

Emoções, Identidade e Poder em Estudos Organizacionais

Emotions, identity & power in organization studies

Camilla Fernandes¹ , Mariane Lemos Lourenço² 

¹ Universidade Federal do Paraná, Brasil, Doutora em Administração, e-mail: camillafer05@gmail.com

² Universidade Federal do Paraná, Brasil, Doutora em Psicologia, e-mail: marianellourenco@ufpr.br

RESUMO

A articulação entre emoções, identidade e poder é um tema incipiente dentro do campo de estudos organizacionais. Contudo, o entrelaçamento das teorias de identidade e das teorias de poder juntamente ao conceito de emoções traz consigo reflexões fundamentais ao desenvolvimento de pesquisas na área. Utilizando-se do método de revisão sistemática de literatura, o objetivo deste estudo foi analisar como as teorias de identidade e poder em conjunto com o conceito de emoções são trabalhados em estudos organizacionais. Para isso, filtrou-se os últimos 10 anos de pesquisas em duas bases de dados nacionais (SciELO e Spell) e uma base internacional (Web of Science). Ao selecionar-se artigos open access publicados entre os anos de 2014 a 2024 e com base no que fora verificado, traçou-se os itinerários da pesquisa e desvelou-se o estado da arte da produção científica dando-se um passo inicial às discussões brasileiras sobre o tema, sinalizando tendências e indicando possíveis caminhos a serem percorridos.

Palavras-chave: Emoções. Identidade. Poder.

ABSTRACT

The articulation between emotions, identity, and power is an emerging topic within the field of organizational studies. However, the intertwining of identity theories and power theories with the concept of emotions brings fundamental insights to the development of research in this area. Using the systematic literature review method, this study aimed to analyze how identity and power theories, in conjunction with the concept of emotions, are addressed in organizational studies. To achieve this, research from the past ten years was filtered across two national databases (SciELO and Spell) and one international database (Web of Science). As a result, open-access articles published between 2014 and 2024 were selected. By mapping the research trajectories, the study unveiled the state of the art of scientific production, taking an initial step toward Brazilian discussions on the topic, highlighting trends, and indicating potential paths for further exploration.

Keywords: Emotions. Identity. Power.

1 INTRODUÇÃO

As emoções possuem um papel singular tanto na vida pessoal quanto profissional dos indivíduos. Em virtude disso, o tema está sendo colocado cada vez mais em evidência nas diversas vertentes da Administração e dos Estudos Organizacionais (Pratt; Doucet, 2000; Vallerand, 2008; Voronov; Vince, 2012; Toubiana; Zietsma, 2017; Zietsma *et al.*, 2019; Gill, 2019; Ashkanasy *et al.*, 2024). Isso dá-se devido à influência das emoções no ambiente organizacional estar diretamente relacionada aos resultados ali obtidos, como, por exemplo, a performance, o processo de tomada de decisão, os trabalhos realizados em equipe, as negociações a serem feitas (Fineman, 2001; Barsade; Gibson, 2007) e as relações de poder (Rangins; Winkel, 2011).

Entende-se que as emoções sejam as responsáveis por conectarem ou não uma pessoa a uma organização (Voronov; Vince, 2012; Zietsma *et al.*, 2019) e, em virtude de tal movimento, percebe-se seu entrelaçamento com a identidade. A identidade, por sua vez, dá-se de forma evolutiva e reflexiva, correspondendo a um processo de construção de significados por parte dos indivíduos, levando em consideração atributos culturais juntamente a outras fontes de elementos que sejam considerados importantes a quem a constrói (Fernandes; Marques; Carrieri, 2010; Castells, 2018).

Independente do contexto de atuação, um fator crucial e de interferência nos elementos que constituem a identidade de um indivíduo é o poder. Neste trabalho, compreende-se o poder como uma capacidade relacional, sendo então, uma relação e não um atributo (Castells, 2019). É importante salientar que, por considerá-lo como algo relacional, em um contexto de relações de poder, sempre irá existir um grau maior de influência por parte de um ator sobre outro, indicando sua assimetria. Contudo, Castells (2019) ressalta que nunca existe um poder absoluto ou um “grau zero” de influência por parte daqueles submetidos a tal poder, destacando que há sempre a possibilidade de resistência neste tipo de relação.

Considerando a articulação presente entre as teorias de identidade e poder ao conceito de emoções bem como sua relevância aos estudos organizacionais e ao próprio contexto das organizações, teve-se como objetivo principal deste trabalho analisar como as teorias de identidade e poder em conjunto com o conceito de emoções são trabalhados em estudos organizacionais. Assim, realizou-se uma revisão de literatura em duas bases de dados nacionais (SCIELO e SPELL) e em uma base de dados internacional (WEB OF SCIENCE).

Revisões de literatura, como a que aqui está sendo proposta, são essenciais ao desenvolvimento do campo científico uma vez que por meio delas, o pesquisador identifica,

Revista Expectativa, Toledo/PR, v.24, n. 2, p. 80-106, abr./jun., 2025.

mapeia e avalia o estado da arte sobre um tema ou fenômeno de interesse e, a partir disso, elabora uma síntese das publicações que permita um maior entendimento sobre o que já se discute, mas também, a respeito de direcionamentos futuros (Tranfield; Debyer; Smart, 2003; Kitchenham, 2004; Snyder, 2019).

A literatura de estudos organizacionais abriga exemplos de revisões sobre identidade (Brown, 2019), emoções (Fernandes; Lourenço; Takahashi, 2020) mas, não foram encontrados resultados no que tange a revisões sobre poder ou então à articulação teórica entre as teorias e conceito destacados. Sabendo-se das especificidades que possam estar envolvidas no contexto organizacional e, partindo-se do pressuposto de que as emoções podem interferir tanto na identidade e identificação de um indivíduo como na sua forma de agir em virtude de relações de poder e da sua própria percepção a respeito, ressalta-se a relevância em discutir-se tal entrelaçamento. Por isso, optou-se por focar em estudos que estivessem inseridos no campo de estudos organizacionais e que utilizassem identidade, emoções e poder em conjunto.

Para além de tal contribuição, demonstra-se como as pesquisas têm evoluído, trazendo as particularidades a respeito de como os conceitos são utilizados de maneira que se possa contribuir para uma pesquisa sobre emoções, identidade e poder alinhada às necessidades do campo de estudos organizacionais, mas também para o contexto de pesquisas nacionais. Assim, diante do objetivo apresentado, delineia-se uma agenda de pesquisa sobre o tema, direcionando os esforços para pesquisas futuras, configurando assim, a principal contribuição deste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EMOÇÕES EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Definidos como uma série de conversações que permitem compreender as organizações por meio de termos que derivam de paradigmas, métodos e suposições, os estudos organizacionais são uma área de pesquisa a respeito das organizações e suas características sociais, econômicas, culturais ou políticas. Contudo, dentro do escopo do campo também são discutidos os efeitos que as organizações possuem sobre os indivíduos e grupos que as compõem ou com os quais interagem (Clegg; Hardy, 1999; Thiollent, 2014).

Neste contexto, destacam-se as emoções e o crescente interesse em pesquisá-las no campo de estudos organizacionais (Pratt; Doucet, 2000; Vallerand, 2008; Voronov; Vince, 2012; Gill, 2019; Toubiana; Zietsma, 2017; Zietsma *et al.*, 2019). De acordo com Barsade e Gibson (2007), as emoções, muitas vezes utilizadas como sinônimos de afeto, são pensadas como um termo “guarda-chuva” por englobarem uma ampla gama de sentimentos que os

Revista Expectativa, Toledo/PR, v.24, n. 2, p. 80-106, abr./jun., 2025.

indivíduos experimentam no decorrer de suas trajetórias. Esses sentimentos incluem o que Barsade e Gibson (2007) pontuam como “*feeling states*” que são momentâneos, experiências afetivas de curto prazo e “*feeling traits*” que são tendências mais estáveis relacionadas ao sentir e ao agir de determinadas maneiras. Os autores ainda pontuam que as emoções são vistas como resultantes de um “alvo” ou causas particulares, que podem incluir reações fisiológicas e comportamentais, serem de intensas e de curta duração, como, também, podem passar a estados de humor que, por sua vez, costumam ter maior duração. Fineman (2001) postula que as emoções são as manifestações dos “sentimentos afetados” por determinadas situações e, é importante ressaltar que cada tipo de emoção possui alguma influência, seja ela interpessoal, situacional, motivacional, cognitiva ou voltada a questões culturais (Brody; Hall; Stokes, 2016).

