



University of  
Texas Libraries



e-revist@s

Sumários.org



Centro Unversitário Santo Agostinho

# revistafsa

[www4.fsnet.com.br/revista](http://www4.fsnet.com.br/revista)

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 10, art. 10, p. 196-219, out. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.10.10>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

WZB  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



MIAR



## Relações Sociais em Organizações Familiares: Uma Análise Teórica e Comparativa

## Social Relationships in Family Organizations: A Comparative Theoretical Analysis

**João Luís de Sousa**

Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras  
E-mail: joaoluisds@gmail.com

**Álvaro Leonel de Oliveira Castro**

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras  
Professor da Universidade Estadual do Paraná - UNESPAR  
E-mail: alvaro.leonel@unespar.edu.br

**Endereço: João Luís de Sousa**

Avenida Comendador Norberto Marcondes - até  
1349/1350 – Centro - 87302060 - Campo Mourão, PR –  
Brasil

**Endereço: Álvaro Leonel de Oliveira Castro**

Avenida Comendador Norberto Marcondes - até  
1349/1350 – Centro - 87302060 - Campo Mourão, PR –  
Brasil

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar  
Rodrigues**

**Artigo recebido em 16/07/2024. Última versão  
recebida em 09/08/2024. Aprovado em 10/08/2024.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review  
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review  
(avaliação cega por dois avaliadores da área).**

**Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação**



## RESUMO

As empresas familiares podem ser consideradas organizações singulares pela manifestação de duas lógicas distintas em seu ambiente: de um lado a lógica familiar, que preza pelo bem comum dos membros, e, de outro, a lógica empresarial, que visa à racionalização e à obtenção de lucros. As pesquisas sobre este tema indicam que os indivíduos dessas organizações estão sujeitos a terem a sua subjetividade sequestrada, fato ocasionado pela vivência entre o campo do trabalho e da família, o que leva, de certa forma, à incapacidade de se separar atitudes provindas dos dois campos, não havendo uma divisão clara pelo indivíduo. Nesse sentido, a teoria da ação nos permitiu compreender as organizações como campo social, levando-se em consideração os conceitos de capital, *habitus* e de *illusio*. Este artigo teórico teve como objetivo discutir comparativamente os fundamentos da teoria da ação bourdieusiana e os princípios analíticos do sequestro da subjetividade de Faria e Meneghetti (2007), destacando a possibilidade de aplicá-los na pesquisa sobre organizações familiares. Espera-se que este artigo contribua para a compreensão das organizações familiares como um campo social que possibilita a constituição de um sujeito que tenha consciência de suas escolhas e saiba lidar com os jogos de poder no espaço organizacional.

**Palavras-chave:** Organizações Familiares. Sequestro da Subjetividade. Teoria da Ação. Bourdieu. Estudos Organizacionais.

## ABSTRACT

Family businesses can be considered unique organizations due to the manifestation of two distinct logics in their environment: on the one hand, the family logic, which values the common good of the members, and on the other, the business logic, which aims at rationalization and obtaining profits. Research on this topic indicates that individuals in these organizations are subject to having their subjectivity hijacked, caused by the experience between the field of work and family, which leads, in a way, to the inability to separate attitudes from the two fields, with no clear division by the individual. The theory of action allowed us to understand organizations as a social field, taking into account the concepts of capital, *habitus* and *illusio*. This theoretical article aimed to comparatively discuss the foundations of the Bourdieusian theory of action and the analytical principles of the kidnapping of subjectivity by Faria and Meneghetti (2007), highlighting the possibility of applying them in research on family organizations. This article contributes to the understanding of family organizations as a social field that enables the constitution of a subject who is aware of their choices and knows how to deal with power games in the organizational space.

**Keywords:** Family Businesses. Kidnapping of Subjectivity. Theory of Action. Bourdieu. Organizational Studies.

## 1 INTRODUÇÃO

Os estudos organizacionais são um campo de alta relevância e impacto no entendimento do pensamento administrativo, além de contribuírem para a construção do conhecimento e a formulação de novas teorias no mundo acadêmico. As concepções que tangem esta perspectiva se fundamentam no vasto acervo teórico que os pesquisadores dos estudos organizacionais têm desenvolvido ao longo dos últimos anos, sobretudo, no que diz respeito às organizações familiares, à subjetividade dos trabalhadores e à teoria da ação (CASTRO, 2013; CARRIERI; LOPES, 2012; DAVEL; COLBARI, 2003; FARIA; MENEGHETTI, 2007; LOPES; CARRIERI; SARAIVA, 2013).

Grzybovski e Lima (2004), em seus estudos, mencionam que o conceito de organizações familiares se orienta por uma variedade de definições que se fazem presentes na literatura. Porém, há uma convergência de sentido quando estas se relacionam ao referido termo como uma organização gerenciada por um grupo de pessoas, as quais possuem algum nível de relação familiar, oriundo de laços sanguíneos, relacionados a questões genéticas e biológicas; sociais, nas situações que os filhos são provenientes de outras relações matrimoniais; e sentimentais, quando o indivíduo tem certa consideração por parte dos membros da família que administra o empreendimento. Essas perspectivas aprofundam as dimensões que podem ser compreendidas pelo conceito de organizações familiares, sendo uma alternativa para os estudos nas ciências sociais aplicadas, proporcionando avanços que considerem as diferentes peculiaridades destes variados modos de organizações familiares.

O ato de sequestrar a subjetividade do trabalhador, o qual é enunciado por Faria e Meneghetti (2007), compreende uma obsessão de controle e poder que os gestores das organizações visam ao sobreporem-se à capacidade de questionamento dos indivíduos, anulando o seu discernimento quanto ao grau de submissão que eles vivenciam em sua vida profissional. Uma vez a subjetividade sequestrada, estes indivíduos aceitam a imposição de regras que são colocadas como um objetivo de construção coletiva, mas o que de fato representa é o narcisismo gerencial que visa atingir as suas realizações particulares, explorando o ambiente de trabalho. Os autores atribuem tal situação em grande parte ao *toyotismo*, bem como às técnicas de *team work*, *kaizen*, *just-in-time*, entre outros, como formas de intensificar o ritmo de trabalho, sem levar em consideração as questões psicológicas e físicas que permeiam o ambiente de trabalho, preocupando-se apenas com o capital. Então, a subjetividade do trabalhador é sequestrada a partir do momento em que ele começa a se ver como parte deste capital.

A teoria da ação de Pierre Bourdieu, tratada por Queiroz (2008), traz o espaço social como um equilíbrio das forças dentro de um campo de poder, de modo que a competitividade que os capitais de cunho econômico, cultural, político, escolar, simbólico e estatal contribuem para a estabilidade ou transformação da estrutura existente, de acordo com os interesses perseguidos. Essa abordagem reflete a luta entre quem detém o poder e quer se fazer perpetuar, e quem o desafia e quer subvertê-lo. Outro ponto de tal teoria abrange o conceito de *habitus*, que se refere ao pensamento estruturado nas regras a que o indivíduo ou o coletivo se submetem, ou ainda, o estilo de vida e as preferências do indivíduo, geradas a partir do nível de ocupação social. Por fim, a *illusio* proposta por Bourdieu (2011), compreende a noção de interesse dos indivíduos por se fazer parte do campo social, em uma espécie de jogo ilusório, o qual quem está jogando se envolve e o leva a sério, e quem está de fora o vê como abstraído e sem valor.

