



III CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Segunda Convocatória

A Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais (SBEQ) e o Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo (CCJE/UFES) convocam os associados da SBEQ, estudantes, professores, pesquisadores interessados nos estudos organizacionais, bem como os demais interessados, a participarem do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEQ), que será realizado na Universidade Federal do Espírito Santo, na cidade de Vitória, Espírito Santo, Brasil, de 28 a 30 de outubro de 2015.

Tendo em vista a resposta dos pesquisadores à primeira convocatória do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEQ), convidamos a todos para participar do evento e apresentar propostas aos seguintes grupos de trabalho:

I IDENTIFICAÇÃO DOS GRUPOS DE TRABALHO APROVADOS E SEUS COORDENADORES

Código	Nome	Coordenadores
GT-01	A interculturalidade nas organizações	Janaína Maria Bueno (UFU), Carlos Roberto Domingues (UFU), Antônio Giovanni Figliuolo Uchoa (UNIVALI)
GT-02	A produção simbólica da organização: memória, história e cotidiano	Adriana Vinholi Rampazo (UNESPAR/USP), Letícia Dias Fantinel (UFES), Marina Dantas de Figueiredo (UNIFOR), Rafael Fernandes de Mesquita (UNIFOR)
GT-03	Análise interdisciplinar da prática nas organizações: teoria da atividade e outras possibilidades	Raquel Dorigan de Matos (UNICENTRO), Liliâne Canopf (UTFPR), Marcio Pascoal Cassandre (UEM), Yára Lúcia Mazziotti Bulgacov (UP)
GT-04	Colorindo a terra do “ <i>management</i> do homem branco”: relações raciais e estudos organizacionais	Denis Alves Perdigão (UFJF), Eliane Barbosa da Conceição (FGV/UPM), Josiane Silva de Oliveira (UFG), Juliana Cristina Teixeira (UFSJ/UFMG), Marco César Ribeiro Nascimento (UFLA)
GT-05	Comportamento humano em organizações e gerações	Kely César Martins de Paiva (UFMG), Jair Nascimento Santos (UNIFACS), José Ricardo Costa de Mendonça (UFPE)
GT-06	Diálogos sobre o trabalho humano	Admardo Bonifácio Gomes Júnior (UEMG), Fernanda Tarabal Lopes (UFRGS), Giselle Reis Brandão (PUC-MG), Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães (CEFET-MG)

Código	Nome	Coordenadores
GT-07	O <i>dark side</i> das organizações: crimes, violência e má conduta no ambiente corporativo	Alexandre Reis Rosa (UFES), Cintia Rodrigues Oliveira Medeiros (UFU), Eduardo Loebel (UFU), Rafael Alcadipani (FGV), Rodrigo Miranda (UFU), Valdir Machado Valadão Júnior (UFU)
GT-08	O organizar (extra)ordinário da vida cotidiana	Elisa Yoshie Ichikawa (UEM), Nathalia de Fátima Joaquim (FNH), Alexandre de Pádua Carrieri (UFMG).
GT-09	Organização e práxis libertadora: por uma crítica da economia política da organização	Rafael Kruter Flores (UFRGS), Paulo Abdala (UFRGS), Steffen Böhm (U.Essex)
GT-10	Organização, política e cultura	Rosimeri Carvalho da Silva (UFRGS), José Marcio Barros (UEMG/PUC-MG), Eloise Helena Livramento Dellagnelo (UFSC)
GT-11	Práticas grupais de pesquisa qualitativa	Christiane Kleinübing Godoi (UNIVALI), Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho (UFPB), Adriano Silveira Mastella (IFSC)
GT-12	Práticas organizativas	Alfredo Rodrigues Leite da Silva (UFES), César Tureta (UFES), Marcelo de Souza Bispo (UFPB)
GT-13	Trabalho, subjetividade e poder	José Henrique de Faria (UFPR), Deise Luiza da Silva Ferraz (UFMG), Francis Kanashiro Meneghetti (UTFPR)

II DETALHAMENTO DOS GRUPOS DE TRABALHO APROVADOS

Grupo de Trabalho 01

A INTERCULTURALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Coordenadores

- Janaína Maria Bueno (Universidade Federal de Uberlândia) – janainabueno@fagen.ufu.br
- Carlos Roberto Domingues (Universidade Federal de Uberlândia) – carlosdomingues@yahoo.com
- Antônio Giovanni Figliuolo Uchoa (Universidade do Vale do Itajaí) – uchoag@yahoo.com.br

Descrição

O objetivo é debater e promover avanços teóricos e empíricos sobre as questões interculturais no ambiente de trabalho e nas relações profissionais. As missões internacionais, o trabalho em equipes multiculturais ou programas de treinamento não garantem o desenvolvimento de sensibilidade intercultural ou de competências específicas para o ambiente multicultural. É necessário refletir sobre estas experiências e analisar as práticas envolvidas no intuito de

aumentar a consciência sobre elas e de seu significado para as organizações e sujeitos envolvidos. Serão bem-vindos ensaios teóricos e artigos teórico-empíricos de diferentes abordagens epistemológicas, cujas contribuições relacionem-se, não exclusivamente, com: a) Encontros interculturais no ambiente organizacional, as representações sociais do estrangeiro e do grupo, os dilemas e ambiguidades no cotidiano intercultural; b) O controle cultural-ideológico, o lado obscuro da cultura, nos ditames institucionais e sua tentativa de homogeneização, operando em relação a todos os empregados e níveis gerenciais; c) A reflexão no processo de aquisição e transferência de conhecimento intercultural, sensibilidade e competência e a necessidade de tempo e espaço para a reflexão nas organizações; e d) A responsabilidade dos gestores em ambientes multiculturais e a importância do seu papel na articulação e práticas para disseminação da cultura dominante ou do desenvolvimento de um ambiente verdadeiramente multicultural.

