



Colóquio de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2011)

Daniella Munhoz da Costa Lima¹

danimunhoz@yahoo.com.br

Alessandra Mello da Costa²

amello9@terra.com.br

Paulo Emílio Mattos Martins³

pemiliom@fgv.br

AS BASES EPISTEMOLÓGICAS DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS NO SETOR PÚBLICO: CULTURA ORGANIZACIONAL E *NEW PUBLIC MANAGEMENT*.

De forma cada vez mais recorrente, as práticas organizacionais no setor público alinham-se com os preceitos neoliberais de mercado como solução para problemas relacionados ao desenvolvimento sócio-econômico dos indivíduos, das organizações e dos países (ZAGO et al, 2004). Ao vincular idéias como empreendedorismo, inovação, aumento de produtividade, modelos de negócios mais arrojados, eliminação de barreiras comerciais e novas relações de trabalho, a temática da cultura organizacional passa a ser estrategicamente relevante (BARBOSA, 1996; FREITAS, 1991). No entanto, o que não se questiona nesse processo é o fato de que estas práticas – consideradas legítimas porque científicas - atrelam-se a uma forma bastante específica de ver o mundo. Thomas S. Kuhn, no livro “A Estrutura das Revoluções Científicas”, propõe uma discussão acerca da História da Ciência tendo por base a idéia da incomensurabilidade das formas de se ver o mundo e nele praticar ciência destacando, entre outros, dois conceitos principais e interligados: ciência normal e paradigma. Para este, o conceito de ciência normal significa “a pesquisa baseada em uma ou mais realizações científicas passadas” e que servem para definir – implicitamente - os problemas e os métodos legítimos de um campo (KUHN, 2009, p.29). É com base na ciência normal que a comunidade científica assume saber como é o mundo e fundamenta essa posição para sua prática posterior. De forma complementar, a idéia de paradigma refere-se às “realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência” (KUHN, 2009, p.13). O autor assume que os pesquisadores que compartilham paradigmas estão comprometidos com as mesmas regras e padrões no que se refere às suas práticas científicas. Cabe ressaltar que as duas idéias são dinâmicas e historicamente construídas, o que nos permite proceder a uma investigação acerca de como o conhecimento é (re)construído e transmitido no tempo e no espaço. Ou seja, nos permite proceder a uma investigação epistemológica. Como argumenta Kuhn (2009), o fazer ciência pode ser entendido como um quebra-cabeças uma vez que: (a) não existe interesse por parte dos pesquisadores na produção de grandes novidades (tanto no que se refere aos conceitos quanto aos fenômenos) ocorrendo apenas um juntar de peças previamente recortadas; (b) existe a certeza de que este possui uma solução que somente pode surgir de dentro de um paradigma aceito e legitimado pela comunidade científica; e (c) o pesquisador para encontrar a solução deve seguir e se ater a metodologias e regras prévias que cerceiam a natureza das soluções aceitáveis (como os enunciados, os conceitos e as teorias científicas). Tais idéias acabam por corroborar a existência de um paradigma hegemônico que prende e atrela o pesqui-

¹ Doutoranda em Administração da EBAPE/FGV

² Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

³ Professor EBAPE/FGV

sador a uma única e limitadora forma de visão de mundo por meio da inflexibilidade de encaixe das peças recortadas do jogo. Segundo Burrell (1999, p.445), os teóricos e pesquisadores muitas vezes tentam ajustar o mundo organizacional por meio da redução de sua dinâmica em um sistema classificatório estático e em lugar algum isso acontece mais do que no conceito de paradigma. Neste sentido, a presente pesquisa tem por objetivo identificar e problematizar duas grandes abordagens epistemológicas de compreensão da cultura organizacional - a abordagem antropológica e a abordagem administrativa-gerencialista – a partir dos preceitos da *New Public Management*. A abordagem gerencialista trata a cultura como variável e é identificada como de inspiração funcionalista e denominada de *mainstream* (AKTOUF, 1990). Entre os pressupostos básicos aceitos por esta perspectiva gerencialista podemos destacar: a) toda organização é detentora de uma cultura que explica parte dos fenômenos que ocorrem na mesma; b) a cultura organizacional afeta o desempenho da organização; e c) a cultura organizacional pode ser diagnosticada e gerenciada (JAIME JR, 2002). Já a abordagem antropológica destaca o papel exercido pela dimensão simbólica na construção da realidade organizacional e não aceita o pressuposto de que a cultura organizacional possa ser gerenciável (ROSA, TURETA e BRITO, 2006). A cultura é entendida como metáfora e o mundo organizacional existe como um padrão de relacionamento e de significado simbólico criado por um processo de interação humana. Esta perspectiva de análise deriva seu conceito de cultura da antropologia, “adotando a idéia de cultura como recurso epistemológico que permite enfocar o estudo das organizações como fenômeno social, como metáfora do organismo (...)” (FLEURY, 1987, p. 10). Dentro da abordagem antropológica de cultura organizacional destacam-se três perspectivas: a) cognição organizacional, que entende a cultura como um conjunto de crenças que norteia a ação dos indivíduos; b) simbolismo organizacional, onde a cultura é entendida como um sistema de significados compartilhados, que resultam das interações sociais, devido à necessidade de interpretar a realidade e estabelecer critérios para as ações; c) psicoestruturalismo, que considera a cultura como uma expressão do inconsciente humano (MUZZIO, 2010). Como considerações finais pode-se argumentar que: (1) existe um alinhamento entre perspectiva da cultura organizacional gerencialista e a perspectiva neoliberal que se desdobra dos preceitos da *New Public Management* e que este desdobramento pode ser identificado nas organizações públicas; (2) esta abordagem epistemológica é predominante; e (3) não dá conta de toda dimensão do fenômeno.

PALAVRAS-CHAVE: Epistemologia - Cultura Organizacional – Organizações Públicas – New Public Management

REFERÊNCIAS

AKTOUF, Omar. O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1994. v.2., p. 39-79.

BARBOSA, L. N. H. Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. **Revista de Administração de Empresas**, v.36, n.4, p.6-19, 1996.

BURRELL, G. Ciência Normal, Paradigmas, Metáforas, Discursos e Genealogia da Análise. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. **Handbook de Estudos Organizacionais**. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1999.

FLEURY, M. T. L. Estórias, mitos e heróis – cultura organizacional e relações de trabalho. **Revista de Administração de empresas**, v. 27, n. 4, 1987.

FREITAS, M. E. **Cultura Organizacional**: formação, tipologias e impactos. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991

JAIME JR., P. Um texto, múltiplas interpretações: antropologia hermenêutica e cultura organizacional. **Revista de Administração de empresas**, v. 42, n. 4, 2002.

KUHN, T.S. **A Estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 2009.

MASCARENHAS, A. O. Etnografia e Cultura Organizacional: uma contribuição da antropologia à administração de empresas. **Revista de Administração de empresas**, v. 42, n. 2, Abr./Jun. 2002

MUZZIO, H. Cultura Organizacional e Perspectivas estratégicas da Regionalidade Cultural Brasileira. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 6, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.

ROSA, A. R.; TURETA, C.; BRITO, J. Cultura Organizacional e cultura Brasileira Revisitadas: uma atualização hermenêutica do dilema brasileiro. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 4, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ANPAD, 2006.

ZAGO et al. A Cultura Organizacional em uma Organização Pública: aspectos norteadores para o seu desenvolvimento. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA DA ANPAD, 1, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2004.