

APOCALIPSE CORPORATIVO: UM ENSAIO LITERÁRIO SOBRE COLAPSO E INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL

Gerinaldo Freitas de Jesus¹;

Faculdade Anhanguera, Itabuna, Bahia.

<https://orcid.org/0009-0004-8593-4175>

Orientador – MBA Phelippe Moura da Silva².

Faculdade Anhanguera, Itabuna, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/5783229403444247>

RESUMO: O artigo aborda o conceito de “apocalipse organizacional” como uma metáfora para crises sistêmicas que desafiam as organizações no ambiente corporativo atual, caracterizado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (VUCA). Exemplos históricos, como Kodak e Blockbuster, ilustram como a falta de adaptação às transformações digitais levou ao colapso dessas empresas. A revisão de literatura explora as origens do termo “apocalipse”, que em grego significa “revelação”, e o conecta a conceitos fundamentais na administração. O artigo adota uma abordagem metodológica baseada em um ensaio literário exploratório, com foco em revisão de literatura. Essa escolha permite analisar crises organizacionais sob uma perspectiva interdisciplinar, combinando teorias de gestão com metáforas organizacionais para reinterpretar o apocalipse como uma ferramenta analítica. Os resultados da pesquisa indicam que crises funcionam como catalisadores de mudanças, expondo fragilidades e criando oportunidades para transformações profundas. A cultura organizacional é identificada como um pilar essencial para a resiliência, enquanto a liderança é apresentada como um fator decisivo na capacidade de adaptação e renovação. O apocalipse organizacional, nesse contexto, não é visto como um fim, mas como um momento de transição que permite o renascimento de práticas mais inovadoras e eficazes. O artigo conclui que o apocalipse organizacional é uma fase de revelação e renovação, em que a resiliência e a capacidade de adaptação são fundamentais para a sobrevivência e o crescimento das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Apocalipse, Administração, Colapso

CORPORATE APOCALYPSE: A LITERARY ESSAY ON COLLAPSE AND ORGANIZATIONAL INNOVATION

ABSTRACT: The article addresses the concept of “organizational apocalypse” as a metaphor for systemic crises that challenge organizations in the current corporate environment, characterized by volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA). Historical examples, such as Kodak and Blockbuster, illustrate how the lack of adaptation to digital transformations led to the collapse of these companies. The literature review explores the origins of the term “apocalypse,” which in Greek means “revelation,” and connects it to fundamental concepts in management. The article adopts a methodological approach based on an exploratory literary essay, focusing on a literature review. This approach enables the analysis of organizational crises from an interdisciplinary perspective, combining management theories with organizational metaphors to reinterpret the apocalypse as an analytical tool. The research findings indicate that crises act as catalysts for change, exposing weaknesses and creating opportunities for profound transformations. Organizational culture is identified as an essential pillar of resilience, while leadership is presented as a decisive factor in the ability to adapt and renew. In this context, the organizational apocalypse is not seen as an end, but as a transitional moment that enables the rebirth of more innovative and effective practices. The article concludes that the organizational apocalypse is a phase of revelation and renewal, where resilience and adaptability are fundamental for the survival and growth of organizations.

KEY-WORDS: Apocalypse, Management, Collapse

INTRODUÇÃO

Vivemos em uma época em que as organizações enfrentam desafios cada vez mais complexos, resultado de um cenário de negócios marcado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade o famoso ambiente VUCA (MOURA, CARNEIRO DIAS, 2023). Nesse contexto, a ideia de um “apocalipse organizacional” aparece como uma metáfora poderosa para descrever crises profundas e sistêmicas que revelam fragilidades internas, sejam elas estruturais, culturais ou estratégicas. Embora o termo possa soar dramático, ele captura bem aqueles momentos em que tudo parece estar desmoronando, seja por falhas de gestão, resistência à mudança, ou até por pressões externas, como crises econômicas e sociais.

Exemplos não faltam: empresas como Kodak e Blockbuster enfrentaram seus próprios “apocalipses” ao falharem em se adaptar à transformação digital. Suas histórias mostram como a falta de inovação e resiliência pode levar até gigantes do mercado a colapsos inevitáveis (MARTINS et al., 2018).

Diante disso, este trabalho tem como objetivo analisar o conceito de “apocalipse organizacional” como uma metáfora para crises corporativas, buscando compreender como essas situações expõem vulnerabilidades ocultas e catalisam mudanças profundas. Além disso, pretende-se identificar ferramentas e estratégias administrativas que permitam mitigar os impactos dessas crises, transformando momentos de ruptura em oportunidades para inovação e renovação organizacional. Dessa forma, espera-se oferecer insights valiosos para líderes e gestores que enfrentam os desafios de um mercado em constante transformação.

METODOLOGIA

Este estudo adota a abordagem de um ensaio literário, com uma metodologia qualitativa e exploratória, adequada à natureza conceitual do tema “apocalipse corporativo: um ensaio literário sobre colapso e inovação organizacional”. A escolha dessa metodologia justifica-se pela necessidade de uma análise interpretativa e analítica, que combina referências teóricas relevantes a aplicações metafóricas no campo da administração. Essa abordagem permite uma reflexão aprofundada sobre as crises organizacionais e suas implicações simbólicas.

A base metodológica deste trabalho é a revisão de literatura, com foco na coleta e análise de obras acadêmicas, artigos científicos e livros que abordam temas como crises organizacionais, mudanças disruptivas, inovação e gestão de crises. Por meio dessa revisão, foram identificadas e analisadas tanto as bases conceituais quanto as aplicações metafóricas do termo “apocalipse” no contexto administrativo. Essa abordagem metafórica, inspirada em estudos de literatura organizacional como os de Caldas (2005), permite reinterpretar o apocalipse não apenas como um momento de colapso, mas também como uma revelação de fragilidades e possibilidades de transformação nas organizações.

A metodologia segue uma estrutura dedutiva, fundamentando-se em conceitos teóricos e interpretativos para conectar ideias-chave relacionadas a inovações disruptivas, crises gerenciais, mudanças organizacionais e cultura adaptativa (MARCONI E LAKATOS, 2024). Autores como Christensen (2012) e Schumpeter (1984) servem como pilares teóricos, oferecendo insights fundamentais sobre inovações e descontinuidades criativas, os quais estruturam a compreensão do “apocalipse organizacional”. Esse conceito é explorado através de casos documentados de crises organizacionais, analisados sob a perspectiva da exploração metafórica, para demonstrar como o colapso de paradigmas existentes pode gerar soluções inovadoras e novas abordagens.

Por fim, o formato de ensaio literário possibilita uma reflexão crítica e subjetiva sobre os conceitos revisados, além de abrir espaço para a proposição de novas interpretações. Essa metodologia não se limita a casos empíricos tradicionais, mas busca reinterpretar eventos descritos em estudos acadêmicos como exemplos simbólicos de crises reveladoras (ECO, 2004). Assim, a discussão se desenvolve de forma coerente e aprofundada, com

o objetivo de reconstruir o conceito de apocalipse como um fenômeno organizacional complexo e multifacetado.

A escolha metodológica pelo formato de ensaio literário é fundamentada na necessidade de revisitar e reinterpretar conceitos teóricos sob uma perspectiva interdisciplinar, promovendo discussões inovadoras acerca da resiliência e da adaptabilidade das organizações em tempos de crise. Este formato permite uma abordagem analítica mais rica, utilizando a construção metafórica do “apocalipse” como uma ferramenta interpretativa para conectar teorias de gestão, inovação e cultura organizacional. Por meio dessa perspectiva, o ensaio transcende os limites tradicionais das análises empíricas, favorecendo uma reflexão conceitual aprofundada e um olhar renovado sobre desafios organizacionais complexos.

REVISÃO DE LITERATURA

A palavra “apocalipse” tem origem no grego *apokálypsis*, que significa “revelação” ou “descoberta” (MARCON e LEMOS, 2022). Contudo, ao longo do tempo, passou a ser associada a eventos caóticos e momentos de grande desordem, tanto na cultura popular quanto no universo acadêmico. Um “apocalipse” dentro de uma organização pode ser entendido como uma série de crises que não apenas causam danos, mas também expõem vulnerabilidades que costumavam passar despercebidas em períodos mais estáveis. Lobos (2013), traz o conceito de Apocalipse burocrático, para mal desenvolvimento organizacional, provocando incertezas no ambiente de trabalho.

No cenário atual, as empresas enfrentam desafios constantes, tanto internos quanto externos, que testam suas estruturas e formas de trabalho. Senge (2016) sugere que crises podem ser vistas como uma oportunidade para um “despertar organizacional”, onde práticas ultrapassadas cedem espaço para novas abordagens. Nesse contexto, o “apocalipse” organizacional se assemelha à ideia de “descontinuidade” apresentada por Schumpeter (1984). Ele descreve a “destruição criativa” como um processo necessário para promover inovação e revitalizar as empresas, transformando momentos de crise em potenciais alavancas de crescimento e renovação.

Do ponto de vista da administração, um “apocalipse” organizacional acontece quando mudanças no mercado e o avanço de novas tecnologias tornam as práticas tradicionais obsoletas. É como se o mundo ao redor da empresa mudasse tão rápido que ela não conseguisse mais acompanhar. Tapscott e Williams (2010) destacam que as organizações que não conseguem se adaptar a essas transformações tecnológicas e culturais acabam ficando para trás, correndo o risco de perder relevância e, eventualmente, entrar em declínio.

Quando uma crise chega, os especialistas em gestão lembram que bons líderes vão além de apenas tentar conter os danos. Eles enxergam esses momentos como oportunidades para transformar e evoluir. Kotter (1999) explica que, muitas vezes, crises

profundas são o único momento em que os líderes conseguem implementar mudanças realmente significativas. Hamel (2003) complementa essa visão, dizendo que a capacidade de adaptação é o verdadeiro diferencial em tempos difíceis. É essa habilidade que permite às empresas não só sobreviver ao caos, mas também encontrar maneiras de prosperar mesmo em meio à incerteza.

Na era digital, o ritmo acelerado das mudanças deixou de ser exceção e se tornou a nova regra no mundo dos negócios. Toffler (1970) chama essa velocidade de transformação de uma “descontinuidade futura”, apontando que as empresas precisam estar sempre preparadas para lidar com situações inesperadas. Brynjolfsson e McAfee (2014) reforçam essa ideia, mostrando como as novas tecnologias estão revolucionando indústrias inteiras. Esse cenário exige que as empresas revisem e adaptem suas estratégias e práticas continuamente para se manterem relevantes e competitivas.

Impacto da Globalização e da Interdependência Econômica

No cenário da globalização, as organizações já não funcionam mais de forma isolada. A crescente interdependência econômica significa que crises externas, como pandemias globais ou instabilidades financeiras, podem abalar profundamente as operações internas de uma empresa. Um exemplo claro disso foi a crise econômica de 2008, que demonstrou como uma falha em um setor específico, como o imobiliário nos EUA, pode desencadear um efeito dominó, afetando toda a economia global. Essas crises revelam a fragilidade de modelos administrativos que não estão preparados para lidar com as incertezas externas, e podem levar a uma verdadeira “tempestade” dentro das organizações, provocando o que podemos chamar de um «apocalipse administrativo». Tecnologias Emergentes e Disrupção Digital

A velocidade com que a tecnologia evolui coloca uma pressão constante sobre as organizações, forçando-as a se adaptarem ou correm o risco de se tornarem irrelevantes. Tecnologias emergentes, como inteligência artificial, big data e blockchain, estão transformando profundamente os processos dentro das empresas, exigindo mudanças radicais na forma como elas são administradas (BRYNJOLFSSON e MCAFEE, 2014). Para as organizações que não conseguem acompanhar esse ritmo, o perigo de falhar se torna iminente. Nesse contexto, o “apocalipse administrativo” acontece quando as empresas não conseguem implementar ou gerenciar essas tecnologias de maneira eficaz, fazendo com que seus modelos de negócios fiquem obsoletos e, em muitos casos, levando-as à falência.

Cultura Organizacional Tóxica e seus Impactos

Uma cultura organizacional tóxica é outro fator crucial que pode desencadear o «apocalipse” de uma empresa. Quando falta confiança, transparência e as práticas de gestão são autoritárias, o ambiente se torna nocivo. Isso cria um cenário de constantes

conflitos internos, desmotivação entre os colaboradores e alta rotatividade de funcionários, resultando na perda de talentos e queda na produtividade. Além de corroer a moral interna, uma cultura tóxica também prejudica a imagem da organização no mercado, o que pode levar a um declínio que, muitas vezes, se torna irreversível (SCHEIN 2004)

Sustentabilidade e Pressão socioambiental

A crescente pressão por práticas sustentáveis e pela responsabilidade social corporativa impõe às organizações desafios administrativos complexos e urgentes. Empresas que não implementam práticas ambientais responsáveis estão cada vez mais expostas a riscos significativos, como boicotes de consumidores, litígios judiciais e instabilidade financeira. Esse fenômeno, descrito como um “apocalipse” administrativo, pode ocorrer devido à incapacidade de balancear as demandas por lucro com as exigências socioambientais, o que culmina na degradação da reputação corporativa e na perda de confiança do mercado.

Um exemplo emblemático desse cenário é o caso da British Petroleum (BP) após o desastre ambiental ocorrido no Golfo do México, em 2010. Este evento demonstrou como uma crise ambiental pode comprometer a capacidade de gestão administrativa de uma organização. Além dos prejuízos financeiros e danos irreparáveis ao ecossistema, a BP enfrentou um colapso significativo em sua imagem pública, além de sanções legais severas, destacando a vulnerabilidade de empresas que negligenciam os impactos ambientais de suas operações (CORRÊA, 2019)

Esses casos reforçam a importância de uma abordagem integrada de sustentabilidade, na qual aspectos ambientais e sociais são considerados como componentes essenciais da gestão corporativa. Para mitigar os riscos de colapso administrativo, é imperativo que as organizações desenvolvam estratégias robustas que promovam a sustentabilidade como parte central de sua missão, assegurando não apenas a sobrevivência no mercado, mas também o fortalecimento de sua relevância perante a sociedade contemporânea.

Gestão de Crises e a Falta de Planejamento para o Inesperado

Um fator crucial que precede muitas crises organizacionais severas é a ausência de preparação adequada para lidar com situações inesperadas. A pandemia de COVID-19 foi um exemplo claro de como a resiliência organizacional e a capacidade de resposta rápida são determinantes para a sobrevivência (PEDROSO, 2020). Empresas que não dispunham de planos de contingência estruturados ou de uma organização suficientemente flexível para enfrentar crises foram as mais impactadas, acumulando prejuízos significativos ou mesmo encerrando suas atividades (PEDROSO, 2020). Assim, a elaboração de estratégias proativas de gestão de crises e a simulação de cenários passaram a ser elementos indispensáveis para a manutenção da competitividade e sustentabilidade organizacional

em tempos de incerteza.

Mudança nas Expectativas dos Stakeholders

No atual ambiente de negócios, caracterizado por alta complexidade e volatilidade, os stakeholders que incluem acionistas, clientes, colaboradores, parceiros e comunidades têm exigido uma gestão mais transparente, ética e responsável. Empresas que falham em atender a essas expectativas enfrentam sérios riscos, como a perda de apoio financeiro, dificuldade em atrair e reter talentos, além da redução de sua relevância no mercado. O desequilíbrio entre os interesses desses diversos grupos pode desencadear conflitos internos e externos, comprometendo a estabilidade administrativa e acelerando o declínio organizacional (LYRA, GOMES, JACOVINE, 2009)

Essas mudanças reforçam a importância de uma abordagem holística na gestão empresarial, que alinhe as necessidades dos stakeholders aos objetivos organizacionais. Ao priorizar a comunicação efetiva, a transparência nos processos e o compromisso com a responsabilidade social, é possível fortalecer a confiança e o engajamento de todos os envolvidos, criando uma base mais sólida para enfrentar desafios futuros.

RESULTADOS

Os resultados deste estudo, fundamentado em um ensaio literário exploratório baseado em revisão de literatura, oferecem uma nova interpretação do conceito de “apocalipse” no contexto administrativo. Ao redefinir o termo como uma poderosa metáfora para crises, disrupções e transformações, o artigo revela que o “apocalipse organizacional” não deve ser entendido apenas como um evento destrutivo ou catastrófico. Em vez disso, ele pode ser visto como um momento de inflexão que expõe vulnerabilidades estruturais e, simultaneamente, atua como catalisador de mudanças necessárias. Essa abordagem enfatiza o potencial das crises para impulsionar a reinvenção e a evolução das organizações, promovendo a sustentabilidade e a adaptação em um ambiente empresarial dinâmico e em constante transformação.

A análise permitiu identificar três aspectos principais como resultados:

1. Crise como Catalisador de Mudanças

A pesquisa evidencia que crises organizacionais funcionam como momentos reveladores, expondo fragilidades nas estruturas existentes e criando oportunidades para transformações profundas. Este conceito está alinhado à “destruição criativa” de Schumpeter (1984) e às teorias de inovação disruptiva de Christensen (2012), que reforçam o potencial transformador dos períodos de ruptura.

2. A Importância da Cultura Organizacional

A revisão de literatura destaca a cultura organizacional como um pilar essencial para a resiliência em momentos de crise. Autores como Deal e Kennedy (2000) e Cameron e Quinn (2006) enfatizam que culturas adaptativas são fundamentais para apoiar as organizações na superação de desafios e na reinvenção durante cenários adversos.

3. Liderança e Capacidade de Adaptação

A capacidade de adaptação surge como uma das competências mais relevantes em contextos de descontinuidade. Hamel (2008) e Kotter (1999) destacam que líderes eficazes utilizam crises como gatilhos para promover mudanças significativas, reforçando a relação entre a sobrevivência organizacional e a habilidade de se reinventar diante da instabilidade.

Importância do Plano de Gerenciamento de Crises

Ter um plano de gerenciamento de crises é fundamental para qualquer organização. Ele prepara a empresa para lidar com situações inesperadas que podem ameaçar sua reputação, operações e futuro. Crises podem surgir de diferentes formas, como desastres naturais, acidentes, problemas com produtos, ações de concorrentes, ataques de hackers, boatos ou escândalos. Sem um planejamento adequado, a organização fica suscetível a maiores danos, pois a falta de preparo pode resultar em decisões impulsivas, comunicação ineficaz e perda da confiança do público (MAIA, 2017; OLIVEIRA (2007).

Um plano bem estruturado oferece inúmeros benefícios. Ele possibilita uma resposta rápida e eficaz, definindo etapas coordenadas para minimizar impactos negativos. Além disso, estabelece procedimentos para uma comunicação clara e transparente com stakeholders, preservando a reputação da organização e demonstrando responsabilidade. O plano também auxilia na redução de danos e na recuperação das operações, além de proporcionar aprendizado contínuo, utilizando a experiência da crise para fortalecer a empresa diante de futuros desafios (MAIA, 2017; OLIVEIRA (2007).

DISCUSSÕES

A aplicação da metáfora do apocalipse na administração organizacional oferece uma perspectiva rica para analisar como as organizações enfrentam crises e rupturas. Este estudo sugere que o apocalipse, mais do que destruição, simboliza momentos de transição e oportunidades de reconfiguração. Dessa forma, o artigo conclui que o conceito de apocalipse organizacional é uma ferramenta analítica poderosa para compreender e fomentar mudanças significativas em ambientes corporativos em constante transformação.

Crises e Momentos de Revelação

Ao reinterpretar o conceito de apocalipse como uma metáfora reveladora, este estudo fundamenta-se nas perspectivas de Maia (2017) e Senge (2016), que enxergam as crises não apenas como momentos de colapso, mas como eventos que expõem fragilidades estruturais e culturais previamente ocultas. Sob essa ótica, crises organizacionais são ressignificadas como oportunidades para revisar e reformular estratégias, promovendo mudanças estruturais e culturais necessárias. Essa abordagem transcende a compreensão tradicional de crises, ao posicioná-las como catalisadores de reflexões mais profundas e de transformações organizacionais.

Destruição Criativa e Inovação

A teoria da destruição criativa, introduzida por Schumpeter em 1942, emerge como um eixo central para interpretar o apocalipse como um propulsor de transformação (NOGAMI, 2019). O estudo aponta que a obsolescência de práticas e paradigmas tradicionais, em tempos de crise, representa um fenômeno natural e essencial para o surgimento de inovações e estratégias renovadas. Assim, o apocalipse organizacional é visto não como um fim terminal, mas como um ponto de inflexão que permite a emergência de soluções disruptivas e abordagens pioneiras no contexto empresarial.

O Papel da Liderança em Momentos Apocalípticos

A pesquisa também enfatiza o papel crítico da liderança em cenários de crise. Autores como Kotter (1999) e Hamel (2008) destacam que a capacidade de adaptação e a visão estratégica dos líderes são determinantes para transformar crises em oportunidades de crescimento. Durante momentos apocalípticos, líderes eficazes não se limitam a mitigar danos, mas utilizam a disrupção como estímulo para promover inovações estruturais e mudanças radicais. Dessa forma, a liderança é identificada como um elemento essencial para a resiliência organizacional e a gestão eficaz de momentos de ruptura.

Cultura Organizacional e Resiliência

A discussão também aponta para o papel central da cultura organizacional na resposta às crises. Deal e Kennedy (2000) e Cameron e Quinn (2006) enfatizam que uma cultura adaptativa pode ser o fator determinante para a sobrevivência durante períodos de crise. A resiliência organizacional, portanto, não é apenas um produto de estratégias de gestão, mas também da capacidade coletiva de uma organização de mobilizar seus valores e rituais para enfrentar a descontinuidade. Nesse contexto, o apocalipse expõe a necessidade de uma cultura forte e flexível, capaz de sustentar a organização durante períodos turbulentos.

Implicações para a Gestão Moderna

A utilização da metáfora do apocalipse no contexto organizacional apresenta uma análise crítica e inovadora sobre a gestão moderna. Este conceito desafia gestores e acadêmicos a reconsiderarem crises não apenas como ameaças existenciais, mas como oportunidades para recomeços transformadores. Essa perspectiva conduz a uma reavaliação das práticas tradicionais de gestão de crises, incentivando uma abordagem que priorize a resiliência e a reinvenção como estratégias centrais para a sustentabilidade organizacional.

REFLEXÃO FINAL

A discussão apresentada reforça a necessidade de uma abordagem mais holística e flexível na administração organizacional. Ao redefinir o apocalipse como um fenômeno revelador e catalisador de transformação, sugere-se que o colapso de paradigmas tradicionais pode abrir espaço para práticas mais inovadoras e adaptáveis. Neste contexto, a resiliência e a capacidade de adaptação emergem como pilares essenciais para que as organizações não apenas sobrevivam, mas também prosperem em cenários de incerteza.

Os momentos de crise são reavaliados não como eventos unicamente destrutivos, mas como convites à renovação e à evolução organizacional. Essa nova perspectiva amplia as fronteiras da pesquisa e prática em gestão, propondo que crises sejam interpretadas como revelações de vulnerabilidades que impulsionam mudanças estruturais e culturais profundas.

CONCLUSÃO

O conceito de “apocalipse” aplicado à administração organizacional revela-se uma metáfora poderosa e enriquecedora para analisar crises, disruptões e transformações profundas. Longe de representar apenas destruição, o apocalipse é aqui compreendido como um processo que expõe fragilidades ocultas e cria oportunidades para reestruturações e inovações.

A análise evidencia que crises podem ser momentos de transição que conduzem ao surgimento de novas práticas e paradigmas. Apoiado em teóricos como Schumpeter, Christensen, Kotter, Hamel e Senge, o estudo demonstra que o apocalipse organizacional pode atuar como um motor de destruição criativa, forçando organizações a abandonarem estruturas obsoletas e a adotarem soluções inovadoras.

A liderança, nesse cenário, desempenha um papel central. Líderes eficazes utilizam crises como alavancas para promover transformações estruturais e estratégicas, reforçando a importância de uma visão adaptativa e proativa. Paralelamente, a cultura organizacional é identificada como um componente essencial da resiliência, sendo determinante na

capacidade de uma organização de atravessar turbulências e prosperar.

Portanto, este estudo conclui que o apocalipse organizacional é mais do que uma ameaça – é uma fase de transformação, marcada por revelações e renovações. Ao adotar essa abordagem, gestores e acadêmicos são incentivados a reimaginar crises como oportunidades para repensar e reformular suas práticas. Essa visão abre caminhos para novas pesquisas e discussões sobre como as organizações podem se preparar e se fortalecer diante de seus próprios desafios apocalípticos, proporcionando uma análise mais robusta e pertinente para enfrentar as complexidades do mundo corporativo contemporâneo.

DECLARAÇÃO DE INTERESSES

Nós, autores deste artigo, declaramos que não possuímos conflitos de interesses de ordem financeira, comercial, político, acadêmico e pessoal.

REFERÊNCIAS

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies**. W. W. Norton & Company, Nova York. 2014. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf Acesso em 14 de nov 2024

CALDAS, M. P.; **Paradigmas em estudos organizacionais**: uma introdução à série. RAE-Clássicos • Revista Administração de Empresas. Jan/2005. Pág 53 – 57. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Ppcky4ZQcgp6DYzKfTkT9jb/?format=pdf> . Acesso em 25 de nov 2024

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework**. Jossey-Bass, São Francisco. 2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Tahani-Aldahdouh-2/post/Is-the-any-test-or-questionnaire-to-measure-the-organizational-climate-anyone-can-suggest/attachment/59d61f45c49f478072e97966/AS%3A271750183489537%401441801700739/download/Diagnosing+and+changing+organizational+culture+Based+on+the+competing+values+framework.pdf> Acesso em 12 de nov de 2024

CORRÊA, A.; Meio ambiente: o que aconteceu com os responsáveis por um dos maiores desastres dos EUA. BBC. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-47121631> Acesso em 10 de nov de 2024

CHRISTENSEN, Clayton M.; **O Dilema da Inovação**: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso, São Paulo, M.Books do Brasil 2012

DEAL, T. E., & KENNEDY, A. A. **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life**. Perseus Publishing, Cambridge. 2000

ECO, U.. **Como Se Faz uma Tese Acadêmica**. São Paulo: Editora Perspectiva. 2004

EDITORA ATENA: **Ensaio Acadêmico**: O que é e como elaborar. Disponível em <https://atenaeditora.com.br/blog/ensaio-academico-o-que-e-e-como-elaborar#:~:text=O%20ensaio%20acadêmico%2C%20também%20conhecido,de%20outros%20autores%20e%20publicações>. Acesso em 19 de nov 2024

HAMEL, G.; GREEN, B.; The future of management. Hum. Resour. Manag. Int. Dig. Boston. Harvard Business School Press. 2008,16, 6. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/40947091_The_Future_of_Management Acesso em 17 de nov 2024

HAMEL, G.; VALIKANGAS, L.; The Quest for Resilience. Harvard Business Review, 81(9):52-63, 131. 2003. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/10576312_The_Quest_for_Resilience Acesso em 17 de nov 2024

JOHANSEN, B.; **Leaders Make the Future**: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 2º Edição. 2012

KOTTER, J. P. Liderando a mudança: por que fracassam as tentativas de transformação. In: MUDANÇA: Harvard Business Review. Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LOBOS, J.; **Desenvolvimento organizacional**: teoria e aplicações. Rev. adm. empres. 15 (3) • Jun 1975. Publicado em 2013. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rae/a/nr4VFDbp9sw3G3nM8PvmD5w/?lang=pt#> Acesso em 18 de nov 2023

LYRA, M. G.; GOMES, R. C.; JACOVINE, L. A. G.; **O Papel dos Stakeholders na Sustentabilidade da Empresa**: Contribuições para Construção de um Modelo de Análise. RAC, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 3, p. 39-52, Junho 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/Jr3r7FjzTFj9H7dH7Y53mNR/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 10 de nov 2024

MAIA, C. M; **Gestão de crises e conflitos**: Uma abordagem estratégica Política ou Científica no âmbito da Administração Pública. Brasília: DF. Monografia de Especialização em Gestão de Crises e Conflitos nas Organizações Públicas e Privadas. Faculdade Unyleya. 2017. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/122273/gestao_crises_conflitos_maia_025457.pdf . Acesso em 19/11/24

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.; Metodologia do Trabalho Científico. Ed. Atlas. 9ª Edição. São Paulo: Atlas. 2024

MARCON, J. L.; LEMOS, M. L. dos S.; **Estudo exegetico do significado do “manto tinto de sangue” em apocalipse 19:13**. Teologia em Revista, Ivatuba, PR, volume 2, número 1, p. 8-27, 1º semestre de 2022.

MARTINS, H.; DIAS, Y. B.; CASTILHO, P.; LEITE, D.; **Transformações digitais no Brasil: insights** sobre o nível de maturidade digital das empresas no país. McKinsey Brasil. 2018-2019. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/~/media/mckinsey/locations/>

[south%20america/brazil/our%20insights/transformacoes%20digitais%20no%20brasil/transformacao-digital-no-brasil.pdf](https://south20america/brazil/our20insights/transformacoes20digitais20no20brasil/transformacao-digital-no-brasil.pdf) Acesso em: 25 de nov 2024

MORAES, A. C. de; **Destruição Criativa**: A tese de Schumpeter sobre a Decomposição do Capitalismo. Revista Pesquisa e Debate | v. 33, n. 1. 2021

MOURA, R. F.; CARNEIRO, T. C. J.; DIAS, T. L.; **O ambiente VUCA no sucesso do projeto**: Os efeitos dos métodos de gerenciamento de projetos. BBR, Braz. Bus. Rev. 20 (3) • May-Jun 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bbr/a/mK4tMzsYMRhKLJbxPCL4c7w/?lang=pt#> Acesso em: 30 de out de 2024

NOGAMI, V. K. das C.; **Destruição criativa, inovação disruptiva e economia compartilhada**: uma análise evolucionista e comparativa. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Suma de Negócios, vol. 10, núm. 21, pp. 9-16, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/6099/609964310002/html/> Acesso em 19 de nov 2024.

OLIVEIRA, Mateus Furlanetto de. O papel essencial das Relações Públicas no gerenciamento de crises. **Organicom**, São Paulo, Brasil, v. 4, n. 6, p. 160–173, 2007. DOI: [10.11606/issn.2238-2593.organicom.2007.138932](https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2007.138932). Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138932>. Acesso em: 19 nov. 2024

PEDROSO, M. C.; **Pandemia da covid-19 e o teste da resiliência organizacional**. JORNAL DA USP. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/pandemia-da-covid-19-e-o-teste-da-resiliencia-organizacional/> Acesso em 30 de out de 2024

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e mudança**: como entender a cultura das organizações e como ela pode ser transformada. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

SCHUMPETER, Joseph A. Capitalismo, socialismo e democracia. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1984

SENGE, P. M. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. Doubleday, Nova York. (2016).

TAPSCOTT, D.; WILLIAMS, A. D. **Macrowikinomics: Rebooting Business and the World**. Penguin, Londres. 2010

TOFFLER, A. **Future Shock**. Random House Inc. Nova York. 1970. Disponível em: <https://cdn.preterhuman.net/texts/literature/general/Alvin%20Toffler%20-%20Future%20Shock.pdf> Acesso em 15 de nov 2024