Grupo de Trabalho 02

A PRODUÇÃO SIMBÓLICA DA ORGANIZAÇÃO: MEMÓRIA, HISTÓRIA E COTIDIANO

Coordenadores

- Adriana Vinholi Rampazo (Universidade Estadual do Paraná/Universidade de São Paulo) – arampazo@usp.br
- Letícia Dias Fantinel (Universidade Federal do Espírito Santo) – leticiafantinel@gmail.com
- Marina Dantas de Figueiredo (Universidade de Fortaleza) – marina.dantas@gmail.com
- Rafael Fernandes de Mesquita (Universidade de Fortaleza) – fernandesrafael@live.com

Descrição

O objetivo deste grupo é reunir trabalhos cujo interesse se volte a processos de produção e reprodução simbólicas e culturais por meio de vivências organizacionais. O escopo se constrói a partir de opções teóricas e posicionamentos epistemológicos diversos no campo dos Estudos Organizacionais, relacionados a perspectivas simbólicas, interpretativistas, pós-modernistas, pós-estruturalistas e pós-coloniais. Entende-se a organização não como unidade externa ou entidade naturalizada ou reificada, mas sim como processo em constante transformação, em construções sociais dinâmicas e cotidianas, formadas a partir das interações dos sujeitos e constantemente reconstruídas por elas. A partir desse entendimento, privilegiam-se perspectivas que tomem a organização como fenômeno provisório, cuja existência se relaciona ao contexto espaço-temporal, histórico e cultural, a manifestações culturais locais ou regionais, tradicionais ou atualizadas, e a vivências corporais, incorporadas e emocionais dos seus participantes. São temas de interesse nesse âmbito: espacialidades, territorialidades e temporalidades organizacionais; identidades em organizações e no trabalho; corpo, corporeidade e vivência das emoções; práticas cotidianas e cotidiano das práticas em organizações; práticas culturais tradicionais, apropriações e atualizações em organizações;



memória, história, permanência e mudança organizacional; discussões teóricas, metodológicas e epistemológicas em estudos sobre simbolismo em organizações. O grupo pretende ser plural e diverso, aberto a outras questões relacionadas ao tema central. Espera-se que o trabalho coletivo possa aproximar pesquisadores de todo o país e produzir articulações em redes dos interessados na temática.

Grupo de Trabalho 03

ANÁLISE INTERDISCIPLINAR DA PRÁTICA NAS ORGANIZAÇÕES: TEORIA DA ATIVIDADE E OUTRAS POSSIBILIDADES

Coordenadores

- Raquel Dorigan de Matos (Universidade Estadual do Centro-Oeste) – raqueldorigan@uol.com.br
- Liliane Canopf (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) – lilianec@utfpr.edu.br
- Marcio Pascoal Cassandre (Universidade Estadual de Maringá) – mcassandre@hotmail.com
- Yára Lúcia Mazziotti Bulgacov (Universidade Positivo) – ybulgacov@gmail.com

Descrição

Analisar as organizações como um fenômeno social, concreto, histórico e dialético; um elemento da sociedade que está sempre em estado de tornar-se, produto do processo de construção social; sistemas de causalidade intersubjetiva, com densos processos cotidianos que se interconectam em vozes, lugares e momentos diferentes, em que as partes contêm o todo e são lugares de residência de atividade, ação, produção de subjetividade e produção de processos organizacionais. O conceito de prática social, adotado como unidade de análise cultural da organização, é compreendido por meio da Psicologia Sócio-Histórica e Cultural russa iniciada nas décadas de 1920 e 1930, por Vygotsky, Lúria e Leontiev e pela Teoria da Atividade - TA. No campo organizacional a TA encontra aderência a temas como metodologias de pesquisa, como as propostas de Yves Clot, Michael Cole e Yrjö Engeström. Também as investigações da aprendizagem social ou aprendizagem situada decorrentes da TA estão no âmbito dos estudos baseados em prática, como sistema de atividade, prática como conhecimento, prática como contexto social ou ainda, prática como ação. Buscando como elemento mediador dessa prática capaz do processo concreto de mudança, a interdisciplinaridade. Demonstrando que esta expande e estimula a difusão do conhecimento e, ao destruir a fronteira dos aspectos dos fenômenos sociais, permite o alargamento de habilidades criativas nos sujeitos, constituindo uma possibilidade ampliada de aprendizagem expansiva em busca da superação dialética da totalidade da atividade. Entendendo que atividades estão em constante mudança, que atividades historicamente construídas carecem de variados tipos de conhecimento e aprendizagens distintas e, conseqüentemente, tendo por

pressuposto teórico a escola russa histórico-cultural nos ensinamentos de Vigotski, Leontiev, Ilenkov e Davidov, bem como, de Bateson e Bakhtin, Engeström propõe o conceito de aprendizagem expansiva como resultado da chamada coconfiguração de trabalho, entendendo essa aprendizagem como transformadora e, conseqüentemente, capaz de ampliar os objetos compartilhados de trabalho por meio de novos conceitos, modelos e novas ferramentas objetivadas e articuladas. Sua proposta integra os aspectos culturais e sociais da aprendizagem e da mudança. A ênfase da análise está ao mesmo tempo no processo pelo qual uma forma organizacional específica é criada, nos mecanismos pelos quais ela se mantém e na sua contínua reconstrução. A concepção de homem é complexa, cultural, social e histórica, pois sua própria organização corporal contém a necessidade de entrar em uma relação ativa com o mundo exterior, atua para existir, influi no mundo exterior, o modifica e se modifica, sendo modificado pela sua atividade, que é condicionada pelo nível já alcançado no desenvolvimento de seus meios e formas de organização. Nesta relação, a consciência é desenvolvida a partir de condições concretas, produto de um processo de apropriação e objetivação.

Grupo de Trabalho 04

COLORINDO A TERRA DO “MANAGEMENT DO HOMEM BRANCO”: RELAÇÕES RACIAIS E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Coordenadores

- Denis Alves Perdigão (Universidade Federal de Juiz de Fora) – denis.perdigao@ufjf.edu.br
- Eliane Barbosa da Conceição (Fundação Getúlio Vargas/Universidade Presbiteriana Mackenzie) – elianebarbosa.c@gmail.com
- Josiane Silva de Oliveira (Universidade Federal de Goiás) – oliveira.josianesilva@gmail.com
- Juliana Cristina Teixeira (Universidade Federal de São João del-Rei/Universidade Federal de Minas Gerais) – julianacteixeira@yahoo.com.br
- Marco César Ribeiro Nascimento (Universidade Federal de Lavras) – marcocesar82@hotmail.com

Descrição

Este Grupo de Trabalho tem o objetivo político de colocar em discussão um tema que ainda é pouco explorado no que se refere ao contexto micro dos Estudos Organizacionais; ao contexto meso dos estudos em Administração; e ao macro contexto dos estudos sobre o trabalho e dos estudos acadêmicos brasileiros em geral. A escassa exploração da temática proposta no campo dos Estudos Organizacionais já foi denunciada e problematizada por Conceição (2009)¹ e Rosa

¹ CONCEIÇÃO, E. B. A negação da raça nos estudos organizacionais. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIII, 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: ANPAD, 2009.

(2012; 2014)², quando discutiram, respectivamente, o que chamaram de “negação da raça nos Estudos Organizacionais” e “dimensões esquecidas de um debate que (ainda) não foi feito”. Desde então, alguns poucos estudos foram publicados a respeito dessa temática neste campo de pesquisas. Embora o termo raça esteja presente em uma parte significativa de trabalhos que falam sobre outra temática correlacionada – gênero – poucos são os estudos que se debruçam especificamente sobre a dimensão racial/cor/étnica nos Estudos Organizacionais. O objetivo do GT é a constituição de um espaço de discussão sobre o tema das relações raciais nos Estudos Organizacionais. O GT visa receber trabalhos que promovam discussões ligadas à (1) noção de raça - uma categoria socialmente construída e ideologicamente disseminada; (2) à noção socialmente construída de cor; e a (3) categorias sociais e ideológicas construídas em torno do termo etnias; e suas respectivas imbricações com as categorias trabalho/gestão/Administração/organização, aceitando trabalhos que giram em torno de contextos não só ligados a organizações tradicionais, mas também a todas as formas organizativas da sociedade. Como sujeitos de pesquisa, enfatizamos grupos sociais que são ideológica e politicamente constituídos como minorias no aspecto raça/cor/étnicas no campo das organizações/trabalho – embora nem sempre o sejam em termos quantitativos: negrxs, indígenas, nordestinxs, ciganxs, imigrantes africanxs, imigrantes latino-americanxs, quilombolas e outrxs.

Grupo de Trabalho 05

COMPORTAMENTO HUMANO EM ORGANIZAÇÕES E GERAÇÕES

Coordenadores

- Kely César Martins de Paiva (Universidade Federal de Minas Gerais) – kelypaiva@face.ufmg.br
- Jair Nascimento Santos (Universidade Salvador) – jair.santos@unifacs.br
- José Ricardo Costa de Mendonça (Universidade Federal de Pernambuco) – jrccm@ufpe.br

Descrição

O objetivo do grupo temático será trocar informações a respeito do tema “Comportamento Humano em Organizações e Gerações”, promovendo discussões integradas entre subtemas tradicionais e contemporâneos no âmbito do comportamento humano em organizações (CHO), e diferenças geracionais, incluindo e buscando ir além de modelos anglo-saxões de se compreender pessoas com idades e faixas etárias diversas (gerações X, Y, *baby boomers*). As

² ROSA, A. R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 240-260, maio/jun. 2014; ROSA, A. R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil: dimensões esquecidas de um debate que (ainda) não foi feito. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXVI, 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

pesquisas sobre CHO e sobre gerações não são recentes, mas têm ganhado impulso no Brasil devido a diversos aspectos: na academia, as dificuldades em torno de delimitações conceituais e de campos de pesquisa têm privilegiado alguns temas em detrimento de outros e, em ambos os casos, contribuído para avanços nas políticas e práticas de gestão aquém de seu potencial, no interior das organizações; já nestas, percebe-se tanto o tratamento superficial e ideológico dessas questões como o despreparo dos responsáveis pela gestão de pessoas em lidar com os processos envolvidos, suas causas e conseqüências. Considera-se fundamental conhecer não apenas os resultados das pesquisas, mas também os aportes metodológicos que têm permitido aos pesquisadores se aproximarem dos fenômenos em foco, melhor delimitarem e aprofundarem nas temáticas, ampliarem as discussões e contribuir para a difusão desse conhecimento, extremamente útil aos gestores e às organizações, especialmente as brasileiras, tendo-se em vista as mudanças no perfil etário da população. A princípio, sugere-se a submissão de artigos que tratem de: Comportamento organizacional: valores pessoais, profissionais, organizacionais e do trabalho; comprometimento e vínculos organizacionais; qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e síndrome de *burnout*; justiça organizacional e atitudes retaliatórias; prazer e sofrimento no trabalho; percepções temporais; gerações: jovens trabalhadores; trabalhadores senis; geração X, Y, *baby boomers*. Estudos que considerem aspectos críticos relacionados aos descritos também são bem-vindos, assim como os de aportes metodológicos tradicionais e diferenciados e, também, outros que tangenciem os subtemas e sejam considerados pertinentes à temática principal.

Grupo de Trabalho 06

DIÁLOGOS SOBRE O TRABALHO HUMANO

Coordenadores

- Admardo Bonifácio Gomes Júnior (Universidade do Estado de Minas Gerais) – admardo.jr@gmail.com
- Fernanda Tarabal Lopes (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) – fernandatarabal@hotmail.com
- Giselle Reis Brandão (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais) – grbrandao40@gmail.com
- Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães (Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais) – ludmilavmg@gmail.com

Descrição

Nosso objetivo desse grupo de trabalho é trazer para a discussão, no âmbito dos Estudos Organizacionais, as perspectivas de compreensão do trabalho humano conhecidas como "Clínicas do Trabalho". O posicionamento Clínico pode ser tomado como uma *démarche* (maneira de caminhar) que busca compreender o que faz a singularidade radical de uma

situação, problema, ou mal-estar, de grupos ou pessoa. Uma Clínica do Trabalho dirige sua atenção para dimensões, às vezes pouco visíveis, do trabalho humano. São muitas e diferenciadas as possibilidades de pesquisa e intervenção sob as orientações das abordagens que se reconhecem como “Clínicas do Trabalho”. Nesse GT nossa intenção é de expor e colocar em debate cinco destas abordagens: a Clínica da Atividade (Yves Clot), a Psicodinâmica do Trabalho (Christophe Dejours), a Ergologia (Yves Schwartz), a Psicossociologia (Enriquez, Gaulejac) e a Psicanálise em Extensão. Intentamos explorar como encaminham, em cada abordagem, as pesquisas e investigações: Com que métodos? Munidos de quais conceitos e construtos teóricos? Na expectativa de que tipo de resultados? As possibilidades de compreensão do trabalho por meio das abordagens clínicas têm sido cada vez mais recorrentes no campo dos Estudos Organizacionais, e mostram-se um caminho profícuo e aprofundado para se tratar as mais diversas possibilidades de relações estabelecidas do homem, com e no trabalho. Além das abordagens específicas mencionadas, são também bem-vindas propostas que dialogam sobre o trabalho humano em suas diversas facetas, tais como: as circunstâncias pelas quais o trabalho é construído e reconstruído, a produção social de sofrimento no trabalho, os aspectos criativos e construtivos do sujeito em sua experiência no trabalho, dentre outros. Assim, intentamos oportunizar aos estudiosos que já se orientam nessas vertentes um espaço para o debate e a reflexão, e para a comunidade em geral, a possibilidade de conhecimento nessa área de investigação.

Grupo de Trabalho 07

O DARK SIDE DAS ORGANIZAÇÕES: CRIMES, VIOLÊNCIA E MÁ CONDUTA NO AMBIENTE CORPORATIVO

Coordenadores

- Alexandre Reis Rosa (Universidade Federal do Espírito Santo) – alexandre.r.rosa@ufes.br
- Cintia Rodrigues Oliveira Medeiros (Universidade Federal de Uberlândia) – cintia@fagen.ufu.br
- Eduardo Loebel (Universidade Federal de Uberlândia) – eduardo.loebel@fagen.ufu.br
- Rafael Alcadipani (Fundação Getúlio Vargas) – rafael.alcadipani@fgv.br
- Rodrigo Miranda (Universidade Federal de Uberlândia) – rodmiranda02@gmail.com
- Valdir Machado Valadão Júnior (Universidade Federal de Uberlândia) – valdirjr@ufu.br

Descrição

Os estudos sobre organizações, predominantemente, tendem a enfatizá-las como espaços dotados de racionalidade, sucesso e certezas, focalizando o seu lado positivo e tratando as manifestações negativas como excepcionais, e não como parte das práticas organizacionais

cotidianas (Morgan, 1996). Linstead, Maréchal e Griffin (2010, 2014)³, na chamada de trabalhos para uma edição especial do periódico *Organization*, chamam a atenção para a necessidade de estender nosso olhar para o lado sombrio das organizações, pois, como nós teorizamos o *dark side* é extremamente importante para o que podemos fazer sobre ele. No decurso de suas funções, executivos e gestores agem e tomam decisões segundo o conjunto de normas, procedimentos, políticas e regulamentos da corporação, configurando-se em uma faceta organizacional carregada de sombras por ser ainda pouco estudada. Essa sombra, ou o lado sombrio das organizações como Morgan (1996)⁴ se refere, constitui-se em um desafio para aqueles que estudam as organizações, pois abriga o que escapa das prescrições sobre o modo como gerenciar os recursos para alcançar os resultados organizacionais. Nesse sentido, ao propor este GT, temos como objetivo explorar o lado sombrio das organizações, assumindo que a dinâmica não organizada e oculta influencia a organização. Propomos, então, que o lado sombrio das organizações seja um foco alternativo para a compreensão da vida organizacional. Para tanto, convidamos trabalhos que busquem investigar, no ambiente organizacional, os seguintes temas em particular: a) Crimes corporativos (corrupção, crimes contra o consumidor, suborno, fraudes, crimes ambientais e crimes contra o trabalhador); b) Conspiração e manipulação política (articulações entre governos e corporações); c) Abuso de poder, agressão, extorsão, violência, suicídio, assassinato, perigo e risco nas organizações; d) Assédio moral e sexual, discriminação, vitimização, depressão, gestão pelo medo, trabalho escravo; e) Tragédias, guerra, genocídio, exploração, erros e desastres; f) Ambição, obsessão, vingança, ganância; g) Fetichismo da mercadoria, o vício, o uso e abuso de drogas; h) Depravação, perversão e transgressão; i) *Misbehavior* organizacional; j) Crises em organizações da área de saúde; e k) outros temas que explorem o lado sombrio das organizações. Propomos incorporar trabalhos que abordem essas questões nas organizações empresariais em suas diversas tipologias (comerciais, da saúde, educacionais, industriais, de serviços), nas organizações do Estado e da Sociedade Civil. Quanto aos métodos adotados, esperamos contribuições que considerem uma gama mais ampla de abordagens críticas ao *dark side*, incluindo perspectivas marxista, pós-marxista, pós-modernistas, pós-estruturalistas e pós-colonialistas.

Grupo de Trabalho 08

O ORGANIZAR (EXTRA)ORDINÁRIO DA VIDA COTIDIANA

Coordenadores

- Elisa Yoshie Ichikawa (Universidade Estadual de Maringá) – eyichikawa@uem.br
- Nathalia de Fátima Joaquim (Faculdade Novos Horizontes) – nathaliafjoaquim@hotmail.com

³ Linstead, S. A.; Maréchal, G.; Griffin, R. W. (2010). Special Issue on “The Dark Side of Organization.” *Organization Studies*, Call for Papers, v. 31, p. 997-999; Linstead, S. A.; Maréchal, G. & Griffin, R. W. (2014). Theorizing and Researching the Dark Side of Organization. *Organization Studies*, v. 35, n.2, p. 165-188.

