

VOL IV

Ciências Humanas:

Estudos Para Uma Visão Holística Da Sociedade



Silvia Inés Del Valle Navarro
Gustavo Adolfo Juarez
(Organizadores)

 EDITORA
ARTEMIS
2022

VOL IV

Ciências Humanas:

Estudos Para Uma Visão
Holística Da Sociedade



Silvia Inés Del Valle Navarro
Gustavo Adolfo Juarez
(Organizadores)

 EDITORA
ARTEMIS
2022



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadoras	Prof. ^a Dr. ^a Sílvia Inés del Valle Navarro Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez
Imagem da Capa	Artem Oleshko
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal



Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima
Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México
Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College*, USA
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla – La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES – Centro Universitário de Mineiros
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Dr.ª Lúvia do Carmo, Universidade Federal de Goiás
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, Universidad Nacional Autónoma de México, México
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia
Prof.ª Dr.ª Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal

Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

C569 Ciências humanas [livro eletrônico] : estudos para uma visão holística da sociedade: vol IV / Silvia Inés Del Valle Navarro, Gustavo Adolfo Juarez. – Curitiba, PR: Artemis, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilíngue

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-87396-57-6

DOI 10.37572/EdArt_260522576

1. Ciências humanas. 2. Desenvolvimento humano. 3. Professores – Formação. I. Del Valle Navarro, Silvia Inés. II. Juarez, Gustavo Adolfo.

CDD 300.7

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

PRÓLOGO

“Las normas morales, al igual que las hipótesis y técnicas científicas, deben ser compatibles con los principios de nivel superior, en este caso, las máximas morales y metaéticas del sistema en cuestión. En el caso del agatonismo, el máximo principio es «Disfruta la vida y ayuda a otros a vivir una vida digna de ser disfrutada»”

Mario Bunge

*Buenos Aires, 21 de septiembre de 1919 - Canadá, 24 de febrero de 2020
A la caza de la realidad (2007). Barcelona. España. Editorial Gedisa S.A., p.373*

Este volumen IV del libro titulado **Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade** surge como una continuación de los volúmenes anteriores.

Destacándose como la sociedad se manifestó luego del inicio de la pandemia de SARS CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2), asumiendo con mayor énfasis la importancia de las relaciones humanas, como consecuencia del duro aislamiento que ese periodo significó. Por lo tanto, observamos en el tratamiento Holístico que los autores reunidos en esta obra, asumen en las distintas temáticas propuestas, pretendiendo aportar al bienestar general, alentando a la búsqueda de nuevos conocimientos. Tales autores, pertenecientes a diversas regiones del mundo, participan con fines de aportar al desarrollo del bien común, mostrando la forma de contribuir al fortalecimiento de un lazo humanístico, reconociendo los nuevos componentes del ambiente, dados en oportunidades por la tecnología, el método híbrido, los saberes ancestrales, la dimensión emocional presente en las distintas edades, labores y género, entre otros. Indudablemente todo esto, nos lleva a reflexionar en nuestro quehacer diario, el propósito deseado de perdurar la existencia, conservando el ambiente.

Esperando que estos trabajos sean de gran aporte a los lectores, les deseamos una buena lectura.

SILVIA INÉS DEL VALLE NAVARRO
GUSTAVO ADOLFO JUAREZ

PRÓLOGO

“Las normas morales, al igual que las hipótesis y técnicas científicas, deben ser compatibles con los principios de nivel superior, en este caso, las máximas morales y metaéticas del sistema en cuestión. En el caso del agatonismo, el máximo principio es «Disfruta la vida y ayuda a otros a vivir una vida digna de ser disfrutada»”

Mario Bunge

*Buenos Aires, 21 de septiembre de 1919 - Canadá, 24 de febrero de 2020
A la caza de la realidad (2007). Barcelona. España. Editorial Gedisa S.A., p.373*

Este volume IV do livro intitulado **Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade** surge como continuação dos volumes anteriores.

Destacando como a sociedade, se manifestou após o início da pandemia de SARS CoV-2 (Coronavírus 2 da Síndrome Respiratória Aguda Grave), assumindo com maior ênfase a importância das relações humanas, como consequência do duro isolamento que esse período significou. Por isso, observamos no tratamento Holístico que os autores reunidos neste trabalho, assumem nos diferentes temas propostos, pretendendo contribuir para o bem-estar geral, estimulando assim a busca de novos conhecimentos. Tais autores, pertencentes a várias regiões do mundo, participam de forma a contribuir para o desenvolvimento do bem comum, mostrando como contribuir para o fortalecimento de um vínculo humanístico, reconhecendo os novos componentes do meio ambiente, oportunizados pela tecnologia, a método híbrido, saberes ancestrais, a dimensão emocional presente em diferentes idades, profissões e gêneros, entre outros. Sem dúvida, tudo isso nos leva a refletir, sobre nosso trabalho diário o objetivo almejado de continuar a existir, conservando o meio ambiente.

Esperando que estas obras sejam de grande contribuição para os leitores, desejamos-lhes uma boa leitura.

SILVIA INÉS DEL VALLE NAVARRO
GUSTAVO ADOLFO JUAREZ

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

SUSTENTABILIDADE E DESIGN: UMA REVISÃO HISTÓRICA

Carlos Viana da Silva

Vinicius Gadis Ribeiro

Fábio Gonçalves Teixeira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225761

CAPÍTULO 2..... 16

LA ACUSMÁTICA GENERADA POR LOS ESCENARIOS DE ELECTRIC DAISY CARNIVAL (EDC) EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Citlaly Aguilar Campos

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225762

CAPÍTULO 3.....23

EMOTIONAL AND AFFECTIVE LOGIC IN UNIVERSITY TEACHER RESEARCH TRAINING-19

Derling José Mendoza Velazco

Janeth Elizabeth Salvador Moreno

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225763

CAPÍTULO 437

LA TOMA DE DECISIONES Y SU DIMENSIÓN EMOCIONAL

Josefina Álvarez-Justel

Núria Pérez-Escoda

Èlia López-Cassà

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225764

CAPÍTULO 5.....47

THE DOLMNS OF NORTH KOREA - THE PECULIAR STRUCTURE -

Ha Moonsig

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225765

CAPÍTULO 6..... 65

HISTÓRIA DO SISTEMA CIRCULATÓRIO: EVOLUÇÃO DOS CONHECIMENTOS

João Carlos Mateus

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225766

CAPÍTULO 776

LA COMBINACION DE EJERCICIOS FÍSICOS Y ALIMENTACIÓN ADECUADA COMO TRATAMIENTO DE LA OBESIDAD EN NIÑOS EN EDAD PREESCOLAR

Johanna Margoth Povea Cevallos

Paolina Castro

Damián Enrique Dattus Torres

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225767

CAPÍTULO 8.....97

OS RECURSOS NA FAMÍLIA EMPRESÁRIA: UMA VANTAGEM COMPETITIVA PARA A SUSTENTABILIDADE

Jorge José Martins Rodrigues

Maria Amélia André Marques

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225768

CAPÍTULO 9.....126

CORRELACIÓN ENTRE MASTICACIÓN, APRENDIZAJE Y MEMORIA EN NIÑOS Y PRE ADOLESCENTES

Karen Vanesa Rhys

María Eugenia Méndez Bovio

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2605225769

CAPÍTULO 10..... 141

O BEM E O MAL: A DISPUTA PEDAGÓGICA PELA ALMA INDÍGENA NO INÍCIO DA COLONIZAÇÃO PORTUGUESA DAS AMÉRICAS

Leandro Lente de Andrade

 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257610

CAPÍTULO 11..... 146

EL REALISMO TRANSCENDENTAL DE LA CERTEZA SENSIBLE. LA COSA EN SÍ Y EL ESTO Y LA SUPOSICIÓN

Leonardo Filippi Tome

 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257611

CAPÍTULO 12157

ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE TEXTOS CIENTÍFICOS DE PSICOLOGÍA: COMPARANDO EL APRENDIZAJE HÍBRIDO CONTRA EL AULA DE CLASE

Luis Fernando González Beltrán

Olga Rivas García

 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257612

CAPÍTULO 13165

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN EDUCACIÓN AMBIENTAL

María Amelia Scoppa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257613

CAPÍTULO 14.....179

ANDANDO NA LINHA: DISCIPLINA E SOCIABILIDADES NO TRANSPORTE URBANO DE SÃO LUÍS NA PRIMEIRA REPÚBLICA

María das Graças do Nascimento Prazeres

 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257614

CAPÍTULO 15 190

LA CONDICIÓN HUMANA COMO EXPERIENCIA ORIGINARIA DE LA ESPERANZA Y DE LA FORMACIÓN

Ma. Dolores García Perea

Ana Ma. Mata Pérez

Leticia del Carmen Ríos Robles

Ana Leticia Martínez Mata

 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257615

CAPÍTULO 16	205
CRÓNICA Y VOTOS DEL PRIMER CONGRESO LATINOAMERICANO DE CRIMINOLOGÍA (BUENOS AIRES 1938)	
Mariana Angela Dovio	
 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257616	
CAPÍTULO 17	216
CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA PROSPECCIÓN ARQUEOLÓGICA UTILIZANDO HERRAMIENTAS SIG	
Miguel Ángel Mora	
Francy Paola Monroy Álvarez	
 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257617	
CAPÍTULO 18	227
DESENHO DO TRABALHO (WORK DESIGN): UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	
Silvana Regina Ampessan Marcon	
Lília Aparecida Kanan	
Nicole Cecatto Fontana Diniz	
Sabrina Goettert de Britto	
 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257618	
CAPÍTULO 19	250
LA MANCHA Y TEJIDO URBANO MEDIANTE LA GEORREFERENCIACIÓN DE CARTOGRAFÍA HISTÓRICA	
Verónica de la Cruz Zamora Ayala	
 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257619	
CAPÍTULO 20	263
LA PRESENCIA DE LOS EVANGÉLICOS EN LA ARENA POLÍTICA URUGUAYA	
Victoria Sotelo	
 https://doi.org/10.37572/EdArt_26052257620	
SOBRE OS ORGANIZADORES	283
ÍNDICE REMISSIVO	285

CAPÍTULO 18

DESENHO DO TRABALHO (WORK DESIGN): UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Data de submissão: 18/02/2022

