



NAPP

NÚCLEO DE APOIO À
PESQUISA E PUBLICAÇÃO

ÁREAS TEMÁTICAS NAPP



ESTUDOS ORGANIZACIONAIS



Escola de Administração
Universidade Federal da Bahia



FICHA TÉCNICA

Universidade Federal da Bahia
Reitor

Paulo César Miguez de Oliveira

Vice-reitor

Penildon Silva Filho

Escola de Administração

Diretor

João Martins Tude

Vice-diretor

André Luis Nascimento dos Santos

Núcleo de Pós-graduação da Escola de Administração da UFBA

Coordenador

Genauto Carvalho França Filho

Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA Acadêmico

Coordenadora

Andréa Cardoso Ventura

Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA Profissional

Coordenadora

Elisabeth Matos Ribeiro

Núcleo de Apoio a Pesquisa e Publicação – NAPP

Coordenador

Horacio Nelson Hastenreiter Filho

Coordenadora de Conteúdos

Justina Tellechea

Design Instrucional

Tairine Nunes

Autores

Erica Ribeiro de Andrade

Ludmila Meira

Ano de Publicação (2023)

Edição (2023)



ESTUDOS ORGANIZACIONAIS:

Professores: Genauto (coordenador), Ariadne, Eduardo Davel e Mônica McAllister

Aluna(o)s: Erica Ribeiro de Andrade e Ludmila Meira

Subareas Temáticas:



O Núcleo de Apoio à Pesquisa e Publicações - NAPP oferece suporte para o fortalecimento das atividades de pesquisa e publicação em busca da excelência na produção intelectual dos professores, pesquisadores, egressos e alunos vinculados ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração da UFBA.

Por meio das divisões acadêmicas e temas de interesse propostos pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, este material busca explorar as áreas e subáreas temáticas da gestão, apresentando aos leitores as principais abordagens, as referências bibliográficas clássicas e contemporâneas, as possibilidades de estudos, as revistas e periódicos e um glossário com verbetes da área de estudo.



Aprendizagem Organizacional

✦ Principais Abordagens:

- Aprendizagem e Conhecimento;
- Os processos de aprendizagem por meio do diálogo transdisciplinar de áreas do conhecimento como Sociologia, Antropologia, Psicologia e Educação;
- Campliada sobre a aprendizagem nas organizações, seus atores, movimentos metodológicos, dimensão política, bem como saberes que se constituem pelos e nos processos organizativos;
- Os saberes em distintos contextos de exclusão e de desigualdades socioeconômicas;
- A natureza dos atores, os diferentes pertencimentos territoriais, as distintas urbanidades e ruralidades, as distintas bandeiras étnico-raciais e indígenas, de gênero e diversidade sexual, pertencimento religioso, cultural e de linguagens.

✦ Referências bibliográficas seminais/clássicas e contemporâneas:

ARGYRIS, Ch; SCHÖN, Donald A. Aprendizagem organizacional: uma perspectiva da teoria da ação. **Reis**, não. 77/78, p. 345-348, 1997.

BROWN, John Seely; DUGUID, Paul. Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. **Organization science**, v. 2, n. 1, p. 40-57, 1991.

EASTERBY-SMITH, Mark; CROSSAN, Maria; NICOLINI, Davide. Aprendizagem organizacional: debates passado, presente e futuro. **Journal of Management Studies**, v. 37, n. 6, pág. 783-796, 2000.

LEVITT, Bárbara; MARCH, James G. Aprendizagem organizacional. **Revisão anual de sociologia**, v. 14, n. 1, pág. 319-338, 1988.

Motta, Fernando C. Prestes; Vasconcellos, Isabella F. Gouveia de. **A aprendizagem organizacional**. In. Teoria Geral da Administração. 3 ed. Ver. São Paulo: Thompson Learning, 2006. Cap. 11, p. 323 – 351.

✦ Possibilidades de Estudos:

- Como se constituem os saberes pelos e nos processos organizativos?
- Qual a implicação da dimensão política das práticas na construção de saberes?
- Como as novas formas organizacionais e os arranjos de emprego (trabalho temporário e contingente, intermediários, empresas baseadas em rede etc.) influenciam a distribuição de poder e as desigualdades nos mercados e local de trabalho?



