

¿LA ACTIVIDAD INTELECTUAL Y EL TRABAJO MANUAL IMPLICAN DISTINTOS VÍNCULOS LABORALES?

DO INTELLECTUAL ACTIVITY AND MANUAL WORK IMPLY DIFFERENT LINKS?

LIVIA DE OLIVEIRA BORGES

Universidad Federal de Minas
Gerais (UFMG), Brazil

* Autor de correspondencia:
liviadeoliveira@gmail.com

GEORGINA MARIA VÉRAS MOTTA

Universidad Federal de Minas
Gerais (UFMG), Brazil

CAMILA TEIXEIRA HELENO

Universidad Federal de los
Valles de Jequitinhonha y
Mucuri (UFVJM), Brazil

SABRINA CAVALCANTI BARROS

Universidad Federal de Río
Grande del Nuerte (UFRN),
Brazil

En el contexto de la oposición entre las actividades intelectuales y manuales, desarrollamos una investigación para comparar la intención de permanecer/abandonar la organización entre los profesores de Gestión de Recursos Humanos (GRH) y los obreros de la construcción. Aplicamos la Escala de Intenciones Conductuales de Permanencia en la Organización (EICPO) y un formulario sociodemográfico en 154 trabajadores de Belo Horizonte, siendo 77 profesores y 77 obreros. Aplicamos también entrevistas semiestructuradas a un pequeño número de participantes, explorando los argumentos de los participantes sobre dichas intenciones. Entre los profesores predominó la intención para abandonar, mientras que entre los obreros, la intención para permanecer. La diferencia entre las distribuciones fue estadísticamente significativa. Identificamos, sin embargo, una fragilidad de los vínculos con la organización para ambos grupos ocupacionales. Por un lado, las intenciones de permanecer/abandonar y los argumentos justificativos en sus similitudes y diferencias no corroboraron la esperada polarización entre el trabajo intelectual y el manual. Por otro, podemos entenderlas como un reflejo simultáneo del escenario económico actual del país y del perfil formativo de los dos colectivos, en el que los obreros tienen menos opciones de reinserción en el mercado, mientras que la formación de los profesores permite otras inserciones en el mercado y/o tener más de un empleo.

Palabras claves: trabajo intelectual, trabajo manual, intención de permanecer/abandonar, investigación comparativa.

In the context of contrasting intellectual and manual work, we developed research to compare the turnover intentions from the organization among Human Resource Management (HRM) teachers and building construction workers. We applied the Behavioral Intentions to Stay in the Organization Scale (BISOS) and a sociodemographic form in 154 workers in Belo Horizonte, 77 teachers and 77 construction workers. We also applied semi-structured interviews to a small number of participants, exploring the participants' arguments about these intentions. Among the teachers, there was a predominance of the intention to leave, whilst among the construction workers, the intention to stay. The difference between the distributions was statistically significant. We identified, however, a fragility of bonds with the organization for both occupational groups. On the one hand, the turnover intentions and the justifying arguments in their similarities and differences did not corroborate the expected polarization between intellectual and manual work. On the other hand, we can understand them as simultaneously reflecting the country's current economic scenario and the educational profile of the two groups, in which construction workers have fewer options for reinsertion into the market, while teachers' training enables other insertions into the market and/or having more than one job.

Keywords: intellectual work, manual work, turnover intentions, comparative research.

La cuarta revolución industrial se presenta al mundo y sus consecuencias se hacen visibles. Lejos de sostener la creencia de que las transformaciones tecnológicas – como las plataformas digitales de la llamada economía colaborativa (Sendler, 2018; Wan et al., 2015) – podrían superar las penurias del trabajo que marcaron el siglo XX, los estudiosos (por ejemplo, Abílio, 2021; Antunes, 2018, 2020; Braga, 2019; Garrido, 2006; Hewison, 2016; Slee, 2017; Standing, 2013) han prestado atención a la precarización y a sus amplias y diversas manifestaciones en la vida de los trabajadores. Ejemplos de ello son: los tipos de trabajo emergentes, como la uberización por aplicaciones y la *pejotização* (la transformación del trabajador individual en persona jurídica, cambiando la relación de trabajo en comercial) (Antunes, 2018; Souza & Borges, 2020); la desafiliación social (Castel, 1995/2008), reflejo de la pérdida de pertenencia al mercado laboral productivo, con implicaciones identitarias; y el aumento de la dualidad del mercado laboral, profundizando las desigualdades entre los trabajadores (Autor et al., 2006; Castells, 1996/2010; Goos et al., 2009; Kalleberg, 2016).

Concomitante a las transformaciones tecnológicas, recientemente se ha puesto de manifiesto la tendencia de rupturas dentro de las profesiones, en relación con la reducción de los puestos de trabajo, la devaluación social y la posible desaparición de algunas actividades ocupacionales (Frey & Osborne, 2017; Schwab, 2016; Susskind & Susskind, 2015). Desde otro punto de vista, la separación del trabajo entre las modalidades manual e intelectual, que se remonta a la antigüedad clásica (Anthony, 1977), sigue guiando las categorizaciones sociales en nuestros días, de modo que cada una de dichas categorías está asociada a expectativas y creencias sociales distintas.

En Brasil, probablemente la devaluación de las ocupaciones manuales sea influenciada por la herencia histórica y cultural de las relaciones de trabajo y sociales de la esclavitud (Schwarcz, 2019; Souza, 2017, 2018). Dicha influencia ha sido señalada como muy fuerte y persistente por Souza (2017, 2018) impidiendo incluso que las personas negras, descendientes de negros y pobres puedan ejercer y conquistar una plena ciudadanía. Hay probablemente una devaluación mutua entre razas y pobreza de un lado y ocupaciones manuales de otro. La persistencia de tal desvaloración se ha sustentado por una estructura sociopolítica y económica de mantención de la desigualdad (Cardoso, 2010; Schwarcz, 2019; Souza, 2017).

Además, durante el periodo de la II Revolución Industrial y/o del apogeo de la sociedad de bienestar en los países desarrollados, el principio gerencial taylorista de separación entre la concepción y la ejecución del trabajo (Neffa, 1990) ha reafirmado el desprestigio de las ocupaciones manuales, por la idea de ser ejecutables sin necesidad de utilizar ninguna reflexión y/o pensamiento, frente al primero, dotado de mayor estatus, aceptación social y mejor remuneración. A pesar de que en Brasil (como en otros países subdesarrollados y/o en desarrollo) nunca se vivió exactamente una sociedad de bienestar (Cardoso, 2010), la organización taylorista-fordista del trabajo influenció las organizaciones, incorporándose en el planeamiento y prácticas de trabajo. Probablemente, fortaleciendo una categorización que devalúa el trabajo manual y pesado que ya se asentaba en la citada herencia de la esclavitud.