Tendo como pano de fundo o panorama dos grupos familiares dentro de um contexto organizacional, questiona-se: em que convergem ou se afastam a teoria da ação desenvolvida por Bourdieu (2011) e o sequestro da subjetividade proposto por Faria e Meneghetti (2007), dentro das relações que permeiam os indivíduos que trabalham em organizações familiares? Pressupõe-se que as duas teorias podem auxiliar na compreensão das relações existentes entre os indivíduos que trabalham nas organizações familiares. Por meio da teoria da ação proposta por Bourdieu (2011), é possível definir os campos existentes dentro da organização, as regras socialmente construídas e as estruturas simbólicas presentes que influenciam o comportamento dos membros do grupo familiar. Partindo então dessas percepções, o conceito da subjetividade desenvolvido por Faria e Meneghetti (2007) pode auxiliar a compreender como este fenômeno que reúne, num só ambiente, duas instituições com pensamentos totalmente opostos e de grande representatividade nas relações sociais pode proporcionar o sequestro da subjetividade dos indivíduos que ali trabalham.

Desse modo, este artigo tem como objetivo discutir sobre as características das organizações familiares e a sua lógica própria de funcionamento, para sustentar a relação entre os princípios da subjetividade e os conceitos intrínsecos à teoria da ação, com a principal finalidade de analisar e comparar a dinâmica do grupo familiar nas organizações, entre estes dois modelos teóricos que estão relacionados à proposta deste estudo.

Para tanto, além desta breve introdução, este trabalho estrutura-se em três seções, as quais apresentam uma explanação teórica sobre o conceito de organizações familiares, para trazer as suas principais características e singularidades; a subjetividade nas organizações, com a finalidade de esclarecer sobre a forma de ocorrência do sequestro da subjetividade, que

é proposto por Faria e Meneghetti (2007); e a teoria da ação, para apresentar os significados de *habitus*, campo, capital e *illusio*, decorrentes da teoria da ação de Bourdieu (2011). Após tais explicações, a próxima seção propõe uma discussão sobre o posicionamento destes dois modelos teóricos analisados, com relação às características do comportamento dos membros de organizações familiares. A reflexão aqui proposta se encerra nas considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 As Organizações Familiares

As empresas familiares podem ser consideradas organizações singulares, principalmente pela manifestação de duas lógicas totalmente opostas dentro do ambiente organizacional, influenciando assim o comportamento de seus membros. De um lado existe o campo da família, que preza pelo bem comum de seus membros e, de outro lado, o campo da empresa que busca racionalizar processos e assim obter lucros. Para que seja possível compreender as organizações familiares em sua totalidade, é necessário considerar que o comportamento dos membros da família seja influenciado por esses dois campos, pois não há uma limitação clara entre o público, relacionado à empresa, e o privado, que remete à estrutura familiar (LESCURA *et al.*, 2012; QUEIROZ, 2008; ZELLWEGER *et al.*, 2019).

Lescura *et al.* (2012) conceituam a família como unidades de relações sociais, reprodução biológica e ideológica e que neste espaço são construídos os hábitos, costumes, valores e comportamentos do indivíduo. Originalmente, a família surgiu como um fenômeno biológico que tinha o intuito voltado para a reprodução e conservação, posteriormente tornou-se um fenômeno social, que se tornou uma instituição social regulamentando suas bases em diversas normas contratuais, morais e religiosas. Desse modo, a família pode ser vista como um grupo social que convive em um local comum e sua perpetuação se dá por meio da reprodução e da cooperação entre seus membros (MARCONI; PRESOTTO, 2008).

Sob a ótica de Machado (2005), compreender a dinâmica da empresa familiar remete à necessidade de explorar a atual situação da família. Nesse sentido, observando a forma dos atuais arranjos familiares, é possível compreender em que ambiente estas organizações estão inseridas, pois são, de fato, geridas por famílias. Na perspectiva do autor, a família, como instituição social, vem enfrentando diversas transformações sociais e os principais fatores que motivaram essas mudanças estão relacionados ao declínio do modelo de família patriarcal, ou seja, ao tradicional modelo centrado na figura do pai. Do mesmo modo, Lescura *et al.* (2012)

consideram também a influência do ambiente social sobre as organizações familiares. Dentre as transformações enfrentadas pela família, os autores identificam características como o aumento da expectativa de vida, a inserção da mulher no mercado de trabalho, o aumento dos índices de divórcio, o baixo nível das taxas de natalidade, além das mudanças nos papéis parentais e de gênero. Esses fatores refletem diretamente na estrutura familiar, originando novos arranjos familiares como as famílias monoparentais, homoparentais, copaternais, dentre outras.

No que se refere às organizações familiares, existem muitos conceitos que buscam retratar este tipo de organização. Os primeiros conceitos estavam mais relacionados a uma visão positivista e racional, buscando estabelecer controles sobre a subjetividade dos membros do grupo familiar, já os conceitos mais recentes partem de uma visão mais interpretacionista que definem a empresa familiar de forma mais ampla, considerando também os elementos sociais. Vale lembrar que nas sociedades pré-industriais a família e o trabalho eram elementos que se manifestavam em um mesmo espaço, existindo uma forte ligação entre o espaço social e a atividade profissional. Entretanto, com o surgimento do processo de racionalização desenvolvido durante a revolução industrial, observa-se a separação entre o trabalho e a família, em que o processo de produção passa do estágio artesanal para a produção em massa, fazendo com que os sujeitos deixassem de controlar todo o processo e a se particularizar, especializar nas tarefas (DAVEL; COLBARI, 2003).

Esta separação entre o trabalho da família, promovida pela mecanização do trabalho, influenciou o pensamento sobre a relação entre a família e a vida profissional. Para Davel e Colbari (2003), através deste contexto histórico da família é possível explicar a razão dos conceitos negativos dados pelos autores pioneiros às organizações familiares. Para os pesquisadores da época, a existência dos laços familiares não era bem-vista dentro do ambiente organizacional, pois poderia prejudicar o comprometimento organizacional e tornar as atividades menos eficientes. Dessa maneira, a conceito dominante mostrava que as organizações familiares eram ineficientes. Havia uma forte consideração da separação entre os assuntos da família e as questões organizacionais, sendo que estas duas instituições poderiam gerar conflitos dentro da empresa, pois de um lado valorizam-se elementos emocionais e do outro a racionalização dos processos e busca pela rentabilidade (DAVEL; COLBARI, 2003).

Para Castro, Borges e Brito (2008, p. 1), os primeiros estudos que buscavam compreender as especificidades das organizações familiares focavam-se em “seus processos sucessórios, seus ciclos de vida, sua profissionalização de gestão e suas estratégias”, por outro

lado, pesquisas recentes mostram-se mais focadas na compreensão de outras dimensões das organizações familiares, relacionadas a fatores sociais e emocionais entre os membros, além dos vínculos estabelecidos entre o grupo familiar e a organização (LESCURA *et al.*, 2012; QUEIROZ, 2008). As primeiras publicações brasileiras sobre as organizações familiares tratavam especificamente sobre a racionalização dos processos e a sucessão e, nessa direção, Lodi (1998, p. 5-6) conceitua a “empresa familiar como aquela que se identifica com uma família há pelo menos duas gerações e quando esta ligação resulta em uma influência recíproca”. Na percepção do autor, somente poderiam ser consideradas como familiar as organizações que possuíssem uma segunda geração. Dessa forma, organizações que tinham um fundador sem possíveis herdeiros não poderiam ser consideradas familiares. Assim sendo, a perspectiva de Lodi (1998) se funda nos processos sucessórios.

