

doi: 10.15446/rcp.v24n1.39907

# El Sector Metalúrgico: Relaciones Sindicales, Motivación y Significados del Trabajo

TAMARA PALMIERI PEIXOTO

LIVIA DE OLIVEIRA BORGES

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil



Excepto que se establezca de otra forma, el contenido de esta revista cuenta con una licencia Creative Commons "reconocimiento, no comercial y sin obras derivadas" Colombia 2.5, que puede consultarse en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co>

**Cómo citar este artículo:** Peixoto, T. P. & Borges, L. de O. (2015). El sector metalúrgico: relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 165-181. doi:10.15446/rcp.v24n1.39907

La correspondencia relacionada con este artículo debe dirigirse a Tamara Palmieri Peixoto, e-mail: [tamarapeixoto@gmail.com](mailto:tamarapeixoto@gmail.com). Rua João Gualberto Filho, 1348/301, Bairro Sagrada Família, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. CEP: 31.035-570.

---

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
RECIBIDO: 6 DE NOVIEMBRE DEL 2013 – ACEPTADO: 30 DE DICIEMBRE DEL 2014

### **Resumen**

En este estudio se describen las relaciones de trabajo en el sector metalúrgico brasileño, así como los significados y la motivación hacia el trabajo. Se desarrolló una investigación documental, aplicando la técnica de análisis de contenido categórica a boletines sindicales, acuerdos y convenciones colectivas (2009 a 2012) y a sitios electrónicos que abordan el contexto de trabajo de los metalúrgicos. Los resultados mostraron que la movilización de los trabajadores se ha realizado en torno a un amplio abanico de reivindicaciones, traspasando los ítems económicos. Se presentan hipótesis acerca de los significados y la motivación de los trabajadores y se expresan las tendencias de las relaciones de trabajo en este sector.

**Palabras clave:** sector metalúrgico, relaciones laborales, motivación en el trabajo, sentidos del trabajo, investigación documental.

### *The Metals Sector: Labor Union Relations, Motivation, and Meanings of Work*

#### **Abstract**

The study describes labor relations in the Brazilian metals sector, as well as work motivation and work meaning in this context. A review of multiple documents was conducted, developing a set of categories from content analysis of union bulletins, agreements, and collective agreements (2009 to 2012) and of websites that address the metal workers' context. Results showed that workers' mobilizations have revolved around a broad range of claims that go beyond merely economic ones. The article sets forth hypotheses regarding the meanings of work and the work motivation, and describes the trends in labor relations in the sector.

**Keywords:** metal sector, labor relations, work motivation, work meaning.

### *O Setor Metalúrgico: Relações Sindicais, Motivação e Significados do Trabalho*

#### **Resumo**

Neste estudo, descrevem-se as relações de trabalho no setor metalúrgico brasileiro, bem como os significados e a motivação sobre o trabalho. Desenvolveu-se uma pesquisa documental, que aplica a técnica de análise de conteúdo categórica a boletins sindicais, acordos e convenções coletivas (2009 a 2012) e a sites que abordam o contexto de trabalho dos metalúrgicos. Os resultados mostraram que a mobilização dos trabalhadores tem sido realizada em torno de um amplo leque de reivindicações, mais além dos itens econômicos. Apresentam-se hipóteses sobre os significados e a motivação dos trabalhadores e expressam-se as tendências das relações de trabalho nesse setor.

**Palavras-chave:** setor metalúrgico, relações laborais, motivação no trabalho, sentidos do trabalho, pesquisa documental.

ALGUNOS AUTORES (e.g., Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Munduate, 1997) han dirigido la atención hacia los procesos colectivos y la necesidad de no reducir la psicología del trabajo y de las organizaciones (PT&O) a los aspectos individuales. Ellos consideran las cuestiones sociales, los distintos niveles de explicación (e.g., individual, organizacional y social) y los fenómenos psicosociales como sociohistóricamente construidos.

La PT&O se orienta a partir de dos ejes: (a) el trabajo como actividad básica del ser humano, que estructura la existencia de la condición humana y de la sociedad (Antunes, 1999; Toni, 2003); y (b) las organizaciones como herramienta social formadora de los colectivos humanos (Bastos, 2003), en las que las relaciones de trabajo se desarrollan. Los conocimientos deben contestar las cuestiones referentes a las experiencias de los trabajadores en su cotidianidad (Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2004) y estimular a los investigadores a reflexionar y explorar los temas del área.

La PT&O aborda el hacer humano, considerando los aspectos subjetivos y la inserción en la sociedad y las organizaciones (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Zanelli et al., 2014). La PT&O tiene un rol potencialmente transformador de la realidad, ya que promueve, preserva y reestablece la calidad de vida y el bienestar. Como afirman Campos, Duarte, Cezar y Pereira (2011), el psicólogo debe actuar como facilitador de los varios equipos de la institución, considerando la salud y la subjetividad de los individuos, la dinámica de la organización y su inserción en un contexto social más amplio. Tonetto, Amazarray, Koller y Gomes (2008) examinaron 178 artículos de la PT&O y constataron la expresión de la complejidad y diversidad de temas estudiados, así como la preocupación por abarcar las consecuencias de los cambios sociales, económicos, políticos y tecnológicos del contexto de inserción.

El sector metalúrgico es importante política y económicamente en Brasil y, específicamente, en la ciudad de Belo Horizonte (Alves,

2000, 2009; Relação Anual de Informações Sociais [RAIS], 2010, 2011). El movimiento histórico —el *nuevo sindicalismo*— lo tuvo como uno de los principales sectores que luchó contra la forma de acumulación capitalista y el “arrocho salarial”, que es una expresión brasileña para designar las consecuencias de una política salarial cuyos reajustes no acompañan la inflación (Alves, 2000; Antunes, 1999; Ferreira Junior & Bittar, 2008). Además, es un campo importante para la generación de empleo en la industria de transformación (RAIS, 2010, 2011).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es pertinente investigar los significados atribuidos por los metalúrgicos, así como sus motivaciones, en el contexto de las relaciones de trabajo. A continuación, se presenta el cuadro teórico adoptado, situando la cuestión principal y el objetivo de esta investigación.

### **Significados del Trabajo**

Las nociones acerca de la construcción de significados o sentidos fueron aplicadas a la relación del hombre con su trabajo y enfatizadas en la PT&O desde la década de 1980. En ese momento se intensificaron los fenómenos de agotamiento de la sociedad de bienestar, los cambios en el mundo del trabajo (reestructuración productiva) y las polémicas acerca de este en cuanto categoría social que estructura la vida de los individuos y las sociedades. Sin embargo, las investigaciones acerca del significado del trabajo se han desarrollado bajo el presupuesto de reafirmar tal papel de dicha categoría (Borges & Yamamoto, 2010).