Data de aceite: 04/03/2022

Profa. Dra. Silvana Regina Ampessan Marcon

Universidade de Caxias do Sul/RS
Brasil

<http://lattes.cnpq.br/4338066801019403>

<https://orcid.org/0000-0002-7726-9900>

Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan

Universidade do Planalto Catarinense/SC
Brasil

<http://lattes.cnpq.br/4901211328782556>

Psic. Nicole Cecatto Fontana Diniz

Universidade de Caxias do Sul/RS
Brasil

<http://lattes.cnpq.br/2458811252073905>

Psic. Sabrina Goettert de Britto

Universidade de Caxias do Sul/RS
Brasil

<http://lattes.cnpq.br/3574037200783847>

RESUMO: O Desenho do Trabalho (Work Design) é um tema atual e emergente no âmbito da Psicologia Organizacional atrelado às modificações no trabalho decorrentes da evolução tecnológica e social. A pesquisa sobre o tema tem expandido a perspectiva de Desenho do Trabalho como um conjunto

estreito de características de trabalho motivacional para um conceito que incorpora elementos sociais e contextuais mais amplos. As dimensões pesquisadas para conhecer o Desenho do Trabalho são: características das tarefas, características do conhecimento, características sociais e características do contexto. O presente estudo teve como objetivo apresentar uma revisão integrativa da literatura sobre Desenho do Trabalho que abarcou o período entre 2017 e 2022, cujos textos estavam presentes na base de dados SCOPUS. Foram encontrados 301 artigos a partir da palavra-chave Work Design e destes, 45 foram selecionados e analisados integralmente, pois atendiam aos critérios de inclusão e exclusão. Os principais resultados deste processo evidenciam que alguns antecedentes estão relacionados à complexidade das novas tarefas nas organizações autonomamente organizadas e a tecnologia sensorial (quando vinculadas a iniciativas de bem-estar) nos locais de trabalho, pois podem afetar as demandas do trabalho, a autonomia do trabalho; aspectos relacionais, a gestão, a reestruturação, o treinamento e a educação, pois são fatores que impactam no desenho do trabalho. Abordar as condições interpessoais de trabalho e a gestão de conflitos, apoiar melhores projetos de trabalho, comportamento de apoio da liderança, ficar atento para os recursos do local de trabalho, planejar um Desenho do Trabalho lúdico que pode se traduzir como fator motivador, são

exemplos importantes e que parecem contribuir significativamente para um planejamento do desenho do trabalho coerente e adaptado às características dos novos tempos.

PALAVRAS CHAVES: Work Design. Desenho do Trabalho. Projeto de Trabalho. Características do Trabalho.

WORK DESIGN: A BIBLIOGRAPHIC REVIEW

ABSTRACT: Work Design is a current and emerging theme in the scope of Organizational Psychology linked to changes in work resulting from technological and social evolution. Research on the topic has expanded the perspective of Work Design as a narrow set of motivational work characteristics to a concept that incorporates broader social and contextual elements. The dimensions researched to know the Work Design are: characteristics of the tasks, characteristics of knowledge, social characteristics and characteristics of the context. The present study aimed to present an integrative review of the literature on Work Design that covered the period between 2017 and 2022, whose texts were present in the SCOPUS database. 301 articles were found based on the keyword Work Design and of these, 45 were selected and analyzed in full, as they met the inclusion and exclusion criteria. The main results of this process show that some antecedents are related to the complexity of new tasks in autonomously organized organizations and sensory technology (when linked to wellness initiatives) in the workplace, as they can affect work demands, the autonomy of the work; relational aspects, management, restructuring, training and education, as they are factors that impact the design of the work. Addressing interpersonal working conditions and conflict management, supporting better work projects, supportive leadership behavior, being aware of workplace resources, planning a playful work design that can be translated as a motivating factor that seem to contribute significantly to planning the work design that is coherent and adapted to the characteristics of the new times.

KEYWORDS: Work Design. Work Project. Work Characteristics.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho representa uma importante dimensão na vida do trabalhador. Ele influencia a autoimagem, confere dignidade e legitimidade e conforma a identidade das pessoas. A respeito desta dimensão, é pertinente o registro de Freud (1930/1988, p. 99): “nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concebida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana”.

Há, na literatura, diversas possibilidades de se conceber o trabalho. Dependendo da época, interesse e da orientação teórica dos autores, o trabalho pode ser definido por meio de perspectivas que se aproximam ou que se distanciam radicalmente (econômica, desenvolvimentista, social etc.). Neste estudo, assume-se o entendimento de Malvezzi (2004, p. 13), para quem o trabalho “é uma prática transformadora da realidade que

viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano”. Yamamoto (2015) ao realizar estudos sobre o trabalho, identifica como característica comum em diferentes definições, “o fato de o trabalho ser uma atividade essencialmente humana” (p. 641). Depreende-se destes enunciados, que as relações de trabalho fundamentam, em grande parte, as relações sociais e a realidade material das pessoas.

Estudar as diferentes maneiras de trabalhar já despertou a atenção de muitos estudiosos. Taylor, em 1911, expôs sua teoria no livro *Princípios da Administração Científica*, e fez notória defesa da ideia de uma máxima produtividade. Para que isso fosse alcançado era preciso racionalizar o trabalho, em outras palavras, dividir tarefas fazendo com que cada trabalhador tivesse uma única função específica, transformando o trabalho em uma atividade repetitiva. Dividir tarefas contribuiu para os estudos e teorias sobre o desenho do trabalho.

Na década de 1970, Hackman e Oldham (1976) dedicaram suas pesquisas para identificar características do trabalho. Em 1980, os autores realizaram um projeto nomeado de Job Diagnostic Survey (JDS), focado em um conjunto estreito de características de trabalho motivacional. O que foi constatado é que muitas outras características do trabalho foram negligenciadas (PARKER; WALL; CORDERY, 2001). Na atualidade é de amplo conhecimento que usar simplesmente o JDS sem examinar a literatura de do Desenho do Trabalho conduz ao risco de se ter resultados de pesquisa não fidedignos à realidade.

Campion (1988), Campion e Thayer (1985) desenvolveram uma abordagem mais abrangente numa tentativa de resolver algumas dessas deficiências do JDS. Os autores construíram o Questionário de Design de Emprego Multimetal (MJDQ). Apesar de medir uma maior variedade de características de emprego, ela também teve problemas relacionados a lacunas de medição da construção do instrumento.

Edwards, Scully e Brtek (1999) observaram que a conceituação utilizada no instrumento perdeu características-chave de trabalho como a autonomia. Outros estudiosos articularam aspectos do desenho do ambiente de trabalho, por exemplo, interdependência (KIGGUNDU, 1983), mas estas características não estavam ligadas a outros aspectos do trabalho. Assim, conforme identificada a natureza limitada da pesquisa de projeto de trabalho realizada no passado, “as formas modernas de trabalho e de emprego indicam a necessidade de abranger uma gama mais ampla de características de trabalho” (PARKER *et al.*, 2001, p. 422).

Apesar das pesquisas realizadas serem consistentes, conforme o entendimento de Morgeson e Campion (2003) pouco inovaram sobre a articulação de como o contexto ocupacional e organizacional poderiam impactar o Desenho do Trabalho. Pesquisas de

Morgeson e Humphrey (2008) e Humphrey, Nahrgang e Morgeson (2007) comprovam que o Desenho do Trabalho está intrinsecamente relacionado a várias questões comportamentais, cognitivas, de bem-estar e de resultados organizacionais. Estudar sobre como as organizações estão “desenhando” o trabalho à nível individual pode ser necessário quando se considera que o trabalho consiste nos atributos de uma ocupação e no vínculo entre uma ocupação e o ambiente de trabalho mais amplo (HUMPHREY; NAHRGANG; MORGESON, 2007). Esta perspectiva mais ampla da relação entre ocupação e ambiente de trabalho oportuniza a análise de todo o contexto, e assim, é possível perceber que o trabalho está relacionado com diversas questões, não apenas a respeito de como o trabalhador está se sentindo na organização, mas também as questões comportamentais, cognitivas e de autonomia. Na pesquisa realizada pelos autores os resultados indicaram que se o trabalhador der um significado para a tarefa que executa, ou se perceber a importância que seu trabalho tem e recebe *feedback*, provavelmente os níveis de satisfação irão aumentar (TURCI, 2013).

Morgeson e Campion (2003) desenvolveram uma medida para caracterizar o Desenho do Trabalho composta de questões que investigam as características das tarefas, do conhecimento, as sociais e as características e contexto do trabalho. Estas, de certa maneira, permitem identificar questões já informadas por Mintzberg (1994) referentes às características relacionadas ao trabalho e organização.

Morgeson e Humphrey (2006) apresentam as subcategorias das categorias utilizadas para medir o Desenho do Trabalho. Na categoria “características das tarefas”, foram desenvolvidas as subcategorias autonomia no planejamento do trabalho, autonomia na tomada de decisão, variedade de tarefas, significado da tarefa, identidade da tarefa e *feedback* do trabalho. A categoria “características do conhecimento” foi subdividida nas subcategorias: complexidade da função, processamento da informação, resolução de problemas, variedade de competências e especialização. A categoria “características sociais” está dividida nas subcategorias apoio social, interdependência iniciada, interdependência recebida, interação da organização e *feedback* de outras pessoas. Quanto à categoria “contexto do trabalho”, foram desenvolvidas as subcategorias ergonomia, exigências físicas, condições do trabalho e uso de equipamentos. Todas as subcategorias foram divididas em itens, totalizando 71 questões no instrumento. Apesar disto e de quase 100 anos de estudos científicos, comparativamente pouca atenção tem sido dada para articular como o contexto ocupacional e organizacional mais amplo pode afetar o Desenho do Trabalho (MORGESON; DIERDORFF; HMUROVIC, 2010).

Ao se trabalhar então sob essa perspectiva - da expansão dos estudos sobre o tema Desenho de Trabalho - é possível observar que as mudanças globais das economias

de produção para as economias de serviços e conhecimento alteraram a natureza do trabalho nas organizações. Para acompanhar o ritmo destas mudanças importantes e rápidas, a teoria e as pesquisas do Desenho de Trabalho são cada vez mais necessárias e experimentam importantes transformações (GRANT; PARKER, 2009).

Tripp, Riemenschneider e Thatcher (2016) sugerem que o redesenho do trabalho por meio da utilização de métodos ágeis, tem relação com a satisfação no trabalho das equipes. Também ressaltam que os trabalhadores precisam identificar a importância que eles e a tarefa que executam têm, bem como a autonomia no trabalho e o feedback. Os gestores, ao encorajar e dar suporte para os membros da sua equipe, promovem a satisfação no trabalho. McHugh, Conboy e Lang (2011), constataram em seus estudos com equipes, que algumas práticas como, por exemplo, reuniões diárias e interações entre os membros, combinadas com feedback dos gestores e a autonomia no trabalho, podem aumentar a motivação dos trabalhadores.

Parker (2017) apresentou um modelo, o Work Design Growth Model (WDGM) onde defende que as características do trabalho, como a autonomia do trabalho, a complexidade do trabalho e as demandas de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento cognitivo, individual e moral com processos a curto prazo e, cognitivo, identidade e desenvolvimento moral no longo prazo. Considera que já existem evidências sobre o papel do Desenho de Trabalho promovendo mudanças cognitivas e de habilidades, bem como o crescimento de crenças e comportamentos, por exemplo, auto-eficácia, proatividade, como alguns promissores, mas ainda existem evidências limitadas para efeitos de desenvolvimento a longo prazo como consequência de projeto de trabalho. Parker (2017) destaca que além de mudar o conhecimento dos indivíduos e seu nível de habilidade, o projeto do trabalho pode também, a longo prazo, promover mudanças na estrutura e organização do conhecimento ou desenvolvimento cognitivo. Para a autora, os efeitos ocorrem por meio da acumulação ao longo do tempo de resultados de aprendizagem, de projetos de trabalho de curto prazo.

O contexto do trabalho, nos últimos anos, parece estar demandando um Desenho do Trabalho que contemple comportamentos inovadores. Estes têm relação direta com a autonomia do trabalhador ao desempenhar seu trabalho, pois de acordo com Theurer, Tumasjan e Welpé (2018), quando o trabalhador é autônomo para executar suas tarefas, ele se sente mais motivado, e assim pode inovar o modo com que o realiza. A autonomia pode gerar diversos efeitos positivos como melhores níveis de desempenho no trabalho, aumento no comprometimento e envolvimento organizacional, bem como diminuir os níveis de *burnout* e aumentar a satisfação entre os colegas (PARKER, 2014). Theurer, Tumasjan e Welpé (2018) enfatizam que apenas por meio do entendimento de como a

autonomia e os contextos organizacionais mais amplos interagem, pode-se atingir uma compreensão abrangente das atitudes e comportamentos dos funcionários, assim como dos resultados do trabalho.

Observa-se ainda que o Desenho do Trabalho pode minimizar efeitos negativos, como as consequências das novas tecnologias para as relações de trabalho, e aumentar os positivos, adaptando as pessoas às novas demandas. Assim sendo, as mudanças podem trazer maior eficácia e bem-estar no trabalho e ampliar o contexto da saúde e da segurança dos trabalhadores. Há também, fatores externos à organização que podem afetar o Desenho do Trabalho, como as questões sociopolíticas (PARKER; MORGESON; JOHNS, 2017).

Dado o exposto, pretende-se explorar algumas questões multidisciplinares antecedentes que interferem no Desenho do Trabalho, assim como seus fatores consequentes considerados os indivíduos, as equipes e o contexto no qual estão inseridos.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa se caracteriza como bibliográfica e integrativa. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica apresenta como principal vantagem, o fato de permitir que o pesquisador alcance uma gama de fenômenos muito mais amplos do que ele poderia pesquisar, já que esta pesquisa se desenvolve com base em materiais já elaborados (artigos científicos). As revisões integrativas predizem o cumprimento de seis etapas distintas: (i) identificação do tema e seleção da hipótese ou questão de pesquisa; (ii) estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos/amostragem ou busca na literatura; (iii) definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados; (iv) avaliação dos estudos incluídos; (v) interpretação dos resultados; e (vi) apresentação da revisão/síntese do conhecimento (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011). Como fonte, foram utilizados 45 artigos científicos selecionados a partir da base de dados SCOPUS, que reúne produções nacionais e internacionais. Os descritores work design OR desenho do trabalho nortearam as buscas, que incluíram somente artigos publicados no período entre 2017 e 2022, em periódicos revisados por pares, em inglês e português.

De modo a se organizar os achados, o Quadro 01, a seguir, foi construído. Ele permite a visualização da classificação dos estudos na perspectiva das categorias elencadas a priori: (i) estudos sobre antecedentes; (ii) estudos sobre consequentes; (iii) estudos que apresentam recomendações ou sugestões sobre o Desenho de Trabalho.

O Quadro 01 possibilita observar que aspectos antecedentes do Desenho do Trabalho estão presentes em 12 artigos, dentre os 45 selecionados. 19 artigos trazem seus

aspectos consequentes e, 14 artigos evidenciam recomendações ou sugestões sobre o tema em tela. Por meio de tais números infere-se que o interesse de pesquisadores parece ser maior sobre os aspectos que decorrem de um contexto laboral onde o Desenho do Trabalho determina algum tipo de consequência.

Quadro I. Classificação dos estudos por categorias de análise.

Estudos sobre antecedentes	Estudos sobre consequentes	Recomendações / Sugestões
Stern e Becker (2017); Fantini; Pinzone e Taisch (2020); Schwarzmüller <i>et al.</i> (2018); Navales <i>et al.</i> , (2021); Genrich <i>et al.</i> (2020); Theurer; Tumasjan e Welpel (2018); Wojtczuk-Turek (2017); Waschull <i>et al.</i> (2020); Mishima-Santos; Sticca; Nebra (2021); Moore; Piwek (2017); Wang; Liu; Parker, (2020); Oshri; Henfridsson; Kotlarsky (2018)	Bendel e Latniak (2020); Rieth e Hagemann (2021); Motta <i>et al.</i> (2018); Yu <i>et al.</i> (2018); Cagliano <i>et al.</i> (2019); Hornung (2019); Nebra; Queiroga, e Oliveira (2019); Burrows <i>et al.</i> (2020); Dollard (2017); Morf; Feierabend e Staffelbach (2017); Lawrence; Lonsdale e Mesurier (2018); Griffith <i>et al.</i> , (2018); Bargsted; Ramirez-Vielma;Yeves (2019); Krainz;Mikuliv; Koren e Zavalic (2019); Bakker <i>et al.</i> (2020); Tse; To e Chiu (2017); Gagné <i>et al.</i> , (2019); Eisele; Schneider (2020); Roy; Weijden; Vries (2017)	Elfering <i>et al.</i> , (2017); Strasser (2018); Moore (2018); Jimenez e Dunkl (2017); Nurmi e Hinds (2020); Van Ruysseveldt; van Wigger-Valkenburg e van Dam (2021); Carlotto <i>et al.</i> (2021); Sarmah <i>et al.</i> (2021); Parker, Andrei e Broeck (2019); Schulte; Schlicher e Maier (2020); Bhawe <i>et al.</i> (2018); Nebra <i>et al.</i> (2021); Motta <i>et al.</i> , (2018); Wessels <i>et al.</i> , (2019)

Fonte: as autoras, 2022.

A análise dos artigos possibilitou explorar as categorias que contemplam os antecedentes, os consequentes do desenho do trabalho e algumas recomendações importantes para a gestão do trabalho.

3 ANTECEDENTES

Quando se perspectiva aspectos que, se presentes, influenciam o Desenho do Trabalho, é pertinente considerar que, com maior frequência nos anos que se aproximam, os trabalhadores terão que lidar com interfaces altamente informatizadas, tarefas mais complexas e uma organização autonomamente organizada, algo que anuncia claramente a necessidade de se rever como o Desenho do Trabalho precisa ser planejado (STERN; BECKER, 2017). Já é previsível a interdependência entre o Desenho do Trabalho orientado para o ser humano e o desempenho do trabalho resultante em relação aos sistemas de produção ciber-físicos (STERN; BECKER, 2017). Além disso, em razão das mudanças que o trabalho irá sofrer - e isto é um fato -, diferentes habilidades serão necessárias para este trabalhador. Consequentemente, as ações de projeto de trabalho existentes, bem como os princípios de design relacionados à interação homem-máquina e ao design da interface do usuário precisam, com certa urgência, ser reavaliados e adaptados.

Ainda não há consenso se a organização do trabalho irá evoluir para uma maior responsabilidade e tomada de decisão dos funcionários ou para um maior controle tecnológico. Todavia, é possível depreender que o desempenho centrado no ser humano e a abordagem para o Desenho do Trabalho incentiva gerentes e engenheiros a esclarecer sua estratégia de recursos humanos; desenvolve uma consciência multi-perspectiva sobre o papel dos trabalhadores, além de promover uma detecção precoce de possíveis desalinhamentos entre as estratégias de alto nível e as intervenções técnicas no chão de fábrica (FANTINI; PINZONE; TAISCH, 2020).

Entre os aspectos que devem ser considerados há a relação entre as características do trabalho em trabalho remoto com o bem-estar. Há evidências que o feedback do trabalho, o apoio social, a variedade de habilidades e a resolução de problemas são os fatores mais significativos para diferenciar a percepção dos trabalhadores com relação às características do trabalho e o bem-estar (MISHIMA-SANTOS; STICCA; NEBRA, 2021).

Quando as tecnologias fazem parte dos estudos sobre o Desenho do Trabalho, encontra-se que efetivamente este sofre influências do contexto do trabalho. Pode-se, por exemplo, destacar que as implicações da tecnologia sensorial nos locais de trabalho vinculadas a iniciativas de bem-estar podem provocar impactos nos sistemas de design e avaliação do trabalho (MOORE; PIWEK, 2017). Além disso, o uso das TICs parece afetar os funcionários por moldar três aspectos-chave do projeto de trabalho: demandas do trabalho, autonomia do trabalho e aspectos relacionais (WANG; LIU; PARKER, 2020).

Os sistemas ciber físicos (tecnológicos) relacionados ao Desenho do Trabalho também representam interesse de pesquisadores. Há registros de que as escolhas da gestão são importantes fatores de impacto sobre o Desenho do Trabalho. Tais decisões perscrutam quais funções automatizar em diferentes escopos de operações e como agrupar o conjunto resultante de tarefas em tarefas, algo que pode resultar em vários projetos de trabalho (WASCHULL *et al.* 2020)

Outro aspecto já explorado é a reestruturação na organização - terceirização. Este aparece como um fator antecedente que impacta o Desenho do Trabalho, algo também associado ao uso das TICs (OSHRI; HENFRIDSSON; KOTLARSKY, 2018). Soma-se a esta análise, o fato de especialistas em digitalização reconhecidos terem identificado quatro temas-chave de mudança que afetam tanto o Desenho do Trabalho quanto a liderança: mudanças na vida profissional e na saúde, o uso de TICs, gestão de desempenho e talento e hierarquias organizacionais (SCHWARZMÜLLER *et al.*, 2018)

A área da saúde, durante a pandemia, forneceu muitos subsídios para se compreender aspectos do Desenho do Trabalho. Por exemplo, este parece ser um importante preditor da qualidade de vida no trabalho de enfermagem. Além disso, há

evidências de que a maioria dos gestores têm consciência da importância do Desenho do Trabalho em saúde; todavia, têm uma alta variação na percepção das normas organizacionais relacionadas à promoção da saúde mental dos funcionários. Soma-se a isto o fato de perceberem que o controle comportamental para intervenções de apoio ocorre mais em nível individual e de equipe e, menos em nível organizacional. Em síntese, há achados que destacam que para capacitar e motivar os profissionais da área da saúde e a apoiar o Desenho do Trabalho a eles relacionado, é preciso que normas organizacionais claras sejam estabelecidas uma vez que a promoção da saúde destes profissionais é importante meta organizacional (GENRICH *et al.*, 2020; NAVALES *et al.*, 2021).