Para ilustrar los efectos y la persistencia de los significados de tales categorizaciones, podemos mencionar a los obreros invirtiendo en la educación formal

de sus hijos para, entre otras cosas, liberarlos de las actividades manuales (Cardoso, 2010; Santos & Barros, 2011) cuando adentraren en el mercado, así como registramos conductas de los obreros intentando esconder, fuera del local de trabajo, su condición obrera (Borges & Peixoto, 2011; Santos & Barros, 2011). Los estilos de gestión surgidos a finales del siglo pasado, a su vez, prescribieron la reducción de las actividades repetitivas y la reapropiación del dominio del trabajador sobre todo el proceso de trabajo (Coriat, 1991/1993; Marglin, 1980). Sin embargo, autores como Gounet (1999) señalaron aumento de productividad, con más ventajas para las organizaciones que para los trabajadores, o sea, con más explotación. Otros estudiosos (por ejemplo, Autor et al., 2006; Castells, 2010; Frey & Osborne, 2017; Goos et al., 2009) han demostrado que la aplicación de estos métodos de gestión junto con las nuevas tecnologías informáticas, de comunicación y de procesamiento de datos, en el contexto económico neoliberal, ha posicionado los empleos de calidad por un lado y los empleos precarios, por otro. Según Hewison (2016), esta situación de polarización de la calidad de los empleos ha sido designada por los institucionalistas como mercado de trabajo dualista.

Esta visión es controvertida (Adamson & Roper, 2019; Kalleberg, 2016), ya que los resultados de varias encuestas varían según la ocupación, los tipos de capitalismo y países, entre otros aspectos. Por ejemplo, Sengupta et al. (2009) compararon los puestos de trabajo en los sectores de fabricación de alimentos y los puestos de trabajo en los sectores de los medios de comunicación. Descubrieron que, a pesar de los estereotipos, los primeros mantienen bajos salarios, pero una relativa autonomía, mientras que los segundos ofrecen autonomía, pero tienen altas exigencias de rendimiento y

bajos salarios. Los autores concluyen que los sectores encuestados no reproducen la polarización esperada. Otros autores (por ejemplo, Ansoleaga et al., 2015; Gonçalves et al, 2020; Hewison, 2016; Standing, 2013), a su vez, han señalado que la precariedad e intensificación del proceso productivo, junto a las evidencias de diversas formas de violencia en el trabajo, han afectado a diferentes ocupaciones. Es, por tanto, un fenómeno controvertido, complejo y multidimensional (Adamson & Roper, 2019).

En este escenario, nos preguntamos si polarizar los puestos de trabajo entre actividades manuales e intelectuales sigue siendo útil para distinguir la calidad del empleo, o si hay ilusiones en tales distinciones. Así pues, nos propusimos analizar cómo los trabajadores de actividades intelectuales – representados por los profesores de cursos superiores de Gestión de Recursos Humanos (GRH) – y los de actividades manuales – representados por los obreros de una empresa de construcción – se vinculan con sus trabajos y con las organizaciones empleadoras. Elegimos dichas ocupaciones por las características de las actividades principales que desarrollan (intelectuales frente a manuales) y por la oportunidad surgida de investigar sobre ellas. Exploramos, entonces, los vínculos con el trabajo teniendo en cuenta la intención de permanecer/abandonar (intención de *turnover*) y las justificaciones que los participantes presentan sobre dichas intenciones. La intención de permanecer/abandonar el trabajo o la organización (Holtom et al., 2008) se refiere a la predisposición consciente y deliberada de permanecer o abandonar el empleo en un futuro inminente. Por ello, la sección siguiente aborda los conceptos básicos relativos a la intención de *turnover* laboral.

EL *TURNOVER* E INTENCIÓN DE PERMANECER / ABANDONAR EL EMPLEO

El *turnover* se refiere a la salida, voluntaria o involuntaria, de los trabajadores del empleo (Coomber & Barriball, 2007; Haider et al., 2020). Las altas tasas de *turnover* de personal se asocian, entre otros aspectos, con un menor desempeño organizacional, mayores tasas de accidentes y una mayor frecuencia de conductas contraproducentes (Hancock et al., 2013; Hausknecht & Trevor, 2011; Heavey et al., 2013; Mai et al., 2016; Park & Shaw, 2013). Según Holtom et al. (2008), la investigación acerca del *turnover* laboral ha evolucionado: comenzando con el análisis de los antecedentes a nivel individual (antes de 1985); extendiéndose a las consecuencias y, en algunos casos, ampliando el nivel de análisis al nivel organizativo (entre 1985 y 1995); e incluyendo antecedentes y consecuencias más distales, la preocupación por los aspectos temporales y análisis multinivel (desde 1995).

Uno de los principales predictores inmediatos del comportamiento de *turnover* es la intención de permanecer/abandonar el trabajo o la organización (Cohen et al., 2016; Coomber & Barriball, 2007; Griffeth et al., 2000; Holtom et al., 2008; Mai et al., 2016). Esta intención se refiere a la predisposición consciente y deliberada de permanecer o abandonar el empleo en un futuro inminente (Mobley et al., 1978). Las intenciones de permanecer/abandonar se han tratado en la literatura como polos opuestos de un mismo fenómeno. Sin embargo, algunas investigaciones han señalado diferencias en la relación con los antecedentes (por ejemplo, Cohen et al., 2016; Cho et al., 2009; Kersaint et al., 2007; Nancarrow et al., 2014). Adicionalmente, Heleno (2016) señaló que, probablemente, las personas

experimentan la realidad con elementos contradictorios entre el fortalecimiento de la intención de permanencia/abandono, siendo la intención del sujeto, en consecuencia, el resultado de la elaboración o balanceo de dichos elementos. En concordancia, Borges (2018) llama la atención sobre la confluencia de variables de carácter personal y contextual (trabajo y oportunidades externas) en el proceso de decisión de permanecer/abandonar el trabajo. Por lo tanto, las intenciones de quedarse o irse son construcciones sociales dinámicas.

Los estudios más comunes acerca del *turnover* y la intención de permanecer/abandonar se han hecho sobre el trabajo de los enfermeros, acerca de los cuales ya se han realizado revisiones (por ejemplo, Daouk-Öyry et al., 2014; Halter et al., 2017; Hayes et al., 2012). Sin embargo, existen estudios acerca del *turnover* y de la intención de permanecer entre los profesores (por ejemplo, Borman & Dowling, 2008; Polizzi Filho & Claro, 2019; Moreno-Jiménez et al., 2009) y entre los obreros de la construcción (por ejemplo, Park et al., 2014; Zhang et al., 2015), aunque no se han encontrado comparaciones entre las dos ocupaciones.

