

Sobre semelhanças e diferenças: comparando artigos de temas espelhos das divisões de EOR e GPR da ANPAD

Rodrigo Serpa Pinto

INTRODUÇÃO

Uma das questões delicadas na grande área da Administração no Brasil é a de definir temáticas de pesquisa, que muitas vezes são distribuídas de modo não muito claro, entre as áreas de Gestão de Pessoas, Relações de Trabalho e Estudos Organizacionais. Como as fronteiras entre essas áreas são extremamente tênues, se é que se deva de fato estabelecer fronteira entre elas, uma consequência natural dessa divisão tem sido a participação simultânea de pesquisadores e



avaliadores nessas áreas, o que sugere a necessidade de um estreitamento do diálogo entre elas.

No ano de 2009 a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), reformulou suas Áreas Temáticas em Divisões Acadêmicas, ampliando o número de subdivisões ou Temas de Interesse, devido o aumento considerável do número de artigos submetidos ao Encontro da Associação (EnANPAD) e da diversidade de temas de pesquisa. A Divisão de Estudos Organizacionais (EOR), por exemplo, que até então possuía três Temas de Interesse, a saber: Teoria das Organizações, Estudos Organizacionais e Teoria Crítica em Estudos Organizacionais, passou a contar com 13 Temas de Interesse que contemplam assuntos relacionados à gênero e diversidade, conhecimento e aprendizagem, simbolismo e cultura, redes e relacionamentos, dentre outros. No mesmo sentido, a Divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR), que subdividia-se, justamente, em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, passou a dividir-se em 11 Temas de Interesse, contemplando assuntos como gestão de carreiras, trabalho e diversidade, liderança, competência, dentre outros.

Com a reformulação das Áreas Temáticas, algumas Divisões Acadêmicas criaram “temas espelhos”, que se “refletiam” em outras Divisões. Esse foi o caso das Divisões de EOR e GPR, que criaram temas correlatos com o intuito de explorar a

**SOBRE SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS:
COMPARANDO ARTIGOS DE TEMAS ESPELHOS DAS DIVISÕES DE EOR E GPR DA ANPAD**

convergência entre os quadros teóricos de referência e os pressupostos epistemológicos comumente presentes em estudos organizacionais, gestão de pessoas, e relações de trabalho sob diferentes perspectivas de análise. Dessa forma, o Tema de Interesse presente nas duas Divisões Acadêmicas propõe o diálogo entre Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Especificamente, nos anos de 2009 e 2010, as Divisões Acadêmicas de EOR e GPR selecionaram 12 artigos que se enquadravam nessa proposta.

No ano de 2009, 05 artigos foram selecionados pelos Temas Espelhos, sendo três da Divisão Acadêmica de EOR e dois na Divisão Acadêmica de GPR. Já, no ano de 2010, sete artigos foram selecionados pelos Temas Espelhos, sendo dois da Divisão Acadêmica de EOR e cinco da Divisão Acadêmica de GPR.

Nesse sentido, o diálogo entre Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho apresenta-se como uma síntese necessária ao avanço do conhecimento nos estudos sobre gestão. Após um caminho marcado por sucessivas divisões, característica, aliás, das ciências sociais como um todo, vislumbra-se com muito otimismo a criação de espaços compartilhados, onde temas comuns possam ser discutidos sob diferentes prismas.

Porém, como cada artigo só pode ser submetido para uma Divisão Acadêmica/Tema de Interesse, que possui seu respectivo Comitê Científico e Equipe de Avaliadores, entende-se relevante investigar os artigos selecionados pelos temas espelhos das Divisões de EOR e GPR. Com base na perspectiva teórica e metodológica dos artigos selecionados, pretende-se verificar se há predominância de um algum método de pesquisa, e de alguma perspectiva teórica, a fim de identificar a qual paradigma (de acordo com o modelo de Burrell e Morgan, 1979) os trabalhos estão relacionados. Conseqüentemente, ao comparar os artigos selecionados pelas respectivas Divisões Acadêmicas, pode-se verificar se há convergência entre ambas, no que tange à natureza da ciência e da sociedade (visão de mundo).

Este artigo está estruturado da seguinte forma: após a Introdução, que apresenta uma breve contextualização do tema e o objetivo da pesquisa, são apresentadas as divisões acadêmicas de Estudos Organizacionais e de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Logo após, discorre-se sobre o Referencial Teórico, que abarca o modelo de Burrell e Morgan (1979) sobre os Paradigmas nas Ciências Sociais. Na sequência, são apresentados e comparados os artigos selecionados pelos Temas Espelhos das duas Divisões Acadêmicas, de acordo com o modelo apresentado; e, por fim, as considerações finais desta pesquisa.

A DIVISÃO ACADÊMICA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

A Área de Estudos Organizacionais é uma das mais consolidadas da Administração, constituindo Linha de Pesquisa na maioria dos Programas de Pós-Graduação do País. Também no exterior, a Área promove encontros científicos com pesquisadores que têm interesse no Tema. Na América Latina, podemos citar como exemplo o LAEMOS (*Latin American and European Meeting on Organization Studies*) vinculado ao EGOS (*European Group for Organizational Studies*), uma associação de pesquisadores atuando como uma rede para o avanço do conhecimento organizacional (EGOS, 2012).

A abrangência da Área e a proximidade com outras áreas, entretanto, dificultava a seleção dos temas de interesse e definição de um eixo de pesquisa mais claro. A Teoria das Organizações e o Comportamento Organizacional eram considerados os grandes temas “genéricos” da Área de EOR e geravam certa “confusão” aos pesquisadores interessados em submeter seus trabalhos para análise e avaliação.

Atualmente, a Divisão Acadêmica de Estudos Organizacionais (EOR) da ANPAD, possui 12 Temas de Interesse que contemplam assuntos relacionados a gênero e diversidade, conhecimento e aprendizagem, simbolismo e cultura, redes e

relacionamentos, dentre outros (ANPAD, 2012). Neste ano de 2012, será promovido o 7º Encontro próprio da Divisão (EnEO), uma iniciativa que atende as reivindicações dos profissionais da Área no Brasil, abrangendo ensino, pesquisa, teoria e construção do conhecimento, fragmentação e identidade do campo de estudos organizacionais no país. O EnEO obteve um aumento considerável desde a sua 1ª edição em 2000, a qual selecionou 53 trabalhos, passando para 72 trabalhos selecionados na 2ª edição em 2002, 146 trabalhos selecionados na 3ª edição em 2004, 133 trabalhos selecionados na 4ª edição em 2006, 166 trabalhos apresentados na 5ª edição em 2008, e 186 trabalhos selecionados na 6ª edição em 2010, ou seja, um aumento de 350%.