Entende-se que as emoções são construídas socialmente, sofrendo influência dos grupos, da sociedade e da cultura, marcando aspectos psicológicos, antropológicos e sociológicos e são o fator que conecta as pessoas a uma organização (Voronov; Vince, 2012; Friedland, 2018; Zietsma *et al.*, 2019). Para que essa conexão possa ocorrer, um fator crucial é a identidade.

2.2 IDENTIDADE

A identidade é definida como a localização do indivíduo em um lugar do mundo e, diante disso, será subjetivamente apropriada e somente fará sentido quando inserida nesse mundo (Berger; Luckman, 2003). Entende-se que a constituição de uma identidade resulta do processo de interação com diferentes realidades e outros aspectos significativos voltados à socialização de que o sujeito possa dispor com possibilidades distintas de viver e compartilhar experiências (Berger; Luckmann, 2003).

As noções de identidade utilizadas no campo de estudos organizacionais se baseiam em diversas vertentes, dando-se ênfase a três específicas: a vertente filosófica cujas raízes se deram com pensadores como Locke e Descartes, as psicológicas que são provindas de estudos de James e Freud e, por fim, a vertente sociológica que possui figuras-chave que variam de Marx, Marcuse, Mead, Giddens, Heidegger, dentre outros (Brown, 2019). Neste sentido, percebe-se que expressões distintas são empregadas para tratar da identidade na área dos Estudos Organizacionais e, diante os conceitos existentes, optou-se por empregar, dentro da vertente sociológica, a definição de Castells (2018, p. 58), que entende a identidade como “o processo de construção de significado com base em um atributo cultural, ou ainda um conjunto de

atributos culturais inter-relacionados, o(s) qual(ais) prevalece(m) sobre outras fontes de significado.”

Em seu trabalho, Brown (2019) indica que no campo de estudos organizacionais considerável atenção tem sido dada a trabalhos que debatam a identidade de forma empírica e sob diferentes óticas. O autor pontua que questões conceituais a respeito de como as identidades são construídas, quais os tipos de identidade prevalecem no contexto organizacional, como as identidades interferem nos processos e resultados organizacionais, como as identidades são envolvidas em relações de poder e qual o papel das emoções na construção de uma identidade são tópicos em ascensão, que demandam maior aprofundamento por parte dos pesquisadores, estão cada vez mais em foco e necessitam de cada vez mais problematização a fim de gerar maior debate na administração.

2.3 PODER

Argumentando-se que as emoções e o poder possuem interferência na identidade de um indivíduo tendo em vista que a construção social da identidade ocorre em um contexto marcado por relações de poder. Compreende-se aqui o poder como um meio necessário para promover a ação coletiva (Hardy; Clegg, 2001; Haaugard; Clegg, 2009). Adota-se, diante disso, o conceito proposto por Castells (2019, p. 57), para quem o poder é visto como a “capacidade relacional que permite a um ator social influenciar assimetricamente as decisões de outro(s) ator(es) social(is) de formas que favoreçam a vontade, os interesses e os valores do ator que detém o poder”. Castells (2019) salienta que o poder é exercido por meio de coerção ou possibilidade de coerção e/ou pela construção de significados e, por meio dessas, os atores sociais passam a guiar e orientar as suas ações. Nesse contexto, as relações de poder estruturam-se pela dominação, que “é o poder entranhado nas instituições da sociedade.” (Castells, 2019, p. 57). Contudo, Castells (2019) também aponta que embora assimétricas, nas relações de poder nunca há um poder absoluto ou, nas palavras do autor, um “grau zero” de influência daqueles submetidos ao poder em relação àqueles em posições de poder. Há sempre a possibilidade de resistência que questiona tal relação, mas também pode haver graus de consentimento e aceitação do poder. Quando há resistência e rejeição, as relações de poder transformam-se, podendo inclusive causar processos de mudança institucional ou estrutural em uma organização.

Observa-se, portanto, que há uma possível relação entre as emoções, identidade e poder no campo de estudos organizacionais uma vez que conforme indicado pela literatura, um pode

influenciar o outro como destacado por Castells (2018; 2019). Diante disso, verifica-se a existência de revisões sobre as teorias separadamente como é o caso dos estudo de Brown (2019) e Fröhlich, Lourenço e Fernandes (2019) sobre identidade e de Fernandes, Lourenço e Takahashi (2020) e Kai *et al.* (2022) sobre emoções, no entanto, não foram identificadas revisões de literatura dedicadas especificamente a poder, tanto no cenário nacional quanto na produção internacional e também, não identificou-se trabalhos de revisão que abordassem os três temas em conjunto.

Conforme verificado no estudo de Barsade e Gibson (2007) há na literatura de estudos organizacionais a necessidade de um aprofundamento a respeito da forma como as emoções operam e influenciam os resultados das organizações, a fim de que seja possível compreender a sua relevância acerca da melhor forma de realização do trabalho, considerando-se que estas podem sofrer a influência de vários fatores, como é o caso da identidade e do poder. Barsade e Gibson (2007) indicam essa lacuna ao apontar que, em estudos organizacionais, não se deve considerar os indivíduos como “ilhas emocionais isoladas”. Nesse mesmo contexto, Ragins e Winkel (2011) em suas sugestões de pesquisas futuras ressaltam a carência de estudos que debatam a relevância das emoções em diferentes relações de trabalho indicando a incipiência de estudos que discutam as expectativas em determinados papéis, bem como à percepção de poder a eles atrelada, não somente por seus ocupantes, mas também pelos “subordinados”.

Assim, no intuito de preencher tal lacuna e de ter-se averiguado a necessidade constante de um mapeamento da literatura científica (Tranfield; Debyer; Smart, 2003) a seguir expõe-se os procedimentos metodológicos que nortearam a execução desta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo delineado para o presente artigo consiste em analisar como as teorias de identidade e poder em conjunto com o conceito de emoções são trabalhados em estudos organizacionais. Para isso, recorreu-se à estratégia metodológica de revisão sistemática utilizando-se o guia desenvolvido por Snyder (2019). Ressalta-se que uma revisão de literatura com abordagem sistemática é projetada para identificar evidências empíricas que se encaixam em determinados critérios de inclusão pré-especificados que visam responder uma pergunta de pesquisa em particular, sendo desenvolvidos para sintetizar os resultados de tal pesquisa de forma sistemática, transparente e reproduzível. Uma revisão sistemática também auxilia um pesquisador a fornecer uma visão geral das áreas em que a pesquisa é distinta e interdisciplinar

(Snyder, 2019). Assim, além de ter-se uma visão geral acerca de um tópico, a revisão permite identificar e compreender como o tema é abordado em diferentes áreas de um grande campo e quais as implicações para pesquisas futuras (Wong *et al.*, 2013; Snyder, 2019). Dessa maneira, para elaborar-se a presente revisão, seguiu-se as fases delineadas por Snyder (2019) que estão ilustradas no quadro a seguir:

QUADRO 1: FASES DA REVISÃO DE LITERATURA

FASE	ETAPAS DE CADA FASE
Fase 1: Design da revisão	- Definir propósito e questão de pesquisa da revisão; - Delinear um protocolo para a revisão (Estratégias de busca, termos a serem pesquisados, bases de dados a serem utilizadas, critérios de inclusão, exclusão, recorte temporal, área do conhecimento e demais informações que forem pertinentes à busca).
Fase 2: Condução da revisão	- Verificar se o protocolo delineado é apropriado ou requer ajustes; - Efetuar buscas; - Selecionar trabalhos; - Extrair dados; - Documentar cada etapa.
Fase 3: Análise	- Definir quais informações serão utilizadas; - Codificar dados extraídos; - Verificar se os dados codificados são suficientes para responder à pergunta de pesquisa.
Fase 4: Escrever a revisão	- Elaborar um relatório com os achados; - Sintetizar achados; - Delinear possíveis direcionamentos futuros ao campo.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em Snyder (2019).