MÉTODO

Desarrollamos la investigación en dos tipos de organizaciones en la ciudad de Belo Horizonte: en una empresa de construcción e inmobiliaria de edificios y en ocho instituciones de educación superior (IES) de cursos presenciales de GRH – siete del sector privado con fines lucrativos y una universidad pública estatal. Realizamos una investigación comparativa en que aplicamos a los trabajadores un cuestionario estructurado de intención de permanecer/abandonar el trabajo o la organización. Para complementar la información,

ampliar la comprensión del campo e identificar las justificaciones construidas por los participantes sobre sus intenciones de permanecer y/o abandonar, también aplicamos entrevistas individuales semiestructuradas.

PARTICIPANTES

Aplicamos los cuestionarios a 154 participantes: obreros efectivos de la empresa de construcción y profesores de GRH. Todos los participantes fueron incluidos en la muestra según criterios de accesibilidad y voluntariedad.

Los obreros efectivos de la empresa de construcción (N=77) presentaron medias de: edad de 41,16 años (SD=12,75); de trabajo en el sector, 13,39 años (SD=10,52); y, en la empresa actual, 2,9 años (SD=4,2). Eran casi en su totalidad hombres (3,9% mujeres). En referencia al nivel de escolaridad, el 64,9% de dichos obreros tenían hasta primaria incompleta y el 14,3% primaria completa. Los profesores de GRH (N=77) presentaron una edad media de 42,16 años (SD=8,31), trabajando en la enseñanza 8,27 años (SD=4,98) y, en la organización actual, 4,83 años (SD=3,35). La mayoría eran mujeres (59,74%), 74,0% de las cuales tenían maestría y/o doctorado y 26% especialización.

Los participantes por ocupaciones no difieren significativamente con respecto a la edad ($t = -0,57$; $p = 0,568$), pero sí con respecto a la antigüedad en el sector económico y en la organización (respectivamente, $t = 3,86$ para $p < 0,001$; $t = 3,05$ para $p = 0,003$). Los dos grupos también son distintos en relación con el género y el perfil de educación formal de los participantes, además de que, obviamente, desarrollan trabajos muy diferentes (intelectuales frente a manuales), razón por la que los elegimos para esta investigación comparativa.

INSTRUMENTOS Y SU APLICACIÓN

Utilizamos una escala de un solo factor: la Escala de Intención Conductual de Permanecer en la Organización, EICPO (Menezes & Bastos, 2010). Dicha escala, en un estudio realizado en diferentes sectores y regiones de Brasil, presentó un coeficiente alfa de Cronbach satisfactorio ($\alpha=0,71$). La EICPO recoge preguntas sobre la intención de permanecer/abandonar la organización y engloba las perspectivas actitudinal y conductual, presentando siete situaciones-dilema con dos alternativas de acción (permanecer/abandonar, que van de -3 a +3, respectivamente). El punto "0" significa el equilibrio entre las fuerzas que influyen en las dos direcciones: intención de permanecer o de abandonar la organización. Para el análisis de los datos, cambiamos las puntuaciones de las respuestas en una escala de 1 a 7. Así, el punto de equilibrio quedó correspondiendo a la puntuación 4, por debajo de la cual, a menor puntuación, mayor es la intención de permanecer, y por encima de la misma, a mayor puntuación, mayor es la intención de abandonar.

Aplicamos la EICPO de forma individual y, para preservar el anonimato de los participantes, guardamos los términos del consentimiento informado en sobres distintos de los usados para los cuestionarios. En el caso de los obreros, la aplicación fue facilitada por el uso de un dispositivo informático de mano (Pocket PC) y por la representación de la escala utilizada en tarjetas de colores. En el caso de los profesores, utilizamos el formato tradicional de lápiz y papel.

Aplicamos también un formulario sociodemográfico, suficientemente sencillo para preservar el anonimato de los participantes, tanto en la aplicación de los cuestionarios cuanto en las entrevistas. En él, solicitamos

información acerca del sexo, la edad, el estado civil, el nivel de estudios y la antigüedad en el trabajo (en la actividad y en la organización).

En la construcción, además de aplicar los cuestionarios, también entrevistamos seis obreros y entre los profesores de GRH, entrevistamos 10 de ellos/ellas. Para estas entrevistas semiestructuradas, utilizamos un guion que incluía preguntas acerca de las intenciones de permanecer/ abandonar la organización. Entrevistamos a los participantes de forma individual con grabación y, posteriormente, transcribimos en su totalidad.

Analizamos las respuestas a la EICPO, aplicando estadísticas descriptivas y la prueba t para comparar las respuestas de los dos grupos de la muestra. Sometimos las respuestas a las entrevistas a un análisis de contenido. En un primer momento, aplicamos la categorización temática en la que cada entrevista fue categorizada por dos colaboradores (estudiantes) y por nosotros, los autores. En un segundo momento, nosotros volvimos a analizar las entrevistas teniendo en cuenta la categori-

zación anterior, así como la línea general de argumentación del participante en cada entrevista.

RESULTADOS

Los resultados de la EICPO (Tabla 1) indicaron que entre los profesores hay predominio de la intención de abandono ($M = 4,19$; $SD = 1,09$), mientras que, entre los obreros, de permanencia ($M = 3,65$; $SD = 1,46$). La diferencia entre las medias de las distribuciones de puntuaciones no mostró ninguna diferencia significativa. Sin embargo, estableciendo intervalos en la escala, observamos que el 18,2% de los obreros se encontraba en el intervalo de mayor intención de permanencia frente al 5,2% de los profesores. Por lo tanto, aplicamos la prueba t (para muestras independientes), cuyos resultados ($t = -2,593$; $p < 0,011$) corroboraron que hay una diferencia significativa entre las dos distribuciones, lo que indica que hay más obreros con intenciones de permanencia moderadas y fuertes.

