

## **EMOÇÕES EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: UMA META-SÍNTESE DE ESTUDOS DE CASOS QUALITATIVOS**

**CAMILLA FERNANDES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

**MARIANE LEMOS LOURENÇO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

# EMOÇÕES EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: UMA METASSÍNTESE DE ESTUDOS DE CASOS QUALITATIVOS

## INTRODUÇÃO

Em 2020, a sociedade encontra-se desafiada por uma ameaça cujo poder de devastação fora por muito tempo inimaginável. Essa ameaça, conforme salientado por Rossoni (2020, p.1) “não se trata de rupturas tecnológicas, crises econômicas ou de guerras entre países, mas de algo microscopicamente menor: um vírus”. Esse vírus, denominado coronavírus, desencadeia a doença COVID-19 que, por sua vez, gera quadros clínicos que variam de infecções assintomáticas a infecções respiratórias graves (BRASIL, 2020). O potencial de contágio da doença a elevou a status de pandemia e fez com que todo o mundo parasse por medidas propostas de isolamento e distanciamento social em uma tentativa de conter sua propagação (World Health Organization, 2020).

Devido à mobilidade e atividades cotidianas terem sido totalmente alteradas, coube a todas as áreas da sociedade darem especial atenção ao combate ao vírus e, coube à área das ciências sociais, reflexões sobre as consequências de tal ameaça sem precedentes (ROSSONI, 2020). De acordo com autor, tanto os estudos organizacionais, tanto as próprias organizações ainda estão digerindo os impactos e desaceleração de suas atividades, bem como os impactos das mudanças na dinâmica de interação entre pessoas.

Diante de tal contexto, passou-se a refletir sobre os impactos que também podem ser gerados nas dimensões humanas dentro das organizações, especificamente em relação às suas emoções. As emoções sempre fizeram parte da atividade humana, todavia, sua influência na atividade organizacional por muito fora negligenciada, apesar de nos últimos anos esse cenário estar se modificando (FINEMAN, 2001). No entanto, acredita-se que diante da situação atual enfrentada por todo o mundo, deve-se colocá-la ainda mais em pauta, principalmente relacionando-a com aspectos decorrentes do COVID-19 como é o caso dos medos de angústias de empreendedores neste período; a síndrome de Burnout que pode desencadear-se em gestores; professores; equipes de saúde; dentre outros profissionais neste período de pandemia.

Com o propósito de iniciar-se uma reflexão a respeito de como tratar-se as emoções dentro das organizações e com o objetivo de melhor compreender como essa temática tem sido explorada em pesquisas da área de estudos organizacionais, verifica-se a necessidade de identificar-se trabalhos que já a tenham discutido, por mais que estes a tenham feito em circunstâncias diferentes das atuais. Para isso, utilizou-se a técnica de meta-síntese proposta por Hoon (2013) uma vez que uma meta-síntese permite ao pesquisador sintetizar estudos após realizada uma busca e análise de estudos de caso qualitativos que tragam contribuições ao assunto pesquisado e que, também tragam evidências para trazer-se contribuições além das alcançadas nos estudos originais.

Assim, com base em estudos de caso qualitativos selecionados em bases de dados nacionais e internacionais, procurou-se responder o seguinte questionamento: Como as emoções são abordadas na área de estudos organizacionais? Cabe salientar que a presente meta-síntese faz parte de um estudo maior que atualmente encontra-se em andamento.

## EMOÇÕES EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Os estudos organizacionais podem ser conceituados como uma série de conversações, em particular de pesquisadores que, em decorrência, permitem constituir as organizações por meio de termos que derivam-se de paradigmas, métodos e suposições (CLEGG; HARDY, 1999). Trata-se então de uma área de pesquisa a respeito de organizações e suas características,

sejam elas culturais, econômicas, políticas e sociais bem como dos seus efeitos sobre os indivíduos e grupos que as compõem ou interagem (THIOLLENT, 2014).

Já as emoções podem ser definidas como um termo “guarda-chuva” por conta de compreenderem um grande escopo de sentimentos que os indivíduos podem experimentar em relação a momentos específicos de suas vidas (BARSADE; GIBSON, 2007) e, ao estudá-las, o pesquisador pode abordá-las de forma geral ou também, ter por foco uma única emoção como por exemplo: amor (BRAMMING; JOHNSEN, 2011), paixão (POLLACK *et al.*, 2020), vergonha (PLATE, 2015), medo (CAMARGO; LOURENÇO; FERREIRA, 2018), empatia (BURCH *et al.*, 2016), entre outros.

Porém, mesmo tendo-se consciência de sua importância, na área de estudos organizacionais o uso do termo “emoções” ainda é recente (JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018). No entanto, percebe-se que está ficando cada vez mais claro aos pesquisadores da área que as dimensões emocionais permeiam todo o espectro do comportamento e da interação humana, incluindo as organizações (ASHKANASY, 2003).

Contudo, é relevante ressaltar que as emoções possuem grande influência dentro de um ambiente organizacional haja vista que elas relacionam-se com processos e resultados organizacionais como por exemplo a performance, processo de tomada de decisão, criatividade, comportamento social, trabalho em equipe, negociação e liderança (FINEMAN, 2001; BARSADE; GIBSON, 2007) e integram expressões pessoais do trabalho e conseqüentemente da vida organizacional (FINEMAN, 2001).

A emoção vincula-se aos significados e necessidades de um indivíduo conforme este traça sua trajetória, todavia, os recursos subjetivos que a abrangem são frutos de estados afetivos disponíveis no desenvolvimento de cada atividade (GONZÁLEZ REY, 2003) e, neste sentido, é importante salientar o exposto no estudo de Jost, Bulgacov e Camargo (2018) em que as autoras destacam que a emoção pode ser aprendida por meio da dimensão subjetiva da ação do sujeito, expressando-se concretamente nos processos sociais e nas relações que o indivíduo constitui em nível pessoal e grupal, bem como por meio de aspectos históricos e culturais.

Considerando o que fora evidenciado, observa-se que há uma possível relação entre as emoções e estudos organizacionais tendo em vista que as emoções em contextos organizacionais, conforme destacado por Ashkanasy (2003) podem ser vistas desde o nível individual até o organizacional por completo. Assim, segue-se com os procedimentos metodológicos que delinearão a presente metassíntese.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Com a finalidade de compreender como as emoções são abordadas em estudos organizacionais, utilizou-se o protocolo de meta-síntese proposto por Hoon (2013). Salienta-se que meta-síntese é um método definido como “um projeto de pesquisa exploratória e indutiva para sintetizar estudos de caso qualitativos primários com o objetivo de fazer contribuições além daquelas alcançadas nos estudos originais” (HOON, 2013, p. 523, tradução nossa).

Assim, destaca-se que o presente estudo possui abordagem qualitativa por conta deste tipo de pesquisa visar entender, descrever e explicar os fenômenos sociais de maneiras diversas (FLICK, 2009) e, a busca por estudos de caso deu-se devido a este método possibilitar entendimentos aprofundados sobre os fenômenos a serem estudados considerando suas particularidades (EISENHARDT, 1989; YIN, 2015). A metassíntese proposta por Hoon (2013) é composta por oito etapas e, para a análise da seleção dos artigos mencionados, procedeu-se com o desenvolvimento sugerido pela autora, conforme apresentado no quadro 1:

QUADRO 1: PROTOCOLO DA METASSÍNTESE

Passos	Objetivo Analítico	Estratégia/Procedimento Analítico Utilizado	Resultado para gerar contribuição teórica
<b>1. Enquadramento da questão de pesquisa</b>	Enquadrar a meta-síntese no campo da pesquisa sobre estudos organizacionais e emoções, de forma que seja possível identificar uma questão de pesquisa que aborde como estão se desenrolando as pesquisas de tal temática na área mencionada	Buscas em bases de dados científicas juntamente à leituras a respeito do tema emoções na área de estudos organizacionais	Identificação da lacuna teórica a ser abordada na meta-síntese
<b>2. Localização de pesquisas relevantes</b>	Identificar pesquisas sobre emoções em estudos organizacionais que podem ser consideradas relevantes à questão de pesquisa	Definição das palavras chave: "emotion*" AND "organization* studies" AND "case stud*" aplicando-as em buscas nas bases Web of Science, Scopus, Science Direct, Sage, Spell e Scielo	Considerando-se somente artigos completos publicados em periódicos, foram localizados 2 (dois) artigos na base Web of Science, 2 (dois) na base Scopus, 1 (um) na base Science Direct e 8 (oito) artigos na base Sage
<b>3. Critérios de Inclusão</b>	Determinar os critérios de inclusão dos artigos que comporão a meta-síntese e, automaticamente, de exclusão de artigos que não atendem ao objetivo proposto	Leitura e seleção dos artigos, selecionando os que se enquadram nos critérios: estudo de caso qualitativo, que abranjam estudos organizacionais e que incluam emoções em seu escopo	De 12 artigos encontrados, 4 foram excluídos, totalizando-se 8 artigos para a análise
<b>4. Extração e codificação dos dados</b>	Proceder com a leitura dos artigos selecionados, identificando características relevantes para o objetivo da meta-síntese	Elaboração de planilha eletrônica, dividindo-se as informações de cada artigo, sendo estas: título, autor (es), ano, periódico, objetivo, emoção utilizada, relação com estudos organizacionais, estratégia de pesquisa e principais resultados relacionados com emoções	Visualização específica de cada artigo com suas características a fim de analisar-se características específicas de cada publicação mas também, uma visão do conjunto
<b>5. Análise em nível específico de cada caso</b>	Identificar e analisar como as emoções são abordadas em cada caso	Redes causais elaboradas para cada caso analisado	Identificação dos principais temas, o nível de análise apresentado nos estudos e as informações sobre como os casos exploraram as emoções

<b>Passos</b>	<b>Objetivo Analítico</b>	<b>Estratégia/Procedimento Analítico Utilizado</b>	<b>Resultado para gerar contribuição teórica</b>
<b>6. Síntese no nível de estudo</b>	Chegar a um padrão geral das variáveis mesclando as redes causais de cada caso em uma rede meta-causal, acumulando o sequenciamento de variáveis em um nível de estudo cruzado	Elaboração de redes causais específicas de cada caso	Identificação de padrões lógicos estabelecidos entre os casos; Identificação de um padrão; processamento cognitivo gerencial como variável central; classificação das variáveis para garantir a validade
<b>7. Criar teoria pela metassíntese</b>	Identificar como o tema emoções é associado a estudos organizacionais em estudos de caso qualitativos. Demonstrar uma contribuição significativa para os estudos do tema na área de estudos organizacionais	Associar os resultados com a literatura sobre emoções	Identificar os conceitos e/ou tipo de emoções usados, argumentando quais as contribuições para a área de estudos organizacionais
<b>8. Discussão</b>	Discutir os resultados da metassíntese bem como as limitações da pesquisa	Discutir rigor, confiabilidade e validade	Legitimar a validade e confiabilidade do procedimento e das atividades realizadas

Fonte: Adaptado de Hoon (2013).

### **Passo 1: Enquadramento da questão de pesquisa**

O primeiro passo sugerido no trabalho de Hoon (2013) volta-se à formulação da pergunta de pesquisa que permitirá o desenvolvimento de toda a pesquisa. De acordo com a autora, uma meta-síntese tira proveito de uma pergunta de pesquisa bem especificada e teoricamente informada. Contudo, é importante trazer algumas considerações que a justifique. Conforme destacado no estudo de Barsade e Gibson (2007) não existe uma definição exata acerca de emoções, por isso elas são definidas como “termos guarda-chuva” por abrangerem uma ampla gama de sentimentos e poderem estar relacionadas a processos afetivos.

No entanto, fora possível perceber que mesmo que pesquisadores saibam e destaquem sua relevância no contexto organizacional, na área de estudos organizacionais os estudos sobre emoções ainda são recentes e carecem de mais desenvolvimento (ASHKANASY, 2003; JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018). Assim, visando-se instigar mais estudos a respeito e aprofundar-se melhor na possibilidade de elaboração de um conceito para a área, realizou-se o presente estudo norteado pela seguinte questão: Como as emoções são abordadas na área de estudos organizacionais?

### **Passo 2: Localização de pesquisas relevantes**

Após enquadrar-se a questão norteadora da pesquisa, foi-se então necessário efetuar-se a busca por estudos que fossem relevantes para responder o questionamento elaborado bem

como que trouxessem contribuições importantes ao que se propõe a meta-síntese (HOON, 2013). As buscas por artigos foram realizadas nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *Sage*, *Scielo*, *Science Direct* e *Spell*. A seleção das bases foi feita considerando-se seus impactos de citação e por conta de verificar-se em estudos anteriores que há grande qualidade nas pesquisas inseridas nas plataformas mencionadas.

Assim, em bases de dados internacionais, o conjunto de palavras “*emotion\**” AND “*Organization\* Stud\**” AND “*case stud\**” foi utilizado, ressaltando-se que o asterísco foi inserido com a finalidade de encontrar-se artigos que utilizassem variações dos termos e, em bases de dados nacionais, utilizou-se a tradução dos mesmos termos no plural e singular. Outro ponto a salientar-se é que a plataforma Science Direct não comporta o uso de asterísco em suas buscas e, para evitar a perda de estudos relevantes, realizou-se na mesma 2 buscas – com os termos completos no singular e posteriormente no plural.

Todas as pesquisas foram realizadas durante a primeira semana do mês de julho do ano de 2020. Optou-se em todas as bases de dados, a busca por artigos completos que fossem publicados em periódicos e, considerando-se a novidade do tema na área de estudos organizacionais, não restringiu-se um período de anos para as buscas, assim, foram considerados todos os anos disponíveis. Quanto aos campos selecionados, procurou-se efetuar a busca em campos que envolvessem “*todos os resultados*” ou relativos, tendo em vista as diferenças entre filtros de busca em todas as bases. Todos os artigos encontrados foram inseridos em uma planilha do programa *Excel* para melhor visualização e, artigos repetidos foram excluídos para evitar-se duplicação de dados. Demonstra-se no quadro 2 os artigos decorrentes desta seleção.

QUADRO 2: PERIÓDICOS, ARTIGOS E ANO DE PUBLICAÇÃO

Periódico	Quantidade	Ano
Organization Studies	2	2020/2018
Business & Society	1	2019
International Journal of Cross-Cultural Management	1	2019
Organizational Psychology Review	1	2019
Acción psicológica	1	2019
Frontiers in Psychology	1	2018
Organization	2	2016/2017
SAGE Open	1	2015
Industrial Marketing Management	1	2013
<b>Quantidade total: 11 artigos</b>		

Fonte: As autoras (2020).

Tratando-se de estudos de caso que abordassem emoções em seu escopo, verificou-se que os artigos resultantes da busca tem por contexto um melhor desenvolvimento desde o ano 2013, ano este que fora o primeiro registro da pesquisa. Aos artigos selecionados, aplicou-se critérios de seleção para que os resultados a serem encontrados nesta meta-síntese sejam mais efetivos.

### Passo 3: Critérios de inclusão e exclusão

O terceiro passo refere-se a critérios que auxiliem o pesquisador a filtrar os artigos finais a serem analisados de forma com que estes tragam uma melhor compreensão e *insights* tanto para o estudo quanto para pesquisas futuras. A autora Hoon (2013) destaca que aqui sejam criados critérios de inclusão e conseqüente exclusão em virtude da necessidade de uma maior precisão na abordagem da meta-síntese. Assim, pautando-se nas proposições da autora, realizou-se a leitura dos títulos, palavras-chave, resumos, introduções, objetivos e principais resultados de todos os artigos selecionados nas bases de dados a fim de identificar-se trabalhos

que atendam aos critérios de inclusão apresentados no Quadro 3. Os critérios, adaptados de Hoon (2013) voltaram-se a 3 pontos principais: A abrangência de emoções nos artigos, que envolvessem estudos organizacionais e que se tratassem de estudo de casos qualitativos.

Após feita a leitura, um total de 4 artigos foram excluídos devido a estes não abordarem emoções dentro de seus escopos e, um dos artigos era repetido estando presente em duas bases, dessa maneira, 8 artigos compuseram a amostra final da presente meta-síntese. Considerando-se então as proposições de Hoon (2013), apresenta-se os critérios de inclusão e os trabalhos excluídos:

QUADRO 3: CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E TRABALHOS EXCLUÍDOS

<b>Critério</b>	<b>Descrição</b>	<b>Trabalhos Excluídos</b>
<b>Apenas estudos de caso qualitativos</b>	Artigos que <u>consistam</u> em estudos de casos qualitativos, descritos na metodologia ou que apresentem tais características	Nenhum trabalho foi excluído por esse critério.
<b>Apenas artigos que incluam emoções em seu escopo</b>	Artigos que abordem emoções seja em seus referenciais ou como resultados emergentes	Becerra-Hernández, Menéndez-Fierros e Mapén-Franco (2019); Sara Waring (2019); Stowell e Warren (2018).
<b>Apenas artigos que voltem-se a estudos organizacionais</b>	Artigos que voltem-se à área de estudos organizacionais	Nenhum trabalho foi excluído por esse critério.

Fonte: Adaptado de Hoon (2013).

Assim, no Quadro 4 exposto a seguir, detalha-se um pouco sobre os artigos selecionados para a análise.

QUADRO 4: INFORMAÇÕES SOBRE ARTIGOS SELECIONADOS PARA ANÁLISE

<b>Autor</b>	<b>Ano</b>	<b>Título</b>	<b>Periódico</b>
Merlijn van Hulst & Sierk Ybema	2020	From What to Where: A setting-sensitive approach to organizational storytelling	Organization Studies
Anne M. Kok, Frank G. A. de Bakker & Peter Groenewegen	2019	Sustainability Struggles: Conflicting Cultures and Incompatible Logics	Business & Society
Christoph Barmeyer, Eric Davoine & Peter Stokes	2019	When the ‘well-oiled machine’ meets the ‘pyramid of people:’ Role perceptions and hybrid working practices of middle managers in a binational organization – ARTE	International Journal of Cross-Cultural Management
Andreina Bruno, Giuseppina Dell’Aversana & Gloria Guidetti	2018	Developing Organizational Competences for Conflict Management: The Use of the Prisoner’s Dilemma in Higher Education	Frontiers in Psychology
Parisa Dashtipour & Bénédicte Vidaillet	2017	Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours’ ‘psychodynamics of work’	Organization
Susan L.T. Ashley	2016	Re-colonizing spaces of memorializing: The case of the Chattri Indian Memorial, UK	Organization
Kaarina Mönkkönen & Anu Puusa	2015	From Disunited to Joint Action: Dialogue Reflecting the Construction of Organizational Identity After a Merger	SAGE Open
John Finch, Shiming Zhang & Susi Geiger	2013	Managing in conflict: How actors distribute conflict in an industrial network	Industrial Marketing Management

Fonte: As autoras (2020).

No quadro 5 estão dispostas algumas informações a respeito do contexto em que os trabalhos selecionados foram desenvolvidos:

QUADRO 5: INFORMAÇÕES DOS TRABALHOS SELECIONADOS PARA ANÁLISE

Autor/Ano	Número de casos	País	Organização	Nível de análise
Merlijn van Hulst & Sierk Ybema (2020)	1	Holanda	Organização policial	Nível individual/grupal
Anne M. Kok, Frank G. A. de Bakker & Peter Groenewegen (2019)	1	Alemanha	Banco	Nível individual/grupal
Christoph Barmeyer, Eric Davoine & Peter Stokes (2019)	1	França e Alemanha	Organização binacional	Nível individual/ gerentes
Andreina Bruno, Giuseppina Dell'Aversana & Gloria Guidetti (2018)	1	Itália	Universidade – foco em um programa de mestrado	Nível individual/estudantes de mestrado
Parisa Dashtipour & Bénédicte Vidaillet (2017)	1	Inglaterra	Hospital	Nível individual/ profissionais específicos do hospital
Susan L.T. Ashley (2016)	1	Reino Unido	Turismo/ Herança cultural	Nível organizacional/ grupo como unidade de análise
Kaarina Mönkkönen & Anu Puusa (2015)	1	Finlândia	Empresa do setor público vinculada ao ministério da economia e trabalho anteriormente dividida em 3 governmental offices com diferentes expertises: trabalho, economia, transporte e meio ambiente.	Nível individual/grupal dentro do contexto da organização
John Finch, Shiming Zhang & Susi Geiger (2013)	5	Organizações atuantes em diversos países europeus	Indústrias de gás e óleo	Nível organizacional/trabalhadores como unidade de análise

Fonte: Elaborado pela autora com base nos artigos selecionados (2020).

Após a seleção dos artigos finais, seguiu-se para a aplicação dos passos seguintes da meta-síntese com o objetivo de compreender-se como as emoções estão sendo abordadas em estudos de caso qualitativos que tratem de estudos organizacionais.

#### **Passo 4: Extração e codificação de dados**

Os dados a serem utilizados para a realização da meta-síntese não são originados de dados brutos resultantes dos estudos selecionados mas sim, de *insights* gerados pelo pesquisador durante a análise destes (HOON, 2013). A meta-síntese tem como finalidade sistematizar pontos que permitam que o pesquisador tenha à sua disposição um banco de dados com o que se discute sobre seus interesses de pesquisa e que o auxiliem no entendimento do campo, por isso as codificações são importantes no processo (HOON, 2013).



Hoon (2013) destaca que é necessário elaborar-se codificações que sejam claras e facilitem a procura de informações em períodos de buscas. Essas codificações devem refletir os pressupostos do pesquisador e este pode criar códigos conforme sua vontade e reflexão todavia, os códigos devem trazer consigo e à seleção dos trabalhos a qualidade necessária para o estudo. Seguindo-se o formulário de codificação desenvolvido por Hoon (2013), no quadro 6 são expostos os códigos utilizados na presente pesquisa:

QUADRO 6: CÓDIGOS UTILIZADOS NA PESQUISA

Grupo de código	Códigos
Detalhes gerais do estudo	Autor (es)
	Título
	Periódico
	Data da publicação
	Tipo de estudo
O que os autores pretendem alcançar?	Objetivo geral
	Questão de pesquisa
	Contribuições
Enquadramento teórico	Como o estudo aborda as emoções dentro do contexto de estudos organizacionais
	Conceitos / compreensão de emoções
	Tipo de emoção abordada
Definição do contexto que o estudo foi realizado	País
	Contexto de pesquisa
	Setor
	Local da pesquisa
	Delineamento da pesquisa
Metodologia	Projeto de pesquisa (ex.: estudo de caso histórico, indutivo, construção de teoria a partir de estudo de caso)
	Abordagem (ex.: construção de teoria, elaboração de teoria)
	Unidade de análise
	Número de casos investigados
	Estratégia de amostragem
Técnica de coleta de dados e fontes	Tempo e sequência de coleta de dados
	Técnicas de coleta de dados
	Fonte de dados
	Quantidade de dados / validade
	Técnicas de gerir os dados
	Métodos de análise de dados
	Técnicas de análise
Perspectivas	Principais conclusões evidenciadas no resumo, na introdução e nas conclusões
	Eventos, fatores ou padrões evidenciados emoções nos estudos organizacionais
	Antecedentes e efeitos das emoções em estudos organizacionais
	Condições ambientais
	Visualização do modelo conceitual ou quadro
Discussão	Discussão dos principais resultados
Contribuição	Contribuição específica para o estudo sobre emoções em estudos organizacionais
	Outras contribuições
Limitações	Limitações gerais
Outros aspectos	Qual a relevância do estudo para o problema investigado?
	Qual a validade deste estudo?
	Quais as informações encontram-se inconsistentes?
	Comentários adicionais

Fonte: Adaptado de Hoon (2013).

Depois de feita a codificação dos dados, iniciou-se a análise a cada nível específico e, com isso, pretendeu-se criar uma síntese a respeito de todos os casos de maneira que esta permitisse a produção de um conjunto de reflexões a respeito dos questionamentos e objetivo delimitado para a presente meta-síntese.

## **RESULTADOS**

### **Passo 5: Análise em nível específico de cada caso**

O objetivo de uma meta-síntese é identificar aspectos de cada trabalho e dessa forma, apresenta-se no presente passo as especificidades de cada um dos oito artigos selecionados para a análise final, conforme procedimentos descritos por Hoon (2013). Os casos são analisados individualmente levando-se em consideração o conceito de emoção apresentado por Barsade e Gibson (2007) em que as emoções englobam-se em processos afetivos abrangendo uma gama de sentimentos da experiência individual incluindo estados de sentimento que são emoções “do momento” provindas de experiências afetivas de curta duração e traços de sentimento que são emoções mais estáveis que demonstram tendências de se sentir e agir de determinado modo.

Dessa maneira, o primeiro estudo a destacar-se é o de Van Hulst e Ybema (2020) que teve como objetivo delimitado trazer à discussão aspectos contextuais de narrativas e storytelling. Os resultados nortearam-se por quatro questões: (1) O que faz com que um evento possa ser contado? (2) O que desencadeia sua narração? (3) Qual a forma que a narração da história assume? (4) Que trabalho ele realiza? e, utilizando-se dados etnográficos coletados sobre a narração de histórias no trabalho cotidiano da polícia, os autores destacaram alguns pontos, dentre eles os voltados às emoções. Nesse sentido, os autores ressaltaram que as histórias podem muitas vezes provocar emoções, contendo também explicações e avaliações sobre a ocorrência. As histórias aqui mencionadas ajudaram os participantes a falarem sobre coisas e emoções que eles mesmos não haviam experimentado e, com as histórias contadas, desenvolveu-se sensibilidade para o policiamento.

Já o trabalho de Kok, Bakker e Groenewegen (2019) teve como objetivo entender como as organizações lidam internamente com a crescente pressão institucional para se tornarem mais responsáveis socialmente e também, captar o papel da cultura organizacional e das lógicas institucionais nesse contexto. Aqui, os resultados apontaram que o processo de desenvolvimento de políticas de sustentabilidade não ocorre isoladamente diante das diferenças subculturais e lógicas institucionais. Nas reuniões observadas pelos pesquisadores, frustrações e emoções eram aparentes e um dos achados da pesquisa destacou que as emoções possuíam um papel importante na ruptura, criação e manutenção de instituições, concordando com o que fora exposto por Voronov e Vince (2012). Diante disso, a sugestão dos autores foi dedicar maior atenção ao papel das emoções, especialmente as individuais, dentro de processos organizacionais, no caso do artigo, os institucionalizados e decorrentes da cultura da própria organização.

Em seguida, analisou-se o trabalho de Barmeyer, Davoine e Stokes (2019). O objetivo delimitado para este estudo de caso foi examinar as representações da gerência média de uma organização e as funções gerenciais dentro de um contexto organizacional bicultural específico. Neste artigo, o foco fora dado a uma organização binacional e, diante do objetivo delimitado, os principais resultados voltados à emoção destacaram que os supervisores que eram considerados motivadores tinham seus comportamentos associados à comunicação e negociação de objetivos claros mas, não à relação interpessoal e emocional e assim, os resultados destacaram a necessidade de ajuste de um estilo de liderança que introduzisse mais emoção em seu contexto.

O próximo estudo analisado foi o de Bruno, Aversana e Guidetti (2018). Nele, o objetivo foi explorar: (1) as características significativas do “*Prisoner’s Dilemma Game*” (PDG) usado em uma chave afetivo-emocional no ensino superior; (2) os resultados do aprendizado que o Jogo do PDG permitiu ativar nos participantes em relação ao desenvolvimento de habilidades organizacionais para a análise de conflitos. Focando-se então na simulação como estudo de caso, os autores verificaram que o jogo permitiu que se recriasse as condições de um conflito. No caso, o principal aspecto do jogo em si voltava-se à resolução de um conflito. Trouxe-se a emoção como reflexo de conflitos, podendo inclusive surgir nele. No final, os autores destacaram que em conflitos organizacionais, geralmente as emoções que se destacam são negativas como por exemplo: decepção e vergonha.

Outro artigo que fora analisado foi o de Dashtipour e Vidaillet (2017) neste estudo, o objetivo proposto foi discutir os afetos associadas ao próprio processo de trabalho. Aqui, emoções e afetos foram tratados como sinônimos e, o estudo destaca duas contribuições voltadas à emoção: (1) destacou-se os afetos associados à atividade de trabalho e (2) ampliou-se as abordagens críticas nos estudos organizacionais, demonstrando a centralidade do trabalho na vida afetiva do sujeito.

O sexto artigo a destacar-se é o de Ashley (2016). Neste trabalho inspeciona-se as formas como os espaços de memorialização de guerra são organizados e reorganizados através de atividades oficiais e não-oficiais de criação de significados. O objetivo é contribuir para a discussão do “valor” do que os autores pontuam como “*memorializing*” examinando um espaço multifacetado de lembrança e comemoração: o Chattri Indian memorial construído perto de Brighton, Reino Unido. Destaca-se que o “*memorializing*” funciona como um processo organizacional que constitui e valida o significado cultural, no entanto, ressalta-se que a emoção tem grande influência em tal processo. A emoção influencia principalmente a atribuição de valor e significado a algo. Ressaltou-se que o novo significado atribuído ao memorial demonstrou o potencial da memorização como uma atividade emocional que facilita o que a autora coloca como quebra dos discursos autorizados.

O penúltimo estudo de caso aqui analisado é o de Mönkkönen e Puusa (2015). O artigo examina uma organização pública que passa por uma mudança organizacional. Descreve-se então o processo de construção da identidade organizacional após uma fusão, utilizando um modelo que descreve formas identificadas de interação: (a) formalmente juntos, (b) interação unidirecional, (c) justaposições, (d) construção de pontos em comum, e (e) o estado de ação conjunta. Os elementos emocionais foram vistos como característica da identidade organizacional, pois, descrevem a intensidade que as pessoas acreditam na natureza única e distintiva da organização em que atuam. Todavia, as emoções em si só foram abordadas no referencial teórico.

Por fim, analisou-se então o trabalho de Finch, Zhang e Geiger (2013). Aqui fora destacado que pesquisas anteriores examinaram o conflito como uma ameaça às relações comerciais estabelecidas e às trocas comerciais, baseando-se em teorias e conceitos desenvolvidos em estudos de organização. O objetivo formulado para este estudo de caso examina os casos de conflito em relacionamentos do setor de serviços da indústria de petróleo e gás, focando-se em conflitos de interesses e recursos. Os autores afirmam que as emoções possuem certa influência no contexto de gerenciamento de conflitos, porém, poucas evidências foram encontradas quanto a aspectos críticos relacionados à continuação das relações comerciais, ou seja, as emoções possuem influência, porém desencadeiam-se devido ao contexto. Os atores experimentaram conflitos enquanto se adaptam às mudanças em seu ambiente de negócios, modificando seus papéis em essa rede.

## **Passo 6: Síntese no nível de estudo**

Na sexta etapa de uma meta-síntese, as informações coletadas em nível individual de cada artigo, permitem compreender como as emoções estão sendo abordadas em estudos organizacionais bem como suas relações. Para uma melhor visualização dos dados, os artigos analisados e discutidos serão resumidos aqui de acordo com algumas características vistas no quadro 7.

QUADRO 7: CARACTERÍSTICAS DOS ESTUDOS

Artigo	Contexto	Tipo de emoção utilizada	Conexão com estudos organizacionais
Hulst & Ybema (2020)	Cotidiano de policiais	Emoção geral	Relaciona-se às narrativas contadas dentro de organizações com fatores contextuais, como as emoções que se desencadeiam nesse ambiente
Kok, Bakker e Groenewegen (2019)	Organização do setor financeiro	Emoção geral	Coloca-se em pauta o papel das lógicas institucionais e da cultura em relação a processos de mudança dentro das organizações, aqui descobre-se as emoções como fator influente em tal processo.
Barmeyer, Davoine e Stokes (2019)	Organização binacional	Emoção geral	O estudo engloba as emoções dentro de uma organização binacional, destacando como as emoções podem atrelarem-se à aspectos culturais
Bruno, Aversana e Guidetti (2018)	Simulação em contexto acadêmico	Emoção geral, decepção e vergonha	Traz-se aspectos de estudos organizacionais quando colocada em pauta a resolução de conflitos organizacionais
Dashtipour e Vidaillet (2017)	Hospital considerado renomado, porém não identificado	Afeto	Aqui coloca-se em pauta a teoria psicodinâmica de Christophe Dejours juntamente ao fato de que os afetos podem estar presentes em processos organizacionais, destacando suas relevâncias
Ashley (2016)	Chattri Indian Memorial construído perto de Brighton, Reino Unido	Emoção geral	Aqui a relação com estudos organizacionais é vista principalmente quando as características do memorial são destacados
Mönkkönen e Puusa (2015)	Uma organização pública em período de mudança organizacional	Emoção geral	Um ponto que chamara atenção em relação a estudos organizacionais voltou-se à maneira que a emoção é abordada. Ela é vista como fator influente para a identificação organizacional diante do processo de mudança organizacional
Finch, Zhang e Geiger (2013)	Indústria de petróleo e gás	Emoção geral	Estudos organizacionais focando-se em conflitos organizacionais

Fonte: As autoras (2020).

Foi possível perceber que todos os estudos selecionados cumprem com os requisitos de seleção evidenciando como a emoção está sendo utilizada em pesquisas de estudo de caso em estudos organizacionais.

### Passo 7: Criar teoria pela meta-síntese

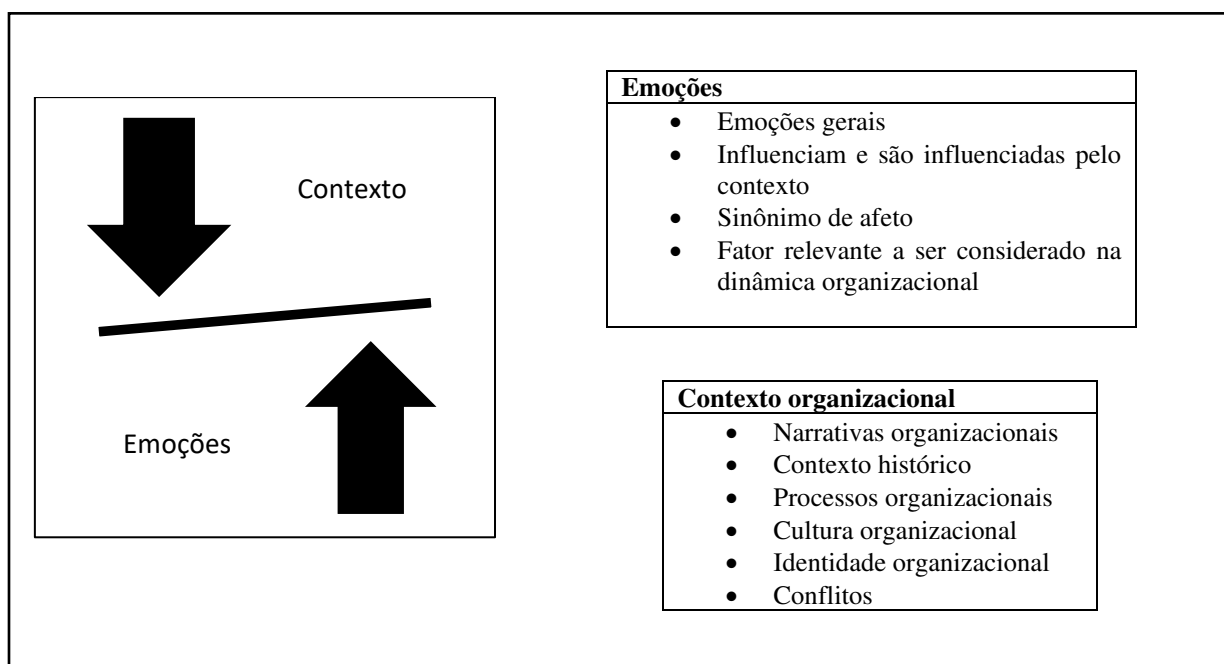
Hoon (2013) salienta que um passo e contribuição da meta-síntese é a referida à construção de teoria que permite ao pesquisador aproximar-se dos fenômenos estudados. O

propósito aqui é contribuir com o aprofundamento e interesse em colocar-se o fenômeno emoção em estudos organizacionais.

Nesse sentido, é importante ressaltar novamente que, conforme anteriormente indicado pela bibliografia pesquisada, não há uma literatura específica a respeito de emoções na área de estudos organizacionais (GONZÁLEZ REY, 2003; JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018). Os estudos encontrados na presente meta-síntese ressaltam ainda mais esse fato pois, como salientado na análise individual dos artigos, as organizações e as próprias pesquisas em si, encaram o fenômeno das emoções como algo secundário dentro de seus contextos por mais que estas interfiram e emerjam deste.

Assim, partindo-se das análises individuais de cada artigo selecionado, foi possível identificar-se padrões específicos como foi o caso do tipo de emoção comumente utilizada, a maneira como a emoção é discutida e como a área de estudos organizacionais tem esse conceito abordado em sua conjuntura, configurando então o tema proposto por essa meta-síntese. Em vista disso, estabeleceu-se uma relação com os elementos em comum que surgiram em decorrência das análises específicas. Essa relação é destacada na Figura 1 e explicada a seguir.

FIGURA 1: RELAÇÃO ENTRE EMOÇÕES E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS



Fonte: As autoras (2020).

Verificou-se que não há um conceito único de emoções presente nos estudos, todavia, o conceito mais utilizado referiu-se ao conceito geral de emoções em que não se menciona alguma emoção específica na análise. O que buscou-se delinear na Figura 1 foi o fato de que as emoções influenciam e são influenciadas pelo contexto organizacional e é dessa maneira que esse fenômeno é abordado em estudos de casos em estudos organizacionais. Nos artigos analisados, foram apresentados oito contextos diferentes, contudo, entende-se por contexto organizacional as circunstâncias que ocorrem dentro e fora de uma organização, porém, que influenciam o funcionamento da mesma. Apesar de considerar-se o contexto de cada estudo, não encontrou-se uma única razão que esclareça tal influência e nem uma justificativa a respeito de qual dos fatores (a própria emoção ou próprio contexto) seria o principal motivante e iniciaria essa conexão entre os dois conceitos.

Um dos achados principais da presente meta-síntese refere-se à necessidade de abordar-se as emoções como um dos elementos primordiais em estudos que considerem o indivíduo como nível fundamental de análise. Dos oito artigos analisados, apenas o estudo de Dashtipour e Vidaillet (2017) colocou essa abordagem em evidência, contudo, como visto nas análises individuais, essa utilização colocou o conceito de afeto como um dos sinônimos de emoções, portanto, viu-se que devido às emoções abrangerem um grande escopo de sentimentos e estarem incluídas na definição de processos afetivos, deve-se ressaltar os motivos que levam a utilização de um termo em virtude do outro, ressaltando suas diferenças de maneira que não ocorra confusão quanto aos significados dos termos.

Assim, cabe salientar que esta meta-síntese contribui com a teoria ao explorar o modo como as emoções são abordadas em estudos organizacionais, apontando outras perspectivas a serem exploradas. A síntese dos artigos demonstra que as emoções e o contexto organizacional se relacionam e, sabendo-se das especificidades do contexto atual em virtude do coronavírus e consequente isolamento social, que desencadeou a necessidade de atuação em *home office*, diferentes serão as emoções apresentadas e que possam ser aprofundadas em estudos da área.

## **Passo 8: Discussão**

Pesquisas que utilizam e desenvolvem as emoções na área de estudos organizacionais ainda são recentes e encontram-se em desenvolvimento (ASHKANASY, 2003; JOST; BULGACOV; CAMARGO, 2018). Esse aspecto é perceptível nessa meta-síntese levando-se em consideração que em todas as bases pesquisadas, viu-se que desde o ano de 2013, a temática vem sendo explorada enquanto formato de estudo de caso.

As definições clássicas de emoções as englobam como um termo que pode também abranger os sentimentos dos indivíduos, diferenciando-se de outros sinônimos comuns como o caso de “humor” quanto à sua duração (BARSADE; GIBSON, 2007). Devido à sua amplitude, o pesquisador pode escolher utilizá-las de maneira geral ou específica (BARSADE; GIBSON, 2007) e, como visto nos estudos selecionados, estudar as emoções de forma mais geral é a forma mais utilizada apesar de ter-se visto especificidades no estudo de Bruno, Aversana e Guidetti (2018) e também ter-se abordado-a como afeto, no estudo de Dashtipour e Vidaillet (2017).

Mesmo tendo enfoque em pessoas nas organizações, na maioria dos estudos, as emoções eram temas emergentes e não o objetivo principal que se pretendia discutir no trabalho. Por sua relevância, influência e abrangência, as emoções em si abriam seu espaço no campo da pesquisa sob diferentes perspectivas e em diferentes contextos trazendo a tona que são fenômenos que merecem seu devido destaque no campo, não somente com o olhar provindo da psicologia e sim, com o olhar de gestores, pesquisadores organizacionais e os próprios integrantes da organização, contudo, esse resultado também pode ser provindo do uso de estratégia de estudo de caso em que, nos casos em análise, a organização era o caso a ser considerado e não o indivíduo em si, este era apenas um dos níveis de análise utilizados pelos autores. Porém, em virtude do cenário atual, ressalta-se que colocar-se por foco as pessoas e suas emoções em contextos organizacionais é uma temática importante a ser explorada.

Procurou-se desenvolver na figura 1, um esquema que demonstrasse como a emoção ocorre dentro da área de estudos organizacionais, todavia, o ponto de maior destaque refere-se ao contexto organizacional, sendo então este o foco a ser tratado nos estudos. A emoção vincula-se aos significados e necessidades de um indivíduo não só na sua trajetória como salientado por González Rey (2003) mas, sim ao trabalho e organização por completo.

Todavia, mesmo em virtude das lacunas e possibilidades de preenchimento destas na área de estudos organizacionais, percebeu-se que as emoções na área não devem ser tratadas como apenas consequência de uma série de fatores contextuais apesar da interferência clara destes mas sim, como um elemento que pode interferir no desenvolver dos estudos a respeito

das organizações, inclusive no próprio desenvolver de uma pesquisa elas tomam sua relevância. Portanto, o que pode-se absorver da presente meta-síntese é que existe a necessidade de um maior aprofundamento e exploração dessa temática na área de estudos organizacionais, destacando a magnitude que as emoções possuem em todo esse contexto e como o contexto pode interferir nestas também.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo procurou-se analisar como as emoções são abordadas em estudos organizacionais utilizando-se a técnica de meta-síntese especificamente em estudos de caso qualitativos devido a esse ser um dos critérios mencionados por Hoon (2013). A escolha de colocar-se as emoções em evidência deu-se por consequência de verificar-se a recente utilização em estudos organizacionais, de questionamentos provindos a respeito de como este fenômeno pode ser relevante diante do contexto COVID-19, da necessidade de isolamento, trabalho em *home office* e o próprio desenrolar organizacional proveniente desse novo cenário enfrentado pela sociedade.

Utilizando-se a técnica de meta-síntese, foi possível relacionar a temática bem como a forma em que esta fora abordada sob uma perspectiva mais ampla, permitindo assim, uma melhor compreensão a respeito de tal utilização, verificando-se também as possibilidades de abordá-la diante das mudanças que estão se desencadeando no ano de 2020. Assim, viu-se que as emoções estavam presentes em contextos diferenciados como na análise de storytelling (VAN HULST; YBEMA, 2020), em questões referentes às influências culturais (KOK; BAKKER; GROENEWEGEN, 2019), ao analisar-se as práticas organizacionais (BARMAYER; DAVOINE; STOKES, 2019), ao gerenciamento de conflitos (BRUNO; DELL'AVERSANA; GUIDETTI, 2018; FINCH; ZHANG; GEIGER, 2013), trabalhando-se experiências afetivas em um ambiente de trabalho (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017); analisando-se questões culturais e históricas (ASHLEY, 2016) e, relacionando-a à construção de identidade organizacional (MÖNKKÖNEN; PUUSA, 2015).

É importante destacar que uma meta-síntese tem por objetivo criar ou estender teoricamente uma concepção, por meio da análise comparativa entre casos e, considerando-se que as emoções podem ser analisadas sob diversas lentes, a meta-síntese desenvolvida propiciou um melhor entendimento a respeito de como elas podem ocorrer em um cenário organizacional. Assim, viu-se que o contexto é um elemento importante e influente a ser considerado, conforme visto na Figura 1. As emoções influenciam e são influenciadas pelo contexto e, cabe aos pesquisadores da área colocá-las como um dos elementos principais a serem analisados e não, apenas como aspectos secundários em estudos a respeito das organizações.

A principal contribuição da presente pesquisa sugere então uma alteração na forma com que as emoções são abordadas atualmente em estudos organizacionais, propondo que, mesmo diante de casos em que o foco seja a organização por completo, leve-se em consideração a emoção como um dos fatores primordiais em seus respectivos contextos. Ou seja, ao estudar-se o fator humano dentro das organizações, mesmo diante de outros temas, considerando as epistemologias e ontologias, é interessante ao pesquisador procurar relacionar alguns aspectos que envolvem o indivíduo dentro das organizações à emoções. Acredita-se que dessa maneira, possa-se evidenciar-se a importância das emoções nas organizações bem como sua influência dentro de tal cenário e, colocando-se essa discussão em pauta, este trabalho abre portas para estudos futuros, incentivando novos olhares e vertentes para as pesquisas de estudos organizacionais.

Propõe-se pesquisas futuras que explorem a maneira com que as emoções nas organizações influenciam e estão sendo influenciadas pelo COVID-19, em relação à tomada de

decisão, a atuação cotidiana de indivíduos dentro de organizações, o desenvolvimento de work passion dentre outras temáticas que discutam a importância que as pessoas possuem dentro do contexto organizacional de maneira que, em contribuições teóricas, tenha-se uma maior discussão a respeito da temática na literatura brasileira tendo em vista a ausência de pesquisas com os termos de busca pesquisados em bases de dados nacionais e, em termos práticos, que ao se discutir tal temática, se desenvolva uma maior sensibilidade tanto em gestores quanto nos próprios agentes atuantes em organizações.

## REFERÊNCIAS

- ASHKANASY, N. M. Multi-level issues in organizational behavior and strategy. 2003.
- ASHLEY, S.L.T. Re-colonizing spaces of memorializing: The case of the Chattri Indian Memorial, UK. **Organization**, v. 23, n. 1, p. 29-46, 2016.
- BARMEYER, C.; DAVOINE, E.; STOKES, P. When the ‘well-oiled machine’ meets the ‘pyramid of people’: Role perceptions and hybrid working practices of middle managers in a binational organization–ARTE. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 19, n. 3, p. 251-272, 2019.
- BARSADE, S.G.; GIBSON, D.E. Why does affect matter in organizations?. **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 1, p. 36-59, 2007.
- BRAMMING, P.; JOHNSEN, R. Love will tear us apart–transformational leadership and love in a call centre. **European Journal of International Management**, v. 5, n. 1, p. 80-95, 2011.
- BRASIL. **Coronavírus: Sobre a doença**. 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 04 jun. 2020.
- BURCH, G.F. et al. Unraveling the Complexities of Empathy Research: A Multi-Level Model of Empathy in Organizations', Emotions and Organizational Governance (Research on Emotion in Organizations, Volume 12). 2016.
- BRUNO, A.; DELL'AVERSANA, G.; GUIDETTI, G. Developing Organizational Competences for Conflict Management: The Use of the Prisoner's Dilemma in Higher Education. **Frontiers in psychology**, v. 9, p. 376, 2018.
- CAMARGO, R.A.M.M.; LOURENÇO, M.L.; FERREIRA, J.M. Entrepreneurial Women in Brazil: What Are Their Fears?. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 20, n. 2, p. 178-193, 2018.
- CLEGG, S.R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. **CLEGG, S.; C. HARDY, C.; NORD, W.(Org.). Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**, v. 1, 1999.
- DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' ‘psychodynamics of work’. **Organization**, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.
- EISENHARDT, K.M. Building theories from case study research. **Academy of management review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.
- ERICKSON, J. R.; RITTER, C. Emotional labor, burnout, and inauthenticity: Does Gender Matter. **Social Psychology Quarterly**, v. 64, n. 2, p. 146-163, 2001.
- FINCH, J.; ZHANG, S.; GEIGER, S. Managing in conflict: How actors distribute conflict in an industrial network. **Industrial Marketing Management**, v. 42, n. 7, p. 1063-1073, 2013.
- FINEMAN, S. A emoção e o processo de organizar. **Handbook de estudos organizacionais**, v. 2, p. 157-189, 2001.
- FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa**. Bookman editora, 2009.



- GONZÁLEZ REY, F. L. **Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- HERNÁNDEZ, A.B.; FIERROS, D.E.M. La Familia, Grupo Social Permanente en las Organizaciones desde una Perspectiva Psicoanalítica [The Family, Permanent Social Group in Organizations from a Psychoanalytic Perspective]. **Acción Psicológica**, v. 16, n. 2, p. 91-102, 2019.
- HOON, C. Meta-synthesis of qualitative case studies: An approach to theory building. **Organizational Research Methods**, v. 16, n. 4, p. 522-556, 2013.
- JOST, R.C.F.; BULGACOV, Y.L.M.; DE CAMARGO, D. Dimensão ideológica da emoção na gestão de vendedoras de cosméticos em uma empresa multinacional. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 2, p. 232-249, 2018.
- KOK, A.M.; DE BAKKER, F.G.A; GROENEWEGEN, P. Sustainability struggles: Conflicting cultures and incompatible logics. **Business & Society**, v. 58, n. 8, p. 1496-1532, 2019.
- MÖNKKÖNEN, K.; PUUSA, A. From disunited to joint action: dialogue reflecting the construction of organizational identity after a merger. **SAGE Open**, v. 5, n. 3, p. 2158244015599429, 2015.
- PLATE, M. Shame and the undoing of leadership—An analysis of shame in organizations. In: **New ways of studying emotions in organizations**. Emerald Group Publishing Limited, 2015.
- POLLACK, J.M. et al. Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. **Journal of Organizational Behavior**, v. 41, n. 4, p. 311-331, 2020.
- ROSSONI, Luciano. Editorial: covid-19, organizações, trabalho em casa e produção científica. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 158-168, 1 maio 2020. <http://dx.doi.org/10.21529/recadm.2020ed2>.
- STOWELL, A.F.; WARREN, S. The institutionalization of suffering: Embodied inhabitation and the maintenance of health and safety in e-waste recycling. **Organization Studies**, v. 39, n. 5-6, p. 785-809, 2018.
- THIOLLENT, M. Estudos organizacionais: possível quadro referencial e interfaces. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 1, n. 1, p. 1-14, 2014.
- VAN HULST, M.; YBEMA, S. From what to where: A setting-sensitive approach to organizational storytelling. **Organization studies**, v. 41, n. 3, p. 365-391, 2020.
- WARING, S. Using live disaster exercises to study large multiteam systems in extreme environments: Methodological and measurement fit. **Organizational Psychology Review**, v. 9, n. 4, p. 219-244, 2019.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Novel coronavirus**. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 04 jun. 2020.
- YIN, R.K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. Bookman editora, 2015.