Conforme indicado por Tranfield *et al.* (2003), Kitchenham (2004) e Snyder (2019), um dos primeiros passos para iniciar-se uma revisão de literatura consiste na busca por estudos primários. Deste modo, utilizando-se os guias delineados por Snyder (2019) referentes à primeira fase de uma revisão em que se delineia a estratégia de buscas considerando os termos de pesquisa, as bases a serem utilizadas bem como os critérios de inclusão e exclusão, decidiu-se analisar os últimos dez anos de pesquisas no campo de estudos organizacionais, abrangendo-se o período de janeiro de 2014 a dezembro de 2024. As bases selecionadas foram as bases nacionais *Scientific Eletronic Library Online* – Brasil (Scielo Brasil) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e a base internacional *Web of Science* (WOS).

Ressalta-se que a escolha pela base Scielo deu-se em virtude de sua amplitude e importância para o campo, uma vez que esta consiste em uma base cuja avaliação de periódicos são definidos nos objetivos, funções e princípios da Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de São Paulo, sendo apoiado também pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de

Nível Superior (CAPES), pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e pela Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC) (Scielo, 2025). Já a escolha da base SPELL foi feita tendo-se ciência de que esta base foi criada pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), levou-se também em consideração que a SPELL disponibiliza, de modo organizado, informações a respeito dos principais periódicos das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, aglomerando artigos científicos, resenhas, editoriais, notas bibliográficas, casos de ensino e debates entre outros trabalhos, todos em livre acesso e disponíveis para download (Spell, 2025).

Por fim, a escolha da base de dados WOS foi feita considerando-se que em termos de indexação, Fingerman (2006) e Chadegani (2013) apontam tratar-se de uma fonte mais acadêmica do que outras bases disponíveis como por exemplo a Scopus. Mesmo que em termos quantitativas a WOS não seja considerada a maior base de dados, ela apresenta maior abrangência temporal e prioriza periódicos de alto impacto, trazendo maior qualidade aos trabalhos selecionados (Chadegani, 2013; Wos; 2022).

Seguindo-se para a segunda fase da revisão, delineou-se como termo de busca os descritores “emoção”, “identidade” e “poder”, bem como a variação no termo “emoção” para “emoções” em bases de dados nacionais e em inglês “*emotion*” – com a variação “*emotions*”, “*identity*” e “*power*”. Com a intenção de empregar-se campos de busca em comum a todas as bases, os descritores foram utilizados nos campos “título”, “resumo” e “palavra-chave”. Foram considerados apenas artigos completos já publicados que estivessem englobados no campo de estudos organizacionais.

Como resultado da busca, as duas bases de dados nacionais não retornaram trabalhos. Já a base internacional retornou um total de 227 artigos para o período citado. Destes, após a leitura de seus títulos, resumos e principais resultados, excluiu-se 188 por não abordarem efetivamente as teorias pesquisadas ou por apenas conter um dos termos pesquisados. Depois de tal etapa, restaram 39 artigos que passaram para a etapa de leitura completa. Com essa leitura integral dos trabalhos, 15 artigos foram excluídos por não abordarem emoções, identidade e poder em conjunto. Por fim, restaram 24 artigos que compuseram a quantidade total de artigos analisados.

Partindo-se à terceira fase da revisão, sistematizou-se os pontos que permitiriam as pesquisadoras terem à disposição um banco de dados que discutisse os interesses pertinentes à pesquisa e que permitissem responder à pergunta delineada para o estudo. Para realizar tal etapa, elaborou-se codificações que refletissem os pressupostos da pesquisa e que possibilitassem a

reflexão sobre a temática em discussão. A codificação foi feita com auxílio do software *Atlas t.i* e os códigos utilizados estão dispostos a seguir:

Quadro 2: grupos de códigos e códigos da pesquisa

GRUPO DE CÓDIGO	CÓDIGOS
Detalhes gerais do estudo	Autor(es) Título Periódico Ano da publicação
O que será debatido?	Objetivo do trabalho
Enquadramento teórico	Como o estudo aborda emoções, identidade e poder?
Contexto do trabalho	País Universidade nas quais os autores são vinculados
Perspectivas e conclusões	Principais conclusões evidenciadas no resumo, introdução e conclusões
Contribuição	Principais resultados e contribuição para o estudo das emoções, identidade e poder em estudos organizacionais Outras contribuições
Outros aspectos	Comentários adicionais

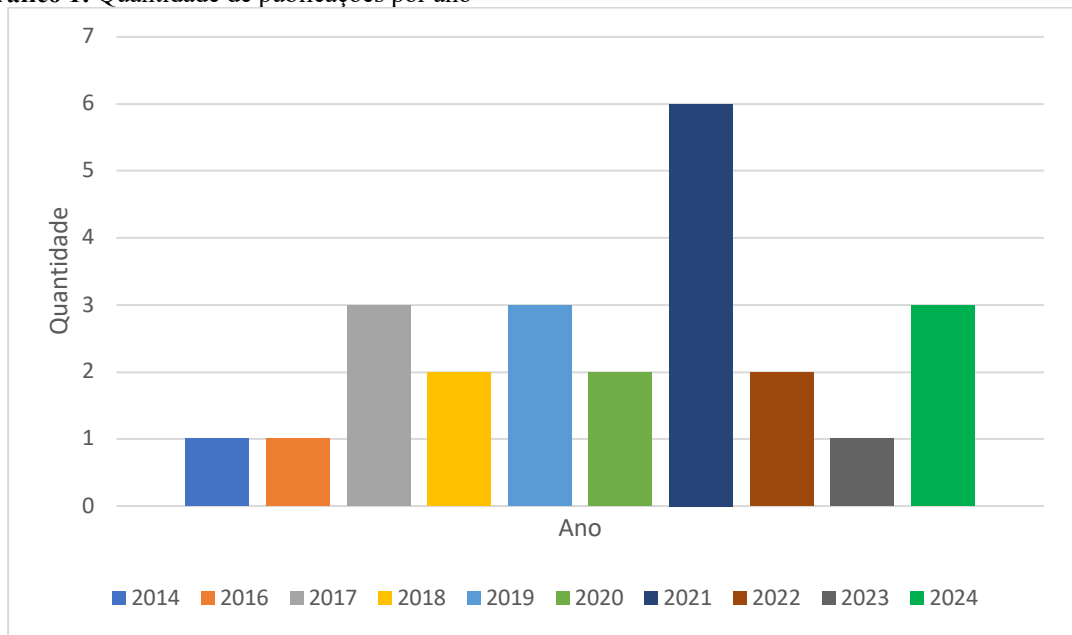
Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Prosseguindo-se à quarta fase da revisão, a seguir apresenta-se a síntese dos resultados da presente revisão.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

De forma a compreender o perfil da literatura sobre emoções, identidade e poder bem como atingir o objetivo delineado para o presente artigo, as discussões são iniciadas com a evolução cronológica em termos quantitativos da literatura. A quantidade de artigos voltados ao tema possui um período que pode ser considerado “pico” de publicações que foi o ano de 2021, com seis artigos publicados, representando 26% das publicações dos últimos 10 anos. Com a pesquisa, referindo-se aos últimos 10 anos (2014 – 2024), constatou-se que no ano de 2015 não houve artigos que relacionassem emoções, identidade e poder. O quantitativo de publicações indica um período de produção tímida com no máximo três publicações por ano, no entanto, em 2019 o cenário mudou e indicava um crescimento que caiu no período de 2020, contudo, o ano de 2021 indicou um novo pico de publicações onde havia-se a expectativa de alteração de cenário, contudo, o entrelaçamento entre emoções, identidade e poder, voltou à média dos outros anos. O gráfico a seguir apresenta os dados referentes à quantidade de publicações por ano.

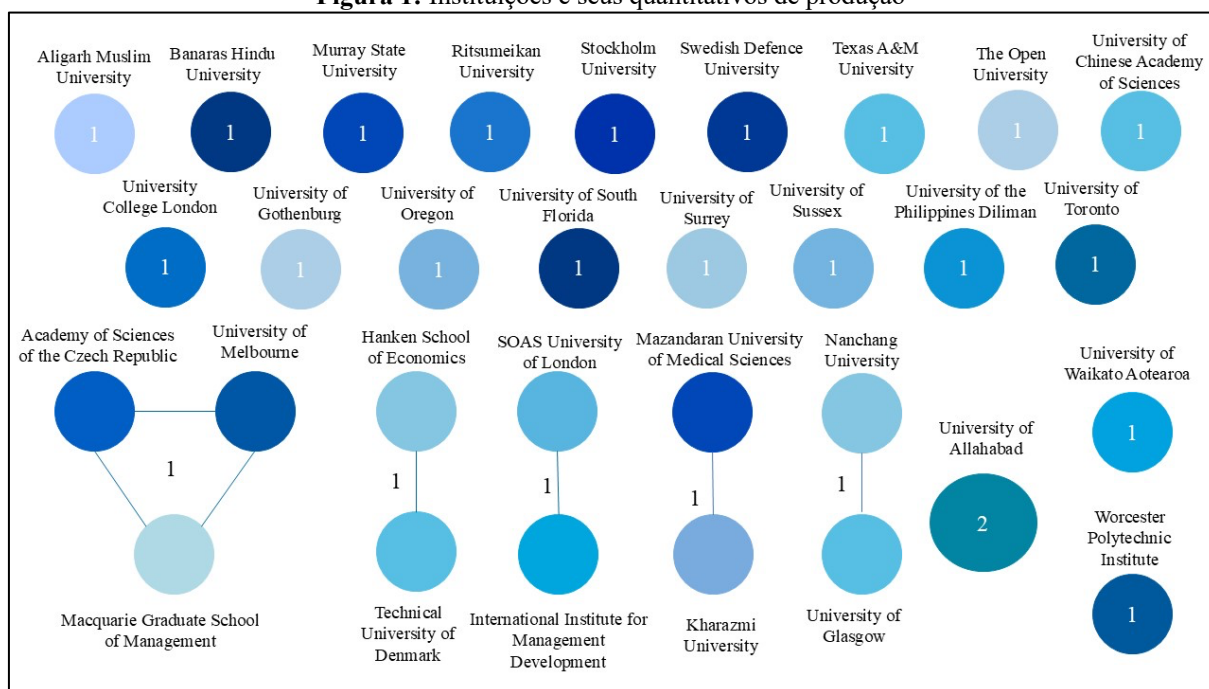
Gráfico 1: Quantidade de publicações por ano



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Na análise referente às instituições de origem das pesquisas selecionadas, verificou-se que não há homogeneidade de publicações. Apenas uma instituição teve mais de uma pesquisa sobre a temática publicada que foi a Universidade de Allahabad, na Índia, sendo uma destas em conjunto com a Universidade Muçulmana Aligarh e a Universidade Hindu Banaras. Dentre os casos de colaborações interinstitucionais que permitiram a publicação de pesquisas em conjunto por algumas universidades, foram verificados ainda outros dois casos: o da Academia de ciências da República Checa, com a Universidade de Melbourne e a Escola de Administração Macquarie e também o caso da Escola de Economia Hanken em conjunto com a Universidade Técnica da Dinamarca. Ao total, 31 instituições participaram de publicações à temática estudada. O mapa apresentado na Figura a seguir demonstra as produções realizadas individualmente e em conjunto. A quantidade delineada dentro da figura de cada instituição indica a quantidade que esta produziu e a quantidade impressa nas ligações entre as instituições, expressa produções em conjunto.

Figura 1: Instituições e seus quantitativos de produção



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

O que é possível inferir-se com as informações coletadas é de que as pesquisas são realizadas de maneira isolada no campo de estudos organizacionais, não havendo uma rede – tanto nacional quanto internacional – para elaboração de estudos em conjunto, o que seria benéfico não somente para as instituições e grupos de pesquisa, mas, para o desenvolvimento do campo como um todo.

Dentre os 24 artigos analisados, apenas dois autores tiveram mais de um artigo publicado, são eles: Rama Charan Tripathi e Rashmi Kumar e, coincidentemente, ambos os trabalhos foram em conjunto entre os dois e outros pesquisadores. Estes autores são filiados à Universidade de Allahabad, citada anteriormente. Metade das publicações analisadas foram feitas apenas por um autor, enquanto a outra metade foi feita por meio de parceria entre pesquisadores e, com exceção dos três artigos feitos em parcerias interinstitucionais, as outras sete foram feitas por pesquisadores de uma mesma instituição.

Outra análise realizada refere-se aos países de atuação dos pesquisadores que publicaram sobre a temática pesquisada. Essa informação foi obtida a partir das biografias presentes nos próprios artigos e, quando necessário, complementada por dados disponíveis em seus currículos acadêmicos, indicando inclusive que alguns autores se vinculavam a mais de uma instituição. Assim, dos 15 países que publicaram sobre a temática, seis trabalhos contêm pesquisadores do Reino Unido, enquanto quatro estão vinculados à pesquisadores dos Estados Unidos e três à Suécia. Pesquisadores vinculados a universidades da Austrália, Canadá, China

Índia e Nova Zelândia, aparecem vinculados a dois artigos cada. Enquanto pesquisadores vinculados à Universidades da Finlândia, Dinamarca, França, República Checa, Irã, Japão e Suíça tem 1 publicação vinculada a seus países cada, conforme disposto no gráfico a seguir:

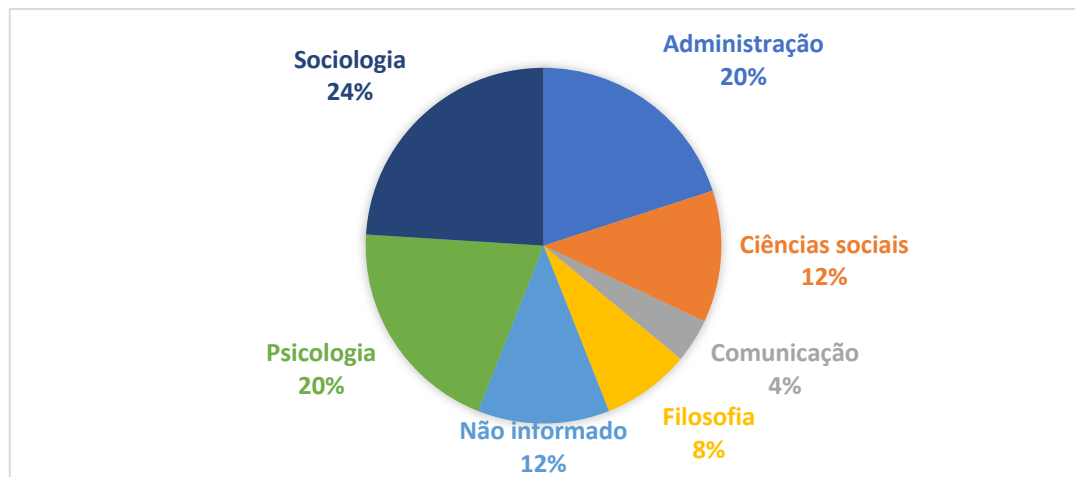
Gráfico 2: Quantidade de publicações vinculadas aos países



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Considerando-se os países de atuação de cada pesquisador, também se torna relevante discutir as áreas, dentro do campo de estudos organizacionais, nas quais estes pesquisadores atuam. Verificou-se que 24% dos autores atuam no campo da sociologia, enquanto 20% de pesquisadores atuam na área de administração e também com psicologia. A área de ciências sociais compõe o percentual de 12%. Filosofia compõe 8% do campo pesquisado e comunicação possui 5% das publicações sobre a temática. No entanto, 12% dos trabalhos não informaram a área de atuação de seus autores. Os dados estão dispostos a seguir:

Gráfico 3: Área de atuação dos pesquisadores



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Quanto aos periódicos que publicaram pesquisas que entrelaçassem emoções, identidade e poder, os journals *Organization Studies*, *Psychology and Developing Societies*, *Social Movements Studies* e *International Journal of Qualitative Methods*, se destacam com o maior número de publicações ao período com duas publicações cada. Os demais periódicos encontram-se dispostos no gráfico a seguir:

Gráfico 4: Quantidade de artigos por periódicos



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

Dentre os artigos analisados, selecionou-se os dez artigos com maior número citações de acordo com o índice da base *Web of Science* para uma descrição mais detalhada. No referido período, o artigo com o maior número de citações foi publicado em 2022, com autoria de Mostafa Nazari e Sedigheh Karimpour. Intitulado “*The role of emotion labor in English language teacher identity construction: An activity theory perspective*”, o artigo possui 55 citações e teve por objetivo examinar o papel do trabalho emocional na construção da identidade de professores iranianos de língua inglesa. Em seus principais resultados, os autores indicaram que o trabalho emocional e a construção da identidade dos professores são moldados por particularidades institucionais em três dimensões: (1) Trabalho emocional na gestão de conflitos entre subjetividade e identidades adotadas. (2) Trabalho emocional no enfrentamento das tensões entre o cuidado com os alunos e as identidades atribuídas. (3) Trabalho emocional na conciliação entre agência e identidades resistidas. Também se destacou como os professores vivenciam e interpretam o trabalho emocional à luz de ferramentas, objetivos, divisão do trabalho e comunidades de prática que moldam suas identidades multifacetadas. Aqui, o foco principal é dado à teoria da identidade, poder e emoções aparecem como elementos de interferência à construção da identidade.

Em segundo lugar, com 32 citações, tem-se o artigo de Anna Dziuba, Janne Tienari e Liisa Välikangas, publicado em 2021. O trabalho intitulado “*Idea work online: shelters and crutches in remote collaborative autoethnography*” teve por objetivo explorar a criação de ideias e trabalho por meio de autoetnografia colaborativa remota. Como resultado, os autores desenvolveram as noções de “abrigo” e “muleta” (tradução nossa) para dar sentido à complexidade da criação de ideias em conjunto; teorizar como as emoções e identidades estão enredadas no trabalho das ideias; e discutir como o tempo, o espaço e as relações de poder o condicionam. A identidade de trabalho é o guia para as discussões. Os autores discutem a conexão da identidade de trabalho com as relações de poder que podem se fazer presentes dentro do desenvolvimento de um estudo bem como à maneira que as emoções podem influenciar tanto a identidade quanto o poder, que é visto como relacional.

O terceiro trabalho com maior número de citações é escrito por Elizabeth Hordge-Freeman e publicado no ano de 2018. Com 30 citações e intitulado “*Bringing Your Whole Self to Research*”: *The Power of the Researcher’s Body, Emotions, and Identities in Ethnography*”, o trabalho objetiva explorar os fatores que moldam os significados que os participantes de pesquisas conectam ao corpo e emoções dos pesquisadores e, da mesma forma, como as emoções dos pesquisadores estão implicadas em suas pesquisas. Como resultados, baseando-se

na *grounded theory* e em metodologias feministas críticas, exemplos específicos da pesquisa etnográfica da autora no Brasil, destacam as formas complexas e contraditórias que os corpos e as emoções dos pesquisadores são percebidos por potenciais participantes da pesquisa e podem ser gerenciados a fim de melhorar a pesquisa etnográfica. Este trabalho, por ser um artigo metodológico, não aprofunda muito os conceitos das teorias em questão, mas, destaca a relevância que identidade, emoções e as relações de poder – dentre outras variáveis – podem ter no desenvolvimento de uma pesquisa.

Também com 30 citações, o quarto artigo a ser destacado tem como título “*Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions*” de Katerina Zabrodskaa, Constance Ellwood, Sara Zaeemdar e Jiri Mudrak, tendo sido publicado em 2016. Como objetivo, este trabalho visou explorar os processos de nível micro que sustentam comportamentos hostis no local de trabalho, no nível das interações entre os alvos e os atores. No que se refere aos principais resultados, os autores discutem que a análise das histórias biográficas coletivas de hostilidade na academia mostrou que os alvos de *bullying* experimentavam desestabilização de suas identidades. As histórias de tais atores revelaram não apenas a condenação moral dos alvos, mas o não reconhecimento dos danos causados e também emoções precárias, que poderiam ter subvertido comportamentos prejudiciais. Neste artigo, utilizando a teoria de *sensemaking*, os autores destacam como situações de *bullying* podem interferir em outros fatores como identidade, as relações de poder existentes no contexto organizacional e nas emoções decorrentes de tais situações

O próximo artigo, com 28 citações foi publicado em 2014 e tem autoria de Abigail Rowe. Intitulado “*Situating the Self in Prison Research: Power, Identity, and Epistemology*”, o trabalho tem como objetivo ampliar o argumento de Jewkes (2002) de que admitir a emoção é a chave para compreender o processo de pesquisa, explorando os ganhos substanciais na compreensão que pode surgir do reconhecimento das dimensões (inter)subjetivas e corporativas do trabalho de campo em prisões. Em seus principais resultados discute-se que a reflexividade na tradição da etnografia realista serve como uma forma de administrar e neutralizar o “problema” da subjetividade do pesquisador. Sugere-se que tornar o *self* visível no texto oferece tanto uma percepção substantiva, como uma resposta a alguns dos dilemas gerados pela participação do pesquisador, mesmo marginal, em um complexo campo como uma prisão. Neste estudo, a autora põe foco no método utilizado (etnografia) e destaca que tornar a emoção e o *self* do pesquisador visíveis nos relatos de pesquisa pode oferecer uma solução parcial para

os problemas que as questões de gestão de identidade e poder apresentam para a condução e escrita da etnografia.

Em seguida, com 23 citações tem-se o artigo intitulado “*Emotional impacts of environmental decline: What can Native Cosmologies teach sociology about emotions and environmental justice?*” de autoria de Kari Marie Norgaard e Ron Reed, publicado em 2017. Neste artigo, o objetivo delineado foi ampliar a análise das influências ambientais na ação social, examinando as emoções vividas pelos membros da Tribo *Karuk* diante do declínio ambiental. Como principais resultados, descobriu-se que, para o povo *Karuk*, o ambiente natural faz parte do estágio das interações sociais e é uma influência central nas experiências emocionais, incluindo a internalização da identidade, dos papéis sociais, das estruturas de poder dos indivíduos, de suas resistências ao racismo e ao colonialismo em curso. É importante salientar que neste artigo tem-se a teoria das emoções como foco. Discute-se como as emoções entrelaçam-se a aspectos de identidade, de poder e de especificidades das relações sociais.

Seguindo-se, com 22 citações, o próximo artigo a salientar-se é o “*Institutional Preservation Work at a Family Business in Crisis: Microprocesses, Emotions, and Nonfamily Members*” de autoria de Elizabeth Long Lingo e Michael B. Elmes, publicado em 2019. O objetivo do artigo era demonstrar como atores não familiares – funcionários, clientes e fornecedores – engajam-se no trabalho de preservação institucional para salvar uma empresa familiar. Aqui desenvolve-se um modelo teórico de como uma constelação difusa de indivíduos com pouco poder pode vir a identificar e atuar como agentes de preservação institucional. No artigo também se identifica três subprocessos que compreenderam o trabalho de preservação institucional da empresa estudada: intensificação e aproveitamento das emoções, construção de uma identidade coletiva e, por fim, a articulação dos interesses. O modelo elaborado pela autoria oferece uma visão de como os não membros da família podem exercer controle sobre os negócios familiares. No artigo também se discute sobre o papel da escalada emocional e das mídias sociais em pesquisas sobre institucionalismo e empresas familiares. Ressalta-se que neste estudo o institucionalismo é utilizado como teoria central e aqui discute-se sobre como outras variáveis podem interferir nos resultados de uma organização, especificamente, as relações de poder ali existentes, a identidade organizacional, as emoções e o próprio contexto que compreende as especificidades de empresas familiares.

Publicado em 2021, com 21 citações, o próximo trabalho consiste no artigo “*Secrecy in Practice: How Middle Managers Promote Strategic Initiatives behind the Scenes*” escrito por Ina Toegel, Orly Levy e Karsten Jonsen e publicado no ano de 2021. Este trabalho tem por

objetivo examinar o porquê e como os gerentes intermediários utilizam o sigilo para explorar e promover iniciativas estratégicas. Os principais resultados apontam que os gerentes intermediários utilizam três práticas-chave – selecionar para registro (*selecting for enrolment*), sequenciamento de envolvimento (*sequencing involvement*) e controle de informação (*controlling information*) – para explorar e promover iniciativas estratégicas em segredo. Estas práticas de sigilo lhes permitem influenciar a cognição, as emoções e as relações de troca à medida que competem por atenção e apoio. As descobertas sugerem que o sigilo pode levar a dois resultados opostos. Gerenciado cuidadosamente, o sigilo aumenta a receptividade às iniciativas estratégicas, mas se for mal administrado, o sigilo leva à resistência e à desconfiança. No presente trabalho, os autores conceituam o segredo/sigilo como um processo social dinâmico que se desdobra na arena política e está orientado para ganhar influência e poder. Essa influência ocorre em vários âmbitos, inclusive na identidade dos trabalhadores.

Publicado em 2021, o artigo de Defne Över “*Democratic backsliding and the media: the convergence of news narratives in Turkey*”, possui 12 citações e teve como objetivo apresentar como a ascensão do Partido da Justiça e Desenvolvimento à política do poder na Turquia transformou as práticas profissionais dos jornalistas a fim de levar a um declínio na pluralidade de opiniões apresentadas na mídia. O artigo discute os efeitos das hierarquias desestabilizadas sobre a prática jornalística. No exemplo da mídia, o artigo traz reflexões com o propósito de se repensar o retrocesso democrático contemporâneo em termos dos vínculos entre atores estatais e não estatais, por um lado, e as posições de poder, identidades políticas e práticas profissionais dos atores sociais, por outro. Neste trabalho, o autor pontua como o poder pode influenciar a construção de uma identidade de grupo e as emoções são tratadas como fruto do contexto.

Por fim, o último artigo a ser destacado foi publicado em 2024 pelos autores Juyoung Song e Amber E. Wu. Com o título “*Intergenerational autoethnography of heritage language maintenance: Focusing on emotion, identity and power*”, o artigo foca em explorar como os discursos de poder, as ideologias linguísticas e as interações sociais afetam as experiências emocionais e a gestão das emoções. Os resultados demonstraram que cumprir a regra emocional (para famílias imigrantes) vai além das expressões emocionais—envolve autossatisfação e reconhecimento social. Ao analisarem as narrativas de mãe e filha sobre a temática, os autores apontam que o desejo da mãe de estabelecer sua identidade como uma boa mãe (coreana) ao cumprir sua responsabilidade de gênero de manter a herança linguística fortaleceu seu desejo pela manutenção do coreano de sua filha. O desejo da filha de atender às expectativas dos outros

ao aprender coreano aumentou seu desejo de desenvolver habilidades bilíngues, com o que ela se afastou da imagem “racializada” e estereotipada de asiática, para construir uma imagem de uma jovem descolada com habilidades bilíngues. Neste estudo, o foco é dado às emoções que aqui são vistas como enraizadas no indivíduo e condicionadas pelas estruturas da sociedade. A discussão teórica engloba como as emoções podem influenciar e manter o poder e identidade

O que se verificou ao discutir os artigos é que as emoções e o poder são elementos emergentes do campo e que por consequência disso, os autores acabam trazendo conceitos sobre essas teorias aos estudos. Dentre todos os 24 artigos pesquisados, o trabalho de Norgaard e Reed (2017) é o único a utilizar a teoria de identidade como principal e, em seu escopo, a identidade é vista como algo socialmente construído concordando com os conceitos de Berger e Luckmann (2003) e de Castells, (2018) apesar de não utilizarem autores específicos a tais argumentos. Observou-se também que dentre as duas vertentes da identidade citada por Brown (2019), a filosófica e a psicológica, a psicológica é predominante nos trabalhos analisados (Brown, 2019).

Quanto à forma em que a teoria de poder é utilizada nos trabalhos pesquisados, viu-se que há a predominância do poder enquanto algo relacional e assim como postulado por Castells (2019) ocorre de maneira assimétrica. Essa visão de poder trabalhada nos artigos indica que a vertente de poder mais utilizada no campo de estudos organizacionais nos últimos 10 anos é a vertente crítica. Contudo, diferente do que se esperava, viu-se que ao contrário de Hardy; Clegg (2001) e Haaugard e Clegg (2009), o poder não é trabalhado como um meio necessário para promover ação coletiva e sim, como forma de dominação.

Já em relação às emoções, dos 24 artigos pesquisados, quatro a utilizaram como lente teórica principal. O que se viu nos outros trabalhos concorda com o trabalho de Fernandes, Lourenço e Takahashi (2020) de que as emoções em grande parte dos trabalhos de estudos organizacionais são tratadas como relacionadas ao contexto a ser analisado, o que indica o olhar ao fato de que elas são construídas socialmente e sofrem influência de fatores culturais, sociais, grupais e até organizacionais (VORONOV; VINCE, 2012; FRIEDLAND, 2018; ZIETSMA *et al.*, 2019). Assim, foi possível compreender que as emoções no contexto de estudos organizacionais são analisadas como decorrentes de determinadas influências, conforme já pontuado por Barsade e Gibson (2007), Fineman (2001) e Brody, Hall e Stokes (2016). Um fator a destacar-se é de que mesmo sendo vista como algo contextual, nos trabalhos os autores demonstram ciência da força que as emoções possuem e que estas podem interferir nos resultados tanto pessoais quanto organizacionais, concordando com o percebido crescimento

de pesquisas no campo (Pratt; Doucet, 2000; Vallerand, 2008; Voronov; Vince, 2012; Gill, 2019; Toubiana; Zietsma, 2017; Zietsma *et al.*, 2019).

Em linhas gerais, o que se pode perceber é que a conexão entre as duas teorias e o conceito não ocorre por escolha do pesquisador, mas sim, devido a aspectos emergentes do campo. No entanto, diante da análise individual dos artigos fica clara a relevância que as três teorias possuem tanto em aspectos teóricos, quanto empíricos uma vez que cada uma influencia a existência da outra, especialmente tendo-se por foco pautas sociais e organizacionais que, são muito relevantes ao campo de estudos organizacionais.

Sob o foco quanto à natureza dos trabalhos, apesar de não abrangerem resultados apenas com a ótica da identidade, os resultados dessa revisão concordam com o encontrado por Brown (2019) acerca de a predominância de pesquisas teórico-empíricas pois, ao entrelaçar-se as três teorias em discussão, dos 24 artigos, apenas um era essencialmente teórico. Um ponto interessante a destacar-se é de que 17 utilizaram-se de abordagem qualitativa e sete optaram pela abordagem mista, empregando abordagem qualitativa e quantitativa. Nenhum dos artigos é puramente quantitativo e atribuiu-se essa característica à subjetividade envolvida nas três teorias, que requer uma análise mais aprofundada que não seria possível sem aspectos qualitativos envolvidos na pesquisa. Em relação às estratégias de pesquisas utilizadas, destaca-se a entrevista, etnografia e *survey*. Os contextos utilizados são variados, mas em sua maioria englobam organizações formais, abrindo caminhos para que organizações informais ou até o foco no indivíduo dentro das organizações sejam explorados.

Utilizando-se o conteúdo completo dos artigos analisados, com o auxílio do software *Atlas t.i* 9.7 construiu-se uma nuvem de palavras que é apresentada a seguir:

Figura 2: Nuvem de palavras com conteúdo dos artigos



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos artigos selecionados (2025).

A nuvem de palavras revela “poder”, “emoções” e “identidade” de forma notória. Atribui-se isso ao fato de estar terem sido as palavras de busca da pesquisa. Assim, considera-se relevante analisar-se também as palavras além destas que se destaquem. Percebe-se que de forma geral há um equilíbrio quanto à frequência das demais palavras, mas, tem-se o destaque de “social” que, como já destacado, pode referir-se ao contexto em que as três teorias pesquisadas se fazem presentes, ao fato das emoções, da identidade e poder serem socialmente construídos, ou então por serem elementos que são demonstrados de forma social. Esse achado denota a relevância que a questão social tem em virtude das três teorias trabalhadas e no impacto que possa possuir dentro da construção mencionada. Outro apontamento a ser feito é referente à palavra “*environmental*” que ao traduzir-se como ambiente, pode ser conectada ao social anteriormente ressaltado. É interessante notar que as palavras cujas frequências são um pouco maiores voltam-se a escopos semelhantes como é o caso dos termos “família”, “cultura”, “relações”, “pessoas” e, indicam com base no que foi lido no conteúdo dos trabalhos, caminhos a serem desenvolvidos em pesquisas futuras também.

Considerando a inexistência de pesquisas referentes às emoções, identidade e poder na produção nacional, sugere-se que pesquisas em estudos organizacionais se debrucem sobre a relevância que as três teorias em conjunto possuem no cotidiano e nas dinâmicas organizacionais. Conforme pode-se verificar, as emoções, a identidade e poder interferem diretamente nos resultados organizacionais e coloca em discussão o quanto sermos seres sociais têm sua relevância neste contexto, trazendo à pauta que as dimensões humanas dentro das organizações não devem ser consideradas “ilhas emocionais isoladas” e sim, como elementos que compõem e constroem as organizações. Assim, abre-se a possibilidade e oportunidade de estudos que envolvam as particularidades de cada contexto organizacional, como sua cultura, estrutura e dinâmicas e até aspectos mais amplos como por exemplo, as especificidades de um cenário nacional que, por ter em suas raízes, seu diferencial, pode trazer achados relevantes à forma como os três temas, estudados dentro das vertentes teóricas escolhidas por cada pesquisador, acontecem dentro das organizações.

Ressalta-se aqui a forte tendência internacional de levar-se o elemento social à discussão no meio acadêmico em que, além da necessidade de ter-se pesquisas que ampliem o entendimento para o campo das organizações, também possa-se elaborar pesquisas que discutam o quanto as organizações podem refletir uma sociedade e que tragam contribuições a

respeito de como as emoções, a identidade e o poder existente em uma organização, pode interferir em sua sociedade, não somente àquelas envolvidas em seu ambiente externo mais próximo em termos de estrutura física.

Outro tema emergente à temática volta-se à forma com que as emoções são sentidas, a identidade construída e o poder percebido por pessoas de diferentes gêneros, ou por pessoas que tradicionalmente são marginalizadas pela sociedade. Considera-se relevante também abordar-se nos estudos futuros, organizações cujas fronteiras não sejam totalmente definidas, a fim de verificar-se como as teorias ocorrem e quais as diferenças entre organizações mais “estruturadas”. Uma última sugestão referente ao contexto organizacional, volta-se à possibilidade de estudos sobre como pessoas em diferentes cargos e hierarquias vivenciam tais aspectos.

Haja vista que no cenário internacional houve predominância de pesquisas teórico-empíricas, tem-se uma lacuna quanto à construção de investigações teóricas que explorem as raízes das teorias investigadas, discutam e elaborem reflexões sobre o seu entrelaçamento, trazendo o caráter crítico e reflexivo de necessária exploração ao campo de estudos organizacionais. Por fim, ainda tratando-se de aspectos metodológicos, considera-se contributivo que pesquisadores – especialmente os brasileiros – explorem possibilidades de pesquisas mistas, de forma que se promova a compreensão aprofundada dos fenômenos a serem estudados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente artigo procurou-se analisar a maneira como as emoções, a identidade e poder são abordadas em conjunto dentro do campo de estudos organizacionais. Para tanto, utilizou-se a técnica de revisão de literatura, especificamente a revisão sistemática, para ter-se uma noção acerca de como as pesquisas do campo abordam as três teorias citadas.

Em virtude das especificidades e da dinamicidade que englobam um cenário organizacional, entende-se que as emoções possam ter grande relevância nos resultados ali obtidos. Assim, partiu-se do pressuposto de que as emoções podem interferir tanto na identidade e identificação de um indivíduo como na sua forma de agir em virtude de relações de poder e da sua própria percepção a respeito deste poder, evidenciando-se a importância dessa discussão e entrelaçamento de teorias. Deste modo, optou-se por colocar as emoções, identidade e poder em evidência por consequência de ao analisar-se a literatura de cada uma das áreas isoladas,

verificar seu possível entrelaçamento e também, por ter-se ciência de que as três teorias trazem grande avanço ao campo de estudos organizacionais. A técnica de revisão de literatura, permitiu assim, relacionar a temática em uma perspectiva mais ampla, trazendo uma melhor compreensão sobre como os estudos a vem trabalhando e quais podem ser os passos futuros.

Com os achados aqui elencados, destaca-se que embora as emoções, a identidade e o poder sejam frequentemente analisados isoladamente, sua inter-relação ainda é pouco explorada, sobretudo no contexto de estudos organizacionais brasileiro. Ao identificar como essas três dimensões se entrelaçam internacionalmente, nota-se a existência de um campo promissor de investigação que pode enriquecer significativamente a compreensão das dinâmicas humanas nas organizações. A conexão entre esses elementos permite uma abordagem mais integrada das relações organizacionais, evidenciando que as emoções influenciam a construção da identidade e a percepção do poder, enquanto as relações de poder, por sua vez, moldam as experiências emocionais e identitárias dos indivíduos. Essa visão integrada oferece uma base para discussões teóricas mais robustas e para futuras pesquisas que busquem desenvolver intervenções práticas no contexto organizacional também.

Entende-se que ao traçar os itinerários da pesquisa de emoções, identidade e poder em estudos organizacionais, desvela-se o estado da arte da produção científica internacional, considerando-se a ausência de estudos nacionais, permitindo-nos assim, dar um passo inicial às discussões brasileiras sobre o tema, sinalizando tendências e indicando possíveis caminhos a serem percorridos, bem como diferentes possibilidades metodológicas que permitirão esse novo olhar a respeito das dimensões humanas dentro das organizações.

Espera-se que com os achados aqui desvelados, novas contribuições em relação a linhas e agendas de pesquisa sejam desenvolvidas, que se identifiquem leituras de referência para o desenvolvimento de pesquisas e que parcerias de pesquisa também possam ser criadas. Espera-se também que por consequência dos resultados aqui evidenciados e da relevância que tais teorias possuem ao campo organizacional, esse trabalho inspire gestores a olharem a seus contextos e desenvolverem empiricamente novas maneiras de se diminuir os efeitos negativos que tanto a organização possa ter diante das pessoas, quanto o contrário para que assim a sensibilidade a seu respeito seja desenvolvida e destaque-se cada vez a relevância que as emoções, a construção de uma identidade e as relações de poder possuem.

Por fim, como evidenciado por Snyder (2019), em uma revisão também é relevante ressaltar as limitações enfrentadas. Assim, como limitação, destaca-se que embora esta pesquisa tenha elegido como corpus grandes bases de dados, não foram considerados trabalhos que não

fossem artigos publicados em periódicos, privilegiando-se o estado da arte. Além disso, mesmo utilizando-se as palavras-chave e suas variações em duas das maiores bases de dados nacionais, não houve resultados pertinentes à busca. Porém, por tratar-se de uma revisão de literatura, optou-se por seguir o guia desenvolvido por Snyder (2019) justamente para reduzir-se as limitações metodológicas que se fazem presentes neste tipo de estudo, tornando possível sua replicação e a geração de contribuições ao campo em análise.

REFERÊNCIAS

ADAMS, M. Intersectionality and reflexivity: Narratives from a BME female researcher inside the hidden social world of prison visits. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 20, p. 1609406920982141, 2021.

AGUIRRE, A.C. Guilt trip: emotion, identity, and power in migrant online discourse. **Social Semiotics**, v. 31, n. 5, p. 724-737, 2021.

BARSADE, S.G.; GIBSON, D.E. Why does affect matter in organizations? **Academy of management perspectives**, v. 21, n. 1, p. 36-59, 2007.

BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 23ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

BRODY, L. R.; HALL, J. A.; STOKES, L. R. Gender and emotion: theory, findings and context. In: BARRET, L. F.; LEWIS, M.; HAVILAND-JONES, J. M. **Handbook of Emotions**. 4. ed. Nova Iorque: The Guilford Press, cap. 21, 2016, pp. 369-392.

BROWN, A.D. Identities in organization studies. **Organization Studies**, v. 40, n. 1, p. 7-22, 2019.

CASTELLS, M. **O poder da identidade**. Editora Paz e Terra, 2018.

CASTELLS, M. **O poder da comunicação**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CHADEGANI, A.A. et al. A comparison between two main academic literature collections: Web of Science and Scopus databases. **arXiv preprint arXiv:1305.0377**, 2013.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S. C.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**, v. 1, 1999.

DZIUBA, A.; TIENARI, J.; VÄLIKANGAS, Liisa. Idea work online: shelters and crutches in remote collaborative autoethnography. **Journal of Organizational Ethnography**, 2021.

FERNANDES, C.; TAKAHASHI, A.R.W.; LOURENÇO, M.L. Emoções em Estudos Organizacionais: Contribuições e desafios ao campo. **Revista Organizações em Contexto**, v. 17, n. 33, p. 179-209.

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A.D.P. Elementos para a compreensão dos estudos de identidade em teoria organizacional. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua et al. **Identidade nas Organizações**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 29-62.

FINEMAN, S. A emoção e o processo de organizar. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. 2, 2001, pp. 157-189.

FINGERMAN, S. **Web of Science and Scopus: Current Features and Capabilities**. 2006. Disponível em: <http://www.istl.org/06-fall/electronic2.html>. Acesso em: 28 fev. 2025.

FRIEDLAND, R. Moving institutional logics forward: Emotion and meaningful material practice. **Organization Studies**, v. 39, n. 4, p. 515-542, 2018.

FROHLICH, S. et al. A Identidade das mulheres no ambiente militar: Uma revisão sistemática da produção científica internacional. In: XLIII ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD 2019, 43., 2019, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Anpad, 2019. p. 1-16.

GILL, M.J. The significance of suffering in organizations: Understanding variation in workers' responses to multiple modes of control. **Academy of Management Review**, v. 44, n. 2, p. 377-404, 2019.

HAGSTRÖM, Linus. Disciplinary power: Text and body in the Swedish NATO debate. **Cooperation and Conflict**, v. 56, n. 2, p. 141-162, 2021.

HAUGAARD, M.; CLEGG, S. R. Introduction: why power is the central concept of the social sciences. **The SAGE handbook of power**, 2009.

HARDY, C.; CLEGG, S. Alguns ousam chamá-lo de poder. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais: reflexões e novas direções**. São Paulo: Atlas, v. 2, 2001, pp. 260-289.

HORDGE-FREEMAN, E. "Bringing Your Whole Self to Research" The Power of the Researcher's Body, Emotions, and Identities in Ethnography. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 17, n. 1, p. 1609406918808862, 2018.

HÜBNER, K. The trouble with feelings, or Spinoza on the identity of power and essence. **Journal of the History of Philosophy**, v. 55, n. 1, p. 35-53, 2017.

KITCHENHAM, B. Procedures for performing systematic reviews. **Keele, UK, Keele University**, v. 33, n. 2004, p. 1-26, 2004.

LINGO, E. L.; ELMES, M.B. Institutional preservation work at a family business in crisis: Micro-processes, emotions, and nonfamily members. **Organization Studies**, v. 40, n. 6, p. 887-916, 2019.

LUND, A. 'I feel sorry for them and I should do something, but I don't.' Spatial imaginaries and resistance to feminist change in the dramatic arts. **Emotion, Space and Society**, v. 30, p. 27-33, 2019.

NAZARI, M.; KARIMPOUR, S. The role of emotion labor in English language teacher identity construction: An activity theory perspective. **System**, v. 107, p. 102811, 2022.

NORGAARD, K.M.; REED, R. Emotional impacts of environmental decline: What can Native cosmologies teach sociology about emotions and environmental justice?. **Theory and Society**, v. 46, n. 6, p. 463-495, 2017.

ÖVER, D. Democratic backsliding and the media: the convergence of news narratives in Turkey. **Media, Culture & Society**, v. 43, n. 2, p. 343-358, 2021.

PETRINI, E.; WETTERGREN, Å. Organising outsourced workers in UK's new trade unionism-emotions, protest, and collective identity. **Social Movement Studies**, v. 22, n. 4, p. 513-529, 2023.

PRATT, M.G.; DOUCET, L. Ambivalent feelings in organizational relationships. In: FINEMAN, S. **Emotion in Organizations**. London: Sage, 2000.

RAGINS, B. R.; WINKEL, D. E. Gender, emotion and power in work relationships. **Human Resource Management Review**, v. 21, n. 4, 2011, pp. 377-393.

ROWE, A. Situating the self in prison research: Power, identity and epistemology. In: **The Palgrave handbook of prison ethnography**. Palgrave Macmillan, London, 2015. p. 347-370.

SCIELO. **Sobre o Scielo**. 2025. Disponível em: <https://www.scielo.org/pt/sobre-o-scielo>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SCOTT, Susie. Surprise: a micro-sociological analysis. **Emotions and Society**, v. 3, n. 2, p. 191-207, 2021.

SNYDER, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. **Journal of business research**, v. 104, p. 333-339, 2019.

SOLTANI, Anoosh; JOHNSTON, Lynda; LONGHURST, Robyn. Fashioning hybrid Muslim women's veiled embodied geographies in Hamilton, Aotearoa New Zealand:# hijabi spaces. **Gender, Place & Culture**, v. 29, n. 3, p. 393-418, 2022.

SONG, J.; WU, A.E. Intergenerational autoethnography of heritage language maintenance: Focusing on emotion, identity, and power. **The Modern Language Journal**, v. 108, n. S1, p. 14-36, 2024.

SPECKEMEIER, Lars; TSIVRIKOS, Dimitrios. Power on environmental emotions and behavior. **Social Responsibility Journal**, 2020.

SPELL. **Características**. 2025. Disponível em: <http://www.spell.org.br/sobre/caracteristicas>. Acesso em: 02 fev. 2025.

THIOLLENT, M. Estudos organizacionais: possível quadro referencial e interfaces. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 1, n. 1, 2014, pp. 1-14.

TOEGEL, Ina; LEVY, Orly; JONSEN, Karsten. Secrecy in practice: How middle managers promote strategic initiatives behind the scenes. **Organization Studies**, 2021.

TOUBIANA, M.; ZIETSMA, C. The message is on the wall? Emotions, social media and the dynamics of institutional complexity. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 3, 2017, pp. 922-953.

TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British journal of management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

TRIPATHI, R. C. et al. Emotional reactions to intergroup norm violations. **Psychology and Developing Societies**, v. 30, n. 2, p. 234-261, 2018.

TRIPATHI, R. C.; KUMAR, R.; TRIPATHI, V. N. When the advantaged feel victimised: The case of hindus in India. **Psychology and Developing Societies**, v. 31, p. 31-55, 2019.

TU, H.; ZHOU, Y.; YAN, K. The power of saying “thank you”: Examining the effect of tourist gratitude expression on resident participation in value co-creation. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 61, p. 200-211, 2024.

VALLERAND, R.J. On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living. **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**, v. 49, n. 1, 2008, p. 1.

VORONOV, M.; VINCE, R. Integrating emotions into the analysis of institutional work. **Academy of Management Review**, v. 37, n. 1, 2012, pp. 58-81.

WEB OF SCIENCE. **Journal Citation Reports 2022: A preview**. 2022. Disponível em: <https://clarivate.com/blog/journal-citation-reports-2022-a-preview/>. Acesso em: 02 jul. 2022.

WONG, G. et al. RAMESES publication standards: meta-narrative reviews. **BMC medicine**, v. 11, n. 1, p. 1-15, 2013.

YANG, Y. Ambivalent effects of anger in Chinese feminists’ refusal to patriarchal marriage and family. **Social Movement Studies**, p. 1-17, 2024.

ZABRODSKA, K. et al. Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions. **Culture and organization**, v. 22, n. 2, p. 136-157, 2016.

ZIETSMA, C. *et al.* **Emotions in Organization Theory**. Cambridge University Press, 2019.