Existe consenso en la literatura relacionada con el significado del trabajo (e.g., Barros, 2012; Borges & Tamayo, 2001; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Pérez, 1996; Tolfó & Piccinini, 2007) de que la investigación del equipo Meaning of Occupational Work (MOW, 1987) tuvo un papel seminal. Además, fue desarrollada en distintos continentes (América del Norte, Asia y Europa) y por diferentes profesionales (e.g., ingenieros y obreros).

El equipo MOW (1987) y algunos de sus seguidores (e.g., Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Pérez, 1996) tienden a enfatizar solamente los significados placenteros o que fortalecen las identidades sociales, lo que puede crear la impresión de que no hay contradicciones entre los contenidos del propio significado del trabajo. El hecho de que el trabajo sea una categoría estructural en la vida de las personas no denota que todos los significados que se le atribuyen tengan sentidos placenteros. Así, “[...] la experiencia de las personas implica dialécticamente sufrimiento y placer, padecimiento y felicidad, enfermedad y vigor, oportunidad y explotación” (Borges & Barros, en prensa). El trabajo es, por lo tanto, objeto de múltiple y ambigua atribución de significados y sentidos (Aktouf, 1986; Borges & Yamamoto, 2010; Ferreira & Mendes, 2001; Martin-Baró, 1990).

En psicología predominan los estudios que conciben el sentido del trabajo desde la cognición

social y como un fenómeno multifacético (e.g., Borges & Tamayo, 2001; MOW, 1987; Tolfo & Piccinini, 2007). Sus significados, en esa perspectiva, son cogniciones subjetivas y sociales, que varían individualmente dado que derivan del proceso de atribución de significados y, simultáneamente, presentan aspectos socialmente (colectivamente) compartidos, relativos a las condiciones históricas de la sociedad (Borges & Tamayo, 2001). Estos son, por lo tanto, actos sociales.

No hay, sin embargo, consenso en la identificación de cuáles son las facetas del significado del trabajo. Borges y Tamayo (2001), desde la síntesis que elaboraron de la literatura especializada (e.g., Martin-Baró, 1990; MOW, 1987) y del concepto que adoptaron acerca del fenómeno, propusieron el modelo de cuatro facetas (Tabla 1). Desde estas, adoptaron el concepto de patrones del significado del trabajo del equipo MOW, que recupera la configuración general y multidimensional del fenómeno, compartida por grupos de trabajadores.

**Tabla 1**  
*Facetas de los significados del trabajo en tres publicaciones*

Publicaciones	Facetas consideradas
MOW (1987)	<p><b>Centralidad del trabajo.</b> El grado de importancia atribuido por las personas al trabajo en sus vidas, en comparación con la importancia otorgada a la familia, el ocio, la religión y la comunidad.</p> <p><b>Normas sociales.</b> Obligación del individuo para con la sociedad y viceversa. Derivan de valores morales relacionados con el trabajo, tales como las creencias acerca de los derechos y deberes del trabajador.</p> <p><b>Resultados valorados.</b> Comprenden los resultados obtenidos en el trabajo.</p> <p>Objetivos valorados. Se refirieren a lo que el individuo desea alcanzar y a lo que se puede concretar o no.</p>
Borges y Tamayo (2001)	<p><b>Centralidad del trabajo.</b> El grado de importancia atribuido por las personas al trabajo en sus vidas, en comparación con la importancia otorgada a la familia, el ocio, la religión y la comunidad.</p> <p><b>Atributos valorativos.</b> Se refieren a las definiciones acerca de cómo el trabajo debe ser, de los valores humanos deseados que orientan las decisiones y opciones de las personas.</p> <p><b>Atributos descriptivos.</b> Designan la percepción del trabajo concreto, cómo es realmente o el modo como las personas lo ven en la vida cotidiana.</p> <p><b>Jerarquías de los atributos.</b> Expresan el orden de importancia que tienen los atributos valorativos y descriptivos para los individuos.</p>
Morin (2001)	<p><b>Significado.</b> Se refiere a las representaciones que el sujeto tiene de su actividad, así como el valor asignado a esta.</p> <p><b>Orientación.</b> Es su inclinación al trabajo, lo que busca y lo que impulsa sus acciones.</p> <p><b>Consistencia.</b> Es la armonía que espera en su relación con el trabajo.</p>

Este artículo se basa en el modelo desarrollado por Borges y Tamayo (2001), dado que considera las especificidades brasileñas (como atribuir que el trabajo sea pesado y represente sobrevivencia), y ya fue utilizado en otras investigaciones, demostrándose adecuado para comprender la realidad del trabajo (e.g., Barros, 2012; Couto, 2011; Silva, 2011).

### **Motivación en el Trabajo**

Actualmente, existe una multiplicidad de enfoques sobre el tema de la motivación (Gondim & Silva, 2004; Latham & Pinder, 2005; Muchinsky, 1994; Salanova, Hontangas, & Peiró, 1996; Sampaio, 2010). Sin embargo, presentar un cuadro general de las teorías sobrepasa el alcance de este artículo. Esta sección se centrará en el modelo teórico de las expectativas de Vroom (1995), cuyos conceptos orientaron la presente investigación.

La teoría de las expectativas concibe la motivación como un proceso, y se la puede considerar una teoría cognitiva que asume la existencia de una relación entre el esfuerzo que se realiza y el rendimiento del trabajo (Alves-Filho, 2012). Vroom (1995) equipara los procesos motivacionales en la relación del individuo con los resultados del trabajo, que para el autor son las consecuencias obtenidas por el trabajador desde el ejercicio de sus funciones y por la permanencia en un empleo u ocupación. El número de resultados del trabajo es ilimitado, y pueden ser deseables o no, tangibles o no, siendo los procesos motivacionales:

1. Valencia: cuánto un individuo considera que determinado resultado del trabajo es deseable o no, atractivo o no. Esta atribución es basada en la satisfacción o insatisfacción anticipada, asociada con otros resultados que son esperados.
2. Expectativa: es la creencia momentánea de que los resultados esperados del trabajo pueden ser obtenidos.

3. Valor instrumental: grado de relación comprendido entre la ejecución de las actividades y la posibilidad o no de obtención de los resultados.

Vroom (1995) defiende la idea de que la intensidad motivacional es entendida de forma operacional en el concepto de fuerza motivacional como el producto de los procesos citados (valencia, expectativa y valor instrumental). Es decir, la fuerza motivacional de un resultado específico será intensa si la persona le atribuye alto valor a estos tres procesos.

Desde una perspectiva psicossociológica, se entiende que valencia, expectativa y valor instrumental son procesos históricos, pues las atribuciones de los individuos a los resultados del trabajo están relacionadas con sus trayectorias de vida. Autores como Alves-Filho (2012), Borges, Alves-Filho y Tamayo (2008) y Varella y Borges (2012) evidenciaron que las motivaciones de los trabajadores sufren influencias de sus inserciones sociales, y varían entre distintos países, ocupaciones y gestión organizacional, entre otros. La motivación es, por lo tanto, comprendida como un proceso dinámico y continuo, que refleja la interacción del individuo en el medio (Alves-Filho, 2012; Latham & Pinder, 2005; Salanova et al., 1996).