Para comprender mejor el origen de las diferencias encontradas (Tabla 1), calculamos a continuación las

Tabla 1

Media, dirección e intensidad de la intención de permanecer/abandonar la organización de los obreros y de los profesores

			Obreros	Profesores
Media			3,65	4,19
Desviación estándar			1,46	1,09
Intervalos de puntuaciones			Proporción de participantes (%)	
Tendencia a quedarse	Fuerte	$x \leq 2$	18,2	5,2
	Moderada	$2 < x \leq 3$	11,7	9,1
	Débil	$3 < x < 4$	23,9	22,1
Equilibrio	---	$x = 4$	3,9	6,5
	Débil	$4 < x \leq 5$	23,4	36,4
	Tendencia a irse	Moderada	$5 < x \leq 6$	18,2
Fuerte		$x > 6$	1,3	2,6

puntuaciones medias de los ítems de la EICPO por ocupaciones: obreros y profesores (Tabla 2). Observamos diferencias estadísticamente significativas ($p \leq 0,05$) entre las muestras en las puntuaciones de la cuarta y la quinta preguntas de la EICPO. En ambas, las puntuaciones medias de los obreros están por debajo del punto de equilibrio ($x = 4$), mientras que lo contrario ocurre con los profesores. Por lo tanto, estas preguntas son de especial importancia para las puntuaciones de la Tabla 1. ¿De qué tratan específicamente?

La situación-dilema de la cuarta pregunta es la siguiente: “Imagina que una gran empresa te ofrece una oportunidad de trabajo con las mismas condiciones de tu empresa actual, pero con un salario sustancialmente superior al que ganas actualmente. Siempre has trabajado en la misma empresa y te quedan pocos años para jubilarte. Ante la posibilidad de cambiar, ¿qué harías?” Las respuestas mostraron que los obreros tienden entonces a arriesgar menos en ese contexto y se preocupan más por mantener sus derechos en la proximidad de la jubilación.

Tabla 2

Puntuaciones medias por pregunta en la Escala de Intención Conductual de Permanecer en la Organización (EICPO) para obreros y profesores

Cuestiones	Sector	Media	Desviación estándar	prueba t	
				t	p
Cuestión 1	Obreros	4,45	2,57		
	Profesores	4,57	1,87	-0,32	0,747
Cuestión 2	Obreros	4,44	2,59		
	Profesores	4,10	2,09	0,89	0,375
Cuestión 3	Obreros	4,26	2,56		
	Profesores	4,79	1,71	-1,52	0,131
Cuestión 4	Obreros	2,94	2,29		
	Profesores	3,97	2,06	-2,96	0,004
Cuestión 5	Obreros	2,60	2,14		
	Profesores	4,52	1,96	-5,81	<0,001
Cuestión 6	Obreros	2,51	2,12		
	Profesores	3,10	1,80	-1,88	0,061
Cuestión 7	Obreros	4,32	2,51		
	Profesores	4,25	1,88	0,22	0,828

En la quinta pregunta, la situación-dilema consiste en: “Supon que tú no estás satisfecho con las condiciones de trabajo ofrecidas por tu organización, pero tu salario está por encima de la media del mercado. Al ser informado de la apertura de una vacante con tu perfil en otra empresa de la misma área, pero que paga menos de lo que tú recibes actualmente, ¿qué decisión tomarías?” La prevalencia de las puntuaciones entre los obreros en el sentido de la intención de permanecer, indica que las demás condiciones de trabajo (incluso en una ocupación

considerada de riesgo) importan menos a ellos que el salario que reciben en el contexto de sus vidas.

Queda por comprender cómo los profesores y los obreros justifican sus intenciones de permanecer/abandonar. Analizamos las entrevistas teniendo en cuenta el razonamiento y el posicionamiento del entrevistado en su conjunto, es decir, intentamos aprehender el contenido de las entrevistas, con respecto a la argumentación del entrevistado en relación con las referidas intenciones (Tabla 3).

Tabla 3

Resúmenes de los argumentos de los obreros y de los profesores sobre sus intenciones de permanencia/abandono del trabajo

Argumentos de los obreros	Argumentos de los profesores
Abandonar (intención de abandono)	
<p>Volver a la ciudad de origen para vivir con la familia.</p> <p>Buscar un empleo en el que haya más equidad entre los requisitos y las contrapartes, especialmente en términos de seguridad laboral. Buscar un trabajo mejor pagado, con más beneficios y el cumplimiento de los derechos legales.</p> <p>Considerar las oportunidades de crecimiento (clasificación profesional) en la empresa como menores de lo que desearían y tener poco reconocimiento.</p> <p>Estar insatisfecho con su “clasificación” en la empresa y con la dificultad para hacer lo que sabe y con la secuencia procedimental que conoce y que le gustaría (impedir que se complete).</p> <p>Buscar oportunidades.</p>	<p>Tener otras oportunidades de empleo y trabajo.</p> <p>Prepararse para las oposiciones.</p> <p>No estar sometido a las exigencias y faltas de respeto de la organización en relación con las horas acordadas.</p> <p>Enfrentarse al cansancio, la mala paga y al trabajo nocturno.</p> <p>Recibir asignaciones inaceptables de materias y giros frecuentes.</p> <p>Tener una autonomía baja y/o controlada.</p> <p>Darse cuenta de las presiones, las amenazas y el estrés.</p> <p>Percibirse a sí mismo como “desechable” y la devaluación del profesor.</p>
Para permanecer (intención de permanencia)	
<p>Tener oportunidades de crecimiento (que se han materializado) y condiciones de trabajo (más seguridad, más respeto a los derechos laborales) superiores a su anterior trabajo en un ingenio azucarero. Sentimiento de reconocimiento: informar que fue elegido para la función/ actividad actual.</p> <p>Disfrutar de la actividad de albañil y aprender unos de otros y, especialmente, aprender a trabajar con seguridad.</p>	<p>Identificarse con la actividad.</p> <p>Desarrollar una interacción positiva con los estudiantes (principalmente) y los colegas.</p> <p>Ser reconocido por los estudiantes.</p> <p>Ser reconocido por la organización, con mayor carga de trabajo y actividades.</p> <p>Tener acceso a cursos, así como a becas, en su mayoría puestas a disposición por el sindicato.</p> <p>No percibir que la organización comete una injusticia muy fuerte contra el profesor, o que ya no lo respeta.</p>

El primer argumento de los obreros – el regreso a la ciudad de origen – está asociado al hecho de que el entrevistado vive solo en Belo Horizonte y visita a la familia en los fines de semana (semanal o quincenalmente). El segundo – búsqueda de una mejor equidad – se basa en su observación de que en la empresa empleadora esta característica del trabajo es deficiente, como: “nos cobran algo, luego nosotros vamos; cuando necesitamos de ellos, no nos atienden”¹ (entrevista5b).

Esta afirmación se inscribe en el contexto de su relato sobre la forma de abordar la cuestión de la seguridad, respecto de la cual son orientados y exigidos por el cumplimiento de determinadas normas, pero no siempre disponen de los medios adecuados para cumplirlas. Tal sentido de búsqueda de la equidad se asocia a su vez con su relato de aspirar un mejor salario, más beneficios y más respeto a los derechos laborales.

En el sector de la construcción, la jerarquía de los puestos de trabajo se basa en ocupaciones tradicionalmente reconocidas (por ejemplo, ayudantes, albañiles, electricistas, etc.), y cuyas competencias se desarrollan predominantemente a través de la experiencia laboral. La mayoría de quienes ingresan como ayudantes esperan ser asignados a otros puestos en el futuro, lo que, en el sector, se denomina ser clasificados como profesionales. Esta terminología se incorpora incluso en los acuerdos y convenios colectivos.

En este contexto, el tercer y el cuarto argumentos consisten en una actitud crítica hacia la empresa en la que trabajan respecto a la probabilidad de promover

al trabajador a un puesto acorde a sus competencias (“clasificarlo”, en el lenguaje del sector económico), por lo que se perciben como insuficientemente reconocidos por lo que hacen en la empresa. Uno de los obreros que presentó tal argumento contó dificultades para comprobar la experiencia laboral y otro describió que las exigencias en los sitios de trabajo para ocupar determinados puestos no son iguales.

El cuarto argumento difiere del tercero porque la queja en relación con la “clasificación del puesto de trabajo”, además de asociarse al significado del reconocimiento por el esfuerzo o el desempeño, también se asocia a una devaluación del contenido del puesto de trabajo expresada en las exigencias de los directivos a los obreros de interrumpir la realización de una tarea para hacer otra. El obrero interpreta estas solicitudes como indiferencia hacia la calidad de lo que hace.

El quinto punto, más que un argumento, es una conducta activa para hacer cumplir la intención de *turnover* laboral. En las entrevistas, observamos explícitamente los dos últimos argumentos. Sin embargo, es probable que esa actitud de búsqueda forme parte de la rutina de vida del obrero, ya que el *turnover* concreto es alto en el sector (Barros & Mendes, 2003; Borges & Peixoto, 2011; Sousa, 1983).

El despliegue de la intención en la acción, entre los profesores, aparece en los dos primeros argumentos: la búsqueda de otras oportunidades (sea empleos de profesor, o sea un negocio propio) y la preparación para oposiciones. El primer argumento difiere de su ocurrencia entre los obreros porque se refiere al mercado laboral de forma más amplia, en el sentido de que se aplica a la salida de la institución educativa o a la enseñanza. La diferencia en la naturaleza de

1 Esclarecemos que las entrevistas fueron hechas en idioma portugués, hablado en Brasil. La traducción del habla fue hecha libremente por nosotros, los autores del texto. Esta observación se aplica también a otras partes de contestaciones de las entrevistas citadas.

estos argumentos refleja el perfil educativo de quienes desarrollan actividades intelectuales.

Los otros argumentos presentados por los profesores en relación con su intención de permanecer/abandonar se refieren a las condiciones laborales. Se asemejan a los obreros en cuanto a las quejas por la falta de equidad entre las demandas y las contrapartes, aunque señalan especificidades, como el turno de noche que afecta a la vida familiar y social. Cuando se quejan de las asignaciones inaceptables de ciertas materias y de cambios frecuentes de estas, se asemejan a las quejas de los obreros porque también pueden entenderse como una percepción de indiferencia hacia la calidad de lo que hacen y una ruptura en la secuencia del desarrollo del trabajo (interrupción). Además de la percepción de “ser desechable” y la devaluación del profesor, ellos la expresan explícitamente como en “el profesor de grado de la escuela privada es un loro” (entrevista 2) y “la escuela privada todavía legitima una relación profesor-alumno como una relación de cliente y eso debilita la autoridad del profesor” (entrevista 10). A pesar de la similitud con el informe de los obreros, para los profesores existe probablemente un significado de desencanto con el contenido del trabajo, lo que apunta a las expectativas histórica y culturalmente construidas relacionadas con el trabajo intelectual. También se diferencian en que expresan más quejas sobre las prácticas autoritarias: afirman que quieren dejar la organización para no tener que someterse a sus exigencias, porque tienen una autonomía baja y/o controlada y porque sufren presiones, amenazas y estrés. En la estructura argumentativa, estas quejas se asocian, por ejemplo, al informe de un profesor que planea su propio negocio. Así, los informes llevan a entender que a los profesores les molesta

más el autoritarismo. Estudios anteriores (por ejemplo, Sousa, 1983; Santos & Barros, 2011) han descrito el trabajo del obrero como un espacio de sujeción, mientras que para el trabajo intelectual se espera un espacio de acción reflexiva (Arendt, 1995).

Aunque las respuestas a la EICPO revelaron la prevalencia de las intenciones de permanecer entre los obreros, en las entrevistas, los argumentos para justificar dichas intenciones fueron menos explícitas, tal como en las entrevistas de los profesores. Sin embargo, revelaron que los obreros, para los que prevalece la intención de permanencia, perciben oportunidades de crecimiento y mejores condiciones de trabajo en la empresa, a diferencia de los que tienen la intención de *turnover*. Otros afirmaron que se identifican mucho con lo que hacen y se perciben aprendiendo continuamente en la empresa. Los argumentos de identificación y gusto por lo que hacen son comunes a ambos grupos de la muestra, pero los profesores no expresaron argumentos que abarcasen las expectativas de crecimiento profesional en la organización empleadora, aunque relatan la asistencia a cursos esporádicos y la existencia de becas para incrementar la titulación.

Considerar estos argumentos contribuyó para comprender las diferencias en las intenciones de permanecer/abandonar encontradas. Pero, además, exploramos las relaciones estadísticas entre las puntuaciones de dichas intenciones y las características sociodemográficas. Encontramos correlaciones significativas para los obreros de las puntuaciones de intención de permanencia/abandono con la edad ($r = -0,343$; $p < 0,002$) y con el tiempo en la actividad laboral del obrero o docente ($r = -0,364$; $p < 0,001$). Sin embargo, la edad no contribuye a las diferencias en la intención de permanecer/abando-

nar encontradas, ya que los participantes no difieren en dicho aspecto por grupo ocupacional. Además, la edad no indica directamente la amplitud y la calidad de la experiencia que el participante construyó en la actividad ocupacional. Pero, en el apartado del Método, relatamos una diferencia significativa entre los dos grupos en cuanto a la duración del trabajo en la actividad ocupacional y este aspecto (cuando se compara con la edad) representa mejor la experiencia ocupacional. En las entrevistas, observamos que los obreros relacionaron el apoyo de los compañeros (aprendizaje) como resultado del tiempo de servicio y eso contribuyó a la mejor ejecución de la actividad (argumento 2, de permanencia). Además, consideramos que los grupos diferían en la composición de sexo. Así que nos preguntamos: ¿El tiempo de trabajo en la ocupación contribuye más en la construcción de las intenciones de permanencia/abandono? A continuación, se planificó la aplicación de un análisis de regresión lineal jerárquica (mediante la técnica paso a paso): 1) adoptamos la puntuación en la intención de permanecer/abandonar como variable criterio; 2) en el primer paso del análisis de regresión, tomamos exclusivamente la actividad ocupacional (obreros frente a profesores) como variable antecedente; y 3) en el segundo paso, añadimos la antigüedad en la actividad ocupacional y el sexo (masculino y femenino).

El primer modelo resultante reveló que la actividad laboral predice significativamente la intención de permanencia/abandono, aunque explicando una pequeña proporción de la varianza ($R^2 = 0,04$; $\beta = 0,21$; $p = 0,01$). En el segundo modelo, la explicación de la varianza aumentó hasta el 12%, sin embargo, el predictor estadísticamente significativo pasó a ser el tiempo en la ocupación ($\beta = -0,29$; $p < 0,001$) y el coeficiente beta

referido a la ocupación disminuyó y dejó de ser estadísticamente significativo ($\beta = 0,12$; $p = 0,14$). El sexo no ofrece predicción significativa. Dichos resultados indicaron que existe una mediación por parte del tiempo en la ocupación en relación con la predicción de la intención de permanecer/abandonar la ocupación. En otras palabras, en el proceso de construcción de las intenciones de permanecer/abandonar importa más el tiempo y/o la experiencia que alguien ha vivido en su actividad que simplemente tener una de estas ocupaciones.

DISCUSIÓN

Los resultados indicaron que, mediante un estudio comparativo, las tendencias a construir intenciones de permanencia son más fuertes entre los obreros de una empresa de construcción que entre los profesores de cursos de GRH. Estos resultados se alejan del sentido común, si tenemos en cuenta la oposición entre actividades intelectuales y manuales a la que nos referíamos al introducir este artículo. Esta oposición cultural e histórica haría previsible que las actividades intelectuales serían más atractivas. Si es real, este atractivo no implica que los trabajadores estén apegados a ellas de tal manera que quieran seguir trabajando en las mismas organizaciones. Podemos plantear la posibilidad de que la intención de abandonar la organización no implique necesariamente una intención de cambiar de carrera, ya que algunos profesores podrían emplearse allí como medio de adquirir experiencia para intentar obtener puestos docentes en otras instituciones más tradicionales y reconocidas socialmente. Sin embargo, los argumentos de los profesores en las entrevistas, para justificar esa intención de abandono, abarcaban la búsqueda de alternativas en el mercado laboral en su conjunto y no sólo en el sector educativo.

También nos preguntamos si el comportamiento de los profesores, con una mayor tendencia a abandonar que los obreros, podría ser una reacción al reciente crecimiento del proceso de precariedad laboral en general (por ejemplo, Ansoleaga et al., 2015; Hewison, 2016; Standing, 2013). La enseñanza, una actividad con mayor estatus social, según las entrevistas, pasó a recibir de los grupos de gestión el mismo tratamiento que otros sectores económicos (Cançado et al., 2007; Moreno-Jiménez et al., 2009) equiparándolos, en cierto modo, a los discriminados socialmente. En cambio, los obreros ya están familiarizados con esta situación, y no es un aspecto que los movilice fuertemente para irse. La construcción civil es un sector tradicionalmente caracterizado por la inestabilidad laboral, que está directamente influenciada por el mercado y por la precariedad de sus condiciones de trabajo (Barros et al., 2018; Costa & Tomasi, 2014; Santos & Barros, 2011).

A pesar de las diferencias en las distribuciones de las puntuaciones sobre la intención de permanecer/abandonar entre las dos ocupaciones, consideramos que las proporciones de trabajadores para los que prevalece la intención de abandonar son elevadas, especialmente si tenemos en cuenta las consecuencias indeseables de la intención de permanecer/abandonar y el *turnover*, puestas de manifiesto por la literatura consultada (por ejemplo, Hancock et al., 2013; Hausknecht & Trevor, 2011; Heavey et al., 2013; Haider et al., 2020; Halter et al., 2017; Mai et al., 2016; Park & Shaw, 2013). Comprendemos, pues, que los resultados corroboraron la noción de una tendencia a la desafiliación laboral y social, como ya describió Castel (1995/2008), analizando la crisis de la sociedad asalariada.

A pesar de los perfiles educativos distintos de los dos grupos ocupacionales las líneas de argumentación no son totalmente diferentes, manteniendo algunas similitudes, como ya hemos señalado en el apartado anterior. Las diferencias encontradas reflejan probablemente las oportunidades de educación formal de los dos grupos profesionales. Entre los obreros, los argumentos expresaban más la existencia de aspiraciones a un empleo en mejores condiciones. Estas expresiones también pueden ser el contrapunto compensatorio de la experiencia de un trabajo poco valorado por la sociedad. Precisamente por ello, el eje salarial y el crecimiento económico (en forma de beneficios) es más evidente en los argumentos y en el habla de dichos obreros.

Mientras tanto, los argumentos de los profesores presentan además la valoración de las recompensas intrínsecas, corroborando la literatura consultada (por ejemplo, Borman & Dowling, 2008). También parecen estar más desencantados, de ahí que expresen argumentos como no someterse a las exigencias, percibir presiones y amenazas y permanecer en la organización mientras no se cometa una injusticia muy fuerte. Es probable que el desencanto transmitido provenga del contacto con la realidad de una ocupación intelectual que no se corresponde con las expectativas de los participantes, dada la valoración social de las actividades intelectuales (Arendt, 1995). Una explicación alternativa es que este desencanto forma parte de un proceso más general de degradación de la sociedad asalariada, que incluye el debilitamiento de los vínculos como ha señalado la literatura (por ejemplo, Abilio, 2021; Antunes, 2018, 2020; Castel, 1995/2008; Hewison, 2016; Kalleberg, 2016; Susskind & Susskind, 2015). ¿Podría ser que esa tendencia llamara primero a las puertas de

los profesores debido a su perfil de educación formal? Tales explicaciones merecen ser mejor exploradas en futuras investigaciones.

Los resultados encontrados también señalan que las similitudes y diferencias encontradas entre los dos grupos ocupacionales no reflejan la polarización entre buenos y malos trabajos mencionada por algunos autores (por ejemplo, Autor et al., 2006; Castells, 2010; Goos et al., 2009), sino tendencias de precarización en ambas ocupaciones (Adamson & Roper, 2019; Hewison, 2016; Sengupta et al., 2009). Sin embargo, debido a la elección de los profesores que trabajan en un segmento educativo específico, es importante preguntarse si lo mismo ocurriría tomando un grupo más amplio de profesores, incluyendo segmentos más tradicionales (por ejemplo, profesores de universidades públicas).

Los resultados del análisis de regresión lineal, que muestran que el tiempo en la ocupación es un mejor predictor de la intención de permanencia/abandono que la pertenencia a una u otra ocupación corroboraron parte de la literatura consultada (Borges, 2018; Heleno, 2016; Cho et al., 2009; Kersaint et al., 2007; Nancarrow et al., 2014) en el sentido de que las intenciones en cuestión se construyen en la trayectoria ocupacional y pueden resultar del conflicto entre indicadores que las fortalecen y debilitan.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tuvo algunas limitaciones como la adopción de una sola ocupación como ejemplo de actividades intelectuales y manuales, lo que en sí mismo introduce la sugerencia de replicar la investigación con otras ocupaciones. La adopción de actividades de diferentes sectores económicos también puede

entenderse como una limitación. Este problema podría superarse incluyendo en la muestra, por ejemplo, a trabajadores del mismo sector económico (por ejemplo, la construcción de edificios), pero con funciones diferentes.

APORTACIONES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

En definitiva, la investigación comparativa realizada puede contribuir a deconstruir la polarización entre actividades intelectuales y manuales, construida a lo largo de tradiciones culturales e históricas. También contribuyó al señalar que la diferenciación entre actividades manuales e intelectuales no es lo suficientemente robusta como para apoyar la tesis de la polarización de buenos y malos empleos en la actual economía brasileña (Castells, 2010; Goos et al., 2009). Por el contrario, corrobora la noción de una tendencia a la precarización de las ocupaciones tradicionalmente valoradas (Hewison, 2016; Susskind & Susskind, 2015). El enfrentamiento de la desigualdad social exige seguramente cambios en condiciones materiales de trabajo y acceso a soportes sociales y educativos entre otras, pero también presupone la desconstrucción de estigmas y creencias alejadas de la realidad concreta. Comprendemos la imposibilidad de disminuir la desigualdad si seguimos devaluando ocupaciones que no son consideradas intelectuales.

En cuanto a la aplicación de los resultados, la identificación de la fragilidad de los vínculos de los participantes con las organizaciones en las que trabajan, así como los argumentos de cada uno de los grupos ocupacionales pueden ser útiles para que las organizaciones evalúen sus políticas de gestión de personas. Sin embargo, este uso está limitado por los objetivos y valores éticos que adoptan. La desafiación es más fuerte entre los

profesores. A nosotros nos corresponde preguntarnos si las instituciones educativas deben fomentar, en cambio, los vínculos de los profesores con ellas (las instituciones educativas). La respuesta a nuestra pregunta probablemente no es independiente del dilema entre los objetivos y valores educativos frente a los objetivos y valores de una empresa económica. La inestabilidad del profesorado afecta negativamente a la calidad de la educación que ofrecen, si tenemos en cuenta la literatura sobre la intención de *turnover*, así como si consideramos que la movilización del profesor en busca de otras oportunidades de empleo reduce ciertamente la inversión personal e institucional en la cualificación permanente esperada para el ejercicio de los cargos docentes. La falta de una perspectiva de continuidad en el cargo también debería repercutir en los vínculos entre profesores y alumnos. ¿Y estos favorecerían el proceso de aprendizaje? ¿Interesan a las instituciones? Si las respuestas a estas preguntas son positivas, los argumentos para permanecer o abandonar la organización indican los caminos que se pueden seguir para aumentar el atractivo del puesto de trabajo, por ejemplo, adoptando una política más estable y cuidadosa para la distribución de las asignaturas a los profesores, con el fin de tener más en cuenta el contenido de las asignaturas en relación con el perfil de formación y la experiencia de cada profesor.

También reflexionamos de forma equivalente sobre la relación entre los obreros y la empresa constructora. ¿Interesa a la empresa la intención de los trabajadores de permanecer? Si es así, esta intención puede reforzarse si buscamos respuestas de gestión a las siguientes preguntas: ¿Qué se puede hacer para que los obreros de otras regiones mantengan la convivencia con su

familia? ¿Qué podemos hacer para valorar el gusto de los trabajadores por sus actividades y por la convivencia con los demás? ¿Cuáles son las políticas de promoción (clasificación) adoptadas? ¿Se explican suficientemente a los obreros?

Otra posible aplicación práctica de los resultados encontrados y sus sentidos estarían en la orientación profesional/ocupacional y/o vocacional. Pueden ser útiles para orientadores para basar la desconstrucción de estigmas acerca de las ocupaciones o expectativas irrealistas. Aquellos que buscan orientación a veces demandan ayuda para hacer elecciones más sustentadas en la realidad social concreta. Recordamos que Cardoso (2010) había mostrado que generaciones en Brasil invirtieron en educación en una dirección en la cual, con el ascenso del neoliberalismo, no han obtenido la elevación del estatus social esperado inicialmente.

Declaración de conflicto de interés

No se declara ningún conflicto de interés.

Reconocimientos

Señalamos que desarrollamos esta investigación con el apoyo institucional y financiero del Consejo Nacional para el Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq) y de la Fundación de Apoyo a la Investigación del Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), además del apoyo de la UFMG por intermedio del Programa de Pós-graduação em Psicologia.

REFERENCIAS

- Abilio, L. C. (2021). Uberização: informalização e o trabalhador just-in-time. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, e003314146.
- Adamson, M., Roper, I. (2019). 'Good' jobs and 'bad' jobs: contemplating job quality in different contexts. *Work, Employment and Society*, 33(4), 551-559. <https://doi.org/10.1177/0950017019855510>
- Antunes, R. (2020). Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? *Laborare*, 3(4), 6-14. <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-46>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços da era digital*. Boitempo.
- Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A. & Toro, J. P. (2015). Dimensiones organizacionales de la violencia en Chile: Discursos de actores claves de tres sectores productivos. In L. Godoy & E. Ansoleaga (Orgs.), *Un campo de tensión o tensión entre campos: Psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica* (pp.69-86). RIL editores.
- Anthony, P. D. (1977). *The ideology of work*. Tavistock Publications.
- Arendt, H. (1995). Labor, trabajo, acción. Una conferencia. In H. Arendt, *De la história a la acción* (pp. 89-107). Paidós.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 96(2), 189-194. <https://doi.org/10.1257/000282806777212620>
- Barros, S.C., Álvaro, J. L., & Borges, L. O. (2018). Significados do trabalho e do dinheiro: quais suas funções sociais? *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(1), 282-290. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13395>
- Barros, P. C. R.; & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, 8 (1), 63-70. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000100009>
- Borges, E. A. (2018). *Qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade: estudo com servidores de uma instituição pública de ensino superior*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L. O., & Peixoto, T. P. (2011). Ser operário da construção civil é viver a discriminação social. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 21-36. Recuperado de <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409. <https://doi.org/10.3102/0034654308321455>
- Braga, R. (2019). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. Boitempo.
- Cançado, V. L., Genelhu, P., & Moraes, L. F. R. (2007). Comprometimento com a profissão: Um estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. *Revista Eletrônica de Administração*, 55(12), 5-26. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500002>
- Cardoso, A. (2010). *A construção da sociedade do trabalho no Brasil*. FGV.
- Castel, R. (2008). *As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário*. Vozes. (Originalmente publicado em 1995)
- Castells, M. (2010). *A sociedade em rede* (R. V. Majer, trad.). Editora Paz e Terra. (Originalmente publicado em 1996)
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employee's intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 374-381. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Coriat, B. (1993). *Pensar al revés: Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo Veintiuno de España. (Originalmente publicado em 1991)

- Costa, L. R., & Tomasi, A. P. N. (2014). De peão a colaborador: Racionalização e subcontratação na construção civil. *Caderno CRH*, 27(71), 347-365. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792014000200009>
- Daouk-Öyry, L., Anouze, A.-L., Otaki, F., Dumit, N. Y., & Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 93-110. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.018>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting & Social Change*, 114, 254-280. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Garrido, A. (2006). El trabajo: presente y futuro. Em A. Garrido (Org.), *Sociopsicología del trabajo* (pp.19-55). Editorial UOC.
- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. R. (2020). Assédio Moral no Trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), e130105. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130105>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58-63. doi: 10.1257/aer.99.2.58
- Gounet, T. (1999). Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel. Boitempo editorial.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Haider, S., Fatima, N., & Pablos-Heredero, C. (2020). A three-wave longitudinal study of moderated mediation between perceptions of politics and employee turnover intentions: the role of job anxiety and political skills. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 1-14. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a1>
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 30(3), 573-603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., Gourlay, S., & Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BioMed Center Health Services Research*, 17(824). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>
- Hausknecht, J. P., & Trevor, C. O. (2011). Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of Management*, 37, 352-388. <https://doi.org/10.1177/0149206310383910>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., North, N., & Stone, P. W. (2012). Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. (2013). Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412-453. <https://doi.org/10.1037/a0032380>
- Heleno, C. T. (2016). *Os significados atribuídos ao trabalho e a intenção de permanência ou saída do emprego de docentes de Gestão de Recursos Humanos*. Tese de doutorado não publicada. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Eds.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 1-72). Sage.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274. <https://doi.org/10.1080/19416520802211552>
- Kalleberg, A. L. (2016). Good Jobs, bad Jobs. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Eds.), *The Sage Handbook of Sociology of Work and Employment* (pp.1-34). Sage publications.
- Kersaint, G., Lewis, J., Potter, R., & Meisels, G. (2007). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*, 23, 775-794. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.12.004>

- Mai, K. M., Ellis, A. P. J., Christian, J. S., & Porter, C. O. L. H. (2016). Examining the Effects of Turnover Intentions on Organizational Citizenship Behaviors and Deviance Behaviors: A Psychological Contract Approach. *Journal of Applied Psychology, 101*(8), 1067–1081. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000115>
- Marglin, S. A. (1980). Origens e funções do parcelamento das tarefas. In A. Gorz (Org.), *Crítica à divisão do trabalho*. Martins Fontes.
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2010). Propriedades psicométricas da Escala de Intenções Comportamentais de Permanência na Organização (EICPO). *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 10*(3), 800-817.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Horlingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., & Ferrer, R. (2009). El burnout del profesorado universitario: Un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 5*(2), 149-163. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316498005>
- Nancarrow, S., Bradbury, J., Pit, S. W., & Ariss, S. (2014). Intention to stay and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers. *Journal of Occupational Health, 56*, 292-300. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0027-OA>
- Neffa, J. C. (1990). *El proceso de trabajo y la economía de tiempo*. Creedla-Hvmanitas.
- Park, H. Y., Christie, R. L., & Sype, G. E. (2014). Organizational commitment and turnover intention in union and non-union firms. *SAGE Open, 1-11*. <https://doi.org/10.1177/2158244013518928>
- Park, T. Y., & D. Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 268–309. <https://doi.org/10.1037/a0030723>
- Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. C. S. (2019). O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores. *Revista de Administração Mackenzie, 20*(2), eRAMG190064. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>
- Santos, P. H. F., & Barros, V. A. (2011). A condição de servente na construção civil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 14*(2), 241-162. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25706>
- Schwarcz, L. M. (2019). *Sobre o autoritarismo brasileiro*. Companhia das Letras.
- Schwab, K. (2016). *A quarta revolução industrial*. Edipro.
- Sendler, U. (2018). Introduction. In U. Sendler (Ed.) *The internet of things* (pp. 3-15). Springer Vieweg.
- Sengupta, S., Edwards, P. K., & Tsai, C.-J. (2009). The good, the bad, and ordinary: Work identities in “good” and “bad” jobs in the United Kingdom. *Work and Occupations, 36*(1), 26-55. <https://doi.org/10.1177/0730888408329222>
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Elefante.
- Souza, J. (2017). *A elite do atraso: da escravidão a Lava Jato*. Leya.
- Souza, J. (2018). *Subcidadania Brasileira: para entender o país além do jeitinho brasileiro*. Leya.
- Sousa, N. H. B. (1983). *Construtores de Brasília*. Vozes.
- Souza, M. M., & Borges, L. O. (2020). Salão parceiro na prática: submissão ou autonomia? *Psicologia & Sociedade, 32*, e218817. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32218817>
- Standing, G. (2013). *El precariado: Una nueva clase social*. Pasado & Presente.
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: how technology Will transform the work of human experts*. Oxford University Press.
- Wan, J., Cai, H., & Zhou, K. (2015). *Indústria 4.0: enabling technologies*. In Proceedings of 2015 international conference on intelligent computing and internet of things (pp. 135-140). IEEE.

Zhang, J. C., Ling, W. Q., & Zhang, Z. Y. (2015). Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: A total effect moderation model. *Social Behavior and Personality*, 43(10), 1657-1666. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.10.1657>