
ESTUDOS DE PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS COMO FERRAMENTA DE ENTENDIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL DE EMISSORAS DE TELEVISÃO DE JOÃO PESSOA/PB¹

Jayne Evellen de Fátima Cruz de SOUZA²

Caroline Delevati Colpo³

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB

RESUMO

A televisão é um instrumento de comunicação que abrange diversos nichos, pessoas e espaços. Para além disso, é uma organização que compreende diversas relações de trabalho que podem ser analisadas através do estudo das práticas. Dessa forma, o presente artigo intitulado “Estudos de Práticas Organizacionais como ferramenta de entendimento da Cultura Organizacional de emissoras de televisão de João Pessoa/PB”, tem como principal objetivo entender como as práticas organizacionais podem ser ferramentas capazes de auxiliar o entendimento da cultura organizacional de emissoras de televisão pessoenses. Tendo isso em vista, esta pesquisa servirá de base para produção da dissertação da autora que visa analisar as relações de trabalho das mulheres gordas dentro das emissoras em questão. Os autores e temas utilizados para fomentar esta pesquisa são: práticas sociais com Theodore Schatzki (2016); práticas organizacionais com Bedani e Veiga (2015); e, cultura organizacional com Coelho (2016) e Machado e Maranhão (2016). Por fim, pôde-se observar as transformações que o conceito de cultura organizacional passou até a construção sobre um novo entendimento sobre o termo.

PALAVRAS-CHAVES: Organização; Práticas sociais; Práticas Organizacionais; Cultura Organizacional

INTRODUÇÃO

Ao considerar a televisão como um instrumento de comunicação de massa, também pode entendida ser um objeto que corrobora com a identificação e influência no dia a dia das pessoas se tornando peça necessária no estudo acadêmico comunicacional. Entretanto, neste artigo, o ponto que mais interessa para fins acadêmicos é o fato de que a televisão também é uma organização que possui diversas relações de trabalho para

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa 28 – Relações Públicas e comunicação organizacional do 46º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, realizado de 4 a 8 de setembro de 2023.

² Mestranda do Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal da Paraíba, e-mail: jayneevellen@gmail.com.

³ Professora Doutora do Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal da Paraíba, e-mail: carolinecolpo@gmail.com.

serem analisadas. Dessa forma, o presente estudo tem como principal objetivo entender as práticas organizacionais como ferramenta de compreensão acerca da cultura organizacional das emissoras de televisão de João Pessoa, no estado da Paraíba. Tendo isso em vista, esta pesquisa servirá de base para produção da dissertação da autora que visa analisar as relações de trabalho das mulheres gordas dentro das emissoras em questão.

Como justificativa para o estudo, têm-se os resultados de produções anteriores da autora, inclusive o artigo rodado em colaboração com a Professora Doutora Caroline Colpo para o INTERCOM NACIONAL 2022 neste mesmo Grupo de pesquisa “Relações Públicas e Comunicação Organizacional”, cujo o título é “O corpo gordo nas organizações: as afecções do corpo enquanto elemento simbólico, cultural ou imaginário. Apesar de este artigo abordar de maneira mais enfática questões relacionadas à cultura organizacional, também será atravessados temas como pertencimento e diversidade.

O processo metodológico do presente artigo será: 1) levantamento bibliográfico acerca de temas relacionados a teoria das práticas, práticas organizacionais e cultura organizacional 2) breve análise do perfil das apresentadoras dos programas de nicho de entretenimento das emissoras escolhidas para entrar no corpus da pesquisa; 3) entrelaçamento da bibliografia com a análise.

As emissoras escolhidas para a breve análise são aquelas que são comerciais, abertas e que possuem programas de nicho variedades/feminino. Ou seja, se utilizam dessa ferramenta como produto e todas as pessoas que possuem televisão e residem no espaço geográfico delimitado para isso, podem consumir as produções televisivas das emissoras. Dessa forma, são elas TV Tambaú, afiliada da SBT na Paraíba; TV Arapuan, afiliada da RedeTV na Paraíba; TV Manaíra, afiliada da Bandeirantes na Paraíba e “TV Correio, afiliada da RecordTV na Paraíba.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Antes de adentrar no conceito de cultura organizacional, é importante compreender que existe uma concepção que o engloba, a de cultura. Segundo Pires e Macêdo (2006) Cultura é conjunto complexo e multidimensional de tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais, mas que também engloba resultado de ações compartilhadas e transmitidas pelos membros de um dado grupo. No caso da cultural

organizacional, este conceito parte do pressuposto de que a organização depende das pessoas para atingir seus objetivos, é por meio da interação entre as pessoas que se definem os propósitos das organizações (Pires; Macêdo, 2006). Já os autores Cruz et al (2003) explicam que a cultura organizacional pode ser compreendida como sistema simbólico em que implicam as relações internas entre sujeitos. Por isso, comunicação e cultura de organização são consideradas interdependentes e interessam ao estudo

Portanto, cultura organizacional é tudo o que acontece dentro de uma organização: regras, relações de trabalho, ambiente organizacional, assim como, tudo que está intrínseco ao ser humano e que se expressa através das ações dos funcionários. Ou seja, ao construir a ideia que cultura organizacional é fluída e atravessa pessoas, relações e ambientes; é abandonado o entendimento de que ela é estática, imutável e que necessariamente precisaria ter um formato pré-definido (Leal, 2000). Dessa forma, vê-se a construção de um novo conceito de cultura organizacional em que se converge para a necessidade de desenvolver detalhadamente o que é enfrentado dentro das organizações, indo além do que se conhece racionalmente.

Outra questão que, a partir das transformações acerca do entendimento de cultura organizacional, também é aceita é: todas as ações diretas e indiretas dentro das organizações perpassam pela influência da objetividade e subjetividade do sujeito. Ou seja, tudo que acontece dentro do ambiente de trabalho sofre interferência do espaço geográfico, costumes, características pessoais e vivências de cada trabalhador. Sobre isso, Coelho (2016) discute:

O ambiente que uma pessoa se encontra influencia na formação da cultura, ao mesmo tempo que a cultura vai influenciar nas diversas dimensões da sociedade, como crenças, valores, ritos, costumes e leis. Ou seja, o espaço que o indivíduo habita tem a força de construir valores em diversas dimensões da vida dos sujeitos, no campo do trabalho não seria diferente (Coelho, 2016 p. 14).

Logo, para a perfeita compreensão de uma cultura organizacional, é necessário aprofundar nos conceitos e dimensões da sociedade que Coelho (2016) justifica como primordiais na construção de valores no campo do trabalho. Desse modo, para analisar o que acontece dentro uma organização, é necessário adentrar não só na discussão acerca da definição de cultura organizacional, mas também, analisar o que realmente é praticado dentro das organizações. Como por exemplo, regras, funções e ações dos funcionários.

Todavia, essa análise não deve ser feita apenas de maneira superficial, deve ser feita de forma aprofundada e de maneira que realmente consiga imergir e ter acesso ao real, não somente ao que deveria ser, mas o que é.

PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS E O DIA A DIA DAS ORGANIZAÇÕES

Para entender o que se passa no dia a dia das organizações torna-se imprescindível compreender o conceito de práticas organizacionais, para que assim, se possa analisar como elas contribuem para o fortalecimento ou não, da cultura organizacional em questão. Segundo Schatzki (2005), as práticas são consideradas conjuntos organizados e amplos de articulações de ações interpostas. Sobre isso, Bedani e Veiga (2015) explicam que as práticas representam primordialmente um conjunto de conhecimentos subentendidos e que isso dificulta sua comunicação verbal entre os membros da organização. Dessa forma, os autores acreditam que a aprendizagem das práticas depende do engajamento das pessoas na execução das tarefas e da participação do grupo na solução dos problemas organizacionais. E, por isso, as práticas são mais flexíveis e mutáveis, transformando-se em função dos sistemas internos de controle e das pressões advindas do ambiente externo da organização. As práticas são relativamente independentes dos valores organizacionais (Bedani; Veiga, 2015)

Bedani e Veiga (2015) contextualizam ainda o estudo de Kostova (1999), quando explicam que as práticas possuem um caráter multifacetado, em que compõem o conjunto de regras e funções organizacionais, além dos valores e crenças que fazem com que cada colaborador interprete as diretrizes. Ou seja, a maneira como é repassada, recebida e interpretada a informação, varia de acordo com o sujeito em questão e também o ambiente em que é recebido.

Na perspectiva de Schatzki (2003, 2005) e de acordo com a análise de Santos e Silveira (2015), as práticas organizacionais deveriam se basear a partir de atividades necessárias que fazem a engrenagem da organização funcionar:

O estudo das organizações deveria envolver pelo menos quatro tarefas fundamentais: (a) delimitar as atividades humanas (e/ou os eventos, episódios, interações) que compõem o fenômeno de interesse – o organizar de maneira geral, e/ou práticas específicas recrutamento, treinamento, de fazer estratégia; (b) identificar a malha prática-arranjo da qual essas atividades (eventos, episódios, interações) fazem parte; (c) determinar possíveis outras malhas prática-arranjo com as quais essa malha específica possa estar conectada –

outras malhas prática-arranjo da mesma organização, ou a mesma malha prática - arranjo de outras organizações, por exemplo; (d) traçar as cadeias de ação dos agentes humanos e não-humanos que circulam dentro dessa malha específica, que passam por meio dela e/ou que a conectam com outras malhas e que ajudam a reforçar as suas características atuais (ou a transformar) o fenômeno de interesse (Santos; Silveira, 2015, p. 82).

Desse modo, essa seria a maneira mais próxima de entender que práticas são desenvolvidas dentro da organização a ser analisada, além de conseguir identificar quais são os pontos que fazem determinada organização funcionar. Por isso, também traz a necessidade de compreender que situações-chaves, as quais Schatzki (2003, 2005) chama de nós, desencadeiam e interligam todas as ações desenvolvidas dentro das organizações. E ainda, possibilitaria identificar os agentes humanos e não-humanos que influenciam no cotidiano organizacional.

Para tanto, durante muito tempo, afirmou-se que apenas teorias produzidas através da ciência conseguiriam refletir completamente a realidade organizacional. Porém, através do entendimento de que as organizações possuem práticas individuais que acontecem acima das regras possibilitou uma expansão na compreensão do cotidiano das organizações. Como explica Serva, Dias e Alperstedt (2010):

Uma vez abandonada essa visão ingênua de que uma teoria é o reflexo idêntico de uma dada realidade, cede-se lugar à ideia de que ela é sobretudo um sistema de ideias ou apenas uma forma de conceber a realidade. Um sistema de ideias obedece a princípios lógicos, mas tem por trás de si próprio princípios ocultos, chamados aqui de paradigmas. Tanto teorias como sistemas de ideias ou paradigmas são produto de uma dada cultura, e isso remete ao conceito de epistemologia (serva; Dias, Alperstedt, 2010. p. 9).

Dessa forma, teorizar é importante para o entendimento do cenário atual das organizações em geral, já que existe uma diversidade de práticas que precisam ser estudadas, observadas e analisadas a partir de metodologias que consigam imergir no cotidiano das organizações. Mas, juntar os conhecimentos possibilita a produção de um panorama absoluto das ações de determinado objeto. Isso acontece porque é necessário imergir no aprofundamento da análise e em metodologias originais para a coleta de dados. Ou seja, a partir das transformações no cotidiano das relações de trabalho e práticas organizacionais, os sujeitos também se modificam e isso é inerente ao dia a dia das organizações. Logo, já que esse cenário é visto de maneira ampla dentro da sociedade, em empresas de comunicação de massa não poderia ser diferente, como por exemplo, o caso das emissoras de televisão pessoais abordadas neste artigo.

Portanto, ao trazer a perspectiva de que as práticas organizacionais vão além do que é dito e delimitado como regras das organizações, sendo ações, interpretações e desdobramentos do que se é entendido por todos que fazem parte da engrenagem em questão, faz com que esse ponto ajude a ultrapassar os limites do que era considerado como cultura organizacional, resultando em uma nova concepção desse conceito. Ao constatar essas transformações, os autores Machado, Maranhão e Pereira (2016) entendem que cultura organizacional é uma forma de manter os interesses das classes hierarquicamente superiores, logo, configura-se como fruto do sistema capitalista em que existem um jogo de poder entre empregados e empregadores.

Ou seja, ao renovar a ideia do que seria cultura organizacional e, entende-se que ela, na verdade, é fluída e atravessa pessoas, relações e ambientes; logo, é abandonado o imaginário de que ela é estática, imutável e que necessariamente precisaria ter um formato pré-definido (Leal, 2000). Dessa forma, esta pesquisa se encaminha para o entendimento que converge para a necessidade de desenvolver detalhadamente problemas enfrentados nas organizações, indo além do que se conhece racionalmente. Devido a isso, pode-se inferir que para saber o que realmente acontece dentro do ambiente selecionado para análise de pesquisa, é importante ultrapassar os discursos prontos e transpassar as práticas.

Ou seja, são ações que acontecem de determinada maneira por causa da organização delas, e essa maneira se justifica pelos fatores internos e externos a ela. E, é a partir disso que podem ser observados os arranjos materiais que são pontos fundamentais no entendimento das práticas organizacionais. Santos e Silveira (2015) apud Schatzki (2002) entendem que os arranjos materiais constituem cenários – em conjunto com as práticas - nos quais as pessoas, artefatos, organismos e “coisas” coexistem, ou seja, “posicionam”-se, “relacionam”-se (de uma maneira e não de outra) e “ganham” uma dada identidade (e não outra) no caso das pessoas, e um dado significado (e não outro) no caso dos demais elementos. Eles adentram ainda nas chamadas conexões físicas entre as entidades e/ou entre os layouts de dos diferentes arranjos (Santos; Silveira, 2015, p. 89).

Para tanto, os diferentes arranjos materiais que podem ser observados nos cenários organizacionais contribuem para a análise das atividades humanas e não humanas dentro de uma organização, assim como, a forma como as práticas se desenvolvem e os motivos pelas quais elas seguem determinada ordem e/ou deixam de segui-la. Outra questão

também que é interessante de se perceber quando os arranjos materiais são analisados, é a formação de redes que criam conexões físicas dentro da organização, já que elas podem influenciar em como se estabelece as relações de trabalho. Por isso, é importante compreender como as práticas organizacionais se configuram para poder entender noções de cultura organizacional e a aplicação disso nesta em questão.

Santos e Silveira (2015) apud Schatzki (2002) entendem os arranjos materiais da seguinte forma:

Na definição de Schatzki (2002), os arranjos materiais constituem cenários – em conjunto com as práticas - nos quais as pessoas, artefatos, organismos e “coisas” coexistem, ou seja, “posicionam”-se, “relacionam”-se (de uma maneira e não de outra) e “ganham” uma dada identidade (e não outra) no caso das pessoas, e um dado significado (e não outro) no caso dos demais elementos. Esses cenários tomam, em geral, a forma dos layouts em que as atividades humanas (ou as nossas práticas) se desenrolam e com os quais estamos mais ou menos acostumados – a fábrica, a escola, o escritório da empresa, com os seus múltiplos sub-cenários (postos individuais de trabalho, salas de reunião, auditórios etc). Incluem ainda, o que ele (Schatzki) chama de conexões físicas entre as entidades e/ou entre os layouts de dos diferentes arranjos: aqui podemos pensar desde vídeo conferências, telefone (fixo e celular), e-mail, comunidades virtuais, redes corporativas, e-mail, até corredores, oleodutos e estradas (Santos; Silveira, 2015, p. 89).

Para tanto, os diferentes arranjos materiais que podem ser observados nos cenários organizacionais contribuem para a análise das atividades humanas e não humanas dentro de uma organização, assim como, a forma como as práticas se desenvolvem e os motivos pelas quais elas seguem determinada ordem e/ou deixam de segui-la. Logo, é interessante de se perceber quando os arranjos materiais são analisados, cria-se redes que criam conexões físicas dentro da organização, nas quais podem influenciar em como se estabelece as relações de trabalho.

CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS NA COMUNICAÇÃO

A construção das relações de trabalho e a diversidade de expressões que os sujeitos adotam dentro das organizações dependem dos papéis assumidos e desempenhados, Por isso, é importante reconhecê-las além das estruturas políticas (Colpo et al, 2016). Dessa forma, pode-se perceber que grupos e indivíduos compõem uma pluralidade de identidades, sentimentos e afecções. Ou seja, as interações são reproduzidas a partir da convergência entre esses pontos, podendo ser até mesmo ser questões em que haja

discordâncias trabalhistas. Isso é justificado pela necessidade que o homem possui de ter o seu semelhante para satisfazer as interações em busca de alcançar resultados através de esforços conjuntos (Colpo et al, 2016).

Logo, é notório que as ações tomadas dentro de uma organização são feitas a partir de um lado racional e um lado afetivo, como explica Colpo et al (2016):

Essas interações e interferências, tornam o ser único e exclusivo, formando seu caráter e contribuindo para construção de sua cultura. Por este motivo, a organização, que é construída pelos indivíduos, será sempre afetada por aspectos cognitivos e afetivos, ou pela razão e pela emoção. As ações e decisões tomadas em uma organização são sempre movidas por um lado inteligente – razão-, e por um lado afetivo – emoção-, mesmo que de forma inconsciente (Colpo et al, 2016, p. 9).

Neste artigo, entende-se que as relações de trabalho passam por mudanças, principalmente na maneira como as atividades laborais são desempenhadas, assim como a partir das modificações que a sociedade vai passando. Nesse sentido, atualmente tudo que gira em torno do trabalho na organização, na atualidade, é voltado para a excelência, sejam as relações, as pessoas ou as funções desempenhadas por elas, assim como dizem Franco et. al (2010):

Na atualidade, a exacerbação da busca de competitividade se reflete na retórica empresarial direcionada à excelência. Retórica que pode ser associada a uma verdadeira ideologia, que tem veiculado a absolutização de um significado da palavra excelência impregnado pelas ideias de perfeição e de superioridade. Excelência entendida como perfeição passou, então, a ser referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu, assim, uma espécie de coerção à perfeição humana, algo que se transformou em invectiva onipotente e onipresente nas empresas (Franco et al., 2010, p. 237)

Desse modo, a perfeição relatada pelos demonstra que dentro de uma organização espera-se que tudo funcione de maneira organizada e previsível, respeitando regras e desempenhando funções de maneira perfeita, assim como máquinas. Entretanto, Franco et al. (2010) contrapõem essa visão coletiva, a partir do momento que a perfeição é vista como uma forma de violência, e que os autores denominam de “violência da excelência”, na qual é marcada pela sutileza no disfarce da dominação, discursos e cenários promissores para a organização e para os atores sociais, o que nem sempre acontece dentro das organizações. Esses fatores influenciam diretamente na maneira como os sujeitos se relacionam dentro da organização, já que a violência da excelência nada mais

é do que uma violência simbólica que impulsiona o trabalhador a buscar a perfeição do corpo, das atividades, funções e relações de trabalho.

Por muito tempo, entendeu-se que as teorias produzidas através da ciência seria reflexo completo e total da realidade organizacional. Porém, através do entendimento de que as organizações possuem práticas individuais que acontecem acima das regras, pôde-se entender que o importante é a junção da teoria e do estudo das práticas. Como explica Serva, Dias e Alperstedt (2010):

Uma vez abandonada essa visão ingênua de que uma teoria é o reflexo idêntico de uma dada realidade, cede-se lugar à ideia de que ela é sobretudo um sistema de ideias ou apenas uma forma de conceber a realidade. Um sistema de ideias obedece a princípios lógicos, mas tem por trás de si próprio princípios ocultos, chamados aqui de paradigmas. Tanto teorias como sistemas de ideias ou paradigmas são produto de uma dada cultura, e isso remete ao conceito de epistemologia (SERVA; DIAS, ALPERSTEDT, 2010. p. 9).

Dessa forma, apesar de compreender que as teorias são importantes para o entendimento do cenário atual das organizações em geral, existe uma realidade de práticas que precisam ser estudadas, analisadas a partir de metodologias que consigam imergir no cotidiano das organizações. O que significa que para conseguir fazer um panorama absoluto das ações determinado objeto, é necessário personalizar a análise e coleta de dados. Ou seja, a partir das transformações no cotidiano das relações e práticas organizacionais, os sujeitos também se modificam. Dessa forma, isso é inerente ao dia a dia das organizações. Logo, já que esse cenário é visto de maneira ampla dentro da sociedade, em organizações de comunicação de massa não poderia ser diferente, como por exemplo, o caso das emissoras de televisão pessoenses.

Consoante a isso, é importante entender a televisão como um ente social, assim como explica Miranda e Moura (2016), em que se parte do pressuposto de que este veículo participa na construção de sentido de muitas outras instituições, como por exemplo: família, escola, hospital, igreja, entre outros. Dessa maneira, todos os processos que envolvem esse meio específico podem colaborar com a solidificação ou diluição de conceitos, teorias e práticas sociais.

É possível observar que esse cenário se justifica a partir das vivências coletivas e individuais, e da intimidade que os sujeitos vão adquirindo através de cresças que estão em harmonia ou não entre si. Para justificar essa questão, Miranda e Moura (2016) salienta a visão de Thompson (2013), em que é levado em consideração a construção de uma realidade midiática influenciada pelas experiências pessoais:

Nos contextos de interação face a face, segundo Thompson (2013), “os indivíduos são capazes de formas de intimidade que são essencialmente recíprocas”, uma vez que as expressões e ações acontecem em dois sentidos, ou seja, eles acabam tendo uma experiência muito próxima no que toca a questão do espaço temporal. Diferente acontece com as experiências mediadas. Como destaca Thompson (2013, p.265-266), os indivíduos podem estabelecer uma forma de intimidade recíproca, mas que parece de algumas características típicas associadas à partilha de um local comum, que também difere de uma quase interação mediada, as quais os indivíduos podem criar e estabelecer uma forma de intimidade essencialmente não recíproca. Essa última relação, por sua vez, deixa o sujeito entrevistado ainda mais curioso de conhecer ou reconhecer aquilo que é a experiência vivida antes, quando o acontecimento esperado é desproporcional à realidade esperada, causa frustração. Por este motivo, que buscamos trabalhar em prol de uma construção de realidade midiática que tenha mais intimidade com a ‘realidade’, como, os fatos jornalísticos (Miranda; Moura, 2016, p. 266).

Desse modo, percebe-se que o desenvolvimento das mídias ocorre de maneira associada às relações estabelecidas pelos sujeitos, sejam elas de proximidade, distanciamento, identificação ou de diferença. Partindo dessas concepções, é interessante analisar questões de diversidade, identidade e representatividade na televisão, já que ela contribui para a construção de crenças de grupos variados e específicos. No caso do presente artigo, de emissoras comerciais de João Pessoa/PB.

BREVE ANÁLISE DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS COMUNICACIONAIS

Portanto, aplicando esses conceitos, ampliando a discussão e adentrando nos pontos pertinentes ao estudo, entende-se que as afecções passam a ter força dentro das relações de trabalho e a fluir entre os sujeitos, o que resulta na criação e solidificação dos afetos. Entretanto, quando existem elementos sociais que dificultam o estabelecimento de afecções, a cultura organizacional também sofre alterações. Sejam preconceitos, estereótipos ou até mesmo conceitos previamente justificados socialmente.

Nos próximos tópicos, será possível observar como essas questões podem ser traduzidas na prática dentro das representações das apresentadoras de nicho variedades/mulher dentro da televisão pessoense.

TV ARAPUAN

A programação da Tv Arapuan, afiliada da RedeTV na Paraíba, é essencialmente voltada para conteúdos policiais e políticos. As únicas mulheres que são apresentadoras de programas na emissora são Marília Lima, do “Manhã da Gente”; e, Mirna Barbosa, do “Saúde e Você” (figura 1). Com uma breve análise, já se consegue observar o estereótipo de mulheres magras, loiras e que são escolhidas exclusivamente para apresentar programas mais com assuntos voltados ao público feminino.

Figura 1 – Marília Lima e Mirna Barbosa



Fonte: print de tela

TV CORREIO

Na grade de programação da Tv Correio, afiliada da TV Record na Paraíba, é possível notar mais diversidade no conteúdo produzido dentro da emissora. Ou seja, sai do nicho exclusivamente policial e passa a agregar assuntos como esportes, variedades e jornalismo específico de serviço. Além disso, também possui um programa que abarca temas relacionados à mulher, com o programa “Mulher D+”, apresentado por Bruna Borges (figura 2). Diferente da organização anterior, que tinha as apresentadoras loiras, essa tem o cabelo com a cor natural. Outro ponto que também diferencia da outra é que na grade de programação existe outra apresentadora que é voltada para assuntos factuais, ou seja, mulheres apresentam outros nichos.

Figura 2: Bruna Borges



Fonte: Print de tela

TV MANAÍRA

No caso da Tv Manaíra, afiliada do grupo Bandeirantes na Paraíba, durante a produção deste artigo, não foi encontrado site oficial da emissora e, conseqüentemente, grade da programação local. Mas, dentro da rede social Instagram, no perfil oficial desta televisão, foram encontradas informações acerca da apresentadora do único programa com o nicho feminino, o “Band Mulher”, Fernanda Albuquerque (Figura 3). Ela também tem o corpo magro e é loira também.

Figura 3: Fernanda Albuquerque



Fonte: Print de tela

TV TAMBAÚ

A emissora Tv Tambaú, afiliada do SBT na Paraíba, possui um portal onde todo o conteúdo produzido dentro da organização, é disponibilizado. Dessa forma, foi possível identificar a apresentadora do programa diário com nicho de variedades, o “Com Você”, comandado por Marcelle Mosso (figura 4). A jornalista voltou recentemente para a emissora, como pode-se notar, segue a linha da Tv Arapuan, apresentadora de corpo magro, loira. Porém, ela não é a única apresentadora mulher da emissora.

Figura 4: Marcelle Mosso



Fonte: Print de tela

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, ao entender que organizações, afecções e sujeitos se transformam a medida que a dinâmica social é modificada. Todas as relações podem ser interferidas por esses pontos e, por isso, merecem ser estudadas, analisadas e discriminadas. Dessa forma, neste trabalho pôde-se entender como as práticas sociais são ferramentas necessárias para a perfeita compreensão da nova concepção de cultura organizacional, onde pode-se observar que ela insere o indivíduo na organização e admite as transformações físicas e emocionais dos trabalhadores trazem consequências para dentro das organizações.

Além disso, foi possível compreender brevemente como acontece a relação práticas organizacionais- cultura organizacional, além de analisar como as emissoras de televisão pessoenses se comportam na escolha das apresentadoras para programa de nicho variedades/feminino. Dessa forma, todas essas questões puderam ser vistas a partir do panorama geral que mostrou que todas essas apresentadoras possuem o corpo magro e, majoritariamente são loiras. Mas, o que mais chama a atenção é que a maioria das emissoras não escolhe mulheres para apresentarem programas de outros segmentos. E, esse ponto poderá ser abordado em pesquisas futuras.

Por isso, todos esses pontos são importantes para o prosseguimento da pesquisa de dissertação, e por isso, terão que ser analisados de maneira criteriosa e direcionada para o objeto de mestrado da autora.

REFERÊNCIAS

BEDANI, Marcelo; VEIGA, Heila Magali da Silva. Práticas organizacionais: uma contribuição teórica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 2, p. 428-442, 2015.

COELHO, Felipe Costa. **AS RELAÇÕES ENTRE GESTÃO DA DIVERSIDADE E CULTURA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO SETOR PORTUÁRIO DO RIO DE JANEIRO**. 2016. [111f]. Dissertação (Comunicação Social) - Universidade Metodista de São Paulo, [São Bernardo do Campo].

COLPO, Caroline Delevati *et al.* Organizações e Afetividades. In: INTERCOM, 39ª. 2016, Novo Hamburgo. **Anais [...]**. São Paulo: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2016. p. 1-13.

CRUZ, Cassiana Maris Lima et al. Interfaces entre cultura organizacional e comunicação organizacional: um estudo multicase em universidades. **Análise-Revista de Administração da PUCRS**, v. 24, n. 1, p. 92-103, 2013

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

KOSTOVA, Tatiana. Transnational transfer of strategic organizational practices: A contextual perspective. **Academy of management review**, v. 24, n. 2, p. 308-324, 1999.

LEAL, Raimundo Santos. Contribuições da estética para a análise organizacional: a abordagem de uma dimensão humana esquecida. **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**, v. 1, 2000.

MACHADO, Filipe Cabacine Lopes; DE ALBUQUERQUE MARANHÃO, Carolina Machado Saraiva; PEREIRA, Jussara Jéssica. O Conceito de Cultura Organizacional em Edgar Schein: uma reflexão à luz dos estudos críticos em administração. **Revista Reuna**, v. 21, n. 1, p. 75-96, 2016.

MIRANDA, Osmilde Augusto; DE ALMEIDA MOURA, Flávia. **ÁFRICA NA TELEVISÃO BRASILEIRA**: Construção da identidade e representação de estudantes africanos da Universidade Federal do Maranhão. 2016.

SANTOS, Leonardo Lemos da Silveira; SILVEIRA, Rafael Alcadipani da. Por uma epistemologia das práticas organizacionais: a contribuição de Theodore Schatzki. **Organizações & Sociedade**, v. 22, p. 79-98, 2015.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de administração pública**, v. 40, p. 81-104, 2006.

SERVA, Maurício; DIAS, Taisa; ALPERSTEDT, Graziela Dias. Paradigma da complexidade e teoria das organizações: uma reflexão epistemológica. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, p. 276-287, 2010.

SCHATZKI, Theodore. Practice theory as flat ontology. In: **Practice theory and research**. Routledge, 2016. p. 44-58.

THOMPSON, Jonh B. **A mídia e a modernidade**: uma teoria social da mídia. Petrópolis. RJ: vozes, 2013.