



## ARTICLE REVIEW

## ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION: ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION IN THE NATIONAL ASSOCIATION FOR POST-GRADUATE AND RESEARCH IN ADMINISTRATION DATABASE (ANPAD)

## SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NA BASE DE DADOS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD)

<sup>1</sup> Valdecir Cahoni Rodrigues

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista, São Paulo (Brasil). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7995-4637>

<sup>2</sup> Érika Mayumi Kato Cruz

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista, São Paulo (Brasil). Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1690-0997>

<sup>3</sup> Angeliz Novaes dos Santos

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista, São Paulo (Brasil).

<sup>4</sup> Carla Canducci Teixeira

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista, São Paulo (Brasil).

**Corresponding Author:**

Valdecir Cahoni Rodrigues  
E-mail: [cahoni@unoeste.br](mailto:cahoni@unoeste.br)

**Editora Chefe**

Dra. Eliana Severo  
Alumni.In Editors - UNICURITIBA

**How to cite this article:**

Rodrigues, V. C., Kato Cruz, Érika M., dos Santos, A. N., & Teixeira, C. C. (2024). Socialização organizacional: Análise da produção científica na base de dados da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). *Revista Inteligência Competitiva*, 14, e0409. <https://doi.org/10.24883/eagleSustainable.v14i.409>

**ABSTRACT**

**Objective:** Conduct an integrative and systematic review of studies on organizational socialization published in the ANPAD events database.

**Methodology/Approach:** This study adopts a systematic and integrative approach, with a qualitative analysis of themes related to socialization in national scientific production at events of the National Association of Graduate Studies and Research in Administration (ANPAD).

**Originality/Relevance:** The research provides managers with valuable knowledge, highlighting the benefits of the socialization process when conducted properly. By understanding these aspects, they can implement more effective and inclusive practices in their organizations.

**Main Conclusions:** Among the findings, it was identified that there is a need to introduce accessibility policies, both structural and professional, within organizations to support inclusion. Regarding organizational socialization, it was found that socialization directly influences task execution, the functioning of work groups, and even social bonds. Concerning behavior, it improves learning, commitment, and makes individuals more satisfied with the organization.

**Theoretical/Methodological Contributions:** This research explores the main theories of socialization, addressing aspects of accessibility, work behavior and organization socialization. Through an integrative systematic review, this study allows the generation of new knowledge, benefiting both the academic and organizational fields.

**Keywords:** Socialization; integration; organizational socialization.



DOI: <https://doi.org/10.24883/eagleSustainable.v14i.409>



## RESUMO

**Objetivo:** Realizar uma revisão integrativa e sistemática sobre os trabalhos de socialização organizacional publicados na base de dados de eventos da ANPAD.

**Metodologia/abordagem:** Este estudo adota uma abordagem sistemática e integrativa, com uma análise qualitativa de temas relacionados à socialização na produção científica nacional em eventos da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).

**Originalidade/Relevância:** A pesquisa oferece conhecimento aos gestores, destacando os benefícios do processo de socialização quando conduzido adequadamente. Ao entender esses aspectos, eles poderão implementar práticas mais eficazes e inclusivas em suas organizações.

**Principais conclusões:** Dentre os resultados encontrados, detectou-se que há necessidade de introduzir políticas de acessibilidade, tanto estrutural quanto profissional, dentro das organizações para apoiar a inclusão. Quanto ao aspecto da socialização organizacional, identificou-se que a socialização tem influência direta na execução das tarefas realizadas, no funcionamento dos grupos de trabalho e até mesmo nos vínculos sociais. Quanto ao aspecto comportamento, melhora o aprendizado, comprometimento e torna os indivíduos mais satisfeitos com a organização.

**Contribuições teóricas/metodológicas:** Esta pesquisa explora as principais teorias de socialização, abordando os aspectos acessibilidade, comportamento no trabalho e de socialização organizacional. Através de uma revisão sistemática integrativa, esse estudo permite geração de novos conhecimentos, beneficiando tanto o meio acadêmico quanto o organizacional.

**Palavras-chave:** Socialização; integração; socialização organizacional.

## 1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas vêm desafiando as organizações a adquirir processos internos que garantam a longevidade e o crescimento dos negócios e, como o colaborador é protagonista da empresa, ele passou a ser visto como um diferencial competitivo (Teixeira & Luz, 2014).

