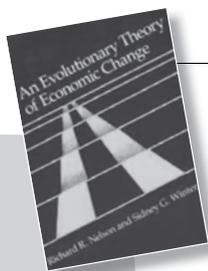


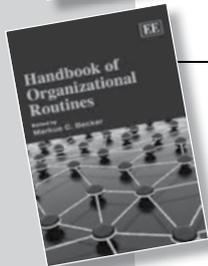
ROTINAS ORGANIZACIONAIS

Organizações de todos os tipos incorporam, em seus domínios, as forças para a sua inércia ou mudança, que operam de modo mais ou menos independente das ações e da vontade de gestores e membros. As rotinas organizacionais constituem uma dessas forças. Elas são tradicionalmente consideradas locus de conhecimento organizacional, tréguas de conflito intraorganizacionais e componente alvo de objetivos tais como sua criação, perpetuação, replicação, imitação ou extinção. Mais recentemente, as

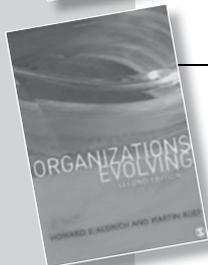
rotinas organizacionais passaram a ser consideradas objetos em nível micro, úteis para o entendimento de questões relacionadas a vantagens competitivas, desempenho organizacional, práticas, consequências organizacionais aos seus membros e à sociedade, entre outras. Pesquisando essa temática desde 2010, o professor **Eduardo Loebel** (FGV-EAESP) apresenta cinco sugestões de leitura sobre rotinas organizacionais e suas implicações na pesquisa em estratégia e organizações.



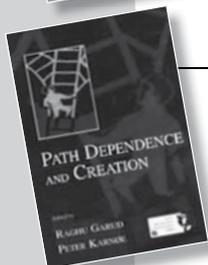
AN EVOLUTIONARY THEORY OF ECONOMIC CHANGE. *Richard R. Nelson e Sidney G. Winter. Cambridge; London: The Belknap Press of Harvard University, 1982. 437 p.* Este livro é um ataque frontal ao núcleo central do método econômico neoclássico e sugere uma teoria evolucionária como alternativa. Os autores rejeitam o modelo maximizador ortodoxo e descartam seus componentes: a função objetivo global, o bem-definido conjunto de escolhas e a racionalização da escolha maximizadora. Defendem que rotinas organizacionais são como genes que influenciam o comportamento futuro das organizações, em que a busca de novas rotinas representa mudanças.



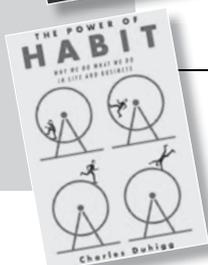
HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL ROUTINES. *Markus C. Becker (Ed). Cheltenham; Northampton: Edward Elgar, 2008. 352 p.* O campo de rotinas organizacionais baseia-se em várias disciplinas, incluindo psicologia, ciências sociais, inteligência artificial, economia. Enquanto as primeiras referências são de teóricos comportamentais da firma, a recente atenção é atribuída à corrente neoschumpeteriana criada por Nelson e Winter (1982). Atualmente, a noção está sendo usada como uma lente para compreender e explicar uma grande variedade de fenômenos organizacionais, incluindo a tomada de decisões, inovação, desempenho, aprendizagem e mudança organizacional.



ORGANIZATIONS EVOLVING. *Howard E. Aldrich e Martin Ruef. 2nd ed. London; Thousand Oaks; New Delhi; Singapore: Sage, 2006. 344 p.* Os autores apresentam seu quadro conceitual evolucionário e descrevem como se relaciona com os paradigmas na teoria organizacional. Sua estrutura subjacente decorre dos processos de variação, seleção, retenção e luta por recursos. Variações em rotinas organizacionais podem ser intencionais ou não. Algumas variações são selecionadas, reproduzidas e mantidas, enquanto outras são eliminadas. É importante considerar processos de seleção no nível das rotinas organizacionais, e não somente para organizações e populações.



PATH DEPENDENCE AND CREATION. *Raghu Garud e Peter Karnoe. New York; Hove: Psychology Press, 2001. 440 p.* Este livro argumenta que a dependência de trajetória, mesmo quando parece bloquear atores humanos ou organizacionais em tecnologias, práticas ou estruturas obsoletas, não se impõe sobre os atores como se fora destino ou sorte, mas é, também, criada por ações prospectivas da agência humana. Esta coletânea tem como objetivo explícito introduzir a agência humana em modelos evolucionários econômicos e organizacionais, por meio da invenção de um novo conceito: path creation.



THE POWER OF HABIT: Why we do what we do in life and business. *Charles Duhigg. New York: Random House, 2012. 400 p.* Este livro é dirigido aos leitores em geral e estudiosos das organizações interessados em conhecer os meandros do hábito cotidiano ou melhorar a produtividade nos negócios, por meio do entendimento do comportamento humano previsível e regular. O livro foi escrito por um jornalista, baseado em pesquisas, e se propõe a desconstruir o mecanismo comportamental básico por meio de um modelo cíclico, consistindo de um sinal (“uma deixa”), uma rotina e uma recompensa.

Eduardo Loebel eloebel@uol.com.br