

ORGANIZING E AS CONTRADIÇÕES COTIDIANAS NO CAMPO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS : um estudo da associação de mulheres rendeiras

FLÁVIA OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

MANUELA RAMOS DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

ORGANIZING E AS CONTRADIÇÕES COTIDIANAS NO CAMPO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS : um estudo da associação de mulheres rendeiras

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Acredita-se que o estudo da Renda Irlandesa pode, e deve, ser mais explorado no campo dos Estudos Organizacionais. Dito isto, é válido chamar atenção para o fato de que este campo de estudos paulatinamente distanciou-se daquilo que as pessoas fazem em seu cotidiano organizacional e conseqüentemente passou a teorizar e modelar as organizações de forma muito abstrata (Barley & Kunda, 2001; Ghrardi, 2000; Geiger, 2009; Santos, L. L. & Alcadipani, 2015).

Muitas vezes a organização é entendida como algo fixo, estável e concreto (Peci, 2003). Tendo em vista que nas últimas décadas o campo tradicional da administração focou extremamente em aspectos formais e estáticos das organizações, Schatzki (2005) ressalta a importância de voltar o olhar para o que é concretamente feito (dito, pensado, sentido) em tempo real no desenrolar das atividades organizacionais, sem se preocupar em definir as organizações, deve-se entender que estas são formadas por comportamentos repetitivos, recíprocos e contingentes, que se desenvolvem e são mantidos entre dois ou mais atores (Weick, 1973).

Para Weick (1973), a organização não é uma entidade fixa, controlável, estável e reificada, mas, ao contrário, se constitui de práticas e processos. Compartilha-se do entendimento que, as organizações são constituídas pelas ações humanas e, conseqüentemente, um produto dessas ações; possuindo assim, todas as características inerentes ao ser humano, como a mudança, as emoções, a imprevisibilidade, entre outras (Clegg, Kornberger, Rhodes, 2005). Santos e Alcadipani (2015) ressaltam que essa perspectiva retoma a realidade vivida pelos agentes organizacionais, enfatizando que, sem as pessoas, as organizações não seriam possíveis.

Assume-se nesta pesquisa uma visão processual e temporal das organizações, de modo que essas não são mais entendidas como substantivos, no sentido de serem entidades fixas, homogêneas e estáveis, mas sim como verbos ou processos, isto é, a organização passa a ser compreendida como processos ou práticas de organização (*organizing*), os quais se mostram heterogêneos, difusos e complexos, em constantes fluxo e transformações (Duarte & Alcadipani, 2016). Assim, também assumimos que as práticas não são estáticas, mas podem se repetir ou se modificar, intencionalmente ou não (Schatzki, 2005). E é nesse sentido que a organização é entendida como um fluxo que é constantemente ordenado e reordenado por agentes (Czarniawska, 2013).

Adota-se como pressuposto que as organizações são resultado de práticas e processos (Weick, 1973), a mudança é condição inerente e, por isso, a organização se encontra em constante transformação (Tsoukas & Chia, 2002), transformações essas que envolvem um complexo movimento em que os atores organizacionais criam sentido continuamente sobre suas ações (Czarniawska, 2006). Na tentativa de lançar esse olhar para as organizações e entender uma determinada organização na perspectiva do *organizing* (Weick, 1973), neste trabalho, investiga-se a ASDEREN (Associação de Desenvolvimento de Renda Irlandesa de Divina Pastora), com o objetivo de compreendê-la como resultado de suas práticas e processos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ABORDAGENS TRADICIONAIS DA TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO E SUAS LIMITAÇÕES

Na década de 1960, houve uma transição da teoria da administração para a teoria da organização, sendo essa mudança resultante de uma corrente, na época, emergente das ciências naturais, o behaviorismo (Czarniawska, 2006, 2013). Essa corrente, marcadamente positivista, trouxe um legado das ciências naturais para o estudo das organizações, o que é possível perceber com o advento das duas abordagens que, ao longo das teorias organizacionais, exerceram certa predominância: abordagem mecânica e abordagem orgânica (Morgan, 2002).

Ambas as abordagens entendem a organização como um sistema composto de partes mecânicas ou orgânicas, e, conseqüentemente, focam seus estudos em sua estrutura, e nas partes que o compõem (Possas, 2015). Essa mudança fez com que a administração deixasse de ser vista como uma teoria da ação e passasse a ser entendida como uma teoria de algo que existe independente da ação humana (Czarniawska, 2013). Por conseqüência, as teorias organizacionais que enfatizam as estruturas reificaram de tal forma a organização, que ela é entendida como uma entidade passível de agir, pensar e reagir, completamente independente da ação humana (Peci, 2003; Santos & Alcadipani, 2015; Possas, 2015).

Dessa forma, a palavra ‘organização’ como um substantivo foi utilizada para caracterizar um conjunto de partes organizadas, como unidades autônomas; logo, a atenção das teorias organizacionais se voltou para o desempenho e a eficiência dessa estrutura e sua adaptação aos estímulos do ambiente externo, descrito, geralmente como estável e simples (Czarniawska, 2013). Como resultado disso, as organizações passaram então a ser vistas como algo fixo, durável e concreto (Clegg *et al.*, 2005), o que gerou a ideia de estabilidade, rotina e ordem (Possas, 2015). Assim, nas abordagens tradicionais, a mudança é entendida como algo excepcional que deve ser evitado e corrigido (Tsoukas & Chia, 2002).

Na abordagem tradicional, a organização é composta por partes estruturais, das quais as pessoas são constituintes e devem contribuir para aumentar sua eficácia e eficiência (Morgan, 2002). Sendo assim, ao focar no desempenho e na eficiência organizacional, entende-se que a organização é algo fixo, estável e concreto (Peci, 2003). Nesse sentido, passou a ser comum o estudo das organizações sob uma divisão pré-estabelecida, cuja as entidades eram analisadas como se tivessem fronteiras claras (Tureta & Araújo, 2013), sendo observadas tomando por base suas dicotomias, tradição/modernidade, formalidade/informalidade, centralização/descentralização, entre outros.

No entanto, a problemática no uso das dicotomias se dá pelo fato de elas determinarem, a princípio, as categorias que explicariam a forma de organização de determinada entidade, ao invés de buscar compreender como os diversos interesses são negociados na interação entre os dois "pólos" (Tureta & Araújo, 2013).

Essa forma de entender as organizações continua hegemônica nos estudos organizacionais e possui grande representatividade nas publicações internacionais e nacionais (Vergara & Caldas, 2005; Duberley, Johnson, Cassel, 2012; Possas, 2015). Apesar do domínio da forma reificada e dicotômica de pensar as organizações, a partir dos anos 1970, principalmente nos estudos culturais, devido à influência de área do conhecimento como a antropologia e sociologia, as relações objetividade e subjetividade começaram a ser questionadas, ganhando espaço nas teorias organizacionais a subjetividade e a dimensão qualitativa (Peci, 2003; Duberley *et al.*, 2012).

Somado a isso, as abordagens tradicionais apresentaram certas limitações com o passar do tempo (Czarniawska, 2013). Uma das maiores críticas atribuídas a essas abordagens foi o extremo objetivismo aliado a elas, pois, sendo as organizações entendidas como objetos

tangíveis, concretos e objetivos, a ideia de organização torna-se extremamente funcionalista e limitante (Vergara & Caldas, 2005).