### **Los Metalúrgicos y las Relaciones de Trabajo**

De acuerdo con el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2013), el sector metalúrgico hace parte de la industria de la transformación, que abarca las actividades de transformación de materiales, sustancias y componentes para obtener productos nuevos. Las actividades son desarrolladas en plantas industriales, utilizando máquinas y equipamientos. Acerca de sus trabajadores, esta sección indaga: ¿cómo se organizan y cuáles son los desafíos que enfrentan en las relaciones de trabajo (empleados versus empleadores)?

Según Alves (2000) y Carvalho Neto y Neves (2000), en el año 1978 resurgió en Brasil el movimiento sindical, antes sucumbido a la dictadura. Los metalúrgicos del ABC paulista, que son de una parte de la región metropolitana de San Pablo —tradicionalmente industrial y cuya sigla se derivó de los nombres de las ciudades (Santo André: A, San Bernardo del Campo: B y San Caetano: C)—, se insurreccionaron en contra del arrocho salarial. Alves relata que sus huelgas sirvieron de referencia política para los movimientos huelguistas en Brasil. Este movimiento fue nombrado como el nuevo sindicalismo y expresó “el espíritu de lucha y resistencia obrera y popular, de un Brasil que clamaba por democracia política y social” (Alves, 2000, p. 112). Según Antunes (1980):

[...] a partir de ahí, se cambió el curso de la Historia. La ola de huelgas alcanzó casi todo el inmenso conjunto de la masa asalariada, de metalúrgicos a los trabajadores de la región de cultivo de caña, de médicos a [...], todos cuestionando la causa mayor, la nefasta política del “arrocho”. (p. 7)

Desde entonces, los metalúrgicos se incluyen en la vanguardia del sindicalismo brasileño. Alves (2000, 2009) señala que, a partir de la década de 1990, sucedieron cambios organizacionales y tecnológicos (reestructuración productiva), incentivados por las políticas neoliberales de apertura comercial. Como consecuencia, el sindicalismo brasileño pasó a enfrentar nuevos desafíos, como el desempleo, la demanda por cualificación y la remuneración variable. Según Alves (2009) y Antunes (1999), se amplió la importancia de la organización de los trabajadores por sitio de trabajo, para fortalecer la organicidad del sindicalismo desde la unión de sus afiliados, fundamentada en la identidad de la condición de trabajador.

Considerando el mismo contexto político y económico, Moraes (2000) enfatizó que la educación readquiere importancia central y que la

calidad de la mano de obra pasa a ser un imperativo. Mencionó además que los sectores público y privado deben involucrarse en la cuestión, sin que los intereses empresariales y gubernamentales se sobrepongan el uno al otro. Así mismo, Busnardo (2003) focalizó la dimensión ideológica y afirmó que esta nueva apertura de las empresas, en los moldes de la reestructuración productiva, sigue la misma lógica de la rentabilidad y, por consecuencia, los trabajadores experimentan la ilusión de la coincidencia entre sus intereses y los de la empresa.

Por una parte, la captura de la subjetividad del trabajo a través de una lucha ideológica de vigor se expresa en las inversiones en estrategias de manipulación del consentimiento obrero [...]. Por otra parte, más cruel es la destrucción del colectivo de trabajadores, por intermedio de la tercerización, de la descentralización productiva y del desempleo [...], una de las marcas más visibles de las políticas neoliberales. (Alves, 2000, p. 113)

Para Busnardo (2003), algunas estrategias de gestión de las empresas han desplazado el conflicto de su ubicación original hacia las interacciones entre obreros, y tienden a generar una fractura en su unión. Este autor señala, entonces, la necesidad de crear posibilidades de ruptura de la alienación y de la ampliación de la consciencia obrera.

Varios autores (e.g., Antunes, 1999; Busnardo, 2003; Mattoso, 1995; Rodrigues, 2002) han reconocido, como la peor consecuencia de los cambios de la década de 1990, la fragmentación de la organización sindical, que afectó su poder de movilización y de negociación. Según Rodrigues, el sindicalismo pasó de un estilo de confrontación a uno de cooperación conflictiva, priorizando soluciones negociadas para la contradicción capital/trabajo.

Refiriéndose al sindicato de los metalúrgicos en el ABC paulista, Rodrigues (2002) registró una tendencia a la descentralización de las

negociaciones, estableciendo acuerdos por empresa y diversificando los temas, como flexibilización de jornada de trabajo, banco de horas, tercerización, participación en rendimientos, salud y seguridad en el trabajo y organización en el interior de la empresa.

En el inicio del presente siglo, Brasil se ha adentrado en una fase de crecimiento económico y mejoría de sus indicadores sociales. De acuerdo con los resultados estadísticos de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS, 2010), del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE), se verificó la expansión del empleo formal en la industria de transformación que creó aproximadamente 524 mil puestos (+7.13%). En Belo Horizonte, la misma industria creó en 2010 y 2011 cerca de 239 mil y 245 mil puestos de trabajo respectivamente (RAIS, 2010, 2011).

La RAIS (2010, 2011) evidenció, en el ámbito nacional y de la provincia (Minas Gerais), que la industria de transformación ocupó la cuarta posición en la generación de empleo entre los demás sectores económicos. Con referencia a la caracterización sociodemográfica de los metalúrgicos de Belo Horizonte, la franja etaria prevalente es de 18 a 39 años. La mayoría es del sexo masculino y las mujeres representan menos de un tercio del total, proporción que ha aumentado, aunque gradualmente.

Los metalúrgicos son contratados conforme la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), que son normas legislativas que reglamentan el Derecho al Trabajo en Brasil y son aplicadas a los empleos en el sector privado y para una parte de los funcionarios públicos. El régimen de trabajo, conforme fue establecido en la Constitución de la República Federativa del Brasil (República Federativa do Brasil, 1988), abarca 44 h de trabajo por semana.

Los metalúrgicos cuentan con la misma estructura sindical de las demás ocupaciones en el país. La cual está formada verticalmente por sindicatos (con base territorial específica), federaciones (que agregan al mínimo cinco sindicatos)

y confederaciones que actúan a nivel nacional, agregando todas las federaciones de una misma ocupación. En la línea horizontal, la legislación brasileña reconoce las centrales sindicales, a las cuales se asocian sindicatos, federaciones y confederaciones de distintas ocupaciones. La estructura sindical de los patrones sigue las diferenciaciones de ramos económicos y cuenta también con sindicatos, federaciones y confederaciones (Amadeo & Camargo, s.f.; Antunes, 1980; Araújo, Cartoni, & Justo, 2001; Borges & Álvaro, 2013).

Las negociaciones colectivas suceden la mayor parte de las veces contando con los representantes sindicales de los trabajadores y los representantes de los patrones como actores. Sin embargo, a veces pueden ser intermediadas por instituciones del Estado, como las Delegacias Regionais do Trabalho (vinculadas al Ministerio del Trabajo y Empleo). El Estado brasileño dispone de una compleja estructura tecnoburocrática para hacer valer la legislación acerca del trabajo. Los resultados de las negociaciones generan documentos de regulación institucional llamados acuerdos, convenciones y *dissídios* colectivos. Los primeros son registros de resultados de las negociaciones con una o más empresas de un cierto ramo económico. Los segundos son celebrados entre sindicatos y los terceros, cuando las partes no consiguen negociar entre sí y sucede una intermediación del Estado. Además, es importante anotar que las afiliaciones de los trabajadores a los sindicatos no son obligatorias, pero los resultados de las negociaciones colectivas se aplican a todos los trabajadores de una misma ocupación (Alves, 2000; Amadeo & Camargo, s.f.; Antunes, 1980; Araújo et al., 2001; Borges & Álvaro, 2013; Rodrigues, 2002).

En resumen, la organización sindical de los metalúrgicos brasileños tiene una historia que los posiciona entre la vanguardia del movimiento y, al mismo tiempo, expresa las marcas de las regulaciones institucionales, de los cambios del orden neoliberal (principalmente en la década de 1990) y del crecimiento económico más reciente.

### **Preguntas de Investigación y Objetivo Orientador**

A partir del cuadro teórico presentado, se elaboró la siguiente pregunta que orientó esta investigación: ¿los documentos relativos a las relaciones de trabajo (e.g., boletines sindicales, acuerdos colectivos de trabajo) revelan los significados y motivaciones hacia el trabajo de los metalúrgicos? Para responder dicha pregunta, se desarrolló esta investigación, que pretendió explorar las relaciones de trabajo de los metalúrgicos, para plantear hipótesis o preguntas acerca de sus motivaciones y atribuciones de significado al trabajo.

### **Método**

Se desarrolló una investigación documental que consistió en la aplicación de tratamientos analíticos e interpretativos para establecer comparaciones o identificar características y tendencias (Godoy, 1995; Pádua, 2002; Sá-Silva, Almeida, & Guindani, 2009). Este tipo de investigación tiene la ventaja de considerar un material discursivo producido en el desarrollo de los hechos sociales y no específicamente para la investigación.

### **Documentos Analizados**

El Sindimetal (Sindicato de los Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem y Región) publica boletines que quedan disponibles al público temporalmente en su sitio electrónico en la web ([www.sindimetal.org.br](http://www.sindimetal.org.br)). Tales boletines son numerosos y no tienen una periodicidad regular. Se incluyeron en la muestra 24 boletines, referentes al periodo 2009-2012; se escogieron aleatoriamente de manera que se contase con seis por año, para un total de 24 ejemplares. Se exploraron también los sitios electrónicos de la Central Única dos Trabalhadores (CUT: [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)), de la Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG: [www7.fiemg.com.br](http://www7.fiemg.com.br)) y de la Confederação Nacional das Indústrias (CNI: [www.portaldaindustria.com.br/](http://www.portaldaindustria.com.br/)

[cni](http://www.cni.com.br/)), buscando acuerdos y convenciones colectivas (2009 a 2012) y noticias específicas sobre los metalúrgicos. Además, se hicieron búsquedas de informes estadísticos en los sitios electrónicos del Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)) y del Ministério do Trabalho e Emprego (MTE: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)). Todos esos documentos son importantes en la dinámica de las relaciones de trabajo en Brasil.

### **Procedimiento**

El tratamiento aplicado a los documentos consistió en el análisis de contenido de tipo categórico o temático. Se siguieron las etapas establecidas por Minayo (2010), que son: (a) la selección de documentos y su análisis preliminar; (b) la exploración del material, que consiste en la operación de categorizar los contenidos para alcanzar el núcleo de comprensión del texto, y (c) el tratamiento de los resultados obtenidos (abarcando la recategorización) y la interpretación. En otras palabras, el análisis de contenido partió de una lectura en primer plano de los documentos para alcanzar un nivel más profundo, ultrapasando los sentidos evidenciados directamente en los materiales. Todas las etapas se orientaron por la cuestión y el objetivo de la investigación. Por lo tanto, la actividad de análisis se focalizó en lo que los contenidos de los documentos expresaban de los significados y motivaciones en el trabajo y fue contextualizada de acuerdo al cuadro teórico expuesto anteriormente.

### **Resultados**

Los 24 boletines analizados siguen un mismo modelo de escritura y de disposición de las informaciones. Los temas principales fueron agrupados en ocho categorías (Figura 1). La primera, denominada Campaña Salarial, hace referencia al hecho de que en Brasil se ha designado un periodo del año específico para que cada ocupación desarrolle sus negociaciones con los representantes de las entidades empresariales.

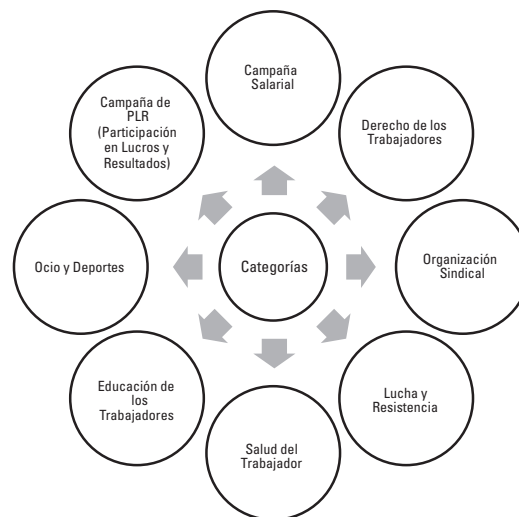


En tal categoría se incluyeron los contenidos de los boletines que caracterizaban la campaña e intentaban valorarla por el número de personas involucradas. Por ejemplo: “Este año la campaña salarial de la categoría es otra vez unificada [...]”. Por lo tanto, son más de 300 mil metalúrgicos en Minas, unidos en la lucha por mejores sueldos y condiciones de trabajo” (Boletín 1 de la Campaña Salarial Unificada, 2011, p. 1). La referida categoría abarcó también los intentos de estimular la movilización acerca de la campaña, con palabras como: “Los trabajadores de los Correos, [...] y profesores mostraron que solamente con resistencia es posible ganarle a la intransigencia de los empleadores” (Boletín 2 de la Campaña Salarial Unificada, 2011, p. 1). Además, se incluyeron contenidos que mencionan el carácter conflictivo y desigual de las relaciones de trabajo: “El discurso de la patronal sigue el mismo. [...] A pesar de que la industria de Minas Gerais haya crecido por encima de la media nacional, la queja es aquella que la categoría ya conoce” (Boletín 3 de la Campaña Salarial Unificada, 2011, p. 1). Acerca de esta categoría, llamó la atención que hay tres ediciones de los boletines de 2011 que tratan exclusivamente de este asunto.

