, A., Antunes, B., & Symon, G. (2019). The resilience of collective bargaining - a renewed logic for joint regulation? *Employee Relations*, 41(2), 279-295. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2018-0256>
- Morgan, G. (2005). Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 45(1), 58-71.
- Mrčela, A. K., & Sadar, N. Č. (2011). Social policies related to parenthood and capabilities of slovenian parents. *Social Politics*, 18(2), 199-231. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr010>
- Neumann, W. P., & Medbo, L. (2010). Ergonomic and technical aspects in the redesign of material supply systems: Big boxes vs. narrow bins. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40(5), 541-548. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2010.06.004>
- O'Donnell, M., Williamson, S., Adikaram, A., & Foley, M. (2019). Human resource managers as liaisons between firms and labour. *Employee Relations*, 41(6), 1224-1237. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2017-0281>
- Ochoa, P. (2018). Impact of burnout on organizational outcomes, the influence of legal demands: The case of Ecuadorian physicians. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00662>
- Ogbonnaya, C., Daniels, K., Connolly, S., & van Veldhoven, M. (2017). Integrated and isolated impact of high-performance work practices on employee health and well-being: A



- comparative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 98-114. <https://doi.org/10.1037/ocp0000027>
- Ogbonnaya, C., Daniels, K., & Nielsen, K. (2017). Does contingent pay encourage positive employee attitudes and intensify work? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 94-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12130>
- Omari, M., & Paull, M. (2015). Public sector work intensification and negative behaviors. *Journal of Organizational Change Management*, 28(4), 603-613. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0225>
- Page, D. (2015). Teachers' personal web use at work. *Behaviour and Information Technology*, 34(5), 443-453. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2014.928744>
- Palmerud, G., Forsman, M., Neumann, W. P., & Winkel, J. (2012). Mechanical exposure implications of rationalization: A comparison of two flow strategies in a Swedish manufacturing plant. *Applied Ergonomics*, 43(6), 1110-1121. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2012.04.001>
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 124-146. <https://doi.org/10.1037/a0039689>
- Patel, C., Budhwar, P., Witzemann, A., & Katou, A. (2019). HR outsourcing: the impact on HR's strategic role and remaining in-house HR function. *Journal of Business Research*, 103, 397-406. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.007>
- Payne, J., McDonald, S., & Hamm, L. (2013). Production teams and producing racial diversity in workplace relationships. *Sociological Forum*, 28(2), 326-349. <https://doi.org/10.1111/sof.12021>
- Peticca-Harris, A., Weststar, J., & McKenna, S. (2015). The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. *Organization*, 22(4), 570-587. <https://doi.org/10.1177/1350508415572509>
- Ramsay, H., Scholarios, D., & Harley, B. (2000). Employees and high-performance work systems: Testing inside the black box. *British Journal of Industrial Relations*, 38(4), 501-531. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00178>
- Rosso, S. D. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- Russell, B., Smith, C., Valsecchi, R., & Andersson Bäck, M. (2017). System, society and dominance effects in the adoption of tele-health: A tri-country comparison. *Economic and Industrial Democracy*, 38(3), 425-447. <https://doi.org/10.1177/0143831X15579287>
- Santos, R., & Kobashi, N. (2009). Bibliometria, cientometria, infometria: conceitos e aplicações. *Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação*, 2(1), 155-172.
- Scott, S. (2017). Informalisation in Low-wage Labour Markets: a Case Study of the UK Food Industry. *Population, Space and Place*, 23(7). <https://doi.org/10.1002/psp.2043>
- Seing, I., MacEachen, E., Ekberg, K., & Ståhl, C. (2015). Return to work or job transition? Employer dilemmas in taking social responsibility for return to work in local workplace practice. *Disability and Rehabilitation*, 37(19), 1760-1769. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.978509>
- Silla, I., & Gamero, N. (2018). Psychological safety climate and professional drivers' well-being: The mediating role of time pressure. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 53, 84-92. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.12.002>
- Smith, A. (2016). 'The Magnificent 7[am]?' Work-life articulation beyond the 9[am] to 5[pm] 'norm.' *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 209-222. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12070>