A própria estrutura organizacional se baseia nas ações de seus funcionários e, a partir do convívio de pessoas e interação com a estrutura, forma-se a cultura organizacional. Trata-se de algo que transpassa processos e pessoas, influenciando no

desempenho da empresa. A cultura e estruturação de valores é algo complexo e que deve ser orientado para garantir os objetivos da organização (Bergue, 2010).

Berger e Luckmann (2010), em seus estudos, analisaram as pesquisas de Fleury (1987) e observaram que esse autor menciona que o sistema de valores ou padrões pré-arranjados dá origem a um objetivo pessoal e gera um significado em comum para todos. Isso proporciona uma forma de incorporar a realidade e os significados organizacionais. Cabe, assim, um processo para expandir essa ideologia e valores da organização, o que se pode nomear de processo de socialização; tal processo introduz os novos funcionários diante da realidade organizacional no que tange a comportamentos e ao universo cultural (Fleury, 1987).

De acordo com Chiavenato (2014), dá-se o nome integração, socialização, iniciação, ambientação ou, até mesmo, *onboarding*, a maneira pela qual a empresa recebe os novos colaboradores, apresentando a sua cultura, envolvendo, até mesmo, o seu modo de agir ou pensar, para que, assim, o novo colaborador possa atender as expectativas da organização. Quanto ao outro lado, o novo funcionário também contribui para um ambiente que lhe proporcione satisfação.

Sabe-se, portanto, que o ingresso do novo colaborador é um evento significativo não somente para o profissional, mas também para a estrutura do grupo do qual ele fará parte (Xavier, 2006). Diante disso, a socialização organizacional representa uma etapa de iniciação importante para o colaborador, pois irá reduzir o tempo de adaptação, acelerando a produtividade e realizando a manutenção da cultura organizacional (Chiavenato, 2014).

Apesar de o tema em questão ter ganhado relevância dentro do contexto organizacional, Faria (2015) identifica que as pesquisas no Brasil sobre a temática são baixas e apresentam um campo abastecido de conhecimentos a serem aprofundados. Tal constatação, segundo os autores, se remete ao fato de que o debate sobre diferentes enfoques vinculados à socialização permite levantamentos de outras hipóteses de estudo.

Justifica-se esta pesquisa buscando atender as sugestões de trabalhos futuros de Marques, Cabral, Santos e Silva (2017) que fizeram proposta de ampliar as pesquisas sobre o tema em eventos científicos da área para evidências mais completas sobre o tema.

Sob essa ótica, a finalidade do presente artigo é realizar uma revisão integrativa e sistemática nos trabalhos sobre socialização organizacional publicados na base de dados de eventos da ANPAD. Como objetivos específicos: detectar os artigos sobre socialização publicados em eventos da ANPAD; relacionar qualitativamente as teorias existentes sobre a problemática descrita; identificar os principais temas relacionados com a Socialização e propor sugestões para estudos futuros sobre o tema.

## 2 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, na qual é feita a análise e interpretação dos artigos, por meio de conhecimentos racionais e intuitivos, bem como com diferentes enfoques para compreensão da temática (Neves, 1996).

A pesquisa também tem caráter descritivo exploratório. De acordo com Gil

(2008), a pesquisa descritiva tem objetivo de descrever as características do fenômeno e fazer associações entre os temas expostos. A pesquisa exploratória, por sua vez, vincula similaridade com o tema proposto, aprimorando a ideia e formulando hipóteses.

O procedimento técnico envolveu revisão sistemática integrativa, método que analisa e sintetiza os conhecimentos já levantados sobre a temática abordada, permitindo a geração de novos aprendizados (Botelho, Cunha & Macedo, 2011).

A revisão integrativa é ampla em sua abordagem e confere um entendimento completo sobre o tema, isso porque agrega a revisão de teorias, análise de problemas e definições que formam um cenário consistente sobre o tema levantado (De Souza, Silva & Carvalho, 2010).

Ainda, de acordo com Botelho et al. (2011), a revisão sistemática integrativa demanda análise cuidadosa das fontes e, para ser feita, deve seguir etapas bem estabelecidas.

A pesquisa abrange também análise de conteúdo e inferência proposta por Bardin (2011), logo, relacionou teorias sobre a socialização organizacional, identificando os principais temas e o que foi proposto nos objetivos. Neste sentido, os artigos foram separados pelas temáticas que estavam relacionadas a abordagens de acessibilidade, aspectos da socialização organizacional e comportamento no trabalho e, para melhor entendimento, a análise foi separada de acordo com a classificação.