Dentre os conceitos mais contemporâneos, pode-se destacar o trabalhado por Grzybovski e Lima (2004, p. 7) que definem a organização familiar como aquela que é “dirigida e administrada por um grupo de pessoas, as quais estão ligadas por relações parentais estabelecidas tanto por traços genealógicos, biológicos ou sociais”. Este conceito, portanto, não restringe ao grupo familiar apenas as pessoas que possuem vínculos sanguíneos, pois vai além desta ligação, levando em consideração as relações sociais. Isso equivale dizer que casos como “parentesco por consideração” que podem ser facilmente observados neste tipo de organização, também são considerados. Eccel, Cavadon e Craide (2007) também consideram como empresa familiar aquela que tem a sua história vinculada a um grupo familiar, ou aquela que possui membros da família na gestão da empresa. Para os autores, existe nesta organização um intenso senso de confiança entre as pessoas, não se limitando aos membros da família, mas também aos vínculos sociais que são construídos entre os indivíduos.

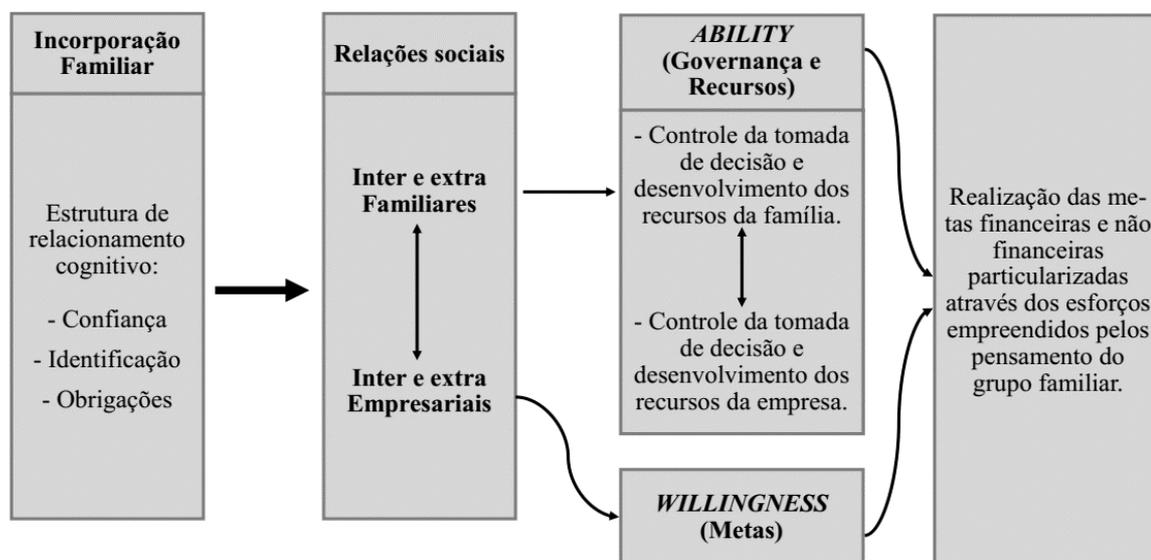
Lescura *et al.* (2012, p. 102) observam nas organizações familiares uma intensa relação entre a empresa e a família. Assim, a família possui grande influência nas práticas de gestão, tanto pela personalidade dos fundadores, como pelas particularidades da organização, em que há uma intensidade na manifestação de elementos emocionais promovidos pelas ligações entre os membros. Essa particularidade aumenta ainda mais a complexidade de gestão destas organizações. Dessa forma, compreende-se que as peculiaridades das organizações familiares, sendo o resultado da interação entre a família e a empresa, possuem um estilo próprio de desenvolver seus objetivos e executar atividades (LESCURA *et al.*, 2010). Sharma *et al.* (2020) e Chua *et al.* (2012) destacam a heterogeneidade das organizações

familiares, pois existem esforços simultâneos para atingir objetivos financeiros e não-financeiros, além da manifestação de sentimentos e emoções com grande intensidade.

Zellweger *et al.* (2019) observam que o relacionamento entre os membros traz expressiva influência nas estruturas sociais das organizações familiares. Os autores consideram que as relações sociais deste tipo de organização podem ser classificadas entre: i) as relações interfamiliares, que são os relacionamentos entre os membros da família que trabalham na organização; ii) as relações extrafamiliares, relacionadas aos membros da família que não estão diretamente envolvidos com a empresa; iii) as relações interempresariais, que existem entre os familiares e os demais membros não-familiares da empresa, e; iv) os relacionamentos extra empresariais, que são as interações entre a organização familiar (ou de seus membros) com os stakeholders. Zellweger *et al.* (2019) destacam que nas organizações familiares típicas estes relacionamentos interagem entre si, gerando uma complexa rede de ligações entre os agentes.

Percebe-se que, por existirem duas lógicas distintas dentro das organizações familiares, as relações sociais estabelecidas neste ambiente são marcadas pela mobilização para que os interesses dos familiares, sejam eles para o bem comum no grupo ou com viés financeiro, sejam atingidos (LESCURA, *et al.*, 2012; ZELLWEGER *et al.*, 2019). Assim, a figura 1 busca demonstrar os efeitos da incorporação do pensamento familiar nas relações sociais da empresa:

**Figura 1 – Dinâmica das relações sociais em empresas familiares**



Fonte: Zellweger et al. (2019, p. 209, tradução nossa).

Pelo exposto, as organizações familiares possuem uma lógica de funcionamento e características próprias (QUEIROZ, 2008). Davel e Colbari (2003) consideram que as organizações geridas por famílias chamam a atenção por suas práticas, as quais se destacam: uma gestão de pessoal mais humanizada, padrões de confiança, além de uma tomada de decisões mais rápida. Além disto, também acreditam que as organizações familiares chegam a ser mais conscientes de suas responsabilidades sociais diante da comunidade onde a organização está inserida, pois os membros da família podem estar mais dispostos a realizar sacrifícios para salvar a empresa.

As principais forças ligadas às organizações familiares são a “lealdade e dedicação ao trabalho (tanto para familiares como não-familiares), relações interpessoais mais calorosas, e perspectiva de longo prazo” (relacionada aos objetivos organizacionais). Entre as fraquezas das organizações familiares é possível destacar “a dificuldade de atrair profissionais, falta de disciplina e profissionalismo, pressão em manter a tradição”, além dos “conflitos familiares” no ambiente organizacional (DAVEL; COLBARI, 2000, p. 52).

Gersick *et al.* (2006) também consideram que, pelo fato de as organizações familiares possuírem um caráter especial, devido à união entre família e empresa, é possível verificar que a comunicação nesta organização flui mais rapidamente, pois há uma maior probabilidade de compreensão de preferências, forças e fraquezas de cada indivíduo, que podem ser ocultas para pessoas não pertencentes ao grupo familiar. Entretanto, este comportamento pode afetar o profissionalismo, em que assuntos e papéis familiares podem se confundir no meio empresarial.

Por outro lado, na percepção de Gersick *et al.* (2006 p. 3), “pressões da empresa podem sobrecarregar e destruir relacionamentos familiares”. Quando estes conflitos são mal administrados, podem criar sentimentos de tensão, raiva, confusão e desespero entre parentes, podendo rapidamente destruir boas organizações e os relacionamentos familiares saudáveis. Por outro lado, Davel e Colbari (2003, p.1) ponderam que as empresas familiares, diante da valorização de ações racionais, aumento do individualismo e da “banalização da vida sentimental”, se apresentam “como redutos da sobrevivência do significado social e afetivo da atividade produtiva e profissional”.

## 2.2 Subjetividade nas Organizações

De acordo com Faria e Meneghetti (2007), o conceito de subjetividade está relacionado ao modelo de edificação da percepção da realidade, a qual envolve questões ligadas à capacidade cognitiva dos seres humanos, abordando diretamente o que diz respeito ao entendimento do psicológico, da capacidade emocional e afetiva, dos indivíduos ou dos envolvidos no âmbito das organizações, formando a base de valores, interpretações, atitudes e ações idealizadas nas bases da racionalidade humana. Ainda para os autores, em um contexto organizacional, a subjetividade é uma forma de se controlar a essência da consciência do indivíduo ou de um grupo de colaboradores, no que se refere às relações sociais, conduta no local de trabalho, nível de produção e demais questões a que os trabalhadores se submetem, para se manterem na organização que os emprega. Para Silva e Saraiva (2013), a subjetividade dos trabalhadores em um cunho capitalista seria uma forma oportuna de as organizações instituírem ordens sobre a coletividade e, conseqüentemente, influenciarem sobre os gestos, pensamentos, ações e percepções de sentido, além de tornarem propícia a padronização das operações que são desenvolvidas, em uma instância intrassubjetiva.

Leal (2005) diz que a subjetividade é um desdobramento das discussões sobre objetividade e racionalidade, a qual culminou em um novo ponto de vista para a consideração e análise dos estudos organizacionais. Esta nova perspectiva, de certa forma, corrobora com as definições de racionalidade propostas por Weber. Ainda nos estudos desse autor, situa-se que o conceito de subjetividade na contemporaneidade possui três vertentes: neomoderna, que reflete as dimensões de centralização e a reflexão do sujeito; pós-moderna, em que o indivíduo não possui o conhecimento necessário para perceber as estruturas determinantes na consciência, em uma rede global de significados; e negação da subjetividade, por meio das visões científicas, filosóficas ou repressões contemporâneas da sociedade. Estas vertentes estão ligadas à centralização da vida moderna no individualismo e às visões de indiferença e à ideia de vazio entre as relações sociais, sendo um material de estudos vasto e rico para métodos como a fenomenologia, o simbolismo, o cognitivismo e a etnografia.

Em um contexto cujas condições de trabalho estão desgastadas, sobretudo no que tange à questão física e psicológica dos colaboradores, Faria e Meneghetti (2007) propõem que as organizações sequestram a subjetividade do trabalhador, submetendo-os a uma doutrinação de regras instituídas pelos gestores do alto escalão administrativo, que operam sobre a coletividade dos grupos de funcionários submissos aos interesses particulares da organização, ou ainda, para atender às realizações de cunho narcísico de empresários, que

visam apenas atingir os seus objetivos pessoais. Para compreender tal abordagem, se faz necessário mencionar previamente os temas que permeiam a consciência humana, na relação do sujeito consigo mesmo: o poder condicionado, exercido diante de uma mudança de crença, convicção ou posicionamento do indivíduo; e a fragmentação da subjetividade, que o trabalhador desenvolve em função da cessão dos objetivos individuais, para o bem coletivo.

Do toyotismo e dos avanços nos estudos das ciências comportamentais, surge uma vertente que afasta a consciência da realidade que é vivenciada pelo trabalhador, a qual é responsável pela cegueira do indivíduo quanto às condições de trabalho em que estão submetidos. Para tanto, Faria e Meneghetti (2007), em seus estudos, enumeram cinco maneiras de a subjetividade do indivíduo ser sequestrada nas organizações de trabalho contemporâneas, quais sejam:

- a) Identificação: situação na qual o trabalhador se apropria em seu inconsciente da imagem da empresa, como uma forma de estilo de vida, fazendo com que o indivíduo se esforce, empenhe e aperfeiçoe o máximo possível na realização de suas tarefas. Em outras palavras, o indivíduo tem a crença de que a organização para a qual trabalha faz parte de si, vivendo em função da organização;
- b) Essencialidade valorizada: o trabalhador chega a um ponto de se sentir insubstituível e altamente valorizado na organização, o que pode ocasionar uma sensação de segurança, levando o indivíduo a desenvolver uma compulsão pelo trabalho, de maneira que a sua capacidade de questionamento crítico fica comprometida, impactando diretamente em uma visão de obrigação para com as realizações que a empresa precisa atingir;
- c) Colaboração solidária: os objetivos do grupo sobrepõem os desejos individuais do trabalhador, independentemente se tais reivindicações beneficiariam o aprimoramento das condições de trabalho. Nessa perspectiva, os trabalhadores são monitorados por um supervisor que deixa de lado a abordagem totalitarista e autoritária, por um relacionamento que considera o cooperativismo dentro de um contexto democrático e solidário, acreditando na ideia de que as suas atitudes benevolentes são a favor de todos, mas no fundo, atendem aos princípios da organização;
- d) Eficácia produtiva: esta perspectiva almeja ir além de uma produção que foi previamente estabelecida, envolvendo o trabalhador na necessidade de se produzir mais do que ele de fato consegue realizar, considerando também fatores como tempo, qualidade e quantidade. Nesta forma de sequestro, o trabalhador que não corresponde

ao ritmo de trabalho exacerbado, acaba por ser repreendido e hostilizado pelos seus companheiros de grupo de produção;

- e) Envolvimento total: um sistema competitivo o qual os gestores aplicam sobre os indivíduos ou em sua coletividade, em que estes trabalhadores veem a necessidade de diferenciar-se entre si, para aumentar a sua percepção de valor produtivo, frente aos seus supervisores. Neste sentimento de competição, os trabalhadores deixam-se seduzir pelo espírito de disponibilidade para a entrega total à organização, os quais são aliciantes em seu comportamento de trabalho.

Em face do exposto, questiona-se se as formas de sequestro da subjetividade se manifestam no âmbito das organizações familiares. Estariam elas isentas deste fenômeno? Lopes, Carrieri e Saraiva (2013) apontam que a presença da subjetividade na organização familiar geralmente está associada à indissolubilidade dos seguintes papéis: profissional no empreendimento e membro da família, os quais estão representados no espaço organizacional. Dessa forma, os aspectos subjetivos do indivíduo podem interferir nas relações de trabalho, positiva ou negativamente, dependendo da forma como esses papéis são exercidos.

Os autores acima citados indicam que existe a possibilidade de sequestro da subjetividade entre os membros das famílias que compõem a organização familiar. Esta possibilidade pode envolver situações de disputas de poder e controle gerencial, bem como a regulação dos aspectos afetivos e emocionais que são inerentes ao conceito familiar. A figura paterna também foi apontada pelos autores como referência e mandatária que instaura leis no ambiente familiar. Portanto, a figura paterna pode induzir a emergência de subjetividades e de representações que podem ser compartilhadas e assimiladas pelos membros da organização familiar.

A produção intersubjetiva no mundo organizacional contemporâneo envolve os corpos, os comportamentos afetivos e emocionais, bem como os interesses das pessoas que podem manifestar-se em relações de poder que podem, momentaneamente, estar em desequilíbrio entre os atores que participam da organização. Sob essa ótica, difere-se das afirmações de Backes (2012) que defende a existência de uma espécie de sistema estruturado que exercesse domínio sobre as pessoas e o sequestro da subjetividade dos membros que buscam apenas a realização do trabalho e sua sobrevivência. A noção de dominação pelo sistema estruturado é negada por Bourdieu que reconhece a capacidade dos sujeitos de atuar ativamente no jogo do poder.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

#### 3.1 Teoria da Ação: Alguns Conceitos de Bourdieu

As organizações familiares podem ser consideradas como instituições paradoxais, cujos membros convivem com duas lógicas totalmente opostas: a econômica, que promove a racionalização de processos e a busca pelo lucro, e a familiar, que visa ao bem comum de seus membros, Queiroz (2008). Esses dois campos que se manifestam na organização, influenciando o comportamento de seus membros, o desenvolvimento das regras e a definição de comportamentos aceitáveis e inaceitáveis.

A existência dessa lógica paradoxal nos estimulou a desenvolver uma reflexão sobre as possíveis aproximações ou afastamentos entre a teoria da ação de Bourdieu (2011) e a noção de sequestro da subjetividade acima descrita. Para tanto, será necessário retomar os conceitos propostos por Bourdieu (2011), principalmente a noção de campo, *habitus*, capital e a *illusio*. A teoria bourdiesiana trata sobre a “relação dialética entre condutas individuais propelas por disposições socialmente adquiridas e reunidas em um *habitus*, de um lado, e estruturas objetivas ou ‘campos’ de relações entre agentes diferencialmente posicionados e empoderados, de outro” (PETERS, 2013, p. 47). Para este autor, o foco central da teoria de Bourdieu recai sobre a relação existente entre as estruturas objetivas (campos sociais) e as estruturas incorporadas (*habitus*).

O campo é definido por Bourdieu (2011) como um espaço estruturado de posições, onde os agentes buscam se diferenciar dos demais por meio do acúmulo de capital, ou seja, trata-se de um espaço estruturado onde os agentes lutam entre si com o intuito de obterem ou manterem determinadas posições dentro desta estrutura. Ao refletir sobre a noção de campo, Everret (2002) reconhece a possibilidade de existência de múltiplos campos que podem ser observados como microcosmos sociais, altamente dinâmicos e marcados pelas mudanças sociais. Sob este prisma, este autor concebe as organizações como uma modalidade de campo social em que lutas são travadas e disputas pela acumulação de capitais são colocadas em prática. Trata-se de espaço ou arena política em que ocorrem jogos e relações competitivas entre indivíduos que buscam a obtenção de vantagem pessoal.

A noção de campo tem sido empregada para explicar as relações entre agência e estrutura em diversos espaços sociais que foram estudados por Bourdieu, a exemplo do campo econômico, educacional, religioso, político, científico e o campo da família que, segundo

Queiroz (2008), é um dos campos sociais que não possui como função principal seguir o pensamento do campo econômico, na obtenção de lucros.

Para Bourdieu (2011), o capital é o fator que permite a distinção entre os agentes que estão inseridos no campo. Os capitais são considerados alvos de disputa entre os agentes com o intuito de manterem ou alcançarem novos postos dentro do campo. Existem diversos tipos de capital, como: o capital econômico, relacionado a elementos físicos, como o monetário, bens materiais, terra, dentre outros; o capital cultural, que rompe com o que é valorizado monetariamente, sendo considerado aquilo que vale a pena se acumular, entretanto é menos tangível, como conhecimentos, habilidades, gostos e estilos de vida; o capital social, que se caracteriza pelo pertencimento a determinada rede de relações mais ou menos institucionalizadas; e o capital simbólico, que se trata da acumulação dos demais tipos de capitais, considerando que este capital é reconhecido e compreendido pelos demais agentes que estão inseridos no campo como algo de grande valor, ou seja, os agentes atribuem sentido e legitimam quem possui tal capital. O capital simbólico pode ser considerado a forma mais valiosa dentro de um campo, pois é através desta forma de capital que determinado indivíduo pode exercer poder e exercê-lo de forma durável dentro do campo. Este tipo de capital promove o prestígio, o renome, a reputação e a autoridade pessoal (EVERRET, 2002; RIVERA; BRITO, 2015).

Nessa mesma direção, Castro (2013) argumenta que o capital simbólico está ligado ao reconhecimento dos participantes do grupo sobre os capitais anteriormente descritos, sendo que estes percebem e reconhecem que determinado indivíduo detém a propriedade de qualquer de capital e atribuem valor a esta propriedade, gerando, assim, as diferenciações dentro do campo. Castro (2013), fundamentando-se em Bourdieu, destaca que a distribuição desproporcional do capital entre os agentes possibilita o desenvolvimento de estruturas hierárquicas e diferenciações no espaço social. Dessa forma, destaca que a diferenciação pode se desenvolver de duas maneiras: “segundo o volume global de capital que possuem, isto é, com relação à quantidade de capital acumulado pelos agentes, ou por meio da composição de seu capital, ou seja, com relação à qualidade do capital possuído” (CASTRO, 2013, p. 63).

Segundo Queiroz (2008), o *habitus* corresponde às estruturas de pensamento socialmente construídas, que são identificadas pelo indivíduo. De maneira geral, o *habitus* está relacionado às normas e regras tão familiares aos indivíduos que estes passam a manifestar e praticar tais estruturas sem se dar conta. O conceito de *habitus* em Bourdieu (1983) emerge da necessidade empírica de se compreender as relações de interação entre o comportamento dos agentes e as estruturas e condicionamentos sociais. Assim, *habitus* é

compreendido como “um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas” (Bourdieu, 1983b, p. 65).

Everret (2002) reforça que o *habitus* se trata de um sistema inculcado das disposições estruturadas e estruturantes que são manifestas dentro de um campo, o *habitus* é incorporado pelos atores sociais. O *habitus* é um sistema de disposições, modos de perceber, de sentir, de fazer, de pensar, que levam os agentes a agirem de determinada forma em uma circunstância dada, existindo sob a forma de esquemas mentais. De maneira geral, o *habitus* está estritamente ligado à cultura. Da mesma dinâmica do campo social, o ele não pode ser considerado como um elemento estático, principalmente pelo fato de que o *habitus* é uma combinação da identidade profundamente enraizada do ator social. O *habitus* pode estar sempre em mutação, pois as experiências que o constituem estão sujeitas a vários fenômenos sociais. Desse modo, ao considerar a relação entre indivíduo e sociedade com base na categoria *habitus* equivale dizer que o individual, o pessoal e o subjetivo são simultaneamente sociais e coletivamente orquestrados. O *habitus* é uma subjetividade socializada (BOURDIEU, 1974).

Sintetizando, o conceito de *habitus* se afasta das interpretações deterministas e unidimensionais das práticas. Ao contrário, resgata a noção dos sujeitos como produtos e produtores da história de todo campo social e de experiências acumuladas e no decurso de uma trajetória individual. Vale ressaltar, ainda, que os *habitus* individuais, além de serem produtos da socialização, são também constituídos em condições sociais específicas. Tais condições abarcam diferentes sistemas de disposições produzidos em condicionamentos e trajetórias diferentes e em espaços distintos como a família, a escola, o trabalho, organizações, os grupos de amigos e/ ou a cultura de massa.

Por fim, Bourdieu (2011) questiona sobre a existência de um ato desinteressado, argumentando que não é possível a existência deste tipo de ação, pois o indivíduo será motivado a fazer algo a que ele atribui algum sentido e que viabiliza seus interesses. Para tanto, o autor apresenta o conceito da *illusio* que são os “sentidos do jogo”, em que indivíduos que investem em determinada ação se sentem presos a este jogo e acreditam que jogá-lo vale a pena. Nas palavras de Bourdieu (2011, p. 139), “a *illusio* é estar preso ao jogo, preso pelo jogo, acreditar que o jogo vale a pena, ou para dizê-lo de maneira mais simples, que vale a pena jogar”. A *illusio* está intimamente ligada ao interesse, em dar importância a determinado jogo social, perceber que o fato que se manifesta ali é importante para aqueles que participam

ativamente do jogo. “Interesse é ‘estar em’, participar, admitir, portanto, que o jogo merece ser jogado e que os alvos engendrados no e pelo fato de jogar merecem ser perseguidos; é reconhecer o jogo e reconhecer os alvos” (BOURDIEU, 2011, p. 139). Ao relacionar este conceito à organização familiar, é interessante observar a maneira pela qual os membros do grupo familiar trabalham pela organização e atribuem sentidos a este trabalho e às ações.

Bourdieu (2011, p. 124) traz uma discussão de forma específica sobre a instituição família, apresentando-a como o “conjunto de indivíduos aparentados, ligados entre si por aliança, casamento, filiação ou, excepcionalmente, por adoção (parentesco), vivendo sob um mesmo teto (coabitação)”. Bourdieu (2011) descreve dois conjuntos de propriedades que definem a família. O primeiro conjunto está relacionado às atribuições dos indivíduos que consideram esta instituição como um personagem que transcende a realidade de seus membros através de um espírito de coletividade. O segundo conjunto diz respeito à idealização da família como algo sagrado e privado, separado do exterior (espaço público); neste ponto, o autor remete à figura das portas fechadas da casa, manifestando-se como uma barreira simbólica ao exterior.

Ao refletir sobre o conceito de família, Bourdieu (2011 p. 126) concebe esta unidade doméstica como um agente ativo que possui vontades, pensamentos e sentimentos que se apoia num conjunto de pressupostos e normas que mostram e regulam a maneira como o relacionamento doméstico deve ser vivido. Trata-se de “universo no qual estão suspensas as leis corriqueiras do mundo econômico; a família é o lugar da confiança (*trusting*) e da doação (*giving*), por oposição ao mercado e à dádiva retribuída”. Em outros termos, pode-se dizer que a família preza por comportamentos que estimulem a união e rejeita qualquer tipo de “espírito calculista” entre os membros do grupo familiar.

### **3.2 Subjetividade Sequestrada e a Noção Ativa Dos Sujeitos: O Lugar da Organização Familiar**

As organizações familiares são instituições com elementos complexos e paradoxais, principalmente por existirem duas lógicas de funcionamento que influenciam o comportamento de seus membros: a familiar e a empresarial. Pode-se dizer que existem estruturas socialmente construídas por seus membros que regulam as atividades exercidas dentro da organização e nisto percebe-se a necessidade de compreender como a organização, enquanto instituição controla a subjetividade dos membros da família que nela trabalham. As

organizações familiares podem ser consideradas como instituições singulares no mercado, principalmente pela família ser o principal elemento dentro da empresa.

A subjetividade é vista por Faria e Meneghetti (2007) como um modelo que modifica a percepção da realidade. No contexto capitalista das organizações, a subjetividade constitui-se numa maneira de controlar a essência dos indivíduos através de valores e atitudes; uma forma de se instituir ordens, regulamentos que visam à padronização das operações dentro da empresa. Nesse contexto, as organizações familiares desenvolvem elementos que tratam e atuam sobre a subjetividade do indivíduo por meio dos elementos sociais relacionados à família, como a busca pela subsistência, pelo bem comum e pela união de seus membros.

A partir do conceito da subjetividade tratado neste artigo, as organizações desenvolvem mecanismos que “sequestram” a subjetividade de seus trabalhadores pela submissão à doutrinação de regras instituídas. Neste ponto, Faria e Meneghetti (2007) destacam que esta doutrinação parte dos gestores com o intuito de submeter os trabalhadores aos interesses da organização. Nas organizações familiares, pode-se dizer que as estruturas socialmente construídas também regulam e, de certa forma, doutrinam seus membros. Diferentemente das demais organizações, o contato dos membros com a empresa chega a ser mais intenso, pois os filhos passam a vivenciar a realidade do ambiente organizacional desde a tenra idade, o que possibilita a compreensão e adaptação às regras ali estabelecidas. Este elemento se relaciona diretamente ao conceito do *habitus*, onde as regras desenvolvidas dentro do campo da empresa familiar se incorporam à maneira como seus membros pensam.

Nesse sentido, vale considerar a possibilidade de pensar o *habitus* do indivíduo nas organizações familiares como formulado e construído a partir de referências diferenciadas entre si. Ao refletir sobre a noção de *habitus*, Setton (2010 p.19-35), o destaca como sendo “um sistema de esquemas, individual e socialmente constituído, de disposições estruturadas (no social) e estruturantes (nas mentes), adquirido por meio de processos de socialização, práticas de cultura e legitimidade cultural pelas experiências práticas (em condições sociais específicas) constantemente orientado para funções e ações do agir cotidiano”.

Por seu turno, Faria e Meneghetti (2007) destacam cinco maneiras pelas quais o sequestro da subjetividade pode ocorrer nas organizações: a identificação, a essencialidade valorizada, a colaboração solidária, a eficácia produtiva e o envolvimento total. As organizações apropriam-se da subjetividade através do desenvolvimento de mecanismos que possibilitem a submissão dos interesses pessoais aos da organização. A primeira forma destacada por Faria e Meneghetti (2007) está relacionada ao processo de identificação inconsciente da imagem da empresa pelo trabalhador. Nas organizações familiares trata-se de

um processo construído pela família e, como Bourdieu (2011) destaca, a família tem o propósito de reprodução da ordem social. Assim, a percepção do projeto da família faz com que o indivíduo se identifique e creia que a empresa faz parte da unidade familiar, uma extensão do lar (CASTRO, 2013).

O *habitus* pode ser conceituado como dispositivo mediador da relação entre as práticas e as circunstâncias sociais e simbólicas de existência que orientam a conduta humana. Em certa medida, a noção de sequestro da subjetividade que induz as pessoas a se sentirem como seres insubstituíveis e altamente valorizados pela organização, afasta-se do entendimento de Bourdieu em torno do interesse das pessoas em jogar o jogo. No ambiente das organizações familiares, existe essa construção simbólica que mostra ao indivíduo a sua importância e seu papel na organização.

Por outro lado, é razoável admitir a existência da colaboração solidária nas organizações familiares, apontada por Faria e Meneghetti (2007). Contudo, argumentamos que os relacionamentos colaborativos e cooperativos podem ser vistos como elementos constitutivos da subjetividade que marcam o jogo e disputas entre jogadores. Este jogo produz resultados e viabilizam interesses de indivíduos e da organização. Nessa dinâmica política, a família espera que os membros realizem esforços e construam compromissos que possibilitem o alcance dos objetivos organizacionais e a manutenção do patrimônio da família. Por outro lado, as pessoas que trabalham na organização jogam o jogo da cooperação por acreditarem nesta condição como uma tática de garantir que os seus interesses (de carreira, salários, poder, status social e sobrevivência e manutenção da sua família) sejam viabilizados por meio do trabalho e do engajamento na vida organizacional.

A eficácia produtiva que materializa a cobrança pela busca de produtividade também integra a lógica da organização familiar e serve de referência para a produção da *illusio* descrita por Bourdieu (2011). O trabalhador é um ser capaz de reconhecer e aceitar as regras do jogo, podendo até mesmo subvertê-las, por meio do não cumprimento de metas. Obviamente, tal atitude gera reação por parte da gestão e dos próprios colegas de trabalho. Nesse sentido, há riscos em se afirmar que os trabalhadores são apenas vítimas da eficácia produtiva inerente à lógica organizacional. Na visão de Bourdieu (2011), quem joga o jogo constrói estratégias, práticas, táticas e contratáticas que colocam em posição de sujeito ativo nas relações de poder e de busca da eficácia produtiva.

O envolvimento total explicado por Faria e Meneghetti (2007) pode ser visto também como uma tática de competição legitimada pela organização familiar. Contudo, não se pode esquecer que as pessoas possuem interesses em preservar este regime, pois acreditam que

podem se beneficiar dele. E de fato, aqueles que apresentam desempenhos destacados podem obter vantagens comparativas em relação aos demais. O sistema competitivo inerente à vida organizacional pode ser visto como uma regra naturalizada pelos próprios jogadores e pela organização enquanto coletividade. O envolvimento total também pode ser percebido pelas pessoas como indutor da ação decorrente dos sentidos produzidos em torno do jogo (*illusio*) nos termos propostos por Bourdieu (2011).

Ao reconhecer que a organização familiar é marcada pela imbricação de duas lógicas (a familiar e a organizacional), conforme descrito por Queiroz (2008), admite-se a possibilidade de existência de um *habitus* que expressa simultaneamente os pressupostos próprios da visão de mundo da família e da organização. Para Castro (2013, p. 83), esta especificidade das organizações familiares possibilita a incorporação da racionalidade própria do mundo dos negócios e da subjetividade construída pelos membros da família, criando assim um “*habitus* clivado, caracterizado pela ‘conciliação de contrários’”. Sob essa ótica, a organização familiar pode ser concebida, para efeitos de pesquisa, como um campo social marcado pela existência de *habitus* clivado que possibilita a criação de uma dinâmica organizacional híbrida em que consensos e dissensos coexistem e integram a *illusio*. Por se tratar de algo construído pelos membros da organização familiar, existem muitos elementos simbólicos e interesses que motivam os indivíduos a trabalharem na organização e empenharem esforços para a manutenção e desenvolvimento da organização.

Nas organizações familiares, diferente dos outros modelos, a construção simbólica sobre a empresa se inicia desde a infância dos filhos, quando os pais começam a contar histórias sobre a empresa, a importância dela para a família como forma de sustento, o desejo que eles mantenham o sonho desenvolvido pelos pais, dentre outros discursos normalmente feitos durante a infância e juventude dos membros do grupo familiar (CASTRO, 2013; QUEIROZ, 2008). Toda essa construção iniciada na infância desenvolve nos membros um sentimento de pertencimento ao projeto familiar e responsabilidade com a manutenção do patrimônio construído por seus pais.

No caso dos possíveis herdeiros da organização familiar, podem manifestar diversos comportamentos, como: a identificação com o projeto constituído, quando o indivíduo se prontifica a continuar e desenvolver o trabalho na organização; a não identificação ou estranhamento com o projeto familiar que acontece quando o indivíduo não se adapta a tal realidade e começam a surgir conflitos entre seus interesses e as atitudes que o grupo familiar espera dele (CASTRO, 2013).

A subjetividade nas organizações familiares é complexa e permeada por vários elementos, regras socialmente construídas, trocas de afetividades, sentimentos de coletividade, estruturas simbólicas, dentre outros. A junção da lógica familiar e da lógica organizacional mobiliza, em algum grau, a subjetividade dos indivíduos que trabalham nessa organização cujas fronteiras entre a família e a organização são marcadas de forma tênue. Embora haja a mobilização da subjetividade em termos da dedicação, produção da ação cooperativa, estabelecimento de vínculos afetivos e racionais, as pessoas conhecem as regras do jogo e atuam como sujeitos ativos e interessados na viabilização dos objetivos pessoais e organizacionais. Como destacam Davel e Colbari (2003, p. 3), em um mundo onde as pessoas lutam avidamente por lucros e pela ascensão social e no qual o individualismo, o egoísmo e a relativização sentimental tendem a crescer, as organizações familiares ainda se apresentam “como redutos da sobrevivência do significado social e afetivo da atividade produtiva e profissional”.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo discutir comparativamente os fundamentos da teoria da ação bourdieusiana e os princípios analíticos do sequestro da subjetividade de Faria e Meneghetti (2007), destacando a possibilidade de aplicá-los na pesquisa sobre organizações familiares. Considerando as particularidades das organizações familiares e a produção de conhecimento realizada no Brasil sobre a gestão dessas organizações, questionamos em que aspectos teóricos as referidas abordagens convergem ou se afastam.

A partir de uma reflexão teórica acerca dos pressupostos da subjetividade e da teoria da ação, foi possível descrever e elucidar em que medida estas vertentes teóricas se relacionam como possibilidade de se compreender a dinâmica inerente ao ambiente da organização familiar. O percurso analítico realizado ao longo deste artigo sinaliza que a Teoria da Ação de Bourdieu (2011) e as discussões sobre a subjetividade proposta por Faria e Meneghetti (2007) se afastam na medida em que estas abordagens partem de pressupostos ontológicos distintos. Enquanto a teoria bourdieusiana reconhece a ação do sujeito em relação à estrutura social e organizacional, Faria e Meneghetti (2007) compreendem a posição deste sujeito como preso à tais estruturas pelo sequestro da sua subjetividade. Esse posicionamento não retira o potencial explicativo da abordagem desses autores. Trata-se de uma reflexão que se fundamenta em pressupostos ontológicos e teóricos diferentes daqueles adotados por

Bourdieu (2011) e cuja aplicação é mais apropriada para análise de realidades empresariais clássicas.

A abordagem bourdieusiana permite a apreensão da natureza das organizações familiares, especialmente no que tange à possibilidade do desenvolvimento de um *habitus* clivado em razão da dinâmica presente na organização familiar que abriga simultaneamente a lógica empresarial e a familiar. Em outros termos, a organização familiar constitui-se num campo em que duas lógicas distintas convivem com estruturas socialmente construídas que orientam sua forma de pensar a organização, servindo de referência para atribuição de sentidos compartilhados entre os seus membros. A presença da família, considerada uma instituição de reprodução social, reforça ainda mais o desenvolvimento de comportamentos que visam incentivar as atitudes de seus membros a se dedicarem ao patrimônio familiar.

Sob essa ótica, as estruturas sociais e organizacionais influenciam o comportamento dos indivíduos. Entretanto, é necessário salientar que os indivíduos não estão “presos” à estrutura. Dessa forma, sugere-se que se a dedicação ao trabalho, busca pelo desenvolvimento da organização e a sua transformação como fenômenos são elementos constitutivos da vida organizacional, esta particularidade nos permite pensar o *habitus* dos membros organizacionais como algo que forjado pela interação de distintas lógicas em contextos distintos, afastando-se do determinismo estrutural. Portanto, deve pensar as organizações familiares como um campo social dinâmico que não se configura somente por padrões de conduta empresariais ou totalitários. Esse posicionamento ontológico permite que os pesquisadores reconheçam a emergência de um outro sujeito que se identifica com organização na medida em que ele incorpora um *habitus* híbrido, constituído não apenas pelas disposições estruturais que o transformam em vítima da organização. Ao contrário, as organizações familiares possibilitam em certa medida a produção de um sujeito constituído pela historicidade em ação, incluindo as tradições, as memórias, os ritos e outras formas simbólicas. Em outros termos, as organizações familiares, enquanto espaço socializador, poderão contribuir para a formação ou constituição de um sujeito dotado de capacidade reflexiva, consciente do seu posicionamento político e capaz de agir, tomar decisões e modificar as estruturas organizacionais.

Por fim, as considerações apresentadas neste trabalho indicam que a apreensão da realidade vivenciada nas organizações familiares em suas singularidades requer um exame ou análise em profundidade da sua dimensão social, familiar, simbólica e econômica. Concentrar esforços de pesquisa em somente uma destas dimensões seria uma escolha que certamente poderia gerar um viés interpretativo.

## REFERÊNCIAS

- BACKES, A. L.; Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 6, n. 14, p. 117-138, mai-ago, 2012.
- BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. (Introdução, organização e seleção de Sérgio Miceli). São Paulo: Perspectiva, 1974.
- BOURDIEU, P. **Sociologia**. (organizado por Renato Ortiz). São Paulo: Ática, 1983.
- BOURDIEU, P. **Razões Práticas**: Sobre a teoria da ação. 11. ed. Campinas: Papyrus, 2011.
- CARRIERI, A. P; LOPES, F. T. “O avô constrói, o pai usa e o neto morre de fome”: Histórias de família em uma organização. **REGE**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 3-20, jan./mar. 2012
- CASTRO, C. L. C. **Entre o campo e o habitus**: os significados atribuídos ao *conatus* por herdeiros de uma empresa familiar. 2013. 280f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Lavras, Programa de Pós-Graduação em Administração, Lavras.
- CASTRO, C. L. C.; BORGES, A. F.; BRITO, M. J. Família e relações de parentesco: inserção de uma abordagem antropológica para compreensão da dinâmica das organizações familiares. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 5, 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2008.
- CHUA, J. H. et al. Sources of heterogeneity in family firms: An introduction. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 36, n. 6, 2012.
- DAVEL, E. P. B.; COLBARI, A. Organizações Familiares: Por uma introdução a sua tradição, contemporaneidade e multidisciplinaridade. **Organização e Sociedade**, Salvador, v. 7, n. 18, p. 45-64, mai/ago, 2000.
- DAVEL, E. P. B.; COLBARI, A. Organizações Familiares: Desafios, provocações e contribuições para a pesquisa organizacional. In: Encontro da ANPAD, 27, 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003.
- ECCEL, C. S.; CAVEDON, N. R.; CRAIDE, A. Empresa Familiar Cachorro-Quente do Rosário: Entre a Antropologia e a Administração. **Organização e Sociedade**, Salvador, v. 14, n. 42, p 49-66, jun/set 2007.
- EVERETT, J. Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu. **Organizational Research Methods**, v. 5, n. 1, p. 56-80, jan. 2002.
- FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise Crítica Das Teorias E Práticas Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. 342 p.
- GERSICK, K. E. *et al.* **De geração para geração**: ciclos de vida das empresas familiares. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

GRZYBOVISKY, D.; LIMA, J. B. O conceito de família e o dilema metodológico no estudo sobre Empresas Familiares. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 3, 2004, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2004.

LEAL, R. S. Subjetividade e Objetividade: o Equilíbrio da Racionalidade nos Estudos Organizacionais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 6, n. 11, p. 61-74, jan-jun, 2005.

LESCURA, C, *et al.* Novos Arranjos Familiares e a Empresa Familiar: Um debate teórico. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 6, 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.

LESCURA, C. *et al.* Representações Sociais sobre as Relações de Parentesco: Estudo de Caso em um Grupo Empresarial Familiar. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 1, p 98-117, jan/fev 2012.

LODI, J. B. **A empresa familiar**. 5. ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1998.

LOPES, F. T.; CARRIERI, A.; SARAIVA, L. A. S. Relações entre poder e subjetividade em uma organização familiar. **Organizações & Sociedade**, Salvador, n. 20, n. 65, p. 225-238, abr-jun, 2013.

MACHADO, H. V. Reflexões sobre concepções de família e empresas familiares. **Psicologia em Estudo**. v. 10, n. 2, p. 317-323, mai/ago, 2005.

PETERS, G. Habitus, Reflexividade e Neo-Objetivismo na Teoria da Prática de Pierre Bourdieu. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 28, n. 83, p. 47-71, out. 2013.

MARCONI, M. A.; PRESOTTO, Z. M. N. **Antropologia: uma introdução**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RIVEIRA, A. S. P.; BRITO, M. J. de. A Pesquisa como Prática social: um estudo sob a Perspectiva bourdieusiana. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 22, n. 75, p. 561-582, out./dez., 2015.

SETTON, M. G. J. Processos de socialização, práticas de cultura e legitimidade cultural. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v.15, n.28, p.19-35, 2010.

SHARMA, P. *et al.* Family Firm Behavior From a Psychological Perspective. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 44, n.1, 2020.

SILVA, C. L. O.; SARAIVA, L. A. S. Lugares, Discursos e Subjetividades nas Organizações: o caso de uma prisão. **Cadernos Ebape.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 383-401, set-nov, 2013.

QUEIRÓZ, V. S. The good, the bad and the ugly: estudo sobre pequenas e medias empresas familiares brasileiras a partir da teoria da ação de Pierre Bourdieu. **Cadernos Ebape.br**, São Paulo, v. 6, n. 1, 2008.

ZELLWEGER, T. M. *et al.* Social structures, social relationships, and family firms. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 43, n. 2, 2019.

**Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:**

SOUSA, J. L.; CASTRO, A. L. O. Relações Sociais em Organizações Familiares: Uma Análise Teórica e Comparativa. **Rev. FSA**, Teresina, v. 21, n. 10, art. 10, p. 196-219, out. 2024.

| <b>Contribuição dos Autores</b>                              | <b>J. L. Sousa</b> | <b>A. L. O. Castro</b> |
|--|--------------------|------------------------|
| 1) concepção e planejamento.                                 | X                  | X                      |
| 2) análise e interpretação dos dados.                        | X                  | X                      |
| 3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo. | X                  | X                      |
| 4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.  | X                  | X                      |