- Stanton, P., Gough, R., Ballardie, R., Bartram, T., Bamber, G. J., & Sohal, A. (2014). Implementing lean management/Six Sigma in hospitals: Beyond empowerment or work intensification? *International Journal of Human Resource Management*, 25(21), 2926-2940. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.963138>
- Taylor, P., D'Cruz, P., Noronha, E., & Scholarios, D. (2014). "From boom to where?": The impact of crisis on work and employment in Indian BPO. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 105-123. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12027>
- Teeple Hopkins, C. (2017). Work intensifications, injuries and legal exclusions for paid domestic workers in Montréal, Québec. *Gender, Place and Culture*, 24(2), 201-212. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2017.1298573>
- Tregaskis, O., Daniels, K., Glover, L., Butler, P., & Meyer, M. (2013). High performance work practices and firm performance: A longitudinal case study. *British Journal of Management*, 24(2), 225-244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00800.x>
- Turnbull, P. J., & Wass, V. (2015). Normalizing extreme work in the Police Service? Austerity and the inspecting ranks. *Organization*, 22(4), 512-529. <https://doi.org/10.1177/1350508415572513>
- van den Bossche, S., Taris, T., Houtman, I., Smulders, P., & Kompier, M. (2013). Workplace violence and the changing nature of work in Europe: Trends and risk groups. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 588-600. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690557>
- Venz, L., & Boettcher, K. (2021). Leading in times of crisis: How perceived COVID-19-related work intensification links to daily e-mail demands and leader outcomes. *Applied Psychology*, (October), 1-23. <https://doi.org/10.1111/apps.12357>
- Wang, Z., Zhao, Y., & Wang, B. (2018). A bibliometric analysis of climate change adaptation based on massive research literature data. *Journal of Cleaner Production*, 199, 1072-1082. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.183>
- Wankhade, P., Stokes, P., Tarba, S., & Rodgers, P. (2020). Work intensification and ambidexterity - the notions of extreme and 'everyday' experiences in emergency contexts: surfacing dynamics in the ambulance service. *Public Management Review*, 22(1), 48-74. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1642377>
- White, M., & Smeaton, D. (2016). Older British employees' declining attitudes over 20 years and across classes. *Human Relations*, 69(8), 1619-1641. <https://doi.org/10.1177/0018726715618765>
- Willis, E., Harvey, C., Thompson, S., Pearson, M., & Meyer, A. (2018). Work Intensification and Quality Assurance: Missed Nursing Care. *Journal of Nursing Care Quality*, 33(2), 10-16. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000277>
- Willis, E., Toffoli, L., Henderson, J., Couzner, L., Hamilton, P., Verrall, C., & Blackman, I. (2016). Rounding, work intensification and new public management. *Nursing Inquiry*, 23(2), 158-168. <https://doi.org/10.1111/nin.12116>
- Wilson, M., & Holligan, C. (2013). Performativity, work-related emotions and collective research identities in UK university education departments: An exploratory study. *Cambridge Journal of Education*, 43(2), 223-241. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2013.774321>
- Zhang, L. (2015). Lean Production "with Chinese Characteristics": A case study of China's Automobile Industry. *International Journal of Sociology*, 45(2), 152-170. <https://doi.org/10.1080/00207659.2015.1061861>
- Zhou, W., Chen, J., & Huang, Y. (2019). Co-citation analysis and burst detection on financial bubbles with Scientometrics approach. *Economic Research*, 32(1), 2310-2328. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1645716>

**CONTEXTUS**

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico  
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de  
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,  
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica  
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

**DIRETORIA:** Paulo Rogério Faustino Matos  
Danielle Augusto Peres

**Website:** [www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

**E-mail:** [revistacontextus@ufc.br](mailto:revistacontextus@ufc.br)



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

**EDITOR-CHEFE**

Diego de Queiroz Machado (UFC)

**EDITORES ADJUNTOS**

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

**EDITORES ASSOCIADOS**

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFC)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

**CONSELHO EDITORIAL**

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

**CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO**

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)