



Transinformação

ISSN: 0103-3786

transinfo@puc-campinas.edu.br

Pontifícia Universidade Católica de
Campinas
Brasil

Sá BRASILEIRO, Fellipe; Alves VIEIRA, Fernando Augusto; HELAL, Diogo Henrique
Ritos de passagem e conhecimento: uma relação de cunho simbólico e cognitivo nas
organizações

Transinformação, vol. 27, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp. 179-188

Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Campinas, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384351520008>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Ritos de passagem e conhecimento: uma relação de cunho simbólico e cognitivo nas organizações

Rites of passage and knowledge: A relation of symbolic and cognitive framework in organizations

Fellipe Sá BRASILEIRO¹

Fernando Augusto Alves VIEIRA¹

Diogo Henrique HELAL¹

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar a relação existente entre os ritos de passagem inerentes à cultura organizacional e o processo de construção do conhecimento nos sujeitos. São descritas, inicialmente, as correntes teóricas que influenciam os estudos da cultura organizacional, bem como os conceitos que fundamentam o processo de apropriação da informação pelos sujeitos no sentido de evidenciar a dimensão simbólica dos ritos de passagem estabelecidos nas organizações e suas influências nos aspectos cognitivos que afetam a construção do conhecimento. Para tanto, utilizou-se como estratégia de análise a concepção de ritos de passagem adotada por Van Gennep e a dinâmica dos modelos organizadores do pensamento apresentada por Moreno e colaboradores. Observa-se que os valores e as crenças compartilhados pela organização a partir dos ritos de passagem são abstraídos, significados e organizados como informação de acordo com os valores centrais e crenças estabelecidas pelo sujeito ao longo da vida. Conclui-se que os ritos de passagem planejados e elaborados pelas organizações influenciam a construção de conhecimentos distintos nos sujeitos que, naturalmente, fogem das expectativas de homogeneização das organizações.

Palavras-chave: Apropriação da informação. Construção do conhecimento. Cultura organizacional. Ritos de passagem.

Abstract

The aim of the article is to analyze the relationship existing between the rites of passage inherent to the organizational culture and the process of knowledge construction in individuals. We describe the theoretical currents that influence the study of organizational culture and the concepts that underlie the process of informational appropriation by individuals in order to reveal the symbolical dimension of rites of passage in established organizations and their influence on cognitive aspects that affect the construction of knowledge. Therefore, the analysis strategy used was the concept of rites of passage adopted by Van Gennep and the perspective of organizing models of thought presented by Moreno and collaborators. The values and beliefs shared by the organization from the rites of passage are abstract, signified and organized as information according to the core values and beliefs set forth by the individual throughout life. It may be concluded that the rites of passage developed by organizations influence the construction of distinct knowledge in subjects who, naturally, deviate from the expectations of organizational homogenization.

Keywords: Appropriation of information. Construction of knowledge. Organizational culture. Rites of passage.

¹ Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. Rod. BR 230, s.n., Cidade Universitária, Campus I, 58050-800, João Pessoa, PB, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: F.S. BRASILEIRO. E-mail: <fellipesa@hotmail.com>.

Recebido em 21/1/2014, reapresentado em 19/5/2014 e aceito para publicação em 5/9/2014.

Introdução

As organizações modernas utilizam a cultura organizacional como mecanismo de adaptação às dinâmicas sociais, políticas e econômicas do ambiente no sentido de preservarem os pressupostos básicos que fundamentam suas estruturas através da integração das pessoas que, direta ou indiretamente, as compõem. Corroborando com esse argumento, Alvesson (1987) acrescenta que as constantes mudanças ambientais atuam na quebra dos padrões culturais tradicionais que, por sua vez, influenciam algumas tendências que afetam as interações sociais no âmbito organizacional, como, por exemplo, a redução do significado da religião, o declínio da ética do trabalho, a institucionalização de uma forma de vida mais consumista, entre outras. Assim, a cultura organizacional é vista como alternativa de integração das crenças e dos valores compartilhados, bem como dos comportamentos individuais em prol do consenso e da manutenção da estabilidade organizacional.

Em linhas gerais, as crenças estão relacionadas ao conhecimento das pessoas, isto é, o conhecimento se configura como a “crença verdadeira justificada” que o sujeito tem de uma determinada realidade. Apesar de essa concepção de conhecimento ser alvo da crítica cética, a qual se apoia na possibilidade de o sujeito acreditar no que é falso como verdade absoluta, destaca-se o aspecto da justificação (relação de coerência entre o conhecimento construído e a situação do mundo real que representa) como sua base legítima. Considera-se, para este artigo, que a justificação se dá pelo cenário no qual o sujeito está inserido, podendo ser frustrada aos olhos da Ciência e, ao mesmo tempo, legítima aos olhos da situação ou vice-versa. Compreende-se que os valores correspondem aos pressupostos mais importantes para um sujeito ou grupo no que diz respeito à condução de suas ações nas diversas situações. Nesse sentido, as organizações buscam imprimir, através dos elementos culturais, seus principais valores no inconsciente dos sujeitos, além de justificar as crenças que consideram verdadeiras com o propósito de construir um conhecimento coletivo que, por sua vez, resultará em comportamentos alinhados com suas práticas e interesses. Esse processo de apropriação se dá através da informação.

No entanto, compreende-se que a esta são atribuídos significados diferentes a partir das experiências

vivenciadas pelas pessoas em diferentes situações, ou seja, as crenças e os valores pré-existent à inserção do sujeito numa cultura organizacional específica são determinantes no processo de construção de conhecimento. De acordo com Boltanski e Thévenot (2006), as pessoas vivem ao mesmo tempo em mundos distintos que, por sua vez, caracterizam-se por medidas de valor específicas como, por exemplo, o mundo da fama, o mundo do mercado, o mundo das inspirações, o mundo industrial, entre outros (Ekbia, 2009). Dessa forma, o conhecimento construído assume um caráter relativo na mesma situação, isto é, o que se configura como conhecimento para alguns no âmbito organizacional não corresponde ao conhecimento que é legitimado por outros, embora todos sejam impactados com a mesma intensidade. Essa diferença pode ser considerada como um dos fatores determinantes para as manifestações de conflito e resistência à cultura organizacional.

Assim, considerando que o conhecimento dito coletivo ou organizacional se constrói de forma peculiar em nível individual e a cultura organizacional se configura como um complexo de relações sociais e simbólicas que influenciam os processos de conhecimento, torna-se difícil encontrar uma linha tênue entre os objetivos organizacionais, a cultura organizacional e o conhecimento. Isso porque os aspectos subjetivos da cultura organizacional e do conhecimento individual não são controláveis pela organização, embora seus interesses prevaleçam ancorados nos aspectos objetivos, como, por exemplo, as regras e as normas que justificam, na prática, o comportamento das pessoas. Nesse contexto, deparamo-nos com a seguinte questão: qual a relação entre os elementos da cultura organizacional e o processo de construção do conhecimento individual? Responder essa pergunta não consiste em tarefa fácil devido ao seu elevado grau de subjetividade. No entanto, acreditamos que os ritos de passagem presentes na cultura de uma organização podem se configurar como ponto de partida. Os ritos, principalmente os de passagem, são atividades planejadas pela organização com finalidades específicas, como, por exemplo, socializar o sujeito perante os valores e as crenças da organização.

Nesse sentido, o objetivo deste artigo consiste em analisar a relação entre os ritos de passagem inerentes à cultura organizacional e o processo de construção do

conhecimento nos sujeitos. Por se tratar de um estudo de caráter descritivo-analítico, buscou-se inicialmente descrever as principais correntes teóricas que influenciam os estudos da cultura organizacional, bem como os conceitos que fundamentam o processo de apropriação da informação pelos sujeitos no sentido de evidenciar a dimensão simbólica dos ritos de passagem estabelecidos pelas organizações e suas influências nos aspectos cognitivos que afetam a construção de conhecimentos. Para tanto, utilizou-se como estratégia de análise a concepção de ritos de passagem adotada por Van Gennep (1960) - separação, margem e agregação -, e a dinâmica dos modelos organizadores do pensamento apresentada por Moreno *et al.* (1998), que abrange a abstração da informação, a atribuição de significados e a justificação do conhecimento construído.

Cultura organizacional

Os estudos da cultura organizacional têm sido influenciados, historicamente, por inúmeras abordagens teóricas do fenômeno cultural que partem da sociologia e, principalmente, do campo da antropologia. Smircich (1983), ao examinar o significado do conceito de cultura para a análise organizacional, aponta cinco temas principais de pesquisa: *Gestão Comparativa*, *Cultura Corporativa*, *Cognição Organizacional*, *Simbolismo Organizacional* e os *Processos Inconscientes e Organização*.

Na *Gestão Comparativa*, a organização é vista como um instrumento social para a realização da tarefa, e a cultura se configura como instrumento capaz de satisfazer as necessidades humanas biológicas e psicológicas (Teoria Clássica da Administração). Na *Cultura Corporativa*, a organização é vista como organismo adaptativo existente por um processo de troca com o ambiente, cabendo à cultura a função de mecanismo adaptativo-regulatório com vistas para a coesão dos sujeitos na estrutura social (Teoria Contingencial). Ambas as perspectivas, a primeira representada pela máquina e a segunda pelo organismo, abordam o conceito de cultura como variável (independente ou interna), que pode ser manipulada, estando, assim, presente no paradigma funcionalista (Smircich, 1983).

Ainda de acordo com Smircich (1983), analisar a cultura organizacional como variável deixa o conceito

de cultura subdesenvolvido e perde de vista a probabilidade de existirem várias subculturas na organização ou até mesmo contraculturas. Nesse sentido, a autora procura conceituar a organização pela perspectiva da "metáfora raiz" em detrimento da máquina e do organismo, utilizando-se, para isso, dos conceitos e métodos das outras três correntes teóricas. Considera-se que a agenda de pesquisa decorrente da perspectiva da metáfora raiz é explorar o fenômeno da organização como a experiência subjetiva e investigar os padrões que tornam a ação organizada possível.

Na *Cognição Organizacional*, as organizações repousam na rede de significados subjetivos partilhados entre os membros de forma semelhante às regras, partindo da concepção de que a mente humana gera cultura por meio de um número finito de regras, as quais devem ser determinadas para se descobrir como os membros de uma cultura enxergam e descrevem seu mundo. No *Simbolismo Organizacional*, a organização é mantida através de modos simbólicos e linguagem que facilitam significados compartilhados e realidades comuns, tendo a cultura como um sistema de símbolos e significados compartilhados que, quando interpretados pelos sujeitos, conduzem à ação. Nos *Processos Inconscientes e da Organização*, as formas e práticas organizacionais são manifestações de processos psicológicos inconscientes, e a cultura é uma projeção da infraestrutura inconsciente da mente (Smircich, 1983).

Ouchi e Wilkins (1985), por outro lado, chamam atenção para a Sociologia Organizacional como uma das principais linhas de investigação. Para os autores, a Sociologia Organizacional entende a cultura organizacional como uma variável dependente, isto é, como consequência natural de seu tempo e lugar que não está sujeita a qualquer tentativa humana de manipulação. Eles apontam que os estudos da cultura organizacional devem ser marcados pelas tensões e contradições sociais. Nesse sentido, defendem a utilização de outros métodos de análise, como, por exemplo, a estatística multivariada, que, juntamente com os métodos da antropologia, está produzindo uma nova forma de estudos organizacionais.

No que diz respeito à possibilidade de se analisar a cultura organizacional por meio de métodos distintos, de forma sucessiva, destaca-se o trabalho de Trice e Beyer (1984) sobre os ritos e cerimônias como um modelo de

investigação inicial, ou seja, como ponto de partida. Os autores propõem uma abordagem prática de análise das formas culturais e das redes de significados que caracterizam a cultura organizacional por meio dos ritos e cerimônias que, por sua vez, estabelecem múltiplas consequências sociais. Segundo Trice e Beyer (1984, p.654), é “extremamente difícil para pesquisadores organizacionais realizarem uma verdadeira pesquisa etnográfica, o que implica a observação participante em longo prazo e em tempo integral, a menos que eles pertençam à organização estudada”. Portanto, os ritos e os cerimoniais que acontecem no contexto organizacional facilitam a análise do pesquisador por fornecerem a vantagem prática de terem início e término predeterminado.

Dessa forma, os autores apresentam uma tipologia de ritos que fazem parte dos eventos cotidianos das organizações, com a pretensão de evidenciar as diferenças entre as consequências sociais expressivas e latentes, bem como as formas culturais consolidadas em cada tipo. São eles: *Ritos de Passagem*; *Ritos de Degradação*; *Ritos de Aperfeiçoamento*; *Ritos de Renovação*; *Ritos de Redução de Conflitos*, e *Ritos de Integração*.

Embora o modelo de Trice e Beyer (1984) esteja direcionado para esclarecer as funções que os elementos culturais, especificamente os ritos, exercem na organização, auxiliando a análise de força e fragilidade da cultura ou, simplesmente, como aborda Martin (1992), os tipos de cultura organizacional (integração, diferenciação e fragmentação), o que favorece os pressupostos funcionalistas de gestão, compreende-se que ele colabore com a elucidação dos aspectos subjetivos da cultura organizacional que impactam as pessoas e, ao mesmo tempo, são reproduzidos por elas, formando novas culturas. Isso porque os ritos são processos comunicativos carregados de outros elementos culturais, tais como símbolos e linguagens que, por sua vez, encontram na informação o elemento que condiciona a interpretação de significados distintos propulsores de diversas formas culturais e conhecimentos. Tal apropriação será discutida na seção que trata da relação entre informação e conhecimento.

Destarte, observa-se que as consequências dos ritos que, eventualmente, são indesejáveis pela organização - isto é, aqueles que não correspondem ao resultado esperado pelos gestores -, estão relacionadas com

a pré-disposição (estruturas) de conhecimento das pessoas que determinam a interpretação dos significados, bem como com outros fatores emocionais, afetivos e de aspiração social e, principalmente, com as relações de poder que acarretam conflitos ou sujeição. Portanto, a identificação desses ritos corresponde ao primeiro passo para outras análises mais profundas, como, por exemplo, a construção do conhecimento nos sujeitos através dos ritos de passagem que, apesar de acontecerem de acordo com os objetivos da organização, conduzem à formação de conhecimentos distintos.

Ritos de passagem

De acordo com Van Gennep (1960), os ritos de passagem se dividem em três momentos distintos: ritos de separação, ritos de margem e ritos de agregação. Os ritos de separação são aqueles que buscam afastar o sujeito do seu campo social anterior com o propósito de chamar atenção para as normas, os valores e as crenças que se configuram primordiais para sua permanência no novo campo. Os ritos de margem ou transição correspondem aos eventos formativos voltados para o aprendizado das normas, valores e crenças referentes ao novo *status* do sujeito, bem como aos comportamentos e habilidades necessárias para tal, reforçando a assimilação de uma nova identidade. Por último, os ritos de agregação ou incorporação consistem nas ações de conclusão da passagem, isto é, quando de fato há o reconhecimento pelo grupo e a absorção pelo sujeito do seu novo *status*.

Como exemplo de ritos de passagem na vida organizacional moderna, Trice e Beyer (1984) apresentam, com base em Bourne (1967), os eventos e comportamentos envolvidos no processo de iniciação do sujeito no serviço militar do Exército. Os ritos de separação começam quando os recrutas escolhidos no processo de seleção dão um passo à frente e são empossados. A partir de então são inseridos em grupos com outros recrutas, transportados para um campo distante, recebem uniformes e cortam o cabelo com formato específico, são ensinados a fazer suas camas de forma ritualizada, aprendem saudações, são constantemente orientados a se comportarem de forma diferente em relação ao passado e, principalmente, deixam de ser chamados pelos nomes e passam a ser conhecidos por códigos

numéricos, abandonando assim a identidade civil. Os ritos de margem ou transição ocorrem durante o treinamento básico, quando os recrutas aprendem as habilidades associadas a sua nova identidade, técnicas de disparo em armas de fogo, ordem unida, atividades físicas intensas para a reconstrução do corpo e os regulamentos básicos: tudo isso sob constantes testes que visam a questioná-los a respeito de suas condições para assumir o novo papel. Finalmente, os ritos de agregação ou incorporação começam quando o recruta formado é designado para uma unidade específica, seguidos de desfiles, cerimônias, discursos e premiações para aqueles que mais se destacaram, culminando com o recebimento da insígnia ou artefato simbólico que carregarão em seus uniformes.

Esse exemplo de rito de passagem, com ênfase para os ritos de margem ou transição, criam formas culturais e comportamentos permanentes nos recrutas da instituição militar que se tornam necessários para a preservação do equilíbrio social da organização. Da mesma forma, isso se dá com os sujeitos das organizações sociais presentes na sociedade moderna. Todavia, com algumas ressalvas. Enquanto no Exército as formas culturais e o comportamento apreendido pelos recrutas são, em parte, condizentes com as expectativas da instituição, isto é, seguem um determinado padrão e permeiam por praticamente toda a vida castrense, nas demais organizações sociais esses atributos são apresentados de maneira heterogênea, por mais que sejam repassados com os mesmos critérios.

Isso se deve porque no Exército os ritos de passagem, além de acontecerem com intensidade, contam com a interação de sujeitos que possuem duas características essenciais para a instituição: a primeira é a identificação com os valores, as normas e as crenças compartilhadas antes mesmo de seu ingresso, ou seja, seus valores centrais são próximos, por isso a opção de "servir"; a segunda é a idade com que os jovens se submetem ao processo de socialização militar, geralmente em período de formação moral, aos 17 anos de idade, ou seja, em fase de construção da sua identidade pessoal e profissional. Já nas demais organizações modernas, os interesses individuais estão geralmente direcionados para a manutenção do emprego, ascensão profissional ou aquisição de capital, que, de acordo com a situação,

tornam-se os valores de referência, portanto, suscetíveis de mudanças. Além disso, as pessoas têm experiências profissionais anteriores que de alguma forma influenciam os significados, bem como geram resistência no que tange à absorção de novas formas culturais.

Nesse sentido, compreender a relação entre os ritos de passagem e o processo de construção do conhecimento com base nos significados atribuídos pelos sujeitos e os modelos de organização do pensamento, a partir dos valores e crenças individuais, é importante para desvendar um dos lados do conflito e da resistência entre culturas. Assim, é de suma importância apresentar a relação entre informação e conhecimento no sentido de situar o papel da informação abstraída dos processos comunicativos para a construção do conhecimento e, posteriormente, a relação entre os ritos de passagem e o conhecimento de acordo com as etapas dos modelos de organização do pensamento.

Informação e conhecimento

Tálamo (2004) sustenta que a produção da informação é uma ação anterior e necessária ao processo de geração do conhecimento. A autora caracteriza a informação a partir da ideia de fluxo, que, por sua vez, garante o suporte ao sujeito na interação com o ambiente onde está inserido, seja de natureza externa ou interna. Essa interação está traduzida nas atividades de assimilação, interiorização e processamento empreendidas pelo sujeito, ou seja, pressupõe-se que para se efetivar a integração com o ambiente, é indispensável o reconhecimento da existência de diversas informações para posterior construção do conhecimento, processo esse essencialmente subjetivo.

No que concerne ao conhecimento, Tálamo (2004) enfatiza a concepção de "ação humana", a qual se realiza mediante a capacidade de absorção dos elementos pertinentes ao processo de recebimento da informação. O conhecimento prévio irá efetivamente propiciar a interpretação dos cenários que se configuram pela composição de um arcabouço de informações, sucedendo, portanto, a etapa de reconhecimento e assimilação da informação. Sendo o conhecimento uma ação humana, é imprescindível que sua ordenação esteja direcionada para a construção de sentido, ou seja, total-

mente em oposição ao simples ato de verbalizar, o qual “se apresenta apenas como ato mecânico de emissão” (Tálamo, 2004, p.3). A geração de conhecimento parte do sujeito, mas é dependente de informações que são adquiridas externamente a ele e que precisam estar ligadas às informações e aos conhecimentos já existentes nos seus esquemas cerebrais. Na busca pela identificação e caracterização de informações para posterior geração do conhecimento, é preciso ter em conta que se trata, acima de tudo, de um processo social, que se desenvolve na interação entre os formadores de determinado grupo.

O reconhecimento desse processo social nos permite aferir a existência dos aspectos de especificidades e de diferenciação inseridos na relação entre informação e conhecimento. Dessa forma, num mesmo contexto social, a relação poderá ser diversa, pois será condicionada às áreas de atuação e também aos grupos nelas estabelecidos. Para melhor compreensão, pode-se utilizar o seguinte exemplo: ao se analisarem o processo de estruturação de informação e a posterior geração de conhecimento de duas organizações ao realizarem suas atividades em áreas distintas de atuação, certamente serão encontradas consideráveis diferenciações nas atividades, principalmente no processo de construção do conhecimento, visto que esse “conhecimento coletivo não corresponde simplesmente à soma de conhecimentos de sujeitos e organizações, mas resulta das sinergias geradas a partir dos vários tipos de interação” (Albagli & Maciel, 2004, p.11). Sob esse enfoque, podem existir padrões de atividades que se assemelham nas organizações, mas que estabelecem interações e relações entre informação e conhecimento de maneira diversa em cada ambiente.

Por sua vez, Tálamo (2004) destaca a importância dos símbolos na atividade de interpretação do mundo. O sujeito interpreta sua realidade com base nas suas crenças e valores que estão sendo constituídos a partir de suas diversas experiências. A autora defende que a construção do conhecimento é formada por três elementos: o sujeito, a linguagem e o objeto que se está a conhecer. O sujeito é quem detém a capacidade de interpretar algo; a linguagem é o próprio sistema simbólico, e o objeto é o elemento que será representado.

A relação entre esses elementos é essencialmente cognitiva e irá fundamentar os processos de construção

do conhecimento, que pode ser mais bem exemplificado por meio das noções de interação social. Barreto (1999, p.5) afirma que para “intervir na vida social, gerando conhecimento que promove o desenvolvimento, a informação necessita ser transmitida e aceita como tal”, ao passo que Albagli e Maciel (2004) defendem que a disseminação e o compartilhamento de informações e conhecimento dependem da relação entre os sujeitos, além da presença de mecanismos comunicativos que possibilitem a ação dos fluxos informacionais e de conhecimento.

Nos estudos que tratam do processo de construção do conhecimento, destacam-se aqueles que exploram os modelos organizadores do pensamento, a exemplo da teoria desenvolvida por Moreno *et al.* (1998), com base nas obras de Jean Piaget, que fundamenta os modelos organizadores do pensamento partindo do princípio de que o ser humano constrói modelos da realidade. Uma das características mais importantes dessa teoria, que se aproxima da proposta deste artigo, é a indissociabilidade entre cognição e afetividade, isto é, tanto as atividades utilizadas pela mente na organização do pensamento quanto os desejos, sentimentos, afetos, representações sociais e valores de quem as aplica são considerados. A cognição tem seus aspectos relacionados aos conteúdos presentes na realidade, enquanto a afetividade é representada através das atribuições de significados, processo permeado de sentimentos e emoções que direcionam a organização do pensamento (Araújo, 2013).

Araújo (2013), ao resgatar o conceito de Moreno *et al.* (1998), apresenta as etapas inerentes à organização do pensamento que darão suporte a nossa análise sobre a relação entre os ritos de passagem, a informação e o conhecimento. Na primeira, o sujeito realiza a organização do pensamento por meio de seleção dos elementos que incluem percepções, inferências, organizações e conhecimento prévio. A segunda etapa é caracterizada pela elaboração da organização a partir de uma determinada situação, sob influência da atribuição dos significados e das implicações que delas se originam. Na terceira, o pensamento é organizado por um sistema de relações que lhe confere uma coerência interna, a qual produz no sujeito que a elaborou uma ideia de que mantém também uma coerência externa, com a situação do mundo real que representa.

De outra maneira, pode-se dizer que a primeira etapa é aquela em que o sujeito vê-se num cenário desconhecido, sendo necessário que ele comece a assimilar o ambiente. Em seguida, surge a necessidade de estruturação desse ambiente, com a possibilidade de elaboração de significados e organização entre os diversos elementos que constituem cada realidade. Por fim, a capacidade de organizar permite a ação de compreender tal realidade do sujeito, para efetivar sua ligação com o ambiente externo.

Affonso (2003) analisa o papel das crenças e dos valores nos modelos organizadores do pensamento e ressalta que eles têm a capacidade de influenciar o processo de conhecimento, principalmente por meio dos processos de identificação, dados pela informação que é o elemento que é interpretado pelo sujeito e que agrega conteúdo ao modelo organizador do pensamento. Considera-se, assim, que os ritos de passagem se traduzem numa ação de compartilhamento de informações.

A influência dos ritos de passagem nos processos de construção de conhecimentos

Ao se resgatarem as três etapas que compreendem os ritos de passagem abordados por Van Gennep (1960) - ritos de separação, margem e agregação -, elaborou-se uma relação com o processo de construção do conhecimento nos sujeitos a partir da Teoria dos Modelos

Organizadores do Pensamento, apresentada por Moreno *et al.* (1998), levando em consideração a influência exercida pelos valores e crenças no decorrer da apropriação da informação, da abstração e atribuição de significados (Quadro 1).

Inicia-se a relação de construção do conhecimento com o rito de separação. Nesse momento, o sujeito se envolve num processo de afastamento do grupo social ao qual fazia parte. Além disso, o rito de separação não está dimensionado apenas no critério de exclusão social, podendo ser representado quando um sujeito se afasta de um estado cognitivo ou cultural até então estabelecido. Outra característica desse rito é a negação do comportamento vigente no momento anterior ao processo de separação.

Affonso (2003) afirma que o sujeito só subtrai da realidade da qual faz parte aquilo que para ele é significativo em determinado momento. O que compreendemos é que, nos ritos de separação e também na construção do conhecimento, o sujeito constantemente empreende ações de negação, pois, ao fazer a escolha por determinado comportamento, ele teve que necessariamente rejeitar outros. Nos ritos de separação, há essencialmente a abnegação por um comportamento ou elemento inerente à identidade do sujeito, assim como para o conhecimento constituir-se há de se compreender todo um processo de não aceitação de informações disponíveis numa realidade social, e essa seleção informacional para posterior construção do conhecimento é influenciada e determinada pelo conjunto de valores

Quadro 1. Relação entre os ritos de passagem e a construção do conhecimento.

Ritos de passagem		Valores e crenças	Construção do conhecimento
Etapas	Função		
<i>Separação</i>	Afastamento do sujeito de seu estado cognitivo e cultural.	Os valores centrais atuam como referencial e as crenças são colocadas em segundo plano.	Abstração de elementos relevantes (informação) que conferem coerência à situação.
<i>Margem</i>	Modificação dos comportamentos e crenças dos sujeitos.	Os valores são ampliados a partir dos novos significados e novas crenças são incorporadas.	Atribuição de significados à informação abstraída; associação dos significados e realização de inferências.
<i>Agregação</i>	Afirmação do novo <i>status</i> do sujeito e seu papel no grupo.	Os valores são consolidados e as novas crenças são justificadas pelo grupo.	Percepção de uma relação de coerência entre o conhecimento construído e a situação do mundo real que representa.

Fonte: Adaptado de Van Gennep (1960) e Moreno *et al.* (1998).

e de crenças de cada sujeito. Nesse rito, os valores essenciais atuam como referencial, agindo na integração de novos e, ao mesmo tempo, afastando outros, enquanto as crenças são colocadas em segundo plano, com o objetivo de facilitação da construção de novas crenças.

Com efeito, o modelo organizador do pensamento proposto por Moreno *et al.* (1998), no âmbito do rito de separação, destaca-se pela seleção e abstração de elementos, isto é, em meio a determinado contexto social, o sujeito seleciona aqueles elementos que entende ser mais significativos, que confirmam coerência a sua realidade, contribuindo assim para a estruturação de seu modelo organizador do pensamento específico.

A segunda etapa dos ritos de Van Gennep diz respeito aos ritos de margem que, conforme Caldas (1995, p.89), representam a etapa em que o “indivíduo aprende, por humilhação e doutrinação, os comportamentos e crenças de seu novo *status*, reforçando a assimilação de uma nova identidade”. Entende-se que essa é a etapa que melhor se harmoniza com as concepções de ritos de passagem e de construção do conhecimento, influenciada pela interpretação de um conjunto de informações, já que tais concepções são caracterizadas em grande parte pelos elementos de mudança e de inovação, algo que está em construção, portanto ainda não consolidado. Os ritos de passagem criam mudanças no *status* dos sujeitos que se encontram em processo de transição, de passagem, e é perfeitamente compreensível que esse momento de modificação seja também o de reconstrução de conhecimento, caracterizado justamente por um processo de adaptação, ou seja, apreensão de ferramentas que propiciarão a condição desse sujeito efetivar sua prerrogativa de aceitação ou rejeição de determinado conhecimento.

No rito de margem, os valores podem ser ampliados em virtude da ocorrência de novos significados, oriundos ainda por conta da influência dos valores centrais, enquanto as crenças, nesse rito específico, são construídas a partir de cada contexto específico, que pode tanto gerar novas crenças quanto adicionar ou remover os atributos de crenças já anteriormente existentes.

Se, na etapa de margem, o sujeito aprende mediante determinada doutrina, comportamentos e crenças que irão traduzir seu novo *status*, ocasionando a assimilação

de nova identidade, tal estruturação também ocorre no processo de construção de conhecimento. A ideia de construção é de algo que ainda não foi estruturado, e que por isso está em processo de desenvolvimento, sendo formado por ações que trazem no seu escopo os aspectos da mudança, aprendizagem, assimilação daquilo que, até então, é novo. Dessa forma, a construção do conhecimento, determinada pelos modelos de organização do pensamento de Moreno *et al.* (1998), efetivar-se-á através da atribuição de significado aos elementos, ou seja, àquilo que é abstraído o sujeito faz associações de significados e também realização de inferências, atividades que formam tal modelo de pensamento. Nesse cenário, os contextos desempenham importância fundamental, pois são determinantes para a ação de atribuição, já que contextos diferentes podem ocasionar atribuições de significados diferentes por um mesmo sujeito e a um mesmo elemento.

Há de se destacar nos ritos de separação e de margem a aplicabilidade das noções de identificação (Affonso, 2003). Mais do que a ideia de empatia, reconhecimento, a prerrogativa básica da “identificação” é a que garante ao sujeito a capacidade para “identificar algo”, ou seja, a autonomia cognitiva e intelectual para atribuir significados aos elementos presentes no seu ambiente social. É o momento em que o sujeito abstrai e seleciona os elementos, bem como atribui significados e os organiza de acordo com a empatia relacionada aos valores e crenças existentes em cada processo de construção do conhecimento.

Na etapa de agregação, o sujeito absorve seu novo *status* e assume seu papel no grupo, encerrando assim o ciclo dos ritos de passagem. Na organização, o interesse é fazer com que o sujeito absorva o sentimento de pertencimento ao ambiente em que atua. Para tanto, esse processo necessita ainda das etapas de reconhecimento e legitimação. A primeira, em razão da aceitação do sujeito por parte do grupo ao qual está vinculado, enquanto a segunda diz respeito às noções de posição funcional e *status*, assim como as responsabilidades que o sujeito adquire a partir do momento em que passa a contribuir para a consolidação da cultura.

No rito de agregação, ao ser relacionado com o processo de construção do conhecimento, podemos fazer um paralelo com a ideia de “justificação”. A justi-

ficação ocorre quando o sujeito passa a assimilar que as crenças que ele adquiriu ao longo do tempo estão sendo reconhecidas e aceitas pelo grupo, corroborando para a interação social, processo imprescindível para a construção de novos conhecimentos. No rito de agregação, há uma legitimação do novo conhecimento, quando os valores reconstruídos podem ser consolidados ao serem reconhecidos no contexto da cultura organizacional e as novas crenças são justificadas com base nas relações com o grupo social. Pode-se dizer que, antes da construção do conhecimento, há de existir o reconhecimento, pois é a partir desse processo que ocorre a interação social, o compartilhamento da informação e, finalmente, a construção do conhecimento.

Conclusão

Em síntese, a pretensão deste artigo consistiu em analisar a relação entre os ritos de passagem inerentes à cultura organizacional e o processo de construção do conhecimento nos sujeitos. Para os ritos de passagem, destacam-se seu papel de efetivar mudanças no *status* das pessoas e o uso das três etapas: ritos de separação, ritos de margem e ritos de agregação. Já no que diz respeito ao processo de construção do conhecimento, destacam-se a influência das crenças e dos valores presentes nos modelos de organização do pensamento dos sujeitos no que tange à apreensão da informação e, consequentemente, a construção do conhecimento.

Os ritos de separação foram relacionados com a etapa de abstração e seleção da informação, a qual se caracteriza pelo distanciamento da informação que não se configura como relevante. Os ritos de margem se relacionam com a etapa de atribuição de significado à informação e sua organização que compreende associações com outras informações já adquiridas. Já os ritos de agregação foram relacionados com a justificação das crenças adquiridas que, por sua vez, transformam-se no conhecimento legitimado.

Nos ritos de separação, os valores centrais do indivíduo oriundos de seu(s) mundo(s) anterior(es) permanecem como referencial do modelo de organização do pensamento, agindo na integração de novos valores e, ao mesmo tempo, afastando outros que não são relevantes. Já as crenças anteriores são colocadas em

segundo plano para facilitar a construção de novas crenças. Nos ritos de margem, os valores são ampliados a partir dos novos significados obtidos com base nos valores centrais. Novas crenças são tidas como verdade, isto é, construídas a partir da situação, podendo ser somadas às anteriores, substituídas e/ou (re)significadas. Por fim, nos ritos de agregação, os valores são consolidados ao serem reconhecidos no sistema de valores compartilhados pelo contexto. As novas crenças são justificadas com base nas evidências do próprio contexto, tendo o grupo social o seu próprio justificador.

Dessa forma, conclui-se que o conhecimento construído pelos sujeitos a partir dos ritos de passagem no âmbito organizacional não acontece de maneira homogênea. Pelo contrário, enquanto as organizações procuram moldar o comportamento dos sujeitos a sua cultura, isto é, aos seus valores e crenças, as pessoas dão significados diferentes à informação abstraída de acordo com seus valores centrais construídos em experiências anteriores.

Com efeito, este artigo sinaliza outros caminhos de pesquisa que poderão ser trilhados com base na premissa de que a cultura organizacional, por meio de seus processos comunicativos, produz e reproduz conhecimentos distintos nas pessoas como, por exemplo, as relações de conflito e resistência nas organizações modernas. É sabido que o conflito é consequência das relações desiguais que envolvem poder. No entanto, o impacto da cultura organizacional no conhecimento também se configura como fator de conflito, pois os conhecimentos construídos de forma heterogênea, através dos valores e das crenças, refletem comportamentos individuais distintos que, num determinado momento, vão de encontro às regras de estabilidade organizacional.

Ressalta-se ainda a possibilidade de se estudarem os processos de mudança de cultura organizacional sob o prisma dos sujeitos, ou seja, quando estes se submetem a relações com outras culturas que, ao longo do tempo, podem dificultar a adaptação e o aprendizado de acordo com a capacidade de resiliência do próprio conhecimento que se forma pelas atribuições de significados específicos. Esse se configura um dos principais caminhos.

Referências

- Affonso, S.A.B. *Novos conhecimentos: um estudo na perspectiva dos modelos organizadores do pensamento*. 2003. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.
- Albagli, S.; Maciel, M.L. Informação e conhecimento na inovação e no desenvolvimento local. *Ciência da Informação*, v.33, n.3, p.9-16, 2004.
- Alvesson, M. *Organization theory and technocratic consciousness*. Rationality, ideology and quality of work. New York: Walter de Gruyter, 1987.
- Araújo, V.A. *Modelos organizadores do pensamento e o seu desenvolvimento teórico-metodológico: estudos de psicologia e educação*. 2013. Tese (Livre Docência em Psicologia e Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/livredocencia/48/tde-17092013-102132/>>. Acesso em: 16 dez. 2013.
- Barreto, A.A. Os destinos da ciência da informação: entre o cristal e a chama. *Informação & Sociedade: Estudos*, v.9, n.2, p.371-382, 1999.
- Boltanski, L.; Thévenot, L. *On justification: Economies of worth*. Princeton: Princeton University Press, 2006.
- Bourne, P.G. Some observations on the psychosocial phenomena seen in basic training. *Psychiatry*, v.30, n.2, p.187-196, 1967.
- Caldas, M.P. Socialização de novatos e ritos de passagem: o caso de um programa de "trainee" em auditoria no Brasil. *Revista da ESPM*, v.2, n.2, p.87-99, 1995.
- Ekbja, H.R. Information in action: A situated view. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, v.46, n.1, p.1-11, 2009. Available from: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/meet.2009.1450460233/full>>. Cited: Oct. 15, 2013.
- Martin, J. *Cultures in organizations*. Three perspectives. Nova York: Oxford University Press, 1992.
- Moreno, M. et al. *Conocimiento e cambio: los modelos organizadores em la construcción del conocimiento*. Barcelona: Paidón, 1998.
- Ouchi, W.G.; Wilkins, A.L. Organizational culture. *Annual Review of Sociology*, v.11, p.457-483, 1985.
- Smircich, L. Concepts of culture and organizational: Analysis administrative. *Science Quarterly*, v.28, n.3, p.339-358, 1983.
- Tálamo, M.F.G.M. A pesquisa: recepção da informação e produção do conhecimento. *Datagramazero*, v.5, n.2, p.1-15, 2004.
- Trice, H.M.; Beyer, J.M. Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *Academy of Management Review*, v.9, n.4, p.653-669, 1984.
- Van Gennep, A. *The rites of passage*. London: Routledge & Kegan Paul, 1960.