Seguindo as etapas, para o norte da pesquisa, seguiu-se com a problemática: como a socialização dentro das organizações é discutida em periódicos nacionais na base Anpad entre os anos de 2010 a 2021?

Para a realização do estudo, foi definida a base de dados da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) e a seleção das palavras que atendem ao objetivo da pesquisa: socialização, ambientação e integração. Os termos foram escolhidos de acordo com os sinônimos de significado.

Na primeira rodada, foi feita a primeira busca na lupa de pesquisa da base Anpad com as três palavras selecionadas. Em seguida, foram selecionadas as pesquisas que continham os termos determinados nos títulos, foram localizados 208 artigos no total. Na segunda rodada, os artigos foram selecionados seguindo os critérios de exclusão:

- Artigos publicados anteriormente a 2010;
- Artigos em outras revistas e eventos que não sejam: Encontro de Anpad (EnANPAD), Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR/GRT), Organizações/ Comportamento Organizacional (COR) e Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO/EOR);
- Artigos que não sejam em português;
- Artigos duplicados.

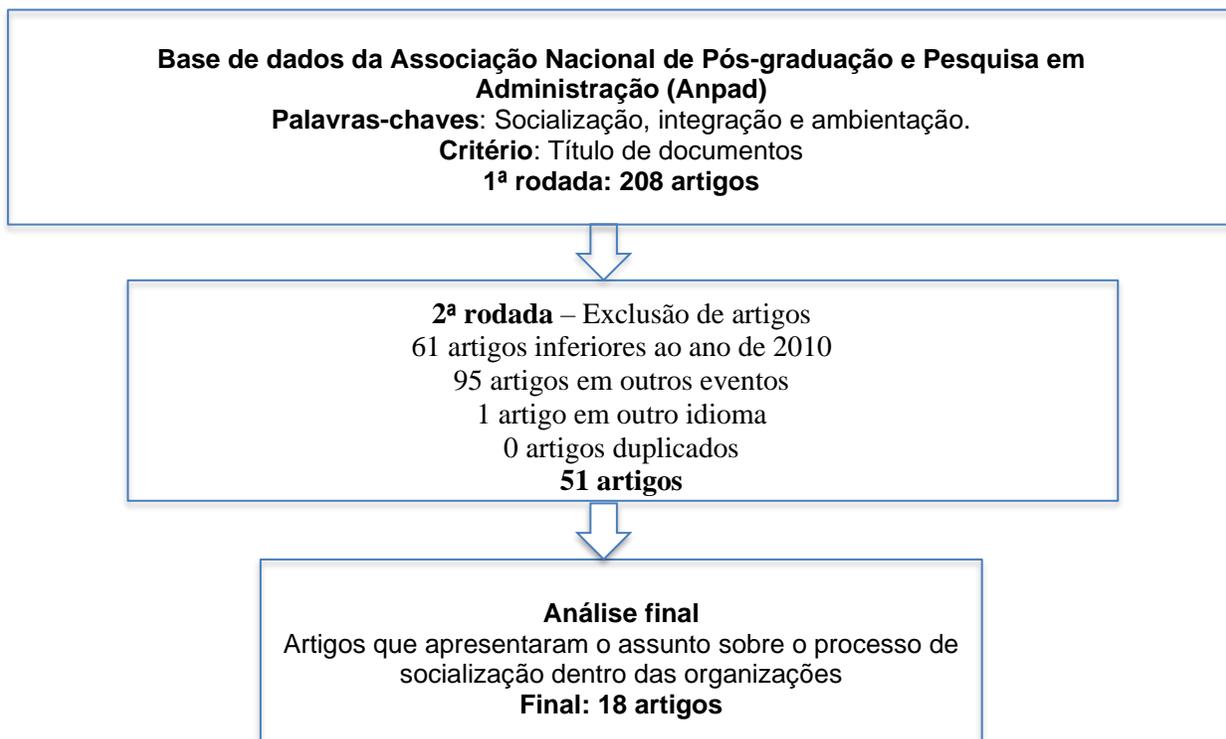
Após seguir os critérios, foram filtrados 51 artigos para a seleção final.

