

Voz no ambiente de trabalho: uma revisão da literatura em língua inglesa (2008-2017)**Voice in the workplace: a literatura review of English written articles (2008-2017)**

Marcos Moura-Paula
Instituto Federal de Brasília

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi revisar a literatura internacional em língua inglesa sobre voz no ambiente de trabalho no período de 2008 a 2017. O interesse por pesquisar esse tema tem sido constante na literatura estrangeira sobre gestão. Entretanto, a produção em língua portuguesa sobre o tema ainda é incipiente. Foram analisados 28 artigos que indicam um predomínio de pesquisas com abordagem quantitativa, valendo-se de questionários como a principal forma de coleta de dados e com a perspectiva de voz oriunda do Comportamento Organizacional guiando a maioria das pesquisas. Por fim, são discutidas as limitações deste artigo e feitas sugestões para pesquisas futuras.

Palavras-chave: comportamento organizacional; relações de trabalho; revisão de literatura; voz do trabalhador; voz no ambiente de trabalho.

Abstract

The aim of this research, therefore, was to review the articles about voice in the workplace published in English from 2008 to 2017. Interest in researching this matter has been constant in foreign management literature. However, the production in Portuguese language is still incipient on the subject. The 28 analyzed articles indicate a predominance of research with quantitative approach, using questionnaires as the main form of data collection and with an Organizational Behavior-centered concept of voice guiding most of the research. Finally, I pointed out the limitations of this article and made suggestions for future research.

Keywords: organizatinal behavior; labor relations; literature review; workplace voice; employee voice.

1. Introdução

As mudanças recentes na forma de se organizar o trabalho têm feito com que a voz, antes apenas desejada, passe a ser cada vez mais requerida dos funcionários para o sucesso das práticas gerenciais, como gestão do conhecimento ou liderança compartilhada (Knoll, Wegge, Unterrainer, Silva, & Jonsson, 2016). Ao expressarem suas opiniões, os funcionários podem afetar resultados da organização em vários níveis, como atitudes individuais no trabalho, desempenho organizacional e inovação grupal (Bashshur & Oc, 2015). Já os empregadores, ao criarem mecanismos de voz, podem também obter algumas vantagens, como funcionários menos dispostos a se sindicalizar ou demitir-se da organização (Wilkinson & Fay, 2011).

Apesar dessa importância que a voz possui para o desenvolvimento organizacional, a pesquisa língua portuguesa ainda é pequena, concentrada ainda em pesquisas no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* (p.ex., Almeida, 2017; Kassem, 2018; Pacheco, 2018). Consultando o SPELL, importante base que hospeda artigos da área de Administração, Ciências Contábeis e Turismo (Rossoni, 2018), não foi obtido nenhum artigo sobre a temática; havendo também ausência de pesquisa quando semelhante busca foi feita no Scielo. Moura-Paula (2014), ao revisar as pesquisas sobre silêncio nas organizações, já havia sugerido que houvesse também estudos de revisão sobre voz.

Diante desse cenário, o objetivo desta pesquisa foi revisar a literatura internacional sobre voz, publicada em língua inglesa, no período de 2008 a 2017. Tendo sido os objetivos específicos identificar: a) a abordagem das pesquisas; b) os autores e instituições mais prolíficos; c) a demografia da primeira autoria; d) as técnicas de coleta e de análises de dados dos artigos empíricos ou teórico-empíricos.

Em termos acadêmicos esta pesquisa contribui ao aumentar o acervo que se tem produzido em língua portuguesa sobre o tema. Em termos práticos, é possível tanto a gestores quanto funcionários conhecerem os limites e potencialidades do uso da voz tanto no ambiente de trabalho quanto nas relações de trabalho.

Isso posto, este artigo está dividido em mais quatro seções além desta Introdução. Na seção seguinte é apresentado o referencial teórico. Posteriormente, apresenta-se a metodologia. Na quarta seção, analisa-se e discute-se os dados. Na quinta seção, por fim, são feitas as considerações finais.

2. Referencial Teórico

A voz dos funcionários tem sido um tema cada vez mais utilizado no campo de Gestão de Pessoas (Wilkinson & Fay, 2011). Organizações criam programas formais e informais de voz que permitem que os gestores compreendam as preocupações dos funcionários e que estes saibam que os gestores ouvirão as preocupações externadas (Wilkinson & Fay, 2011). Entretanto, se os funcionários não expressam essas preocupações a gestores ou a pessoas aptas a intervir na situação, fraudes contábeis como a da Enron (Morrison, 2011) ou das emissões de gases poluentes por carros da Volkswagen (Knoll et al., 2016) podem demorar a ser descobertos e sanados.

A pesquisa sobre voz foi influenciada pelo trabalho seminal de Albert Hirschman (Bashshur & Oc, 2015; Brinsfield, 2014; Donaghey, Cullinane, Dundon, & Wilkinson, 2011; Mowbray, Wilkinson, & Tse, 2019). Na década de 1970 esse autor publicou um ensaio no qual investigava como os consumidores reagiam quando insatisfeitos com as organizações

(Hirschman, 1973). Segundo ele, os consumidores poderiam manifestar sua insatisfação de duas formas: descontinuando seu relacionamento com a organização mediante a saída ou reclamando e instigando a mudança do que considerava incorreto por meio da voz. Hirschman (1973) destaca que a voz envolve mais custos do que a saída, embora as duas opções sejam fontes de *feedback* para as organizações. Embora o trabalho de Hirschman (1973) seja calcado na Economia e focado em clientes de uma organização usando a voz, a saída ou a lealdade, esses conceitos foram continuamente chamando atenção no campo de Comportamento Organizacional – CO (Brinsfield, 2014).

Na perspectiva do CO, Morrison (2014), por exemplo, considera que a voz é uma forma de comunicação informal e discricionária de ideias, sugestões, preocupações ou informações pelos funcionários sobre questões relacionadas ao trabalho, com vistas a melhoria ou mudança, a pessoas que possam tomar a atitude apropriada. Concordando com Van Dyne, Ang e Botero (2003), a autora prossegue indicando que a voz seria um comportamento de comunicação ascendente construtiva no seu intento, mas ainda sim buscando alterar o *status quo* (Morrison, 2014). Bashshur e Oc (2015), a seu turno, definem a voz como a expressão formal ou discricionária de opiniões, sugestões ou abordagens alternativas para alguém dentro ou fora da organização visando mudar algo percebido como questionável ou aprimorar o atual funcionamento individual, grupal ou organizacional. Além das similaridades entre as definições, os pesquisadores também assumem, no âmbito da cidadania organizacional, que o comportamento de voz seria pró-social (Van Dyne, Ang, & Botero, 2003; Morrison, 2011, 2014).

Além dos estudos desenvolvidos por pesquisadores de CO, há também estudos no campo das relações de trabalho – RT. O trabalho de Hirschman (1973) se mostra igualmente relevante em RT, tendo influenciado o modelo desenvolvido por Freeman e Medoff¹ (Bennett & Kaufman, 2008). Esse modelo foi amplamente adotado nos anos 1980, pois Freeman e Medoff viam que a voz coletiva poderia ser um canal para o descontentamento dos funcionários e reduzir suas chances de saída, aumentando, portanto, a produtividade (Barry e Wilkinson, 2016). Freeman e Medoff (1984 como citado em Barry & Wilkinson, 2016) viam os sindicatos como os melhores agentes para prover esse tipo de voz pois estes seriam independentes do empregador, o que lhes acrescentaria legitimidade. Barry e Wilkinson (2016) lembram que as estruturas de voz podem ser contestadas e que pode haver tensão entre as aspirações dos funcionários por uma voz independente e os desejos da administração de instituir a voz como parte de sua política de gestão de pessoas. Além disso, com o declínio do sindicalismo nos últimos anos, as análises têm focado mais na capacidade de os funcionários se comunicarem com seus gerentes sem a intervenção de um sindicato (Wilkinson, Dundon, Donaghey, & Freeman, 2014).

Na perspectiva de RT, a voz é importante por uma série de razões, tais como: contribuição com a efetividade organizacional; melhorar a tomada de decisões por meio do conhecimento direto que os funcionários possuem para possíveis problemas organizacionais; níveis mais altos de cidadania organizacional podem elevar o desempenho organizacional devido à utilização do conhecimento tácito dos funcionários a processos organizacionais (Wilkinson & Barry, 2016). Embora esses pontos tenham semelhança com os achados das pesquisas de CO sobre voz, Barry e Wilkinson (2016) também pontuam divergências entre os dois campos. Segundo os autores, em RT a voz é vista como expressão de interesses dos trabalhadores que são separados e

¹Freeman, R., & Medoff, J. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.

diferentes dos da organização, como também como forma de os trabalhadores expressarem seu desejo de ter opinião sobre questões que afetam sua vida no trabalho.

Barry e Wilkinson (2016) argumentam que o CO considera a voz numa perspectiva restrita, pois só percebe como pró-sociais os comportamentos que beneficiem a organização. Dessa forma, das definições de voz em CO ficam de fora questões como os trabalhadores desafiando decisões gerenciais e da organização criando estrutura e estabelecendo uma agenda sobre que deve ser falado ou não (Donaghey et al., 2011; Barry & Wilkinson, 2016).

Apesar dessas diferenças de enfoques sobre a voz em CO e RT, tem havido também esforços no sentido de ampliar o entendimento sobre o construto. Mowbray, Wilkinson e Tse (2019) aprofundam as diferenças que há entre os dois campos e seu enfoque sobre o que seja a voz. Todavia, os autores também apresentam uma definição que seria mais abrangente e integradora, voltando a Hirschman (1973), sem desprezar os avanços conceituais feitos quase 40 anos depois da publicação da obra desse autor. Dessa forma, a voz dos funcionários seria expor (*speak up*) ideias, preocupações, questões ou opiniões a respeito de interesses dos funcionários ou empregadores mediante canais formais ou informais, considerando-se tanto os comportamentos esperados (*in-role*) quanto não esperados (*extra-role*) (Mowbray, Wilkinson, & Tse, 2019).

Após essa breve revisão do histórico da pesquisa de voz, será apresentada na seção seguinte a metodologia desta pesquisa.

3. Metodologia

Os estudos de revisão “consistem em organizar, esclarecer e resumir as principais obras existentes, bem como fornecer citações completas abrangendo o espectro de literatura relevante de uma área” (Vosgerau & Romanowski, 2014, p. 167). Nessa direção, revisões, como as de Aguiar e Cunha (2017), Paiva, Oliveira e Melo (2008) e Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003), têm sido conduzidas na área da Administração, deixando clara a questão de pesquisa, a forma de coleta e as técnicas de análise dos dados. Essas pesquisas caracterizam-se por serem descritivas, tendo abordagem mista (qualitativa e quantitativa).

Os dados foram buscados na base Scopus (Elsevier), a partir do Portal de Periódicos Capes. A Scopus é uma das bases mais abrangentes a contar com periódicos revisados por pares nas Ciências sociais aplicadas, sendo usada em várias pesquisas da Administração. A pesquisa foi feita utilizando as palavras-chave “*employee voice*” ou “*workplace voice*” nos campos título, resumo e palavras-chave do artigo, no período de 2008 a 2017, em periódicos da área de Administração (*Business and Management*). O período temporal levou em conta a pesquisa mais recente, como também o fato de as revisões conduzidas geralmente serem narrativas ou integrativas, não deixando explícita a forma de seleção dos artigos ou o período temporal analisado (p.ex., Morrison, 2011, 2014; Klaas, Olson-Buchanan, & Ward, 2012).

Para serem incluídos, os artigos acadêmicos deveriam: i) ter sido escritos em língua inglesa; ii) ter o texto completo disponível no Portal de Periódicos Capes; iii) ter sido publicados entre 2008 e 2017; iv) ter os termos *employee voice* ou *workplace voice* no título, resumo ou palavras-chave; v) ter sido publicado em periódico da área de Gestão e Negócios (*Business and Management*); vi) ter fator de impacto maior ou igual a 3 (três) no *Journal of Citation Reports* (2017); vii) ter sido revisado por pares. A escolha do fator de impacto igual ou maior do que 4 permitiu acessar artigos daqueles periódicos que são os mais citados do campo. A revisão por pares, por sua vez, funciona como mecanismo de controle da qualidade dos artigos pelo qual

não necessariamente passam outras formas de publicações, como livros e capítulos de livros (Calabrò *et al.*, 2018).

A busca, realizada em outubro/2018, retornou 223 artigos. Destes, foram excluídos 42 artigos que não estavam disponíveis para leitura da versão completa no Portal Capes; um artigo por não ser revisado por pares; e 144 artigos publicados em periódicos com fator de impacto menor do que 3. Dos 36 artigos restantes foram lidos os títulos e os resumos para ver sua adequação, tendo sido excluídos oito artigos que não tinham a voz como principal objeto de pesquisa ou que não tinham os termos-chave (workplace voice ou employee voice) no título, resumo ou palavras-chave.