Igualmente, questionamentos sobre os limites organizacionais e a divisão entre a organização e seu ambiente começaram a aparecer, como, por exemplo, o argumento de que os ambientes externos a uma organização consistem em sua maior parte de outras organizações e que os problemas externos são, conseqüentemente, causados e criados por elas. Ao mesmo tempo, esses modelos tradicionais não conseguiram explicar a turbulência a que algumas organizações estavam submetidas, devido à demanda por inovação e a necessidade de rápidas mudanças, até que outros estudos passaram a revelar que as estruturas eram resultados de processos (Weick, 1973; Czarniawska, 2013).

Ainda que, os estudos, na área administrativa, se pautem, em sua maior parte, pela corrente positivista, voltando sua atenção para as partes estruturais e para o ambiente que circunda a organização, ambos entendidos como estáveis, previsíveis e passíveis de eficiência. Alguns estudos organizacionais atuais têm voltado seu foco para a perspectiva processual das organizações (Possas, 2015).

Para contrapor essa “tradição” no âmbito dos estudos organizacionais, alguns autores consideram importante uma análise organizacional a partir da ideia de organizações sem fronteiras (Tureta & Araújo, 2013). Dentro dessa lógica, as organizações são tratadas como um acontecimento que envolve um pacote de práticas e arranjos materiais (Schatzki, 2006). O espaço social, no qual se desdobra qualquer aspecto da vida, é composto por uma malha de práticas humanas e arranjos materiais que estão profundamente interligados, representando o domínio do qual os fenômenos fazem parte (Schatzki, 2005).

Destaca-se aqui a contribuição de estudos históricos sobre como os fenômenos acontecem nas organizações e também sobre a trajetória organizacional. A história sendo considerada como uma atividade que provém da ação. Ou seja, ela não é fixa, estática ou dada, mas sim elaborada. Em outras palavras, a história é entendida como um “fazer”, fruto do trabalho e esforço para construí-la (Santos, L. C., 2014).

Essa nova relação entre história e organização, calcada pelo reconhecimento da história organizacional, foi impulsionada, igualmente, pelo esclarecimento da conexão entre passado e presente. Muitas vezes colocados em oposição, estes conceitos estavam conjugados, como um estado atual e outro retrospectivo (Torres, 1987). O presente é o passado refletido, de onde a importância da trajetória organizacional, fonte de compreensão, de previsão e de legitimação para as organizações.

2.2 O ORGANIZING E AS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS

Argumenta-se aqui que uma das maneiras de aprofundar e preservar o conhecimento ligado a esse artesanato é por meio do desenvolvimento de pesquisas que visem não apenas divulgar este saber fazer, mas compreendê-lo, entendendo o contexto em que está inserido, como se organiza e como tem se perpetuado com o passar do tempo.

Este argumento fundamenta-se na noção de que uma organização reúne uma grande variedade de práticas (Santos & Alcadipani, 2015). Sendo assim, adotou-se para esta pesquisa a perspectiva de que uma organização é construída como um emaranhado de malhas práticas-arranjos e, dessa forma, passa a ser encarada como: a) um produto de ações executadas pelas pessoas em meio às práticas (atividades humanas) existentes; b) uma rede que envolve práticas existentes e um mix de novos e antigos arranjos materiais; c) uma organização que continua existindo por meio da perpetuação de suas práticas e da manutenção dos seus arranjos materiais; e, d) uma organização que acomoda evolução e mudança na sua rede de malhas práticas-arranjos (Schatzki, 2005).

Como já foi relatado, a Renda Irlandesa é um dos produtos artesanais de maior destaque no estado de Sergipe (Silveira *et al.*, 2019). Esse artesanato está presente em diversos municípios do estado, como Laranjeiras, Rosário do Catete, Riachuelo, Santa Rosa

de Lima, São Cristóvão, Maruim e Aracaju (Amaral, 2011; Silva, 2016; Oliveira, 2018). Diante desse cenário, a Renda Irlandesa é um patrimônio importante do estado e por isso, precisa ser preservado.

Devido à tamanha importância desse artesanato para o estado – e até para o país – algumas pesquisas (Martins & Almeida, 2010; Amaral, 2011; Mello & Silva, 2014; Sousa, 2015; Silva, 2016; Assis Filho, 2018; Oliveira, 2018) foram realizadas tendo como objeto de estudo a Renda Irlandesa, visando apresentar, descrever e/ou sugerir formas de preservar e salvaguardar a Renda Irlandesa no estado. Registra-se que pouco foi produzido buscando compreender os processos e atores que fizeram (e fazem) com que a Renda Irlandesa se consolidasse e passasse a ser um dos principais produtos artesanais de Sergipe, tornando, inclusive, o estado referência nacional na produção dessa renda.

Visando contribuir para o avanço do conhecimento acerca desse objeto de pesquisa, este trabalho busca compreender o processo de organizar (*organizing*) da Renda Irlandesa da ASDEREN por meio da abordagem teórica das Práticas Organizacionais. Acredita-se que ao utilizar essa lente teórica e analítica torna-se possível identificar os agentes (ou atores), bem como o(s) contexto(s) e as práticas que permitem a existência e desenvolvimento da ASDEREN.

É necessário ter em mente aqui que falar de *organizing* é considerar que as organizações estão sempre em curso ativo de ações, como um contínuo resultado de processos e práticas precários e parciais; é entender as organizações enquanto fenômenos heterogêneos emergentes, ressaltando que o nome ‘organização’ existe somente como um resultado contínuo do organizar (ou *organizing*), entendido como ordenamentos locais de práticas de organizar que coletivamente formam a realidade social (Cooper & Law, 1995).

Fundamentados em Schatzki (1996), os autores Santos e Alcadipani (2015) argumentam que quando uma prática é realizada em um cenário específico, esse cenário é arranjado de modo a permitir a realização eficiente e coordenada das ações que a constituem. Os autores explicam que o layout resultante reflete não só os significados ‘entrelaçados’ que as entidades (humanas e não humanas) envolvidas nessa prática possuem em virtude de estarem ‘ali’, mas também, e como parte da mesma moeda, os seus entendimentos, regras e estruturas teleoafetivas.

Nesta pesquisa, a organização é entendida como resultado de um processo que envolve as práticas organizacionais e as relações entre os atores. Argumenta-se aqui que o constante processo de se organizar pressupõe a mudança contínua, logo os estudos podem ser direcionados para o movimento entre continuidade e descontinuidade, constância e mudança (Bakken, Hernes, 2006).

Para compreender o constante de *organizing* do objeto estudado, adotou-se a perspectiva das Práticas Organizacionais. Feldman e Orlikowski (2011) argumentam que a prática pode ser posicionada de acordo com três abordagens: a) um foco empírico; b) um foco teórico; e, c) um foco filosófico. Neste estudo buscou-se a intersecção entre essas três abordagens. Empiricamente, buscou-se olhar para ‘o que’ as pessoas fazem em seu cotidiano, investigando como as rendeiças agem e quais as atividades rotineiras da organização. Já no referente à abordagem teórica, buscou-se compreender as relações entre as ações que as pessoas executam e as estruturas da vida organizacional, dessa forma, olhamos para o ‘como’ são geradas as dinâmicas da atividade cotidiana e como operam dentro de diferentes contextos e ao longo do tempo. Por fim, referente ao foco filosófico, adotamos para esta pesquisa a premissa de que a realidade social é fundamentalmente constituída por práticas, isto é, ao invés de ver o mundo social como externo aos agentes ou como socialmente construído por eles, vemos o mundo social como trazido à tona por meio da atividade cotidiana.

Assume-se ainda, para este trabalho, o entendimento de que as organizações não possuem uma limitação física, como se houvesse algum tipo de barreira ou limite que

delimitasse até onde elas podem ir ou quem faz ou não parte daquela organização (Possas, 2015). É só pensarmos nas inúmeras organizações de que fazemos parte, por exemplo, somos parte das escolas em que estudamos, do nosso trabalho, do supermercado no qual fazemos compras, do espetáculo que assistimos, entre outras, pois, sem nós, essas formas de se organizar não existiriam.

Dessa forma, as organizações são constantemente performadas, por isso, deve-se abandonar a ideia de que elas sempre existiram (Czarniawska, 2006) e deixar de observá-las como se tivessem limites e fronteiras bem estabelecidas (Tureta & Araújo, 2013), fortalecendo o olhar para as organizações sob dicotomias pré-estabelecidas. Pois, argumentamos que as ações podem se manter ou se modificar, isto é, as práticas não são estáveis (Cooper, 1976), desse modo, a mudança é condição inerente da organização (Tsoukas & Chia, 2002).

É válido ressaltar que, assumir categorias pré-estabelecidas e fazer análises baseado em dicotomias tradicionais não reduz a importância dos trabalhos, dado que muitos deles realizaram análises ricas e aprofundadas sobre aquilo que se propuseram a fazer e contribuíram para revelar um universo particularmente brasileiro, com nuances de nossa história social, cultural, econômica e política (Tureta & Araújo, 2013). Porém, o que pretende-se com este trabalho, diferentemente do enfoque dado na maior parte dos trabalhos existentes, é mover o foco da organização como entidade fixa e claras divisões com o ‘mundo exterior’ para as práticas organizacionais, sem estabelecer fronteiras rígidas entre a organização e seu ambiente (Czarniawska, 2010).

Esse enfoque dado às práticas está alinhado com a maior preocupação nos estudos organizacionais a respeito daquilo que as pessoas fazem nas organizações enquanto realizam o seu trabalho, ou seja, o processo de organizar visto como algo em constante estado de (re)constituição (Lanzara, 2009; Gherardi, 2000; Tureta & Araújo, 2013). Uma das características comum entre as teorias da prática é, justamente, superar as várias dicotomias estabelecidas pelas teorias sociais modernas, como sujeito/objeto, mente/corpo e agência/estrutura, deslocando a ênfase do agente ou da estrutura para as relações (Sandberg, Dall’alba, 2009). Dessa forma, esse trabalho não estabeleceu nenhuma dicotomia a priori como categoria para análise, acreditando-se que as categorias emergiriam do campo.

Ressalta-se que esta pesquisa adotou as perspectivas tanto do *organizing* quanto das Práticas Organizacionais. Os principais conceitos e suas respectivas definições constitutivas estão presentes na Tabela 01.

Tabela 01 – Principais Conceitos Adotados

Conceito	Definição Constitutiva
<i>Organizing</i>	uma construção constante dos atores, de suas práticas e de suas interpretações do que estão fazendo (Czarniawska, 2008b)
Prática(s)	“um conjunto organizado e amplo de articulações de ações interpostas” (Schatzki, 2005, p. 471)
Agente/Ator	são como portadores de uma (ou de várias) prática(s), isto é, como portadores de certas formas rotinizadas de se comportar, de entender, de saber, de desejar, de falar que são inerentes à prática social na qual se engajam e não deles próprios (Schatzki, 2005; Santos & Alcadipani, 2015).

Arranjos Materiais	constituem cenários – em conjunto com as práticas – nos quais as pessoas, artefatos, organismos e ‘coisas’ coexistem, ou seja, posicionam-se, relacionam-se e ganham uma dada identidade (no caso das pessoas) e um dado significado (no caso dos demais elementos) (Schatzki, 2002)
---------------------------	--

Fonte: elaborado pela autora (2022) com base em Schatzki (2002, 2005), Czarniawska (2008b), Santos e Alcadipani (2015)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos pressupostos ontológicos, a presente pesquisa se caracteriza como subjetiva, enquanto a epistemologia do estudo é interpretativista, uma vez que tenta compreender os fenômenos por meio dos significados que os atores sociais atribuem a eles; esse posicionamento concentra-se na complexidade do ser humano e dos fenômenos sociais na busca do entendimento dentro de um determinado contexto (Pozzebon & Petri, 2013).

Isto posto, esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, a qual buscou a noção de *organizing* com base na compreensão das Práticas Organizacionais, alcançando uma melhor compreensão do fazer coletivo da ASDEREN.

A abordagem qualitativa permite aos pesquisadores adotar diferentes métodos para a condução da pesquisa e, dentre eles, e adotou-se o método biográfico (Mallimaci & Béliveau, 2006; Silva, A. P., Barros, Nogueira, Barros, 2007; Craide, 2011; Colomby, Peres, Lopes, Costa, 2016). Nesta pesquisa, adotou-se, especificamente, o método biográfico História Oral.

O desafio inicial do pesquisador que utiliza o método biográfico por meio da História Oral é a seleção dos sujeitos que participarão da investigação, bem como estabelecer quantas histórias serão necessárias para atingir o objetivo proposto na pesquisa (Craide, 2011).

Para um maior entendimento dos fenômenos, no que diz respeito à seleção dos sujeitos que farão parte da pesquisa, Craide (2011) alerta que é importante definir traços preponderantes que ligam as trajetórias de pessoas e que interessam ao objetivo da pesquisa e, então, decidir quem deve ser entrevistado. Desse modo, no que diz respeito aos critérios para escolha dos participantes, aqui foram definidos os seguintes:

- a. Ser rendeira ou associada;
- b. Atuar no cenário de Renda Irlandesa há no mínimo 3 anos.

Após o primeiro contato realizado, a pesquisadora obteve o retorno positivo da ASDEREN por meio de sua representante, que concordou em participar da pesquisa e a primeira visita foi agendada, tendo como objetivo o primeiro contato com o campo a fim de fazer as primeiras observações e contatos informais.

Após a primeira visita, a pesquisadora tentou marcar as entrevistas, no entanto foi alertada que devido à pandemia grande parte das rendeiras não poderiam participar da pesquisa devido sua idade ou outros fatores - como a saúde, por exemplo - que poderiam colocá-las em risco e, por isso, a pesquisa só poderia ser realizada com algumas integrantes da equipe administrativa da associação.

Diante desse cenário e tendo sido informada acerca das dificuldades por parte das rendeiras de terem acesso à ferramentas que possibilitam encontros remotos, a pesquisadora optou por não alterar os critérios de seleção dos entrevistados e também não abriu mão das entrevistas presenciais, por entender que pessoalmente as entrevistas iriam atender melhor aos critérios e especificidades do método História Oral. Desse modo, em maio de 2021 foram realizadas as entrevistas com 3 rendeiras da ASDEREN que se enquadraram no perfil da pesquisa e se propuseram a participar.

Foram analisadas as histórias orais dessas três rendeiras para compreender o processo de *organizing* da associação. Conforme as rendeiras manifestavam o interesse e disponibilidade em participar da pesquisa, era agendada a entrevista presencial. Por conta do cenário pandêmico causado pela Covid-19, no momento das entrevistas, foram seguidos todos

os protocolos de segurança, conforme orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS), tais como o uso de máscara e álcool em gel (pela pesquisadora e entrevistadas), bem como mantido o distanciamento social. Faz-se necessário ressaltar que a história oral é, geralmente, extraída de entrevistas. E no caso desta pesquisa, foram realizadas entrevistas em profundidade.

Para fins de preservação da identidade de cada entrevistado, mesmo eles não se importando com a divulgação, seus nomes foram alterados, conforme ciência e concordância dos mesmos. Desse modo, eles serão apresentados neste estudo, respectivamente, pelos nomes de Joana, Ana e Josefa. As entrevistas tiveram uma duração média de 01h15min37seg.

Após realização das entrevistas com as rendeiras, foi realizada a análise dos dados por meio da análise de conteúdo desenvolvida por Bardin (2011). Por meio dessa técnica de análise das comunicações analisou-se o que foi dito nas entrevistas e observado pela pesquisadora, segundo orientações de Silva, A. H. e Fossá (2015). Os autores ressaltam que na análise do material, deve-se buscar classificá-lo em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos.

Ressalta-se que foi adotado o pressuposto de que um texto contém sentidos e significados que não precisam, necessariamente, ser interpretados pelas vias da quantificação. Assim, os indicadores foram considerados em sua qualidade, sendo a palavra o foco de atenção, como advoga Bardin (2011, p. 43) “a análise de conteúdo trabalha a palavra, quer dizer, a prática da língua realizada por emissores identificáveis”.

No primeiro momento, foram sistematizadas as ideias iniciais com base no referencial teórico do que se pretendia explorar para responder aos objetivos desta pesquisa. Em seguida, realizou-se a exploração do material, que consistiu na definição das categorias iniciais para realização do tratamento de dados, essas categorias foram baseadas nos indicadores definidos na pré-análise e também em palavras-chave identificadas nas falas das entrevistadas, bem como em reflexões anotadas no diário de campo. Por fim, realizamos o tratamento dos resultados, inferência e interpretação; que consistiu em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado (entrevistas, anotações e observação).

A análise comparativa foi realizada por meio da justaposição das categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e os que foram concebidos como diferentes. Após a primeira análise comparativa foram identificadas algumas semelhanças nas falas das entrevistadas e também informações diferentes, mas que se complementam. Diante disso, foram definidas as categorias intermediárias. Essas categorias foram criadas a partir do agrupamento de algumas temáticas em comum que surgiram nas falas das rendeiras, bem como das observações realizadas. Por fim, foi realizada nova análise e comparação do conteúdo distribuído em cada categoria e foram assim criadas as categorias finais de análise que surgiram de novo agrupamento de categorias intermediárias e insights que ocorreram durante a análise ao serem revisitados alguns textos teóricos. Nesta etapa, as informações foram evidenciadas pelos dados coletados, foram combinadas e interpretadas, com intuito de dar-lhes sentido e confrontá-las com a literatura.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 OS AGENTES, ARRANJOS MATERIAIS E SUAS RELAÇÕES

A partir das narrativas das rendeiras, identificou-se os agentes e arranjos materiais que se relacionam com as práticas da ASDEREN e as suas relações, conforme apresentado na Figura 01.

Figura 01 - Agentes e Arranjos Materiais



Fonte: elaborada pela autora (2022)

Os agentes envolvidos com a Renda Irlandesa em Divina Pastora são os mais diversos. No entanto, observou-se que os únicos atores constantes são as rendeiras e os títulos e selos conquistados por elas. Ou seja, segundo as entrevistadas, as parcerias com entidades e instituições são voláteis, podendo ocorrer ou não e sempre por um período limitado de tempo: “os parceiros são muito importantes, mas assim, não é uma parceria contínua, são parcerias eventuais. Quando a gente precisa da prefeitura, por exemplo, eles sempre estão de portas abertas, mas a iniciativa tem que ser nossa” (JOSEFA, entrevistada).

Ainda sobre esse ponto, é interessante observar que as parcerias, ao contrário do que se acreditava antes de ir a campo, não influenciam diretamente nas práticas internas da organização. Isto é, tendo em vista que os parceiros oferecem oportunidades, sua influência e relação com as práticas acaba sendo limitada às práticas externas da associação, uma vez que essas oportunidades consistem em facilitação de acesso das rendeiras a eventos diversos:

“essas parcerias não oferecem recursos financeiros, essas parcerias oferecem oportunidades, por exemplo, a última que fizemos foi com a Petrobrás que era para a confecção de máscaras para distribuir para a população. Então a associação ofereceu duas costureiras para essa ação e tivemos a oportunidade de ganhar mais visibilidade” (JOSEFA, entrevistada).

Por exemplo, a prefeitura costuma ajudar a organização com transporte e hospedagem, dependendo de onde será o evento do qual as rendeiras participarão. Por sua vez, o SEBRAE e a Secretaria de Cultura do estado e do município costumam convidar a associação para eventos de artesanato e outros, nos quais as rendeiras possam ganhar visibilidade (JOANA, entrevistada).

Já no tocante aos títulos, todas as entrevistadas mencionaram sua importância para trazer mais credibilidade ao artesanato produzido. Notou-se que tanto o Título de Patrimônio Cultural Imaterial quanto o Selo de Indicação Geográfica influenciam nas práticas das rendeiras, principalmente no que se refere aos processos para produção do artesanato. Isso porque o título de Patrimônio precisa ser revalidado a cada 10 anos e para preservar o título a associação precisa preservar a qualidade e a relevância do artesanato para o cenário socioeconômico. O título foi revalidado em 2021 e tanto este quanto o selo de IG “certificam que a renda irlandesa tem poder comercial internacional (...) tornando o modo de fazer renda irlandesa em Divina Pastora reconhecido no mundo todo” (JOSEFA, entrevistada).

Apesar de o selo de IG não precisar ser revalidado periodicamente, ele norteia a associação no que se refere à administração da organização e dos recursos para a produção do artesanato (ANA, entrevistada). Para a obtenção do selo as rendeiras passaram 3 anos sendo avaliadas pelo INPI e ao conquistar o selo o SEBRAE orientou as associadas da época como deviam proceder dali em diante para melhor desenvolvimento da organização. No entanto, Josefa enfatizou em sua fala que o treinamento foi dado para a direção que administrava a associação na época em que o selo foi conquistado, e hoje (2022) essa equipe não faz mais parte da associação e algumas informações se perderam, dificultando o trabalho da atual equipe administrativa da associação.

Além da relevância do título e do selo para as práticas da associação, podemos ressaltar aqui que os parceiros possuem o papel de apoiar e auxiliar a associação. Diante disso, as entrevistadas afirmaram que estes parceiros não influenciavam nas práticas da organização, em contraponto, em alguns momentos da narrativa podemos observar que “os parceiros ajudam muito nos processos burocráticos quando precisamos participar de algum evento (...), muitas vezes eles disponibilizam transporte, hospedagem ou auxiliam com outras necessidades que venham a surgir” (JOSEFA, entrevistada).

É comum às narrativas de todas as entrevistadas que sem esses auxílios a associação não conseguiria participar de muitos eventos locais: “antes das parcerias, principalmente com a prefeitura e o SEBRAE a gente quase nunca participava dos eventos e depois que conseguimos a ajuda deles conseguimos até ir para uma feira em Belo Horizonte, ou seja, fora do estado” (ANA, entrevistada). Sendo assim, fica evidente que, apesar de não haver essa percepção por parte da rendeira, os parceiros influenciam sim em determinadas práticas da associação, como pode-se ver no caso da prática de participar de eventos. Ressalte-se que essa influência ocorre de maneira positiva, uma vez que impacta diretamente na visibilidade e divulgação desse artesanato.

Dito isso, na Tabela 02 apresenta-se de maneira sintética alguns achados referentes aos agentes, arranjos materiais e suas respectivas funções no que se refere às práticas e a forma de se organizar da associação. Ressalte-se que foram elencados apenas os atores e arranjos que foram mais mencionados nas narrativas ou que foram ressaltados como muito importantes para o constante organizar da associação.

Tabela 02 - Agentes, Arranjos materiais e suas funções

CLASSIFICAÇÃO		PAPEL / FUNÇÃO
Agente	Rendeira	Associada
		Funções administrativas (presidente, vice-presidente, tesoureira, secretária, gestora de mídias, conselheira)
	Parceiros em geral (SEBRAE, prefeitura, estilistas, Petrobrás, universidades, outros)	Auxiliar a associação na presença de mercado, na divulgação do artesanato e no incentivo de preservação da cultura e tradição
	Professor Arantes	Auxiliar as rendeiras na formalização e fundação da associação
Arranjos materiais	Título de Patrimônio Cultural Imaterial	Estimular e garantir uma gestão da qualidade e transmissão do saber
	Selo de Indicação Geográfica	

Fonte: elaborado pela autora (2022) com base nas narrativas das entrevistadas

Percebeu-se aqui que sobre os agentes e arranjos materiais que todos eles, à sua maneira, possuem determinada relação com as práticas organizacionais da ASDEREN. Tendo em vista que agentes e arranjos se relacionam entre si para manutenção das práticas que compõem o constante organizar da ASDEREN, começamos aqui a montar - metaforicamente - uma fotografia de um ateliê que é resultado de um fazer coletivo. E com as descobertas a seguir comporemos essa imagem completa.

4.2 CONTRADIÇÕES NAS INTERAÇÕES COTIDIANAS

Em nenhum momento se pretendeu observar o objeto sob o prisma de dicotomias pré-estabelecidas; no entanto, ao analisar os resultados, observou-se o surgimento constante de

algumas temáticas nas narrativas das rendeiras. Surpreendentemente, do campo emergiram as contradições que fazem com que a organização seja o que é e não uma entidade fixa e estável.

a) Informalidade X Formalidade

As relações humanas, em sua forma mais cotidiana, são marcadas pela informalidade das ações e dizeres; em contrapartida, na tentativa de ordenar o fluxo contínuo das ações humanas e no desejo de controlar, definir e estruturar (Clegg *et al.*, 2005; Tsoukas & Chia, 2002), surgem certas formalizações (Possas, Medeiros, Valadão Júnior, 2017).

Nas falas das rendeiras observa-se uma busca pela formalidade desde o seu início:

“Decidimos formar a associação porque antes não procuravam uma associação, sempre procuravam as rendeiras mais antigas e mais conhecidas como dona Ausira, aí ela chamava as outras mulheres para ajudar a fazer o serviço (...), mas agora com a associação ficou muito melhor, as pessoas sabem onde encontrar a gente, aí é bom porque dá oportunidade para todas né?” (JOANA, entrevistada).

Nota-se que, na tentativa de manter um trabalho a longo prazo, os atores buscaram se organizar estruturalmente. Ou seja, as práticas de fabricação e venda da renda irlandesa e até do fazer coletivo, já existiam anteriormente à organização (Weick, 1973), mas, cotidianamente executadas, foram se cristalizando e buscando consolidação na formalidade. Embora as práticas existissem, ainda não possuíam um espaço físico fixo onde o grupo pudesse manter sua rotina, mostrando que a organização não possuía um vínculo espacial tão grande, pois é possível que ela exista sem um local fixo, somente como um conjunto de ações interrelacionadas (Schatzki, 2005), como uma construção constante dos agentes (Czarniawska, 2008b):

“Na verdade, a associação já existe há muito tempo, apesar de só ter oficialmente 21 anos. Mas, antes disso tinham outras pessoas envolvidas e elas se reuniam em alguns ambientes, tipo a sala da prefeitura ou então na praça, ou na casa de alguma rendeira mais antiga, mas sempre foi um trabalho coletivo.” (JOSEFA, entrevistada)

Isso demonstra que mesmo sem um local físico, os encontros se realizavam e a organização acontecia, mostrando que a sua existência está intimamente associada à performance dos agentes, isto é, a organização é a performance das ações que a constituem (Possas *et al.*, 2017), como as reuniões, os cursos e a produção.

Ao longo do tempo, essa forma de se organizar menos padronizada, menos formal, é entendida pelos atores como insuficiente e eles passam a buscar a formalização de sua estrutura. Isso se deve em grande parte à participação do Prof^o Arantes, “ele veio pra cá por causa do projeto de Rute Cardoso para resgatar o artesanato do Brasil (...) ele veio no objetivo de resgatar, valorizar e mostrar como ter uma parte mais formal, foi aí que começo de fato a existir uma associação” (JOSEFA, entrevistada).

No processo de resistir à mudança (Tsoukas & Chia, 2002) e na tentativa de estruturar e estabilizar a incessante mudança (Clegg *et al.*, 2005), a associação emerge. Ao tentar buscar a formalização e padronização, o grupo se modifica, mas não em sua completude, se encontrando sempre no movimento entre continuidade e descontinuidade, entre constância e mudança (Bakken & Hernes, 2006).

A mudança passa a ser exigida pelos vínculos que a ASDEREN estabelece com outras organizações, por exemplo, a prefeitura, o SEBRAE, entre outros. Mostrando que a organização não é uma entidade isolada, seus limites são fluidos (Cooper, 1992) e a mudança é contínua (Chia, 1997), pois as práticas se modificam e as malhas criadas entre agentes de organizações diferentes podem modificar ambas as organizações.

Atividades que antes não eram exercidas passam a fazer parte do cotidiano dessa organização. Assim, atuando conjuntamente, as organizações modificam-se umas às outras, as práticas de uma organização ligam-se às práticas de outras organizações, formando malhas e, ao longo do tempo, modificando-se mutuamente. Por fim, à medida que as práticas vão sendo repetidas e cristalizadas e, na tentativa de controlar e estruturar, surgem as formalizações.

Diante do que foi exposto é possível perceber que a organização é mantida pelo constante ‘performar’ de suas práticas, oscilando entre formalidade e informalidade e, no intuito de estabilizar a mudança, a organização acontece, e, conjuntamente com outras organizações, vai se modificando.

Aqui começamos a construir a imagem de um ateliê que vai compor a fotografia final deste trabalho. Nesse contexto, podemos adicionar uma prateleira ao longo da parede com os diversos e coloridos materiais que podemos encontrar nesse espaço, seriam os lacês, agulhas e até algumas peças prontas. Essa prateleira com os materiais transmitiriam a ideia de informalidade e formalidade que foram discutidas no decorrer desse tópico.

b) Fragmentação X Centralização

Juntamente com a busca de uma maior formalidade e padronização, foi possível perceber que a ASDEREN buscou se ‘departamentalizar’, definindo funções e centralizando atividades que anteriormente se encontravam fragmentadas. Dessa forma, nota-se que a organização oscila entre uma fragmentação de tarefas, uma organização onde todos fazem um pouco de tudo, e as tarefas são anteriormente definidas. Observe-se a seguinte fala: “A gente faz um pouco de tudo. Desde atender as pessoas, clientes, pesquisadores, fornecedores e as próprias rendeiras, até o cafezinho e a limpeza” (JOANA, entrevistada).

Ao mesmo tempo, é perceptível uma busca por centralidade, em que cada pessoa deve possuir funções bem delimitadas:

“As rendeiras podem ser somente associadas, mas também podem assumir alguma função administrativa, elas podem ser tesoureiras, presidente, vice, conselheira (...) cada uma tem a sua função. Agora também temos a gestora das mídias, que é responsável por divulgar nosso trabalho nas redes sociais e se comunicar com os clientes.” (JOSEFA, entrevistada).

Para isso, a organização tem buscado se espelhar em algumas práticas de gestão empresarial, contudo, busca-se manter parte da essência do grupo, isto é, os atores pretendem que a essência não seja modificada. No entanto, há um claro movimento de incorporação de práticas de gestão no fazer artístico da associação. Logo, organizando-se e reorganizando-se, tende-se a modificar práticas e estruturas, sem, no entanto, modificar toda a conformação, pois trabalha-se com a estrutura preexistente.

“Antes tinha a presidente para fazer tudo sozinha e tinha um corpo, mas esse corpo não trabalhava, não funcionava, então sempre ficava a presidente sobrecarregada. Agora, criamos o departamento administrativo e convidamos algumas associadas a assumirem essas funções e agora percebemos que funciona. Cada uma dá o seu melhor para não ficar ninguém sobrecarregada e a gente conseguir se ajudar e fazer a associação crescer” (JOANA, entrevistada).

Essas características são consideradas hoje uma marca da associação, pois relacionam essa forma de se organizar com a própria concepção da arte que produzem. Isso mostra como a gestão e a criação estão intimamente ligadas e que há uma interdependência entre as duas nas práticas organizacionais (Davel & Vianna, 2012).

Sendo assim, a setorização é entendida como condição para o bom funcionamento da organização, sendo essa divisão uma característica que marca o que é ou não uma organização. Dessa forma, fica visível que a centralização de funções, em determinado cargo ou pessoa, aconteceu com o passar do tempo, em uma contínua tentativa de ordenar (Clegg *et al.*, 2005): “Eu acho que fica mais organizado desse jeito. As pessoas sabem o que precisam fazer e a quem procurar para resolver tal coisa. Assim tudo anda e ninguém precisa ficar sobrecarregado e fazer tudo sozinho” (ANA, entrevistada).

Mesmo que esse movimento de centralizar as funções gere uma sensação de simplificação, as práticas são constituídas de complexidade e heterogeneidade (Cooper, 1976). Desse modo, os relatos mostram que a ASDEREN é uma construção constante dos agentes, de suas práticas e de suas interpretações do que estão fazendo (Czarniawska, 2008b). No entanto, com o passar do tempo, as funções vão se reorganizando e se (re)dividindo,

mostrando que a imobilidade é uma falácia (Clegg *et al.*, 2005), pois as práticas não são estáticas e podem ou não se repetir (Schatzki, 2005).

Ao buscar a criação de departamentos, cargos e funções preestabelecidas, os agentes se reorganizam, mudando a configuração das relações e das práticas, com o intento de melhorar a forma pela qual se organizavam. Isso porque não pretendem perder a essência do grupo. Nesse sentido, tentam ordenar as práticas e criar padrões, a fim de gerar uma sensação de estabilidade, mas na verdade, é inegável a complexidade e movimento existentes nesses processos.

Essa noção de fragmentação e centralização pode ser adicionada ao nosso cenário como um cesto com alguns manuais e livros, alguns lúdicos, outros mais instrutivos; uns que contam a história, outros que sugerem melhorias.

c) **Horizontalidade X Verticalidade**

A última contradição a ser analisada aqui é a horizontalidade versus a verticalidade. Desde o primeiro contato com as rendeiras, observou-se uma horizontalidade do grupo permeando as falas. A ideia de que todas as associadas têm voz ativa é algo propagado não somente dentro da organização, mas, igualmente, para as pessoas que buscam contato com a associação. Ou seja, a horizontalidade, a tomada de decisão de maneira coletiva, é entendida como uma característica marcante do grupo:

“Uma das atividades que fazemos é distribuir as encomendas que recebemos entre as associadas. Nós não tomamos essas decisões sozinhas, sempre chamamos para conversar, mostramos o que temos a entregar e perguntamos qual peça a rendeira prefere fazer. A gente tenta sempre ser justo e dar oportunidade a todas as rendeiras. Assim como também as vezes recebemos encomendas de vestidos, blusas, toalhas que por serem peças maiores precisam de mais pessoas, e sempre decidimos juntas quem faz o que” (JOANA, entrevistada).

A associação surgiu em uma iniciativa das rendeiras mais antigas, que com o auxílio do prof^o Arantes e outros parceiros como Petrobrás e SEBRAE conseguiram formalizar a associação. Com o passar do tempo, a organização foi crescendo e se modificando. Durante esse período, foram se estabelecendo tarefas, dividindo funções, cargos, como discutido no tópico anterior. A criação de cargos acontece na tentativa de criar um sentido de ordem, tentando tornar o mundo estável e seguro (Clegg *et al.*, 2005), ou seja, gerando uma estabilização das práticas, sabe-se a quem se reportar e quem é responsável pelo quê, como constatamos na fala anterior.

Apesar da suposta horizontalidade, vários indícios mostram que há uma verticalidade no grupo, que há lideranças estabelecidas e que o nível de participação nas decisões é um indicativo da posição nessa linha hierárquica. Por exemplo, embora as rendeiras sejam associadas e em determinados momentos sejam consultadas antes de uma tomada da decisão, temos as reuniões de diretoria e as reuniões de conselho das quais nem todas as associadas participam, apenas aquelas que fazem parte da equipe administrativa.

Ou seja, mesmo que a horizontalidade seja uma característica percebida pelo grupo e eles tentem alimentar, ao manterem um conselho diretivo e algumas decisões colegiadas, é possível perceber que há hierarquias ‘silenciosas’.

“Buscamos incluir as rendeiras nas decisões, quando tem evento por exemplo perguntamos quem gostaria de participar, sempre incentivamos que todas tenham a oportunidade de participarem dessas experiências, mas muitas não demonstram interesse, então acaba que sempre que acaba decidindo quem vai é a presidente ou a vice” (JOANA, entrevistada).

Sendo a organização um fluxo contínuo de práticas, as lideranças, igualmente, são resultado de processos que se criam, se conservam e se dissolvem (Czarniawska, 2008b). A prática de se reunir e tomar decisões é entendida como uma característica que atribui hierarquia (Possas *et al.*, 2017). A criação de cargos que atribuem responsabilidade às pessoas, também, confere um entendimento de pertencimento de poder.

Na ASDEREN, mesmo que os atores não cuidem mais da parte executiva, as demais associadas acabam sempre se reportando às mesmas pessoas. Em parte, isso se deve ao fato de algumas dessas mulheres terem mais experiência dentro da rede como é o caso de dona Ausira, que mesmo sem ter assumido nenhuma posição administrativa oficialmente é sempre consultada antes das tomadas de decisão e procurada quando há alguma dúvida ou receio.

Desse modo, no constante organizar das práticas, o grupo busca manter a horizontalidade, mas, em alguns momentos, tende à verticalidade, sempre oscilando entre os dois pólos. As lideranças são definidas no constante reorganizar das práticas, pois, ao se atribuírem cargos e funções a determinadas pessoas, retiram-lhes ou lhes conferem participação nas decisões. Quanto maior a participação nas decisões, maior o posicionamento na hierarquia, sugerindo um constante pêndulo entre horizontalidade e verticalidade.

Por fim, o último item a ser adicionado ao nosso ateliê, completando assim a fotografia, seria um sofá-cama que representa tanto a horizontalidade quanto a verticalidade que pudemos observar no decorrer do nosso tópico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de mergulhar nas histórias orais das rendeiras aqui estudadas, todo o corpus de material empírico acabou por criar uma fotografia, a qual, tendo em vista a natureza desta pesquisa, pode ser definida como um ateliê coletivo. Nesse local, é possível encontrar uma diversidade de materiais, no entanto, não se pode negar que esse é um espaço com um visual cheio de personalidade e com ar aconchegante. Um ateliê geralmente é pensado para ser prático e fácil de manter organizado, porém, simultaneamente, pode ser comum o acúmulo de coisas nesses lugares, o que lhe confere um ar de espaço para a criatividade.

Na composição da fotografia, podem-se distinguir três elementos principais: uma prateleira ao longo da parede com materiais diversos e coloridos (informalidade e formalidade); um cesto com alguns manuais e livros (fragmentação e centralização); e, um sofá-cama (horizontalidade e verticalidade). E é nesse espaço que diversas artesãs tecem suas práticas, a partir de interações e ações.

Diante disso, entende-se que toda e qualquer forma de explicar e didatizar práticas organizacionais já traz em si reduções e limitações, assim, ressaltam-se aqui os principais pontos da análise de resultados, tendo em vista que esses pontos são uma pequena parcela da experiência vivenciada, que corresponde a uma parte ainda menor das práticas organizacionais.

Evidencia-se nesse estudo que organizar é criar e atribuir sentido às ações, pessoas e objetos. Note-se que uma organização só é possível quando os agentes atribuem sentido às suas práticas e se relacionam com outros agentes e, conjuntamente, interagem atribuindo significado ao mundo, às pessoas e aos objetos. Dessa forma, pensar em organização é pensar seus processos, seus agentes e suas interações.

No constante organizar das práticas, o grupo se configura e reconfigura. É interessante observar que, ao início do trabalho não foram elencadas nenhuma categoria analítica e nem partiu do olhar de nenhuma dicotomia pré-estabelecida, pois pretendia-se que o campo revelasse a forma pela qual a organização se constitui e assim, pudéssemos definir as categorias a serem exploradas. Dessa forma, durante a pesquisa, identificamos e analisamos três contradições, aparentemente dicotômicas, que são os principais achados deste trabalho, uma vez que emergiram das narrativas das próprias entrevistadas, e que se relacionam entre si: informalidade x formalidade; fragmentação x centralização e horizontalidade x verticalidade. Mostrando que são essas contradições cotidianas que fazem com que a organização seja o que é, ao invés de algo fixo e estável.

Percebemos que a organização estudada oscila entre essas contradições, mas faz tudo isso conjuntamente e ao mesmo tempo, uma vez que busca a formalização dos processos, bem

como a centralização das funções, ao mesmo tempo em que tenta manter certo grau de informalidade e fragmentação, consideradas características próprias do grupo. O grupo tenta ainda manter a horizontalidade e as decisões colegiadas, mesmo que seja possível identificar a existência de algumas hierarquias que acabam verticalizando a organização.

Ao compreender a organização como um todo, encontram-se diferenças nas práticas e processos quando se olha para as distintas áreas: administrativa e criativa. Isso, na verdade, já era esperado, tendo em vista que a área administrativa tende a ser mais formalizada e centralizada, em virtude de sua natureza burocrática.

Revelou-se nesta pesquisa um caráter mais processual da ASDEREN, em que práticas organizativas e culturais, colocadas sob uma mesma perspectiva, convergem para a constituição da associação, uma forma própria de organização que é resultado de processos de organizar que são eminentemente dinâmicos, contextuais e dependentes de todo um arcabouço histórico, social, cultural, e por que não, organizacional.

Dentre as limitações que possui este estudo, talvez a principal delas seja o contexto pandêmico no qual o país se encontrava. Além disso, como já foi relatado anteriormente, o desenvolvimento desta pesquisa passou por alguns problemas, sendo o principal deles o pouco contato com o campo o que, de certa forma, interferiu na coleta de dados por meio da observação e também na quantidade de encontros para realização das observações.

Esta pesquisa contribui por voltar o seu olhar para um objeto de pesquisa ainda pouco estudado pela Administração, questionando as formas mais tradicionais de estudar as organizações, ampliando assim, estudos brasileiros sobre a temática e contribuindo com o debate. Acredita-se ainda que esta pesquisa contribuiu para o entendimento do modo como as organizações são criadas e recriadas a partir das práticas constantes e do resultado de processos, contribuindo com o conhecimento sobre o modo como as organizações acontecem, e não como elas simplesmente são. A própria conformação da prática artesanal possui muitas especificidades, por isso, quando a essa forma de organizar é lançado um olhar que rompe com os preceitos tradicionais da Administração, é possível perceber como a organização emerge.

Por fim, sugere-se que para estudos futuros os pesquisadores investiguem as contradições cotidianas que fazem as organizações serem o que são, tanto no cenário mais formal quanto no informal.

REFERÊNCIAS

- Amaral, J. L. (2011). *A produção de renda irlandesa e seu aprendizado em Campos dos Goytacazes / RJ*. Dissertação (Mestrado em Museologia e Patrimônio) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO.
- Assis Filho, E. S. (2018). *Estratégias da ASDEREN para o desenvolvimento da Renda Irlandesa em Divina Pastora sob a perspectiva da Estratégia como Prática Social*. Monografia (Bacharel em Administração), orientadora Prof^a. Dr^a. Ludmilla Meyer, Universidade Federal de Sergipe – UFS.
- Bakken, T. & Hernes, T. (2006). Organizing is both a verb and a noun: Weick meets Whitehead. *Organization Studies*, v. 27, n. 11, pp. 1599-1616.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. SP: Edições 70.
- Barley, S. R. & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization Science*, v. 12, n. 1, pp. 76-95.
- Chia, R. (1997). Essai: thirty years on: from organizational structures to the organization of thought. *Organization Studies*, v. 18, n. 4, pp. 685-707.
- Clegg, S.; Kornberger, M.; Rhodes, C. (2005). Learning/becoming/organizing. *Organization*, v. 12, n. 2, pp. 147-167.

- Colomby, R. K.; Peres, A. G. L.; Lopes, F. T.; Costa, S. G. (2016). A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 3, n. 8, pp. 825-887.
- Craide, A. (2011). A adoção da história de vida em pesquisas sobre a interculturalidade: uma nova possibilidade de aplicação no campo da administração. In: III Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. João Pessoa, *Anais [...]*, EnEPQ.
- Cooper, R. (1976). The open field. *Human Relations*, v. 29, n. 11, pp. 999-1017.
- Cooper, R. & Law, J. (1995). Organization: distal and proximal views. *Research in the Sociology of Organizations*, v. 13, pp. 237-274.
- Czarniawska, B. (2006). Book Review: Bruno Latour: Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory. *Organization Studies*. London: Sage, v. 27 (10).
- Czarniawska, B. (2008b). *A theory of organizing*. Edward Elgar.
- Czarniawska, B. (2010). Going back to go forward: on studying organizing in action nets. In: HERNES, T.; MAITLIS, S. *Process, sensemaking, & organizing: perspectives on process organization studies*. New York: Oxford University Press, pp. 140-160.
- Czarniawska, B. (2013). Organizations as obstacles to organizing. In: ROBICHAUD, D.; COOREN, F. *Organization and Organizing: Materiality, Agency and Discourse*. New York: Routledge, cap. 1, pp. 3-22.
- Davel, E. & Viana, L. G. L. (2012). Gestão-criação: processos indissociáveis nas práticas de um teatro baiano. *RAP - Revista de Administração Pública*, 46 (4), pp. 1081-1099.
- Duarte, M. F. & Alcadipani, R. (2016). Contribuições do organizar (organizing) para os Estudos Organizacionais. *O&S - Salvador*, v. 23, n. 76, pp. 057-072.
- Duberley, J.; Johnson, P.; Cassel, C. (2012). Philosophies Underpinning Qualitative Research. In: SYMON, G.; CASSEL, C. *Qualitative Organizational Research: core methods and current challenges*. SAGE.
- Feldman, M. S. & Orlikowski, W. J. (2011). Theorizing Practice and Practicing Theory. *Organization Science*, v. 22, n. 5, pp. 1240-1253.
- Gherardi, S. (2000). Practice-based theorizing in learning and knowing in organizations. *Organization*, v. 7, n. 2, pp. 329-349.
- Geiger, D. (2009). Revisiting the concept of practice: toward an argumentative understanding of practicing. *Management Learning*, v. 40, n. 2, pp. 129-144.
- Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional [IPHAN]. (2018). *Renda Irlandesa (SE): do risco de extinção à sustentabilidade*. Brasília: IPHAN.
- Lanzara, G. F. (2009). Reshaping practice across media: material mediation, medium specificity and practical knowledge in judicial work. *Organization Studies*, b. 30, n. 12, pp. 1369-1390.
- Mallimaci, F. & Béliveau, V. G. (2006). Historia de vida y métodos biográficos. *Estrategias de investigación cualitativa*, v. 1, pp. 23-60.
- Martins, E. S. M. & Almeida, M. R. D. (2010). Ecoturismo, qualidade de vida e artesanato de renda irlandesa em Sergipe. *ComCiência*, Campinas, n. 119.
- Mello, J. C. & Silva, E. P. S. (2014). Artesanato de Renda Irlandesa em Sergipe: Histórias de Vida, Histórias de Ofício. *História, histórias*. Brasília, vol. 2, n. 4. ISSN 2318-1729.
- Morgan, G. (2002). *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas.
- Oliveira, H. S. (2018). *Fios, lacês e INPI: Histórias de vida e Indicação Geográfica (IG) na Renda Irlandesa em Divina Pastora (SE) (2000-2017)*. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal de Alagoas.
- Peci, A. (2003). Estrutura e ação nas organizações: algumas perspectivas sociológicas. *RAE*, v. 43, n. 1, pp. 24-35.

- Possas, M. C. (2015). *Nas sombras do Grupo Galpão: compreendendo o organizing e sensemaking em um grupo de teatro*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Uberlândia - UFU.
- Possas, M. C.; Medeiros, C. R. O.; Valadão Júnior, V. M. (2017). Organizing: compreendendo interações e práticas do Grupo Galpão. *RAE*, São Paulo, v. 57, n. 5, pp. 439-452.
- Pozzebon, M.; Petrini, M. (2013). Critérios para condução e avaliação de pesquisas qualitativas de natureza crítico-interpretativa. *Pesquisa Qualitativa em Administração: fundamentos, métodos e usos no Brasil*, pp. 51-72.
- Sandberg, J. & Dall'alba, G. (2009). Returning to practice anew: a life-world perspective. *Organization Studies*, v. 30, n. 12, p. 1349-1368.
- Santos, L. C. (2014). História e legitimação organizacional: reflexões acerca das narrativas histórico-organizacionais. *Organicom*, [S. l.], v. 11, n. 20, pp. 61-72.
- Santos, L. L. S. & Alcadipani, R. (2015). Por uma epistemologia das práticas organizacionais: a contribuição de Theodore Schatzki. *O&S*, v. 22, n. 72, pp. 79-98.
- Schatzki, T. (2002). *The site of the social: a philosophical account of the constitution of social life and change*. Pennsylvania: Pennsylvania State University.
- Schatzki, T. (2005). Peripheral vision the sites of organizations. *Organization Studies*, v. 26, n. 3, pp. 465-484.
- Schatzki, T. (2006). On organizations as they happen. *Organization Studies*, v. 27, n. 12.
- Silva, A. H. & Fossá, M. I. T. (2015). Análise de conteúdo: exemplo aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualit@s Revista Eletrônica*, v. 17, n. 1.
- Silva, A. P.; Barros, C. R.; Nogueira, M. L. M.; Barros, V. A. (2007). “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. *Mosaico: estudos em psicologia*, v. 1, n. 1.
- Silva, E. P. S. (2016). E como Salvar esse patrimônio? A arte da produção da renda irlandesa nos cenários históricos de Divina Pastora - SE e Laranjeiras – SE. *Boletim Historiar*, n. 14, pp. 38-48.
- Silveira, R. Z.; Campos, A. C. B.; Miguel, M. C. (2019). Finos Fios, renda de agulha... Uma alternativa de trabalho, múltiplos olhares para a qualidade. *Desenvolvimento em Questão*, editora Unijuí, ISSN 2237-6453, Ano 17, n. 49.
- Sousa, M. E. F. A. (2015). *A potencialização da Renda Irlandesa como ferramenta para o desenvolvimento local do município de Divina Pastora em Sergipe*. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Gestão de Empreendimentos Locais) – Universidade Federal de Sergipe – UFS.
- Torres, F. R. (1987). Vers l’avenir: l’histoire dans l’entreprise. In: Hamon, M., Torres, F. *Mémoire d’avenir: l’histoire dans l’entreprise*. Economica, p. 21-42.
- Tsoukas, H. & Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, v. 13, n. 5, pp. 567-582.
- Tureta, C. & Araújo, B. F. V. B. (2013). Escolas de Samba: trajetória, contradições e contribuições para os estudos organizacionais. *O&S*, v. 20, n. 64, pp. 111-129.
- Vergara, S. & Caldas, M. (2005). Paradigma Interpretacionista: A busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. *RAE*, v. 45, n. 4, pp. 66-72.
- Weick, K. (1973). *A psicologia social da organização*. Editora Edgard Blucher Ltda.