Após o filtro, foi realizada uma análise de conteúdo. Segundo a didática de Bardin (2011), o método envolve três focos temporais, a saber: (1) pré análise, o qual compõe organização, entendimento das ideias iniciais e escolha dos artigos a serem analisados; (2) exploração, a partir do qual se entende os conceitos relacionados e categoriza-se as temáticas; por fim, (3) tratamento e interpretação dos resultados obtidos, ou seja, interpretações analíticas de acordo com os objetivos.

Seguindo esse preceito, foi realizada a leitura superficial dos artigos e foram selecionados para análise aqueles que apresentaram o assunto sobre o processo de socialização organizacional, que acontece inicialmente após a contratação ou na manutenção da cultura.

Ao final, restaram 18 artigos para análise, como demonstrado na Figura 1.

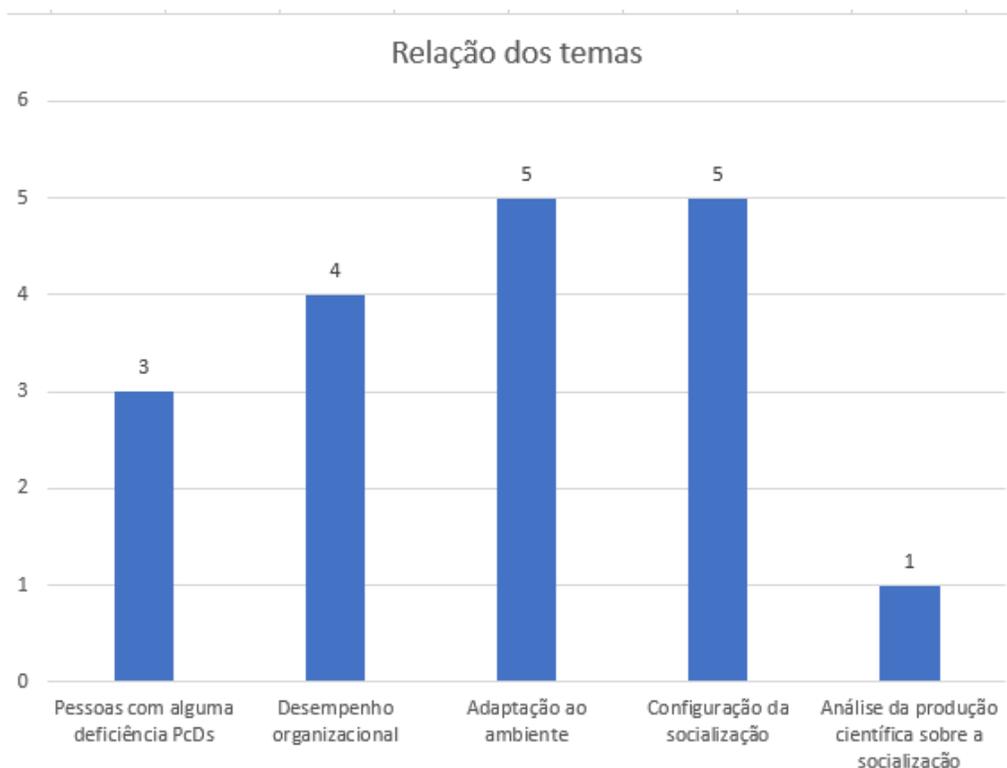
**Figura 1:** Passo a passo para a identificação dos artigos.



Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Inicialmente, no gráfico 1, foi possível identificar que os artigos encontrados debatem sobre a visão da socialização organizacional diante de pessoas com alguma deficiência (3), desempenho organizacional (4), adaptação ao ambiente (5), configuração da socialização (5) e análise da produção científica sobre a socialização (1).

**Gráfico 1 – Relação dos temas**

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Assim, das pesquisas levantadas houve 5 artigos que descreveram a socialização com referência a adaptação do colaborador em seu local de trabalho; 5 artigos que analisaram como esse processo em si aconteceu, analisando as etapas e relações do ambiente; 4 pesquisas sobre a relação da socialização com o desempenho do colaborador; 3 das pesquisas que focaram em um grupo específico, os PCDs (Pessoas com deficiência), para descrever o processo e os desafios da socialização e 1 artigo que fez a análise quantitativa dos artigos sobre socialização na área de Turismo, Contabilidade e Administração. Ao final, foram 18 artigos selecionados conforme demonstrado no Gráfico 1.