O que se percebe é que a apreensão dos elementos da subjetividade nos estudos organizacionais tem conquistado espaço nos últimos tempos graças ao esforço empreendido por pesquisadores na compreensão dos elementos presentes na interação do sujeito no ambiente organizacional, rompendo assim com as perspectivas extremamente objetivistas da instrumentalização do sujeito-trabalhador pelas organizações. Conforme Paes de Paula e Palassi (2007) foi a partir das perspectivas interpretacionistas e críticas que a temática da subjetividade nas organizações – mais especificamente o controle da subjetividade – começou a ser pesquisada nos estudos organizacionais a partir da década de 1980, num momento em que as novas técnicas de controle – agora mais

sutis e sofisticadas – passaram a ser empregadas nas organizações (Faria & Meneghetti, 2001).

Uma das críticas, porém, é a incipiente aproximação feita entre os estudos organizacionais e a perspectiva sócio-histórica e cultural, a fim de se obter uma melhor compreensão do sujeito no seu ambiente de trabalho. Ainda que estudos sobre a subjetividade tenham ganhado espaço, considerando o elemento humano como o diferencial, a ênfase ainda recai sobre a questão da estratégia e da competitividade organizacional (Cassandre *et al.*, 2010). Talvez isso seja justificado pela grande influência que as organizações sofrem da lógica que predomina em nossa sociedade, a saber, a lógica capitalista.

A DIVISÃO ACADÊMICA DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

Assim como a Área de Estudos Organizacionais, a de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho constitui-se como uma das mais consolidadas da Administração, fazendo parte da maioria das Linhas de Pesquisa dos Programas de Pós-Graduação do País. O Congresso Mundial de Recursos Humanos e o de Relações de Trabalho são exemplos da disseminação dessa Área, que conta com uma Organização Internacional do Trabalho (OIT), vinculada as Nações Unidas, que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter

acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2012).

Atualmente, a Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR) da ANPAD, possui 10 Temas de Interesse que contemplam assuntos como gestão de carreiras, trabalho e diversidade, liderança, competência, dentre outros. A Divisão já promoveu três encontros próprios (EnGPR), com o objetivo de fomentar o desenvolvimento da Área no Brasil, por meio de estudos teóricos e empíricos, considerando os diferentes subsistemas e dimensões de análise. Ao todo já foram selecionados 360 artigos, sendo 123 na 1ª edição em 2007, 117 na 2ª edição em 2009, e 120 na 3ª edição em 2011.

Segundo Carvalho Neto (2001), pode-se entender as Relações de Trabalho como o somatório de dimensões macro, meso e micro, sendo que a dimensão macro envolve os contextos político, econômico e social; o nível meso situa-se entre o que se passa no nível imediatamente externo à organização, na sua relação com as outras organizações e com as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores; e, o nível micro corresponde ao ambiente organizacional, englobando a área de Recursos Humanos, ou, Gestão de Pessoas.

A propósito, para Souza e Calbino (2010), o discurso que fundamenta a passagem do termo RH para GP está fundamentado sobre dois temas: o primeiro, oriundo das mudanças conjunturais, que levaram a repensar o papel do RH para algo além da concepção departamental da empresa e das atividades de recrutamento e seleção; e, o segundo, sobre a concepção de que o termo RH limitava-se a rotular os trabalhadores apenas como recursos, ou seja, variáveis “manipuláveis”. Da mesma forma, o conceito de Relações de Trabalho ampliou-se para um entendimento que ultrapassa a simples relação capital *versus* trabalho, regada pela legislação específica entre dois agentes: empregado e empregador.

Tonelli *et al.* (2003) analisaram a produção acadêmica em Recursos Humanos no Brasil durante a década de 90, de todos os artigos publicados nos principais periódicos científicos brasileiros (RAUSP, RAP, RAE e RAC) e no EnANPAD. Embora os resultados tenham indicado um aumento significativo na produção, os autores constataram que o escopo teórico privilegiava temas tradicionais da Área e que a metodologia era frágil, predominando estudos de caso ilustrativos de teorias já consolidadas, ou seja, sem maior pretensão ou indução para a criação de novos conhecimentos.

Nesse sentido, Andrade (2009) questionou se as preocupações atuais dos estudos sobre Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho estão, de fato, buscando avançar

no conhecimento, ou, apenas atendem aos desígnios da lógica empresarial e mercadológica. Observa-se, em geral, que nos estudos sobre essas temáticas, o sujeito tem sido excluído do foco, principalmente quando se trata de ocupações não estratégicas. O ponto de vista é quase sempre o da empresa, que passa a ser tratada como um ente, como se adquirisse vida própria e personalidade autônoma.

PARADIGMAS NAS CIÊNCIAS SOCIAIS: O MODELO DE BURREL E MORGAN

Segundo Kuhn (1987), paradigma pode ser definido como um conjunto de valores que conformam uma visão de mundo da qual emergem tradições coerentes e específicas da pesquisa científica, formuladas em teorias, leis, aplicações e instrumentação.

Sendo assim, o termo paradigma é utilizado em 03 amplos sentidos:

- (1) uma completa visão da realidade, ou visão de mundo;
- (2) relacionado à organização social da ciência em termos de escolas de pensamento ligadas a tipos particulares de realizações científicas; e
- (3) relacionado à utilização concreta de tipos específicos de ferramentas e textos para o processo de solução de “quebra-cabeças” científicos.

O primeiro sentido do termo paradigma corrobora com a o pressuposto de Morgan (2005), de que todas as teorias de organização estão baseadas em uma filosofia de ciência e uma teoria de sociedade. O autor destaca ainda que para entendermos a natureza da ortodoxia na teoria das organizações, faz-se necessário entender o relacionamento entre os modos específicos de teorização e pesquisa, e as visões de mundo que eles refletem.

Segundo Morgan (2005), qualquer análise adequada do papel do paradigma em teoria social deve descobrir as principais suposições que caracterizam e definem uma dada visão de mundo para fazer com que seja possível consolidar o que há de comum entre as perspectivas dos teóricos cujos trabalhos poderiam, caso contrário, em um nível mais superficial, parecer distintos e de amplo alcance.

Nesse sentido, Burrell e Morgan (1979) propõem a construção de um modelo considerando os pressupostos sobre a natureza da ciência social, nas perspectivas da objetividade e subjetividade; e, os pressupostos sobre a natureza da sociedade, nas perspectivas da regulação e da mudança.