- Como se estabelecem as relações (mutáveis) entre a participação social e a segregação? E como isto repercute nas dimensões trabalho, profissões e aprendizagem?
- Como os saberes da ciência, da política, da história natural e dos povos originários nos auxiliam a pensar e criar modos coletivos de resistência.
- Como as informações emergentes e tecnologias (plataformas on-line, algoritmos, aprendizado de máquina, análise preditiva etc.) moldam a triagem, a contratação, a alocação de tarefas e, conseqüentemente, a aprendizagem no local de trabalho?
- Como as novas tecnologias redefinem a natureza do trabalho criando novas identidades, profissões e comunidades? E neste contexto, quais e como são gerados novos discursos que limitam as profissões, o trabalho e a constituição de saberes?
- Quais são as conseqüências (não)pretendidas das práticas e das rotinas organizacionais antigas e novas, em particular porque elas beneficiam alguns indivíduos ou grupos enquanto restringem as oportunidades para outros dentro e fora das organizações de trabalho?
- Onde os métodos de pesquisa social estão sendo inventados? Quais são os possíveis espaços alternativos aos sistemas de conhecimento hegemônico de conhecimento?
- Qual é o potencial crítico e transformador dos métodos de pesquisa acerca do tema aprendizagem e conhecimento?
- Quais saberes e práticas envolvem a constituição do sujeito que reflete, transforma e codifica o trabalho científico e de pesquisa?



Diversidade e Desigualdades: Raças, Etnias, Gêneros, Sexualidades e Classes no Mundo do Trabalho

✦ Principais Abordagens:

- Grupos tidos como hegemônicos no mundo do trabalho e nas organizações;
- Diferenças no mundo do trabalho que se constituem em desigualdades, gerando mecanismos de exclusão, discriminação e privilégios;
- A construção de um ambiente de trabalho inclusivo;
- Relações e dinâmicas de poder, enfatizando a dimensão política das diferenças em termos ideológicos, sócio-históricos e culturais;
- Grupos historicamente constituídos como subalterno: mulheres, pessoas negras, indígenas, comunidade lgbtqi+ e pessoas com deficiência;
- Desigualdades no mercado de trabalho em nível nacional e/ou internacional;
- Práticas de gestão direcionadas ao enfrentamento das desigualdades sociais no trabalho, como debates decoloniais e afrocentrados.



Referências bibliográficas seminais/clássicas e contemporâneas

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. Léa Elisa Silingowschi Calil, 2007.

DIAS, Felipe A. Como cor de pele, classe social e gênero se cruzam no mercado de trabalho: evidências de um experimento de campo. **Pesquisa em Estratificação e Mobilidade Social**, v. 65, p. 100477, 2020.

LOVELL, Peggy A. Gênero, raça e a luta por justiça social no Brasil. **Perspectivas latino-americanas**, v. 27, n. 6, pág. 85-102, 2000.

MORAIS, Karine H. O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: entraves e oportunidades. **Revista Espacios**, v. 38, n. 12, p. 1-10, 2017.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

SANTOS, Sales Augusto dos; SILVA, Nelson Olokafá Inocêncio da. Descaso brasileiro com a desigualdade racial no mercado de trabalho. **Perspectivas latino-americanas**, v. 33, n. 4, pág. 13-29, 2006.

Possibilidades de Estudos:

- Como as organizações podem lidar efetivamente com a discriminação interseccional que ocorre quando um funcionário experimenta várias formas de discriminação com base em gênero, raça, classe e sexualidade?
- Que papel as normas culturais e sociais desempenham na perpetuação da desigualdade no local de trabalho e como as organizações podem desafiar essas normas para criar ambientes mais igualitários?
- Como as organizações podem criar culturas mais inclusivas que permitam que funcionários de diversas origens se sintam valorizados e incluídos?
- Quais são as estratégias mais eficazes para lidar com disparidades salariais e outras formas de desigualdade econômica no local de trabalho e como elas podem ser implementadas na prática?
- Como as organizações podem garantir que funcionários de grupos marginalizados tenham acesso a cargos de liderança e outras oportunidades de promoção?
- Como podemos criar mais consciência entre indivíduos e organizações sobre a importância de abordar a desigualdade no local de trabalho e qual o papel que a educação e o treinamento podem desempenhar nesse processo?



Estudos Críticos em Organizações

✦ Principais Abordagens:

- Abordagens marxistas;
- Abordagens fenomenológicas críticas;
- Abordagens frankfurtianas;
- Abordagens pós-estruturalistas;
- Economia Solidária;
- Economia Social;
- Economia popular;
- Terceiro Setor;
- Reflexões sobre poder
- Reflexões sobre subjetividade,
- Reflexões sobre ideologia, consciência de classe, resistência e lutas coletivas;
- Reflexões sobre crítica do management, violência organizacional e sofrimento;
- Reflexões sobre relação Estado-Trabalho-Capita

✦ Referências bibliográficas seminais/clássicas e contemporâneas

FOURNIER, V.; GREY, C., “Hora da verdade: condições e perspectivas para estudos críticos de gestão”, **Revista de Administração de Empresas (RAE-FGV/SP)**, v.46, n.1, Jan./Mar.2006.

DE FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho. Teoria e prática em economia solidária: problemática, desafios e vocação. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 7, n. 1, p. 155-174, 2007.

FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de. Terceiro setor, economia social, economia solidária e economia popular: traçando fronteiras conceituais. 2002.
FRANÇA, Filho. Genauto Carvalho de; LAVILLE, Jean-Louis. **A economia solidária: uma abordagem internacional. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.**

FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de. A problemática da economia solidária: um novo modo de gestão pública?. **Cadernos Ebape. Br**, v. 2, p. 01-18, 2004.

LOUNSBURY, M. The death of organization science. **Journal of Management Inquiry**, v. 12, n. 3, p. 293-298, set. 2003.



MISOCZKY, M. C; AMANTINO-DE-ANDRADE, J. Uma crítica à crítica domesticada nos estudos organizacionais. **Revista de Administração Contemporânea**, v.9, n.1, p.193-212, 2005.

PAES DE PAULA, A. P. **Teoria Crítica nas Organizações**. 1. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2008. 128 p.

TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Moraes, 1980.

Possibilidades de Estudos:

- Como os estudos críticos em organizações podem se relacionar melhor com os movimentos sociais e o com o ativismo?
- Como pode-se usar mais métodos de pesquisa qualitativa para estudar organizações e fenômenos organizacionais e interpretar os dados de forma mais ?
- Problematização da economia solidária: um novo modo de gestão pública.
- Como as perspectivas dos estudos críticos em organizações podem ser integradas na teoria organizacional e na educação?
- Como as organizações podem prevenir ou abordar a violência organizacional?.



História e Memória das Organizações

Principais Abordagens

- Abordagem histórico-temporal;
- Relações políticas, econômicas e psicossociais estabelecidas entre sujeitos, organizações e sociedades;
- o cotidiano do trabalho e organizações familiares;
- A experiência das pessoas e organizações no tempo e as representações dos sujeitos sobre a história;
- Experiências e trajetórias resgatadas para transformação, emancipação e visibilização de coletividades e sujeitos;
- Teorias psicossociológicas.



Referências bibliográficas seminais/clássicas

BECKHARD, Richard. **Desenvolvimento organizacional: estratégias e modelos**. Edgard Blucher, 1972.

DE SÁ FREIRE, Patrícia et al. Memória organizacional e seu papel na gestão do conhecimento. **Revista de ciências da administração**, v. 14, n. 33, p. 41-51, 2012.

DOS SANTOS, Larissa Conceição. História e legitimação organizacional: reflexões acerca das narrativas histórico-organizacionais. **Organicom**, v. 11, n. 20, p. 61-72, 2014.

MEGILL, Kenneth A. **Corporate memory: records and information management in the knowledge age**. KG Saur, 2005.

MOLINA, Leticia Gorri; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Memória organizacional, memória corporativa e memória institucional: discussões conceituais e terminológicas. **Revista EDICIC**, v. 1, n. 1, p. 262-276, 2011.

RAVASI, Davide. Identidade organizacional e memória. **Organicom**, v. 11, n. 20, p. 39-49, 2014.

WALSH, James P.; UNGSON, Gerardo Rivera. Organizational memory. **Academy of management review**, v. 16, n. 1, p. 57-91, 1991.

Possibilidades de Estudos:

- Como fontes e arquivos históricos que contribuem para entender fenômenos organizacionais e sua articulação com o social e o político?
- Quais os Debates mais relevantes sobre a pesquisa histórica em administração e estudos organizacionais?
- Quais os melhores usos do passado nos estudos organizacionais e como as organizações criam e gerem seus acervos e arquivos documentais?



Cultura Organizacional

Principais Abordagens:

- Estratégia;
- Liderança;
- Processos;
- Inovação;
- Marketing;
- Projetos;
- Processo Decisório;
- Cultura em Organizações Familiares;



✈ **Referências bibliográficas seminais/clássicas e contemporâneas:**

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação interna e cultura organizacional**. João José Azevedo Curvello, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura organizacional grandes temas em debate. **Revista de Administração de empresas**, v. 31, p. 73-82, 1991.

MAHER, Michelle A. Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. **Journal of Organizational Change Management**, v. 13, n. 3, p. 300-303, 2000.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. A cultura organizacional. **MOTTA, Fernando C. Prestes. Teoria geral da administração**, v. 3, 2002.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. John Wiley & Sons, 2010.

✈ **Possibilidades de Estudos:**

- Como a cultura digital molda a cultura organizacional e como ela afeta o comportamento, o desempenho e a satisfação no trabalho dos funcionários?
- Como criar e sustentar uma cultura organizacional que abrace a diversidade e promova a inclusão?
- Como diferentes estilos e abordagens de liderança impactam a cultura de uma organização?
- Estudos longitudinais: como a cultura organizacional evolui e muda ao longo do tempo.

Autores Clássicos

CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (Orgs ed brasileira). **Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções**. São Paulo. Atlas, v.2, 2001.

ETZIONI, A. (org.). **Organizações complexas: um estudo das organizações em face dos problemas sociais** (1961). Atlas, São Paulo, 1978.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A Nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro, Editora da Fundação Getulio Vargas, 1981

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELLOS, Isabella F. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. Ver. São Paulo: Thompson Learning, 2006.



MOTTA, F.C.P. e CALDAS, M. (org.). **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo, Atlas, 1997.

TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Moraes, 1980.

PAES DE PAULA, A. P. **Teoria Crítica nas Organizações**. 1. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2008. 128 p.

Revistas e periódicos

Periódicos

Links de acesso

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS (RAE-FGV/SP)

<https://rae.fgv.br/call-for-papers>

ORGANIZATIONS & SOCIETY (O&S)

<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/index>

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA (RAC)

<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/information/authors>

INTERNATIONAL JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY ORGANIZATIONAL STUDIE ORGANIZATION THEORY (OT)

<https://organization-studies.com/journals/call-for-papers>

<https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/organization-theory/journal203655#submission-guidelines>

INTERNATIONAL JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY ORGANIZATIONAL STUDIES

<https://organization-studies.com/journals/call-for-papers>

Links de Interesse

Sites

Links de acesso:

SOCIEDADE BRASILEIRA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

<http://www.sbeo.org.br/web/>



EGOS - EUROPEAN GROUP FOR ORGANIZATIONAL STUDIES

<https://www.egosnet.org/>

HARVARD BUSINESS REVIEW

<https://hbr.org/topic/organizational-culture>

SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/pages/culture-management.aspx>

Observações Complementares – Áreas Importantes de Estudo

Antropologia: O universo simbólico-cultural na análise organizacional; a trilogia da noção de cultura: a) cultura como conceito antropológico; b) cultura organizacional; c) cultura e identidade nacional; o método etnográfico em pesquisa sobre organizações; a agenda de uma antropologia organizacional – uma pauta de temáticas inovadoras em administração: interculturalidade e gestão em estudos organizacionais; etnomarketing; gestão da diversidade e; cultura organizacional; e d) o tema do racismo nos estudos organizacionais.

Economia: A economia das organizações e a sociologia econômica. Abordagens atualizadas de teorias da escolha racional (teoria dos custos de transação, teoria da agência e teoria da dependência de recursos). A sociologia econômica como alternativa para pensar a realidade organizacional e o futuro da sociedade.

Filosofia: Os estudos críticos em estudos organizacionais: abordagens clássicas (marxistas e as fenomenológicas críticas, frankfurtianas e pós-estruturalistas). Temas de interesse: poder, ideologia, lutas coletivas, resistências, subjetividade, consciência de classe, classes sociais, crítica do management, violência e sofrimento, relação Estado-Trabalho-Capital e outros. Pensadores críticos nacionais relevantes: Guerreiro Ramo e Maurício Tragtenberg. A abordagem do Critical Management Studies (CMS).

Psicologia: Eixos temáticos principais: a) motivação; b) liderança; c) aprendizagem, vinculada ao diálogo da educação; e, d) síndrome de burnout nas organizações. Outros temas relacionados como o stress organizacional e o comprometimento também são de interesse.

Psicanálise: As organizações vistas como prisões psíquicas: discute as exigências subjetivas dos indivíduos na nova gestão corporativa.

Sociologia: As organizações vistas como sistemas de atividades políticas, destacando-se as problemáticas do conflito e do poder na análise organizacional; a tradição estruturalista ou sociologia funcionalista das organizações. Quatro tópicos de interesse: a) a construção social da realidade; b) a perspectiva interpretativista; c) a perspectiva institucionalista; e, d) a questão do poder.



GLOSSÁRIO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Autogestão

A autogestão é a capacidade de priorizar e executar as tarefas mais importantes para atingir metas e objetivos. O autogerenciamento é um elemento-chave da eficácia e envolve assumir a responsabilidade e tomar decisões conscientes sobre como alocar tempo, energia e recursos. (COVEY, 2017)

Burocracia

(...) é caracterizada por uma organização fundamentalmente hierárquica e impessoal, que é projetada para coordenar as ações de muitos indivíduos na busca de tarefas administrativas de grande escala. (WEBER, 1922)

Cultura Organizacional

No livro Cultura Organizacional e Liderança do autor Schein (1992), é definida como um conjunto de suposições implícitas compartilhadas e aceitas que um grupo mantém e que determina como ele percebe, pensa e reage a seus vários ambientes.

Deocolonialismo:

Para Fanon (1961), é um processo de libertação política e psicológica do colonialismo, que é necessário porque o colonialismo não apenas impôs um sistema de exploração econômica e política, mas também um sistema de dominação cultural e psicológica que levou à internalização das normas e valores coloniais pelos colonizados.

Desigualdade no Mercado de Trabalho:

Segundo Bodies (1990), não é simplesmente uma questão de discriminação individual ou preconceito, mas está profundamente enraizada nas estruturas organizacionais, práticas e normas.

Diversidade:

Consoante Nkomo e Cox (1998) é um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social.

Economia Solidária:

Na prática, o termo economia solidária identifica hoje uma série de experiências organizacionais inscritas numa dinâmica atual em torno das chamadas novas formas de solidariedade. O fato é que se vêm verificando a emergência e desenvolvimento de um fenômeno de proliferação de iniciativas e práticas socioeconômicas diversas. (FRANÇA FILHO, 2002)



 **Estratégia:**

“A essência da estratégia é escolher o que não fazer.” (PORTER, 2005)

 **Gerenciamento:**

(...) é a crença de que tudo pode ser gerenciado, que tudo pode ser medido e que tudo pode se tornar mais eficiente. “(...) a arte de fazer as coisas por meio de pessoas”. (DRUCKER, 1954)

 **Institucionalismo:**

Para Veblen (1904), o institucionalismo busca entender como as instituições são criadas, como elas mudam e como podem ser reformadas para melhor atender às necessidades da sociedade.

 **Movimentos Sociais:**

Conforme o sociólogo Tilly (1978), os movimentos sociais são um meio crucial pelo qual as pessoas comuns podem desafiar o poder das elites e provocar mudanças significativas na sociedade.

 **Neoinstitucionalismo:**

Para J. DiMaggio (1991), é o desafio de especificar as condições sob as quais ocorrem mudanças de ideias e crenças nas organizações, o que tem efeitos poderosos e independentes sobre o comportamento social.

 **Poder Disciplinar:**

Consoante Foucault (1975), se refere às formas pelas quais o poder é exercido dentro de instituições, como as empresas, para regular o comportamento e produzir corpos dóceis.

 **Organizações de Gênero:**

Conforme salientou Bodies (1990), é um termo usado para descrever como os locais de trabalho são moldados por suposições e expectativas de gênero que privilegiam os homens e desfavorecem as mulheres.

 **Solidariedade:**

Para Durkheim (1893), é um elemento-chave da organização social, pois se refere ao grau em que indivíduos e grupos em uma sociedade estão conectados uns aos outros e compartilham um senso de identidade e propósito coletivo.

 **Terceiro Setor:**

O termo terceiro setor é herdeiro de uma tradição anglo-saxônica, particularmente impregnada pela ideia de filantropia. Essa abordagem identifica o terceiro setor ao universo das organizações sem fins lucrativos. (FRANÇA FILHO, 2002).

 **Violência Organizacional:**

Segundo Freeman (1972), se refere às maneiras pelas quais estruturas informais de poder e tomada de decisão podem levar à marginalização e opressão de certos indivíduos ou grupos dentro das organizações. Nesse sentido, mesmo em organizações.