A Tabela 1 demonstra a categorização dos artigos, separando-os por classificação e abordagem.

**Tabela 1 – Categorização dos artigos**

Estudos	Classificação	Abordagem
Vieira, H. G. Jr., de Lima, D. A. & de Lima, T. C. B. (2014); Moreira, L. B., Capelle, M. C. A., Miranda, A. R. A., & Onuma, F. M. S. (2011); dos Santos, M. D. S. M., de Lima, T. C. B. & de Souza Ferraz S. F. (2018)	Acessibilidade	Exploram a socialização organizacional de pessoas com alguma deficiência (PcDs), identificando o contexto do ambiente, do processo e seu impacto.
Baptista, K. T., Batista de Lima, T. C. B., Pitombeira, S. S. R., Arruda, S. C., (2015); Basaglia, R., Braga-beatriz, B. M. B., & da Costa Figueiredo, C. (2019); Marques, D. S., Cabral, A. C. A., Santos, S. M. & Silva, M. N. M. (2017); Rabello, G. C., Macke, J., & Zanella, W. (2017); Reatto, D., & Brunstein, J. (2017); Reinert, M., MUNHOZ, G. D. S., Filippin, M., Chimello, G. R., Monteleone, G. M., & Pastro, M. G. (2010).	Aspectos da socialização organizacional	Identificam impressões da socialização e como são os aspectos desse processo dentro de contextos, visões e relações diferentes.
Matos, P. R. D., & Borges, M. D. L. (2015); Carvalho, V., & Borges, L. (2010).; Carvalho, V. D. D., Borges, L. D. O., Vikan, A., & Hjemdal, O. (2010).; Comin-1c, L. C., & Pauli, J. (2017); de ANDRADE, D. C. T., Ramos, H. R., Costa, D. M. D., & de OLIVEIRA, D. R. (2016).; de Queiroz, G. B., Paiva, L. E. B., & de Lima, T. C. B. (2019).; Da Silva Onã, S. (2020); Santos Junior, A. B. (2012); Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., dos Santos, A. S., & de Souza, D. L. (2015).	Comportamento organizacional	Analizam a socialização organizacional proposta em grupos diferentes de estudos, trazendo conceitos comportamentais e observando ângulos de contribuição para resultados.

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Na sequência são discutidos os artigos com base nas categorias de: acessibilidade, aspectos da socialização organizacional e comportamento no trabalho.

Quanto a acessibilidade, Moreira et al (2011) se atentou ao processo que as pessoas com deficiência física passam na socialização organizacional, percebendo um avanço nas discussões e nas realizações de ações, mas evidenciando um longo caminho para a igualdade nesse processo.

Santos et al (2018) explicou em sua pesquisa que algumas questões relacionadas

à acessibilidade complicam o processo de socialização com dificuldades na infraestrutura e certo despreparo para recebê-los e, por mais que tenham um bom relacionamento com os colegas, ainda há dificuldades para se relacionar no ambiente profissional e, até mesmo, atender o público; na maioria das vezes os colaboradores devem mostrar um nível de competência ainda maior, para comprovar que são capazes.

No mesmo sentido, os autores Júnior, de Lima e de Lima (2014) identificaram a percepção dos profissionais com deficiência física sobre a socialização organizacional. Os autores também apontaram a necessidade de introdução de políticas e instrumentos para essas pessoas, apesar de haver um bom grau de socialização.

Após as análises, observou-se que os autores trouxeram conceitos comuns de necessidade de estrutura e preparo para a socialização de pessoas com deficiência (PcDs), uma vez que estas almejam alcançar boas ocupações e se esforçam para tal, mas enfrentam uma via tortuosa nesse processo.

Quanto a teoria da socialização organizacional acerca da acessibilidade detectou-se que há necessidade de introdução de políticas de acessibilidade (estrutural e profissional) dentro das organizações, dados os desafios enfrentados pelos PcDs nos processos de socialização, assim como na busca por desenvolvimento organizacional, seja em termos de qualificação, promoção ou diferenciação de função e/ou tarefa.

No que tange a análise de aspectos da socialização, os autores Basaglia, Braga e Figueiredo (2019) trazem as dimensões tarefas, grupo e organização, entendendo que o aumento da adaptação à tarefa aumenta conforme o entendimento do que é esperado no cumprimento delas. Já em relação ao grupo, a adaptação aumenta conforme se entende o que o gestor espera da equipe. E em relação à organização, conforme a socialização aumenta, então se compreende melhor como agir conforme as políticas da empresa.