Figura 1: Paradigmas Sociológicos e Análise Organizacional

PARADIGMAS SOCIOLÓGICOS E ANÁLISE ORGANIZACIONAL			
Sociologia de Mudança Radical			
S u b j e t i v o	HUMANISTA RADICAL	ESTRUTURALISTA RADICAL	O b j e t i v o
	Teorias da anti-organização	Teorias da organização radical	
	Teorias da construção social da realidade	Teorias da adaptação organizacional	
	INTERPRETATIVISTA	FUNCIONALISTA	
Sociologia de Regulação			

Fonte: Burrell e Morgan (1979).

O *paradigma funcionalista* é baseado na suposição de que a sociedade tem existência concreta e real e um caráter sistêmico orientado para produzir um sistema social ordenado e regulado.

O *paradigma interpretativista* é baseado na visão de que o mundo social possui uma situação ontológica duvidosa e de que o que se passa como realidade social não existe em qualquer sentido concreto, mas é um produto da experiência subjetiva e intersubjetiva dos indivíduos.

O *paradigma humanista radical* enfatiza como a realidade é socialmente construída (BERGER; LUCKMANN, 1999) e sustentada, mas vincula sua análise ao interesse no que pode ser descrito como patologia da consciência, por meio da qual os seres humanos se tornam aprisionados nos limites de realidade que eles mesmos criam e sustentam.

A realidade definida pelo *paradigma estruturalista radical* é baseada na visão da sociedade como uma força potencialmente dominante. No entanto, é ligado a uma concepção materialista do mundo social, definido por estruturas sólidas, concretas e ontologicamente reais (Antunes & Alves, 2004).

Embora apresentando um modelo distinto, com um quadro que contempla os paradigmas positivista, pós-positivista, crítico e construtivista, Lincoln e Guba (1994) observam que os paradigmas disputam entre si legitimidade e hegemonia intelectual. Os autores entendem, porém, que é cautelosamente possível, na medida em que os paradigmas possuem elementos ligados a ontologia,

epistemologia e metodologia¹, que se evidencie certa complementaridade entre eles.

Percebe-se nas abordagens de Burrell e Morgan (1997) e Lincoln e Guba (1994) a emergência e o fortalecimento de formas alternativas de se pensar e se fazer ciência, com preceitos que vão além do objetivismo abundante que se verifica no paradigma dominante (no caso dos modelos citados, os paradigmas funcionalista e positivista).

Por fim, chama-se a atenção para o fato de que as controvérsias existentes entre os diversos paradigmas não necessariamente devem soar como sinais de isolamento; ao contrário, as controvérsias podem desempenhar um papel mais nobre, no sentido de gerar reflexões e sugestões de como desenvolver um modelo cada vez mais sofisticado, não-excludente e que proporcione resultados legítimos e satisfatórios.

¹ *Ontologia* é a doutrina do ser e suas formas; se refere à essência ou à natureza do existente. *Epistemologia* é um termo de origem grega que apresenta dois sentidos: teoria do conhecimento e filosofia da ciência. Os dois sentidos estão ligados, o problema do conhecimento se entrelaça com o da ciência. *Metodologia* pode se referir à lógica ou parte da lógica que estuda os métodos; conjunto de procedimentos metodológicos de uma ou mais ciências; análise filosófica de tais procedimentos (Abbagnano, 2007).

APRESENTANDO OS ARTIGOS SELECIONADOS PELOS “TEMAS ESPELHOS”

Neste capítulo serão apresentados os artigos selecionados pelos Temas Espelhos das Divisões Acadêmicas de EOR e GPR, dos encontros da ANPAD. O intuito é identificar os temas que constituíram a fundamentação teórica dos artigos, bem como os procedimentos que constituíram o referencial metodológico dos mesmos. Primeiramente, serão apresentados os artigos selecionados pela Divisão de Estudos Organizacionais e, na sequência, os artigos selecionados pela Divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

No ano de 2009, cinco artigos foram selecionados pelos Temas Espelhos, sendo três da Divisão Acadêmica de EOR e dois na Divisão Acadêmica de GPR. Já, no ano de 2010, sete artigos foram selecionados pelos Temas Espelhos, sendo dois da Divisão Acadêmica de EOR e cinco da Divisão Acadêmica de GPR.

Artigos selecionados pelo “tema espelho” da divisão de EOR

O primeiro artigo analisado da Divisão Acadêmica de Estudos Organizacionais intitulado *Em nome do PAI: relações de trabalho e aprendizagem em um banco*, tinha como objetivo discutir a aprendizagem organizacional ocorrida a partir de um processo de mudança em uma organização bancária. A mudança estava

relacionada ao Programa de Afastamento Incentivado – PAI, sigla que deu nome ao artigo. A fundamentação teórica ultrapassou o conceito meramente funcional de aprendizagem organizacional, enfatizando reflexões que possibilitaram ampliar o entendimento sobre relações de trabalho, a partir do uso de categorias que envolveram a percepção sobre mudança organizacional, e a preparação dos funcionários para a mesma, considerando suas competências. A fundamentação metodológica pautou-se em uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, onde os dados primários foram coletados através de entrevistas em profundidade, de forma intencional; e, os dados secundários, coletados através de uma pesquisa documental, junto a uma revista da Associação dos Funcionários, contendo cartas dos funcionários que diziam respeito à relação dos mesmos com o banco, durante o período da mudança. Os dados foram analisados pelo seu conteúdo, a fim de se avaliar a percepção acerca da mudança em andamento e o que os funcionários aprenderam em decorrência da mesma (Fantinel & Bauer, 2009).

O segundo artigo analisado da Divisão Acadêmica de Estudos Organizacionais intitulado *A ficção das Políticas de Diversidade em organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays*, tinha como objetivo analisar a experiência profissional de homossexuais masculinos a partir das vivências e percepções dos mesmos a respeito das políticas de diversidade nas organizações, buscando nas

experiências, avaliações, interpretações e sugestões dos próprios homossexuais, possíveis caminhos para se otimizar a efetividade de tais políticas e, com isso, alcançar melhorias nas relações de trabalho e na gestão da diversidade. A fim de operacionalizar tal proposta, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, na qual se empregou a história de vida como metodologia. Os dados foram coletados através de entrevistas com trabalhadores homossexuais masculinos de diversas capitais brasileiras; tal escolha justificou-se por colocar o sujeito no epicentro epistemológico e ontológico da pesquisa, permitindo o entendimento do fenômeno a partir da percepção daqueles que vivenciam o cotidiano estudado. Posteriormente, os dados foram analisados segundo algumas categorias da Análise do Discurso: percurso semântico, seleções lexicais, relações entre argumentos explícitos e implícitos, delineamento de personagens e discursos silenciados (Diniz & Gandra, 2009).

O terceiro artigo analisado da Divisão Acadêmica de Estudos Organizacionais intitulado *Metáforas do Trabalho Sobre Duas Rodas: As Relações de Trabalho Construídas Pelo Olhar do Motoboy*, teve como objetivo apresentar as relações de trabalho dos *motoboys* de uma capital brasileira, a partir da percepção dos atores sociais envolvidos: o patronato e os próprios trabalhadores. Como fundamentação teórica o artigo discorreu sobre a construção da identidade profissional, especificamente de uma atividade que passou da informalidade para uma profissão legalizada, na

medida em que colocou o sujeito na centralidade da pesquisa, abordando sua identidade profissional enquanto relação socialmente construída. Como procedimento metodológico, foi realizado um estudo de campo, de natureza qualitativa e caráter exploratório, através de entrevistas com a classe patronal e de testes projetivos utilizados pela Psicologia (atividades lúdicas de desenho, recorte e colagem ou escrita) com os sujeitos em estudo, os *motoboy*s, selecionados por conveniência (Andrade, 2009).

O quarto artigo analisado da Divisão Acadêmica de Estudos Organizacionais intitulado *"Pessoas" são "Recursos"?: Raízes Arqueológicas de Mudanças no Discurso da Administração*, tinha como proposta realizar uma discussão sobre os conceitos aplicados na área de Administração, enfatizando as mudanças conceituais observadas principalmente no campo de Recursos Humanos (RH), que teve seu nome modificado para Gestão de Pessoas (GP). Como fundamentação teórica o artigo discorreu sobre discurso e ideologia, culminando com a arqueologia do saber, com o intuito de apontar reflexões possíveis a respeito das práticas que se encontram subjacentes e legitimadas por determinados conceitos. Como fundamentação metodológica a pesquisa utilizou dados secundários, na qual foram coletados os discursos presentes dos seguintes autores: Idalberto Chiavenato, Antonio Carlos Gil, Silvia Constant Vergara e André Ofenhejm Mascarenhas. A justificativa dessa escolha se deu por tratar de autores de livros-

textos reconhecidamente utilizados como referência para o ensino de Administração nas Instituições de Ensino Superior no Brasil, salientando alguns fundamentos discursivos presentes na literatura científica da Administração, empregados para defender a mudança conceitual, do termo RH para GP (Souza & Calbino, 2010).

O quinto artigo analisado da Divisão Acadêmica de Estudos Organizacionais intitulado *As Três Dimensões da Colonização do Mundo do Trabalho: Subjetividade, Corpo e Arquitetura*, tinha como objetivo refletir acerca das transformações do mundo do trabalho, considerando essas três dimensões. Como referencial teórico o artigo discorreu sobre o discurso capitalista, responsável pela colonização do mundo do trabalho, considerando: a colonização da subjetividade do indivíduo, que torna-se refém do jogo manipulativo produzido pelo controle organizacional, mortificando-o; a colonização do corpo do trabalhador, que é explorado na produção e reprodução do capital; e, a colonização da das impressões e percepções do indivíduo, "vigiadas" pela configuração da arquitetura do espaço físico. Nesse sentido, o artigo classifica-se, metodologicamente, como um ensaio teórico (Estanislau *et al.*, 2010).

Figura 2: Quadro-resumo dos artigos selecionados pelo "Tema Espelho" da
Divisão de Estudos Organizacionais

Título do Artigo	Fundamentação Teórica	Procedimentos Metodológicos	Ano
Em nome do PAI: relações de trabalho e aprendizagem em um banco	Desenvolvimento organizacional Aprendizagem organizacional Competência Mudança organizacional	Pesquisa qualitativa, caráter exploratório Entrevistas, em profundidade Pesquisa documental Análise de conteúdo	2009
A ficção das Políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalhos comentadas por trabalhadores <i>gays</i>	Responsabilidade social Políticas de diversidade Assédio moral Discursos organizacionais	História de vida Abordagem qualitativa Análise do discurso do relato de vida de trabalhadores <i>gays</i>	2009
Metáforas do Trabalho Sobre Duas Rodas: As Relações de Trabalho Construídas Pelo Olhar do <i>Motoboy</i>	Relações de trabalho Identidade profissional Construção social	Estudo de campo, de natureza qualitativa e caráter exploratório Entrevistas Testes projetivos da Psicologia	2009
"Pessoas" são "Recursos"?: Raízes Arqueológicas de Mudanças no Discurso da Administração	Construção social Discurso Ideologia Arqueologia do saber	Pesquisa qualitativa Análise do discurso	2010
As Três Dimensões da Colonização do Mundo do Trabalho: Subjetividade, Corpo e Arquitetura	Sistema Capitalista Poder Controle Subjetividade	Ensaio teórico	2010

Fonte: Elaborado pelo autor.

Artigos selecionados pelo “tema espelho” da divisão de GPR

O primeiro artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *Um convite a um diálogo mais intenso entre as áreas de RTs, GP, COR e EOR a partir da agenda de pesquisa das escolas norte-americana e francesa*, objetivou refletir sobre a necessidade de fortalecer a relação do campo de pesquisa em Gestão de Pessoas (GP) e Relações de Trabalho (RTs) com as áreas de Comportamento Organizacional (COR) e Estudos Organizacionais (EOR) no Brasil, partindo da discussão de algumas das mais tradicionais e influentes escolas do mundo (norte-americana e francesa), que já estão trabalhando nesta perspectiva. Como fundamentação teórica o artigo discorreu sobre o papel que o discurso organizacional (do compromisso, da participação, do engajamento), um dos temas transversais a essas áreas de estudos, desempenha na manutenção, produção e reprodução das relações de poder e de dominação no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o artigo classifica-se, metodologicamente, como um ensaio teórico (Carvalho Neto *et al.*, 2010).

O segundo artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *Abordagem de Competências: Racionalidade Legitimada, Formalismo e Faz de Conta? Um Estudo em Organizações Públicas e Privadas*, teve como objetivo analisar em que medida os modelos de gestão de competências

determinam a postura do indivíduo na organização, estimulando a reflexão acerca da lógica predominante na abordagem de tal tema. Sendo assim, como marco teórico, o artigo realizou uma abordagem multiparadigmática sobre competência, enfocando a Teoria Institucional e a Visão Baseada em Recursos (RBV), considerando a gestão de recursos internos, inclusive de natureza subjetiva (comunicação, interação e aprendizagem), como diferencial para vantagem competitiva das organizações, sem, contudo, desconsiderar o ambiente externo. Como procedimentos metodológicos, o trabalho caracteriza-se como um estudo de casos múltiplos, de natureza qualitativa e caráter exploratório. A amostra foi composta por organizações privadas de natureza industrial e organizações públicas orientadas à prestação de serviços. A coleta de dados foi realizada através de análise documental, entrevista e questionário, a fim de investigar a lógica de formação de competências, os mecanismos utilizados, a percepção do ambiente, e, a postura adotada pela organização e pelos indivíduos, coroadando o isomorfismo e a legitimidade (Lima *et al.*, 2009).

O terceiro artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas*, teve como objetivo problematizar a discussão sobre as escolhas epistemológicas no campo das Relações de Trabalho (RTs) e da Gestão de Pessoas (GP). Teoricamente, foi analisado os campos do micro e do macro,

associando-os respectivamente à polarização entre os campos: subjetivismo versus objetivismo; irracionalismo versus racionalismo; ação do indivíduo versus estrutura; volição do indivíduo versus não-volição; contexto condicionante versus contexto determinante. Como trata-se de um ensaio teórico, o artigo defende a idéia de que qualquer opção metodológica tem validade e relevância, desde que apresente consistência e coerência; sendo assim, as contribuições dos dois campos podem ter relevância para ambos os lados, se houver alguma possibilidade de conversa epistemológica, de maneira desarmada e com um mínimo de preconceitos, praticando uma saudável complementaridade (Carvalho Neto, 2010).

O quarto artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *“Eu Vim de Lá, (Mas Ninguém Avisou!)”: reflexões sobre estratégias de Gestão de Pessoas voltadas à interculturalidade*, teve como objetivo analisar como profissionais que assumiram a Intramobilidade em suas carreiras, e que foram contratados, perceberam nessas organizações o desenvolvimento de estratégias de Gestão de Pessoas direcionadas à interculturalidade. No referencial teórico, o artigo distingue interculturalidade de internacionalização, defendendo a idéia de que não é mandatório atravessar fronteiras internacionais para perceber variação cultural. Como procedimento metodológico foram entrevistados 13 profissionais que migraram de vários Estados do Brasil para trabalhar em empresas de determinado pólo. Os dados coletados foram integrados em quatro

categorias (e tratados sob a análise de conteúdo), a saber: perfil profissional dos entrevistados, motivos apontados para a intramobilidade, estratégias organizacionais de gestão de pessoas voltadas à interculturalidade e consequências da interculturalidade no trabalho (Craide, Abdala & Brito, 2010).

O quinto artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *Gênero e Estilo na prática das Manipuladoras de Alimentos: uma aproximação empírica aos estudos organizacionais na perspectiva sócio-histórica e cultural*, teve como objetivo analisar a prática das Manipuladoras de Alimentos (MAs) em uma escola de ensino fundamental em uma capital brasileira. Como referencial teórico o artigo busca esclarecer gênero e o estilo de ação numa dada atividade situada, contribuindo para novos olhares sobre os estudos organizacionais e novas possibilidades de compreender o sujeito dentro do seu ambiente de trabalho. Como procedimentos metodológicos, o artigo caracteriza-se como um estudo de caso, de natureza exploratória e utiliza o método da autoconfrontação, compreendido pela confrontação do sujeito com imagens e discursos sobre a sua própria atividade, prevendo mais de um momento de coleta de dados (Cassandre *et al.*, 2010).

O sexto artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *A Percepção dos Funcionários de Recursos Humanos sobre a*

Comunicação Interna em Processos de Combinação de Empresas, analisou a percepção dos funcionários da área de Recursos Humanos quanto à comunicação interna utilizada por sua organização, após o anúncio da combinação ao mercado. Como fundamentação teórica o artigo discorreu sobre combinações empresariais, entendido como o processo que contempla desde alianças e parcerias entre empresas, até fusões e aquisições de empresas. A comunicação interna foi defendida como ferramenta primordial para a gestão de pessoas nesse processo de combinação empresarial, através da transmissão de valores e da socialização dos indivíduos. Como procedimentos metodológicos, a pesquisa foi de natureza exploratória, através de estudos de casos múltiplos, e utilizou um questionário para a coleta de dados, com perguntas fechadas e espaço para comentários; dessa maneira, foram adotados os métodos quantitativo e qualitativo para análise e interpretação dos dados e comentários coletados dos respondentes (Xavier, Camacho & Ferreira, 2010).

O sétimo artigo analisado da Divisão Acadêmica de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho intitulado *Tecendo a Realidade com Fragmentos do Passado: Estudo sobre a Influência de Aspectos Identitários e Culturais na Construção de Competências no Complexo Têxtil*, objetivou promover a reflexão acerca da influência do perfil da mão-de-obra remanescente da indústria têxtil no processo de construção de competências em empresas derivadas do setor. Mais especificamente, discutiu

como traços identitários e culturais, adquiridos pela força de trabalho em organizações seculares, afetam a dinâmica produtiva. O referencial teórico que sustentou o debate foi estruturado a partir das diversas correntes (americana, latino-americana, francesa e australiana) que tratam sobre tema competências, abarcando a perspectiva organizacional, que engloba discussões sobre estratégias e modelos de gestão orientados à obtenção de diferenciais competitivos, e, individual, considerando os aspectos cognitivos e motores na postura adotada pelo trabalhador. Metodologicamente, o artigo classifica-se como uma pesquisa exploratória e qualitativa, através do método de casos múltiplos. Os dados foram coletados por comunicação dual em entrevistas semi-estruturadas, e analisados pelo seu conteúdo através da análise categorial e da contagem de frequência (Lima *et al.*, 2010).

Figura 3: Quadro-resumo dos artigos selecionados pelo "Tema Espelho" da Divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

Título do Artigo	Fundamentação Teórica	Procedimentos Metodológicos	Ano
Um convite a um diálogo mais intenso entre as áreas de RTs, GP, COR e EOR a partir da agenda de pesquisa das escolas norte americana e francesa	Discurso organizacional Relações de poder e dominação Cultura organizacional Ideologia	Ensaio teórico	2009
Abordagem de Competências: Racionalidade Legitimada, Formalismo e Faz de Conta? Um	Competências Visão baseada em recursos	Estudo de caso Pesquisa exploratória e qualitativa	2009

**SOBRE SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS:
COMPARANDO ARTIGOS DE TEMAS ESPELHOS DAS DIVISÕES DE EOR E GPR DA ANPAD**

Estudo em Organizações Públicas e Privadas	Teoria institucional Legitimidade Formalismo	Análise documental Entrevista Questionário Análise de conteúdo	
Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas	Relações de trabalho Gestão de pessoas Dialética	Ensaio teórico	2010
“Eu Vim de Lá, (Mas Ninguém Avisou!)”: reflexões sobre estratégias de Gestão de Pessoas voltadas à interculturalidade	Interculturalidade Intramobilidade Ambiente	Pesquisa exploratória e qualitativa Entrevista Análise de conteúdo	2010
Gênero e Estilo na prática das Manipuladoras de Alimentos: uma aproximação empírica aos estudos organizacionais na perspectiva sócio-histórica e cultural	Gênero Estilo Trabalho	Estudo de caso Abordagem qualitativa Pesquisa exploratória e descritiva Entrevista Atividade dirigida e situada Autoconfrontação	2010
A Percepção dos Funcionários de Recursos Humanos sobre a Comunicação Interna em Processos de Combinação de Empresas	Combinação empresarial Comunicação interna Socialização Percepção	Estudo de caso Estudo exploratório Questionário Análise quantitativa e qualitativa	2010
Tecendo a Realidade com Fragmentos do Passado: Estudo sobre a Influência de Aspectos Identitários e Culturais na Construção de Competências no Complexo Têxtil	Competência Visão baseada em recursos Identidade Cultura organizacional	Pesquisa exploratória e qualitativa Estudo de caso Entrevista Análise de conteúdo, através da análise categorial e contagem de frequência	2010

Fonte: Elaborado pelo autor.

Comparando os artigos selecionados pelos “temas espelhos” das divisões de EOR e GPR de acordo com o modelo de paradigma nas ciências sociais de Burrell e Morgan (1979)

Sem a pretensão de investigar os resultados obtidos ou defender uma determinada linha de pesquisa, o objetivo aqui restringe-se à comparação dos referenciais teóricos e metodológicos dos artigos selecionados pelos temas espelhos, com as visões de ciência e sociedade, a fim de averiguar se há convergência entre ambas as Divisões Acadêmicas no que concerne aos Paradigmas nas Ciências Sociais, de acordo com o modelo de Burrell e Morgan (1979).

Percebeu-se que em ambas as Divisões a ênfase dos artigos privilegiou um escopo teórico em que o indivíduo foi o centro da análise, através de suas percepções sobre mudança, cultura, aprendizagem, competência e combinações de empresas, ao menos no âmbito do discurso organizacional. Isso mostra uma visão voluntarista do homem, em detrimento a uma visão determinista, corroborando a idéia de que a estrutura é condicionante, mas não determinante do comportamento humano. Metodologicamente, todos os artigos tiveram uma abordagem qualitativa, através de análises de conteúdo ou do discurso, evidenciando um método anti-positivista, sem a preocupação de estabelecer regras para fenômenos suscetíveis de serem reproduzidos como forma de se

conhecer o mundo. Essa valorização do indivíduo, através de um método ideográfico, converge para o caminho da subjetividade na ciência social, aproximando-se dos paradigmas interpretativista e humanista radical (Burrell & Morgan, 1979).

Os trabalhos classificados como ensaios teóricos também privilegiaram um diálogo entre as Áreas de Gestão de Pessoas, Relações de Trabalho e Estudos Organizacionais, valorizando a subjetividade presente no campo, com o intento de se propor caminhos alternativos de gestão, que possam levar a uma maior valorização do indivíduo. Segundo Siqueira (2009), a gestão não pode ser compreendida como algo neutro, mas sim considerada a partir da sua dimensão ideológica. Há a construção do discurso organizacional que envolve a colonização do mundo do trabalho, passando pelo “corpo” do indivíduo e pela “arquitetura” organizacional (Estanislau *et al.*, 2010); discurso esse subordinado a lógica de ação que predomina em nossa sociedade, a saber, a lógica capitalista (Faria, 2002).

Em relação à natureza da sociedade, embora alguns artigos abordassem temáticas como mudança e diversidade, entendendo os conflitos e as contradições como inerentes à própria gestão, dentro de uma perspectiva que considera o caráter sistêmico e dialético das organizações e defendendo uma integração entre os níveis individual e social com as perspectivas histórica e cultural

(Cassandre *et al.*, 2010), ainda assim, o ponto central das abordagens conduzia à idéia de regulação ou integração dos recursos disponíveis em resultados que gerem valor, especialmente, para as organizações. Nesse sentido, predominaram as idéias de ordem ou manutenção em detrimento a uma ideia de ruptura, fazendo prevalecer o paradigma interpretativista em relação ao humanista.

Entende-se, pois, que há convergência entre as Divisões Acadêmicas de Estudos Organizacionais e de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no que tange aos Paradigmas nas Ciências Sociais, de acordo com o modelo de Burrell e Morgan (1979), especialmente em relação ao paradigma interpretativista. Nesta concepção as organizações são entendidas como processos que surgem das ações intencionais das pessoas, individualmente ou em harmonia com outras. O objetivismo e a simplificação dão lugar ao subjetivismo e a uma rede complexa de interações sociais. A busca obcecada do funcionalismo pelo equilíbrio é inútil na visão interpretacionista na medida em que as organizações são compostas por teias sociais em constante transformação e interação (Morgan, 2005).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar os artigos selecionados pelos temas espelhos das Divisões Acadêmicas de Estudos Organizacionais (EOR) e Gestão de

**SOBRE SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS:
COMPARANDO ARTIGOS DE TEMAS ESPELHOS DAS DIVISÕES DE EOR E GPR DA ANPAD**

Pessoas e Relações de Trabalho (GPR) da ANPAD. Especificamente, nos anos de 2009 e 2010, as Divisões Acadêmicas de EOR e GPR selecionaram 12 artigos que se enquadravam nessa proposta. No ano de 2009, cinco artigos foram selecionados pelos Temas Espelhos, sendo três da Divisão Acadêmica de EOR e dois na Divisão Acadêmica de GPR. Já, no ano de 2010, sete artigos foram selecionados pelos Temas Espelhos, sendo dois da Divisão Acadêmica de EOR e cinco da Divisão Acadêmica de GPR.

Sem a pretensão de investigar os resultados obtidos pelas pesquisas ou defender uma ou outra perspectiva teórica ou metodológica, o intuito foi o de verificar se havia convergência entre os temas de ambas as divisões, no que tange a visão de sociedade e de ciência, de acordo com o modelo desenvolvido por Burrell e Morgan (1979), que apresenta quatro paradigmas para as Ciências Sociais, a saber: o paradigma funcionalista, o paradigma interpretativista, o paradigma estruturalista radical e o paradigma humanista radical.

Cada paradigma defende uma visão de ciência e uma visão de sociedade, que juntas compõe a sua “visão de mundo”, ou a sua “maneira de enxergar a realidade”. A visão de ciência vai desde o extremo objetivista, que apresenta métodos positivistas, pautados em leis e regras que têm o intuito de categorizar o conhecimento ou de comprovar empiricamente as hipóteses investigadas, até o

extremo subjetivista, valorizando mais as percepções individuais e coletivas como método de investigação, na busca de uma melhor compreensão de um conhecimento que nem sempre é passível de mensuração. Por sua vez, a visão de sociedade vai desde um extremo que defende a estabilidade ou a manutenção da ordem no que tange as relações sociais, pautadas pela ideia de regulação ou consenso, até o extremo que entende que somente a ruptura ou a mudança radical podem promover uma transformação nas relações humanas, interpressuais e sociais.

Entendeu-se que há convergência entre os artigos selecionados pelos temas espelhos de ambas as divisões, aproximando-se mais do paradigma interpretativista, que compartilha a ideia de subjetividade na ciência e a ideia de regulação na sociedade. Todos os artigos utilizaram técnica de coletas de dados que vai desde entrevistas em profundidade, história de vida dos indivíduos e até mesmo métodos de autoconfrontação, e analisados qualitativamente, mediante seu conteúdo ou através da técnica de análise do discurso. Mesmo os ensaios teóricos privilegiaram um debate intenso sobre os temas, aproximando as Divisões de EOR e GPR, considerando o contexto histórico, social e cultural. Porém, o que se percebeu foi que, mesmo o indivíduo sendo “elemento-chave” para as organizações, a ênfase ainda recai sobre o desempenho e a competitividade organizacional. Assim, prevalece a ideia de “ajustamento” entre os interesses

individuais e organizacionais regido pela lógica de ação que predomina em nossa sociedade, ou seja, a lógica capitalista.

Dentre as perspectivas debatidas pelos pesquisadores estão as teorias culturais, em que explicam como estruturas simbólicas constroem e inibem os agentes a interpretar o mundo de acordo com certas formas, comportando-se de uma determinada maneira. A partir desse olhar, é possível atribuir ao indivíduo uma capacidade de refletir sobre si mesmo, sobre as pessoas e sobre o mundo; permitindo compreender esse indivíduo não mais apenas condicionado às estruturas e aos sistemas, mas também considerando sua possibilidade de transformação da realidade através do seu inconsciente e das forças sociais, históricas e culturais que permeiam o comportamento humano.

Portanto, a questão de fundo perpassa pela ideia de percepção e ação, seja essa condicionada ou determinada, ativa ou passiva, autônoma ou dependente de uma natureza científica e social. Segundo Carvalho Neto (2010), se a explicação de um fenômeno parte da opção metodológica pela opção individual, isso não significa que se despreze o contexto macro. O que vai importar aí é a vivência do contexto. Se a explicação parte do macro, se dá o oposto. Na verdade, não se pode ignorar, seja o todo ou a parte, seja a (super) estrutura ou o indivíduo, na análise de fenômenos complexos como são os das ciências sociais.

Enfim, se conseguirmos integrar mais as Áreas de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho em nossa produção científica, os benefícios desse diálogo serão evidentes. Em primeiro lugar, será possível estabelecer um maior delineamento dos focos de interesse, como, por exemplo, o nível dos indivíduos e o nível da organização. Em segundo lugar, poderemos dispor de um melhor mapeamento da nossa produção sobre temas que acabam se fragmentando, de forma pouco clara.

Somente através desse diálogo, promovido pelos temas espelhos, é que poderemos contribuir para novos olhares sobre os estudos organizacionais e novas possibilidades de compreender o sujeito dentro do seu ambiente de trabalho, atentando contra um conjunto de reducionismos, como separar a descrição do trabalho do sujeito, separar razão da emoção e, assim, romper com a descrição formal do método de investigação promovendo um salto qualitativo para o campo dos Estudos Organizacionais e da Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

REFERÊNCIAS

Abbagnano, N. (2007). *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Martins Fontes.

SOBRE SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS:
COMPARANDO ARTIGOS DE TEMAS ESPELHOS DAS DIVISÕES DE EOR E GPR DA ANPAD

Andrade, C. R. (2009). Metáforas do trabalho sobre duas rodas: as relações de trabalho construídas pelo olhar do *motoboy*. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, XXXIII.

Antunes, R. & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(87), 335-351.

ANPAD. Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração. (2012). Recuperado em fev. de www.anpad.org.br.

Berger, P. & Luckmann, T. (1999). *A construção social da realidade* (17a ed.). Petrópolis: Vozes.

Burrell, G. & Morgan, G. (1979). Part 1: In search of a framework 1. Assumptions about the nature of social science e 2. Assumptions about the nature of society. In: G. Burrell & G. Morgan. *Sociological paradigms and organizational analysis*. London, Heineman.

Carvalho Neto, A. (2001). *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*. Petrópolis: Vozes.



Carvalho Neto, A. (2010). Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.

Carvalho Neto, A., Siqueira, M. V. S., Silva, J. R. G., & Santos, J. N. (2009). Um convite a um diálogo mais intenso entre as áreas de RTs, GP, COR e EOR a partir da agenda de pesquisa das escolas norte-americanas e francesas. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, Sp, Brasil, XXXIII.

Cassandre, M. P., Canopf, L., Appio, J., & Bulgacov, Y. L. M. (2010). Gênero e estilo na prática das manipuladoras de alimentos: uma aproximação empírica aos estudos organizacionais na perspectiva sócio-histórica e cultural. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.

Craide, A., Abdala, V. D., & Brito, A. C. (2010). "Eu vim de lá, (mas ninguém avisou!)": reflexões sobre estratégias de gestão de pessoas voltadas à interculturalidade. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.

**SOBRE SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS:
COMPARANDO ARTIGOS DE TEMAS ESPELHOS DAS DIVISÕES DE EOR E GPR DA ANPAD**

Diniz, A. P. R. & Gandra, G. (2009). A ficção das políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores *gays*. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, XXXIII.

EGOS. European Group for Organizational Studies. (2012). Recuperado em fev. 2012, de www.egosnet.org.

Estanislau, C., Castro, D. S. P., Castro, C. C., & Resch, S. (2010). As três dimensões da colonização do mundo do trabalho: subjetividade, corpo e arquitetura. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.

Fantinel, L. D. & Bauer, M. A. L. (2009). Em nome do PAI: relações de trabalho e aprendizagem em um banco. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, XXXIII.

Faria, J. H. (2002). *Economia política do poder: uma proposta teórico-metodológica para o estudo e a análise das organizações*. Curitiba: UFPR/CEPPAD.

Faria, J. H. & Meneghetti, F. K. (2001). O sequestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Campinas, SP, Brasil, XXV.

Kuhn, T. (1987). Posfácio. In: Kuhn, T. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva.

Lima, R. J. C., Barbosa, A. C. Q., Baeta, A. M. C., & Giroletti, D. A. (2010). Tecendo a realidade com fragmentos do passado: estudo sobre a influência de aspectos identitários e culturais na construção de competências no complexo têxtil. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.

Lima, R. J. C., Baeta, A. M. C., Barbosa, A. C. Q., & Andrade, L. A. G. (2009). Abordagem de Competências: Racionalidade Legitimada, Formalismo e Faz de Conta? Um Estudo em Organizações Públicas e Privadas. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, XXXIII.

SOBRE SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS:
COMPARANDO ARTIGOS DE TEMAS ESPELHOS DAS DIVISÕES DE EOR E GPR DA ANPAD

Lincoln, Y. & Guba, E. G. (1994). Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences. In: N. Denzin & Y. S. Lincoln. (Eds.). *The handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE.

Morgan, G. (2005). Paradigmas, metáforas e resoluções de quebra-cabeças na teoria das organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 45(1), 58-71.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Recuperado em fev. 2012, de www.oit.org.br.

Paes de Paula, A. P. & Palassi, M. P. (2007). Subjetividade e simbolismo nos estudos organizacionais: um enfoque histórico cultural. In: A. P. Carrieri & L. A. S. Saraiva (Orgs.). *Simbolismo organizacional no Brasil*. São Paulo: Atlas 2007.

Siqueira, M. *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Curitiba: Juruá, 2009.

Souza, M. M. & Calbino, D. (2010). "Pessoas" são "recursos"?: Raízes arqueológicas de mudanças no discurso da administração. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.



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

Xavier, J. M., Camacho, A. B., & Ferreira, M. A. A. (2010). A Percepção dos Funcionários de Recursos Humanos sobre a Comunicação Interna em Processos de Combinação de Empresas. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXIV.

Sobre semelhanças e diferenças: comparando artigos de temas espelhos das divisões de EOR e GPR da ANPAD

Resumo

Considerando a similaridade de temáticas de pesquisa entre as áreas de Gestão de Pessoas, Relações de Trabalho e Estudos Organizacionais, entende-se que as fronteiras entre essas áreas são extremamente tênues emergindo a necessidade de um estreitamento do diálogo entre elas. Este trabalho teve como objetivo analisar os artigos selecionados pelos temas espelhos das Divisões Acadêmicas de EOR e GPR da ANPAD, com o intuito de verificar se havia convergência entre os temas, no que tange a visão de ciência e de sociedade, de acordo com o modelo de paradigma nas ciências sociais, desenvolvido por Burrell e Morgan (1979). Entendeu-se que há convergência entre os artigos selecionados pelos temas espelhos de ambas as divisões, aproximando-se mais do paradigma interpretativista, que compartilha a idéia de subjetividade na ciência e a idéia de regulação na sociedade.

Palavras-chave

Estudos Organizacionais; Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Temas Espelhos; Paradigmas nas Ciências Sociais.



On similarities and differences: comparing papers of mirror themes from ANPAD's EOR and GPR divisions

Abstract

Considering the similarity of research subjects between the areas of People Management, Labor Relations and Organizational Studies, it is understood that the boundaries between these areas are extremely tenuous emerging the need for a closer dialogue between them. This study aimed to analyze the articles selected by the mirror themes of the Academic Divisions of EOR and GPR ANPAD, in order to see if there was convergence between the themes regarding the vision of science and society, according to the model paradigm in the social sciences, developed by Burrell and Morgan (1979). It was understood that there is convergence between the articles selected by the mirror themes of both divisions, coming closer to the interpretative paradigm, which shares the idea of subjectivity in science and the idea of regulation in society.

Keywords

Organizational Studies; People Management and Labor Relations; Mirrors Themes; Paradigms Social Sciences.

Sobre similitudes y diferencias: comparando artículos de temas espejos de las divisiones EOR y GPR de ANPAD

Resumen

Teniendo en cuenta la similitud de los sujetos de investigación entre las áreas de Gestión de Personal, Relaciones Laborales y Estudios Organizacionales, se entiende que los límites entre estas áreas son extremadamente tenues. Emergente la necesidad de un diálogo más estrecho entre ellos. Este estudio tuvo como objetivo analizar los artículos seleccionados por los temas espejos de las Divisiones Académicas de EOR y GPR de la ANPAD, para ver si había convergencia entre los temas con respecto a la visión de la ciencia y la sociedad, de acuerdo con el modelo paradigma en las ciencias sociales, desarrolladas por Burrell y Morgan (1979). Se entiende que existe convergencia entre los artículos seleccionados por los espejos temas de ambas divisiones, acercándose más al paradigma interpretativo, que comparte la idea de la subjetividad en la ciencia y la idea de la regulación en la sociedad.

Palabras clave

Estudios Organizacionales; Administración de Personal y Relaciones Laborales; Espejos temas; Los paradigmas de las ciencias sociales.

Autoria

Rodrigo Serpa Pinto

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Professor Adjunto da Universidade Federal de Pelotas.

<http://lattes.cnpq.br/0108160476862326>. <https://orcid.org/0000-0002-7729-4540>. E-

mail: serparg@hotmail.com.

Endereço para correspondencia

Rodrigo Serpa Pinto. Universidade Federal de Pelotas, Faculdade de Administração e Turismo. Rua Gomes Carneiro, Centro, Pelotas, RS, Brasil. CEP: 96010-610. Telefone: (+55 53) 39211326.

Como citar esta contribuição

Pinto, R. S. (2017). Sobre semelhanças e diferenças: comparando artigos de temas espelhos das divisões de EOR e GPR da ANPAD. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(9), 296-339.

Contribuição submetida em 22 out. 2015. Última versão recebida em 05 abr. 2017. Aprovada em 05 abr. 2017. Publicada online em 24 ago. 2017. Sistema de avaliação: double blind review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.