⁴ Morgan, G. (1996). *Images of organization*. London: Sage Publications.



- Alexandre de Pádua Carrieri (Universidade Federal de Minas Gerais) – alexandre@face.ufmg.br

Descrição

As histórias, memórias, práticas e relações de poder na organização ordinária das manifestações sociais (tradicionais) da sociedade. A proposta deste GT é trabalhar, também, com a categoria gestão ordinária, que surge dentro do tema de ressignificação do conceito gestão. Pensar sobre a gestão como ordinária representa expandir as possibilidades do que significa gerir, organizar e administrar. Por um lado, caracteriza as impossibilidades e as limitações da gestão instrumental para fazer frente à realidade e, por outro, o interesse de aproximação com o cotidiano nas formas de organizar. A categoria ‘gestão ordinária’ parte da desconstrução do termo e de seus usos predominantes na administração, de forma a deslocar os contextos dominantes nos quais foram dispostos como instrumentos de poder. Propõe-se aqui o estudo do ordinário, com foco no homem comum, em suas práticas, saberes e relações de poder que caracterizam um gerir particular que se realiza cotidianamente. O olhar também se dirige ao mundo cotidiano, abrigo de uma produção ilimitada de racionalidades de temporalidades diferenciadas; que por sua heterogeneidade se caracteriza pela possibilidade, pelo devir.

Grupo de Trabalho 09

ORGANIZAÇÃO E PRÁXIS LIBERTADORA: POR UMA CRÍTICA DA ECONOMIA POLÍTICA DA ORGANIZAÇÃO

Coordenadores

- Rafael Kruter Flores (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) – rkflores@ea.ufrgs.br
- Paulo Abdala (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) – paulo.abdala@ufrgs.br
- Steffen Böhm (University of Essex) – steffen@essex.ac.uk

Descrição

O GT proposto tem o objetivo de refletir sobre as lutas sociais e problematizar a concepção hegemônica de organização. Não estamos interessados em contribuir para a gestão (*management*). Consideramos que os Estudos Organizacionais têm sido dominados pelo *management* e, em consequência, têm se subordinado às obsessões tipicamente gerencialistas com a prática e a novidade, e definindo como irrelevante o estudo das lutas sociais (MISOCZKY; FLORES; GOULART, 2015)⁵. Consideramos que a consolidação de espaços nos Estudos Organizacionais libertados do *management* é indispensável pelo menos para aqueles

⁵ MISOCZKY, M. C.; FLORES, R. K.; GOULART, S. An anti-management statement in dialogue with critical Brazilian authors. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 130-138, mar./abr. 2015.

que adotam uma posição crítica à exploração e à dominação. Nesse sentido, para ampliar o modo como estudamos organização (verbo e nome), precisamos abandonar sua compreensão restritiva como uma unidade de análise reificada. Misoczky (2010)⁶, por exemplo, inspirada em Freire (1987)⁷ e Dussel (2004)⁸, define organização como o ato coletivo intersubjetivo que é meio para a práxis da libertação e aprendizagem para a experimentação de práticas organizacionais libertadoras. Para articular a compreensão da organização da resistência e das lutas libertadoras com o sistema do capital, se faz necessário ampliar o campo dos Estudos Organizacionais. Nesse sentido, propomos avançar com relação à proposta de Jones e Böhm (2002)⁹ de uma “economia geral da organização”. Esta crítica à economia política da organização¹⁰ precisa avançar na construção de uma definição de organização que se articule com a crítica ontológica das relações sociais capitalistas; que conceba a vida como parte da organização de um metabolismo social historicamente determinado que é condicionado pela produção de valor e pela dinâmica da luta de classes. Portanto, a produção de valor constitui a organização específica de diferentes momentos da vida social. Nos termos de Harvey (2010)¹¹, esses diferentes momentos incluem: relações com a natureza; modos de produção e reprodução da vida cotidiana; concepções mentais do mundo; relações sociais e tecnologias. Essas seis dimensões, assim como sua interconexão, no capitalismo, são organizadas para a extração de mais - valia em uma dinâmica de luta de classes. Ainda assim, elas podem ser e são coletivamente imaginadas e organizadas de modo contra hegemônico por diferentes grupos sociais, comunidades e movimentos sociais ao redor do mundo. Essa é uma visão da organização profundamente política. Apresentamos a seguir linhas temáticas indicativas, não exclusivas, para a acolhida de trabalhos: a) Críticas a formas contemporâneas de produção de valor que incluem a produção da natureza, a privatização dos bens comuns e a resistência organizada dos povos; b) Estudos críticos do desenvolvimento e lutas sociais contra o extrativismo e megaprojetos; c) Organização de lutas sociais e práticas organizacionais de movimentos sociais populares; d) Organização de movimentos insurgentes massivos: memórias e aprendizagens das Jornadas de Junho; e) Contribuições da tradição do pensamento social latino - americano (incluindo o brasileiro) para compreender as lutas sociais contemporâneas; f) Cidades rebeldes: múltiplas faces da rebeldia no espaço urbano; g) Educação e lutas sociais: demandas populares para o ensino superior público; articulações entre universidades e movimentos sociais; experiências educativas de movimentos sociais; e h) Ética da libertação e produção do consenso dos subalternos.

⁶ MISOCZKY, M. C. Das práticas não-gerenciais de organizar à organização para a práxis da libertação. In: MISOCZKY, M. C.; FLORES, R. K.; MORAES, J. (Org.). **Organização e práxis libertadora**. Porto Alegre: Dacasa, 2010. p. 13-56.

⁷ FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

⁸ DUSSEL, E. Hacia una Arquitectónica de la Ética de la Liberación. In: APEL, K.-O.; DUSSEL, E. **Ética del discurso y ética de la liberación**, Madrid: Trotta, 2004. p. 339 - 366.

⁹ JONES, C. and BÖHM, S. Hors'our. **Ephemera**, v. 2, n.4, p. 277-280, 2002.

¹⁰ MARX, K. **Capital: A Critique of Political Economy**, Vol. 1. London: Penguin, 1976.

¹¹ HARVEY, D. **A companion to Marx's capital**. New York: Verso, 2010.

Grupo de Trabalho 10 ORGANIZAÇÃO, POLÍTICA E CULTURA

Coordenadores

- Rosimeri Carvalho da Silva (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) –
Rosimeri.carvalho@ufrgs.br
- José Marcio Barros (Universidade do Estado de Minas Gerais/Pontifícia Universidade
Católica de Minas Gerais) – josemarciobarros2013@gmail.com
- Eloise Helena Livramento Dellagnelo (Universidade Federal de Santa Catarina) –
eloiseufsc@gmail.com

Descrição

Não foram poucas as transformações ocorridas na última década no campo político, institucional e organizacional da cultura, tanto no contexto internacional quanto nacional. Podemos destacar a importância crescente da cultura nas economias nacionais e nas trocas internacionais; a emergência da economia criativa e financiamentos colaborativos; a reafirmação da importância da cultura na construção de modelos de desenvolvimento incluídos e que contribuam para o enfrentamento das desigualdades; o reconhecimento da diversidade cultural e a necessidade de sua proteção e promoção, dentre outras. No Brasil, deve-se acrescentar também os processos de institucionalização das políticas culturais, com a criação do Sistema Nacional de Cultura; o reconhecimento de grupos sócio-culturais antes ausentes das políticas públicas; e a consolidação de práticas de participação social. Tais transformações no campo da cultura, impactaram a sua organização em diversos sentidos: os cenários, os ambientes institucionais, os atores sociais, e, conseqüentemente, as práticas e sentidos políticos e organizacionais também foram afetados. Este GT pretende reunir pessoas que desenvolvam análises que reflitam sobre política, organização e cultura. Nossas principais inquietações residem nas relações que se estabelecem a partir destas interpelações políticas e econômicas no campo da cultura, tais como: De que modo são dinamizadas as relações de poder? Que espaços são conquistados por novos agentes? Que participação é construída frente a estas novas dinâmicas, espaços e agentes? Que disputas são travadas no campo da cultura? Como elas interferem nas relações entre agentes, grupos, organizações e instituições? De que modo as modificações inseridas no campo por estes interesses recentemente despertados tem interferido nessas relações políticas? Como se organizam as disputas e que práticas de organização tem construído? Esperamos contribuições que se relacionem com estes questionamentos, mas não se limitem a eles e, que abordem a relação entre política, organização e cultura a partir de diferentes abordagens teóricas e epistemológicas.

Grupo de Trabalho 11

PRÁTICAS GRUPAIS DE PESQUISA QUALITATIVA

Coordenadores

- Christiane Kleinübing Godoi (Universidade do Vale do Itajaí) – chriskg@univali.br
- Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho (Universidade Federal da Paraíba) – alalcoelho@gmail.com
- Adriano Silveira Mastella (Instituto Federal Catarinense) – asmastella@yahoo.com.br

Descrição

A compreensão sobre a utilidade do grupo como prática de pesquisa qualitativa passou por uma evolução e diferenciação em virtude de diversas abordagens originárias dos âmbitos disciplinares distintos. Dessa forma, diferentes nomes são usados para referir-se a um mesmo tipo formal de grupo, entre eles o *focus group*, de origem anglo-saxã, é o mais conhecido. O termo Grupo de Discussão (GD) remete-se a uma técnica posterior que têm suas origens na Espanha a partir dos anos 1970, é conhecida na América Latina, nas ciências sociais e humanas brasileiras e, no entanto, nos estudos organizacionais em geral permanece desconhecida. Espera-se receber ensaios teóricos ou práticas de pesquisa que, a partir de temáticas e epistemologias distintas, tenham trabalhado com o discurso com base em metodologias grupais, quais sejam: grupo de discussão, grupo focal, entrevistas coletivas, entre outras. Inicialmente, os coordenadores do Grupo de Trabalho apresentarão e discutirão brevemente a metodologia do Grupo de Discussão (GD) - como prática grupal inédita de pesquisa qualitativa - expondo possibilidades que vêm sendo recentemente executadas nos estudos organizacionais brasileiros. Esta breve intervenção estruturar-se-á sobre as seguintes etapas: a) descrição sobre o que é GD e o que é o discurso grupal; b) diferenciação entre GD e *focus group*; c) discussão sobre os elementos metodológico-técnicos do GD. Estes itens da intervenção inicial dos coordenadores traçam a pauta possível a ser retomada no posterior debate. Em seguida, apresentar-se-ão, sob a forma de dinâmica interativa, os trabalhos selecionados. Na sequência, abre-se o debate entre os trabalhos selecionados e os coordenadores e, por fim, encerra-se com questionamentos e comentários da audiência. Espera-se contribuir para a apresentação e disseminação das práticas grupais de investigação qualitativa e para o desenvolvimento do lugar do grupal nos estudos organizacionais.

Grupo de Trabalho 12 PRÁTICAS ORGANIZATIVAS

Coordenadores

- Alfredo Rodrigues Leite da Silva (Universidade Federal do Espírito Santo) – alfredoufes@gmail.com
- César Tureta (Universidade Federal do Espírito Santo) – cesartureta.ufes@gmail.com
- Marcelo de Souza Bispo (Universidade Federal da Paraíba) – marcelodesouzabispo@gmail.com

Descrição

Este grupo de trabalho tem como objetivo discutir pesquisas que tenham como fonte de inspiração teorias da prática. A virada para a prática nos Estudos Organizacionais (EO) pode ser identificada, principalmente, na manifestação do maior interesse pela vida cotidiana dos atores, como uma forma de analisar os fenômenos nas organizações. O estudo das práticas, na teoria social, está presente no trabalho de autores como, por exemplo, Bourdieu, Giddens, Foucault, Latour, Schatzki, Garfinkel, Pickering, dentre outros. Apesar da diversidade de filiações epistemológicas, um ponto convergente entre os teóricos da prática é a ideia de que os fenômenos são manifestações do campo da prática, portanto, só podem ser compreendidos e analisados a partir dele. Cada uma a sua maneira, as teorias da prática têm em comum a tentativa de superar dicotomias como, sujeito/objeto, mente/corpo e agência/estrutura, deslocando a ênfase do agente ou da estrutura para as práticas. As teorias da prática se apresentam como úteis para os EO por destacarem a ideia de que a organização é um acontecimento, uma realização instável em constante estado de (re)constituição. Tal perspectiva analítica explora o dia a dia nas organizações, buscando investigar os fenômenos que ali acontecem não como uma propriedade da organização, mas como práticas específicas. Adotar abordagens da prática propicia ao pesquisador organizacional compreender as práticas organizativas na medida em que elas se desdobram, ou seja, no momento em que estão sendo desempenhadas e o fenômeno analisado acontecendo. Assim, são bem-vindos trabalhos que busquem discutir a prática do ponto de vista teórico e empírico, especialmente no que diz respeito a suas estratégias metodológicas de investigação e na reflexão de como esta abordagem contribui para os diversos temas nos EO. Entre as abordagens possíveis, destacam-se as comunidades de prática, aprendizagem como prática, sociomaterialidade, estética, *organizing*, teoria ator-rede etc.

Grupo de Trabalho 13

TRABALHO, SUBJETIVIDADE E PODER

Coordenadores

- José Henrique de Faria (Universidade Federal do Paraná) – jhfaria@gmail.com
- Deise Luiza da Silva Ferraz (Universidade Federal de Minas Gerais) – deiseluiza@face.ufmg.br
- Francis Kanashiro Meneghetti (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) – fkmeneghetti@gmail.com

Descrição

Este grupo tem por objetivo realizar uma reflexão crítica acerca das formas e relações de trabalho na sociedade contemporânea, com ênfase no controle social e no controle da subjetividade, partindo do desenvolvimento das forças produtivas desde a Organização Científica do Trabalho até a chamada produção flexível ou enxuta (toyotismo) e analisando suas repercussões no processo de trabalho, mediado por mecanismos explícitos e sutis, manifestos e ocultos de poder e controle. O objetivo do grupo é discutir tanto as formas de controle sobre o processo de trabalho, ou seja, debater os procedimentos explícitos de controle como os sistemas culturais, simbólicos e imaginários presentes no ambiente e discurso, os quais se manifestam como dominantes, hegemônicos e ideológicos, reproduzindo a lógica de dominação do capital sobre o trabalho, quanto as relações de poder estabelecidas no processo de trabalho e suas diferentes formas de manifestação, como violência, assédio, estratégias, políticas de gestão, dentre outras. A proposta é a de promover uma discussão aberta e uma análise crítica das relações de trabalho na sociedade contemporânea, entendendo como a necessidade do controle do processo de trabalho sob o modo de produção capitalista engendra discursos e práticas organizacionais que condicionam os sujeitos trabalhadores a submeterem-se às formas de precarização oriundas da própria dinâmica do sistema de capital. Palavras-chave: Processo de trabalho; relações de trabalho; reorganização produtiva; controle social; mecanismos de controle da gestão; relações de poder; subjetividade; precarização do trabalho.

III TIPOS DE TRABALHOS QUE ATENDEM A ESTA CONVOCATÓRIA

- Resumos expandidos (com pelo menos duas mil e até três mil palavras).
- Trabalhos em construção (com pelo menos três mil e até cinco mil palavras).
- Textos completos (com pelo menos seis mil e até nove mil palavras).

IV ORIENTAÇÕES PARA A SUBMISSÃO DE TEXTOS AOS GRUPOS DE TRABALHO

- Os trabalhos deverão ser encaminhados somente pelo e-mail da Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais (iicbeo@gmail.com), com o título “Submissão de texto completo – GT [número do grupo de trabalho]”, “submissão do trabalho em construção – GT [número do grupo de trabalho]” ou “submissão do resumo expandido – GT [número do grupo de trabalho]” até o prazo definido pelo cronograma no item VII deste edital.
- Os textos submetidos serão analisados, em cada grupo de trabalho, por uma comissão específica, composta por especialistas no tema. As propostas serão avaliadas considerando seu teor, relevância, contribuição para os estudos organizacionais e aderência ao grupo de trabalho.
- Cada autor pode submeter no máximo dois textos aos grupos de trabalho, sem diferenças entre autoria e coautoria.
- Cada texto deve ser submetido a apenas um grupo de trabalho.
- Os artigos devem ser inéditos e assim o permanecerem até o final do III CBE/O.
- Os textos devem ser submetidos em formato .doc ou .docx. Não são aceitas submissões em formato .pdf.
- Os textos devem ser redigidos em português com redação, ortografia e normalização adequados, pois a versão enviada será definitiva, não sendo permitida a substituição do texto encaminhado.
- A critério dos grupos de trabalho, podem ser aceitos textos em outros idiomas, desde que atendidos os critérios de avaliação definidos pelos próprios grupos de trabalho.
- Os textos devem ter a autoria definitiva no momento da submissão, pois não será permitida a inclusão de autores posteriormente.
- Os arquivos dos textos enviados devem estar livres de vírus. Trabalhos eventualmente infectados serão excluídos do processo de avaliação.
- No caso dos resumos ampliados, o texto deve ser redigido em times new roman (tamanho 12) e ter pelo menos duas mil, e até três mil palavras, incluindo notas de rodapé e referências. Os elementos que devem constar em um resumo ampliado são: contextualização, objetivos, metodologia (se for o caso), resultados ou resultados esperados (se for o caso), e conclusões. A primeira página deve conter título (em negrito e em letras maiúsculas), seguido do nome completo do(s) autor(es), nome da instituição (por extenso) a que se vincula(m) o(s) autor(es), e-mail do(s) autor(es), corpo do texto, palavras-chave (entre três e cinco), e referências.
- No caso dos textos em construção, o texto deve ser redigido em times new roman (tamanho 12) e ter pelo menos três mil, e até cinco mil palavras, incluindo notas e referências. Os elementos que devem constar em um texto em construção são: contextualização, objetivos, metodologia (se for o caso), resultados ou resultados esperados (se for o caso), e conclusões. A primeira página deve conter título (em negrito e em letras maiúsculas), seguido do nome completo do(s) autor(es), nome da instituição (por extenso) a que se vincula(m) o(s) autor(es), e-mail do(s) autor(es), resumo (com cerca

de 15 linhas), palavras-chave (entre três e cinco), e corpo do texto, seguido de referências. Apenas os resumos dos textos em construção serão publicados nos anais, uma vez que se considera o espaço para apresentação e discussão no âmbito do evento suficiente.

- No caso dos textos completos, o texto deve ser redigido em times new roman (tamanho 12) e ter pelo menos seis mil, e até nove mil palavras, incluindo notas e referências. Os elementos que devem constar em um texto completo dependem da sua natureza e propósitos, embora se espere que estejam conforme o esperado neste tipo de texto. A primeira página deve conter título (em negrito e em letras maiúsculas), seguido do nome completo do(s) autor(es), nome da instituição (por extenso) a que se vincula(m) o(s) autor(es), e-mail do(s) autor(es), resumo (com cerca de 15 linhas), palavras-chave (entre três e cinco), e corpo do texto, seguido de referências.
- Notas de rodapé são aceitas, desde que usadas com parcimônia e que tenham conteúdo explicativo. Não se deve usar notas de rodapé para fazer citações.
- As referências devem ser feitas no corpo do texto, e obedecer à ABNT ou à APA, limitando-se ao material utilizado na confecção do texto.
- A submissão de textos aos grupos de trabalho não implica aceitação, tendo os grupos de trabalho autonomia no processo de seleção do material a ser publicado.
- A inclusão do texto nos anais do III CBEO está condicionada à apresentação do trabalho e o pagamento da tarifa relativa à taxa de inscrição no evento.
- A apresentação de trabalho nos grupos de trabalho durante do III CBEO precisa ser necessariamente feita pelo menos por um dos autores do texto.
- Terá(ão) direito ao(s) certificado(s) de participação apenas o(s) autor(es) presentes na apresentação do trabalho, e que tenham assinado a lista de presença na sessão de apresentação.

V PUBLICAÇÃO

Para serem publicados nos anais do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, os textos precisam ter sido enviados em formato de resumo ampliado ou em formato de texto completo, revisados pelos próprios autores, até a data limite prevista no cronograma, ter sido aprovados pelos grupos de trabalho, inscritos (com as taxas devidamente pagas) e apresentados durante o evento. Os anais do III CBEO serão divulgados publicamente. A partir da submissão de quaisquer textos, entende-se como automática a cessão dos direitos de divulgação científica, para a SBEO.

VI INSCRIÇÕES E TARIFAS

As inscrições para o III CBEO terão os seguintes valores (os valores incluem a inscrição para o evento e a associação automática pelo período de um ano):

Datas	Professores, Pesquisadores e Profissionais em geral	Estudantes (Graduação, Mestrado, Doutorado)
04 de agosto a 20 de outubro de 2015	R\$ 350,00	R\$ 150,00
Após 20 de outubro de 2015	R\$ 450,00	R\$ 200,00

Observações

- As inscrições se referem à inscrição do evento. Despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação são por conta dos participantes. Em momento oportuno, serão disponibilizados no site do evento sugestões de deslocamento, alimentação e locais de hospedagem.
- A inscrição para o evento efetivará a filiação à SBEQ durante o período de um ano. Após a confirmação da inscrição o nome do pesquisador constará no site <http://www.sbeo.org.br>.
- A inscrição no congresso só será confirmada após o pagamento da taxa de inscrição, conforme instruções que acompanharão a carta de aceite do trabalho.
- Os novos associados, ou associados que eventualmente não estejam em dia com as taxas da SBEQ devem observar as orientações no site <http://www.sbeo.org.br> para se associarem e/ou regularizarem sua situação.
- A anuidade é válida até a realização do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, em 2016.

VII CRONOGRAMA ATUALIZADO DO III CBEQ

Atividade	Data final
Publicação da primeira convocatória	✓
Envio de proposta – Minicursos	✓
Envio de proposta – Mesa redonda	✓
Envio de proposta – Grupo de trabalho	✓
Resultados – Minicursos	✓
Resultados – Mesa redonda	✓
Resultados – Grupo de trabalho	✓
Publicação da segunda convocatória	✓
Envio de trabalhos – Grupos de trabalho	23/07/15
Resultados – Trabalhos enviados para Grupos de trabalho	04/08/15
Início das inscrições – com desconto	04/08/15
Solicitação – Lançamento de livros e revistas	04/08/15
Solicitação – Exposições, performances, apresentação de filmes e documentários	04/08/15
Resultados – Lançamento de livros e revistas	20/08/15
Resultados – Exposições, performances, apresentação de filmes e documentários	20/08/15
Término das inscrições – com desconto	20/10/15
Abertura do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais	28/10/15
Encerramento do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais	30/10/15



VIII ORGANIZAÇÃO

Comissão organizadora

Alexandre Reis Rosa (UFES) – Coordenador Geral

César Tureta (UFES) – Secretário-Executivo

Eloisio Moulin de Souza (UFES) – Coordenador Científico

Gelson Silva Junquilha (UFES) – Coordenador Administrativo-Financeiro

Comissão Científica

Amon Narciso de Barros (FGV/EAESP)

Diogo Henrique Helal (FUNDAJ)

Guilherme Dornelas Camara (UFRGS)

Luiz Alex Silva Saraiva (UFMG)

Sueli Maria Goulart Silva (UFRGS)

IX CASOS OMISSOS

Casos não previstos nessa convocatória devem ser tratados diretamente com a comissão organizadora por e-mail: iiicbeo@gmail.com.

Comissão Organizadora do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais

Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais