

## **DISPONIBILIDADE PARA COMPARTILHAR: UM ESTUDO DA INTERSECÇÃO ORGANIZACIONAL E INDIVIDUAL**

**RITA DE CÁSSIA MARTINS DE OLIVEIRA VENTURA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais, Docente do Centro Universitário UNIFACIG, ritamartins@sempre.unifacig.edu.br.

### **RESUMO**

Este estudo objetivou aprofundar o conhecimento sobre o impacto dos elementos organizacionais na disponibilidade dos sujeitos organizacionais para o compartilhamento de informação, tomando como base a Estrutura Molecular da Organização formatada por Silva (2005). As temáticas centrais abordadas foram o compartilhamento de informação e os pressupostos que formam a organização — a estrutura, poder/liderança, cultura organizacional e estratégia —, todos analisados sob uma perspectiva sistêmica. A pesquisa foi conduzida por meio de um estudo de caso, que utilizou uma triangulação de métodos de coleta de dados: entrevistas semiestruturadas, análise documental e *surveys*. Essa estratégia quali-quantitativa permitiu conhecer e analisar os dados de maneira aprofundada. Para a abordagem quantitativa, optou-se pela Análise de Trilha (*path analysis*). Essa técnica estatística possibilitou quantificar os efeitos diretos e indiretos das variáveis explicativas (os elementos da Estrutura Molecular da Organização) sobre a variável dependente (Compartilhamento de Informação), considerando, ainda, o valor numérico da variável residual. Os resultados obtidos confirmaram os pressupostos de que os elementos fundantes da organização influenciam a disponibilidade dos sujeitos organizacionais para a partilha de informações. No entanto, o estudo demonstrou que essa influência ocorre de forma indireta, evidenciando a força do protagonismo das pessoas que agem no cenário organizacional de modo racional em prol de seus objetivos e interesses individuais. O estudo permitiu identificar, ainda, que os principais desafios ao compartilhamento de informações impostos às diferentes organizações têm como pontos centrais a identidade e o comprometimento dos funcionários, bem como o compromisso de criar um contexto organizacional favorável à cooperação e ao trabalho em equipe para que o conhecimento possa ser construído e incorporado ao cotidiano de trabalho.

**Palavras-chave:** Análise de Trilha; Compartilhamento de Informação; Conhecimento Organizacional; Pessoas.

## **READINESS FOR SHARING: AN INVESTIGATION INTO ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL INTERSECTION**

### **ABSTRACT**

This study aimed to deepen the understanding of the impact of organizational elements on the willingness of organizational subjects to share information, based on the Molecular Structure of Organization framework developed by Silva (2005). The central themes addressed were information sharing and the foundational elements that constitute the organization—structure, power/leadership, organizational culture, and strategy—all analyzed from a systemic perspective. The research was conducted via a case study, employing a triangulation of data collection methods: semi-structured interviews, documentary analysis, and surveys. This mixed-methods approach allowed for an in-depth understanding and analysis of the data. For the quantitative assessment, Path Analysis was chosen. This statistical technique enabled the quantification of the direct and indirect effects of the explanatory variables (the elements of the Organizational Molecular Structure) on the dependent variable (Information Sharing), also considering the numerical value of the residual variable. The results confirmed the assumption that the organization's foundational elements influence the willingness of organizational subjects to share information. However, the study demonstrated that this influence occurs predominantly indirectly, highlighting the potency of individual protagonism, as people act rationally within the organizational setting guided by their personal goals and interests. The study further identified that the main challenges to information sharing across different organizations center

on employees' identity and commitment, as well as the imperative to create an organizational context favorable to cooperation and teamwork, ensuring knowledge can be constructed and incorporated into daily work practices.

**Keywords:** Path Analysis; Information Sharing; Organizational Knowledge; People.

## INTRODUÇÃO

Um dos princípios mais relevantes dentro da Teoria da Organizações é a concepção de que a organização é um sistema cooperativo consciente conforme apontado por Barnard (1971). Nessa perspectiva, a organização é uma reunião de esforços cooperativos que se alinham para alcançar um propósito comum. De acordo com Barnard (1971) a cooperação existente no sistema não é natural, porém é um ato consciente e deliberado de várias pessoas que buscam a satisfação de seus próprios objetivos, pois esses não poderiam ser alcançados de forma isolada. Para que esse sistema funcione de forma eficaz três elementos se fazem necessários: objetivo comum; disposição para contribuir – vontade das pessoas que o compõem - e comunicação.

Esses conceitos e essa análise ainda são o cerne das organizações na contemporaneidade. Cooperação consciente, fluxo de comunicação eficiente e a clareza no estabelecimento dos objetivos se fazem cruciais para que o sistema funcione e tenha resultados positivos.

Complementarmente, o ambiente organizacional é composto por diversos elementos que influenciam sua dinâmica interna, tais como a cultura organizacional, os aspectos burocráticos e as práticas políticas institucionais. Esses fatores contribuem para a configuração de um espaço marcado pela competitividade e por interações formais e informais, as quais se fundamentam em relações de poder (Morgan, 2016). Tais relações estão intrinsecamente vinculadas aos objetivos e desejos individuais que orientam e motivam o comportamento dos sujeitos dentro dos limites da organização. Em determinadas circunstâncias, os interesses pessoais convergem com os objetivos organizacionais, promovendo a colaboração; contudo, essa convergência nem sempre ocorre de forma espontânea, podendo resultar em disputas, jogos de poder e conflitos.

Essas competições, por muitas vezes, acabam por afetar o comportamento dos sujeitos organizacionais fazendo com eles adotem atitudes não colaborativas e se mantendo, por vezes, isolados e sem conexões efetivas. Um dos elementos mais afetados com esses comportamentos é a comunicação, e consequentemente, o compartilhamento da informação impactando negativamente os resultados da organização objetivando reduzir riscos e aumentar a competitividade. O compartilhamento organizacional tem como núcleo a disseminação de informações que contribuem diretamente para a consolidação do conhecimento, elemento

essencial na geração e condução das ações institucionais. Conforme argumenta Davenport (2015), o conhecimento — em sua totalidade e fluxo — constitui o alicerce fundamental para a sobrevivência das organizações. Nesse sentido, a capacidade de identificar, preservar e valorizar os ativos intangíveis configura-se como uma prática estratégica que favorece a vantagem competitiva (De Sá Freire et al., 2012; Lemos; Joia, 2012). Sob essa perspectiva, tornam-se centrais a informação e os múltiplos saberes presentes nos sujeitos organizacionais, cuja articulação é determinante para o desempenho institucional.

Considerando esses contornos teóricos, este estudo tem como objetivo aprofundar a compreensão acerca do impacto dos elementos constitutivos da organização na predisposição dos colaboradores à atitude de compartilhamento. Para mensurar essa influência, adotou-se como referência o modelo teórico proposto por Silva (2005), segundo o qual a organização é composta por quatro elementos fundamentais: estrutura, cultura organizacional, poder e estratégia. Conforme destaca o autor, as organizações devem ser compreendidas como “entidades complexas, onde os elementos da estrutura, da estratégia e do ambiente”, por meio de processos de influência, “definem as ordens de relações intra e inter organizações” (Silva, 2005, p. 35).

Para a consolidação da pesquisa, realizou-se um estudo descritivo com diferentes instrumentos de coleta de dados com uma estratégia quali-quantitativa. Para a análise dos dados coletados optou-se pela Análise de Trilha que estabelece, por meio de métodos estatísticos, a influência de cada variável estudada do modelo teórico adotado.

Os dados pós análise apontam que, de uma forma geral, os elementos formadores da estrutura molecular das organizações apontados por Silva (2005) influenciam a disponibilidade dos sujeitos organizacionais para a partilha das informações salientando a importância da cultura e do poder nesse contexto. Entretanto, esta influência ocorre de forma indireta sendo a vontade desses sujeitos o principal elemento motivador para um comportamento de compartilhamento. Esse resultado reforça o protagonismo e a importância das organizações focarem na identidade e no comprometimento dos funcionários, tendo assim o compromisso de criar um contexto organizacional favorável à cooperação e ao trabalho em equipe para que o conhecimento possa ser construído e incorporado ao cotidiano de trabalho.

## **METODOLOGIA**

Para o desenvolvimento do presente estudo, a abordagem metodológica adotou uma combinação de tipos de pesquisa, visando tanto a ampliação do estado da arte sobre o tema quanto a consecução da proposição inicial. Conforme o referencial teórico adotado a pesquisa

adotou as naturezas descritiva e explicativa, configurando-se como um estudo de caso (Gonçalves; Meirelles, 2004). A pesquisa descritiva, conforme Malhotra (2019), buscou apresentar as características do grupo estudado e estabelecer relações entre elas. Já o enfoque explicativo, fundamentado em Gil (2012), teve por objetivo tornar a temática mais inteligível, identificando os fatores que determinam ou contribuem para o fenômeno, especificamente no que tange aos elementos organizacionais e seu grau de influência na atitude dos sujeitos para compartilhar informação. Essa combinação de tipos de pesquisa demonstra coerência direta com a proposta central e com os objetivos pretendidos para a investigação.

Para a coleta de dados foi estruturada uma triangulação metodológica empregando análise documental, entrevista semiestruturada e *surveys*. A pesquisa documental objetivou o diagnóstico e o entendimento dos preceitos formais da organização, buscando informações sobre gestão, planejamento estratégico e arquitetura hierárquica, constituindo-se em uma "fonte rica e estável de dados" (Gil, 2012, p. 45), e fornecendo dados primários (Mattar, 2007) essenciais para a compreensão dos elementos formadores da organização (Silva, 2005). Adicionalmente, realizou-se uma entrevista semiestruturada com um diretor, instrumento chave na pesquisa qualitativa (Triviños, 1994) para acessar motivações, crenças e o contexto de subjetividade organizacional. O *survey* sobre cultura, embasado em Ferreira *et al.* (2002), foi aplicado *online* aos funcionários da área administrativa para identificar a cultura da unidade estudada.

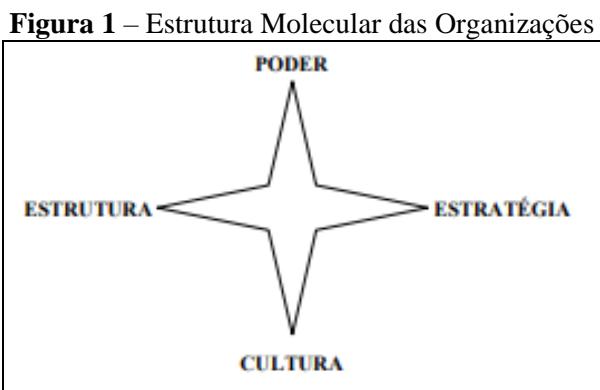
Subsequente à análise dos dados coletados por estas técnicas iniciais, e com base nos achados, foi desenvolvido um segundo *survey*. Este instrumento associou a Estrutura Molecular da Organização (Silva, 2005) à disposição dos indivíduos para o compartilhamento de informação, e teve como finalidade prover os dados necessários para a Análise de Trilha (*Path Analysis*). Este método estatístico, conforme Cruz *et al.* (2004), permite a quantificação dos efeitos diretos e indiretos de variáveis explicativas sobre a variável dependente, estabelecendo relações de causa e efeito. Segundo Araujo, Dos Reis e Moreira (2011, p. 97), a *Path Analysis* supera a análise de correlações simples ao promover um "desdobramento das correlações estimadas" e possibilitar a obtenção de uma medida de associação mais refinada entre as variáveis. Desse modo, a metodologia adotada objetivou aumentar a confiabilidade na identificação da influência relativa das variáveis estudadas.

A unidade de análise, embora possa ser centrada em uma pessoa (Babbie, 2001), nas pesquisas sociais pode assumir contornos variados, abrangendo papéis, famílias, cidades ou, notadamente, organizações (Singleton, 1993). Neste estudo, a seleção do campo empírico recaiu sobre um Frigorífico, localizado em Minas Gerais, cuja escolha é justificada pela sua

significativa relevância no setor de suinocultura brasileira. O estado de Minas Gerais, onde o frigorífico opera desde o ano 2000 na Zona da Mata Mineira, destaca-se como o terceiro maior no setor do país, conferindo ao caso um peso estratégico para a pesquisa e, também, a relevância do Frigorífico é substanciada por seus números e impacto socioeconômico. A organização, que iniciou com produtos *in natura*, diversificou seu *mix* para mais de 230 produtos (incluindo suínos, bovinos, pescados e pratos prontos), operando em uma planta fabril com 22 mil m<sup>2</sup> construídos e em expansão. Atualmente, o frigorífico emprega 1.760 funcionários e gera aproximadamente 5.000 empregos diretos e indiretos, evidenciando um impacto direto na economia regional. Com uma produção diária superior a dois mil animais abatidos e cerca de 240 toneladas de carne, a atuação da empresa se estende por 20 estados brasileiros e inclui exportações para África, Ásia e Américas, representando 12% do faturamento geral. O planejamento estratégico da empresa visa o crescimento e a consolidação como uma indústria de alimentos, impulsionado pela expansão física e pela implantação de um novo patamar tecnológico.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O modelo teórico utilizado como base para o desenvolvimento do estudo foi a Estrutura Molecular das Organizações elaborado por Silva (2005). Conforme o autor, cada polo, ou elemento fundante, irá determinar a configuração e a orientação da organização.



Fonte: Silva (2005, p. 35)

Cada um dos polos é explicado pelo autor da seguinte forma: (a) o poder compreende a forma de gerir e como ele se configura no contexto organizacional; (b) o polo estrutura aborda o tipo de configuração estrutural; (c) o polo estratégia abrange a missão, visão, objetivos, ações e políticas estabelecidos pela organização e que irão dar direção a ela; (d) já o

polo cultura envolve os valores, os padrões, os mitos e os medos organizacionais dentre outros.

Como resultante das análises de dados efetuados, tem-se os dados a seguir que serão utilizados para significar as variáveis componentes do modelo proposto conforme a Tabela 1.

Os dados obtidos, fundamentados no contexto da organização, demonstram a interconexão entre os elementos formadores da empresa — cultura organizacional, poder, estrutura e estratégia — e o elemento humano, acrescido na análise dos dados, essencial para o compartilhamento de informação. Na aplicação da Análise de Trilha, as variáveis estudadas explicaram 35,7% da disponibilidade dos funcionários em compartilhar informações. Os resultados indicaram que as variáveis Poder (0,555) e Cultura Organizacional (0,185) exerceram os maiores efeitos diretos e positivos sobre a variável dependente "Compartilhamento de Informação". Em contraste, a variável Estratégia (-0,199) apresentou um efeito direto negativo, sugerindo que, diretamente, ela não influencia o compartilhamento.

**Tabela 1**—Estimativas dos efeitos diretos e indiretos das variáveis analisadas do modelo teórico.

Variável	Efeito	Estimativa		
		Direto	Indireto	
Cultura Organizacional	Sobre o Compartilhamento de Informação		0,185	
	Via Poder	0,367		
	Via Estratégia	-0,078		
	Via Estrutura	-0,016		
Total Diretos e Indiretos				0,458
Poder	Sobre o Compartilhamento de Informação		0,555	
	Via Cultura Organizacional	0,123		
	Via Estratégia	-0,105		
	Via Estrutura	-0,012		
Total Diretos e Indiretos				0,560
Estratégia	Sobre o Compartilhamento de Informação		-0,199	
	Via Cultura Organizacional	0,073		
	Via Poder	0,294		
	Via Estrutura	-0,004		
Total Diretos e Indiretos				0,165
Estrutura	Sobre o Compartilhamento de Informação		0,05	
	Via Cultura Organizacional	-0,061		
	Via Poder	-0,131		
	Via Estratégia	0,015		
Total Diretos e Indiretos				-0,126
Coeficiente de Determinação				0,357
Efeito da Variável Residual				0,802

Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Focando nos efeitos indiretos, percebe-se um alto grau de entrelaçamento entre os elementos formadores da organização. O efeito indireto da Cultura Organizacional via Poder (0,367) e da Estratégia via Poder (0,294) revelaram-se elevados. Tais achados demonstram que, embora a Estratégia não possua influência direta, ela e a Cultura exercem um impacto indireto significativo sobre o compartilhamento, mediado pela variável Poder. Contudo, o valor residual obtido (0,802), que representa o comportamento dos indivíduos no ato da partilha, é numericamente superior ao coeficiente de determinação (0,357). Baseado em Araujo, Dos Reis e Moreira (2011, p. 97), essa discrepância sugere que o compartilhamento de informação está primariamente centrado na vontade das pessoas, que atuam como protagonistas regidos por seus objetivos individuais e pulsões. Isso corrobora a compreensão de que, apesar da influência indireta dos elementos organizacionais, as pessoas são os atores principais, conforme resultados de pesquisas correlatas como a de Ventura (2016).

No contexto do Frigorífico, a cultura organizacional é identificada como um fator significativo na influência de um comportamento disponível ou não à partilha. As "suposições" sobre o que a organização é, conforme apontado por Ferreira *et al.* (2002), alicerçam as atividades e os comportamentos dos membros da empresa. Historicamente, a organização, foco do estudo, iniciou com uma mescla cultural, incorporando valores, crenças e formas de atuação de funcionários de outras empresas e regiões. Apesar de um desalinhamento inicial que resultou no desligamento de alguns funcionários, um mosaico de crenças se rearranjou, criando uma identidade própria com forte coesão.

O *survey* de cultura, baseado no instrumento de Ferreira *et al.* (2002), revelou que a dimensão Profissionalismo Cooperativo é altamente valorizada. Os funcionários percebem uma política que os valoriza e lhes oferece retorno pela dedicação. O trabalho em equipe e a cordialidade são atitudes desejáveis e significativamente reconhecidas, sendo a cordialidade essencial para criar um ambiente de amizade e confiança, incentivando, por sua vez, a partilha de informações e conhecimento. A maioria dos respondentes concordou que a organização valoriza e estimula o envolvimento com os objetivos e metas e que a ascensão profissional se baseia na meritocracia, valorizando a vontade de aprender, o comprometimento e a busca por melhores resultados. De modo geral, os dados indicam que a organização possui e valoriza uma cultura cooperativa e cordial, alinhada aos objetivos organizacionais.

Na análise da dimensão Rigidez na Estrutura Hierárquica de Poder (Ferreira *et al.*, 2002), os respondentes demonstraram que, embora haja percepção de que a obediência seja a melhor opção em certos casos, nem todos os gestores possuem comportamentos autoritários.

A maioria dos funcionários afirmou gostar de participar das decisões relativas às suas atividades e, consequentemente, assumir responsabilidades. Em relação à ascensão profissional, 62,9% dos respondentes afirmaram não perceber dificuldades e concordaram que a carreira é possível e não limitada pela estrutura organizacional. Além disso, 55,5% dos funcionários discordaram que o crescimento profissional não seja acompanhado pela recompensa financeira.

Na dimensão Profissionalismo Competitivo e Individualista (Ferreira *et al.*, 2002), os funcionários reconheceram a existência de competição e "políticas" no ambiente interno, um fato já mencionado por Morgan (2002) sobre o ambiente organizacional ser um local de coalizões e competição por objetivos individuais. Embora 81,5% dos funcionários tenham apontado que a competição não é valorizada, 33,4% afirmaram que percebem a competição como essencial para o crescimento profissional. No entanto, a maioria (85,2%) destacou que o desenvolvimento da carreira não depende de sorte, mas sim de critérios que fazem parte da política da empresa.

A dimensão Satisfação e Bem-estar dos Empregados (Ferreira *et al.*, 2002) evidenciou uma clara percepção dos respondentes sobre a preocupação da organização em propiciar um melhor ambiente de trabalho (85,2%), investindo em programas para melhorar o bem-estar e o desenvolvimento profissional. O investimento em treinamentos e o desenvolvimento da criatividade e iniciativa foram afirmados por 51,8% da amostra. A maioria dos funcionários (74%) afirmou que os gestores buscam assegurar uma atmosfera satisfatória e de estabilidade, com 85,2% concordando que a empresa investe em um bom ambiente. A valorização da cordialidade e do trabalho em equipe, combinada a este investimento em bem-estar, reforça o ambiente de confiança necessário para o aumento do compartilhamento de informações. Por fim, a promoção e o crescimento na carreira dos funcionários "prata da casa" são vistos como possíveis e estimulados pela empresa (59,2%).

De uma forma geral, os dados obtidos e analisados apontam que, apesar da influência indireta dos elementos organizacionais, o compartilhamento de informação está intrinsecamente ligado ao aspecto individual, conforme evidenciado pelo elevado valor residual (0,802), que coloca as pessoas como protagonistas do ato de partilha. Não obstante, a Cultura Organizacional (0,185) é um fator significativo que, em conjunto com o Poder (0,555), exerce o maior efeito direto, reforçando que o ambiente corporativo deve serativamente gerido. A empresa possui a responsabilidade de fomentar uma cultura que neutralize a competição exacerbada e as coalizões inerentes aos jogos de poder (Morgan, 2002), investindo e valorizando o trabalho em equipe, o profissionalismo cooperativo e a

cordialidade, que contribuem para a criação de um ambiente de amizade e confiança essencial para aumentar a partilha de informações e conhecimento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo se propôs a analisar de que forma os principais elementos formadores da organização — estrutura, cultura, poder e estratégia, propostos por Silva (2005) — influenciam a disponibilidade dos sujeitos organizacionais para o compartilhamento de informação. Os elementos formadores da organização foram concebidos não como fronteiras rígidas, mas como contornos flexíveis que se ajustam dinamicamente ao ambiente externo, moldando e (re)construindo o ambiente interno da empresa. A inserção das pessoas no modelo definido por Silva (2005) ressaltou o personagem principal de qualquer organização: elas são as donas do conhecimento, a força motriz do fazer organizacional e, crucialmente, aquelas que decidem racionalmente o quanto irão se doar aos objetivos estabelecidos. Pertinente salientar que todo esse processo se realiza dentro das fronteiras impostas pelos elementos organizacionais e na articulação política da dinâmica organizacional, pois toda comunicação humana percorre o caminho das intenções.

Torna-se imperativo que as organizações compreendam a significância das informações e a necessidade de criar o conhecimento organizacional, oportunizando a construção da memória institucional para que a inovação e a adaptabilidade ao mercado externo sejam o seu mote. Nesse sentido, as informações no cenário organizacional precisam ser vistas como movimentos ondulatórios que se propagam espontaneamente, construindo diferentes conhecimentos e preenchendo os espaços organizacionais de aprendizagem contínua, impulsionando a iniciativa e a criatividade. Sabedoras do comportamento racional das pessoas, as organizações precisam atentar-se ao desenvolvimento da identidade e do comprometimento de seus funcionários para estimulá-los a um comportamento cooperativo, que é a base para o compartilhamento de informações, ganhando força nas relações interpessoais e nas trocas informais do cotidiano. Recomenda-se, portanto, à unidade de análise que reforce formalmente suas políticas de gestão de pessoas, fortaleça a autoridade formal dos líderes e estimule o compartilhamento por meio de atividades que reforcem o espírito colaborativo, utilizando o conhecimento já criado para que a organização transborde em qualidade e diferenciais competitivos alinhados à estratégia.

Compreende-se que o objetivo proposto neste estudo foi alcançado, e espera-se que os resultados abram espaço para novas pesquisas em torno das temáticas organizacionais e seu alinhamento com o compartilhamento de informações e a gestão do conhecimento,

ressalvando-se que essa pesquisa foi realizada em um estudo de caso, o que faz com que se necessite analisá-la em diferentes contextos para adquirir maior confiabilidade.

## REFERÊNCIAS

- ARAUJO, G. L.; DOS REIS, E. F.; MOREIRA, G. R.. Correlações entre variáveis climatológicas e seus efeitos sobre a evapotranspiração de referência. **Revista Brasileira de Agricultura Irrigada-RBAI**, v. 5, n. 2, 2011. Disponível em: <<https://inovagri.org.br/revista/index.php/rbai/article/view/70>>. Acesso em 10 Out. 2025.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.
- BARNARD, C. I. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1971.
- CRUZ, C. D.; REGAZZI, A. J.; CARNEIRO; P. C. S. **Modelos biométricos aplicados ao melhoramento genético**. 3 ed. Viçosa: UFV, 2004.
- DAVENPORT, T. H. Process management for knowledge work. In **Handbook on Business Process Management 1: Introduction, Methods, and Information Systems** (pp. 17-35). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2015.
- DE SÁ FREIRE, P., TOSTA, K. C. B. T., HELOU FILHO, E. A.; DA SILVA, G. G. Memória organizacional e seu papel na gestão do conhecimento. **Revista de ciências da administração**, 14(33), 41-51, 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2735/273523604004.pdf>> Acesso em: 10 Out. 2025.
- FERREIRA, M. C., ASSMAR, E. M. L., ESTOL, K. M. F., HELENA, M. C. D. C. C., CISNE, M. D. C. F. Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. **Estudos de Psicologia**. Natal, n. 7, 271-280, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/epsic/a/38Jtgq6vs8bzHwpjn347w5f/abstract/?lang=pt>> Acesso em 10 Out 2022.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GONÇALVES, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004.
- LEMOS, B.; JOIA, L. A.. Fatores relevantes à transferência de conhecimento tácito em organizações: um estudo exploratório. **Gestão & Produção**, 19(2), 233-246, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/gp/a/zHqx63HY9Q4mhdX69w7nHyL/?format=pdf&lang=en>>. Acesso em: 10 Out. 2025.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: edição compacta. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2016.

SILVA, P.R. **Teoria das Organizações e os Modelos Organizacionais**. Universidade de Évora, Évora, Portugal, 2005.

SINGLETON JR., R. A. **Approaches to social research**. 2. ed. New York: Oxford University Press, 1993.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1994.

VENTURA, R. de C. M. de O. **Compartilhamento da informação e a gestão de pessoas: reflexões acerca de suas relações e implicações**. (Tese) Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2016.