

### **HANDBOOK DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. VOLUME 2: REFLEXÕES E NOVAS DIREÇÕES.**

Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy e Walter R. Nord (Orgs.). Organizadores da edição brasileira: Miguel Caldas, Roberto Fachin e Tânia Fischer. São Paulo: Editora Atlas, 2001. 352 p. ISBN: 8522429766.

por Carlos Osmar Bertero (EAESP/FGV)

Seria interessante começar a resenha com a pergunta: Porque se escrevem *Handbooks*? Trata-se de prática comum no mundo acadêmico de língua inglesa e se estende às diversas áreas de conhecimento. O primeiro *Handbook of Organizations* foi organizado por James March e publicado em 1965. Trinta e um anos se passaram e os organizadores do **Handbook de Estudos Organizacionais** fizeram questão de frisar que não se pretendia uma nova versão ou atualização do *Handbook* de James March, mas que se objetivava algo diverso, fora do *mainstream* norte-americano.

Uma primeira razão é fazer um resgate do campo e simultaneamente reafirmar sua existência e relevância. Outra questão importante é de natureza epistemológica, ou seja, saber se houve acumulação de conhecimento e, em caso afirmativo, quais os padrões ou caminhos trilhados. Igualmente importante é atentar ao conteúdo do campo, a saber, as áreas ou linhas, tópicos ou *issues* de interesse em pontos diferentes no tempo. Pode haver surpresas e se constatar que assuntos que eram muito abordados no passado desapareceram ou simplesmente perderam em número de interessados. Seria o caso de se ver o interesse por abordagens gerencialistas (*managerial*) e de tipo funcional burocrático nos anos sessenta e setenta e o declínio relativo nos dias atuais. Por outro lado grande número de tópicos novos surgiram e se firmaram. É o caso do amplo campo coberto com o nome genérico de Simbolismo Organizacional e que inclui coisas tão diversas e sem abordagem organizacional há 30 ou 40 anos como inconsciente, sexo, gênero, estética, cultura etc.

Desta forma um *Handbook* permite que nos posicionemos diante de um campo e também no interior dele. Desta forma é possível ver o que foi feito, o que foi abandonado e o que resta por fazer com as linhas de trabalho mais interessantes e relevantes a serem perseguidas. Um *Handbook* é também de inegável utilidade

---

de a qualquer estudioso de organizações, independentemente do ponto em que se encontre de sua carreira. Serve como insumo para crítica e reflexão e também como fonte importante de informação.

O texto aqui revisto é o segundo volume do original que apareceu em língua inglesa em 1996 e que os organizadores brasileiros e a Editora Atlas optaram por dividir em três volumes. O terceiro está prometido para breve e o segundo contém 9 capítulos e 7 Notas Técnicas escritas por autores brasileiros. O volume contém uma introdução e 4 partes. A introdução contém apenas um capítulo que trata das relações entre teoria e prática e tem o sugestivo título de *A Coruja de Minerva: Reflexões sobre a Teoria na Prática*. As demais partes tratam de *Condução da Pesquisa*, *Novos Objetos de Estudo*, *Teorizando sobre a Teoria* e a última parte contém as *Conclusões*. Na parte referente à pesquisa há dois capítulos, um sobre *Dados em Estudos Organizacionais* e outro sobre *Pesquisa-Ação*. Na segunda parte os novos objetos de estudo contemplados são a *Exploração do Lado Estético da Vida Organizacional*, *A Emoção e o Processo de Organizar* e *As Imagens do Tempo no Trabalho e na Organização*. A terceira parte, na qual se teoriza sobre a teoria, contém dois capítulos, *Jogos de Guerra da Cultura Organizacional: a Luta pelo Domínio Intelectual* e *Alguns Ousam Chamá-lo Poder*, e finalmente um capítulo conclusivo sobre *Representação*.

A revisão de cada um dos capítulos seria tarefa descabida numa resenha com esta extensão. Além do mais, certamente não poderia ser realizada em profundidade por um único autor, dada a diversidade de assuntos e a amplitude demandada de competências. O segundo volume contém capítulos que se ocupam de assuntos e temas coerentes com a proposta do *Handbook* de ser um texto alternativo ao *mainstream* norte-americano ainda predominantemente realista, objetivista e funcionalista e marcado por pressões e preocupações gerencialistas com suas expectativas subjacentes de aplicabilidade.

Portanto limitar-me-ei a algumas observações sobre alguns conteúdos. Interessante é a introdução de um capítulo sobre pesquisa-ação. O assunto é escassamente conhecido no país e seu potencial é muito grande, particularmente porque permite lançar uma ponte entre a teorização e a prática, especialmente a que se realiza por meio da consultoria. A dimensão estética das organizações é entre nós assunto quase completamente ignorado. Trata-se também de tema de fronteira no mundo organizacional, daí a oportunidade do capítulo de Pasquale Gagliardi e da nota técnica de Thomaz Wood. Os estudos organizacionais têm tratado organizações como realidades instrumentais e portanto focadas em objetivos, resultados, eficiência, objetividade etc. A dimensão estética pode ser entendida tanto como expressão de realidades organizacionais, servindo ao analista como

---

forma de penetração e entendimento de outras dimensões da organização, como manifestação da expressividade humana. O ser humano não se manifesta apenas por meio de eficiência e racionalidade, mas também pela construção de formas voltadas ao deleite e ao choque estético e que não se vinculam normalmente aos eixos predominantemente econômicos e tecnológicos de nossa cultura. O capítulo de John Hassard sobre o tempo no trabalho e nas organizações nos apresenta outra dimensão na consideração do assunto, que transcende o tratamento puramente gerencialista que até o momento se centrou em tratar o tempo como algo objetivo e linear, portanto escasso, sendo elemento cujo **domínio** e **controle** é essencial à eficácia pessoal. A colocação do tempo no contexto da cultura e como elemento constitutivo desta mesma cultura abre novas portas. O tratamento dado a análise cultural de organizações (Jogos de Guerra da Cultura Organizacional: a Luta pelo Domínio Intelectual) e ao poder (Alguns Ousam Chamá-lo de Poder) fecha o círculo do que há de mais característico na abordagem do *Handbook*. São os textos que carregam marcas nítidas de pós-modernismo na maneira de focar o tema. Senti isto mais de perto no capítulo de Stewart R. Clegg e Cynthia Hardy sobre o poder, em que se tenta ultrapassar os tratamentos fundamentalmente weberianos, marxistas e funcionalistas do poder que marcaram até o momento a literatura organizacional. Finalmente chegamos ao último e denso capítulo sobre representações, que deveria ser colocado ao final do *Handbook* e não como fecho do seu segundo volume. Tenta na verdade traçar um amplo pano de fundo como forma de reorganizar o campo a partir de uma nova perspectiva.

O segundo volume junta-se ao primeiro, publicado em 1999, e que deverão ser completados pelo terceiro, a ser publicado no segundo semestre de 2002. Atentar para o tempo transcorrido entre o texto original, 1996, e a conclusão da edição brasileira. Autores, tradutores, revisores e organizadores podem ser equitativamente responsabilizados pelo **atraso**. Mas não é o caso de se caçarem bruxas. O *Handbook* traz novas perspectivas e também nos coloca diante de um fato preocupante: a lacuna de conhecimentos das diversas ciências sociais necessárias ao entendimento do que se fez no último quarto de século.