Na pesquisa de Rabello, Macke e Zanella (2019), devido ao contexto de expatriação, a dimensão tarefa teve maior impacto com a socialização, estando tal fato relacionado também ao suporte dos colegas de trabalho, ou seja, aos aspectos sociais. O que vai ao encontro do que Reatto e Brunstein (2017) afirmam sobre a importância da socialização no ambiente empresarial; segundo os autores, é a partir dessa interação social que o recém-contratado entende a cultura e o comportamento necessário diante do que necessita ser feito. Os mesmos autores ainda notaram que a proatividade do recém-contratado é um aspecto que está ligado a compreensão sobre seu trabalho. Baptista et al (2015), de forma complementar, aponta a proatividade como peça para aquisição de conhecimentos organizacionais. Reinert et. al. (2010) também indicam a proatividade como aspecto que diferencia o conhecimento do indivíduo e a sua participação no processo.

Ademais, os autores retratam que o processo de socialização vai além de uma etapa inicial, observando a participação do indivíduo desde o processo seletivo até a sua atuação efetiva na empresa. Baptista et al (2015) apresenta em sua pesquisa que o conhecimento da empresa ocorre no processo de socialização inicial, todavia há uma falta de constância desse processo quando o funcionário já está na organização, abrindo caminhos para discussão sobre o tema.

Marques et. al. (2017), por sua vez, identificaram os seguintes aspectos relacionados à socialização em uma organização: cultura, poder, recrutamento e

---

seleção, e dominação simbólica. A temática, segundo eles, é pouco abordada e não segue uma linearidade, todavia nota-se certo equilíbrio entre pesquisa com estudos de casos e de levantamento.

A teoria da socialização organizacional mostra que há influências positivas quanto à aspectos ligados a tarefa, grupo, organização e questões sociais. A proatividade é importante no processo de socialização, pois contribui para geração de conhecimentos, logo deve estar envolvida em todo o período de permanência do colaborador, mas, em relação a isso, nota-se falta de constância do processo nas empresas.

Por fim, foi possível identificar a influência da socialização organizacional no comportamento dos colaboradores levando em consideração as pesquisas de Santos Júnior (2012) que identificou a motivação no aprendizado cultural geral e atividades do cargo, o que também influencia na relação interpessoal, na satisfação e no comprometimento. Carvalho e Borges (2010), bem como Da Silva Onã (2020), reforçam essa hipótese, afirmando que a socialização proporciona maior alcance de informações, de conhecimento da cultura da empresa e bem-estar. Comin e Pauli (2017) também remetem sobre tal relevância, destacando a percepção do contexto organizacional, o que facilita a adaptação do indivíduo.

A socialização ainda está relacionada com a interação do meio social e o acolhimento (Queiroz e Paiva, 2019). Carvalho e Borges (2010) mencionam que esse suporte social é importante, porque impacta na percepção do recém-contratado ao processo, além de construir raízes de apoio.

Carvalho e Borges (2010) ainda apontam que a contribuição da socialização organizacional advém independente de nacionalidade, ocupação ou experiência, o que contrapõe os estudos de Tomazzoni et. al. (2015) que descreve uma diferença na percepção da socialização organizacional de acordo com o cargo, de modo que características distintas influenciam no processo. Essa variação do processo de socialização entre cargos e tempo de serviço também é pouco percebida, segundo De Andrade, Vasconcelos e Silveira (2015). Pode-se notar, na pesquisa de Queiroz e Paiva (2019), que há divergência de respostas entre funcionárias com maior e menor tempo dentro da empresa, de modo que as recém-contratadas passaram por um processo mais fácil, identificando o contexto interno com características expressivamente masculinas e o externo com mudanças e evoluções que foram trazendo homogeneidade à socialização.

As autoras Borges e Matos (2015) debatem a influência favorável da socialização organizacional observando esse rito de introdução à cultura como máscara para criar um encantamento de adoração ao serviço e a exaustão emocional como cultura afetiva. Além disso, analisam que quando o funcionário tem percepção da realidade demandada de serviço no que diz respeito ao trabalho emocional, se frustra.

Interessante entender também o que Queiroz e Paiva (2019) identificaram em seu artigo ao apontar que, apesar da socialização, o trabalho em si é aprendido na prática. Para Andrade, Vasconcelos e Silveira (2015) o aprendizado sobre algumas dimensões é dado pelo tempo, remetendo ao fato de que com evoluções dentro do processo de socialização, essa questão pode melhorar. Toma-se como base que essas duas pesquisas foram feitas em instituições públicas, o que pode estar relacionado a

brechas do processo, conforme afirmam Andrade, Vasconcelos e Silveira (2015).

Por fim, apresenta-se a Tabela 2 com a relação entre as teorias da socialização organizacional acerca do comportamento.

**Tabela 2** - Relação entre teorias da socialização organizacional acerca do comportamento

<b>Pontos convergentes</b>	<b>Pontos divergentes</b>
Impacto positivo da socialização no aprendizado, cultura, satisfação e comprometimento e interação do meio social	Eficácia da socialização pode ser igual ou diferente de acordo com nacionalidade, ocupação ou experiência do colaborador
	Apesar da socialização, o trabalho em si é aprendido na prática.

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

A análise das pesquisas aponta para o impacto positivo da socialização no que tange a aprendizado, manutenção de cultura, satisfação e comprometimento, além da interação do meio social que fornece apoio ao processo. Algumas divergências foram identificadas sobre o real efeito de impacto diante de nacionalidades, ocupações ou experiências diferentes do colaborador. Um dos trabalhos também divergiu sobre o impacto positivo ao afirmar que a socialização pode ser mascarada para direcionar o colaborador a uma cultura exaustiva e, conseqüentemente, a discordância do efeito positivo sobre o trabalho em si que, apesar da socialização, é aprendido na prática.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa objetivou realizar uma revisão sistemática e integrativa dos trabalhos sobre socialização organizacional publicados na base de dados de eventos da ANPAD. Buscou, assim, relacionar qualitativamente as teorias existentes e identificar os principais temas relacionados, seguindo as etapas da análise de conteúdo.

Diante das relações, foi possível compreender os pontos convergentes e divergentes em torno da socialização organizacional, destacando a importância de entender tanto a perspectiva dos colaboradores quanto a assimilação da empresa sobre o processo. Foi observado que a socialização pode, em alguns casos, apenas criar uma impressão superficial, ocultando problemas subjacentes no momento de integração do colaborador.

Além disso, algumas contraposições surgiram sobre a influência da socialização de acordo com o cargo e a experiência dos funcionários, sugerindo uma necessidade de pesquisas mais aprofundadas para entender as reais conseqüências da socialização no ambiente empresarial. Nesse contexto, se faz interessante realizar um estudo de percepção por cargo, pois pode haver lacunas em diferentes níveis hierárquicos, sendo uma das várias possíveis causas de problemas. Pode ocorrer também um cenário onde os líderes vejam a socialização como positiva, enquanto os colaboradores não, ou vice e versa. Um estudo prático poderia ser ainda mais assertivo para essa visão.

Ao tratar da socialização de Pessoas com Deficiência (PCDs), nota-se que é um tema que apresenta lacunas no processo, necessitando de melhorias práticas e até

estudos mais aprofundados nesse grupo.

Ademais, a socialização mostrou-se relacionada com aspectos sociais, indicando também que a proatividade é uma peça fundamental para aquisição de conhecimentos, indo além da fase inicial da entrada do colaborador.

Por fim, é importante destacar as limitações encontradas no estudo, já que a revisão foi realizada em apenas em uma base de dados (ANPAD). Para próximas pesquisas, sugere-se ampliar a base de dados, utilizar bibliométricos e realizar estudos mais aprofundados do fenômeno nas organizações, com destaque para os profissionais enquadrados como PcDs. Isso permitirá uma compreensão mais ampla, contribuindo para práticas mais eficazes e inclusivas nas organizações.

## REFERÊNCIAS

Baptista, K. T., Batista de Lima, T. C. B., Pitombeira, S. S. R., Arruda, S. C., (2015). Socialização Organizacional: Estudo com as Trabalhadoras da Construção Civil na Cidade de Fortaleza - CE. V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho Salvador BA

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70.

Basaglia, R., Braga-beatriz, B. M. B., & da Costa Figueiredo, C. (2019). Avaliação da Socialização Organizacional: um Olhar a Partir de Indivíduos Recém-Contratados. Encontro da ANPAD (EnANPAD), XLIII, São Paulo.

Bergue, S. T. (2010). Cultura e mudança organizacional. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC.

Botelho, L. L. R., de Almeida Cunha, C. C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136.

Carvalho, V., & Borges, L. (2010). O Papel da Resiliência nos Resultados de um Processo de Socialização Organizacional. Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO/ANPAD), VI, *Florianópolis. Anais... Florianópolis: ANPAD*.

Carvalho, V. D. D., Borges, L. D. O., Vikan, A., & Hjemdal, O. (2010). Resiliência e socialização organizacional entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. Encontro da ANPAD – EnANPAD, XXXIV, Rio de Janeiro.

Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações (Edição: 4a).

Comin-lc, L. C., & Pauli, J. (2017) Relação entre Sentido do Trabalho e Socialização Organizacional na Percepção do Contexto de Trabalho para Migrantes. Encontro EnANPAD, São Paulo.

Da Silva Onã, S. (2020). A influência da socialização na felicidade no trabalho. Encontro da Anpad (EnANPAD), XLIV, Evento on-line.

de ANDRADE, D. C. T., Ramos, H. R., Costa, D. M. D., & de OLIVEIRA, D. R. (2016). A socialização organizacional dos servidores de uma IFES: em tempos de REUNI. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, V, Salvador BA.

de Queiroz, G. B., Paiva, L. E. B., & de Lima, T. C. B. (2019). Socialização organizacional na perspectiva de mulheres da polícia militar. Encontro EnEO, Fortaleza.

dos Santos, M. D. S. M., de Lima, T. C. B., & de Souza Ferraz, S. F. (2018). Para Além da Acessibilidade: Desafios da Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública. Encontro EnPAD, Curitiba, PR.

Faria, M.H.A (2015). Recrutamento, seleção e socialização. São Paulo. Pearson Education do Brasil, 2015.

Fleury, M. T. L. (1987). Estórias, mitos, heróis: cultura organizacional e relações do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 27, 7-18.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas AS.

Marques, D. S.; Cabral, A. C. A.; Santos, S. M. & Silva, M. N. M. (2017) Estado da Arte da Produção Científica Brasileira sobre Socialização Organizacional: um Estudo Bibliométrico. Encontro da ANPAD – EnANPAD, XLI, São Paulo.

Matos, P. R. D., & Borges, M. D. L. (2015). Socialização Organizacional no Walt Disney World: Críticas ao Traditions como um Rito de Passagem para um “Mundo Mágico”. Encontro da ANPAD – EnANPAD, XXXIX, Belo Horizonte.

Moreira, L. B., Capelle, M. C. A., Miranda, A. R. A., & Onuma, F. M. S. (2011). Socialização organizacional de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *Encontro de Gestão de Pessoas (EnGPR)*, III, João Pessoa PB.

Neves, J. L. (1996). Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Caderno de pesquisas em administração*, São Paulo, 1(3), 1-5.

Teixeira, A. P. P., & Luz, A. D. S. (2014). The importance of organizational skills: an analysis of perception of managers.

Rabello, G. C., Macke, J., & Zanella, W. (2017). Socialização organizacional de expatriados. Encontro EnANPAD, São Paulo.

Reatto, D., & Brunstein, J. (2017) Socialização Organizacional no Setor Público: Ações e Percepções de Novatos e Experientes. Encontro EnANPAD, São Paulo.

Reinert, M., MUNHOZ, G. D. S., Filippin, M., Chimello, G. R., Monteleone, G. M., & Pastro, M. G. (2010). Recrutamento e seleção como parte do processo de socialização organizacional: estudo de caso em uma ONG. Encontro da ANPAD – EnANPAD, XXXIV, Rio de Janeiro.

Santos Junior, A. B. (2012). Avaliação de impacto de um treinamento introdutório sobre o desempenho dos egressos. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Souza, M. T. D., Silva, M. D. D., & Carvalho, R. D. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein (São Paulo)*, 8, 102-106.

Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., dos Santos, A. S., & de Souza, D. L. (2015). Do exercício a efetivação: analisando a socialização organizacional. Encontro da ANPAD

---

(EnANPAD), XXXIX, Belo Horizonte.

Vieira, H. G. Jr., de Lima, D. A. & de Lima, T. C. B. (2014) A Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência Física. Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, VIII, Gramado RS

Xavier, R. D. A. P. (2006). *Gestão de pessoas na prática; os desafios e soluções*. Editora gente.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora.