

BIBLIOGRAFIA ESSENCIAL EHO

54 livros e obras em formato de livro, selecionados a partir da bibliografia fornecida para o EHO.

Como ler esta bibliografia

Esta seleção reúne as obras da bibliografia do EHO que são livros ou obras monográficas. Foram deixados de fora textos normativos, portarias, artigos de periódicos, capítulos de livros, reportagens e relatórios institucionais. As obras foram agrupadas por afinidade temática, sem alterar a referência bibliográfica fornecida. Em cada título, o EHO registra por que a obra é relevante para sua construção teórica.

LIDERANÇA, PROPÓSITO E DESENVOLVIMENTO HUMANO

01. Endurance: a incrível viagem de Shackleton

Alfred Lansing

Por que o EHO recomenda: Porque mostra liderança em sua forma mais concreta: decidir sob pressão, preservar o propósito, adaptar-se às circunstâncias e manter a coesão do grupo quando os recursos desaparecem.

LANSING, Alfred. Endurance: a incrível viagem de Shackleton. Tradução de Ruy Jungmann. São Paulo: Sextante, 2011.

02. Em busca de sentido

Viktor E. Frankl

Por que o EHO recomenda: Porque introduz a dimensão do sentido na compreensão do comportamento humano. Para o EHO, pessoas não respondem apenas às condições do trabalho, mas também ao significado que atribuem ao que vivem.

FRANKL, Viktor E. Em busca de sentido. Petrópolis: Vozes, 1946.

03. Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes

Stephen R. Covey

Por que o EHO recomenda: Porque trabalha responsabilidade pessoal, prioridades, relações e princípios. É útil para compreender a passagem da iniciativa individual para padrões mais consistentes de atuação.

COVEY, Stephen R. Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes. Rio de Janeiro: BestSeller, 1989.

04. O monge e o executivo

James C. Hunter

Por que o EHO recomenda: Porque aproxima liderança de serviço, responsabilidade e relacionamento humano. Ajuda a sustentar a ideia de que autoridade formal e capacidade real de liderança não são a mesma coisa.

HUNTER, James C. O monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 1998.

05. Liderança em foco

Mario Sergio Cortella

Por que o EHO recomenda: Porque discute liderança como prática cotidiana, responsabilidade e capacidade de mobilizar pessoas. Dialoga diretamente com a visão do EHO sobre liderança como parte do ecossistema humano.

CORTELLA, Mario Sergio. Liderança em foco. Campinas: Papirus, 2018.

06. Por que fazemos o que fazemos?: aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização

Mario Sergio Cortella

Por que o EHO recomenda: Porque coloca propósito, trabalho e realização no centro da experiência profissional. Ajuda a compreender a diferença entre simplesmente executar tarefas e encontrar significado no trabalho.

CORTELLA, Mario Sergio. Por que fazemos o que fazemos?: aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização. São Paulo: Planeta, 2016.

07. Inteligência emocional

Daniel Goleman

Por que o EHO recomenda: Porque amplia a análise do desempenho para autorregulação, relações e percepção emocional. É uma referência importante para compreender como emoções participam das decisões e das relações de trabalho.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

08. Social learning theory

Albert Bandura

Por que o EHO recomenda: Porque oferece base para compreender como comportamentos são aprendidos por observação, interação e consequências. Ajuda a explicar como culturas organizacionais também reproduzem padrões de comportamento.

BANDURA, Albert. Social learning theory. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1977.

09. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho

Christophe Dejours

Por que o EHO recomenda: Porque desloca o olhar do indivíduo para a organização do trabalho e para as estratégias coletivas diante do sofrimento. É uma das bases mais próximas da lógica psicossocial do EHO.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

10. Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life

Robert A. Karasek; Töres Theorell

Por que o EHO recomenda: Porque relaciona exigências, controle e organização do trabalho à saúde e ao desempenho. Ajuda a compreender por que pressão elevada não pode ser analisada isoladamente da autonomia e das condições de trabalho.

KARASEK, Robert A.; THEORELL, Töres. Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.

11. The Truth About Burnout

Christina Maslach; Michael P. Leiter

Por que o EHO recomenda: Porque trata burnout como fenômeno relacionado à interação entre pessoa e ambiente de trabalho. Reforça a necessidade de investigar condições organizacionais, e não apenas características individuais.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. The truth about burnout. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

12. A organização sem medo

Amy C. Edmondson

Por que o EHO recomenda: Porque mostra como segurança psicológica influencia aprendizagem, colaboração e capacidade de falar sobre problemas. É especialmente relevante para o EHO por conectar clima, liderança e desempenho.

EDMONDSON, Amy C. A organização sem medo: criando segurança psicológica no ambiente de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

13. Comunicação não violenta

Marshall B. Rosenberg

Por que o EHO recomenda: Porque oferece uma linguagem para tratar conflitos, necessidades e relações sem transformar divergências em ataques pessoais. Ajuda a compreender mecanismos de comunicação que podem aliviar ou agravar tensões organizacionais.

ROSENBERG, Marshall B. Comunicação não violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

COMPORTAMENTO, DECISÃO E COGNIÇÃO

14. Rápido e devagar: duas formas de pensar

Daniel Kahneman

Por que o EHO recomenda: Porque mostra como heurísticas, vieses e diferentes modos de processamento influenciam julgamentos. Para o EHO, compreender decisões humanas é essencial para compreender decisões organizacionais.

KAHNEMAN, Daniel. Rápido e devagar: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

15. Comportamento: a biologia humana no nosso melhor e pior

Robert M. Sapolsky

Por que o EHO recomenda: Porque conecta cérebro, hormônios, contexto, cultura e evolução. Reforça uma premissa central do EHO: comportamento não nasce isoladamente da vontade individual.

SAPOLSKY, Robert M. Comportamento: a biologia humana no nosso melhor e pior. Tradução de Giovana Bignardi. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

16. O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano

António R. Damásio

Por que o EHO recomenda: Porque questiona a separação rígida entre emoção e razão. Ajuda a compreender que decisões humanas e organizacionais são influenciadas por processos emocionais e corporais.

DAMÁSIO, António R. O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano. Tradução de Dora Vicente e Georgina Segurado. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

17. Obedience to authority: an experimental view

Stanley Milgram

Por que o EHO recomenda: Porque mostra como autoridade e contexto podem influenciar profundamente o comportamento. Ajuda o EHO a analisar obediência, silêncio e conformidade sem reduzir tudo à personalidade individual.

MILGRAM, Stanley. Obedience to authority: an experimental view. New York: Harper & Row, 1974.

18. Victims of groupthink

Irving L. Janis

Por que o EHO recomenda: Porque explica como grupos podem sacrificar análise crítica em favor de consenso e coesão. É uma referência importante para compreender decisões coletivas, silêncio e pressão social.

JANIS, Irving L. Victims of groupthink. Boston: Houghton Mifflin, 1972.

19. Ser humano é ser diferente: compreendendo o tipo de personalidade

Isabel Briggs Myers; Peter B. Myers

Por que o EHO recomenda: Porque apresenta uma perspectiva sobre diferenças individuais de personalidade. Para o EHO, pode ajudar a discutir diversidade comportamental, desde que usada como lente exploratória e não como rótulo determinista.

MYERS, Isabel Briggs; MYERS, Peter B. Ser humano é ser diferente: compreendendo o tipo de personalidade. Tradução de Maria Sílvia Mourão Netto. São Paulo: Gente, 1997.

20. Modern man in search of a soul

Carl Gustav Jung

Por que o EHO recomenda: Porque amplia a reflexão sobre subjetividade, sentido e vida interior. Contribui para a compreensão de que a experiência humana nas organizações não se reduz ao comportamento observável.

JUNG, Carl Gustav. Modern man in search of a soul. London: Routledge, 1933.

21. Emotions of Normal People

William Moulton Marston

Por que o EHO recomenda: Porque integra a bibliografia histórica sobre comportamento e emoções. É útil como referência de origem para determinadas classificações comportamentais, devendo ser lida dentro de seu contexto histórico.

MARSTON, William Moulton. Emotions of Normal People. London: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co., 1928.

22. Social: Why Our Brains Are Wired to Connect

Matthew D. Lieberman

Por que o EHO recomenda: Porque evidencia a dimensão social do cérebro humano. Ajuda a sustentar a visão do EHO de que conexão, pertencimento e relações não são elementos periféricos da experiência organizacional.

LIEBERMAN, Matthew D. Social: Why Our Brains Are Wired to Connect. New York: Crown Publishers, 2013.

ORGANIZAÇÕES, SISTEMAS, CULTURA E APRENDIZAGEM

23. Cultura organizacional e liderança

Edgar H. Schein

Por que o EHO recomenda: Porque oferece uma base clássica para compreender cultura e sua relação com liderança. Ajuda a enxergar aquilo que permanece invisível por trás de comportamentos, rituais, pressupostos e decisões.

SCHEIN, Edgar H. Cultura organizacional e liderança. São Paulo: Atlas, 2017.

24. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende

Peter M. Senge

Por que o EHO recomenda: Porque trata organizações como sistemas capazes de aprender. Dialoga com o EHO ao mostrar que resultados sustentáveis dependem de modelos mentais, relações, aprendizagem e visão sistêmica.

SENGE, Peter M. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. 13. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2015.

25. Sensemaking in organizations

Karl E. Weick

Por que o EHO recomenda: Porque explica como pessoas e grupos constroem sentido diante de situações ambíguas. Ajuda a compreender como interpretações coletivas influenciam decisões e comportamentos organizacionais.

WEICK, Karl E. Sensemaking in organizations. Thousand Oaks: Sage Publications, 1995.

26. Human error

James Reason

Por que o EHO recomenda: Porque desloca a análise do erro humano isolado para os mecanismos cognitivos e contextuais que o produzem. É central para uma abordagem que procura entender o sistema antes de culpar a pessoa.

REASON, James. Human error. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

27. Managing the risks of organizational accidents

James Reason

Por que o EHO recomenda: Porque amplia a análise para acidentes organizacionais e barreiras sistêmicas. Ajuda a compreender como falhas latentes e condições organizacionais podem permanecer invisíveis até produzirem consequências.

REASON, James. Managing the risks of organizational accidents. Aldershot: Ashgate, 1997.

28. The field guide to understanding human error

Sidney Dekker

Por que o EHO recomenda: Porque reforça uma leitura contextual do erro e do trabalho real. É particularmente útil para a lógica do EHO de evitar julgamentos simplistas sobre pessoas diante de sistemas complexos.

DEKKER, Sidney. The field guide to understanding human error. 3. ed. Boca Raton: CRC Press, 2014.

29. The Challenger launch decision

Diane Vaughan

Por que o EHO recomenda: Porque mostra como sinais de risco podem ser gradualmente normalizados dentro de uma organização. É uma referência especialmente próxima ao conceito de dessensibilização organizacional do EHO.

VAUGHAN, Diane. The Challenger launch decision: risky technology, culture, and deviance at NASA. Chicago: University of Chicago Press, 1996.

30. O efeito silo

Gillian Tett

Por que o EHO recomenda: Porque mostra como estruturas e especializações podem fragmentar informação e dificultar a visão do conjunto. Dialoga diretamente com a preocupação do EHO com gargalos, isolamento e integração organizacional.

TETT, Gillian. O efeito silo: por que colocar tudo em seu lugar nem sempre é uma boa ideia. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

31. Administrative behavior

Herbert A. Simon

Por que o EHO recomenda: Porque trata a decisão administrativa como processo limitado por informação, atenção e capacidade cognitiva. Ajuda a compreender por que organizações não decidem de forma perfeitamente racional.

SIMON, Herbert A. Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organizations. 4. ed. New York: Free Press, 1997.

32. O executivo eficaz

Peter F. Drucker

Por que o EHO recomenda: Porque discute efetividade, prioridades, tempo e contribuição gerencial. É uma referência útil para relacionar estrutura de trabalho, decisões e capacidade real de execução.

DRUCKER, Peter F. O executivo eficaz. São Paulo: LTC, 1990.

33. Princípios de administração científica

Frederick Winslow Taylor

Por que o EHO recomenda: Porque representa uma das raízes históricas da racionalização do trabalho. Para o EHO, é importante justamente para compreender como a busca por padronização e controle moldou a organização moderna.

TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de administração científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990. (Original publicado em 1911).

34. Out of the crisis

W. Edwards Deming

Por que o EHO recomenda: Porque relaciona qualidade a processos, sistemas e responsabilidade gerencial, em vez de atribuí-la apenas ao desempenho individual. Ajuda a sustentar uma visão sistêmica da organização.

DEMING, W. Edwards. Out of the crisis. Cambridge: MIT Press, 1990.

35. The New Economics for Industry, Government, Education

W. Edwards Deming

Por que o EHO recomenda: Porque aprofunda a ideia de sistemas, variação, aprendizagem e transformação gerencial. É útil para pensar resultados como consequência de estruturas e processos, não apenas de esforço individual.

DEMING, W. Edwards. The New Economics for Industry, Government, Education. 2. ed. Cambridge, MA: MIT Press, 2000.

36. Dynamic administration

Mary Parker Follett

Por que o EHO recomenda: Porque apresenta uma visão pioneira de coordenação, conflito, poder e participação. Antecipou uma compreensão menos mecânica das relações humanas dentro das organizações.

FOLLETT, Mary Parker. Dynamic administration. New York: Harper & Brothers, 1941.

37. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações

Idalberto Chiavenato

Por que o EHO recomenda: Porque oferece uma visão abrangente da gestão de pessoas e de sua relação com a organização. É útil para situar o EHO no campo prático da gestão e das relações de trabalho.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

38. O ócio criativo

Domenico De Masi

Por que o EHO recomenda: Porque questiona a separação rígida entre trabalho, estudo e criatividade. Ajuda a pensar sobre energia humana, criatividade e condições organizacionais que podem favorecer ou bloquear potencial.

DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

39. Vigiar e punir: nascimento da prisão

Michel Foucault

Por que o EHO recomenda: Porque oferece uma lente poderosa para compreender disciplina, vigilância, normalização e poder. Ajuda a analisar como estruturas podem produzir comportamentos mesmo sem ordens explícitas.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1975.

40. História da sexualidade 1: a vontade de saber

Michel Foucault

Por que o EHO recomenda: Porque aprofunda a relação entre poder, discurso e produção de verdades. No contexto do EHO, contribui para pensar como organizações definem o que pode ser dito, percebido e normalizado.

FOUCAULT, Michel. História da sexualidade 1: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 1976.

41. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva

Max Weber

Por que o EHO recomenda: Porque oferece bases para compreender autoridade, burocracia, dominação e organização social. É fundamental para interpretar estruturas formais e relações de poder presentes nas organizações.

WEBER, Max. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora UnB, 2004. v. 1.

42. Uma teoria da justiça

John Rawls

Por que o EHO recomenda: Porque fornece uma referência filosófica para pensar justiça, igualdade e distribuição de oportunidades. Dialoga com a dimensão de justiça organizacional presente no pensamento do EHO.

RAWLS, John. Uma teoria da justiça. Tradução de Almiro Pisetta e Lenita Maria R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

43. Fundamentação da metafísica dos costumes

Immanuel Kant

Por que o EHO recomenda: Porque oferece uma base para refletir sobre dever, autonomia e respeito à pessoa. Ajuda a sustentar uma visão ética na qual seres humanos não devem ser tratados apenas como meios.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

44. Justiça: o que é fazer a coisa certa

Michael J. Sandel

Por que o EHO recomenda: Porque aproxima dilemas éticos de situações concretas. É útil para discutir decisões organizacionais em que eficiência, justiça, responsabilidade e interesses entram em tensão.

SANDEL, Michael J. Justiça: o que é fazer a coisa certa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

45. Moral Luck

Bernard Williams

Por que o EHO recomenda: Porque problematiza a relação entre responsabilidade moral, circunstâncias e resultados. Ajuda a pensar com mais cuidado sobre julgamentos individuais quando as condições do sistema também influenciam os resultados.

WILLIAMS, Bernard. *Moral Luck*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

46. A vida que vale a pena ser vivida

Clóvis de Barros Filho

Por que o EHO recomenda: Porque aproxima ética, escolhas e sentido da vida cotidiana. Contribui para a dimensão humana do EHO ao lembrar que organizações são compostas por pessoas que atribuem valor às próprias experiências.

BARROS FILHO, Clóvis de. *A vida que vale a pena ser vivida*. Petrópolis: Vozes, 2010.

47. Ética e vergonha na cara!

Clóvis de Barros Filho; Mario Sergio Cortella

Por que o EHO recomenda: Porque trata ética como prática e responsabilidade cotidiana. Ajuda a pensar coerência entre discurso, comportamento e decisões dentro das organizações.

BARROS FILHO, Clóvis de; CORTELLA, Mario Sergio. *Ética e vergonha na cara!* Campinas: Papirus, 2014.

48. A terra das escolhas perdidas

Clóvis de Barros Filho; Júlio Pompeu

Por que o EHO recomenda: Porque amplia a reflexão sobre escolhas, liberdade e responsabilidade. É útil para pensar como decisões humanas se formam dentro de contextos que oferecem possibilidades e limites.

BARROS FILHO, Clóvis de; POMPEU, Júlio. *A terra das escolhas perdidas*. London/São Paulo: Leya, 2018.

49. O inferno somos nós: do ódio à cultura de paz

Leandro Karnal

Por que o EHO recomenda: Porque explora conflitos, intolerância e convivência. Ajuda a compreender como relações humanas deterioradas podem produzir ambientes organizacionais hostis e como a cultura de paz depende de escolhas concretas.

KARNAL, Leandro. *O inferno somos nós: do ódio à cultura de paz*. Rio de Janeiro: Papirus, 2017a.

50. Todos contra todos: o ódio nosso de cada dia

Leandro Karnal

Por que o EHO recomenda: Porque analisa a dinâmica social do conflito e do ressentimento. Contribui para a compreensão das forças culturais que podem transformar divergências em hostilidade.

KARNAL, Leandro. *Todos contra todos: o ódio nosso de cada dia*. São Paulo: LeYa, 2017b.

51. Empatia assertiva: como ser um líder firme sem perder a humanidade

Kim Scott

Por que o EHO recomenda: Porque trabalha a tensão entre cobrança e humanidade na liderança. Ajuda a pensar como feedback, clareza e respeito podem coexistir sem transformar liderança em permissividade ou agressividade.

SCOTT, Kim. Empatia assertiva: como ser um líder firme sem perder a humanidade. Tradução de Marcelo Brandão Cipolotti. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

52. Bom chefe, mau chefe: como ser o melhor e sobreviver ao pior

Robert I. Sutton

Por que o EHO recomenda: Porque mostra como comportamentos cotidianos de chefes afetam diretamente a experiência de trabalho. É útil para traduzir conceitos de liderança em comportamentos observáveis.

SUTTON, Robert I. Bom chefe, mau chefe: como ser o melhor e sobreviver ao pior. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

53. Psicopatas no mundo do trabalho: como se proteger deles

Paul Babiak; Robert D. Hare

Por que o EHO recomenda: Porque aborda manipulação, poder e comportamentos disfuncionais no ambiente de trabalho. É relevante para o EHO como lente para reconhecer padrões relacionais potencialmente destrutivos, sem transformar diagnóstico clínico em ferramenta organizacional.

BABIAK, Paul; HARE, Robert D. Psicopatas no mundo do trabalho: como se proteger deles. São Paulo: M. Books, 2022.

FILOSOFIA, SOCIEDADE E FORMAÇÃO DO PENSAMENTO

54. A República

Platão

Por que o EHO recomenda: Porque oferece uma reflexão clássica sobre justiça, organização da cidade, educação e liderança. Serve como uma das raízes filosóficas para discutir como estruturas e valores moldam a vida coletiva.

PLATÃO. A República. Tradução de Maria Helena da Rocha Pereira. 9. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.



O EHO não se apoia em uma única escola.

Sua construção reúne psicodinâmica do trabalho, comportamento, cognição, liderança, cultura, sistemas, ética, justiça, poder e aprendizagem organizacional. Essa diversidade não é um detalhe: é parte da própria proposta de olhar o fenômeno organizacional como um ecossistema humano.

As engrenagens invisíveis do comportamento, clima e liderança.