



III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

ORGANIZAÇÃO FAMILIAR ‘OTHERWISE’

Alexandre Faria¹
Sergio Wanderley²

RESUMO

Contrariamente aos fundamentos disseminados em escala global pelo campo da gestão, as organizações familiares estão em todos os lugares e continuam fazendo parte das dinâmicas de desenvolvimento de países e regiões. As organizações familiares não foram transformadas ‘naturalmente’ em organizações de mercado pela globalização neoliberal. Especialmente no resto do mundo, essas organizações desafiam os postulados do fundamentalismo de mercado, do capitalismo gerencial e da modernidade que governam o campo da gestão e sugerem a necessidade de retermos gestão a partir de ‘outras’ perspectivas enunciadas no resto do mundo. Devido às seguidas crises da globalização neoliberal e do fundamentalismo de mercado, podemos afirmar que estamos vivendo uma crise geo-epistêmica crucial no campo da gestão que tem implicações elevadas para debates acerca da ordem neoliberal ocidental. Neste artigo denominamos este quadro de crise de “fundamentalismo da gestão” e defendemos a descolonização do campo de administração-gestão por meio de teorizações da gestão a partir de perspectivas ‘outras’ que podem ajudar a construir “um mundo em que diferentes mundos (e conhecimentos) coexistam”. Por meio de uma perspectiva decolonial baseada nos conceitos de multipolaridade e pluriversalidade e enunciada no (e a partir do) contexto luso-brasileiro, analisamos e desafiamos neste capítulo a trajetória de marginalização de organizações familiares no campo da gestão e administração.

Palavras-chave: decolonialidade; empresa familiar; fundamentalismo da gestão; geopolítica do conhecimento

Introdução

Impulsionada principalmente pelo advento da globalização neoliberal, o conhecimento acadêmico em gestão tem experimentado um processo exponencial de crescimento e expansão. Esse processo não se caracteriza pela multipolaridade que supostamente deveria informar a gestão no contexto pós-Guerra Fria. A hegemonia do mundo anglo-americano no que diz respeito à geopolítica do conhecimento neste campo não é necessariamente benigna (MURPHY e ZHU, 2012; JACK et al, 2012) e isso ajuda a explicar por que encontramos nos dias atuais um enorme volume e uma extensa variedade de desenvolvimentos acadêmicos em gestão, publicados em diversos *outlets* e em diferentes cantos do mundo, que representam universalidade e unipolaridade, ao invés de multipolaridade e pluriversalidade. Similar aos fundamentos do fordismo e de acordo com o pressuposto de fim da história (FUKUYAMA, 1992), tudo pode ser transformado em gestão, desde que seja a “nossa gestão”.

¹alex.faria@fgv.br

²sergio.wanderley@fgvmail.br



III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

Devido às seguidas crises da globalização neoliberal e do fundamentalismo de mercado, podemos afirmar que estamos vivendo uma crise geo-epistêmica crucial no campo da gestão que tem implicações elevadas para debates acerca da ordem neoliberal ocidental. Neste artigo denominamos este quadro de crise de “fundamentalismo da gestão” e defendemos a descolonização do campo de administração-gestão por meio de teorizações da gestão a partir de perspectivas ‘outras’ que podem ajudar a construir “um mundo em que diferentes mundos (e conhecimentos) coexistam”.

É correto argumentar que esse quadro contemporâneo de ‘fundamentalismo da gestão’ não seria possível sem o advento da gestão científica e a construção da ciência da gestão nos EUA. Ainda que haja diferentes maneiras de definir e compreender “gestão” tanto no Ocidente quanto no resto do mundo, é correto argumentar que práticas e conhecimentos que não parecem pertencer ao âmbito da gestão vêm sendo tratados como “gestão”. Esse quadro unilateral de inclusão dos diversos outros ilustra a extensão do quadro de “fundamentalismo da gestão”.

Quem poderia imaginar na Europa e nos EUA nos anos 1970, por exemplo, que o campo da gestão e a lógica hegemônica subjacente viessem ser aplicados ao governo, à sociedade, aos esportes, ao meio ambiente, à educação, à pesquisa, às mudanças climáticas, ou ao conhecimento? Quem poderia imaginar naquela época que essas mesmas aplicações viessem a ocorrer nas Filipinas, na Rússia, na China, em Angola, ou em Cuba? Quem poderia imaginar a aplicação quase irrestrita da ‘gestão’ nas diversas regiões do mundo que classificavam aquela “gestão” como um campo tipicamente “made in US”?

Esse extraordinário processo de expansão e universalização de uma estória local de “gestão” (em outras palavras, o “fundamentalismo da gestão”) foi impulsionado pela globalização neoliberal e pelo fundamentalismo de mercado e não teria sido possível se o âmbito da “gestão” não tivesse sido elevado ao nível de “gestão científica” nos EUA e em seguida vinculado ao modelo de capitalismo gerencial e à corporação moderna no contexto da Guerra Fria. Esse quadro geoepistêmico ajuda a explicar a marginalização das organizações familiares tanto na academia de gestão quanto na sociedade e também a necessidade de desafiar este quadro sob uma perspectiva de pluriversalidade e multipolaridade.

Por sua vez, este processo tampouco seria possível se o âmbito da “ciência” não tivesse sido construído no Ocidente, acompanhado e viabilizado pelo rebaixamento ou subalternização de diversas outras epistemes e tipos de conhecimento do “resto do mundo”. Fundamentalismo da gestão se confunde não apenas com fundamentalismo de mercado, mas também com fundamentalismo eurocêntrico (DUSSEL, 1993). Uma perspectiva ‘outra’, enunciada nos diversos cantos que compõem o resto do mundo, é necessária para a re-teorização e re-conceitualização de organizações familiares e da gestão.

Este capítulo está dividido em cinco partes, incluindo esta breve introdução. Na segunda analisamos o fundamentalismo da gestão. Na terceira apresentamos os principais fundamentos do projeto de modernidade-colonialidade desenvolvida na América Latina. Na quarta argumentamos que os processos de construção e disseminação do conhecimento em administração-gestão dos EUA para o mundo no contexto da Guerra Fria marginalizaram as organizações familiares. Na quinta argumentamos que processos



assimétricos de geopolítica do conhecimento, baseados na gestão de resistências no resto do mundo, vêm fortalecendo a marginalização das possibilidades de imaginarmos e teorizarmos organizações familiares, e argumentamos que uma perspectiva de geopolítica do conhecimento é necessária para reterizarmos empresas familiares a partir de uma perspectiva outra no (e a partir do) contexto luso-brasileiro.

Fundamentalismo da Gestão: uma análise histórica

A partir dos trabalhos de Frederick Taylor nos EUA – mais especificamente com a publicação de *Principles of Scientific Management* em 1911 – o âmbito de gestão iniciou uma trajetória de cientificação que certamente não teria sido tão exitosa em termos geoepestêmicos se tivesse ocorrido em algum país periférico. Um dos princípios fundamentais de *management* é a capacidade de fazer com que outras pessoas façam o que tem que ser feito sob uma perspectiva de neutralidade no que diz respeito ao binômio capital-trabalho (ver SPECTOR, 2008). A partir de então, segundo pessoas e instituições que mobilizaram a gestão científica, grande parte daquilo que uma pessoa em qualquer canto do mundo podia chamar de gestão não podia mais ser chamado como tal por não atender aos requisitos da ciência. A partir da construção da gestão científica nos EUA e do estabelecimento dos princípios que diferem a gestão daquilo que não é gestão, diferentes tipos de práticas e conhecimentos foram eliminados ou reclassificados como casos de “má gestão” (que deveriam ser analisados, classificados e corrigidos pela “gestão científica”).

Um dos problemas (geo)políticos para o resto do mundo é que ‘má gestão’ ou ‘não-gestão’ significavam oposição aos fundamentos civilizatórios que informavam a gestão científica construída nos EUA. A não conformidade à gestão científica poderia resultar na disseminação em escala global dos princípios de comunismo, socialismo e anarquismo que emergiam na Europa em resposta às contradições do capitalismo no final do século XIX (MERKLE, 1980). Em outras palavras, má gestão ou não-gestão no resto do mundo podiam até mesmo ser interpretadas como manifestações de anti-americanismo que ajudavam a explicar a transformação de management em um dos elementos centrais do americanismo (e.g., Alcadipani et al., 2012). Esse quadro ajuda a explicar por que o próprio Taylor denominava seu sistema de “uma revolução mental completa”.

De modo similar, a modernidade eurocêntrica estabeleceu a distinção entre o moderno e o não-moderno. A partir dessa modernidade ou estória local que se transformou em desenho global (MIGNOLO, 2011), os muitos diferentes tipos de não-moderno no resto do mundo foram classificados como bárbaros ou selvagens. Em paralelo, as ciências sociais no século XIX na Europa estabeleceram para o mundo o que é política, o que é sociedade, e o que é economia e produziram teorias para a prática e avaliação desses âmbitos sob a perspectiva da modernidade. Por conseguinte, por meio da universalidade eurocêntrica os diferentes tipos de conhecimentos ao redor do mundo foram eliminados, subalternizados ou reformados pelo conhecimento científico.

Como a maioria de outras áreas do conhecimento científico que foram construídas a partir da modernidade, a gestão científica mobilizada por Taylor e diversas instituições nos EUA representa parte de uma estória local que se transformou em um desenho global (MIGNOLO, 2009). Por meio do processo de cientificação da gestão nos moldes da



III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

ciência moderna eurocêntrica, a gestão científica foi transformada primeiramente em um bem nacional nos EUA; sem seguida, traduzida como bem ocidental, e, posteriormente, convertida em bem universal.

O fundamentalismo das teorias de modernização e das ciências sociais prescreviam a substituição de sociedades tradicionais, muitas das vezes comandadas por famílias constituídas por “selvagens não-modernos”, pela sociedade moderna. Especialmente para a área de economia, no pós-Segunda Guerra, as relações sociais e os laços familiares representavam uma barreira à introdução da modernidade (MOORE, 1997) e eventual facilitador da introdução do comunismo. Na teoria dos cinco estágios de desenvolvimento proposta por Rostow (1960) – como uma das principais doutrinas anti-comunistas construídas nos EUA no ápice do contexto da Guerra Fria - a sociedade tradicional protagonizava a primeira etapa e representava o oposto ao modelo de desenvolvimento simbolizado pela sociedade estadunidense. Este quadro de fundamentalismo não foi alterado após o suposto fim da Guerra Fria e ascensão da globalização neoliberal. Relações familiares continuaram sendo associadas a questões negativas como nepotismo, corrupção e estagnação (FUKUYAMA, 1995), não apenas pelo proponente da tese de fim da história (FUKUYAMA, 1992), mas também por diversos outros cientistas sociais e autoridades que argumentavam que organizações familiares não se adaptam ao fundamentalismo de mercado trazido pela globalização neoliberal.

Cabe destacar que já nos primeiros momentos do neoliberalismo, o campo de administração reforçou sua subordinação ao economicismo neoliberal (CLEGG et al, 2010; PETTIGREW et al, 2002) para viabilizar a expansão irrestrita da ‘gestão’. Também informada pelo economicismo, o modelo multidivisional proposto para as grandes corporações por Chandler já tinha sido transformado em arquétipo de superioridade da gestão a ser admirado e praticado em todo o mundo (PETTIGREW et al, 2002). Ao abraçar o economicismo, a gestão marginalizou a dimensão da política e as concepções centradas no Estado não exatamente por causa das diferenças e distinções hierárquicas entre economia, sociologia e ciência política na arena do conhecimento acadêmico. Mais especificamente, a dimensão da política e as concepções estado-cêntricas foram marginalizadas na Guerra Fria por estarem associadas ao comunismo (KELLEY et al, 2006) e por estarem supostamente obsoletas em um borderless world neoliberal que supostamente alcançara o fim da história (FUKUYAMA, 1992).

Assim, sob uma perspectiva unilateral e com base no legado epistêmico fornecido pelo universalismo eurocêntrico, o campo não somente negligenciou política, mas também geografia e história por mais de 50 anos nos EUA. Além disso, inibiu o desenvolvimento de outros modelos que poderiam ajudar a evitar a atual crise de legitimidade da área e também as dificuldades que enfrentamos para agir e pensar estrategicamente sob uma perspectiva de multipolaridade e pluriversalidade.

No contexto da Guerra Fria esse quadro político-internacional afetou a área de gestão nos vários países do Terceiro Mundo. É correto afirmar que isto aconteceu não apenas em países da América Latina, mas também nos EUA, resultando em um processo complexo de colonização epistêmica neste país que justifica a construção de análises críticas a partir do contexto luso-brasileiro, por exemplo, que ajudem a promover a descolonização da área (MIGNOLO, 2009). Análises históricas conduzidas por pesquisadores nos EUA apontam que a revolução gerencial atribuída por Chandler (1962) somente às grandes corporações ocorreu também no âmbito do governo dos EUA (FERLEGER e LAZONICK, 1993). Porém, a importância política da adequada “gestão”



da dicotomia estado-mercado na academia no contexto da Guerra Fria ajuda a explicar por que um dos países da gestão estratégica nos EUA foi incapaz de reconhecer que organizações do governo daquele país praticavam a “boa gestão” no âmbito da agricultura. Este mesmo movimento que privilegiou as grandes empresas geridas pela *visible hand* (CHANDLER, 1977) que caracteriza o capitalismo gerencial, acabou por rotular como inferior o ‘capitalismo familiar’ e subalternizou os estudos e pesquisas, tanto nos EUA como no resto do mundo, sobre gestão em empresas familiares. É necessário, portanto, descolonizar a área de administração-gestão para que os estudos sobre gestão em empresas familiares possam ocupar seu devido lugar na área.

Esses modelos de gestão desenvolvidos no norte baseados na idéia de mercado livre e comandados por corporações modernas livres e geridas pela “mão visível” – modelo traduzido nos EUA por Chandler (1977) como “capitalismo gerencial” e avaliado unilateralmente como superior a outros tipos de capitalismo, com o suporte de instituições de Bretton Woods no contexto pós-Segunda Guerra – têm mostrado sinais de obsolescência. A cumplicidade de instituições de *management* em escândalos como o da Enron (ver GOSHAL, 2005), a deflagração da crise da ordem neoliberal nos países desenvolvidos com a quebra da Lehman Brothers, e a crise de legitimidade enfrentada pelo Ocidente (MAHBUBANI, 2008) são as faces mais evidentes deste processo.

Decolonialidade e geopolítica do conhecimento (a partir das margens)

A fim de descolonizarmos a área de administração-gestão para re teorizarmos ‘otherwise’ as organizações familiares e o papel da gestão propomos aqui uma perspectiva decolonial. O principal autor do projeto Modernidade/Colonialidade/Decolonialidade é o filósofo e semiólogo argentino Walter Dignolo. Este projeto se considera herdeiro das principais teorizações críticas da América Latina tais como a teoria da dependência e a teologia da libertação (ESCOBAR, 2007). Dignolo se baseia principalmente nos conceitos desenvolvidos por um filósofo argentino, Enrique Dussel (1993), e pelo sociólogo peruano Anibal Quijano (2000). Segundo Dignolo (2011) a ‘colonialidade’ é o lado negro e inseparável da modernidade (Eurocêntrica) e que é negado pela mesma. Modernidade e colonialidade são partes inseparáveis do mesmo fenômeno e surgem simultaneamente com a “descoberta” da América por Cristóvão Colombo em 1492, e não somente nos séculos XVII/XVIII tal como proposto pela modernidade eurocêntrica (DUSSEL, 1993).

‘Colonialidade’ é um neologismo criado pelo programa de pesquisa modernidade/colonialidade para designar a dominação de poder, do ser e do conhecimento que persiste por um longo período, mesmo após a eliminação da dominação (geo)política do colonialismo europeu, e que impõe a racionalidade da modernidade de uma perspectiva racista e meramente europeia. Como consequência, conhecimento e realidades locais são encobertos, e assim ignorados, pela lógica única da modernidade europeia. A decolonialidade é necessária para libertá-los. Como a modernidade atingiu todas as sociedades do mundo, segundo Dignolo (2011), precisamos nos mover para as margens do sistema a fim de construirmos alternativas (ou opções) para a modernidade. Assim, não há uma parte externa à modernidade; conseqüentemente, “o pensamento da margem é a epistemologia da exterioridade, isto é, do externo gerado a partir do interno” (MIGNOLO e TLOSTANOVA, 2006: 206). Não se trata exatamente de substituir a modernidade eurocêntrica por outra modernidade.



Segundo Mignolo (2011) devemos mobilizar a geopolítica do conhecimento para mudarmos o foco naquilo que é enunciado para a enunciação; para tanto, devemos nos perguntar “quem e quando, porque e onde o conhecimento é gerado” (MIGNOLO, 2009: 4). É por meio do pensamento a partir das margens (segundo a lógica epistêmica de consciência dupla) que podemos descolonizar os estudos de gestão em empresas familiares que foram subalternizados pela colonialidade epistêmica (IBARRA-COLADO, 2006) imposta unilateralmente a partir de uma perspectiva colonialista de modernidade.

A expansão do conhecimento em gestão *made in US* no contexto da Guerra Fria

A partir de uma perspectiva decolonial, a questão mais importante é entender porque o status disciplinador do conhecimento de administração-gestão produzido nos EUA tornou-se aceito tanto no norte quanto no sul como “verdades objetivas e universais para a organização de relações de trabalho” (JACQUES, 1996: xiii).

Vários autores do norte já argumentaram que tanto administração-gestão como algumas de suas disciplinas foram geradas nos EUA no contexto da Guerra Fria, que tanto propiciou quanto restringiu a construção do campo (COOKE et al, 2005; KELLEY et al, 2006; McLAREN e MILLS, 2008). O *ideal manager* gerado no contexto da Guerra Fria, que se caracterizava por ser “um homem educado que assumia sua autoridade e aceitava responsabilidade social” (McLAREN E MILLS, 2008: 386), muito se aproxima da descrição feita por Chandler (1977) dos gestores que ele representa como *visible hand* em oposição à noção de *invisible hand*.

O contexto da Guerra Fria ajuda a explicar por que Chandler tornou-se um dos pais do campo de gestão estratégica e também por que influentes instituições nos EUA, tais como as Fundações Ford e Carnegie, conseguiram tornar gestão estratégica (GE) o subcampo mais importante dentro de administração-gestão em tempo recorde. A partir de uma perspectiva decolonial, entendemos que este processo ocorreu em detrimento de instituições (tanto no norte quanto no sul) que concebiam, teorizavam e praticavam estratégia e gestão a partir de uma perspectiva outra. Dentre essas possibilidades suprimidas pela gestão estratégica *made in US* destacamos a gestão praticada por organizações familiares. Cummings e Wilson (2003) argumentam que a estrutura hierárquica triangular proposta por Chandler (1962) para representar a corporação moderna e a gestão *made in US* correspondeu à descrição feita pelos influentes relatórios sobre as escolas de negócio feitos pelas fundações Ford e Carnegie. Especialmente após a revolução cubana, estas fundações “científicas” tiveram importante papel não apenas na disseminação para a América Latina do modelo estadunidense de *management* (GUEDES e FARIA, 2010), mas também nos processos de constituição da academia na região por meio da legitimação e fortalecimento de mecanismos de geopolítica que informam a universalidade eurocêntrica (PARMAR, 2012; 2002).

A construção de gestão estratégica e do *ideal manager* se dá num momento em que os EUA podiam impor o seu próprio “sistema cultural...como uma estrutura objetiva, neutra e universal na qual todos os demais artefatos culturais poderiam ser sublimados” (JACQUES, 1996: xv). Após o fim da 2ª Guerra Mundial as duas grandes potências nucleares, EUA e URSS, impuseram uma divisão ideológica que anulou a noção de mundos. Concordamos que a Guerra Fria representa também uma “guerra entre diferentes versões de modernização” (COOKE et al, 2005: 10), e é correto afirmar que a mesma não



representa uma descontinuidade histórica, e que desencadeia o processo de fundamentalismo da gestão: de um lado a crença absoluta na autoregulação do mercado livre gerido por gestores profissionais e, de outro, a crença no estado que tudo planeja e controla.

A gestão científica ganhou um impulso extraordinário a partir da atribuição do êxito dos EUA na Segunda Guerra Mundial à boa gestão em grandes corporações. Em 1962, no início dos Anos Dourados, Alfred Chandler Jr – historiador que viria anos à frente ser aclamado como o pai da gestão estratégica – publicou então a obra *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Great Industrial Enterprise*. Esta obra foi publicada seis anos após a publicação de *The Power Elite*, por C. Wright Mills. A análise histórica realizada por Chandler, publicada já no contexto da Guerra Fria, mostrava que as grandes corporações eram benignas e superiores a outros tipos de organização. A principal razão da superioridade dessas organizações não era o seu poder político-econômico relativo, mas sim a extraordinária capacidade de adequar suas estruturas e estratégias às demandas da sociedade e do mercado.

Segundo Chandler, as grandes corporações dos EUA se dedicavam ao desempenho de longo prazo – em oposição àqueles que argumentavam que grandes corporações detinham poderes excessivos e que isso impossibilitava a construção da democracia nos EUA – e ao mercado (o qual era tido por Chandler como livre) – em oposição àqueles que argumentavam que as grandes corporações e seus principais dirigentes manipulavam mercados e leis. Segundo aqueles que defenderam e promoveram o trabalho de Chandler, a extraordinária capacidade de transformação das grandes corporações era a principal explicação para a posição dos EUA como nação-líder no período pós-Guerra.

Em oposição ao trabalho de Chandler, por sua vez, o trabalho de Mills – *The Power Elite* (1956) - argumentava que os EUA eram governados por elites que ocupavam diferentes tipos de organização. Essas elites ‘gerenciavam’ o poder político e bloqueavam a construção da democracia no país. O livro de Mills descreve o complexo relacionamento entre as elites política, militar e econômica dos EUA e mostra que os membros dessas três instituições compartilhavam uma visão de mundo baseada em quatro pontos que se opunham frontalmente ao que viria a ser defendido por Chandler: (a) as elites seguiam uma definição militar da realidade, (b) as elites se viam como superiores e separadas do resto da sociedade, (c) as elites tinham capacidade de movimentação dentro e através das três estruturas institucionais, e (d) a socialização de novos membros dependia da capacidade de os mesmos reproduzirem os interesses e fundamentos dessas elites de poder.

A representação de elite nos EUA esteve durante muito tempo associada ao conceito de família (USEEM, 1979). Capitalismo europeu estava associado ao controle de famílias; por sua vez, esta estrutura era associada ao feudalismo na Europa ou a estruturas autoritárias no resto do mundo que bloqueavam a emergência da democracia. Isto explica o fato de que, quando Chandler (1990) procurou fazer uma análise comparativa do ‘capitalismo competitivo’ americano, ele batizou o modelo inglês de ‘capitalismo familiar’ que, claramente, considerou inferior e acabou por desagradar aos acadêmicos ingleses (FRUIN, 2009).

No Brasil, o trabalho de Celso Furtado (ver por exemplo, 1966) apontava as corporações multinacionais do Norte como principais elementos na promoção de subdesenvolvimento no resto do mundo. Essa perspectiva foi interpretada nos EUA e também na Europa como vinculada a elites locais. Mais especificamente, essa perspectiva



foi associada a processos envolvendo ‘famílias’ que se beneficiavam da resistência ao ‘moderno’. O trabalho desenvolvido por Peter Evans (1979), que reconhece o poder de elites locais em processos de colonização, ilustra esse argumento. Isso também ajuda a explicar o alcance obtido pelo trabalho de Peter Evans tanto no exterior quanto no Brasil. Segundo este autor um alto nível de confiança entre uma pequena elite, tal como um baixo nível de confiança na sociedade como um todo, podem se tornar um forte empecilho ao desenvolvimento econômico.

A área de gestão estratégica teve um papel central na marginalização do conceito de empresas familiares e, em termos mais amplos, capitalismo familiar. Por causa do pressuposto de que agentes representam o principal meio de impor pressupostos econômicos em suas intenções e motivações que justificam a construção e difusão de mecanismos de controle (ver Ghoshal, 2005), era necessário produzir um divórcio entre família e gestão, Este movimento de colonialidade epistêmica (IBARRA-COLADO; 2006), exacerbado pelo quadro de Guerra Fria, constrangeu a agenda dos pesquisadores da América Latina (FARIA e GUEDES, 2010) e terminou por colocar numa posição de inferioridade tudo o que se referisse ao ‘capitalismo familiar’.

Globalização e gestão de resistências: re teorizando organização familiar ‘otherwise’ a partir do contexto luso-brasileiro

A queda do muro de Berlim demarca para muitos autores o fim da Guerra Fria e levou ao triunfalismo do “fim da história” e, em termos práticos, acelerou a expansão da globalização neoliberal. Contudo, não há consenso na literatura acerca da globalização. Alguns autores argumentam que globalização é um eufemismo para imperialismo; outros argumentam que a globalização representa o estágio mais elevado da humanidade. Finalmente, há alguns autores que argumentam que é necessário reconhecer as variações da globalização, ilustrada pelos debates entre a globalização ocidental e a globalização oriental.

Apesar disso podemos afirmar que, em especial devido ao fim da Guerra Fria, um dos resultados da globalização foi a expansão da academia e do conhecimento em administração tanto em termos geográficos como em termos sociais. Para ser mais preciso, essa expansão que ocorre tanto em termos geográficos como em termos sociais, é um dos elementos principais para a viabilização da globalização como projeto de ordem mundial no pós-Guerra Fria. É correto afirmar que a globalização não apenas intensificou como modificou alguns dos parâmetros da hegemonia dos EUA nessa área do conhecimento (BOYACIGILLER e ADLER, 1991).

Esse processo pode ser visto como um processo de construção de uma cultura global na área. Essa não deve ser vista como uma cultura global acadêmica. De fato, este processo não vem sendo conduzido somente por acadêmicos e instituições acadêmicas. Uma das características centrais da globalização como representação de ordem mundial é o deslocamento do privilégio concedido à academia na produção e disseminação de conhecimento válido. Por meio de um processo de socialização da academia em escala global, verificamos que nos dias atuais a academia propriamente dita transformou-se em um dos constituintes do grande aparato de gestão de conhecimento.

Correspondentemente, o processo de construção de uma cultura global em gestão tem sido construído por diferentes tipos de atores e organizações, tais como grandes empresas



III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

de consultoria, grandes corporações, *think tanks*, organizações não-governamentais, organizações governamentais, e outros agentes e instituições que de uma forma ou de outra ‘governam’ a ciência (LATOURET, 1987; LOCKE, 1996).

Assim como em outros ‘mercados’, a intensificação da hegemonia dos EUA em administração-gestão a partir do início dos anos 1990 está em grande parte vinculada ao avanço da globalização neoliberal no período pós-Guerra Fria. No período que vai do fim da 2ª Guerra Mundial até o (suposto) fim da Guerra Fria verificamos que a hegemonia dos EUA na área da gestão ganhou uma nova escala. Correspondentemente, este processo provocou reações de ‘consumidores’ que não eram tão urgentes ou necessárias como no período da Guerra Fria. Em grande parte, os temores quanto aos avanços do império soviético tornaram menos problemática a construção da hegemonia dos EUA na área de gestão. Neste sentido cabe destacar que os trabalhos conduzidos por Taylor tiveram impactos importantes em diferentes países, mas tais impactos foram limitados pelo contexto da Guerra Fria.

Mais especificamente, a mesma resultou em um movimento ‘cultural’ de escala e complexidade bem mais amplas – ilustrada pela simultaneidade de processos de integração e desintegração cultural (FEATHERSTONE, 1990) e pelos processos análogos de convergência e divergência (SPICER, 2006) no contexto da globalização – no meio acadêmico em diversos países.

No Brasil, notamos que as situações e a organização de resistência foram mais intensas do que em Portugal, por exemplo. Em meados dos anos 1990, em paralelo a um processo que envolveu a acelerada e conturbada expansão e também o amadurecimento da academia local de gestão, em grande parte impulsionada por fatores exógenos, um razoável número de pesquisadores brasileiros criticou abertamente a importação de conhecimento produzido nos países desenvolvidos em administração. Um dos conteúdos que merece destaque é o reforço da idéia de que organizações conduzidas por grupos de gestores profissionais, tanto no âmbito privado como público, são superiores a organizações conduzidas ou governadas por outros tipos de grupamentos (FARIA e GUEDES, 2007). Mais especificamente, cabe destacar a marginalização da idéia de organizações conduzidas por grupamentos familiares. Grupamentos familiares podem participar dos processos de constituição da sociedade e dos mercados, em caso estes se convertam em fase posterior em organizações ‘gerenciais’.

Tendo o conhecimento ‘*mainstream*’ e o ‘eixo’ anglo-americano como principais alvos, esses autores ressaltam que pesquisadores locais deveriam se ocupar mais em produzir conhecimento que faça sentido para o contexto local do que em reproduzir o conhecimento produzido no ‘estrangeiro’ (RODRIGUES e CARRIERI, 2001; MOTTA e CALDAS, 1997, eds.). Esse movimento, o qual ressalta tanto o caráter situacional quanto o caráter local do conhecimento acadêmico em resposta a dimensões ‘invisíveis’ e duradouras de geopolítica do conhecimento, enfatiza dimensões institucionais e culturais. Em outras palavras, os autores argumentam que o conhecimento importado não se adequa à realidade local devido a especificidades culturais ou institucionais. Há um reduzido conteúdo de dimensões referentes a mecanismos e estruturas de geopolítica do conhecimento.

O que chama a atenção é que tais reações são minoritárias frente ao crescente volume de conhecimento importado. De certa maneira, tais reações são tidas nos EUA como ‘normais’ por duas razões. A primeira é que a liderança mundial dos EUA sempre é acompanhada de manifestações e sentimentos de ressentimento por parte do ‘resto do



mundo' (NYE, 2004). A segunda é que é sabido que processos de formação de cultura envolvem tanto a construção/imposição de homogeneidade quanto a 'correta' gestão da heterogeneidade por meio do fomento a processos assimétricos de hibridização (FARIA e GUEDES, 2010). Esse quadro ajuda a explicar, por exemplo, a extraordinária expansão das sub-áreas 'internacionais' do conhecimento em gestão, tais como marketing internacional, gestão internacional, e gestão estratégica internacional. Em outras palavras, em termos de geopolítica do conhecimento, as manifestações locais de resistência acabam sendo úteis tanto para fortalecer e justificar os processos de imposição quanto para fomentar e legitimar processos assimétricos de incorporação de dimensões culturais ou institucionais locais pela literatura *mainstream*.

Em termos gerais, o quadro corrente é favorável para o fortalecimento de assimetrias. Esse quadro ajuda a explicar por que os movimentos de resistência no Brasil parecem não ter alcançado o esperado impacto tanto na academia de gestão-administração no Brasil, quanto em organizações públicas, privadas e sociais no país. Por sua vez, este quadro ajuda a explicar por que os movimentos de resistência em Portugal foram tão tênues quando comparados ao que conseguimos observar no Brasil, ao mesmo tempo em que ajuda a explicar a emergência e difusão de debates focados em geopolítica do conhecimento ao longo de décadas recentes (MAHBUBANI, 2008; MIGNOLO, 2011; SANTOS et al., 2008).

A representação dominante da globalização como mundo sem fronteiras tem fortalecido a idéia de que conhecimento em administração segue uma tendência 'natural' de integração e universalização, mesmo quando consideramos as 'diferenças' institucionais ou culturais entre países ou regiões. Ademais, esta representação dominante de globalização e o senso comum estabelecido pela área de gestão não apenas ajudam a tornar invisível a representação de globalização como imperialismo como também a inibir a emergência e fortalecimento de movimentos/reações locais mais robustos sob uma perspectiva de geopolítica do conhecimento – não somente por causa da assimetria de incentivos econômicos e institucionais para fazê-lo – por que estas acabam sendo associadas a termos que passaram a ter significados negativos a partir do fortalecimento da representação de globalização como mundo sem fronteiras, tais como 'protecionismo', 'nacionalismo' ou 'xenofobia'.

Em outras palavras, enquanto o significado marginalizado ou minoritário da globalização estimula a promoção de reações-movimentos mais politizados, o significado dominante e os incentivos correspondentes nos levam à idéia de que é insensato ou contraproducente desafiar o estrangeiro. No final das contas, este balanço assimétrico entre representações de globalização acaba inibindo a mobilização de dimensões de geopolítica do conhecimento e estimulando a mobilização de dimensões mais 'soft' relacionadas a dimensões culturais ou institucionais. A idéia de empresa familiar, por exemplo, tem sido associado à ascensão de alguns países do "resto do mundo".

Há inúmeras evidências de que o modelo de organização e de capitalismo que informa a área de gestão e a de gestão estratégica em particular enfrenta uma séria crise de legitimidade. Os escândalos em meados da década passada (GHOSHAL, 2005) e a deflagração da crise da ordem neoliberal em 2008 (ou, para alguns, o início do ocaso agonizante desta doutrina) colocam em questão a 'naturalidade' do processo continuado de transferência de conhecimento acadêmico em gestão desde os EUA para o resto do mundo. Por sua vez, o êxito alcançado por outros tipos de capitalismo – tais como o capitalismo de estado – e a crescente importância da família para o redesenho de valores



no que diz respeito às atividades econômicas e ao desenvolvimento (ver WALSH, 2010) sugere que outras teorizações deveriam lidar com as crises sediadas nas economias desenvolvidas para um processo ‘reverso’ de imposição e hibridização. Entretanto, a arrogância do Eurocentrismo que informa as estruturas dominantes de geopolítica do conhecimento bloqueiam tais possibilidades. Um claro exemplo é a tentativa recente de construção de uma “teoria de gestão estratégica da firma familiar” (CHRISMAN et al., 2005).

Com base no influente trabalho de Kuhn sobre paradigmas e evolução do conhecimento acadêmico (o qual ignora mecanismos e estruturas de geopolítica do conhecimento) outro autor argumentou que chegamos a um estágio de consenso acerca de business family e sugere que a questão que surge é como introduzir e enquadrar ‘família’ na teoria (ALDRICH & CLIFF, 2003)” e conclui que “teorias que tratem dos aspectos do capital social e do institucionalismo deverão estar mais proeminentes em nossos futuros esforços para construir teorias robustas sobre negócios familiares” (MOORE, 2009, p. 178). Contudo, estas tentativas de (re)introduzir o conceito de família na teoria das organizações continua sendo feita a partir de uma perspectiva eurocêntrica caracterizada pelo uso de teorias de base econômica como a teoria da agência e da teoria baseada em recursos (MOORE, 2009). Portanto, tornam-se mais parte do problema do que da construção de uma solução. Desta forma, o que precisamos é descolonizar o conhecimento em administração-gestão com o objetivo de analisarmos o papel que as empresas de gestão familiar desempenham, e desempenharão, em nossas sociedades e, assim, buscarmos uma perspectiva de pluriversalidade e multipolaridade em gestão.

Tentando um ‘fechamento’

Procuramos neste capítulo problematizar a partir de uma perspectiva decolonial o desenvolvimento e a exportação para o globo da área de administração-gestão a partir dos EUA em um contexto de Guerra Fria. Neste contexto, percebemos que o fundamentalismo da gestão imposto após o fim da 2ª Guerra Mundial privilegiou o modelo de organização das grandes corporações privadas em detrimento de outros modelos, como por exemplo o das empresas familiares. Assim, podemos entender porque ao mesmo tempo em que no norte Chandler (1962) afirmava que as grandes empresas representavam o motor do desenvolvimento dos EUA, Furtado (1966), por sua vez, enunciava que as mesmas grandes empresas americanas estavam impedindo o potencial de desenvolvimento das sociedades latino-americanas. Da mesma forma, podemos entender porque a expansão do ‘capitalismo gerencial’ ocorreu em detrimento de um possível ‘capitalismo familiar’ que seria considerado como inferior. Para que esta expansão fosse possível dentro de um aspecto de ‘neutralidade’ das empresas globais, foi necessário defender a segregação da propriedade do capital e da gestão da empresa que deveria ser dirigida não pela família, mas sim pelo *visible hand* (CHANDLER, 1977), que era apresentado como mais eficiente. Argumentamos que este processo não sofre uma descontinuidade com o fim da Guerra Fria, mas que, na verdade, se acelera com a posterior expansão do fundamentalismo da gestão na globalização neoliberal.

A história não chegou ao fim e as empresas familiares não foram todas ‘modernizadas’ e transformadas em grandes corporações, muito pelo contrário, empresas familiares continuam sendo o motor do desenvolvimento em muitos países e regiões. É



preciso, portanto, que desvelemos este processo de colonialidade epistêmica (IBARRA-COLADO, 2006) para que possamos analisar a partir do contexto luso-brasileiro o verdadeiro papel que organizações familiares e o capitalismo familiar desempenham, e poderão desempenhar, em nossas sociedades e buscarmos uma perspectiva multipolar e pluviversal no campo de gestão-administração.

Referencias

- ALDRICH, H. e CLIFF, J. The pervasive effects of family on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective. *Journal of Business Venturing*, 18 (5):573-596.2003.
- BOYACIGILLER, N. e ADLER, N. The Parochial Dinosaur: Organizational Science in a Global Context. *Academy of Management Review*, 16 (2): 262-290. 1991.
- CHANDLER, A. D. *Strategy and Structure: Chapters in the history of the American industrial enterprise*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Press, 1962.
- CHANDLER, A. D. *The Visible Hand: the managerial revolution in American business*. Cambridge: Harvard University Press, 1977.
- CHANDLER, A. D. Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism. In *Ensaios para uma teoria histórica da grande empresa*, edited by T. K. McCraw and A. Chandler (p. 119–40). Rio de Janeiro: FGV. 1990.
- CLEGG ET AL, 2010
- COOKE, B.; MILLS, A.; KELLEY, E. Situating Maslow in Cold War America: a Recontextualization of Management Theory. *Group and Organization Management*, 30 (2): 129-152, 2005.
- CHRISMAN, J. J., CHUA, J. H. AND SHARMA, P. Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29: 555–575. 2005.
- CUMMINGS, S. e WILSON, D. Images of Strategy. In *Images of Strategy*, edited by S. Cummings and D. Wilson (p. 1–40). Oxford: Blackwell. 2003.
- DUSSEL, E. 1492. *O Encobrimento do Outro: a origem do mito da modernidade*. Petrópolis: Vozes. 1993.
- ESCOBAR, A. Worlds and Knowledge Otherwise: The Latin American modernity/coloniality Research Program. *Cultural Studies*, 21 (2-3): 179-210. 2007.
- EVANS, P. *Dependent Development: The Alliance of Multinational, State and Local Capital in Brazil*. New Jersey: Princeton University Press. 1979.
- FARIA, A. e GUEDES, A. Globalization and International Management: In search of an Interdisciplinary Approach. *Brazilian Administration Review*, 4 (2): 20-39. 2007.
- FARIA, A. e GUEDES, A. What is International Management? In *International Management and International Relations: a Critical Perspective from Latin America*, edited by A. Guedes and A. Faria (p. 1-26). New York: Routledge. 2010.
- FEATHERSTONE, M. *Cultura Global – Nacionalismo, Globalização e Modernidade*. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.
- FERLEGER, L. e LAZONICK, L. The Managerial Revolution and the Developmental State: The Case of U.S. Agriculture. *Business and Economic History*, 22 (2): 67-98. 1993.
- FRUIN, W. Globalization and Alfred D. Chandler's modern (American) firm: an essay.



III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

- Journal of Management History*, 15 (3): 261-271. 2009.
- FUKUYAMA, F. Social Capital and the Global Economy. *Foreign Affairs* September/October, 74, 1995.
- FURTADO, C. U.S. hegemony and the future of Latin America. *The World Today*. 22 (9): 375-385. 1966.
- GOSHAL, S. Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices. *Academy of Management Learning and Education*, 4 (1): 75-91. 2005.
- GUEDES, A. e FARIA, A. Bring the 'International' into International Management: New Challenges In A. Guedes and A. Faria (Eds.): *International Management and International Relations: a Critical Perspective from Latin America*: p. 231-42. New York: Routledge. 2010.
- IBARRA-COLADO, E. Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, 13 (4): 489-508. 2006.
- JACQUES, R. *Manufacturing the Employee: Management Knowledge from the 19th to 21st Centuries*. London: Sage. 1996.
- JACK, G.; WESTWOOD, R; SRINIVAS, N.; SARDAR, Z. Deepening, broadening and re-asserting a postcolonial interrogative space in organization studies. *Organization*, v.18, n.3, p. 275-302, 2011.
- KELLEY, E; MILLS, A. e COOKE, B. Management as a Cold War phenomenon? *Human Relations*, 59 (5): 603-610. 2006.
- LATOUR, B. *Science in Action*. Cambridge, MA: Harvard University, 1987.
- LOCKE, R. *The Collapse of the American Management Mystique*. Oxford: Oxford University. 1996.
- MAHBUBANI, K. *The new Asian hemisphere: the irresistible shift of global power to the East*. New York: Public Affairs. 2008.
- McLAREN, P. e MILLS, A. A product of "his" time ? Exploring the construct of the ideal manager in the Cold War era. *Journal of Management History*, 14 (4): 386-403. 2008.
- MIGNOLO, W. Epistemic Disobedience, Independent Thought and De-Colonial Freedom. *Theory, Culture & Society*, 26 (7-8): 1-23. 2009.
- MIGNOLO, W. *The Darker Side of Western Modernity: Global Futures, Decolonial Options*. London: Duke University Press. 2011.
- MIGNOLO, W. e TLOSTANOVA, M. Theorizing from the Borders: shifting to Geo- and Body-Politics of Knowledge. *European Journal of Social Theory*, 9 (2): 205-221. 2006.
- MILLS, W. *The Power Elite*. Oxford University Press: New York. 1956.
- MOORE, M. Societies, Politics and Capitalism in Developing Countries: a Literature Survey. *Journal of Development Studies*, 33 (3): 287-363. 1997.
- MOORES, K. Paradigms and Theory Building in the Domain of Business Families. *Family Business Review*, 22 (2): 167-180. 2009
- MOTTA, F. e CALDAS, M. (Eds.) *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997.
- MOTTA, F.; ALCADIPANI, R. e BRESLER, R. A Valorização do Estrangeiro como Segregação nas Organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 5, p. 59-79. 2001.
- MURPHY, J. e ZHU, J. Neo-colonialism in the academy? Anglo-American domination in management journals. *Organization* 19(6): 915-927. 2012.
- NYE, J. The Decline of America Soft Power: Why Washington Should Worry. *Foreign*



III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

- Affairs*, 83 (3): 16-20. 2004.
- PARMAR, I. American foundations and the development of international knowledge networks. *Global Networks*, 2 (1): 13-30. 2002.
- PETTIGREW, A., THOMAS, R. e WHITTINGTON, R. Strategic Management: the Strengths and Limitations of a Field. In: A. Pettigrew, R. Thomas and R. Whittington (Eds.) *The Handbook of Strategy and Management*: p. 4-30. London: Sage. 2002.
- QUIJANO, A. Modernidad, colonialidad y América Latina, *Neplanta. Views from the South*, I (3): 533-580. 2000.
- RODRIGUES, S. e CARRIERI, A. A Tradição Anglo-Saxônica nos Estudos Organizacionais Brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 5, p. 81-102, 2001.
- ROSTOW, W. *The stages of economic growth: a non-communist manifesto*. Cambridge: Cambridge University Press. 1960.
- SANTOS, B; NUNES, J. e MENESES, M. Opening up the Canon of Knowledge and Recognition of Difference. In *Another Knowledge is Possible: Beyond Northern Epistemologies*. Edited by B. S. Santos. (pp. ix-xix). New York: Verso. 2008.
- SPICER, A. Beyond the Convergence–Divergence Debate: The Role of Spatial Scales in Transforming Organizational Logic. *Organization Studies*, 27 (10): 1467-1483. 2006.
- USEEM, M. The Social Organization of the American Business Elite and Participation of Corporate Directors in the Governance of American Institutes. *American Sociological Review*, 44: 553-572. 1979.
- WALSH, C. Development as *Buen Vivir*: Institutional arrangements and (de)colonial entanglements. *Development*, 53 (1): 15-21. 2010.
- Grosfoguel, R. Decolonizing Western Uni-versalisms: Decolonial Pluri-versalism from Aimé Césaire to the Zapatistas. *Transmodernity*, p. 88-104, 2012.
- Dussel, E. . *1492: El encubrimiento del Otro: hacia el origen del “mito de la modernidad”*. La Paz: Plural Editores, 1994.
- Merkle, J. *Management and Ideology: The legacy of the international scientific management movement*. Berkeley: University of California Press, 1980.