Os artigos selecionados foram então analisados de acordo as seguintes categorias; abordagem utilizada (qualitativa, quantitativa ou mista); campo da pesquisa (CO ou RT); distribuição anual e por revista; demografia da primeira autoria; natureza da análise (teórico, empírico, teórico-empírico ou revisão); técnicas de coleta e de análise de dados (para artigos empíricos ou teórico-empíricos). Essas categorias de análise se basearam naquelas utilizadas por Tonelli *et al.* (2003) e por Paiva, Oliveira e Melo (2008), sendo adaptadas à amostra que compõe a presente pesquisa.

4. Análise dos Dados

Os resultados da análise dos artigos serão discutidos com vistas a esclarecer o objetivo geral desta pesquisa. Para facilitar a visualização das categorias descritas na seção anterior, tabelas serão utilizadas para auxiliar na contagem e visualização dos dados, como também para resumi-los e condensá-los.

No que tange à natureza da análise, dos 28 artigos analisados, apenas dois não se enquadravam como teórico-empíricos, sendo uma revisão integrativa (Mowbray, Wilkinson, & Tse, 2015) e um artigo propondo questões futuras de pesquisas que relacionassem voz dos funcionários a engajamento no trabalho (Kwon, Farndale, & Park, 2016). Cabe salientar que se compreende aqui como artigos teórico-empíricos são aqueles nos quais se parte de um quadro de referências teóricas que, pela coleta e análise dos dados, se quer confirmar ou refutar; já os artigos teóricos se limitam a analisar conceitos, proposições, identificação de modelos ou reconstruções teóricas sem teste empírico (Tonelli *et al.*, 2003).

Tabela 1

Demografia da primeira autoria

País/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total Geral
China		1		2		1	2		1	7
Estados Unidos		2		1	2			1	1	7
Reino Unido		2			1	1	1			5
Irlanda		1						1		2

País/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total Geral
Canadá		1						1		2
Alemanha								1		1
Israel	1									1
Taiwan								1		1
Austrália							1			1
Holanda			1							1
Total geral	1	7	1	3	3	2	5	4	2	28

Como mencionado no Referencial Teórico, as pesquisas sobre voz têm se concentrado principalmente nos campos de CO e RT. Da amostra, 20 artigos, que perfazem 71% da amostra, traziam definições de voz aderentes ao conhecimento teórico-empírico que tem sido desenvolvido em CO; 7 artigos, que perfazem 25% da amostra, estavam relacionados a RT; apenas o artigo Mowbray, Wilkinson e Tse (2015), que perfaz 4% da amostra, buscava integrar as perspectivas de CO e RT sobre voz. Observa-se que pode estar havendo um predomínio de pesquisas que entendem que a voz seja de fato um comportamento pró-social e informal, em detrimento de análises que consideram também mecanismos formais de voz e que a questão sindical para além da individual no ambiente de trabalho.

Na Tabela 1 pode ser observada a demografia da primeira autoria. China e Estados Unidos concentraram metade da produção de artigos no período. Apesar disso, os países de língua inglesa concentram mais da metade da produção agregada, sendo que China e Taiwan são os únicos países de fora da Europa Ocidental e América do Norte Anglo-Saxônica que produziram artigos no período. A língua pode ser um fator que explica essa concentração, pois muitas das escalas que compõem os questionários foram criadas por estadunidenses ou ingleses. Nos artigos que tem como lócus de pesquisa organizações chinesas é comum observar que a necessidade de várias etapas de tradução das escalas do Inglês para o Chinês por questões de validação e adequabilidade.

Tabela 2

Distribuição anual e por revista

Periódico/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Human Relations		5			1	1	2			9
Leadership Quarterly		1	1				2	1		5

Periódico/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Organization Science		1			1				1	3
Journal of Organizational Behavior				1				1	1	3
Personnel Psychology				2						2
Management Science	1									1
Journal of Management						1				1
Human Resource Management Review								1		1
International Journal of Project Management								1		1
Journal of Retailing					1					1
International Journal of Management Reviews							1			1
Total geral	1	7	1	3	3	2	5	4	2	28

Na Tabela 2 pode-se observar que produção, com exceção de 2009, tem sido constante, havendo uma média de aproximadamente três artigos publicados por ano. Por um lado, observa-se que quatro periódicos concentram mais de 70% da produção de artigos no período, sendo que a Human Relations foi responsável por 32% da produção (9 artigos). Por outro, faz-se notar a ausência de outros periódicos relevantes da área, como *Academy of Management Review* ou *Academy of Management Journal*, devido à indisponibilidade de baixar seu material no Portal Capes. Citar essa ausência é importante tendo em vista que muitos *insights* teóricos relevantes para esse campo de pesquisa têm sido veiculados nesses periódicos, que são também a base de algumas escalas utilizadas nas pesquisas.

Tabela 3

Técnicas de coleta de dados

Técnicas de coleta/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Questionário	1	1	1	1	1	2	2	2	2	13

Técnicas de coleta/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Dados em painel		3								3
Entrevista		2			1					3
Survey				1	1		1			3
Cenários		1								1
Entrevista semiestruturada								1		1
Pesquisa bibliográficas				1						1
Estudo de caso e pesquisa documental								1		1
Total Geral	1	7	1	3	3	2	4	3	2	26

No que tange à abordagem da pesquisa foram considerados 26 artigos nessa categoria, já que a revisão integrativa e o artigo teórico não fizeram coleta e análise de dados. Desse total, 23 artigos, ou 88% do total, tiveram um design de pesquisa quantitativo; três artigos (12% do total) tiveram um design de pesquisa qualitativo. Questões de reprodutibilidade e replicabilidade parece ser o fator que explica o predomínio de pesquisas quantitativas sobre a temática. Alguns modelos de voz, como o de Hirschman (1973) e de Van Dyne e LePine (1998) são constantemente replicados em novos objetos empíricos ou mesclados com outros construtos que podem ser correlacionados à voz.

O domínio da pesquisa de abordagem quantitativa no período fica evidenciada também nas técnicas de coleta de dados. O questionário, como indicado na Tabela 3, foi o instrumento de coleta de dados mais utilizado pelos pesquisadores, perfazendo 50% do total (13 artigos). As entrevistas vêm logo a seguir, com 4 ocorrências (16% do total). Observa-se que alguns autores não qualificam o tipo de entrevista (estruturada, em profundida ou semiestruturada) que conduziram. Já os dados em painel foram utilizados pelos pesquisadores de RT, ficando concentrados em 2010. Os dados em painel permitem que os pesquisadores façam uma série de análises e inferências sobre diferentes organizações e mesmo análises comparativas de práticas e relações entre diferentes países.

A análise fatorial confirmatória foi utilizada em 9 artigos (35% do total), tendo sido combinada em um dos casos com a modelagem linear hierárquica e em outro com a estatística descritiva. A predominância dessa técnica se justifica pelo fato de que vários pesquisadores

combinarem diferentes escalas para montarem seus questionários, o que leva à necessidade de se checar a validade discriminante entre elas e a quantidade de fatores que mais se adequa aos dados. No caso dos artigos de abordagem qualitativa, ganha destaque as análises temáticas das entrevistas, tendo havido também uma triangulação metodológica que requereu o uso da análise de conteúdo em documentos, como pode ser visto na Tabela 4.

Tabela 4

Técnicas de análise dos dados

Técnicas de análise/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Análise fatorial confirmatória	1		1	1		1	1	1	1	7
Análise temática		1			1			1		3
Método de mínimos quadrados		1					1			2
Modelagem linear hierárquica					1			1		2
Análise de dados multinível				1						1
Análise de entrevistas e análise de conteúdo							1			1
Análise de estrutura de covariância		1								1
Análise de regressão		2								2
Análise fatorial confirmatória e Modelagem linear hierárquica							1			1
Estatística descritiva; análise fatorial confirmatória									1	1
Metanálise				1						1

Técnicas de análise/Ano	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Método de mínimos quadrados e Modelo de regressão Logit		1								1
Modelagem de equações estruturais						1				1
Regressão Probit		1								1
Não declarada					1					1
Total Geral	1	7	1	3	3	2	4	3	2	26

Tendo sido apresentados e discutidas as categorias de análise, na próxima seção apresentam-se as considerações finais.

5. Considerações Finais

O objetivo geral desta pesquisa foi revisar a literatura estrangeira sobre voz, publicada em inglês, no período de 2008 a 2019. Para tanto, recorreu-se às bases Scopus (Elsevier) e Web of Science devido à qualidade dos periódicos que as integra. Foram analisados 28 artigos, cujas autorias traziam europeus, estadunidenses, canadenses, chineses e outras nacionalidades, indicando que a temática tem alcance global em que pese a ausência de pesquisas publicadas tanto no Brasil quanto Portugal em bases como Scielo e Spell.

A conceituação de voz a partir das lentes do Comportamento Organizacional tem sido predominante na literatura, isto é, a percepção de que a voz seria um comportamento não esperado (*extra-role*), informal e discricionário com vistas a fornecer críticas construtivas à gestão das organizações. Desafiando, mas também integrando com essa perspectiva, tem-se a conceituação esposada pelas Relações de Trabalho, que entende que voz do trabalhador nem sempre será coincidente com os interesses dos empregadores e que estes são capazes de estabelecer agenda e criar estruturas sobre o tipo de voz que esperar e aceitam.

Dentre as limitações desta pesquisa está o foco em analisar artigos que tenham sido publicados em periódicos com maior fator de impacto, como também a escolha prévia das categorias que seriam analisadas. Pesquisas futuras poderão, por exemplo, submeter os artigos a análise de conteúdo e emergir, dessa análise, as categorias analíticas. Além disso, revisões integrativas ou mesmo narrativas poderão jogar luz sobre outros pontos importantes que perpassem a literatura sobre voz. Salienta-se também que a indisponibilidade de periódicos de alto impacto no Portal Capes impõe restrições ao alcance dessa pesquisa.

Considerando ainda que os significados atribuídos à voz podem recair sobre diferentes rótulos, tais como cidadania organizacional, participação, envolvimento e engajamento (Pohler & Luchak, 2014), pesquisas futuras podem buscar entender como o conceito latente de voz é desenvolvido pelas autorias desses estudos, partem eles de uma visão instrumental ou emancipadora sobre a temática? Como os comportamentos relativos a voz são incentivados ou não em organizações brasileiras? Haverá diferenças entre organizações públicas, privadas e do

Terceiro Setor? Que tipo de voz é considerada bem-vinda e qual não será considerada produtiva? Tendo em vistas as novas formas de organizar o trabalho mediante aplicativos, qual uso da voz tem sido feito por esses trabalhadores? Por fim, essas são noções e questionamentos iniciais que poderão ser mais bem desenvolvidos considerando a realidade brasileira e o histórico das pesquisas locais que são desenvolvidas tanto em Comportamento Organizacional e Relações de Trabalho quanto em áreas correlatas.

Referências

Aguiar, C., & Cunha, F. (2017). A participação social pós-constituição de 1988: o que se tem discutido a respeito? *Cadernos de Gestão Pública e Cidadania*, 22(71), 21-36. doi:10.12660/cgpc.v22n71.64000

Almeida, A. (2017). *Construção e validação de uma medida brasileira sobre voz e silêncio nas organizações*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/24062>

Barry, M., & Wilkinson, A. (2016). Pro-social or pro-management? A critique of the conception of employee voice as a pro-social behaviour within organizational behaviour. *British Journal of Industrial Relations*, 54(2), 261-284. doi:10.1111/bjir.12114

Bashshur, M.; Oc, B. (2015). When voice matters: a multilevel review of the impact of voice in organizations. *Journal of Management Studies*, 41(5), 1530-1554. doi:10.1177/0149206314558302

Bennett, J., & Kaufman, B. (2008). What do unions do? A twenty-year perspective. In J. Bennett, & B. Kaufman (Eds.). *What do unions do? A twenty-year perspective* (2^a ed., pp. 1-11). New Brunswick/EUA: Transaction Publishers.

Brinsfield, C. Employee voice and silence in organizational behavior. In A. Wilkinson, J. Donaghey, T. Dundon, & R. Freeman (Eds.). *Handbook of Research on Employee Voice* (pp. 114-134). Cheltenham, UK/Northampton, US: Edward Elgar.

Calabrò, A., Vecchiarini, M., Gast, J., Campopiano, G., Massis, A. de., Kraus, S. (2019). Innovation in Family firms: a systematic literature review and guidance for future research. *International Journal of Management Reviews*, 21(3), 317-355. doi:10.1111/ijmr.12192

Donaghey J.; Cullinane, N., Dundon, T., & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising employee silence: problems and prognosis. *Work, Employment and Society*, 25(1), 51-67. doi:10.1177/0950017010389239

Hirschman, A. (1973). *Saída, voz e lealdade: reações ao declínio de firmas, organizações e estados*. São Paulo: Perspectiva.

Kassem, M. (2018). *A voz do trabalhador: uma análise sobre seus antecedentes em empresas privadas no Brasil*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. doi:10.11606/D.12.2018.tde-27112018-144442

Klaas, B., Olson-Buchanan, J., & Ward, A.-K. (2012). The determinants of alternative forms of workplace voice: an integrative perspective. *Journal of Management*, 38(1), 314-345. doi:10.1177/0149206311423823

Knoll, M., Wegge, J., Unterrainer, C., Silva, S., & Jonsson, T. (2016). Is our knowledge of voice and silence in organizations growing? Building bridges and (re)discovering opportunities. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 161-194. doi:10.1177/2397002216649857

Kwon, B., Farndale, E., & Park, J. (2016). Employee voice and work engagement: macro, meso, and micro-level drivers of convergence? *Human Resource Management Review*, 26, 327-337. doi:10.1016/j.hrmr.2016.04.005

Morrison, E. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173-197. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328

Morrison, E. (2011). Employee voice behavior: integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412. doi:10.5465/19416520.2011.574506

Moura-Paula, M. (2014). Silêncio nas organizações: uma revisão e discussão da literatura. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(5), 15-44. doi:10.1590/1678-69712014/administracao.v15n5p15-44

Mowbray, P., Wilkinson, A., & Tse, H. (2015). An integrative review of employee voice: identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17, 382-400. doi:10.1111/ijmr.12045

Mowbray, P., Wilkinson, A., & Tse, H. (2019). Evolution, separation and convergence of employee voice concept. In P. Holland, J. Teicher, & J. Donaghey (Eds.). *Employee voice at work* (pp. 3-22). Singapore: Springer Nature. doi:10.1007/978-981-13-2820-6

Pacheco, D. (2015). *Silêncio/voz nas organizações e segurança psicológica*. Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Açores, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.3/3605>

Paiva, K., Oliveira, M., & Melo, M. (2008). Produção científica brasileira sobre empresa familiar – um metaestudo de artigos publicados em anais de eventos da ANPAD no período de 1997-2007. *Revista de Administração Mackenzie*, 9(6), 148-173. doi:10.1590/S1678-69712008000600008

Pohler, D., & Luchak, A. The missing employee in employee voice research. In A. Wilkinson, J. Donaghey, T. Dundon, & R. Freeman (Eds.). *Handbook of Research on Employee Voice* (pp. 188-207). Cheltenham, UK/Northampton, US: Edward Elgar.

Rossoni, L. (2018). Editorial: o Spell reduziu o efeito Mateus na citação de periódicos. *RECADM*, 17(1), I-VIII. doi:10.21529/RECADM.2018ed1

Tonelli, M., Caldas, M., Lacombe, B., & Tinoco, T. (2003). Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991–2000. *Revista de Administração de Empresas*, 43(1), 105-122. doi:10.1590/S0034-75902003000100011

Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392. doi:10.1111/1467-6486.00384

Van Dyne, L., & LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behavior: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119. doi:10.5465/256902

Vosgerau, D., & Romanowski, J. (2014). Estudos de revisão: implicações conceituais e metodológicas. *Revista Diálogo Educacional*, 14(41), 165-189. Recuperado de <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/2317>

Wilkinson, A., & Barry, M. (2016). Voices from across the divide? An industrial relations perspective on employee voice. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 338-344. doi:10.1177/2397002216649899

Wilkinson, A., Dundon, T., Donaghey, J., & Freeman, R. (2014). Employee voice: charting new terrain. In A. Wilkinson et al. (Eds.). *Handbook of Research on Employee Voice* (pp. 3-16). Cheltenham, UK/Northampton, US: Edward Elgar Publishing.

Wilkinson, A., & Fay, C. (2011). Guest Editor's note: New times for employee voice? *Human Resource Management*, 50(1), 65-74. doi:10.1002/hrm.20411