



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**



UFOP

Universidade Federal
Ouro Preto

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DAS REPÚBLICAS FEDERAIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO.**

LARISSA CASANOVA LARA FERNANDES

MARIANA

2019

LARISSA CASANOVA LARA FERNANDES

**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DAS REPÚBLICAS FEDERAIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO.**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração da
Universidade Federal de Ouro Preto como
pré-requisito necessário para obtenção do
título de Bacharel em Administração.**

**Orientadora: Profa. Dra. Carolina
Machado Saraiva**

MARIANA

2019

F363c Fernandes, Larissa Casanova Lara.
Comportamento organizacional das repúblicas federais da Universidade Federal de Ouro Preto [manuscrito] / Larissa Casanova Lara Fernandes. - 2019.

36f.:

Orientadora: Profª. Drª. Carolina Machado Saraiva Saraiva.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais.

1. Comportamento organizacional - Ouro Preto (MG) - Teses. 2. Estudantes universitários - Ouro Preto (MG) - Teses. 3. Estudantes universitários - Mariana (MG) - Teses. 4. Organizações não-governamentais - Ouro Preto (MG) - Teses. I. Saraiva, Carolina Machado Saraiva. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

Catálogo: ficha.sisbin@ufop.edu.br

CDU: 005.32(815.1)

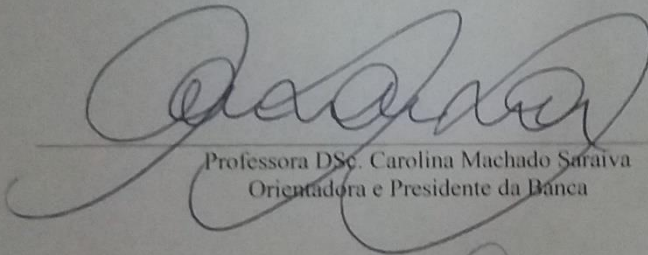
FICHA DE APROVAÇÃO

LARISSA CASANOVA LARA FERNANDES

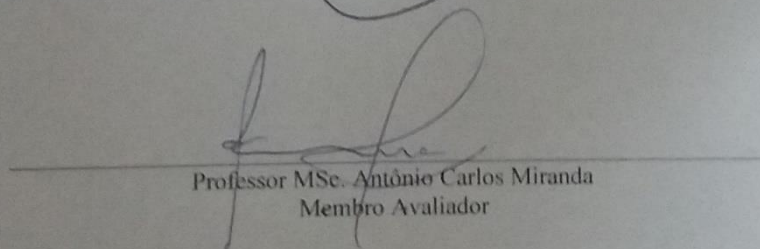
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientadora: Professora DSc. Carolina Machado Saraiva

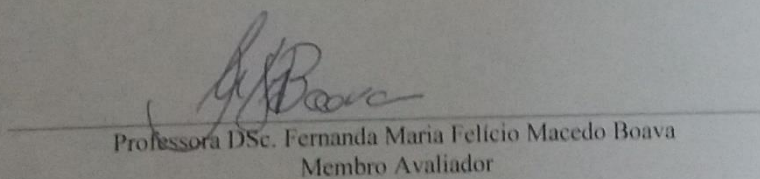
COMISSÃO EXAMINADORA



Professora DSc. Carolina Machado Saraiva
Orientadora e Presidente da Banca



Professor MSc. Antônio Carlos Miranda
Membro Avaliador



Professora DSc. Fernanda Maria Felício Macedo Boava
Membro Avaliador

Mariana, 10 de junho de 2019.

AGRADECIMENTOS

Gratidão às pessoas que já faziam parte da minha vida e às pessoas que permiti fazer parte dela. Agradeço aos meus pais e irmãs pelo apoio e incentivo às minhas escolhas. Aos colegas de faculdade pelo companheirismo diário, às amigas de infância que apesar de não aceitarem, compreenderam minha ausência nesses últimos quatro anos. À minha orientadora Carol que depositou confiança em mim, me aconselhou a cada dificuldade que lhe apresentava e que, sem dúvidas, me fez tornar uma pessoa mais forte. Por fim, às instituições UFOP e UFMG que me proporcionaram conhecimento desmedido para me tornar uma Administradora.

“Quando você fala, você está apenas repetindo o que já sabe.

Mas se você ouvir, você pode aprender algo novo.”

Dalai Lama.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar e conhecer como as repúblicas federais da Universidade Federal de Ouro Preto se comportam organizacionalmente sob os construtos de estrutura, liderança, cultura e conflitos organizacionais. O presente estudo é resultado de uma pesquisa qualitativa com caráter descritivo de modo que possibilitou o diagnóstico das organizações selecionadas. A amostragem definida foi do tipo não-probabilística por conveniência a fim de identificar e perceber atitudes e dimensões do comportamento organizacional. Para a coleta de dados, fora utilizado um roteiro de entrevista previamente estabelecido com os moradores das repúblicas federais, observação não participante e verificação documental, por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Observou-se que, não obstante a amostragem ser caracterizada como sendo homogênea, o comportamento organizacional sob os aspectos estudados, se apresentaram de forma diferenciada e sem um padrão comum entre si. Desta forma, enquanto organizações não convencionais e fora dos padrões hegemônicos estabelecidos no que cerne ao âmbito empresarial, apresentam comportamento organizacional com aspectos similares às organizações ditas empresariais.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; Repúblicas federais de Ouro Preto; Organizações não convencionais.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze and understand how the student's communities of the Federal University of Ouro Preto behave in an organizational way regarding structure, leadership, culture and organizational conflicts. The present study is the result of qualitative research with a descriptive character, which enabled a diagnosis about selected organizations. Sampling was non-probabilistic for convenience in order to identify and understand attitudes and dimensions of organizational behavior. For data collection, an interview script was previously defined to evaluate the students who were living on those communities. The analyses was performed through non-participant observation, document verification, using the content analysis technique (BARDIN, 1977). It was possible to observe that, despite the interviewee's profiles being considered as homogenous, the organizational behavior under the studied aspects has been presented in a different way, not following a common pattern. In this way, as unconventional organizations and outside the hegemonic standards established in what concerns the business scope, they present organizational behavior with similar aspects to the business organizations.

Keywords: Organizational behavior; Communities of the Federal University of Ouro Preto; Unconventional Organizations;

MEMORIAL

À pedido da minha orientadora Carolina Machado Saraiva, escrevo aqui a relevância que tema escolhido para a presente pesquisa tem para mim, enquanto uma jovem que deixou suas origens para estudar em uma cidade que possui uma instituição secular, a UFOP.

É notório e evidenciado, na cidade de Ouro Preto, a influência que os estudantes possuem tanto para o desenvolvimento local quanto para a instituição UFOP. Além disso, as repúblicas estudantis, enquanto espaço de convivência, desenvolvimento dos sujeitos e das relações, fazem parte da vida do estudante durante a vida acadêmica e muitas vezes, por longos anos a frente.

Quando decidi estudar na UFOP, havia vivenciado o início da minha vida acadêmica em outra instituição e cidade e, por esse motivo, me mudei para Ouro Preto já com outros objetivos que não o de fazer parte de uma república estudantil, especificamente as federais, que possuem todo um sistema consolidado, legitimado e que precisa para se manter, de tamanha disposição e integração por parte de seus membros. Ainda me pego pensando em como teria sido esses quatro anos se minha escolha fosse outra, a de ter um quadrinho pregado na parede de uma república federal de Ouro Preto. Enfim.

Apesar de escolher não fazer parte ativamente desse sistema, sempre quis compreender e conhecer, para além do que já se sabia, como se dava o seu funcionamento, controle, desenvolvimento, organização e relação entre os membros. E por isso, quando encontro pessoas que fazem parte do mesmo, minha curiosidade é perceptivelmente aguçada e nunca perco a oportunidade de fazer “n” questionamentos. Esse sistema que os estudantes criaram e mantém por anos, possui muito a minha admiração e respeito enquanto jovem estudante e foi um imenso prazer e com muita satisfação pesquisar, analisar e conhecer um pouco mais sobre ele.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: DISPOSIÇÃO DE UMA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	16
FIGURA 2: CONJUNTO DE REPÚBLICAS EXISTENTES EM OURO PRETO.....	23
FIGURA 3: RELAÇÃO DE REPÚBLICAS	
FEDERAIS.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
FIGURA 4: ORGANOGRAMA DA REPÚBLICA 01.....	24
FIGURA 5: ORGANOGRAMA DA REPÚBLICA 02.....	25
FIGURA 6: ORGANOGRAMA DA REPÚBLICA 03.....	25
FIGURA 7: ORGANOGRAMA DA REPÚBLICA 04.....	26
FIGURA 8: ORGANOGRAMA DA REPÚBLICA 05.....	27

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Estrutura Organizacional.....	15
2.2 Liderança organizacional	17
2.3 Cultura organizacional	18
2.4 Conflitos organizacionais.....	20
3. METODOLOGIA	21
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIA.....	35

1. INTRODUÇÃO

Os saberes acerca das repúblicas estudantis dialogam em conjunto com a história das universidades pois foi a estratégia utilizada pelos estudantes para permanecerem nos cursos superiores remotos. No contexto atual, pautado pelo aumento ao acesso às universidades, as discussões e críticas acerca das soluções plausíveis que garantam a permanência do estudante nos cursos de graduação se intensificam (WIESE, *et al*, 2017).

Marcada por um percurso de lutas estudantis e ações políticas, as repúblicas universitárias como sendo de âmbito coletivo e aparelhamento público, foram palco de movimentos estudantis para aflorar as discussões que permeavam o tema, principalmente nos anos da ditadura militar no país. Considerava-se que o espaço das moradias era de extrema relevância na construção de identidades, meio de socialização e fortalecimento da autonomia estudantil (WIESE, *et al*, 2017).

No Brasil, desde o século XVI, cogitava-se a criação de uma universidade em âmbito nacional mas, que somente foram efetivadas no século XX. Nessa época, já existiam várias instituições isoladas de ensino superior no país, como na cidade de Ouro Preto, em Minas Gerais, onde foram criadas as Escolas de Minas e de Farmácia. Posteriormente, em 1969, essas instituições foram promissoras para a criação da Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP (SAYEGH, 2012)

Dessa forma, as repúblicas estudantis de Ouro Preto tiveram sua origem durante a regência de Dom João VI, com o surgimento da Escola de Minas, em 1876, inicialmente ocupadas por estudantes e professores, Nesse século, a cidade ouropretana começou a se transformar em uma cidade universitária apresentando estrutura para o surgimento das moradias estudantis que se tornaram o marco da vida dos estudantes da cidade, reunindo tradição, costumes e história (SAYEGH, 2012).

Com a instalação da Universidade Federal de Ouro Preto, o número de estudantes que chegaram até a cidade aumentou e, conseqüentemente, houve uma grande expansão e diversificação das repúblicas estudantis. Na cidade ouropretana existem duas denominações para repúblicas: as particulares e as federais, essa última e a que será abordada nesse estudo, refere-se às que são de propriedade da Universidade Federal de Ouro Preto. No entanto, a conservação, gestão e manutenção das casas são realizadas pelos próprios moradores, com um aval da Prefeitura Universitária, cabendo à referida instituição apenas a titulação da propriedade, evidenciando o caráter de gestão compartilhada.

De acordo com o sítio da universidade, as repúblicas federais de Ouro Preto são representadas como sendo um modelo único de moradia universitária no Brasil. A seleção de futuros moradores é de caráter interno de cada república, de acordo com as diretrizes presentes na Resolução do Conselho Universitário da Universidade Federal de Ouro Preto (CUNI) nº 1.540 (UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO, 2018).

As vivências no ambiente republicano são observadas e refletidas em termos práticos e simbólicos como uma experiência de subjetivação e de construção de identidade, em conjunto com o cuidado de si e para com o outro (FOCAULT, 1985). E nesse contexto, a convivência uns com os outros em um mesmo ambiente proporciona o gerenciamento e organização dos espaços por meio de regras limitantes, divisão de tarefas e responsabilidades objetivando a promoção da harmonia local. Com isso, é possível fazer uma analogia das organizações de repúblicas federais, objeto desse artigo, com as organizações em geral. Em ambos os casos, são evidenciados, por exemplo, relações hierárquicas, responsáveis por comando e controle, liderança, gestão estratégica, cultura organizacional, aspectos relacionados à infraestrutura e também a gestão de recursos humanos.

Não obstante a isso, as repúblicas federais de Ouro Preto, como sendo uma tipologia de organização, estão dispostas em uma estrutura organizacional. Desta forma, a discussão central desse artigo percorre o questionamento de como se processa o comportamento organizacional das repúblicas federais de Ouro Preto? Segundo Júnior *et al.* (2012), essa temática é definida como sendo um campo de estudos dos comportamentos dos indivíduos e grupos nas organizações, de forma estrutural e sob a perspectiva dos componentes organizacionais. Diante disso, o presente trabalho se propõe identificar a estrutura, os traços de liderança, a cultura e conflitos organizacionais das repúblicas estudantis da UFOP.

As organizações, como sendo o objeto de estudo e pesquisa em Administração, podem ser diferenciadas baseando-se em vários aspectos como, por exemplo dimensão, natureza, finalidade e disposição do comportamento organizacional. Além disso, segundo Robbins (1999), conhecer e compreender a dinâmica de uma organização pode contribuir para que suas relações internas e externas, bem como, o seu gerenciamento ocorra de modo eficaz.

Desta forma, este estudo justifica-se pelo pouco que se conhece sobre as organizações que estão à margem dos padrões hegemônicos, padrões estes comumente reconhecidos por organizações empresariais que objetivam retorno financeiro em troca de produção ou prestação de serviço. Diagnosticar o comportamento organizacional presente em repúblicas

estudantis proporciona uma maximização da área de estudo em Administração, possibilitando uma ampliação nos temas de pesquisas relacionados a esse tipo de organização.

Ademais, como contribuições para as repúblicas federais que serão estudadas, pode-se apresentar a busca de desenvolvimento e aplicação de técnicas de gestão adequadas para o seu funcionamento e manutenção, além de proporcionar o reconhecimento das mesmas como organizações que apresentam gestão, hierarquia de poder, liderança, políticas internas, fluxos organizacionais e formas de comunicação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estrutura Organizacional

Partindo do conhecimento de que estudos acerca do comportamento organizacional podem também evidenciar aspectos como identidade, gênero, impactos, políticas e outros, que refletem diretamente em seu desenvolvimento, esse estudo se propõe a diagnosticar fatores e aspectos que norteiam a estrutura organizacional.

As organizações são consideradas integrantes de um sistema socialmente posto pela conjuntura de valores transmitidos pelos sujeitos que nelas estão inseridos, sendo absorvidos e reproduzidos de forma sucessória a novas gerações. As organizações são reconhecidas por unidades específicas criadas para alcançar determinado fim, regidas por um sistema de autoridade que estabelece o status e o papel dos indivíduos que fazem parte dela. (KANAANE, 1994)

Blau e Scott (1997) evidenciam duas dimensões das organizações. A primeira, que refere-se às relações sociais que fazem parte da estrutura organizacional posta e a segunda, baseada nas crenças e costumes que são compartilhados e orientados para determinadas ações. Desta forma define-se que, considerando essas duas dimensões, a organização em sua forma estrutural é concebida por modelos interativos e fundamentados em significados partilhados pelos indivíduos.

O surgimento de estudos acerca do comportamento organizacional, considerado campo multidisciplinar, teve início entre os séculos XVIII e XIX, a partir da primeira Revolução Industrial. Entraram em vigor as novas maneiras de organização do trabalho, processos relacionados às tarefas e atividades, bem como sua gestão. As organizações são microsistemas sociais que interagem com os ambientes internos e externos a ela, proporcionando uma interferência nos processos internos desta. Essa premissa fomentou

estudos acerca das diferentes formas de constituição da estrutura organizacional (QUADROS & TREVISAN, 2002; ROBBINS, 2002; SCHERMERHORN, 1999).

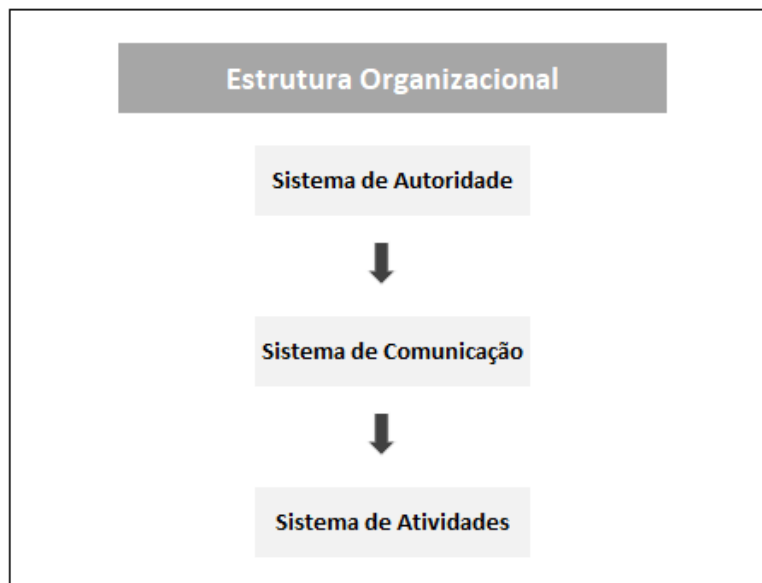
De acordo com Junior *et al* (2012), na década de 1960, surgiram propostas que delimitassem o campo de estudos em comportamento organizacional, sendo orientados à esquematização e verificação da estrutura e dinâmica organizacional, dando ênfase nas atividades organizacionais e dos indivíduos. O impacto no desenvolvimento do trabalho, das relações hierárquicas de poder e de variáveis consequentes dos delineamentos informais ou intrínsecos na organização, surgiu como de grande interesse.

Com interferência notadamente europeia, pesquisas sobre comportamento organizacional consideravam a intervenção de variáveis situacionais ou contingenciais a respeito do comportamento humano nas organizações. De um viés de sobremodo individualista para uma representação coletivista da realidade social, destacando a humanização ao se ponderar indivíduos como atores sociais ativos da formação social da realidade da organização, requisitando, portanto, uma gestão organizacional que evidenciasse esse aspecto (JÚNIOR *et al.* 2012).

Segundo Ozaki (2003), o tema estrutura organizacional é comumente discutido pela literatura e os estudos acerca dessa temática vem se desenvolvendo muito até os dias de hoje. Não obstante, as primeiras pesquisas realizadas com foco na estrutura organizacional ofereceram modelos e ideias que são base para os estudos modernos. Chandler (1962) propõe que a estrutura organizacional é o retrato pelo qual as organizações se apresentam.

A estrutura de uma organização, segundo Mintzberg (1979), pode ser representada pelo somatório das formas em que ela decompõe suas tarefas e atividades, alcançando a coordenação entre elas. Desta forma, de acordo com Vasconcellos e Hemsley (1997), a definição de estrutura organizacional é vista como sendo o resultado de uma classificação de autoridades que se comunicam para a especificação de tarefas com intuito de alcançar os objetivos previamente propostos:

Figura 1: Disposição de uma estrutura organizacional



Fonte: adaptado de Vasconcellos e Hemsley (1997).

Sobre as organizações, especificamente no que diz respeito à estrutura organizacional, esta pode ser modificada devido às circunstâncias e influências ambientais, fazendo com que os indivíduos reajustem tal estrutura a fim de alcançar objetivos próprios, atrelados a valores e elementos simbólicos, evidenciando a cultura e liderança existentes na organização (SMIRCICH, 1983).

2.2 Liderança organizacional

A temática liderança, como sendo uma área de estudos do comportamento organizacional, fora demasiadamente investigada no decorrer de muito tempo e por meio de inúmeras pesquisas. A busca era pela identificação de características comportamentais, bem como seus estilos; a posteriori, a liderança e seus constructos foram predominantemente analisados de maneira contingencial e situacional. Já nos anos 1980 manifestaram-se novas abordagens de liderança (BRYMAN, 1996). Sabe-se da existência de diversas linhas e abordagens acerca da liderança mas, não é intuito desse trabalho descrever sobre tais abordagens e sim, evidenciar a importância e ressaltar aspectos e impactos de uma liderança em meio a um contexto organizacional.

As transformações ocorridas no mundo organizacional e, portanto, em todos os seus processos, avançam para novas tendências que necessitam de técnicas e controles eficazes para a gestão das organizações, refletindo diretamente no comando das pessoas (CHIAVENATO, 2001). Esse controle para com os indivíduos pode ser alcançado por meio

da liderança existente em cada organização, pautada por hierarquias de comando e poderes, em algumas situações já definidos.

Segundo Raelin (2011), a liderança pode ser estabelecida tanto por conversas coordenadas e aleatórias, como por ações comunicativas que disseminam a consciência coletiva de um grupo. Sob a visão do mesmo autor, a liderança vista como práxis é considerada como uma construção social que atua sobre as tarefas realizadas em determinado espaço.

Para Robbins (2002), a liderança define-se como sendo a capacidade de influenciar determinado grupo para atingir objetivos, sendo essa influência de origem formal por indicação de certo indivíduo ou até mesmo líderes que surgem ou emergem naturalmente em um grupo. De acordo com Fagundes (2007), a liderança é um aspecto atitudinal que pode ser percebida como uma perspectiva de necessidades organizacionais que ressalta o potencial de cada indivíduo, e não como uma aptidão encontrada em raros.

Sobre liderança e cultura, há quem estabeleça uma inter-relação entre ambas. Os líderes são responsáveis por designar mecanismos para favorecer o desenvolvimento cultural e fortalecer normas e condutas expressos em determinada organização e que, eventualmente são incorporadas pelos membros (BASS e AVOLIO, 1993).

Acerca da função liderança, Schein enfatiza que:

“(…)o papel das lideranças na articulação e no fortalecimento da cultura, o papel dos fundadores e a escolha de lideranças como mecanismos relevantes para sua sustentação. Ele enumera mecanismos primários pelos quais os líderes reforçam aspectos da cultura, tais como atenção, reação às crises, modelagem de papéis, alocação de recompensas, critérios para selecionar e demitir. Também menciona mecanismos secundários, como desenho da estrutura organizacional, desenho de sistemas e procedimentos, histórias-lendas-mitos, definições formais (valores, missão etc.)” (SCHEIN, 1992)

Observa-se que a liderança, além de ser representada como construção social, é capaz de tornar conhecida e legítima a cultura presente nas organizações. Ressalta-se que a cultura serve de base para integrar e fortalecer o sistema social e portanto, a organização.

2.3 Cultura organizacional

Os estudos organizacionais relacionados à cultura organizacional ganharam relevância na segunda metade do século XX. Sobre as pesquisas de Linda Smircich em 1983, acerca da temática supracitada, Carrieri (2002) evidencia que o delineamento e percurso dos trabalhos sobre cultura organizacional derivaram-se da proposta da autora de duas vertentes para a

crítica cultural. A primeira, vista como uma ferramenta funcional pertencente à organização e a segunda, como sendo uma construção social, pautada em acontecimentos coletivos que pertencem à própria organização. Para o presente estudo, a cultura organizacional será analisada sob a segunda perspectiva apontada pela autora.

Em se tratando de organizações de forma sistêmica como sendo uma construção social, percebe-se que além de artefatos de planejamento e controle, a mesma utiliza-se de valores e aplicação de regras, cuja transgressão pode implicar em certas penalidades. Ter uma compreensão dos papéis, normas e valores praticados pelas organizações é de extrema importância haja vista que são componentes de um sistema social e portanto, exigidos e cobrados pelos que estão inseridos nela. Desta forma, os quesitos supramencionados, quando em conformidade e harmonia, são bases para integração do sistema social e, portanto, da organização (MOTTA, 2000).

Para Schein (2009), a cultura organizacional pode ser conceituada como um modelo de hipóteses partilhadas que permitiu os indivíduos dispostos em grupos aprender a solucionar questões adaptativas e de integração internas e externas, sendo passível de ser replicado a novos membros como o modo correto de analisar as questões que se surgem. Em conjunto com Ouchi (1986), Schein se apoia na ideia de que a cultura organizacional é um sistema que produz significados, pautados em valores e crenças que dão sentido às práticas organizacionais.

A formação da cultura organizacional advém de diferentes origens e é composta por percepções, valores e crenças da alta liderança para a baixa. Sua disposição é histórica, contínua e sobretudo, de cima para baixo, da esquerda para a direita e vice-versa. É de suma importância refletir que as organizações constituem-se de indivíduos que se diferenciam historicamente e culturalmente e se inter-relacionam simultaneamente de forma vezes conflitante, vezes harmoniosa (MARANHÃO *et al*, 2016).

Com relação aos valores, estes são de extrema importância para a análise do comportamento organizacional por serem base para compreensão das atitudes do sujeito em certas situações. Por existir uma distinção do que deve ou não ser feito, os valores se debruçam em objetividade e racionalidade, influenciando as ações e comportamentos dos envolvidos (ROBBINS, 2002).

A manifestação cultural pode ser relacionada ao memorial coletivo, revelada e atuante no cotidiano dos indivíduos, contribuindo para o entendimento das transformações e dinâmicas existentes na atuação da sociedade no ambiente prático (SOUZA, CASTRO-

LUCAS e TORRES, 2010). Segundo Bordieu (2001), o conceito de cultura remete a um viés político sendo um artefato de poder entre os seres, contribuindo para a integração dos dominantes sobre os dominados, o que torna legítima as diferenças sociais e a ordem vigente.

Parker (2000), à luz dos paradigmas propostos por Burrell e Morgan (1979), avalia a cultura em uma organização como sendo uma engenharia social que permite resolver questões relativas a ordem, podendo ser transmitida a novos membros da organização. A visão apontada pelo autor remete à criação de harmonia e concordância, impossibilitando a cultura de reforçar tensões ou conflitos existentes na organização.

Desta forma, a cultura se determina por meio de um processo de aprendizagem, em função de ideias e condutas em comunhão à de todos os membros de um grupo, aprendizagem esta essencial para a idealização de uma visão que há consenso, a fim de reduzir possíveis conflitos e desenvolver a compreensão das ações realizadas por determinado grupo. Conforme Guimarães e Squirra:

[...] os estudos culturais permitiram a compreensão da organização como um sistema de significado compartilhado, e, portanto, capaz de aprender, mudar e evoluir ao longo do tempo, por meio da interação entre seus membros e entre si mesma e o seu ambiente” (GUIMARÃES & SQUIRRA, 2007).

Diante disso, conforme explicitado pelos autores acima, as tradições culturais do ambiente externo em comunhão com as existentes na cultura interna da organização, ao serem exteriorizadas no cotidiano de suas atividades e quando não estão integrados, internalizados ou em comunhão com os demais integrantes do grupo, podem entrar em choque e desencadear conflitos das diversas formas.

2.4 Conflitos organizacionais

Acerca dos estudos organizacionais, ao longo de anos, estes têm demandado *inputs* de diversas abordagens interdisciplinares que, pela diversidade, torna complexa sua integração teórica. Uma das visões existentes sobre a conceituação de conflitos é a visão interacionista que, ao contrário da visão de relações humanas, enxerga o conflito como sendo algo necessário à mudança e inovação e, portanto, recusa a ideia de grupos estáticos, apáticos e insensíveis (ROBBINS, 2002).

Sobre a conceituação do termo conflitos, conforme expõe em seu livro “Comportamento Organizacional”, Robbins define o conflito organizacional como sendo:

(...) processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente alguma coisa que a primeira considera importante. Essa definição é propositalmente ampla. Engloba um amplo escopo de conflitos experimentados pelas pessoas nas organizações – incompatibilidade de objetivos, diferenças de interpretação dos fatos, desacordos baseados em expectativas de comportamento e assim por diante (ROBBINS, 2002).

Outro conceito acerca de conflitos organizacionais é destacado por Hall (2004), no momento em que ratifica que os mesmos podem não ser bons ou ruins aos indivíduos ou à organização, sendo responsável até mesmo por adaptá-los e desenvolvê-los das diversas formas que se faz necessário para o bom desempenho organizacional. Assim, pode-se assegurar que o conflito se opõe à estagnação, alimentando a energia motora da mudança, sendo capaz de afetar o relacionamento entre pessoas (SUARES, 2002).

Campos (1996) ratifica que o conflito não pode ser sabotado e visto apenas pelo lado negativo haja vista que, o crescimento e desenvolvimento do indivíduo ocorre por meio de divergências e contrapontos. Similar à essa ideia, Maldonado (2008) considera os benefícios que pode-se obter por meio dos conflitos para o funcionamento saudável de grupos sociais ao oferecer novos caminhos construtivos a fim de equilibrar a satisfação das partes envolvidas.

Em organizações, observa-se a junção em grupos de indivíduos motivados por interesses, coincidência de valores praticados ou maneiras de pensar e agir. No entanto, embora exista essa interação entre os membros, não há como se afirmar sobre a inexistência de conflitos. O que se deve ressaltar é a importância da percepção do conflito e saber gerenciá-lo de forma a tratá-lo por soluções passíveis ou em casos extremos, fazer uso do artifício de punição.

3. METODOLOGIA

O presente estudo resulta de uma pesquisa de abordagem qualitativa de caráter descritivo que tem como base o Estudo Multicasos. Segundo Triviños (1987), o pesquisador desse tipo de pesquisa tem a possibilidade de analisar e diagnosticar diversas organizações, não sendo obrigatória sua comparação. Além disso, a pesquisa qualitativa possui as seguintes características:

- Análise de dados de forma indutiva;
- Evidência do processo, em detrimento do fim;
- É descritiva;
- O pesquisador é o instrumento-chave;

A abordagem qualitativa apresenta como vantagens a contribuição no processo de formação de opiniões dos indivíduos, a compreensão dos processos dinâmicos experimentados por grupos, além de facilitar a descrição de uma determinada hipótese. (OLIVEIRA, 1997). Com relação ao caráter descritivo, este se dá pela apresentação das características das organizações que serão estudadas sob o quesito disposição da estrutura organizacional, de forma não superficial. (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa teve por objetivo compreender como se estrutura o comportamento organizacional das repúblicas federais da Universidade Federal de Ouro Preto, evidenciando aspectos relativos à estrutura organizacional baseando-se na hierarquia de comando e liderança, cultura organizacional relativa aos valores e missão das organizações estudadas, divisão de responsabilidades e relação das mesmas com diferentes tipologias de organizações.

O processo de amostragem foi do tipo não probabilística por conveniência, comumente utilizada para identificar e perceber atitudes e dimensões do comportamento. A realização da coleta de dados se deu a partir da segunda quinzena do mês de setembro de 2018, por meio de entrevistas semiestruturadas que, de acordo com Triviños (1987), possuem questionamentos apoiados em teorias que darão origem a novas hipóteses a partir das respostas dos entrevistados e, pautadas no método de saturação ou seja, no momento em que forem identificadas similaridades nos apontamentos dos sujeitos de pesquisa, torna-se desnecessário a continuação da coleta.

Para a coleta de dados, fora utilizado um roteiro de entrevista pré-testado com os moradores das repúblicas federais da Universidade Federal de Ouro Preto, sendo direcionadas perguntas acerca da proposição do trabalho. Posteriormente, as entrevistas foram gravadas e transcritas de forma íntegra na tentativa de reproduzir de forma fidedigna o que foi contraposto. A escolha de repúblicas federais como sendo a amostragem dessa pesquisa deu-se pelo fato de que, apesar de serem organizações seculares, originadas antes mesmo do surgimento da Universidade Federal de Ouro Preto, o conhecimento acerca de seu comportamento organizacional é restrito. Pela secularidade e importância local das repúblicas federais, optou-se por compreender seus aspectos organizacionais tais como estrutura organizacional, liderança, cultura e conflitos organizacionais.

Ao processo de análise de dados, foi utilizada a transcrição de entrevista com análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977), permite a apreciação de comunicações por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos que descrevem o conteúdo das entrevistas. Esse

método traça um percurso multifacetado capaz de conceder sentidos e significados na ampla amostragem presentes na academia.

As etapas da técnica de análise de conteúdo fechada, de acordo com Bardin (1977), pode ser dividida em três fases: (i) pré-análise, (ii) exploração do material e (iii) tratamento dos resultados. A primeira etapa é na qual o material é organizado de forma a torna-lo operacional; na segunda, são definidas categorias para posterior descrição analítica, suportada pelas teorias e hipóteses contidas no referencial; na terceira fase, a ação principal é a condensação e destaque do conteúdo para análise, proporcionando as interpretações, análises e críticas.

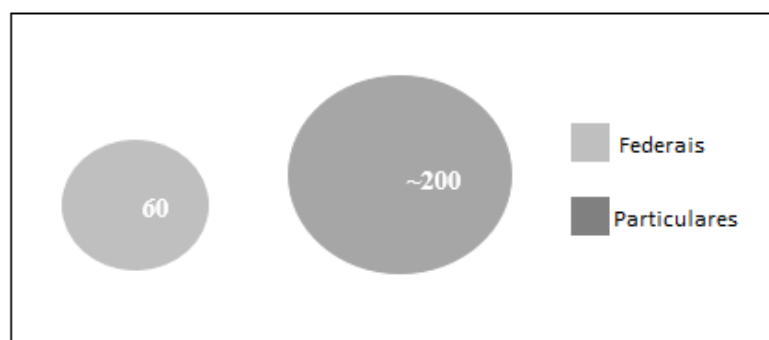
Com relação à exposição dos dados referente às repúblicas, estes foram tratados de forma sigilosa pois, não é o objetivo deste trabalho pontuar questões específicas de determinada organização. Desta forma, tanto o anonimato das repúblicas que foram pesquisadas quanto dos entrevistados foi mantido e seus dados referenciados de forma não identificável. Os entrevistados de cada república foram os estudantes que estavam presentes quando da realização da entrevista. Diante disso, os moradores, ex-alunos e os bixos¹ contribuíram no processo de coleta de dados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Com relação ao processo de análise e discussão dos dados, este será apresentado mediante a análise de cinco repúblicas federais da Universidade Federal de Ouro Preto. Como fora dito anteriormente, essas organizações e seus entrevistados foram tratados de forma anônima.

Acerca do universo das repúblicas estudantis, existentes em Ouro Preto – MG, segundo Machado (2014), a quantidade dessas de cunho particular gira em torno de 200; já as federais, atualmente são cedidas 60 casas com capacidade para 792 moradores e possuem descrições distintas, localizadas na região central e próximo ao campus Morro do Cruzeiro, conforme observa-se adiante:

Figura 2: Conjunto de repúblicas existentes em Ouro Preto



Fonte: elaboração própria (2018).

Figura 3: Relação de repúblicas federais

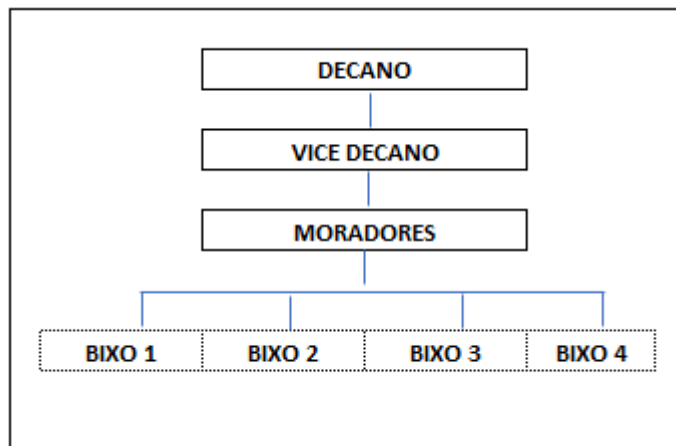
ADEGA	CASANOVA	DOS DEUSES	MIXURUKA	PIF PAF	TABU
AQUARIUS	CASSINO	ESPIGÃO	NAU SEM RUMO	POLEIRO DOS ANJOS	TANTO FAZ
ARTE E MANHA	CASTELO DOS NOBRES	GAIOLA DE OURO	NECROTÉRIO	PRONTO SOCORRO	TERRITÓRIO XAVANTE
BANGALO	CHEGA MAIS	JARDIM DE ALA	NINHO DO AMOR	PULGATÓRIO	TESTE
BASTILHA	CIRANDINHA	JARDIM DE ALA	OVELHA NEGRA	QUARTO CRESCENTE	TIGRADA
BAVIERA	CONSULADO	KOXIXO	PALMARES	QUITANDINHA	TOKA
BEM NA BOCA	CONVENTO	LUMIAR	PASÁRGADA	REBU	UNIDOS POR ACASO
BOITE CASA BLANCA	COSA NOSTRA	MARACANGALHA	PATOTINHA	SAUDADE DA MAMÃO	VERDES MARES
BUTANTAN	COVIL DOS GÊNIOS	MARIA BONITA	PENITENCIÁRIA	SENZALA	VIRA SAIA
CANAAN	DOCE MISTURA	MARRAGOLO	PERIPATUS	SINAGOGA	VIRADA PRA LUA

Fonte: Universidade Federal de Ouro Preto (2018)

A república 01, entrevistada no dia 26 de setembro de 2018, foi fundada em 1982 com a junção de duas outras repúblicas já existentes e se localiza próxima ao campus Morro do Cruzeiro. Atualmente, ela possui 10 moradores, sendo um decano, um vice decano e quatro moradores, e além disso quatro “bixos¹”, que recebem essa denominação quando estão em período de análise e desenvolvimento pelos atuais moradores e no total, apresentam oitenta e dois ex-alunos. Seu organograma é disposto da seguinte forma:

Figura 4: Organograma da República 01

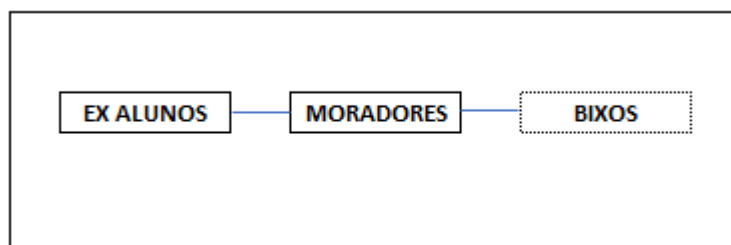
¹ Bixo: nomenclatura utilizada para definir o estudante que ingressou recentemente na Universidade Federal de Ouro Preto; assemelha-se à definição de calouro.



Fonte: elaboração própria (2018).

A república 02, também entrevistada em 26 de setembro de 2018, fora fundada em 03 de setembro 1982 e se localiza próxima ao campus Morro do Cruzeiro. Atualmente, possui dez moradores e setenta e seis ex-alunos. A divisão hierárquica é fundamentalmente dividida apenas em ex-alunos, morador e “bixos”, conforme exposto abaixo:

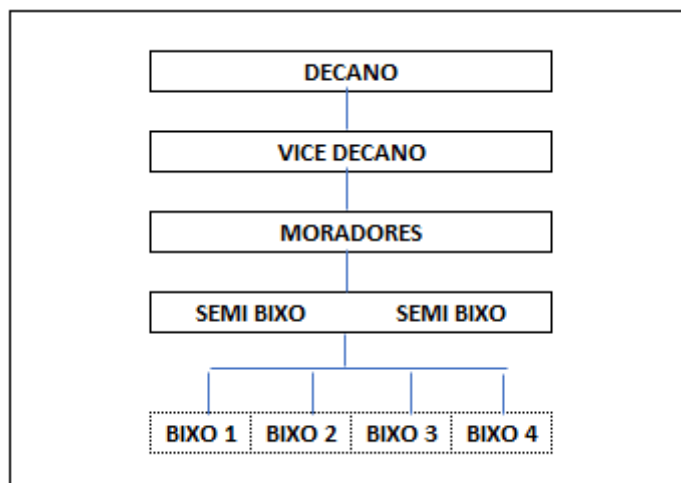
Figura 5: Organograma da República 02



Fonte: elaboração própria (2018).

A república 03, entrevistada em 27 de setembro de 2018, foi fundada também no ano de 1982 e se localiza próxima ao campus Morro do Cruzeiro. Atualmente, é a única república mista existente, onde possui quatro moradores do gênero feminino e nove do gênero masculino. Destes, nove são moradores e quatro estão em processo de pleitear a vaga. No total, a mesma possui setenta e cinco ex-alunos e a disposição em organograma ocorre da seguinte maneira:

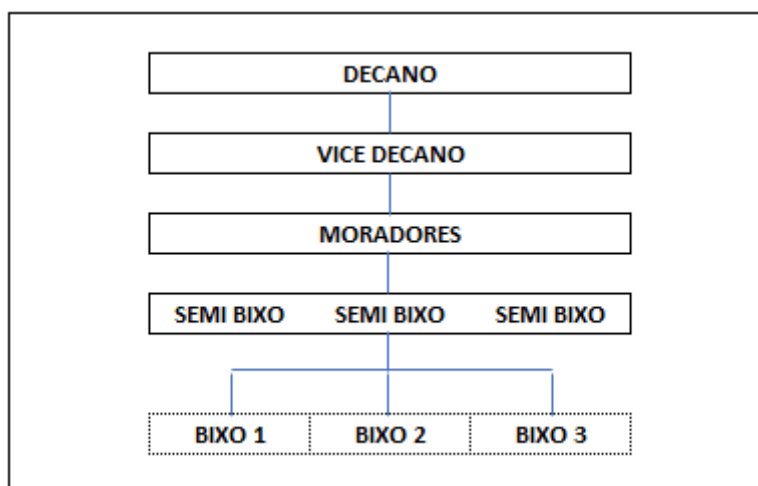
Figura 6: Organograma da República 03



Fonte: elaboração própria (2018).

A entrevista da república 04 ocorreu em 01 de outubro de 2018. Sua fundação ocorreu no ano de 1969 e está localizada no centro histórico de Ouro Preto. A organização possui moradores apenas do sexo masculino, em um total de 25 moradores, 03 “bixos” e 193 ex-alunos. Em um organograma, sua representação ocorre da seguinte maneira:

Figura 7: Organograma da República 04

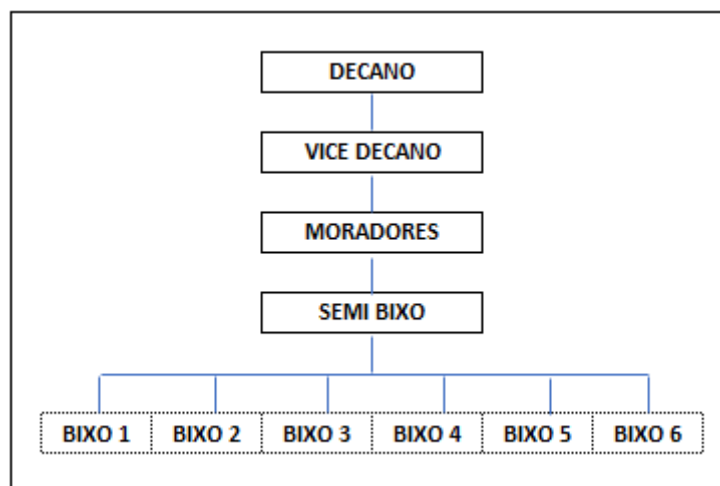


Fonte: elaboração própria (2018).

A república 05, entrevistada em 23 de outubro de 2018, foi fundada no ano de 1967, anterior às demais repúblicas da amostragem, e se localiza no centro histórico da cidade de Ouro Preto. Atualmente, é uma república masculina, onde possui sete moradores e seis

“bixos”. Sobre a quantidade de ex-alunos, a mesma apresenta oitenta e três e sua disposição em organograma ocorre da seguinte forma:

Figura 8: Organograma da República 05



Fonte: elaboração própria (2018).

A estrutura organizacional das repúblicas analisadas se difere uma das outras com relação a hierarquia verificada pelos organogramas acima. Em sua maioria, essa relação é dividida entre moradores com mais tempo de casa, denominados decano e vice-decano, demais moradores, “semi-bixos” que são aqueles que a pouco se tornaram membros e por último, ainda em processo de escolha, os “bixos”. Segundo Ângulo *et al* (1992), as organizações são reconhecidas por unidades específicas criadas para alcançar determinado fim, regidas por um sistema de autoridade que estabelece o status e o papel dos indivíduos que fazem parte dela.

(1) Na república, temos uma certa hierarquia por tempo de casa e por ter mais experiência no dia a dia da república. No entanto, caso haja alguém que não está cumprindo com suas obrigações, pode haver a decisão de rebaixá-la na hierarquia. (REPÚBLICA 2).

(2) Existe a hierarquia normal, a pessoa chega é “bixo” e pode ser escolhido, e vai caminhando até ser decano. (REPÚBLICA 5)

Particularmente, em uma república entrevistada, não há hierarquia de poderes previamente estabelecida e disposta em organograma. A divisão ocorre apenas para diferenciar os atuais moradores, dos ex-alunos e dos “bixos”.

(3) Assim, aqui em casa não tem hierarquia né (...). Aqui funciona como ex-aluno, morador e “bixo”. Mas não quer dizer que a partir do momento que o cara é escolhido, que ele vai saber de tudo e mandar em tudo, ele vai aprendendo com o tempo. É mais questão de bom senso né, que o cara mais velho está a mais tempo, conhece mais coisas, vai saber falar melhor as coisas (...). Não tem uma hierarquia definida, mas tem o bom senso. (REPÚBLICA 1)

Ao que tange o poder decisório, apoiado na hierarquia de autoridade presente na maior parte das repúblicas federais de Ouro Preto, o que se enxerga é uma centralização das decisões por parte da cúpula representada pelos antigos moradores e distribuída ao longo da cadeia hierárquica para os demais membros e também, aos futuros moradores comumente conhecidos como “bixos”. A relação entre os estudantes dá-se com graus consecutivos de poderes e responsabilidades para garantir o controle do ambiente republicano.

(4) A república funciona com hierarquia e por tempo de chegada, quem chegou primeiro tem uma hierarquia maior, assim na tomada de decisão e até nas escolhas (...). A cada posto que você está a responsabilidade é maior, pensar em todos, fazer tudo funcionar melhor. O decano tem a responsabilidade estratégica, ele que gerencia e cuida da associação. REPÚBLICA 1)

(5) Da hierarquia, tem a pirâmide: “bixos” (resolução de assuntos e atividades mais simples e braçais da casa), “semi-bixos” (orientar, conversar e ficar mais próximo aos “bixos”; relação de pai e filho), moradores, vice decano e decano. (REPÚBLICA 4)

Ainda se tratando da estrutura organizacional, a liderança é um construto presente nas organizações republicanas e pode ser representada tanto pelo indivíduo que possui o maior cargo, quanto pelo morador que se identifica com determinada situação que o ambiente está envolvido. Raelin (2011) ressalta que a liderança é uma práxis considerada como uma

construção social que atua sobre as tarefas realizadas em determinado espaço. Conforme exposto por Fagundes (2007), liderança é um aspecto atitudinal que pode ser percebida mediante as necessidades organizacionais que ressalta o potencial de cada indivíduo, e não como uma aptidão encontrada em raros. Fora observado que para certas atividades ou setores existentes, há um líder definido pelo conhecimento que possui acerca de determinado assunto ou tarefa.

(6) A frase sempre dita é que o líder na verdade é quem está fazendo as coisas (...). O cara não precisa ser decano, pode ser o mais novo, se ele puxa as obras, meio que organiza a casa, cobra da galera algumas atitudes condizentes com a casa; normalmente esse cara acaba sendo o líder, vai muito de personalidade. (REPÚBLICA 05)

(7) Lá em casa é dividido por setores (...) para melhorar a organização dos assuntos da casa, dividimos em comunicação, jurídico, financeiro e estrutura. (...) e cada setor tem um líder, que geralmente é o mais velho e vai puxando a corda para incentivar a galera. (REPÚBLICA 4)

Para os moradores com maior tempo de residência, lhes cabem a maior parte das responsabilidades de cunho intelectual, estratégico e tático; já para os novatos, a maioria se restringe ao trabalho de esforço braçal. De acordo com Machado (2014), para ser morador de república, o calouro precisa se destacar tanto com relação às suas habilidades para com as tarefas que surgem, quanto de seus valores para com o outro.

(8) A divisão acontece basicamente pela hierarquia. A questão que nós somos uma associação cultural; toda a responsabilidade sobre esse assunto, é uma pessoa mais velha da casa que pega pra fazer algo de documentação jurídica, banco (...). (REPÚBLICA 3)

(9) Por exemplo, os “bixos” tem algumas obrigações, no período de batalha² (...); os moradores escolhidos recentemente, acompanham e

² Batalha: processo de seleção que os recém estudantes estão sujeitos para pleitear uma vaga como morador da república.

ensinam as coisas mais práticas a eles. Eles ajudam no serviço braçal, e aprendendo o serviço mais burocrático e mais complexo. Isso pelo sistema hierárquico e de experiências, acabam virando um ciclo mesmo. Você chega de uma forma e vai sendo trabalhado pelo sistema que acaba existindo. (REPÚBLICA 3)

Desta forma, é de extrema importância que o morador que se interesse em fazer parte do ambiente republicano, se dedique e esforce diariamente na sua “batalha” – denominação referida ao processo de verificação e observação das ações e condutas do futuro moradores, além de compactuar de forma quase que integral com os valores e costumes da organização. O processo de escolha de um novo morador se assemelha ao processo de promoção em uma organização. O “bixo”, que se encontra no nível operacional, passa a fazer parte do nível tático e futuramente, com o desenvolvimento de suas atividades e progressão, atinge o nível estratégico.

(10) Os “bixos” não têm que se preocupar em como que a gente organiza a casa, qual a preocupação deles...atividades básicas, manutenção da república, a começar aprender como que funciona as coisas, conviver bem como o pessoal, conhecer as pessoas, atividades mais braçais; A cada posto que você está, a responsabilidade é maior, pensar em todos, fazer tudo funcionar maior. O decano tem a responsabilidade estratégica, ele que gerencia, cuida da associação. (REPÚBLICA 1)

Parker (2000), à luz dos paradigmas propostos por Burrell e Morgan (1979), avalia a cultura em uma organização como sendo uma engenharia social que permite resolver questões relativas a ordem, podendo ser transmitida a novos membros da organização. Diante disso, a cultura é determinante ao processo de aprendizagem, em função de ideias e condutas em comum a de todos os membros de um grupo, aprendizagem esta essencial para a idealização de uma visão que há consenso, a fim de reduzir possíveis conflitos e desenvolver a compreensão das ações realizadas por determinado grupo.

(11) Lá em casa temos o lema – atitude -, a pessoa ter o ímpeto de proatividade, isso sempre foi bem firme lá em casa. A cultura é prezar pela convivência e nunca estar estagnado, literalmente ter atitude. A nossa missão é abrigar as pessoas e também tentar mudar a vida delas, muita gente chega na universidade com 17, 18, 19 anos que viveu sempre com os pais e agora tem que viver uma vida meio que sozinha; (REPÚBLICA 5)

(12) Um dos valores é trabalhar em equipe e isso é importante para o mundo lá fora. Aqui a gente pode errar, lá de fora não. A nossa missão, além de formar, é fazer nossa casa crescer, sempre trazer gente nova e sempre ajudar a melhorar o que precisa na casa. Pregamos muito o respeito. (REPÚBLICA 4)

(13) A gente fala para os bixos que a maior missão nossa é um amigo, que é um cara que você vai confiar, um irmão seu. A gente fala que está aqui para virar homem, deixar de ser moleque, deixar de depender de alguém, proatividade todo mundo tem que ter. E como não temos uma hierarquia desenhada, todo mundo tem que correr atrás das coisas e saber que seu papel é extremamente importante para fazer as coisas funcionarem. Então, principalmente a amizade da galera, não depender dos outros e proatividade. (REPÚBLICA 2)

Para que a convivência no ambiente republicano ocorra de forma harmoniosa e na tentativa de mitigar possíveis conflitos, é necessário que os futuros moradores e os que já fazem parte da organização, compactuem integralmente, internalizem a cultura existente e os valores praticados pelos membros. Segundo Bordieu (2001), o conceito de cultura remete a um viés político sendo um artefato de poder entre os seres, contribuindo para a integração dos dominantes sobre os dominados, o que torna legítima as diferenças sociais e a ordem vigente. No entanto, embora exista uma interação entre os membros, não há como se afirmar sobre a inexistência de conflitos. Eventualmente, quando essa ordem vigente entra em colapso, emergem-se conflitos entre os integrantes das organizações.

(14) Quando percebemos que a pessoa está ausente da república, ausente da universidade...ele tem algumas punições, mas nunca

punição física. Normalmente rebaixamos a pessoa da hierarquia, pega alguns serviços mais braçais ou ter que repetir a presidência, afazeres. (REPÚBLICA 5)

Campos (1996) ratifica que o conflito não pode ser sabotado e visto apenas pelo lado negativo haja vista que, o crescimento e desenvolvimento do indivíduo ocorre por meio de divergências e contrapontos. Similar à essa ideia, Maldonado (2008) considera os benefícios que pode-se obter por meio dos conflitos para o funcionamento saudável de grupos sociais ao oferecer novos caminhos construtivos a fim de equilibrar a satisfação das partes envolvidas. O que se deve ressaltar é a importância da percepção do conflito e saber gerenciá-lo de forma a tratá-lo por soluções passíveis ou em casos extremos, fazer uso do artifício de punição.

(15) Toda reunião temos um momento na pauta que é pra resolver algum conflito pessoal, que é falado abertamente, lavar roupa suja mesmo. Aí todo mundo fica junto mediando, vendo quem é o certo ou errado. Vai passar pelo julgamento de todos. Ficamos “batendo” até o cara assumir o erro. Por ser conduta interna ou externa. O objetivo é mostrar o erro dele. Não adianta você punir se o cara não assumir o erro. Então, enquanto ele não aceita, não tem punição nenhuma. Mas a partir do momento que ele aceita, ele é punido. (REPÚBLICA 2)

(16) Tipo assim, a gente dá alguma coisa direcionada para corrigir aquela situação. Geralmente a gente usa pouco entre moradores, mas por exemplo, quando o bixo faz alguma coisa errada, a gente passa um seminário, manda ele fazer um seminário, apresentação em ppt, mostrando para todos o que aconteceu, quando está em período de batalha, trabalho acadêmico, corrigindo se a letra está ruim, pequena...apresentando o que ele fez, porque é errado e porque ele não deve fazer aquilo, e como ele pode melhorar. REPÚBLICA 2)

Após a análise dos dados, pode-se evidenciar que o comportamento organizacional das repúblicas entrevistadas no presente trabalho possui os construtos supracitados no referencial teórico, quais sejam, estrutura, liderança, cultura e conflitos, similares entre si. Com relação à estrutura organizacional presente no objeto de estudo, a mesma apresenta-se suportada por

graus de hierarquia estabelecendo assim, o organograma da organização. Sobre a liderança, observou-se que os líderes geralmente são os moradores mais velhos da casa e até mesmo aqueles que possuem afinidades com determinada atividade. Os valores praticados entre os moradores e a missão pela qual os mesmos possuem propósito, se assemelham pela constatação de que pregam pelo respeito, desenvolvimento e contribuição para com os estudantes que fazem parte da organização. Por último, as questões conflituosas são percebidas e tratadas como o ponto de partida para o crescimento do indivíduo e para a convivência harmoniosa no ambiente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fora observado que as repúblicas federais, enquanto organizações não convencionais e fora dos padrões hegemônicos estabelecidos no que cerne ao âmbito empresarial, apresentam comportamento organizacional com aspectos similares às organizações ditas empresariais. Desta forma, mesmo que tais aspectos, por vezes, possuam divergências em seu desenvolvimento a cada tipo de organização, a forma com que esses são tratados e incorporados no ambiente republicano assemelha-se a uma empresa.

Acerca da estrutura organizacional presente nas repúblicas, embora não haja formalização desse aspecto, o mesmo é disposto por organogramas que permitem uma compreensão de como a questão hierárquica está presente. Na maioria da amostragem, observa-se que há uma hierárquica entre os moradores, ex-alunos e bixos para estabelecerem-se graus de responsabilidades, tarefas e atividades. No entanto, em uma república entrevistada, não existe relação hierárquica entre os membros, ex-alunos e bixos e, mesmo com essa ressalva, fora evidenciado que as responsabilidades e tarefas são delegadas também, mas de uma outra forma que não a hierarquia formal propriamente dita, e sim, por meio de sorteios aleatórios e isentos de vieses.

Sobre os aspectos de liderança, pode-se dizer que em todas as repúblicas entrevistadas se fizeram presentes, embora com algumas diferenciações no que concerne à escolha do líder ser por maior tempo de casa ou por maior relação com tarefas existentes no ambiente. A cultura organizacional, suportada pelo estabelecimento e incorporação de valores e missão da organização, apresentou-se de forma similar dentro da amostragem. As repúblicas, enquanto organizações, possuem valores que devem ser respeitados e seguidos por todos os membros e

futuros moradores para que o espaço seja harmônico e congruente. A missão é concretizada à medida que os objetivos das repúblicas são alcançados, objetivos estes que são proporcionar uma convivência tranquila, apoiar os estudantes e manter a república existente.

Com relação aos conflitos, conforme exposto na análise e discussão de dados, esses se fazem presentes quando ocorre alguma divergência de opinião ou transgressão à alguma regra ou valor estabelecido pela república. Mas, importante ressaltar que são tratados de forma a manter o funcionamento saudável da organização e com o objetivo de proporcionar uma reflexão acerca do fato que possivelmente ocorreu para o desencadeamento do conflito.

Sobre o objetivo proposto, qual seja evidenciar como se processa o comportamento organizacional nas repúblicas federais de Ouro Preto, pode-se dizer que o mesmo fora alcançado à medida que os atributos a serem analisados foram contemplados. Além disso, a presente pesquisa contribuiu para a maximização da área de estudo em Administração, possibilitando uma ampliação nos temas de pesquisas relacionados a esse tipo de organização.

O presente trabalho apresenta diversas limitações, tais como a abrangência da amostragem, bem como a ausência da exploração crítica da análise dos dados. No entanto, adianta-se a proporcionar uma discussão relativa à temática e objeto de estudo que fora determinados. Observou-se a necessidade de uma pesquisa com maior amplitude amostral e apreciações críticas de forma a compreender com afinco o universo das repúblicas federais de Ouro Preto e também, outras formas de organizações similares como as repúblicas particulares.

REFERÊNCIA

- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: M. Fontes, 1977.
- BASS, B.; AVOLIO, B.J. *Transformational leadership and organizational culture*. Public Administration Quarterly, Elizabethtown, PA, v.17, n.1, p.112-121, Spring 1993.
- BLAU, P., SCOTT, W. R. *Organizações formais: uma abordagem comparativa*. São Paulo: Atlas, 1977.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001b.
- BRYMAN, A. *Leadership in organizations*. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Ed.). Handbook of organization studies. London: Sage, 1996.
- CARRIERI, A. P. *A cultura no contexto dos estudos organizacionais: um breve estado da arte*. Revista de Administração da UFLA. v. 4, n. 1. p. 38 – 50, 2002.
- CHANDLER, Jr. A. D. *Strategy and Structure – Chapters in History of the Industrial Enterprise*. Cambridge: The MIT Press, 1962.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria geral da Administração*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2001.
- FAGUNDES, P.M. *Desenvolvimento de competências coletivas de liderança e de gestão: uma compreensão sistêmico-complexa sobre o processo e organização grupal*. [Tese de Doutorado em Psicologia]. Porto Alegre: PUC, 2007.
- FOUCAULT, M. *História da Sexualidade 3: O Cuidado de Si*. 8 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.
- GUIMARÃES, A. S; SQUIRRA, S. C.de M. *Comunicação organizacional e o processo comunicacional: uma perspectiva dialógica*. Revista FAMECOS: 2007, nº 33, p. 46-52.
- HALL, R. H. *Organizações. Estruturas, processos e resultados*. 8ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- HUNTER, J.C. *O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança*. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- JÚNIOR, F.A.C; GONDIM, S.M.G; ANDRADE, J.E.B; FAIAD, C. *O comportamento organizacional como campo científico: uma análise crítica*. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro: 2012.
- KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas, 1994.
- KEESING, Felix M. *Antropologia Cultural: a ciência dos costumes*.v.1.Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1961

- SAYEGH, L. *Estudantes universitários, repúblicas estudantis e vitalidade do centro histórico de Ouro Preto*. III Seminário Internacional Urbicentros. Salvador da Bahia: 2012.
- MACHADO, O. L. *Repúblicas estudantis de Ouro Preto e Mariana: percursos e perspectivas*. Frutal: Prospectiva, 2014. (Acta Acadêmica, Edição Especial).
- MALDONADO, M.T. *O Bom Conflito*. São Paulo: Integrare, 2008.
- MARANHÃO, C.M.S.A.; MACHADO, F.C.L.; PEREIRA, J.J. *O conceito de cultura organizacional em Edgar Schein: uma reflexão à luz dos estudos críticos em administração*. Reuna. Centro Universitário UNA: Belo Horizonte, 2016.
- MINTZBERG, H. *The Structuring of Organizations*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall, 1979.
- MONTOYA-WEISS, Mitzi M., MASSEY, Anne P. & SONG, Michael. *Getting it Together: Temporal Coordination and Conflict Management in Global Virtual Teams*. Academy of Management Journal. Briarcliff Manor, v. 44, n. 6, p. 1251-1262, jun. 2001.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. *Teoria geral da administração*; São Paulo: Ed. Pioneira, 2000.
- OUCHI, W. *Teoria z: como as empresas podem enfrentar o desafio japonês*. 10a ed. (São Paulo), Nobel, 1986.
- OLIVEIRA, S. L. *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. São Paulo: Editora Pioneira, 1997.
- OZAKI, A. M. *Estrutura Organizacional Para a Realização de Negócios Eletrônicos em Empresas Tradicionais: um estudo de caso*. São Paulo, 2003. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo: 2003.
- PARKER, M. *Organizational Culture and Identity: unity and division at work*. London: Sage Publications, 2000.
- QUADROS, D.; TREVISAN, R.M. *Comportamento organizacional*. Capital Humano, 5. Coleção Gestão Empresarial. São Paulo: FAE Centro Universitário, 2002. Disponível em <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/cap_humano/1.pdf> Acesso em 12 de Maio de 2018.
- RAELIN, J.A. *From leadership-as-practice to leaderful practice*. Leadership 7: p. 195–211, 2011.
- RAHIM, M. A. *Toward a theory of managing organizational conflict*. The International Journal of Conflict Management, 2002.
- RESTREPO, M. J.; ANGULO, J. R. *Intervir en la organización*. Bogotá : Significantes de Papel Ediciones, 1992.
- ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice-Hall, 2002.
- ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. 8 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SAYEGH, L. *Estudantes Universitários, Repúblicas Estudantis e Vitalidade no Centro Histórico em Ouro Preto*. Salvador, 2012.

SCHEIN, E. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

SCHEIN, E. *Cultura Organizacional e Liderança*. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHERMERHORN, R. J. *Fundamentos de comportamento organizacional*. Porto Alegre: Buckman, 1999.

SMIRCICH, L. *Concepts of culture organizational analysis*. Administrative Science Quarterly, v.28, n.3, p.339-358, 1983.

SOUZA, E. C. L.; CASTRO-LUCAS, C.; TORRES, C. V. *Cultura, práticas sociais e inovação: três conceitos associados*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 34, 2010, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010.

SUARES, M. *Mediación, conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós, 2002.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP. *Resolução CUNI nº 779*. Disponível em: <http://www.ufop.br/downloads/resolucao_cuni_779.pdf>. Acesso em: 24 de abril de 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP. Pro reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis. Disponível em: <<https://www.prace2.ufop.br/assistencia-estudantil/moradia-estudantil/modalidade-de-gestao-compartilhada>>. Acesso em: 07 de setembro de 2018.

VASCONCELLOS, E.; HEMSLEY, J.R. *Estrutura das Organizações*. São Paulo: Editora Pioneira, 1997.

WIESE, R. S. *Moradia Estudantil: Território da Coletividade*. XVII ENANPUR: SÃO PAULO, 2017.

ENTREVISTAS

Roteiro norteador para entrevista com moradores de 05 repúblicas federais da Universidade Federal de Ouro Preto, aplicada no ano de 2018.

- 1) Descreva a estrutura organizacional da República
- 2) Como é feita a distribuição das responsabilidades da República.
- 3) Com relação a cultura, qual a missão e quais os valores organizacionais presentes na República?
- 4) Como a República lida com os conflitos organizacionais?
- 5) Você acha que a República funciona como uma empresa? Como? Ou, por que não?

DECLARAÇÃO

Certifico que o trabalho de conclusão de curso intitulado “**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DAS REPÚBLICAS FEDERAIS DE OURO PRETO**”, de autoria da discente Larissa Casanova Lara Fernandes foi aprovado sem recomendações de alteração pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.



Professora DSc. Carolina Machado Saraiva
Orientadora

Mariana, 10 de junho de 2019.