La categoría Derechos de los Trabajadores se refiere a lo que es realizado y las informaciones

ofrecidas con el objetivo de garantizar los derechos ya adquiridos por el trabajador, ya sea por la legislación o por las negociaciones anteriores. Tal categoría se evidenció en los espacios de los boletines que abordaban el apoyo jurídico ofrecido por Sindimetal, con palabras como: “Los trabajadores que quieren esclarecer dudas acerca de derechos del trabajador, homologaciones o plan de jubilación, pueden consultar a los abogados de guardia y al director del sindicato” (Boletín 810, p. 2). Esto surgió también en el espacio “¿Tú sabías qué?”, siendo un ejemplo: “Las alteraciones mentales responden por la tercera causa de ausencia remunerada en Brasil, según los registros de la Previdência Social de 2008 hasta ahora” (Boletín 29, p. 2).

La categoría Organización Sindical se manifestó en artículos de los boletines que se referían al trabajo de los dirigentes sindicales respecto a la búsqueda de una organización más amplia de los metalúrgicos en las empresas. Añadiendo, en todos los boletines analizados es posible encontrar anuncios como: “Sindicalícese. Llame al 3369-0519 o visite [www.sindimetal.org.br](http://www.sindimetal.org.br)” (Boletín 30, p. 4). Estas aclamaciones son acciones que incentivan la participación e inclusión de todos los metalúrgicos en el movimiento.



**Figura 1.** Las ocho categorías de los boletines

La categoría Lucha y Resistencia agrupó contenidos de intentos para involucrar a los trabajadores en la pelea por la defensa de sus derechos y por conquistas, como en los siguientes ejemplos: “¡Basta de migajas! ¡Basta de provocación! ¡Basta de chantaje!” (Boletín 801, p. 1); “¡Vamos a mostrar a los empleadores que trabajadores y sindicato están unidos y dispuestos a luchar juntos hasta el fin por la victoria!” (Boletín 832, p. 1); “Esa conquista histórica fue el fruto de la unión entre los trabajadores y el sindicato. Sin unidad, no habría lucha. Sin lucha, no habría victoria” (Boletín 837, p. 1).

La categoría Salud del Trabajador abarcó información relacionada con las acciones de Sindimetal, tales como la creación e inversión en la farmacia de los metalúrgicos y en el departamento médico de la entidad, lo que puede ser evidenciado en estos fragmentos: “el sindicato ha priorizado la salud de los trabajadores. [...] El Sindicato ha hecho amplias inversiones para mejorar el Departamento Médico” (Boletín 842, p. 3). O también: “Farmacia de los Metalúrgicos. Se empezará la primera gran promoción” (Boletín 832, p. 2).

La categoría Educación de los Trabajadores abarca las menciones de la inversión en la educación y profesionalización de los trabajadores metalúrgicos, a partir de cursos ofrecidos por Sindimetal. Se expresa, por ejemplo, en: “Curso de profesionalización. [...] Exclusivo para socios y sus dependientes” (Boletín 817, p. 2).

La categoría Ocio y Deportes se refiere a las inversiones del Sindicato en el Club de los Metalúrgicos, así como a la promoción de competencias que involucran a los trabajadores, conforme estas afirmaciones: “Inauguración del Club de los Metalúrgicos. [...] La mejoría del club es el cumplimiento de otro compromiso de esta gestión” (Boletín 810, p. 2); “Empezará el Campeonato de Fútbol de los metalúrgicos” (Boletín 847, p. 2).

La categoría Campaña de PLR (Participación en Lucros y Resultados) abarcó los

contenidos acerca de las reivindicaciones de los trabajadores y las conquistas adicionales salariales en conformidad con los lucros obtenidos por la empresa empleadora. Tales contenidos están presentes en prácticamente todos los boletines. Se muestran algunos ejemplos en afirmaciones como: “Nos movilizaremos y lucharemos para ganar PLR 2010. Para conseguir una PLR decente, no podemos acomodarnos. Nos empeñaremos, cuestionaremos, discutiremos y uniremos nuestras fuerzas, presionando a los empleadores para ganar esta lucha” (Boletín 810, p. 1); “Campaña de la PLR 2012 continúa. [...] El sindicato ya encaminó la pauta de negociación a varias empresas y programó el seminario de capacitación de los miembros elegidos para las comisiones para la segunda quincena de marzo. ¡Participen!” (Boletín 15, p. 1).

Además de las categorías encontradas, en cada año de los estudiados en la presente investigación (2010 a 2012), al inicio del periodo de la campaña salarial se presentó la divulgación de la pauta de reivindicaciones de los trabajadores metalúrgicos, y en esta se abarcaron los siguientes ítems: (a) aumento salarial, que varía del 10 al 12%; (b) reposición del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC); (c) valorización del piso salarial; (d) abono de un salario nominal; (e) ayuda guardería; (f) reducción de la jornada de trabajo para 40 h semanales sin reducción de sueldos, y (g) avances en las cláusulas sociales (transporte, salud y seguridad del trabajo).

Frente a estas demandas, en el periodo estudiado, los empleadores y empleados del sector metalúrgico de Belo Horizonte, Contagem y región firmaron Convenciones Colectivas de Trabajo, siendo octubre la fecha base de la categoría. Los Acuerdos Colectivos de Trabajo (2010 a 2012) registraron las negociaciones de la PLR y de las condiciones de trabajo (e.g., plan de carreras y salarios, planes de salud, calidad de la comida). Los *dissídios coletivos* (negociación colectiva que ocurre cuando no hay la posibilidad de un acuerdo sin la intervención del poder judicial

- Tribunal Laboral) no sucedieron entre el 2010 y el 2012. El último *dissídio coletivo* que implicó a los trabajadores y empleadores fue en 2005.

Con relación a los sitios electrónicos analizados, se observó la forma como cada uno registra los posicionamientos frente a temas diversos relacionados con la industria metalúrgica nacional y de la provincia de Minas Gerais. Dichos sitios tratan de manera sencilla y objetiva todos los asuntos que están en boga para los metalúrgicos y relatan de manera coloquial las vivencias de los trabajadores, conforme se hace manifiesto en los siguientes fragmentos: (a) “Policías militares agredieron a tres dirigentes y a un conductor del sindicato de los metalúrgicos [...], que dieron apoyo a la huelga de los trabajadores de la [...] mayor fabricante de autopiezas [...]” (CUT, 2010); (b) “Miles de trabajadores realizan acto conjunto por la defensa del empleo, de la industria nacional y contra el avance de las importaciones” (CUT, 2011); (c) “Los trabajadores del turno de la mañana [...] entraron en huelga hoy (04), por tiempo indeterminado” (Sindimetal, 2012).

Los sitios electrónicos de la FIEMG y de la CNI divulgan informaciones generales, entre otras, acerca de la industria nacional y de la provincia de Minas Gerais, los eventos, los proyectos desarrollados por las propias instituciones o por copartícipes y los servicios ofrecidos a las industrias y trabajadores. Se presentan algunos ejemplos a continuación: “La producción industrial en Minas Gerais, hasta octubre de 2012, presenta un resultado modesto pero bien superior a la media brasileña” (FIEMG, 2012); “Desde [...] 1942, el SENAI formó 55 millones de trabajadores y recibe anualmente cerca de 2.5 millones de matrículas en más de 3 mil carreras [...] para 28 áreas industriales, desde las más tradicionales [...] hasta las más modernas [...]” (CNI, 2012).

### Discusión

Las categorías observadas en los boletines revelan que la lucha sindical va más allá de las

pautas económicas. Dos de las categorías son efectivamente económicas: Campaña Salarial y Campaña de PLR; pero la segunda probablemente es una expresión de la incorporación por parte de los trabajadores de la noción de remuneración variable, indicada como tendencia por la literatura (Antunes, 1999; Carvalho Neto & Neves, 2000), en el contexto de la reestructuración productiva o de la influencia de los principios meritocráticos tan valorizados en una visión neoliberal. La presencia de tal categoría también puede ser expresión del momento económico de crecimiento del sector metalúrgico. Esta posibilidad es corroborada por la observación de que en los acuerdos colectivos se negociaron planes de carrera, lo cual revela que hay expectativa de crecimiento en la carrera por parte de los trabajadores. Los planes de carrera también son medios para vincular mérito y renta.

La expresión de las categorías Derechos, Salud y Educación de los Trabajadores en los boletines presenta una naturaleza asistencialista. Esta expresión, por una parte, revela la herencia sindical de la dictadura y, por otra, la necesidad del sindicato de mantener el vínculo del trabajador con la entidad, ya que no cuentan con tales servicios de calidad por parte del Estado. Rompiendo con esa postura, existe la inclusión de tales ítems en acuerdos sindicales, lo que significa una tendencia a una postura que exige del poder público y de las empresas la oferta de tales servicios. Con el intento de promover el vínculo del trabajador con la entidad, se encuentra también la categoría de Ocio y Deportes.

A pesar de que la literatura (Antunes, 1999; Busnardo, 2003; Mattoso, 1995; Rodrigues, 2002) indica que desde el inicio del siglo se ha dado una tendencia a la fragmentación de la organización de los trabajadores, se observa que todas las categorías encontradas están atravesadas por un discurso de los sindicalistas que tiene la intención de invertir o exaltar la unidad de los trabajadores. Sin embargo, en la categoría Campaña de PLR, surgen relatos sobre las negociaciones

por empresas, hecho que corrobora la fragmentación mencionada por la literatura.

La literatura del inicio del siglo señala la cuestión del desempleo como un desafío para el movimiento sindical. Sin embargo, en los presentes análisis dicho desafío no se expresó. Este hecho probablemente muestra la realidad del mercado de trabajo del país en el presente siglo, así como la fase de crecimiento del sector metalúrgico, que sigue absorbiendo mano de obra e inversiones. El sector permanece central para la economía del país.

En la misma línea, no se registraron menciones en el material analizado sobre los aspectos tecnológicos y de gestión de la reestructuración productiva, como ha sido apuntado en la literatura (Alves, 2000, 2009; Antunes, 1999; Busnardo, 2003; Carvalho Neto & Neves, 2000). Se comprende que esta omisión tiene razones semejantes a la anterior, puesto que en una fase de crecimiento económico las inversiones de las organizaciones no se presentan probablemente como amenazas al trabajador, sino como posibilidad de un trabajo de mayor calidad en su contenido.

No se registró tampoco ningún *dissídio coletivo* de 2010 a 2012, lo que puede ser un indicador de la tendencia de consolidación de las negociaciones, sin necesitar intervenciones del Tribunal Laboral o, como indicó Rodrigues (2002), la tendencia del sindicalismo a adoptar una postura de cooperación conflictiva en sustitución a la postura anterior de confrontación. Otra explicación para el hecho se centra en el contexto económico e institucional; se argumenta que, en la proporción que se fragmentaron las negociaciones, predominando su alcance por empresa (y no por ocupaciones), se disminuyeron las posibilidades de estrategias de confrontación.

Estas reflexiones sobre los procesos colectivos de organización y movilización de los trabajadores, frente a las relaciones de trabajo en el ambiente desigual del capitalismo, deben permitir que se elaboren hipótesis e indagaciones

acerca de las atribuciones de significado al trabajo y de las experiencias motivacionales de los trabajadores, considerando, por lo tanto, la dimensión de incorporación de contenidos coyunturales en tales procesos. Así, la naturaleza de las categorías identificadas en los boletines que ultrapasan los límites restrictos del trabajo y lo articulan con asistencia a la salud, educación, oportunidades de ocio y prácticas de deportes, conduce a prever que la centralidad del trabajo sigue siendo predominantemente alta para los metalúrgicos.

Al considerar el espectro de las categorías de los boletines y las innovaciones de los acuerdos colectivos, o bien confrontándolos con los tipos valorativos del significado del trabajo de la literatura consultada (Tabla 1 y 2), se puede proponer la hipótesis de que los metalúrgicos buscan priorizar más los tipos valorativos (Tabla 2) de Fuente de Realización e Independencia Económica, Fuente de Desafío, Responsabilidad y Sustento, seguidos de factores como Autoafirmación y de Expresión de Respeto y Acogimiento. Estos últimos tienen más prioridad, entonces, que Deshumanización y Desgaste y Representación de Dureza.

Con relación a los tipos descriptivos de los significados de trabajo (Tabla 3), se espera que sea más visible para los trabajadores Crecer Económicamente, considerando las negociaciones acerca de planes de carreras y sueldos y las campañas por la PLR; así como también el Desafiar, teniendo en cuenta la interpretación que se hizo acerca de las omisiones de críticas a los cambios en la organización del trabajo o en las tecnologías adoptadas.

Desarrollar estudios empíricos futuros con muestras de metalúrgicos para analizar estas hipótesis puede ayudar a profundizar acerca de los fenómenos de los significados y la motivación en el trabajo, de una manera contextualizada en el ámbito de las relaciones de trabajo. En un nivel más aplicado, estudiar estas hipótesis puede contribuir a perfeccionar las relaciones

**Tabla 2**  
*Tipos de los atributos valorativos*

<b>Tipos Valorativos</b>	<b>Definición</b>
Fuente de Realización e Independencia Económica	Ser agradable y estimular el desarrollo profesional, social y personal, además de traer satisfacción tanto en la ejecución como en el rendimiento financiero. Además de construir un sentido de utilidad social (reconocimiento e independencia).
Expresión de Respeto y Acogimiento	Fomentar un ambiente de confianza, respeto y calidad, donde el empleado se sienta valorado y sea servido de asistencia y recursos necesarios para el buen desempeño en las tareas.
Autoafirmación	Generar en el propio trabajador el reconocimiento de sus cualidades, responsabilidades y méritos, así como la conciencia de contribuir con el crecimiento de la sociedad (otra ventaja).
Deshumanización y Desgaste	Ser agotador, exigiendo agilidad y sobrecarga, también inhumano, a medida que explota, subvalora y discrimina.
Representación de Dureza	Requiere esfuerzo físico, un ritmo más rápido y repetitivo, además de traer la idea de ser pesado, exigente físicamente.
Fuente de Desafío, Responsabilidad y Sustento	Ser un reto, ejercido con la conciencia y el esfuerzo (intelectual), ser la principal actividad en la vida de las personas y garantizar el sustento económico básico.

**Tabla 3**  
*Tipos de los atributos descriptivos*

<b>Tipos Descriptivos</b>	<b>Definición</b>
Ser Deshumanizado	Visto como discriminatorio y embrutecedor.
Sentirse Agotado y Presionado	Físicamente agotador, a la vez que ejerce presión y la atención en el desempeño de las tareas.
Enfrentar las Demandas y Dureza	Notado como una actividad plena de las tareas rutinarias y duras, ya que requiere y recibe muy poco.
Ser Responsable (Ciudadano)	Notado como una responsabilidad (por lo que se produce) y un medio para sentirse incluido socialmente (por ejercer una ocupación).
Desafiarse	Desafiante. Ejercer con conciencia y esfuerzo (intelectual), además de traer satisfacción personal con respecto a los resultados obtenidos.
Crecer Económicamente	Fuente de crecimiento, aprendizaje y dignidad, por medio de la cual se adquiere el sustento y la independencia financiera.
Sentir Placer y Protección	Fuente de placer y satisfacción con lo que uno hace y sentirse protegido por las garantías laborales y de seguridad.
Contribuir Socialmente y ser Observado	Visto como una contribución al crecimiento de la sociedad (por los beneficios generados), proporcionar asistencia adecuada para la ejecución de la actividad y para el desarrollo personal.
Ser Reconocido	Fuente de reconocimiento de lo que se hace como algo importante para la sociedad, y valoración de la participación de los trabajadores en el proceso de producción.
Ser Retribuido Equitativamente	Un deber y un derecho de toda persona de ser recompensado en proporción al compromiso con la ejecución de las actividades (económica y socialmente).

de trabajo en el sector, dado que mientras exista una mejor identificación y comprensión de los significados atribuidos al trabajo por los metalúrgicos, se pueden ajustar mejor las reivindicaciones sindicales y rediseñar sus boletines. Así mismo, esto puede ayudar a las empresas que actúan en el sector metalúrgico a establecer prioridades de gestión de personas.

Con referencia a los procesos motivacionales, la manutención de la movilización sindical tiende a elevar las expectativas y valencias relativas a los resultados económicos, de carrera y de protección social. Sin embargo, la atribución de valor instrumental al trabajo, mirando hacia tales resultados, puede variar en conformidad con las posibilidades económicas de distintas organizaciones o de sus políticas de personal en la proporción que se sustentan en los principios de la meritocracia. Si hay tal desequilibrio entre los componentes de la motivación, los niveles de la fuerza motivacional no serán predominantemente elevados. Si se encuentra sustentación empírica para esta hipótesis, es previsible también que sea observada una tendencia al desencanto con el sector por parte de nuevos empleados, los cuales tendrían que, delante de la imagen de la ocupación, alimentar expectativas poco realistas acerca de los resultados económicos, de carrera y de protección social. El análisis de estas hipótesis permitirá alertar a las organizaciones del sector para el uso de estrategias motivacionales compensatorias, para evitar problemas en la producción. Para la organización sindical es posible que esto motive la comprensión de quejas de los trabajadores, así como la necesidad de redireccionar fuerzas de movilización.

En conclusión, explorar las características de las relaciones de trabajo en el sector metalúrgico permitió proponer hipótesis sobre la motivación y los significados del trabajo, que se presentaron a partir del diseño de una agenda de investigación direccionada a tal sector y a los fenómenos psicosociales ya mencionados en este artículo. Para

complementar, se añaden entonces las siguientes cuestiones para nuevas investigaciones: ¿Los resultados encontrados serán mantenidos si se analizan documentos equivalentes en los próximos años? ¿Discutir con los sindicalistas los resultados aquí encontrados conduce a cambios en los boletines y en las relaciones de ellos con los metalúrgicos? ¿Exponer este el asunto con los dirigentes de gestión de personas y otros dirigentes del sector influye en la aplicación de estrategias de gestión? ¿Qué investigaciones empíricas se puede plantear para testar y explorar las hipótesis aquí mencionadas? ¿Se puede hacer una investigación longitudinal comparando cambios en los acuerdos y convenciones colectivas a los niveles motivacionales agregados en el nivel colectivo? ¿Los tipos valorativos y descriptivos priorizados en el significado del trabajo cambian acompañando las evoluciones de los acuerdos y convenciones colectivas? Cuestiones como esas pueden ayudar al desarrollo de una comprensión de los fenómenos de las atribuciones de significados y de la motivación para el trabajo más situada en el contexto sociohistórico.

Finalmente, se considera que la presente investigación cumplió con su objetivo, lo que no significa que no hay limitaciones a ser consideradas. Las relaciones de trabajo son muy dinámicas y tienden a reflejar los cambios de la macroeconomía, por lo tanto, los resultados encontrados son contingentes al periodo de tiempo histórico de los documentos analizados. Además, los análisis de contenido son muy morosos, a pesar que hoy se utilizan recursos de informática en apoyo. Esta dificultad implicó establecer una muestra pequeña de boletines sindicales, lo que produce un riesgo de introducir sesgos en los resultados, como en la discusión desarrollada sobre los mismos. Sin embargo, se considera que lo presentado es suficiente para provocar la curiosidad científica de los investigadores por estudiar los fenómenos aquí focalizados, teniendo en cuenta la ocupación de los metalúrgicos.

### Referencias

- Aktouf, O. (1986). Une vision interne des rapports de travail: le cas de deux brasseries. *Le Travail Humain*, 49(3), 237-248.
- Alves, G. (2000). Do “novo sindicalismo” a “concerção social” ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia Política*, 15, 111-124. doi:10.1590/S0104-44782000000200008
- Alves, G. (2009). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197. doi:10.1590/S1414-49802009000200008
- Alves-Filho, A. (2012). *Motivação para o trabalho: um estudo com os profissionais de saúde das unidades básicas de saúde do município de Natal-RN* (Tesis de doctorado no publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Amadeo, E. J. & Camargo, J. M. (s.f.). *Instituições e mercado de trabalho no Brasil*. Recuperado de <http://www.dieese.org.br/cedoc/005160.pdf>
- Antunes, R. (1980). *Por um novo sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, A. M. C., Cartoni, D. M., & Justo, C. R. D. M. (2001). Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 16(45), 85-112. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v16n45/4332.pdf>
- Barros, S. C. (2012). *Os significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com os operários da construção de edificações de Belo Horizonte/MG* (Tesis de maestría no publicada). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Bastos, A. V. B. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? En O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bendassolli, P. F. & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. Recuperado de <http://rae.fgv.br/rae/vol51-num2-2011/significado-trabalho-nas-industrias-criativas>
- Borges, L. O. & Álvaro, J. L. (2013). O psicólogo e as relações de trabalho. En L. O. Borges & L. Mourão (Eds.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 85-120). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., Alves-Filho, A., & Tamayo, A. (2008). Inventário de motivação e significado do trabalho. En M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional – Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 215-248). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O. & Barros, S. C. (en prensa). Inventário de significado do trabalho para trabalhadores de baixa instrução. En K. Puente-Palacios & A. L. A. Peixoto (Eds.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O. & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712/6169>
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. En A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 248-282). Porto Alegre: Artmed.
- Borges-Andrade, J. E. & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50.
- Busnardo, A. M. (2003). Transformações no trabalho, luta operária e desenraizamento: a reestruturação produtiva no cotidiano e nas representações de trabalhadores metalúrgicos de uma empresa da região do ABC. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 6, 15-35. doi:10.1590/S0102-37722010000500004
- Campos, K. C. L., Duarte, C., Cezar, E. O., & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho – Retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717. doi:10.1590/S1414-98932011000400004

- Carvalho Neto, A. M. & Neves, M. A. (2000). O sindicalismo mineiro frente aos desafios dos anos 90. *Sociologias*, 2(4), 226-257. doi:10.1590/S1517-45222000000200009
- Central Única dos Trabalhadores. (2010). *PM agride dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos em Contagem*. Recuperado de <http://www.cutmg.org.br>
- Central Única dos Trabalhadores. (2011). *Metalúrgicos do ABC e de São Paulo ocupam Via Anchieta*. Recuperado de <http://www.cutmg.org.br>
- Confederação Nacional das Indústrias. (2012). *Cursos do SENAI atendem necessidades da indústria e abrem portas do mercado de trabalho para os estudantes*. Recuperado de <http://www.portaldaindustria.com.br>
- Couto, L. S. (2011). *Significado do trabalho para extensionistas universitários na economia solidária: Um estudo nas incubadoras tecnológicas de cooperativas populares (ITCPs) vinculadas à rede nacional de ITCPs* (Tesis de maestria no publicada). Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei.
- Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais. (2012). *Indústria mineira cresce acima da média nacional*. Recuperado de <http://www5.fieng.com.br>
- Ferreira Junior, A. & Bittar, M. (2008). Educação e ideologia tecnocrática na ditadura militar. *Caderno Cedes*, 28(76), 333-355. doi:10.1590/S0101-32622008000300004
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. B. (2001). "Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(1), 93-104. doi:10.1590/S1413-294X2001000100010
- Godoy, A. S. (1995). A pesquisa qualitativa e a sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, 35(4), 65-71. Recuperado de <http://rae.fgv.br/rae/vol35-num4-1995/pesquisa-qualitativa-sua-utilizacao-em-administracao-empresas>
- Gondim, S. M. G. & Silva, N. (2004). Motivação no trabalho. En J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil* (pp. 145-176). Porto Alegre: Artmed.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2013). CONCLA (Comissão Nacional de Classificação) – Estrutura e Notas Explicativas da CNAE 2.0: seções, divisões, grupos e classes. Recuperado de <http://concla.ibge.gov.br>
- Latham, G. P. & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Martin-Baró, I. (1990). ¿Trabajador alegre o trabajador explotado? La identidad del salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24(1), 1-24.
- Mattoso, J. (1995). *A desordem no trabalho*. São Paulo: Página Aberta.
- Meaning International Work - International Research Team. (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- Minayo, M. C. S. (2010). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Moraes, C. S. V. (2000). Ações empresariais e formação profissional: serviço nacional de aprendizagem industrial. *São Paulo em Perspectiva*, 14(2), 82-100. doi:10.1590/S0102-8839200000200012
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19, 47-56. doi:10.1590/S0102-71822007000400008
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial e organizacional* (Trad. O. Maiz & M. L. Lupardo). Bilbao: Desclée de Brouwer. (Trabajo original publicado en 1993)
- Munduate, L. J. (1997). *Psicología social de la organización: las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Pádua, E. M. M. (2002). *Metodologia de pesquisa: abordagem teórico-prática*. Campinas: Papirus.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 13-30.
- Relação Anual de Informações Sociais. (2010). *Evolução do Emprego Formal*. Recuperado de <http://www.mte.gov.br/rais/2010>



- Relação Anual de Informações Sociais. (2011). *Evolução do Emprego Formal*. Recuperado de <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais>
- República Federativa do Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado.
- Rodrigues, I. J. (2002). Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90. *Tempo Social*, 14(1), 137-157. doi:10.1590/S0103-20702002000100007
- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (1996). Motivación laboral. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo: la actividad laboral en su contexto* (pp. 215-249). Madrid: Síntesis Psicología.
- Sampaio, J. (2010). *Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura de uma organização do terceiro setor*. Franca: Unifran.
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 1(1), 1-15. Recuperado de [http://www.rbhcs.com/index\\_arquivos/Artigo.Pesquisa%20documental.pdf](http://www.rbhcs.com/index_arquivos/Artigo.Pesquisa%20documental.pdf)
- Silva, G. C. (2011). *O significado do trabalho voluntário: um estudo de caso em uma empresa multinacional* (Tesis de maestría no publicada). Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei.
- Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. (2012). *Trabalhadores da Arcelor Mittal de Contagem/MG entram em greve*. Recuperado de <http://www.sindimetal.org.br/home/index.php>
- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 38-46. doi:10.1590/S0102-71822007000400007
- Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173. doi:10.1590/S0102-71822008000200003
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 5(9), 246-286. doi:10.1590/S1517-45222003000100009
- Varella, J. M. C. & Borges, L. O. (2012). Significados do trabalho e motivação dos bancários: Comparando dois momentos da reestruturação produtiva. En L. O. Borges, G. E. Vitullo, & J. R. T. Ponte (Eds.), *Ser bancário: viver no esplendor social ou no trabalho precário?* (pp. 119-139). Curitiba: CRV.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. New York: Wiley. (Trabajo original publicado en 1964)
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. En J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2.ª ed., pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.