Pode-se perceber que há certa crítica a respeito do fato de as pesquisas sobre Desenho do Trabalho tenderem a examinar os efeitos diretos e mediadores da autonomia sobre os resultados do trabalho, como satisfação no trabalho, e negligenciarem os exames de elementos mais situacionais, como por exemplo, o grau em que o contexto organizacional fortalece ou enfraquece esse relacionamento. A este respeito, encontra-se que um destes elementos situacionais, o comportamento de trabalho inovador, recebe um efeito direto significativo de todas as dimensões de autonomia (THEURER; TUMASJAN; WELPE, 2018). Neste sentido, a autonomia, juntamente com as características e capacitação do trabalho e a participação parecem ser importantes preditores de produtividade (entendida como comportamento e resultados) (WOJTCZUK-TUREK, 2017).

Em síntese, a partir da análise dos estudos de Stern; Becker (2017); Fantini; Pinzone; Taisch (2020); Mishima-Santos; Sticca; Nebra (2021); Moore; Piwek (2017); Wang; Liu; Parker (2020); Waschull *et al.*, (2020); Oshri; Henfridsson; Kotlarsky (2018); Schwarzmüller *et al.*, (2018); Genrich *et al.*, (2020); Navales *et al.*, (2021); Theurer; Tumasjan; Welp (2018) e Wojtczuk-Turek (2017) que evidenciam aspectos antecedentes do Desenho do Trabalho é possível considerar que existem situações anteriores ao planejamento do trabalho que contribuem para o melhor delineamento deste desenho. A complexidade das novas tarefas nas organizações autonomamente organizadas indica a necessidade de repensar constantemente o desenho do trabalho, assim como estabelecer normas organizacionais claras. O uso das tecnologias de informação pode afetar as demandas do trabalho, a autonomia do trabalho e aspectos relacionais. Existem indicadores-chave de desempenho centrados no ser humano e diretrizes gerais que influenciam o Desenho do Trabalho. A tecnologia sensorial nos locais de trabalho, por exemplo, quando vinculadas a iniciativas de bem-estar, provocam alterações no desenho do trabalho. Além disso, há evidências de que aspectos como decisões dos gestores, reestruturação, treinamento e educação, são fatores que impactam no desenho do trabalho.

4 CONSEQUENTES

Entender as consequências de um Desenho do Trabalho planejado ou mesmo alterado também contribuiu para a evolução das dimensões e configurações do trabalho.

Ao se associar as implicações práticas para uma gestão de competências e Desenho do Trabalho adequados, encontra-se que o sistema sociotécnico (sistema que reconhece a interação entre as pessoas e a tecnologia nos locais de trabalho) contribuiu para responder melhor aos desafios da digitalização (BENDEL; LATNIAK, 2020). Ainda sobre competências, a análise do trabalho de funcionários em Organizações de Alta Confiabilidade possibilita, atualmente, a verificação de mudanças necessárias relacionadas à automação, bem como os novos requisitos de competência. Em outras palavras, a automação pode dar suporte aos funcionários neste tipo de organização, mas não pode substituí-los. Isto porque, como resultado da crescente automação, o papel dos humanos como controladores do sistema se torna mais passivo. Isso leva ao risco de degradação de habilidades e reduz a influência dos próprios funcionários. Apesar de seu papel passivo, os requisitos de competência parecem aumentar, o que leva a um campo de tensão (RIETH; HAGEMANN, 2021).

A motivação das pessoas nas organizações é outro aspecto de interesse dos pesquisadores do Desenho do Trabalho. Sob tal perspectiva encontra-se que a motivação e o compartilhamento do conhecimento parecem sofrer influências das características do Desenho do Trabalho. Parece que demandas cognitivas do trabalho e a autonomia do trabalho estão positivamente relacionadas ao compartilhamento de conhecimento por meio de motivação autônoma (GAGNÉ *et al.*, 2019).

O estudo de Hornung *et al.* (2019) traz conclusões importantes a respeito do autorredesenho de tarefas e os estados positivos de significado relacionados ao trabalho, comprometimento afetivo e enriquecimento trabalho-casa. Segundo os autores, quando os trabalhadores têm a oportunidade de autorredesenhar suas tarefas decorrem efeitos interativos de três modos de influência da tarefa: (a) o uso ativo dos potenciais existentes para a autonomia da tarefa; (b) job crafting, como modificações não autorizadas e auto-organizadas das características da tarefa; (c) a renegociação individual de tarefas por meio de acordos idiossincráticos (i-deals) com superiores. A autonomia da tarefa, a criação de tarefas direcionadas à tarefa e os i-deals de tarefa parecem cumprir papéis complementares na criação autodirigida de experiências de trabalho positivas.

Várias são os aspectos que transversalizam os estudos sobre o Desenho do Trabalho. Nos artigos que integraram este estudo verifica-se, por exemplo, que a presença de sindicatos pode induzir os gerentes a projetar cargos de forma taylorista para reduzir

o poder de barganha sindical (EISELE; SCHNEIDER, 2020). Em outras palavras, o Desenho do Trabalho projetado sob influência de interesses gerenciais tayloristas, pode trazer como consequente, a diminuição do poder que os sindicatos exercem sobre as organizações de trabalho.

Adiciona-se ao aspecto transversal anteriormente citado, o argumento de que o Desenho do Trabalho integra características do trabalho com componentes organizacionais, sociais e de trabalho que influenciam o bem-estar dos funcionários e os objetivos organizacionais. Exemplifica-se isto com o resultado de um estudo em que o suporte organizacional foi o preditor mais forte a afetar negativamente a satisfação no trabalho, a intenção de rotatividade e o esgotamento de profissionais da área da saúde (ROY; WEIJDEN; VRIES, 2017).

Ainda com foco em profissionais da área da saúde, encontra-se que a gestão e o Desenho do Trabalho requerem, dentre alguns aspectos, conhecimento de padrões de trabalho e de comunicação. E, mudanças no processo organizacional associadas à introdução de uma inovação recebem a influência de tais aspectos. Portanto, se o Desenho do Trabalho for planejado considerando-se estes aspectos, é provável que as consequências sejam o fornecimento de cuidados seguros e de qualidade (YU *et al.*, 2018).

Conhecer o nível de complexidade da tecnologia está relacionado às diferentes características da micro (Desenho do Trabalho, descrito em termos de autonomia, demanda cognitiva e interação social) e da macro estrutura organizacional (descrita em termos de centralização da tomada de decisões e número de níveis hierárquicos) do trabalho em fábricas. Pode-se inferir que as TICS e o Desenho do Trabalho exercem, em algum grau, influência na dinâmica organizacional em termos de gestão de processos com implicações importantes para o projeto de trabalho e para habilidades requeridas à sua realização (CAGLIANO *et al.*, 2019).

O *job crafting* refere-se a mudanças físicas e cognitivas nas tarefas ou limites de trabalho relacionais, decretadas por indivíduos para recriar sua experiência de trabalho de uma maneira mais motivadora e recompensadora, para sua auto-realização, crescimento e para o significado que atribui ao trabalho. Interpretado como uma forma micro-emancipatória de autogestão, o *job crafting* oferece alguns novos insights sobre liderança, enfrentamento, Desenho do Trabalho, orientações de trabalho e motivação. (HORNUNG, 2019). Outro conceito que a este se associa, o *playful work design* (PWD) refere-se à criação ativa de condições no trabalho que fomentam o brincar. Bakker *et al.* (2020), com os achados de seus estudos, reconhecem que quando os funcionários podem usar essas duas estratégias comportamentais proativas para melhorar o ambiente

organizacional interno, decorre a busca de desafios Desenho do Trabalho lúdico se relacionam positivamente às avaliações dos colegas e do desempenho no trabalho.

A realização no trabalho como mediador da relação entre Desenho do Trabalho e presenteísmo foi testada por Nebra, Queiroga e Oliveira (2019) junto a 2282 professores. As autoras evidenciam o papel mediador dos estados psicológicos críticos e outros gatilhos positivos que podem mediar a relação entre o Desenho do Trabalho e os resultados organizacionais, como por exemplo, as emoções.

Encontrou-se, dentre os artigos que integraram este estudo, que o mecanismo de promulgação da segurança psicossocial organizacional funciona por meio de processos psicossociais, como clima de maus-tratos de *bullying* (procedimentos antibullying), Desenho do Trabalho (procedimentos reduzem o estresse por meio do redesenho do trabalho) e resolução de conflitos (procedimentos para resolver conflitos). Os autores, Morf, Feierabend e Staffelbach (2017) destacam que o comportamento contraproducente no trabalho serve como uma saída pela qual os funcionários podem expressar desagrado e atua como um substituto para a falta de interesse quando a variedade de tarefas é baixa. Concluem que a prática sobre os efeitos potencialmente nocivos de projetos de trabalho não estimulantes tem implicações sobre como prevenir melhor o comportamento contraproducente no trabalho.

Desenho de Trabalho inadequado, culturas dominadas por homens, estereótipos negativos, altos níveis de viagens e um ethos agressivo que caracteriza muitas funções de compra são aspectos que evidenciados por Lawrence, Lonsdale e Mesurier (2018), uma vez que fornecem *insights* sobre a importância do desenvolvimento de liderança e Desenho do Trabalho em Gestão de Recursos Humanos, algo que pode auxiliar gerentes no planejamento de estratégias e sistemas eficazes para aumentar a criatividade dos funcionários.

Um modelo de Desenho do Trabalho focado em como os complementos à liderança de supervisão promovem o engajamento no trabalho foi proposto por Griffith *et al.* (2018). Os resultados permitem afirmar que as relações mais fortes com o engajamento no trabalho são o feedback do próprio trabalho e o suporte tecnológico do trabalho. Como consequentes, para os autores, as mudanças no Desenho do Trabalho podem permitir configurações de trabalho mais flexíveis, mantendo o envolvimento do trabalhador nas organizações cada vez mais digitais.

Outro achado importante entre os artigos analisados refere o Desenho do Trabalho como fator motivacional com consequências positivas para os indivíduos, o que faz aumentar o controle e a percepção de forças internas (como a auto eficácia) e que afeta positivamente a satisfação no trabalho. Os autores, Bargsted, Ramírez-Vielma, e

Yeves, (2019), identificaram a relação direta entre a auto eficácia profissional e o Desenho do Trabalho. Em outras palavras, as características sociais e da tarefa são importantes para melhorar a satisfação no trabalho, contribuindo para uma melhor compreensão de como a auto eficácia melhora a satisfação no trabalho por meio do Desenho do Trabalho.

Há evidências, nos estudos analisados, que as demandas de trabalho estão negativamente relacionadas à saúde mental. Parece que os recursos do trabalho aliviam o impacto negativo das demandas do trabalho, proporcionando uma alternativa para evitar o processo de comprometimento da saúde. Nestes termos, há evidente relação entre as características do projeto de trabalho e o resultado percebidos de aspectos da saúde do empregado (KRAINZ *et al.*, 2019).

De modo geral, e conforme se observa no Quadro 01 deste estudo, as consequências de um ambiente laboral cujo desenho de trabalho seja presente representam significativo interesse de pesquisadores a ele dedicados.

As transformações do trabalho na atualidade e a crescente automação podem influenciar negativamente o uso e desenvolvimento de habilidades dos profissionais, que, em algum grau, podem se tornar passivos. Nestes termos, observa-se que aspectos como a motivação e as estratégias de compartilhamento do conhecimento e as de comunicação, uma vez que sofrem influências do Desenho do Trabalho, merecem atenção de gestores que projetam melhoria contínua em seus processos e resultados. A este respeito, é importante considerar ainda, que se a percepção do suporte organizacional for negativa, haverá consequências significativas na satisfação dos profissionais e em sua intenção de rotatividade.

Considera-se importante ainda, enfatizar que o Desenho do Trabalho, conforme a perspectiva de vários autores, exerce influência no bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, nos objetivos organizacionais. Nestes termos, um Desenho do Trabalho lúdico, motivacional, mais flexível, que envolve os funcionários nas organizações, concorre para o desenvolvimento de habilidades de controle e a percepção de suas potencialidades, algo que também afeta a satisfação no trabalho.

Outro aspecto presente nos artigos que integram este estudo são as TICS, que, quando vinculadas ao Desenho do Trabalho interferem na dinâmica organizacional em termos de gestão de processos com implicações importantes para o projeto de trabalho e para habilidades requeridas à sua realização.

5 RECOMENDAÇÕES

Alguns dos estudos analisados apresentam considerações importantes para a gestão do desenho do trabalho que podem servir como recomendações. Promover

bem-estar, apoio da liderança, preservar relações interpessoais, processos de gestão incentivadores e apoiadores, entre outros, parecem ser ações positivas que emergem dos estudos e podem ser replicadas. Nurmi e Hinds (2020) descobriram que nem todos os trabalhadores estavam de acordo com as demandas de conectividade (considerada característica do desenho do trabalho) e que suas escolhas moldam seus relacionamentos interpessoais com colegas distantes. As diferentes encenações de conectividade podem ter efeitos diferentes nas relações interpessoais e nos resultados do trabalho. Para Elfering, Gerhardt, Grebner e Müller (2017) o desenho do trabalho em hospitais precisa abordar as condições interpessoais de trabalho e a gestão de conflitos no desenvolvimento da liderança, pois os impactos dos conflitos dos supervisores no comprometimento afetivo e nas atitudes quando existem menos apoio social do supervisor, possibilidades de participação e valorização, comprovaram que existe uma ligação entre conflitos com supervisores e atitudes no trabalho significativa. Os gerentes têm mais oportunidade do que os outros, em um ambiente de trabalho, para criar ou apoiar melhores projetos de trabalho (PARKER, ANDREI; BROECK 2019). Sarmah *et al.* (2021) afirmam que existe uma associação positiva entre a liderança de apoio à autonomia (um aspecto social do trabalho) e o engajamento no trabalho dos funcionários e é mediada pelo Desenho do Trabalho (um aspecto estrutural do trabalho).

A complexidade do trabalho, autonomia do trabalho, desenho de trabalho relacional, feedback do trabalho e demandas psicossociais afetam a cognição dos funcionários. Van Ruyseveldt; Van Wigger-Valkenburg e Van Dam (2021) mediram os ajustes que os funcionários fazem em seu trabalho para melhorar o aprendizado e descobriram que as organizações podem tentar aprimorar o ajuste de trabalho autoiniciado para aprendizagem de seus funcionários por meio de políticas organizacionais, como liderança de apoio e um clima de aprendizado.

Outro aspecto considerado importante no contexto de trabalho refere-se à pro atividade e flexibilidade. Wessels *et al.*, (2019), com base em pesquisas de Desenho do Trabalho, demonstraram que a utilização bem-sucedida da flexibilidade em relação onde e quando trabalhar (flexibilidade espaço-temporal) requer pro atividade por parte do funcionário na forma de elaboração do trabalho tempo-espacial. Para que permaneçam bem e produtivos nesse contexto, eles precisam se engajar na criação de trabalho que envolve reflexão sobre tempo e lugar e para os autores, essa é uma habilidade de trabalho que será exigida num futuro próximo. Para Strasser (2018), as mudanças no contexto de trabalho que estão ocorrendo constantemente influenciam no desenho do trabalho. Assim, diferenciar o desenho do trabalho por idade baseado em conhecimentos específicos sobre os potenciais de desempenho dependentes da idade dos funcionários,

pode ser uma alternativa importante para acompanhar as exigências impostas pelos novos tempos. Schulte; Schlicher e Maier (2020) consideram que a psicologia pode contribuir substancialmente à pesquisa atual em Desenho de Trabalho em *crowdwork* (CW), oferecendo uma estrutura mais ampla para uma melhor compreensão da natureza do trabalho que é inerente ao CW e sua interação única do trabalho e do nível de tarefa. Afirmam que é necessário olhar para o nível de todo o trabalho CW também de uma única pessoa, juntamente com outros empregos e a atividade de lazer dessa pessoa. Para os autores, a psicologia aborda adequadamente um enorme desenvolvimento na forma como o trabalho futuro pode ser concebido e organizado.

O fator emocional relacionado ao trabalho também merece atenção e precisa de intervenções seguras. Bhave *et al.* (2018) conciliaram os resultados de duas pesquisas: Work Design relacional e trabalho emocional e identificaram que as interações de trabalhadores fora das organizações podem aumentar a importância da tarefa (perspectiva dos funcionários). Além disso, ao interagir fora da organização as emoções são reguladas, consistindo em um aspecto adverso de seus empregos. O estudo mostrou que as perspectivas do trabalho emocional e do desenho do trabalho relacional possuem aspectos complementares e não opostos. Moore (2018) afirma que são necessários experimentos de Desenho de Trabalho que mesclam bem-estar com produtividade para medir e modular o trabalho afetivo e emocional de resiliência, necessário para sobreviver à turbulência da incorporação generalizada de sistemas de gestão ágeis, nos quais se espera que os trabalhadores tomem a direção simbólica das máquinas. Contribuindo com questões relacionadas ao bem-estar, Bakker *et al.* (2020) afirmam que as pessoas têm uma tendência natural para brincar e a partir disso propuseram que os trabalhadores podem criar de forma proativa um trabalho lúdico (Desenho de Trabalho lúdico), que poderá resultar em consequências positivas para o bem-estar, criatividade e desempenho dos funcionários. Concluem afirmando que o Desenho de Trabalho lúdico pode contribuir para tornar o trabalho motivador e ajudar a lidar com tarefas desgastantes e tediosas.

Analisar o Desenho do Trabalho, observando a carga de trabalho tem sido praticado em diferentes organizações. Conforme Jimenez e Dunkl (2017), é necessário levar em consideração a questão dos recursos do local de trabalho ao fazer avaliações de risco na prática, pois o Desenho do Trabalho deve se concentrar ainda mais nos recursos quando a alta carga de trabalho pode ser encontrada. Transformar o desenho do trabalho e o local de trabalho para melhorar a segurança de alguns processos de trabalho, por meio de uma comunicação eficaz foi identificado como necessidade por Motta *et al.* (2018). Carlotto *et al.* (2021) identificaram o poder preditivo das variáveis do Work Design (DS) na Síndrome de Burnout (SB). Os resultados mostraram que os fatores

de desenho do trabalho são preditores das 4 dimensões da SB, que são: 1) Entusiasmo pelo trabalho; 2) Exaustão Psicológica; 3) Indolência; e 4) Culpa (sentimento de culpa pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho que não correspondem às normas internas e exigências sociais do papel profissional) principalmente fatores relacionados às características sociais e de tarefa.

As diferentes características do trabalho, as demandas físicas, a identidade da tarefa e a complexidade do trabalho são úteis para explicar o absenteísmo conforme Nebra *et al.* (2021). Os autores concluíram que analisar diferentes tempos de absenteísmo possibilita ampliar a discussão do fenômeno e qualificar a relação entre características do trabalho e absenteísmo.

Ações relacionadas a abordar as condições interpessoais de trabalho e a gestão de conflitos, apoiar melhores projetos de trabalho, a liderança assumir comportamento de apoio, a promoção de um clima de aprendizagem e reflexão sobre tempo e lugar, ficar atento para os recursos do local de trabalho, incentivar o desenvolvimento de processo de comunicação eficaz, análise dos diferentes tempos de absenteísmo, assim como planejar um Desenho do Trabalho lúdico que pode contribuir como fator motivador, são exemplos importantes e que parecem contribuir significativamente para um planejamento do desenho do trabalho coerente e adaptado às características dos novos tempos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo foi abordado sobre o Desenho do Trabalho, seus antecedentes, conseqüentes e algumas recomendações contidas nos estudos que o sustentam. Como antecedentes foram identificadas situações relacionadas à complexidade das novas tarefas nas organizações autonomamente organizadas e a tecnologia sensorial (quando vinculadas a iniciativas de bem-estar) nos locais de trabalho, que podem afetar as demandas do trabalho, a autonomia do trabalho e aspectos relacionais. Existem indicadores-chave de desempenho centrados no ser humano e diretrizes gerais que influenciam o Desenho do Trabalho. Também foram identificadas algumas evidências de que aspectos relacionados à gestão, a reestruturação, o treinamento e a educação, são fatores que impactam no desenho do trabalho. Por exemplo, a autogestão é cada vez mais exigida por pessoas em empregos com horários e locais flexíveis, arranjos freelancers e outras formas de design organizacional de trabalho (GRIFFITH; NORDBÄCK; SAWYER; RICE (2018).

A análise dos estudos contribuiu para a identificação de algumas recomendações para quem gerencia o desenho do trabalho. Estas recomendações estão relacionadas aos processos de liderança, às relações interpessoais, incluindo como um aspecto crucial

a comunicação, o clima organizacional instigando a aprendizagem dos trabalhadores, assim como análises constantes dos recursos oferecidos para as pessoas desenvolverem suas atividades, pois a ausência de recursos está relacionada à sobrecarga de trabalho. Refletir sobre o tempo e o espaço também parece ser importante num momento de diferentes arranjos de trabalho. Pensar a ludicidade no contexto de trabalho pode ser um aspecto motivador.

Este estudo possibilitou identificar algumas considerações já socializadas sobre Desenho do Trabalho evidenciando que ainda é necessário continuar as investigações para a construção de novos e saudáveis Desenhos de Trabalho. Embora seja um tema centenário de estudos, é possível afirmar que permanece relevante tanto às organizações quanto às pessoas envolvidas neste contexto.

REFERÊNCIAS

BAKKER, Arnold B.; SCHARP, Yuri S.; BREEVAART, Kimberley; VRIES, Juriena D. de. Playful Work Design: introduction of a new concept. **The Spanish Journal Of Psychology**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 1-6, maio 2020. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/sjp.2020.20>. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/27A2382A354C816A59224524F6775434/S1138741620000207a.pdf/playful-work-design-introduction-of-a-new-concept.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BAKKER, Arnold B.; HETLAND, Jørn; OLSEN, Olav Kjellevoid; ESPEVIK, Roar; VRIES, Juriena D. de. Job crafting and playful work design: links with performance during busy and quiet days. **Journal Of Vocational Behavior**, [S.L.], v. 122, 103478, out. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120301032>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BARGSTED, Mariana; RAMÍREZ-VIELMA, Raúl; YEVES, Jesús. Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: the mediator role of work design. **Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones**, [S.L.], v. 35, n. 3, p. 157-163, nov. 2019. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a18>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2019-79764-002>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BENDEL, Alexander; LATNIAK, Erich. Soziotechnisch – agil – lean: konzepte und vorgehensweisen für arbeits- und organisationsgestaltung in digitalisierungsprozessen. **Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (Gio)**, [S.L.], v. 51, n. 3, p. 285-297, 7 ago. 2020. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s11612-020-00528-8>. Disponível em: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11612-020-00528-8.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BHAVE, Devasheesh P.; HALLDÓRSSON, Freyr; KIM, Eugene; LEFTER, Alexandru M.. The differential impact of interactions outside the organization on employee well-being. **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, [S.L.], v. 92, n. 1, p. 1-29, 2 ago. 2018. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.12232>. Disponível em: https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=6985&context=lkcsb_research. Acesso em: 02 fev. 2022.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**. Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p.121-136, 7 nov. 2011. Disponível em: <https://www.gestaosociedade.org/gestaosociedade/article/view/1220>. Acesso em 02 de fev. 2022. <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>.

BURROWS, Michael; GALE, Nicola; GREENFIELD, Sheila; LITCHFIELD, Ian. A quantitative assessment of the parameters of the role of receptionists in modern primary care using the work design framework. **Bmc Family Practice**, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 1-6, 10 jul. 2020. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1186/s12875-020-01204-y>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32650728/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

CAGLIANO, Raffaella; CANTERINO, Filomena; LONGONI, Annachiara; BARTEZZAGHI, Emilio. The interplay between smart manufacturing technologies and work organization. **International Journal Of Operations & Production Management**, [S.L.], v. 39, n. 6/7/8, p. 913-934, 2 dez. 2019. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijopm-01-2019-0093>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOPM-01-2019-0093/full/html>. Acesso em: 02 fev. 2022.

CAMPION, Michael A. Interdisciplinary approaches to job design: Aconstructive replication with extensions. **Journal of Applied Psychology**, [S.L.], v.73, n. 3, p. 467-481, 19 dez. 1987. Disponível em: https://www.krannert.purdue.edu/faculty/campionm/interdisciplinary_approaches.pdf?origin=publication_detail. Acesso em: 02 fev. 2022.

CAMPION, Michael A.; THAYER, Paul. Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design. **Journal of Applied Psychology**, [S.L.], v.70, n. 1, p. 29-43, 1985. Disponível em: https://krannert.purdue.edu/faculty/campionm/Development_Field_Evaluation.pdf. Acesso em: 02 fev. 2022.

CARLOTTO, Mary Sandra; ABBAD, Gardênia da Silva; STICCA, Marina Gregghi; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Burnout Syndrome and the Work Design of Education and Health Care Professionals. **Psico-Usf**, [S.L.], v. 26, n. 2, p. 291-303, jun. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712021260208>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/Wp8CTFyWZ4py7D3pqLPWtJz/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

DOLLARD, Maureen F; DORMANN, Christian; TUCKEY, Michelle R.; ESCARTÍN, Jordi. Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, [S.L.], v. 26, n. 6, p. 844-857, 31 out. 2017. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432x.2017.1380626>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2017.1380626>. Acesso em: 02 fev. 2022.

EDWARDS, Jaffery R.; SCULLY, Judith A.; BRTEK, Mary D. The measurement of work: Hierarchical representation of the multimethod job design questionnaire. **Personnel Psychology**, [S.L.], v. 52, n. 2, p. 305-334, 1999. Disponível em: <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwardsetal1999.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

EISELE, Simon; SCHNEIDER, Martin. What Do Unions Do to Work Design? Computer Use, Union Presence, and Tayloristic Jobs in Britain. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society.*, Oxford, UK, ano 5, v. 59, p. 1-23, 13 out. 2020. DOI 10.1111/irel.12266. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/346414586_What_Do_Unions_Do_to_Work_Design_Computer_Use_Union_Presence_and_Tayloristic_Jobs_in_Britain/citations. Acesso em: 2 fev. 2022.

ELFERING, Achim; GERHARDT, Christin; GREBNER, Simone; MÜLLER, Urs. Exploring Supervisor-Related Job Resources as Mediators between Supervisor Conflict and Job Attitudes in Hospital Employees. **Safety And Health At Work**, [S.L.], v. 8, n. 1, p. 19-28, 1 mar. 2017. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.06.003>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300452>. Acesso em: 02 fev. 2022.

FANTINI, Paola; PINZONE, Marta; TAISCH, Marco. Placing the operator at the centre of Industry 4.0 design: modelling and assessing human activities within cyber-physical systems. **Computers & Industrial Engineering**, [S.L.], v. 1, n. 139, 105058, jan. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cie.2018.01.025>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360835218300329>. Acesso em: 02 fev. 2022.

- FREUD, Sigmund. **O mal da civilização**. Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, v. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1988. (Originalmente publicado em 1930).
- GAGNÉ, Marylène; TIAN, Amy Wei; SOO, Christine; ZHANG, Bo; HO, Khee Seng Benjamin; HOSSZU, Katrina. Different motivations for knowledge sharing and hiding: the role of motivating work design. **Journal Of Organizational Behavior**, [S.L.], v. 40, n. 7, p. 783-799, 8 abr. 2019. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2364>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2364>. Acesso em: 02 fev. 2022.
- GENRICH, Melanie; WORRINGER, Britta; ANGERER, Peter; MÜLLER, Andreas. Hospital Medical and Nursing Managers' Perspectives on Health-Related Work Design Interventions. A Qualitative Study. **Frontiers In Psychology**, [S.L.], v. 11, p. 1-18, 5 maio 2020. Frontiers Media SA. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00869>. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7214727/>. Acesso em: 02 fev. 2022.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Editora Atlas SA, 2008.
- GRANT, Adam M.; Parker Sharon K. 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. **The Academy of Management Annals**, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 317-375, 5 ago. 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277440824_7_Redesigning_Work_Design_Theories_The_Rise_of_Relational_and_Proactive_Perspectives. Acesso em: 02 fev 2022.
- GRIFFITH, Terri L.; NORDBÄCK, Emma S.; SAWYER, John E.; RICE, Ronald E.. Field study of complements to supervisory leadership in more and less flexible work settings. **Journal Of Organization Design**, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 1-26, 26 set. 2018. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1186/s41469-018-0034-5>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s41469-018-0034-5>. Acesso em: 02 fev. 2022.
- HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 250-279, 28 abr. 1976. Disponível em: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf. Acesso em: 02 fev. 2022.
- HORNUNG, Severin. Crafting Task and Cognitive Job Boundaries to Enhance Self-Determination, Impact, Meaning and Competence at Work. **Behavioral Sciences**, [S.L.], v. 9, n. 12, p. 136-140, 3 dez. 2019. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/bs9120136>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31817017/>. Acesso em: 02 fev. 2022.
- HORNUNG, Severin; HÖGE, Thomas; SEUBERT, Christian; GLASER, Jürgen; ROUSSEAU, Denise M.. Creating Positive Work Experiences Through Task Self-Redesign. **Behavioral Sciences**, [S.L.], v. 9, n. 12, p. 140-148, 5 dez. 2019. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/bs9120140>. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6960792/>. Acesso em: 02 fev. 2022.
- HUMPHREY, Stephen E.; NAHRGANG, Jennifer D.; MORGESON, Frederick P. Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. **Journal of Applied Psychology**, [S.L.], v. 92, n. 5, p. 1332-1356, 05 jan. 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/5995674_Integrating_Motivational_Social_and_Contextual_Work_Design_Features_A_Meta-Analytic_Summary_and_Theoretical_Extension_of_the_Work_Design_Literature. Acesso em: 02 fev. 2022.
- JIMENEZ, Paul; DUNKL, Anita. The Buffering Effect of Workplace Resources on the Relationship between the Areas of Worklife and Burnout. **Frontiers In Psychology**, [S.L.], v. 8, n. 12, p. 1-10, 17 jan. 2017. Frontiers Media SA. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00012>. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5239789/pdf/fpsyg-08-00012.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2022.

KIGGUNDU, Moses N. Task interdependence and job design: Test of atheory. **Organizational Behavior and Human Performance**, [S.L.], v. 31, n. 2, p. 145-172, abr. 1983. Disponível em: <http://pdf.xuebalib.com:1262/26ryu3bMHc2W.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

KRAINZ, Karmen Dežmar; MIKULIĆ, Josip; KOREN, Helena; ZAVALIĆ, Ana. Designing Work for Mental Health: the moderating role of job resources. **Društvena Istraživanja**, [S.L.], p. 47-67, 24 fev. 2019. Institute of Social Sciences Ivo Pilar. <http://dx.doi.org/10.5559/di.28.1.03>. Disponível em: <https://hrcak.srce.hr/217317>. Acesso em: 02 fev. 2022.

LAWRENCE, Jennifer; LONSDALE, Chris; MESURIER, Nick Le. Access denied? Exploring the causes of the low representation of women in senior executive positions within procurement. **Journal Of Purchasing And Supply Management**, [S.L.], v. 24, n. 4, p. 304-313, out. 2018. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pursup.2018.04.002>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S147840921830116X>. Acesso em: 02 fev. 2022.

MALVEZZI, Sigmar. Prefácio In: J. C. ZANELLI; J.E. BORGES-ANDRADE e A.V. B. BASTOS (ORG). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 13-17.

MCHUGH, Orla; CONBOY, Kieran; LANG, Michael. Agile practices: The impact on trust in software project teams. **Ieee Software**, [S.L.], v. 29, n. 3, p. 71-76, 2011. Disponível em: https://ulir.ul.ie/bitstream/handle/10344/2743/Mchugh_2012_agile.pdf?sequence=2. Acesso em: 02 fev. 2022.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 508-514, 26 jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/PdVp6pWJftgXWng9HpDS3H/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 fev. 2022.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; STICCA, Marina Gregghi; NEBRA, Amália R.. Wellbeing and Work Design in Brazilian Teleworkers. **Frontiers In Psychology**, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 1-12, 21 out. 2021. Frontiers Media SA. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733640>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.733640/full>. Acesso em: 02 fev. 2022.

MINTZBERG, H. *Ascensão e Queda do Planejamento Estratégico*. Porto Alegre: Bookman, 1994.

MOORE, Phoebe V. Tracking Affective Labour for Agility in the Quantified Workplace. **Body & Society**, [S.L.], v. 24, n. 3, p. 39-67, 17 ago. 2018. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1357034x18775203>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1357034x18775203?journalCode=boda>. Acesso em: 02 fev. 2022.

MOORE, Phoebe; PIWEK, Lukasz. Regulating wellbeing in the brave new quantified workplace. **Employee relations**, [S. l.], v. 39, n. 3, p. 308-316, 3 abr. 2017.

MORGESON, Frederick P; CAMPION, Michael A. **Work design**. In: BORMAN, Walter C.; KLIMOSKI, Richard J. *Handbook of psychology*. Hoboken: Industrial and organizational psychology, 2003. p 423-452.

MORGESON, Frederick P; DIERDORFF, Erich C; HMUROVIC, Jillian L. Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. **Journal of Organizational Behavior**. **Organiz. Behav**, [S.L.], v. 31, n. 2/3, p. 351-360, 22 jan. 2010. Disponível em: http://www.morgeson.com/downloads/morgeson_dierdorff_hmurovic_2010.pdf. Acesso em: 02 fev. 2022.

MORGESON, Frederick P; Humphrey, Stephen E. The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. **Journal of applied psychology**, [S.L.], v. 91, n. 6, p. 1321-1339, dec. 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/6698030_The_Work_Design_Questionnaire_WDQ_Developing_and_Validating_A_Comprehensive_Measure_for_Assessing_Job_Design_and_the_Nature_of_Work. Acesso em: 02 fev. 2022.

MORGESON, Frederick P.; Humphrey, Stephen E. Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. In: Research in personnel and human resources management. **Emerald Group Publishing Limited**, [S.L.], v. 27, p. 39-91, jul. 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/243462790_Job_and_team_design_Toward_a_more_integrative_conceptualization_of_work_design. Acesso em: 02 fev. 2022.

MOTTA, Ana Paula Gobbo; GUERREIRO, Juliana Magalhães; GOBBO, Ana Flora Fogaça; KUSUMOTA, Luciana; ATILA, Elisabeth; SHASANMI, Rebecca O.; GIMENES, Fernanda Raphael Escobar. Case study: using participatory photographic methods for the prevention of medication errors. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 71, n. 5, p. 2483-2488, out. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0040>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/cZYHnry3m6Xd7Prr3zgw3Xs/?lang=en>. Acesso em: 02 fev. 2022.

NAVALES, Juneffer Villamen; JALLOW, Amadou Wurry; LAI, Chien Yu; LIU, Chieh Yu; CHEN, Shu Wen. Relationship between Quality of Nursing Work Life and Uniformed Nurses' Attitudes and Practices Related to COVID-19 in the Philippines: a cross-sectional study. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [S.L.], v. 18, n. 19, p. 9953, 22 set. 2021. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18199953>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34639257/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

NEBRA, Amalia Perez; STICCA, Marina Gregghi; QUEIROGA, Fabiana; TORDERA, Núria. Brazilian Teachers' Absenteeism: work design predictive model. **The International Journal Of Educational Organization And Leadership**, [S.L.], v. 28, n. 2, p. 117-130, 2021. Common Ground Research Networks. <http://dx.doi.org/10.18848/2329-1656/cgp/v28i02/117-130>. Disponível em: http://www.prolabsustentavel.com.br/wp-content/uploads/2021/10/watermarked_brazilian-teachers-absenteeism_oct-13-2021-22-57-08.pdf. Acesso em: 02 fev. 2022.

NEBRA, Amalia P.; QUEIROGA, Fabiana; OLIVEIRA, Thiago A.. PRESENTEEISM OF CLASS TEACHERS: well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 1-26, 13 nov. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200123>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/GfqXxXgtgRwJtqP3hs5jB/?lang=en>. Acesso em: 02 fev. 2022.

NURMI, Niina; HINDS, Pamela J. "Work Design for Global Professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes.". *Organization Studies*, [S. l.], ano 2020, v. 1, n. 41, p. 1697-1724., 24 jul. 2020. DOI DOI:10.25384/SAGE.C.5072621.V1. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Design-for-Global-Professionals%3A-Connectivity-Nurmi-Hinds/932670f40ea842499ed6c7e27c56f21fa054261b>. Acesso em: 2 fev. 2022.

OSHRI, Ilan; HENFRIDSSON, Ola; KOTLARSKY, Julia. Re-presentation as Work Design in Outsourcing: A Semiotic View. **MIS Quarterly**, [S. l.], v. 42, n. 1, p. 1-23, 1 mar. 2018. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3919318. Acesso em: 02 fev. 2022.

PARKER, Sharon K. Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. **Annual review of psychology**, [S.L.], v. 65, n. 1, p. 661-691, jan. 2014. [design.pdf](#). Acesso em: 02 fev. 2022.

PARKER, Sharon K. Work Design Growth Model: How Work Characteristics Promote Learning and Development. *Autonomous Learning in the Workplace*, [S.L.], v. 65, p. 661-691, 1982. Disponível em: <file:///C:/Users/Reluz/Downloads/annurev-psych-010213-115208.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

PARKER, Sharon K.; MORGESON, Frederick P.; JOHNS, Gary. One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. **Journal of applied psychology**, [S.L.], v. 102, n. 3, p. 403-420, 2017. Disponível em: [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/5.%20Motivation/Parker%20\(2014\)%20Beyond%20motivation%20-%20job%20and%20work%20design.pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/5.%20Motivation/Parker%20(2014)%20Beyond%20motivation%20-%20job%20and%20work%20design.pdf). Acesso em: 02 fev. 2022.

PARKER, Sharon K.; WALL, Toby D. **Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

PARKER, Sharon K.; ANDREI, Daniela M.; BROECK, Anja van Den. Poor work design begets poor work design: capacity and willingness antecedents of individual work design behavior.. **Journal Of Applied Psychology**, [S.L.], v. 104, n. 7, p. 907-928, jul. 2019. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000383>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30640488/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

RIETH, Michèle; HAGEMANN, Vera. Veränderte Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende infolge zunehmender Automatisierung – Eine Arbeitsfeldbetrachtung. **Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (Gio)**, [S.L.], v. 52, n. 1, p. 37-49, 28 jan. 2021. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s11612-021-00561-1>. Disponível em: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11612-021-00561-1.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

ROY, Ashim; WEIJDEN, Trudy van Der; VRIES, Nanne de. Relationships of work characteristics to job satisfaction, turnover intention, and burnout among doctors in the district public-private mixed health system of Bangladesh. **Bmc Health Services Research**, [S.L.], v. 17, n. 1, p. 1-11, 20 jun. 2017. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-017-2369-y>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28637454/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

SARMAH, Pallavi; BROECK, Anja van Den; SCHREURS, Bert; PROOST, Karin; GERMEYS, Filip. Autonomy supportive and controlling leadership as antecedents of work design and employee well-being. **Brq Business Research Quarterly**, [S.L.], v. 25, n. 1, p. 44-61, 29 out. 2021. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/23409444211054508>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23409444211054508>. Acesso em: 02 fev. 2022.

SCHULTE, Julian; SCHLICHER, Katharina D.; MAIER, Günter W.. Working everywhere and every time? – Chances and risks in crowdworking and crowdsourcing work design. **Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (Gio)**, [S.L.], v. 51, n. 1, p. 59-69, 27 jan. 2020. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s11612-020-00503-3>. Disponível em: <https://www.springerprofessional.de/working-everywhere-and-every-time-chances-and-risks-in-crowdwork/17643778>. Acesso em: 02 fev. 2022.

SCHWARZMÜLLER, Tanja; BROSI, Prisca; DUMAN, Denis; WELPE, Isabell M.. How Does the Digital Transformation Affect Organizations? Key Themes of Change in Work Design and Leadership. **Management Revu**, [S.L.], v. 29, n. 2, p. 114-138, 2018.. <http://dx.doi.org/10.5771/0935-9915-2018-2-114>. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/nms/mamere/10.5771-0935-9915-2018-2-114.html>. Acesso em: 02 fev. 2022.

STERN, Hendrik; BECKER, Till. Development of a Model for the Integration of Human Factors in Cyber-physical Production Systems. **Procedia Manufacturing**, [S. l.], v. 9, p. 151-158, 1 jan. 2017. DOI <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.030>. Disponível em: Scencedirect.com. Acesso em: 31 jan. 2022.

STRASSER, Helmut. The “Art of Aging” from an ergonomics viewpoint – Wisdoms on age. **Occupational Ergonomics**, [S.L.], v. 13, p. 1-24, 5 fev. 2018. IOS Press. <http://dx.doi.org/10.3233/OER-170250>. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/occupational-ergonomics/oe250>. Acesso em: 02 fev. 2022.

THEURER, Christian P.; TUMASJAN, Andranik; WELPE, Isabell M.. Contextual work design and employee innovative work behavior: when does autonomy matter?. **Plos One**, [S.L.], v. 13, n. 10, e0204089, 4 out. 2018. Public Library of Science (PLoS). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0204089>. Acesso em: 02 fev. 2022.

TRIPP, John F.; RIEMENSCHNEIDER, Cindy; THATCHER, Jason B. Job Satisfaction in Agile Development Teams: Agile Development as Work Redesign. *Journal of the Association for Information Systems*, [S.L.], v. 17, n. 4, p. 267 – 307, 29 abr. 2016. DOI ISSN: 1536-9323. Disponível em: <https://aisel.isnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1741&context=jais>. Acesso em: 2 fev. 2022.

TSE, Herman H. M.; TO, March L.; CHIU, Warren C. K. When and why does transformational leadership influence employee creativity? The roles of personal control and creative personality. **Human Resource Management**, [S.L.], v. 57, n. 1, p. 145-157, 13 out. 2017. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21855>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21855>. Acesso em: 02 fev. 2022.

TURCI, Henrique. Feedback—A importância desta técnica na rotina empresarial. *Revista Interatividade*, v. 1, n. 1, p. 81-89, 2013.

VAN RUYSEVELDT, Joris; VAN WIGGEN-VALKENBURG, Tonnie; VAN DAM, Karen. The self-initiated work adjustment for learning scale: development and validation. **Journal Of Managerial Psychology**, [S.L.], v. 36, n. 6, p. 491-504, 4 maio 2021. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jmp-04-2020-0198>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-04-2020-0198/full/pdf?title=the-self-initiated-work-adjustment-for-learning-scale-development-and-validation>. Acesso em: 02 fev. 2022.

WANG, Bin; LIU, Yukun; PARKER, Sharon K.. How Does the Use of Information Communication Technology Affect Individuals? A Work Design Perspective. **Academy Of Management Annals**, [S.L.], v. 14, n. 2, p. 695-725, jul. 2020. Academy of Management. <http://dx.doi.org/10.5465/annals.2018.0127>. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2018.0127?ai=1qm&mi=47tg1r&af=R#:~:text=Results%20show%20that%20ICT%20use,job%20autonomy%2C%20and%20relational%20aspects.&text=We%20consolidate%20the%20review%20findings,outcomes%20and%20the%20moderating%20factors..> Acesso em: 02 fev. 2022.

WASCHULL, S.; BOKHORST, J.A.C.; MOLLEMAN, E.; WORTMANN, J.C.. Work design in future industrial production: transforming towards cyber-physical systems. **Computers & Industrial Engineering**, [S.L.], v. 139, n. 1, 105679, jan. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cie.2019.01.053>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360835219300683>. Acesso em: 02 fev. 2022.

WESSELS, Christina; SCHIPPERS, Michaéla C.; STEGMANN, Sebastian; BAKKER, Arnold B.; VAN BAALEN, Peter J.; PROPER, Karin I. Fostering Flexibility in the New World of Work: a model of time-spatial job crafting. **Frontiers In Psychology**, [S.L.], v. 505, n. 10, p. 1-10, 19 mar. 2019. Frontiers Media SA. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505>. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Fostering-Flexibility-in-the-New-World-of-Work%3A-A-Wessels-Schippers/a788876955b8a404b482dc32966229915315023c>. Acesso em: 02 fev. 2022.

WOJTCZUK-TUREK, Agnieszka. In Search of Key HR Practices for Improvement of Productivity of Employees in the KIBS Sector. **Contemporary Economics**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 5-16, 31 mar. 2017. University of Economics and Human Sciences in Warsaw. <http://dx.doi.org/10.5709/ce.1897-9254.225>. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/162102/1/884341658.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

YAMAMOTO, Oswaldo. H. Trabalho. In: P. F. Bendassolli E J.E. Borges- Andrade, (Orgs). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

YU, Ping; SONG, Liying; QIAN, Siyu; YAO, Xing; HUANG, Jue; MIN, Lingtong; LU, Xudong; DUAN, Huilong; DENG, Ning. Work pattern of neurology nurses in a Chinese hospital: a time and motion study. **Journal Of Nursing Management**, [S.L.], v. 27, n. 2, p. 320-329, 17 set. 2018. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12682>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30295970/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

SOBRE OS ORGANIZADORES

SILVIA INÉS DEL VALLE NAVARRO: Profesora y Licenciada en Física, Doctora en Ciencias Física. Directora del Departamento de Física de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Nacional de Catamarca, Argentina. Editora de la Revista Electrónica “Aportes Científicos en PHYMATH” – Facultad de Ciencias Exacta y Naturales. Profesora Titular Concursada, a cargo de las asignaturas Métodos Matemáticos perteneciente a las carreras de Física, y Física Biológica perteneciente a las carreras de Ciencias Biológicas. Docente Investigadora en Física Aplicada, Biofísica, Socioepistemología y Educación, dirigiendo Proyectos de Investigación de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Catamarca con publicaciones científicas dentro del área multidisciplinaria relacionado a fenómenos físicos-biológicos cuyos resultados son analizados a través del desarrollo de Modelos Matemáticos con sus simulaciones dentro de la Dinámica de Sistemas. Participación en disímiles eventos científicos donde se presentan los resultados de las investigaciones. Autora del libro “Agrotóxicos y Aprendizaje: Análisis de los resultados del proceso de aprendizaje mediante un modelo matemático” (2012), España: Editorial Académica Española. Coautora del libro “Ecuaciones en Diferencias con aplicaciones a Modelos en Dinámica de Sistemas” (2005), Catamarca-Argentina: Editorial Sarquís. Organizadora de Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade (Volumenes I, II, III) (2021). Miembro de la Comisión Directiva de la Asociación de Profesores de Física de la Argentina (A.P.F.A.) y Secretaria Provincial de dicha Asociación.

GUSTAVO ADOLFO JUAREZ: Profesor y Licenciado en Matemática, Candidato a Doctor en Ciencias Humanas. Profesor Titular Concursado, desempeñándome en las asignaturas Matemática Aplicada y Modelos Matemáticos perteneciente a las carreras de Matemática. Docente Investigador en Matemática Aplicada, Biomatemática, Modelado Matemático, Etnomatemática y Educación, dirigiendo Proyectos de Investigación de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Catamarca con publicaciones científicas dentro del área Multidisciplinaria relacionado a Educación Matemática desde la Socioepistemología cuyos resultados son analizados a través del desarrollo de Modelos Matemáticos con sus simulaciones dentro de la Dinámica de Sistemas y de la Matemática Discreta. Autor del libro “Ecuaciones en Diferencias con aplicaciones a Modelos en Dinámica de Sistemas” (2005), Catamarca-Argentina: Editorial Sarquís. Coautor del libro “Agrotóxicos y Aprendizaje: Análisis de los resultados del proceso de aprendizaje mediante un modelo matemático” (2012), España: Editorial Académica Española. Desarrollo de Software libre de Ecuaciones en Diferencias, que

permite analizar y validar los distintos Modelos Matemáticos referentes a problemas planteados de índole multidisciplinarios. Organizador de Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade (Volumenes I, II, III) (2021). Ex Secretario Provincial de la Unión Matemática Argentina (U.M.A) y se participa en diversos eventos científicos exponiendo los resultados obtenidos en las investigaciones.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acusmática 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
Adolescência 37, 46, 78, 87
Agenda de derechos 263, 264, 272, 281
Alimentación 76, 80, 81, 83, 84, 94, 95, 126, 127, 131, 139, 140, 173
Análisis de textos 157, 159, 161, 163, 164
Aprendizaje híbrido 157, 163
Autobiografía 141

B

Boundaries of grave 47, 49, 50, 55

C

Capital social familiar 97, 108, 110
Características do trabalho 228, 229, 231, 234, 237, 242
Cartografía histórica 250, 251, 252, 260
Cidade 4, 9, 69, 70, 76, 179, , 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 188, 189
Circulação pulmonar 65, 66, 68, 70, 71, 72
Circulação sistémica 66, 70
Claudius Galenus 65, 66, 69
Comprensión lectora 157, 158
Conciencia 39, 44, 86, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 175, 191, 200, 201, 203
Condição humana 190, 191, 192, 193, 195, 203
Congressos 163, 164, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 255, 257
Continuous research 23
Cosa en sí 146, 147, 148, 150, 151, 153, 154, 155
Criação de valor transgeracional 97, 99, 106, 111, 116, 118
Criminologia 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 215

D

Desarrollo cognitivo y cuestionario 126, 128, 129
Desenho do Trabalho 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243

Design 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 237, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249

Didáctica 37, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 175, 176, 177, 178, 273

Dieta blanda 126, 140

Dimensão emocional 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45

E

Educação 10, 13, 15, 117, 141, 144, 187, 227, 235, 242

Educación ambiental 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 175, 176, 177, 178

Ejercicios físicos 76, 91, 95

Emotions 23, 27, 28, 32, 33, 35, 37, 46

Empresa familiar 97, 98, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 124

Esperanza 79, 162, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 203, 204, 217, 270, 271, 272, 280

Estrategias 39, 103, 106, 112, 158, 165, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 175, 211, 216, 218, 225, 234, 237, 238, 239

Estudiantes de Psicología 157, 164

Evangélicos 263, 264, 266, 269, 271, 272, 273, 276, 279, 281, 282

Exemplo 6, 9, 12, 71, 117, 141, 186, 228, 229, 231, 234, 235, 236, 238, 242

F

Família empresária 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 124

Fenomenología 146, 149, 153, 156

Festivales musicales 16, 19

Formación 23, 24, 35, 89, 94, 158, 164, 167, 173, 175, 177, 190, 191, 192, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 210, 212, 252

Formación y dispositivo de formación 191

Funciones cognitivas 126, 127, 128, 129, 137, 138, 139

Funeral rites 47, 49, 50, 56, 62, 64

G

Georreferenciación 250, 251, 253, 254, 261

H

Humanism 23, 26

I

Idealismo 146, 147, 148, 149
Interacción 16, 19, 43, 78, 224
Interacción social 16

J

Jesuítas 141, 142, 144

L

Lonchera escolar 76, 83

M

Mancha urbana 250, 258, 259, 260, 261
Masticación 126, 127, 128, 129, 137, 138, 139, 140
Methods of constructing dolmens 47, 52
Metodologías 12, 65, 165, 166, 167, 168, 219, 267
Missão 77, 141
Modernização 179, 183, 189

N

North Korea 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 57, 58, 60, 61, 62

O

Obesidad infantil 76, 79, 82, 96

P

Partition of a grave pit 47, 57
Política 9, 13, 98, 122, 168, 186, 196, 205, 208, 210, 214, 263, 264, 265, 266, 267, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282
Procesos metodológicos 216
Projeto de Trabalho 228, 229, 231, 233, 234, 237, 239
Prospección arqueológica 216, 218, 222, 223, 224, 225, 226

R

Religión 263, 264, 265, 267, 270, 274, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282
Revisão bibliográfica 1, 227

S

Secundaria 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 166, 177, 219, 260

Sensibilidade 146, 147, 149

Sistema circulatório 65, 66, 67, 75

Sistema de Informação Geográfica 216, 217, 218, 222, 251, 253

Sociedades científicas 205

Sonido 16, 18, 19, 20, 21

Sustentabilidade 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 97, 98, 99, 109

T

Teacher training 23, 28, 29, 30, 31

Tecnologia 5, 16, 17, 18, 19, 35, 96, 99, 164, 170, 171, 177, 219, 223, 227, 232, 234, 235, 236, 237, 242, 283

Tejido urbano 250, 252, 253, 261

Toma de decisiones 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 164, 170

Transporte urbano 179, 183

W

William Harvey 65, 66, 72, 75

Work Design 227, 228, 231, 237, 241, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249