



Anelise Rebelato Mozzato<sup>1</sup>

[anerebe@terra.com.br](mailto:anerebe@terra.com.br)

Denize Grzybovski<sup>2</sup>

[gdenize@upf.br](mailto:gdenize@upf.br)

## **DESENVOLVIMENTO PARADIGMÁTICO DA TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES: uma abordagem crítica e a concepção de indivíduo na perspectiva emancipatória**

**RESUMO:** O desenvolvimento da ciência da administração foi construído, por quase todo século XX, sob influência do paradigma positivista, no qual predomina o sistema industrial mecânico, o *design* organizacional rígido e a concepção de homem operacional como um recurso à produção. As circunstâncias sociais da época exigiam um homem operacional com características psicológicas que se conformava às regras. As implicações desse modelo ao *design* organizacional foram descritas por Ramos (1984), como: a adoção de método autoritário de alocação de recursos, foco na maximização de resultados, programas de treinamento para ajustar indivíduos ao sistema de produção, recompensas materiais/econômicas como estímulos ao trabalho. No entanto, esse modelo não possibilita emancipação do homem, pois não desenvolve a autorreflexão. Na década de 1990, teóricos incomodados com a instrumentalização do sistema industrial e da sociedade iniciam um movimento em direção à construção de estudos críticos em administração, pois compreendiam que a administração é um fenômeno político, cultural e ideológico no qual o homem tem voz, pois é uma pessoa (ALVESSON; WILLMOTT, 1992). O presente ensaio teórico discute a necessidade de considerar racionalidades alternativas à instrumental nos estudos organizacionais em favor do efetivo exercício da cidadania do indivíduo enquanto ator social, com papel ativo e não sujeito da ciência e do mundo. Resgatam-se pressupostos teóricos dos estudos organizacionais críticos, no contexto paradigmático do humanismo radical (BURREL; MORGAN, 1979) para responder ao seguinte questionamento: por quê fazer uma análise crítica?. A justificativa é que a ciência social estabelecida tornou-se um meio legítimo de controle sobre o mundo natural e a conduta humana. Apoiando-se em pressupostos teóricos ingênuos, na visão de Alberto Guerreiro Ramos, a ciência da Administração se desenvolveu com base na racionalidade instrumental inerente à ciência social dominante no Ocidente e não sofreu contestações até 1970, porque funcionou. Contudo, a crítica não foi suficiente para romper a *mainstream*, talvez porque, quando a razão é deslocada do psiquismo humano, transforma-se num atributo da sociedade (HORKHEIMER, 1990). Diante do contexto complexo no qual se insere a sociedade na atualidade (lugar comum), urge questionamentos, pensamento crítico, dialética, pensar o impensável a partir do conceito da razão como categoria ética e elemento para a emancipação do homem e da sociedade. Essa visão paradigmática encontra-se presente na obra de Guerreiro Ramos, assim como em outros autores que se opuseram ao paradigma funcionalista (ALVESSON; WILLMOTT, 1992). Estes são utilizados como elemento condutor do pensamento neste ensaio teórico. A abordagem funcionalista não tem garantido sucesso no sentido de dar conta da realidade (CLEGG; HARDY, 1998), pois o paradigma funcionalista não sustenta uma ciência revolucionária que busca a dialética e a emancipação (CALDAS, 2005; FALCÃO

<sup>1</sup> Doutoranda no PPG em Administração (Unisinos) e Professora na FEAC/UPF

<sup>2</sup> Professora e Pesquisadora na FEAC/UPF

VIEIRA; CALDAS, 2006; CORSO et al., 2007). Santana e Gomes (2007) afirmam que há uma “paralisação” no paradigma funcionalista, principalmente nas abordagens sistêmica e contingencial. Reed (1998) deixa claro que, se o racionalismo continuar triunfando e a prática organizacional continuar orientada pela lógica da ortodoxia funcionalista, não será possível vislumbrar realidades alternativas. Diante do fato de se perceber os estudos organizacionais críticos, sobremaneira as contribuições de autores brasileiros (Alberto Guerreiro Ramos, Fernando Prestes Motta, Maurício Tragtenberg, outros), como possibilidade e desafio para um caminho alternativo ao desenvolvimento da Ciência da Administração no que tange à concepção de homem, são tecidas análises. Um posicionamento crítico atual é encontrado nas obras de Tenório (2002; 2004; 2009), Faria (2007; 2009) e Alcadipani e Tureta (2009). Também Santana e Gomes (2007) indicam caminhos para uma contra hegemonia às pesquisas em Administração, sem pretender destruir o funcionalismo, mas salientar que a dialética permite o amadurecimento da ciência. Para tanto, os referidos autores propõem articulações entre os vários campos do conhecimento, evidenciando a necessidade de comunhão epistemológica da racionalidade e historicidade para a criação e formação do conhecimento científico reflexivo e emancipado nas teorias organizacionais. Assim reconhece-se a pós modernidade como um sinal de nova época da investigação sociológica, que requer o humanismo radical como paradigma e abordagem crítica nos estudos organizacionais, com vistas a emancipação da Ciência da Administração. A análise aqui apresentada revela que a teoria organizacional desenvolve-se pela influência do positivismo, mas aponta a necessidade de rever a epistemológica da racionalidade para a criação e formação do conhecimento científico reflexivo em administração. Diante da realidade primordial de humanização, é preciso garantir aos indivíduos que atuam nas organizações o exercício da autorreflexão com vistas a nova identidade, de atores ativos e não apenas como sujeitos da ciência e do mundo. Os estudos organizacionais e o contexto atual requerem racionalidades alternativas à preponderante na ortodoxia, diante da possibilidade de prover mudanças no fazer ciência da administração no Brasil, enfatizando um olhar responsável em relação ao ser humano enquanto ser complexo e total. O contexto no qual a ciência da administração se desenvolve mudou e o mundo está cada vez mais fragmentado e incerto, não podendo estar em consonância com o desejo de ordem proposto pela ortodoxia funcionalista. Os estudos críticos em Administração constituem-se em polêmicas vertentes nos estudos organizacionais que anseiam por estudos mais aprofundados, pretendendo-se consonância com a perspectiva crítica, a qual se apresenta como possibilidade para provocar novas reflexões na Administração. Há concepções epistemológicas alternativas ao funcionalismo, em especial outras racionalidades que se impõem para serem consideradas e pensadas como possíveis na perspectiva de mudanças no fazer ciência com responsabilidade em relação ao ser humano e à sociedade, a exemplo da racionalidade transformadora de Guerreiro Ramos e outros teóricos críticos brasileiros. A abordagem crítica é um caminho possível para a emancipação humana, de uma sociedade melhor e mais justa, pois é orientada pelo princípio da transformação social e da emancipação (FALCÃO VIEIRA; CALDAS, 2006; PAES DE PAULA; MARANHÃO, 2009). Para tanto ações coletivas fazem-se necessárias e a pedagogia crítica aponta para uma forma coletiva de resistência (FREIRE, 2005). Aqui não se pretende apresentar alternativas prontas, estruturadas ou palavras de ordem, mas apresentar contributos e formular questionamentos que auxiliam na busca de uma sociedade mais humana e emancipada. A visão mais complexa e crítica da Administração faz-se necessária, pois permitirá avanços e inovações nos estudos organizacionais pela dialética; é o amadurecimento da ciência.

**Palavras chave:** Desenvolvimento paradigmático. Abordagem crítica. Emancipação do indivíduo. Racionalidade transformadora. Estudos organizacionais.

## 1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento da ciência da administração foi construído por quase todo século XX sob influências dos pressupostos do paradigma positivista, no qual predominava o sistema industrial mecânico, o design organizacional rígido e a concepção de homem operacional como um recurso à produção.<sup>1</sup> As circunstâncias sociais da época exigiam um homem operacional com características psicológicas que se conformava às regras. As implicações desse modelo de homem para o *design* organizacional foram descritas por Ramos (1984) como a adoção de um método autoritário de alocação de recursos (humanos e não humanos), concepção de programas de treinamento como uma técnica de ajuste do indivíduo ao sistema de produção e à maximização de resultados, implementação de estímulos ao trabalho por meio de recompensas materiais e econômicas. No entanto, esse modelo não possibilita emancipação do homem através do desenvolvimento de suas potencialidades de auto-reflexão, nem tampouco da sociedade.

Na década de 1990, teóricos incomodados com a instrumentalização do sistema industrial e da sociedade iniciam um movimento em direção a construção de uma corrente de estudos críticos em administração, pois compreendiam que a administração é um fenômeno político, cultural e ideológico no qual o homem (gerentes, administradores, trabalhadores) tem voz, pois é uma pessoa (ALVESSON; WILLMOTT, 1992).

O presente ensaio teórico resgata os pressupostos teóricos dos estudos organizacionais críticos, no contexto paradigmático do humanismo radical descrito por Gibson Burrell e Gareth Morgan, com o objetivo de discutir a necessidade de considerar racionalidades alternativas a instrumental nos estudos organizacionais em favor do efetivo exercício da cidadania do indivíduo enquanto ator social, com papel ativo e não sujeito da ciência e do mundo.

Nesse sentido, diante do questionamento: por quê fazer uma análise crítica?, tem-se como resposta o fato de que a ciência social estabelecida tornou-se um meio legítimo de controle sobre o mundo natural e a conduta humana. Apoiando-se em pressupostos teóricos ingênuos, na visão de Alberto Guerreiro Ramos, a ciência da Administração se desenvolveu com base na racionalidade instrumental inerente à ciência social dominante no Ocidente e não sofreu críticas até 1970 porque funcionou. Contudo, a crítica não foi suficiente para romper o paradigma dominante da racionalidade instrumental, talvez porque, como afirma Horkheimer (1990), quando a razão é deslocada do psiquismo humano, ela é transformada num atributo da sociedade.

Diante do contexto complexo no qual se insere a sociedade na atualidade (lugar comum), urge como necessário os questionamentos, o pensamento crítico, a dialética, o pensar o impensável a partir do conceito da razão como categoria ética e elemento para a emancipação do homem e da sociedade. Essa visão paradigmática encontra-se presente na obra de Alberto Guerreiro Ramos, assim como na de outros autores que se opuseram ao paradigma funcionalista (ALVESSON; WILLMOTT, 1992), os quais são utilizados como elemento condutor do pensamento neste ensaio teórico.

Dessa forma, buscando a melhor organização do texto, num primeiro momento apresentam-se os paradigmas descritos por Burrell e Morgan (1979), analisando-se a predominância paradigmática nos estudos organizacionais. Logo a seguir, detalha-se o paradigma humanismo radical em razão de ser visto como uma possibilidade alternativa à corrente principal (*mainstream*). Após, expõem-se questões relacionadas à racionalidade transformadora que se embasa no pensamento crítico tendo em vista a emancipação. Diante da racionalidade transformadora, apresenta-se a possibilidade do indivíduo como ator (não como sujeito!) da realidade social e organizacional, salientando aspectos relacionados a necessária humanização.

Por fim, diante do fato de se perceber os estudos organizacionais críticos, sobremaneira as contribuições de autores brasileiros (Alberto Guerreiro Ramos, Fernando Prestes Motta, Maurício Tragtenberg<sup>ii</sup>, outros), como possibilidade e desafio para um caminho alternativo ao desenvolvimento da ciência da administração no que tange à concepção de homem, são tecidas as considerações finais. Estas denotam a necessidade da comunhão epistemológica da racionalidade e historicidade para a criação e formação do conhecimento científico reflexivo e emancipado nas teorias organizacionais.

## 2 OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E A PREDOMINÂNCIA PARADIGMÁTICA

Os estudos organizacionais por muito tempo desenvolveram-se orientados por um quadro teórico positivista e estrutural de interesse único de quem analisa (BURREL, 1994) e sob a influência de fortes correntes de pensamentos que refletem, na sua maioria, uma linha ortodoxa. O quadro fragmentado dos anos 1930 e 1960 dão a sustentação necessária de uma análise crítica aos pressupostos teóricos weberianos, na qual o objeto de análise era fixo (era modernista) e foi, gradualmente, transformando-se num conjunto de divergências lingüísticas. Os trabalhos de Jacques Derrida, em torno de um tipo de operação intelectual que desloca e relativiza a velha dialética hegeliano-marxista, desconstrução, e de Michael Foucault despon-taram para esse novo momento nas ciências sociais (era pós-modernista), que evidencia a cor-roção do fenômeno social que os teóricos organizacionais clássicos estavam tentando explicar. Hassard (1995), por sua vez, afirma que a teoria das organizações encontra-se num estado de “crise conceitual”, pois a hegemonia da *mainstream* está sendo ameaçada por perspectivas intelectuais alternativas sem que haja um “sucessor óbvio” para a teoria de sistemas que mar-cou o projeto da modernidade. Este, delineada pela percepção de sistema socioeconomico organizado (REED, 1998).

No projeto da modernidade, os confrontos teóricos que se estabelecem promovem crí-ticas àquilo que estava consolidado como verdade. Contudo, o mais importante de tudo é o espaço construído para a reflexividade dos contextos históricos e sociais, no qual o homem (e suas ações) é elemento central. A origem do debate está na crise da modernidade, que não é negada nem mesmo pelos modernistas. É ela que impõe revisão das explicações da sociedade atual e exige construção de novas perspectivas analíticas muito além das cosméticas, por não estarem gerando mudanças profundas no desenvolvimento da ciência da administração, devi-do a fragilidade conceitual (Ver HODSON, 1998; HICKSON, 1998; FORD, 2003; DiMAG-GIO, 1995; DONALDSON, 1996). Na era modernista, é notória a predominância paradigmá-tica funcionalista nos estudos organizacionais, dentre os quatro paradigmas apresentados por Burrel e Morgan (1979).

Ao elaborar os quatro paradigmas, os referidos autores centram-se na discussão sobre dois eixos extremos de uma filosofia da ciência e de uma teoria da sociedade. Representados por quatro quadrantes distintos como visões da realidade social (funcionalista, interpretativis-ta, humanista radical e estruturalista radical), os quadrantes inferiores apresentam-se ligados à sociologia da regulação, no qual contemplam o funcionalismo e o interpretativismo; o primei-ro, ligado à objetividade e o segundo, à subjetividade. Nos quadrantes superiores estão locali-zados o estruturalismo radical, relacionado ao objetivismo, e o humanismo radical, relaciona-do ao subjetivismo, ambos voltados para a sociologia da mudança radical. No primeiro eixo, a discussão se reporta aos aspectos objetivos e subjetivos da realidade. No segundo eixo, a natu-reza da sociedade na dimensão da regulação e da mudança radical.

Na classificação de Burrel e Morgan (1979), o funcionalismo encontra-se na dimensão objetivista no sentido ontológico, pressuposto no qual predomina o realismo, isto é, a concep-

ção de que o mundo existe independentemente da avaliação das pessoas e os indivíduos são condicionados pelo contexto externo. No sentido epistemológico, está relacionado ao positivismo, que explica o mundo social em relações causais e de regularidades que só podem ser verificadas empiricamente. Quanto à natureza humana, predomina o determinismo, pelo qual a pessoa é determinada pela situação; é controlada e condicionada, constituindo-se em produto do ambiente; e, por fim, quanto à metodologia, é nomotético, por valorizar muito a pesquisa baseada em técnicas estatísticas, que testam hipóteses para compreender as relações de causa e efeito; há muito rigor e é dada muita importância aos conceitos.

Diante do exposto, percebe-se que o funcionalismo apresenta pressupostos teóricos relacionados à regulação e à objetividade; tem como orientação os métodos das ciências naturais para a compreensão dos indivíduos na sociedade, apresentando-se como racionalista e pragmático, que foca a estrutura com base numa ordem social regulada. Nesse sentido, busca prover soluções práticas e objetivas calcadas no determinismo.

Como referem Burrell e Morgan (1979), há uma forma comum entre as diversas correntes do pensamento funcionalista, por mais que haja uma diferença substancial entre elas. Os teóricos funcionalistas encontram-se ligados por uma visão compartilhada da realidade sociocientífica, proporcionando uma explicação de natureza regulada baseada em normas subjacentes de racionalidade utilitária, objetiva e preditiva. Essa racionalidade científica é utilizada para explicar a racionalidade essencial da sociedade, buscando ordenar o mundo social similarmente ao mundo natural, como se isso fosse possível.

Contudo, as reflexões habermasianas deixam evidentes que o mundo social é constituído por parte da subjetividade humana através da linguagem e do discurso (HABERMAS, 2001). O que, segundo Hassard (1993) abre espaços para abordagens alternativas de análise organizacional. Ramos (1965), então, propõe um método de observação da realidade social (“redução sociológica”) que permitisse ao analista suspender seus julgamentos e conhecimentos prévios do mundo circundante para só então compreender a realidade.

Sua proposição, no entanto, só agora é retomada no contexto histórico brasileiro. A abordagem funcionalista não tem garantido sucesso no sentido de dar conta da realidade (CLEGG; HARDY, 1998), mas ainda é predominante nos estudos organizacionais. O fundamento é de que o funcionalismo supõe a ação subordinada à razão. As organizações pensadas sob os pressupostos do paradigma funcionalista são altamente determinísticas, concebendo que o ambiente é que determina a organização, buscando sempre o estabelecimento da ordem para a manutenção do *status quo*, razão pela qual Morgan (1980) refere que essa visão tem sido baseada nas metáforas máquina e organismo.

Caldas (2005), bem como Falcão Vieira e Caldas (2006) e Corso et al. (2007) afirmam que tal paradigma não sustenta uma ciência revolucionária que busca a dialética, tendo em vista a emancipação. Tal constatação também se encontra em Santana e Gomes (2007), que afirmam no Brasil ocorrer uma “paralisação” no paradigma funcionalista, principalmente nas abordagens sistêmica e contingencial.

Reed (1998) deixa claro que, se o racionalismo continuar triunfando e a prática organizacional continuar trabalhando nessa lógica de ortodoxia funcionalista, não será possível vislumbrar outras realidades alternativas. Nesse sentido, é importante revisar as noções apresentadas ainda em 1981 por Alberto Guerreiro Ramos<sup>iii</sup>. Ele registrou que a teoria das organizações é ingênua, por se basear na “racionalidade instrumental inerente à ciência social dominante no Ocidente” (RAMOS, 1981, p. 1). Então, Tenório (2004) passa a propor a necessidade de renovação na gestão, contrapondo-se ao enfoque funcionalista e à racionalidade instrumental, qual encontra guarida também nas noções apresentadas por Habermas (2001).

Apoiando-se na noção de “gaiola de ferro” impressa na obra de Max Weber, considerada uma disfunção observada no projeto da modernidade pelo qual um mundo desencantado relega ao homem o risco artificialmente criado por ele mesmo, Habermas (2001) critica o dis-

curso pós-modernista por estar querendo gerar um novo conservadorismo uma vez que esses permanecem dependentes dos pressupostos hegelianos.

Assim, vários autores salientam que a epistemologia tem desempenhado um papel estratégico no desenvolvimento da ciência da administração, especialmente nos últimos trinta anos, à medida que a ortodoxia positivista é preterida pelas metodologias interpretativa, realista e crítica (DONALDSON, 1985; 1994; HASSARD, 1993; ALDRICH, 1992; GERGE, 1992; ALVENSON; WILLMOTT, 1992; REED, 1998). Qual é, então, a verdadeira natureza da teoria organizacional e a visão de mundo que orienta a análise dos fenômenos sócio-organizacionais? Nesse sentido referem Caldas e Fachin (2005, p.48):

Desde o início da década de 1970, novas perspectivas passaram a questionar essa natureza exclusivamente técnica e racional do ator organizacional, e a salientar elementos políticos, cognitivos, e mesmo culturais ou normativos do ambiente, que limitariam a ação organizacional racional e neutra, e favoreceriam outros elementos internos e externos da ação organizacional.

A consideração de outros elementos da ação organizacional na análise requer novos pressupostos epistemológicos, paradigma orientador e, igualmente, nova teoria. Ao se pensar em outras possibilidades de se realizar a análise organizacional, a concepção de um mundo pós-moderno e os estudos organizacionais críticos surgem como sinal de uma nova época de investigação sociológica (HASSARD, 1993), que conduzem pesquisadores a um novo pensamento organizacional – a novas fronteiras teóricas – que possibilitam não só a replicação de teorias, mas, sim, a construção de novas teorias e o entendimento da realidade organizacional atual.

Morgan, em 1980, sugeriu um pluralismo teórico e metodológico que permitisse novas perspectivas para a análise organizacional, enquanto que Aktouf (1996, 2004), Alvesson e Willmott (1992), Alvesson e Deetz (1999), no contexto internacional, apresentam um posicionamento crítico atual, com possibilidades que se contrapõem ao funcionalismo. De forma semelhante, Tsoukas (2007) fala do futuro dos estudos críticos em administração.

É nesse cenário que se torna evidente a contribuição dos teóricos brasileiros para os estudos organizacionais. Na obra de Guerreiro Ramos destacam-se duas passagens em especial. Uma, em 1989, no livro “A nova ciência das organizações”, quando considera que não é “nova” a ciência das organizações, mas as circunstâncias em que ela se desenvolve, que requer estar centrada na perduração.<sup>iv</sup> Outra, em 1984, no artigo “no artigo “modelos de homem e teoria administrativa”, quando afirma que não cabe mais à teoria organizacional continuar a legitimar a racionalidade funcional da organização. Determinados campos de pesquisa precisam repensar seus fundamentos e certos conceitos analíticos precisam ser (re)examinados criticamente, pois o contexto é outro e talvez o objeto não tenha mais a mesma estrutura de outrora.

Outro teórico brasileiro que contribuiu sobremaneira para esse debate, bem como para o entendimento da sociedade moderna, a sociedade das organizações e da natureza da sociedade brasileira foi Fernando C. Prestes Motta<sup>v</sup>. Nos seus primeiros trabalhos fica evidente a busca por alternativas analíticas à concepção weberiana funcionalista, o que fez apoiando-se no pensamento de Proudhon em torno da autogestão (MOTTA, 1981). Contudo, os estudos organizacionais brasileiros estão atrelados ao desenvolvimento de uma visão crítica (FALCÃO VIEIRA; CALDAS, 2006) muito antes de 1980,

Um posicionamento crítico atual é encontrado nas obras de Tenório (2002; 2004; 2009), Faria (2007; 2009) e também Alcadipani e Tureta (2009). Santana e Gomes (2007), por sua vez, indicam caminhos para uma contra-hegemonia às pesquisas em Administração, sem pretender destruir o funcionalismo, mas salientar que a dialética permite o amadurecimento da ciência. Para tanto, os referidos autores propõem articulações entre os vários campos do conhecimento.

Por fim, parafraseando Kuhn (1982), afirma-se que uma “revolução científica” só ocorre com mudanças de idéias fundamentais inerentes a um campo científico, no qual as comunidades científicas necessitam se despojar de seus próprios paradigmas em busca daqueles que atendam às necessidades da sociedade na atualidade. Levando em conta tais pressupostos paradigmáticos, os presentes no humanismo radical, sustentados pela teoria crítica, são uma possibilidade de abertura de articulação entre diversos campos de conhecimento científico.

### **3 HUMANISMO RADICAL: possibilidade paradigmática**

Segundo a abordagem de Burrell e Morgan (1979), o paradigma que oferece modelos de análise organizacional, que valorizam uma prática menos determinista e regulada, é aquele relacionado à sociologia da mudança radical. É, mais especificamente, o humanismo radical que se encontra voltado à dialética e à emancipação humana individual e social, pois se preocupa em compreender como as pessoas podem ligar pensamento e ação (práxis) para transcender sua alienação (MORGAN, 2005). Como desafio operacional, considera-se que esse é um paradigma que estimula o conflito de idéias e a ruptura de “verdades” institucionalizadas, aprofundando a investigação aos conflitos estruturais profundamente arraigados, para as contradições estruturais e os modos de dominação, movida, principalmente, pelo interesse da emancipação humana, com o propósito de libertar o homem daquilo que o limita.

Assim, o humanismo radical aproxima-se da dimensão subjetiva da análise organizacional, com enfoque predominante no nominalismo, antipositivismo, voluntarismo e na metodologia ideográfica. Quanto ao debate ontológico, na dimensão subjetiva encontram-se o nominalismo e o idealismo, que considera o mundo social externo a cognição do indivíduo e constituído de nada mais do que nomes, conceitos e títulos que são usados para estruturar a realidade (BURRELL; MORGAN, 1979).

No sentido epistemológico, o humanismo radical está relacionado ao antipositivismo, no qual o conhecimento é explicado pela experimentação pessoal das pessoas em suas relações, entendendo o mundo como essencialmente relativista. Quanto à natureza humana, predomina o voluntarismo, que considera que as pessoas possuem livre-arbítrio, não se constituindo em simples produto do ambiente; pelo contrário, são ativas, reflexivas, críticas e autônomas, ocupando centralidade. Por fim, quanto à metodologia, a abordagem caracteriza-se como ideográfica, a qual, apesar de valorizar a pesquisa com rigor científico, não tem bases rígidas, enfatizando a natureza relativa do mundo social e percebendo que este só pode ser entendido através da investigação da realidade e das constatações subjetivas tal como se apresentam.

Contudo, há duas vertentes de discurso no humanismo radical. De um lado, o idealismo subjetivista derivado da filosofia de Husserl, Kant e Fichte. De outro, o idealismo objetivista derivado, sobretudo, do trabalho de Hegel. Porém, a filosofia hegeliana também apresenta duas vertentes. De um lado, aqueles que seguiram integralmente sua filosofia (hegelianos de direita). De outro, os “jovens hegelianos” (hegelianos de esquerda), dentre os quais se encontra Marx (1818-1883).

Marx (1989) denunciou a alienação do homem, demonstrando que o sistema capitalista de produção era central para isso, e chamou a atenção para a necessária autoconsciência, a qual poderia modificar a sociedade. Mais tarde, os trabalhos de Marx deixaram de ter essa perspectiva idealista, na medida em que passou a interpretar de maneira

mais realista a natureza do mundo social, no entanto, calcada primordialmente na crítica e na dialética.

Dessa forma, percebe-se que o humanismo radical trabalha tanto com a corrente subjetivista como com a objetivista, evidenciando a existência de quatro orientações teóricas principais (solipsismo, existencialismo francês, individualismo anarquista e teoria crítica) (BURREL; MORGAN, 1979). Dentre elas, a teoria crítica é a mais desenvolvida, havendo três escolas de pensamento: sociologia lukacsiana, sociologia gramsciana, escola de Frankfurt.

No que diz respeito à Sociologia Lukacsiana, a partir do início da década de 1920, influenciado pelo neo-idealismo, Luckács reenfatizou a influência de Hegel sobre Marx e procurou desenvolver uma teoria crítica como alternativa ao marxismo ortodoxo da época. Luckács salientava a consciência de classe, invocando uma dialética onipresente para mudar o mundo. A sociologia gramsciana, por sua vez, teve ênfase no início da década de 1960 nos meios acadêmicos do Ocidente, tendo claramente orientação para a ação e a mudança radical, a “filosofia da práxis”. Burrel e Morgan (1979) explicam que, mais radical do que Luckács, a posição de Gramsci reflete um idealismo objetivo na tradição da teoria crítica e do trabalho de Marx, envolvendo-se em política e em atividades revolucionárias.

Por sua vez, a Escola de Frankfurt é representada por estudiosos como Horkheimer, Adorno, Benjamin, Fromm, Lowenthal, Marcuse, Habermas, entre outros, baseados em fundamentos ontológicos e epistemológicos das teorias dos “jovens hegelianos”, como Marx. Estes autores buscam, pela revolução da consciência (opondo-se a alienação), bases para a mudança social necessária perante a natureza da sociedade capitalista, abarcando uma filosofia crítica com objetivos claramente emancipatórios (BURREL; MORGAN, 1979).

Burrel e Morgan (1979) destacam os trabalhos de Marcuse e Habermas dentro da teoria crítica na Escola de Frankfurt. O primeiro incorporou as idéias de Freud sobre *insight*, os princípios do prazer e da realidade, percebendo a emancipação humana ao dar ênfase ao princípio do prazer (impulsos libidinais) – que são individuais e muito particulares –, que não deveriam sucumbir diante da consciência moldada e controlada pela mídia. Marcuse ainda enfatiza o papel alienante da tecnologia e da ciência. Habermas (2001) destaca a dialética, entendendo que há uma estrutura de dominação inserida na linguagem do dia-a-dia e que, nessa busca seria necessária a ação comunicativa contrapondo-se à racionalização do sistema capitalista, que se constitui numa forma de ação social dominante que aliena o homem, impedindo a sua emancipação.

Alberto Guerreiro Ramos então relembra que a Escola de Frankfurt faz críticas ao conceito marxista em razão por este estar enraizado na tradição iluminista e que, por ser racional em si mesmo, é emancipatório. Habermas, que se vê um continuador do pensamento marxista, tenta libertar-se dos erros de Marx, mas Ramos (1981) argumenta que a racionalidade substantiva é colocada em segundo plano e de que a psique humana deve ser o aspecto central na construção de uma “nova teoria das organizações”.

Tanto Habermas como Marcuse buscaram influenciar a consciência do homem que vive no sistema capitalista, visando a formas alternativas de vida, com vistas à emancipação. Habermas (1997) afirma que somente por meio da comunicação se pode vislumbrar alguma mudança nas diferentes instâncias, entre as quais estão a escola e a sociedade. O autor defende que os aspectos da vida devem ser discutidos, apontando a comunicação como linguagem emancipatória.

Ao contrário da sociologia da regulação, à qual está ligado o paradigma interpretativista e funcionalista, o humanismo radical volta-se à sociologia da mudança radical para tentar modificar o mundo, não só compreendê-lo. Para tanto, os teóricos críticos acreditam nas potencialidades humanas, demonstrando claro interesse pela liberdade do espírito humano, focando a consciência como possibilidade de emancipação contra a alienação.



A proposta do humanismo radical é apresentar uma nova abordagem para se ver e viver no mundo, a qual vai além da perspectiva funcionalista predominante. No que tange aos estudos organizacionais, tal paradigma possibilita outra perspectiva de se ver e se trabalhar nas organizações e de perceber como estas se inserem e influenciam no contexto social, possibilitando uma visão de mundo mais crítica e com possibilidade emancipatória. Para tanto, o paradigma humanista radical focaliza a atenção em aspectos políticos e exploradores da vida organizacional.

Apesar de até então terem sido desenvolvidos poucos trabalhos nessa linha de pensamento no campo organizacional, já se percebe aumento de estudos científicos com ênfase na teoria crítica, sobremaneira, no Brasil, na corrente de estudos críticos em administração a partir da década de 1990 (PAES DE PAULA, 2007). Em outros países a linha de pensamento crítico ainda é superada pela ortodoxia, mas em países mais desenvolvidos está sendo bem aceita, como se constata na edição especial de setembro de 2007 do periódico *Organization Studies*. Mais enfático, Reed (1998, p. 91) defende um posicionamento a favor dos teóricos organizacionais críticos, para que desenvolvam uma rede de debates críticos internos e externos às tradições narrativas, que assim, indelevelmente, conformam a evolução do campo.

A idéia de “conversação” também se torna explícita, pois os paradigmas podem e devem “conversar” entre si (“casamento” das teorias organizacionais), momento em que a dialética faz-se necessária na perspectiva de uma ciência com consciência. Para tanto, o enfoque multi e transdisciplinar no entendimento das organizações e da sociedade também se faz necessário. O homem deve assumir posição de tutor da natureza, tomando cuidado com o que manipula e instaurando a necessária ética. Refere Meneghetti (2004) que é necessário possibilitar mudanças na forma como se faz ciência sem, contudo, cair na primazia dos fatos, impedindo que a razão se torne “prisioneira” do próprio formalismo.

Diante desse contexto, pode-se afirmar que a revolução paradigmática está em curso, até porque não se aceita mais a mera reprodução do conhecimento. A teoria crítica compromete-se com a libertação dos sujeitos das relações de poder, inclusive pela sua própria subjetividade (FOURNIE; GREY, 2006), e torna primordial a dialética, sobretudo, fazem-se necessários novos caminhos na busca da emancipação humana, o que exige a tomada de consciência do papel de cada um no mundo. Dessa maneira, a teoria crítica constitui-se como possibilidade, trazendo avanços e inovações para a área dos estudos organizacionais, caracterizando-se como uma racionalidade transformadora.

#### **4 RACIONALIDADE TRANSFORMADORA:** Estudos organizacionais críticos e Emancipação

Diante da perspectiva de emancipação, neste capítulo pretende-se realizar alusões no que tange à necessidade de se entender e buscar outras racionalidades que não só a instrumental. Segundo Freire (1979, p.33), o desenvolvimento de uma consciência crítica permite ao homem transformar a realidade cada vez mais urgente.

Ao se pensar o humano fora da racionalidade técnica, e sim, do ponto de vista da racionalidade transformadora, em consonância com os estudos organizacionais críticos, que busca o entendimento das contradições da sociedade por meio da dialética, é possível pensar em outras possibilidades de se ver o indivíduo que não seja apenas segundo o paradigma positivista predominante. Morin (1991) afirma crer que o modelo ideal de funcionalidade e de racionalidade não é apenas um modelo abstrato, mas um modelo prejudicial - prejudicial para os que estão nas administrações e para o conjunto da vida social.

De fato, no atual contexto, são desejáveis ações sociais transformadoras, que possibilitem às pessoas serem sujeitos ativos e autônomos no contexto social em que vivem. É nesse sentido que se torna evidente a contribuição que o paradigma humanista radical pode trazer para a Administração e seus estudos organizacionais. Refere Meneghetti (2004, p. 15) que o pensamento crítico “não é mera sugestão de temáticas para serem estudadas na Teoria das Organizações, mas sim, entendimento sobre o método materialista dialético nas análises dessas temáticas nas organizações”. O autor defende que a racionalidade instrumental que se procura instituir nas organizações em razão da tendência funcionalista, não deveria mais ocorrer.

A principal tarefa da administração é proporcionar um desenvolvimento e um mundo melhor para todos, acredita Aktouf (1996). A principal tese da sua obra *A administração entre a tradição e a renovação* é a convicção de que a administração deve sofrer uma renovação, uma mudança radical, para a adoção de novos modelos. Isso significa uma “administração renovada”. O autor critica a administração tradicional ou clássica e apresenta propostas que possibilitem, de fato, uma “administração renovada”. A obra contribui, sobretudo, no sentido de provocar e propiciar espaço para a reflexão sobre modelos renovadores da gestão. Refere que se fazem necessárias rupturas com o passado para traçar os contornos da gestão do futuro, pois, “a gestão já não pode ser concebida como uma coleção de técnicas e receitas” (1996, p. 99).

Habermas (1997) critica o fato de a racionalidade humana estar sendo utilizada na direção oposta à da emancipação dos indivíduos, na qual a razão se torna ideologia para atender aos interesses de uma minoria. Nesse sentido, refere que o progresso deveria ser sempre um meio utilizado para beneficiar as pessoas indistintamente, sem todos os males que causa, como a destruição da natureza e a injustiça social.

A questão das crescentes desigualdades sociais também é denunciada por Chanlat (2000), evocando questões relacionadas à ética, liberdade, equidade, justiça, afetividade, solidariedade e história, em que o homem se constitui no ator principal que participa da transformação do mundo. Em obra escrita posteriormente, o autor aborda que “o que sempre me interessou foi o ser humano, pois as organizações são seres humanos em relação, não somente processos, técnicas” (2006, p. 9).

Nesse sentido, Sousa Santos (2000) fala da possível hermenêutica crítica da epistemologia dominante, evocando um paradigma de conhecimento prudente (paradigma científico) para uma vida decente (paradigma social). Refere ainda que a humanidade deve procurar um desequilíbrio dinâmico que penda para a emancipação, a qual se sobreponha à regulação.

No que tange à relação entre o lucro almejado pelas organizações e a sustentabilidade na dimensão social necessária, Aktouf (1996, p. 17) afirma que se faz necessário às organizações obterem lucro, contudo, “sem cair nos excessos do maximalismo tradicional que conduz ao sofrimento, degrada e realmente destrói tanto o ambiente interno da empresa (os empregados) quanto o ambiente externo (o meio ambiente)”. Nessa perspectiva crítica primordial, há necessidade do trabalho na sociedade e da intervenção do homem na natureza, que se constitui no trabalho. Contudo, isso deve ocorrer no sentido de sobrevivência da humanidade, não para estabelecer diferenças sociais (VIEIRA PINTO, 1979).

Para além dos processos de valorização do capital, faz-se necessário olhar o sujeito trabalhador em sua relação com o trabalho, libertando-se da lógica linear. Daí a importância da dialética e dos estudos críticos em administração, por meio das quais a realidade pode e deve ser vista em vários sentidos, até mesmo podendo ser contraditória. Quando a Administração propõe a trabalhar segundo o paradigma humanista radical, está se propondo a buscar novos “olhares” para os fenômenos organizacionais, possibilitando a criação de novas racionalidades em busca da emancipação. Percebe-se, então, a necessidade de se vislumbrar

uma perspectiva mais humanizada para os estudos organizacionais, como uma via para tornar as organizações como espaços em que a emancipação humana tenha lugar. Nessa perspectiva, Falcão Vieira e Caldas (2006, p.64) afirmam que:

O espaço dos estudos organizacionais no Brasil nos possibilita a oportunidade de romper com a dependência. Permite-nos pensar que só é possível discutir emancipação quando resgatarmos a consciência da nossa posição relativa no mundo, e que dela decorrem outras relações no âmbito interno de nossas organizações.

Concorda-se com os autores quando dizem acreditar que a abordagem crítica é um dos possíveis caminhos para a emancipação humana em direção de uma sociedade melhor e mais justa. Como bem pontuam Falcão Vieira e Caldas (2006) e Paes de Paula e Maranhão (2009), os estudos críticos são orientados pelo princípio da transformação social e da emancipação. Para tanto, ações coletivas fazem-se necessárias. É justamente nesse sentido que a pedagogia crítica pode ser apontada como uma forma coletiva de resistência, como refere Freire (2005, p.58), “os homens se libertam em comunhão”.

Para tanto, novas possibilidades metodológicas também necessitam de legitimação no meio acadêmico e de questionamentos quanto a sua ortodoxia, pois é por meio da pesquisa, do trabalho científico sério, que se pode vislumbrar uma racionalidade transformadora. Nesse sentido refere Bourdieu (1989, p. 26) que:

pesquisa é uma coisa demasiado séria e demasiado difícil para se poder tomar a liberdade de confundir a *rigidez*, que é o contrário da inteligência e da invenção, com o *rigor*, que se ficar privado deste ou daquele recurso entre os vários que podem ser oferecidos pelo conjunto das tradições intelectuais da disciplina.

Tanto Bourdieu como Morin e Sousa Santos revelam-se contra a fragmentação, a favor de um pensar relacional: o todo e as partes, a unidade e o diverso. Nesse mesmo sentido, Vieira Pinto (1979, p.326) refere que “o trabalho científico não pode ser considerado isoladamente, nem em abstrato, mas só se torna entendido quando o situamos no conjunto concreto do qual é uma manifestação. Esta lição tem importância capital para a formação da consciência do cientista crítico”. “A ciência só cria as condições do próprio desenvolvimento se ajuda a criar as condições de desenvolvimento das demais formas de trabalho nacional, especialmente as que transformam a face da realidade” (VIEIRA PINTO, 1979, p. 336-337).

Aktouf (2004) em sua obra *Pós-globalização, administração e racionalidade econômica: a síndrome do avestruz*, faz uma crítica humanista à ideologia única globalizada, na qual a globalização culmina por justificar a busca por vantagens egoístas que desconsideram a finalidade humana da atividade econômica. Compartilha-se com a idéia do autor quando denuncia que as pessoas estão deixando de lado sua plenitude como ser humano por falta de reflexão em relação à busca do lucro máximo em mercados auto regulamentados e de concorrência ilimitada, que almejam a realização sem considerar a natureza sociocomunitária do homem, atentando apenas para o estreito utilitarismo.

A medida que se estuda os conceitos desenvolvidos por Alberto Guerreiro Ramos, em especial, o de homem parentético, torna-se evidente a importância desses para os estudos organizacionais, emergindo uma nova concepção de homem na sociedade: indivíduo ator e não sujeito (ingênuo) dos acontecimentos sociais. Nessa perspectiva, o indivíduo é dotado de reflexividade e criticidade encontrando-se no caminho da busca do homem parentético e, por consequência, da emancipação. Dessa forma, torna-se possível vislumbrar a construção de uma racionalidade transformadora.

Diante de tal perspectiva, a alienação, e o adestramento social não se justifica. Assim, na ótica transformadora, Freire (2005) evidencia a educação como central para a emancipação, defendendo a liberdade e autonomia humana por meio da consciência crítica. Como afirmam Paes de Paula e Maranhão (2009, p. 474); “a pedagogia crítica freireana emergiu como um caminho tanto para analisar como para fomentar as ações coletivas,

constituindo-se em um referencial valioso para os pesquisadores alinhados com o humanismo crítico nacional."

Nesse sentido, a racionalidade transformadora partiria da consciência de uma guerrilha intelectual interna; a concretização de um novo pensar, balizado na emancipação do homem. Além disso, requereria um despertar, um olhar que vislumbrasse aquilo que a sociedade pode ser, mas ainda não é, um interesse, um questionamento natural e a contínua busca pela transformação da sociedade em algo melhor.

De acordo com Tenório (2002), a teoria crítica se distingue da teoria tradicional em razão de acreditar que o indivíduo não pode ser visto isolado do seu contexto social, havendo a necessidade de exercício dialético de aprendizado e reflexão, teórico e prático. Para o autor, em consonância com Alberto Guerreiro Ramos, é só com essa tomada de consciência que se pode buscar novos caminhos, rompendo assim com as barreiras da alienação, constituindo-se numa racionalidade de liberdade, numa nova racionalidade: a transformadora.

Diante do exposto, percebe-se que a racionalidade transformadora necessita ser reconstruída, dependendo do rompimento com as barreiras da ingenuidade e ilusão. Daí se percebe as dificuldades que essa reconstrução emancipatória enfrenta, pois, o pensamento crítico é uma construção que demanda tempo, e exige, em primeiro lugar, consciência de que a história não é imutável e se encontra em constante construção. Corrobora-se com Freire (1979, p.33) quando afirma: "O mundo não é. O mundo está sendo." Portanto, "o desenvolvimento de uma consciência crítica que permite ao homem transformar a realidade se faz cada vez mais urgente." (1979, p.85). Contudo, acredita-se que por meio da práxis, termo cunhado pelo autor, o *mainstream* funcionalista pode ceder espaço para outras racionalidades.

## **5 INDIVÍDUO COMO ATOR ORGANIZACIONAL E SOCIAL: a humanização**

A dialética imposta na atualidade traz à luz a visão de muitos autores, porém percebe-se que os teóricos da administração que seguem o paradigma funcionalista pensam segundo a lógica positivista, percebendo o indivíduo como sujeito social. Por outro lado, os teóricos que procuram trabalhar numa perspectiva mais crítica percebem o indivíduo como ator humano e social, não como sujeito atônito diante da realidade tal como se apresenta. Sousa Santos (2005) confere às ciências sociais uma nova centralidade na busca de um novo senso comum.

Emerge a necessidade de ações sociais transformadoras no ambiente organizacional, que possibilitem às pessoas serem sujeitos ativos (atores) e autônomos no contexto social em que vivem. Para Aktouf (1996), se faz necessário passar da alienação à reabilitação do sujeito-ator numa "cultura" compartilhada, pois a alienação adoce o homem; afirma que a mudança na maneira de gestão, em que se considere o humano e o social, não é um sentimentalismo ou modismo, mas questão de sobrevivência das empresas.

Nos estudos organizacionais críticos o indivíduo ocupa papel central e deve ser considerado ator principal e não sujeito das transformações, isto é, humano. Nessa ótica, Meneghetti (2004, p. 4) considera o humanismo um objetivo a ser perseguido, mesmo que:

em cada época isso tenha sido feito, as condições materiais e as limitações humanas impossibilitaram sua concretização. Embora sabendo que o atual contexto histórico limita a concepção e a consciência da necessidade de persegui-lo, somente a busca e a reformulação constante da concepção de humanismo pode levar à sua consolidação.

É justamente nesse sentido que se percebe o paradigma humanista como uma possibilidade nos estudos das organizações, pois se propõe tentar entender os problemas organiza-

cionais considerando o contexto e a história, visando cada vez mais a uma sociedade humanizada no sentido da emancipação.

Chanlat (2000) salienta a importância da compreensão da ação humana, da cooperação, da solidariedade, do homem como ator efetivo, que denuncia a dominação. Contudo, o homem não é respeitado como tal, o que o leva ao sofrimento, pois ele sempre foi visto como um meio para alcançar o fim, “mas ele carrega em si sua própria finalidade” e não raras vezes segue a um processo de desumanização que o torna alienado no trabalho (AKTOUF, 1996, p. 239). Eis a necessidade de mudança de mentalidade nas práticas administrativas, nas quais o ser humano deve se constituir como central, dando abertura para uma gestão renovada (TENÓRIO, 2002; 2004).

Aktouf (2004) orienta no sentido de que, a necessária e radical mudança na maneira de raciocinar a respeito das organizações e da gestão, está vinculada à percepção dos fatores de sucesso atrelados à filosofia de gestão e à concepção de trabalho e de trabalhador.

É aí que está o ponto crucial das contradições que perpassam as teorias e os métodos administrativos da atualidade. O empregado do “fazer mais, mais rápido” e da obediência passiva não é o empregado capaz de adesão ativa, de vigilância pessoal, de iniciativa e de criatividade a todos os instantes e em todos os níveis. (AKTOUF, 2004, p. 209)

Tal afirmação do autor traz a tônica da contradição inerente ao capitalismo na atualidade. Como refere Ramos (1999, p. 130), “a história contemporânea está de fato prenhe de um novo tipo de homem, a quem eu, em algum lugar, chamei de ‘homem parentético’.” O autor fala de três modelos de homem: operacional, reativo e parentético. O primeiro, o homem operacional, é aquele visto como recurso organizacional que traz resultados; o segundo constitui-se naquele modelo de homem que foi desenvolvido pela escola das relações humanas, trata do ajustamento do indivíduo ao ambiente organizacional, o qual, desse modo, passa a ser preocupação central; por fim, o homem parentético, que possui consciência altamente desenvolvida, o qual “no esforço de ser autônomo, não pode ser explicado pela psicologia do conformismo, da mesma forma que os indivíduos que se comportam de acordo com os modelos reativo e operacional” (p.135).

Para Ramos (2001), ao ter o homem parentético como alternativa contemporânea, a própria teoria organizacional se emancipa por não mais poder legitimar a racionalidade funcional da organização, como tem acontecido amplamente. Chanlat (2006) complementa ao afirmar pela necessidade de uma visão mais complexa da ciência da administração, a qual deveria estar centrada na realidade social circundante.

De fato, a imagem de homem parentético – aquele que observa, reflete e examina o contexto da vida – leva a necessidade que se tem em pensar a respeito do papel dos indivíduos nas organizações e também sobre a emergência de uma nova concepção do homem na sociedade. Nesse modelo de homem organizacional está a “atitude crítica, que suspende ou coloca entre parênteses a crença do mundo comum, permitindo ao indivíduo alcançar um nível de pensamento conceitual e, portanto, de liberdade” (RAMOS, 1984, p. 8).

Diante do exposto, tornam-se evidentes contribuições importantes para os estudos organizacionais críticos também de autores brasileiros como Alberto Guerreiro Ramos, Fernando Prestes Motta, Maurício Tragtenber, entre outros mais atuais como José Henrique de Faria e Fernando G. Tenório. Tais estudos procuram denunciar o positivismo ortodoxo e também oferecer fortes bases conceituais para a adoção de uma visão crítica nos estudos organizacionais. Ramos (1965) enfatiza a necessidade dos teóricos organizacionais buscarem a libertação da servidão intelectual e transcender a condição de repetir e copiar as teorias ditas prontas e verdadeiras. Nessa perspectiva, evidencia o papel do ator organizacional como indivíduo liberto da sua própria alienação, que pensa e interfere na realidade das organizações e, por consequência, na sociedade.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente ensaio teórico reconhece a pós-modernidade como um sinal de uma nova época da investigação sociológica que requer a utilização do paradigma humanismo radical e da abordagem crítica nos estudos organizacionais, com vistas a emancipação da ciência da administração. A análise aqui apresentada revela que a teoria organizacional tem sido desenvolvida pela influência do positivismo, mas aponta para a necessidade da junção epistemológica da racionalidade para a criação e formação do conhecimento científico reflexivo em administração.

Diante da realidade primordial de humanização, é preciso garantir aos indivíduos que atuam nas organizações o exercício da autorreflexão, para que sejam vistos como atores ativos e não apenas como sujeitos da ciência e do mundo. Como acreditam muitos autores aqui citados, pensa-se que a emancipação pode ser vista como um processo de superação da alienação, onde as pessoas são vistas como atores sociais e organizacionais. Os estudos organizacionais e o contexto atual requerem racionalidades alternativas à preponderante na ortodoxia, diante da possibilidade de prover mudanças no fazer ciência da administração no Brasil, enfatizando um olhar responsável em relação ao ser humano enquanto ser complexo e total.

O contexto no qual a ciência da administração se desenvolve mudou e o mundo está cada vez mais fragmentado e incerto, não podendo estar em consonância com o desejo de ordem proposto pela ortodoxia funcionalista. Os estudos críticos em Administração constituem-se em polêmicas vertentes nos estudos organizacionais que anseiam por estudos mais aprofundados, pretendendo-se consonância com a perspectiva crítica, a qual se apresenta como possibilidade para provocar novas reflexões em relação ao campo da administração.

É justamente o desenvolvimento da ciência da administração sob influências direcionadoras, as que não possibilitam perspectiva emancipatória para os indivíduos nem, tampouco, para a sociedade. Há concepções epistemológicas alternativas ao funcionalismo, em especial outras racionalidades que se impõem para serem consideradas e pensadas como possíveis na perspectiva de mudanças no fazer ciência com responsabilidade em relação ao ser humano e à sociedade, a exemplo da racionalidade transformadora proposta por Alberto Guerreiro Ramos e outros teóricos críticos brasileiros.

Não se tem aqui como pretensão apresentar alternativas prontas, estruturadas ou palavras de ordem; pretende-se sim, apresentar certos contributos e formular questionamentos que possam auxiliar na busca de uma sociedade mais humana e emancipada. Para tanto, uma visão mais complexa e crítica na administração faz-se necessária através dos estudos organizacionais, o que permitirá avanços e inovações para a própria área, pois a dialética permite o amadurecimento da ciência.

### **AGRADECIMENTOS:**

Agradecemos à FAPERGS pelo apoio financeiro à pesquisa que deu origem a este artigo.

## REFERÊNCIAS:

AKTOUF, O. **A administração entre a tradição e a renovação**. Trad. Roberto Fachin e Tânia Fischer. São Paulo: Atlas, 1996.

\_\_\_\_\_. **Pós-globalização, administração e racionalidade econômica**: a síndrome do avestruz. São Paulo: Atlas, 2004.

ALCADIPANI, R; TURETA, C. Perspectivas críticas no Brasil: entre a “verdadeira crítica” e o dia a dia. **Cadernos EBAPE**, v. 7, n. 3, set. 2009.

ALVESSON, M.; DEETZ, S. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C. H.; NORD, W. R. (orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais, v. 1, Cap. 8, p. 227-266, 1999.

ALVESSON, M.; WILLMOTT, H. Critical theory and management studies: an introduction. In: ALVESSON, M.; WILLMOTT, H. (org.). **Critical Management Studies**. London: Sage, 1992.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BURREL, G. The contribution of Jurgen Habermas (Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis, part four). **Organizations Studies**, v. 15, p. 1-18, Winter, 1994.

BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organisational analysis**: elements of the sociology of corporate life. Aldershot: Ashgate, 1979.

CALDAS, M. P. Paradigmas em estudos organizacionais: uma introdução à série. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 1, jan./mar. 2005.

CALDAS, M. P.; FACHIN, R. Paradigma funcionalista: desenvolvimento de teorias e institucionalismo nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n.2, abr./jun. 2005.

CHANLAT, J. F. **Ciências sociais e management**: reconciliando o econômico e o social. Trad. 2.ed. Ofélia de Lanna Sette Tôrres. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. Ciências sociais e management. **Revista de Administração da FEAD**, v. 3, n. 2, dez. 2006.

CLEGG, S.; HARD, C. Organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1998.

CORSO, K. B.; DALMORO, M.; FALLER, L. P.; WITTMANN, M. L. Dominância epistemológica em estudos do campo: são ainda os administradores positivistas? In: ENCONTRO DA ANPAD, 31, 2007. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007. 1 CD-ROM

DONALDSON, L. **In defense of organizational theory: a reply to critics.** Cambridge: Cambridge University, 1985.

DONALDSON, L. **For positive organization theory: proving the hard core.** London: Sage, 1996.

DONALDSON, L. A positivist alternative to the structure-action approach. **Organization Studies**, v, 18, n. 1, p. 77-92, 1997.

FALCÃO VIEIRA, M. M.; CALDAS, M. P. Teoria crítica e pós-modernismo: principais alternativas à hegemonia funcionalista. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n.1, jan./mar. 2006.

FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2007. v. 1

\_\_\_\_\_. Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. **Cadernos EBAPE**, v. 7, n. 3, Rio de Janeiro, Set. 2009.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. Razão tradicional e razão crítica: os percursos da razão no ensino e pesquisa em Administração na concepção da teoria crítica. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29, 2005. Brasília. **Anais...** Brasília, 2006. 1 CD-ROM

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder.** 19.ed., Rio de Janeiro: Graal, 2004.

FOURNIER, V.; GREY, C. Na hora da crítica: condições e perspectivas para estudos críticos de gestão. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 1, p. 71-86, jan/mar. 2006.

FREIRE, P. **Educação e mudança.** Trad. Moacir Gadotti. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 15.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia do oprimido.** 40 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

HABERMAS, J. **Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos.** Cate-dra, 1997.

HABERMAS, J. Teoria de la acción comunicativa, I. Racionalidad de la acción y racionaliza-ción social. Taurus Humanidades: Madrid, 2001.

HASSARD, J. Postmodernism and organizational analysis: an overview. In: HASSARD, J.; PARKER, M. (org.). **Postmodernism and Organizations.** London: Sage, 1993. Cap. 1, p. 1-23

HASSARD, J. From functionalism to fragmentation. In: \_\_\_\_\_. **Sociology and organization theory: positivism, paradigms and postmodernity.** Grã-Bretanha: Cambridge, 1995. Capítulo 3, p. 49-75

HORKHEIMER, M. **Teoria Crítica I.** São Paulo: Perspectiva, 1990.



- KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 1982.
- MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.
- MENEGHETTI, F. K. Pensamento crítico e teoria das organizações. In: ENCONTRO DA ANPAD, 28, 2004. Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2004. 1 CD-ROM
- MEYER, A. D.; TSUI, A. S.; HININGS, C. R. Guest co-editors' introduction: configurational approaches to organizational analysis. **Academy of Management Journal**, v. 36, n. 6, p. 1175-1995, 1993.
- MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Trad. Dulce Matos. Lisboa: Instituto Piaget, 1991.
- MORGAN, G. Paradigms, metaphors and puzzle solving in organization theory. **Administrative Science Quarterly**, v. 25, n. 4, p. 605-624, 1980.
- MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 1, jan./mar. 2005.
- MOTTA, F. C. P. Burocracia e Autogestão: a proposta de Proudhon. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- PAES DE PAULA, A. P. Guerreiro Ramos: resgatando o pensamento de um sociólogo crítico das organizações. **Organização & Sociedade**, v. 14, n. 40, p. 169-188, jan./mar., 2007.
- PAES DE PAULA, A. P.; MARANHÃO, C. M. S. A. Opressão e resistência nos estudos organizacionais críticos; considerações acerca dos discursos da servidão voluntária e da pedagogia do oprimido. **Organização & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 463-477, jul./set. 2009.
- PFEFFER, J. Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable. **Academy of Management Review**, v. 18, n. 4, p. 599-620, 1993.
- PERROW, C. Pfeffer slips. **Academy of Management Review**, v. 19, n. 2, p. 191-194, 1994.
- RAMOS, A. G. **A redução sociológica**. Introdução ao estudo da razão sociológica. 2. ed., Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1965.
- \_\_\_\_\_. **A nova ciência das organizações**: uma reconceitualização da riqueza das nações. Rio de Janeiro: FGV, 1981.
- \_\_\_\_\_. Modelos de homem e teoria administrativa. **Revista de Administração Pública**, v. 18, n. 2, p. 3-12, abr./jun., 1984.
- REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S. et al (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998.

SANTANA, W. G. P.; GOMES, A. F. Por uma convivência (não tão) harmônica entre paradigmas nos estudos organizacionais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31, 2007. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007. 1 CD-ROM

SCHULTZ, M.; HATCH, M. J. Living with multiple paradigms: the case of paradigm interplay in organizational culture studies. **Academy of Management Review**, v. 21, n. 2, p. 529-557, 1996.

SOUSA SANTOS, B. **Para um novo senso comum: ciência, o direito e a política na transição paradigmática.** São Paulo: Cortez, 2000. v.1

TENÓRIO, F. G. **Flexibilização organizacional: mito ou realidade?** 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

\_\_\_\_\_. **Tem razão a administração?** Ensaios de teoria organizacional. 2. ed. Ijuí: Unijuí, 2004.

\_\_\_\_\_. Pensamento crítico versus pensamento tradicional. **Cadernos EBAPE**, v. 7, n. 3, set. 2009.

TSOUKAS, H. The future of critical management studies: a paleo-marxist view. **Organization Studies**, v. 28, n. 9, p. 1309-1311, 2007.

VIEIRA PINTO, A. **Ciência e existência: problemas filosóficos da pesquisa científica.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

---

#### NOTAS:

<sup>i</sup> O desenvolvimento da ciência da Administração é um campo historicamente contestado (REED, 1998), mas Lex Donaldson tem mantido seu posicionamento em favor do desenvolvimento positivista, que tem gerado profundo debate teórico. Para compreender tais abordagens, ver Meyer, Tsui e Hinings (1993), Pfeffer (1993), Perrow (1994), Schultz e Hatch (1996), Reed (1998), Donaldson (1985; 1996; 1997).

<sup>ii</sup> Maurício Tragtenberg é o autor que mais se identifica com a tradição da escola de Frankfurt, sendo o precursor da teoria crítica no Brasil com a obra Burocracia e ideologia.

<sup>iii</sup> Segundo Faria (2009, p.51) Alberto Guerreiro Ramos é “um fenomenólogo crítico, não marxista, não frankfurtiano”, contribuindo, sobremaneira com os estudos críticos em Administração.

<sup>iv</sup> “A perduração é, ao mesmo tempo, uma categoria de existência física, humana e social. [...] Perduração não envolve manutenção. É retenção de caráter, em meio a mudança; é a vitória sobre a fluidez. É uma categoria de processo mental que reconhece que todas as coisas são interligadas e continuamente se empenham para conseguir um equilíbrio ótimo entre conservação e mudança, no processo que leva a uma concretização modelar de seus propósitos intrínsecos.

<sup>v</sup> Fernando Prestes Motta é um analista crítico que acreditava na abordagem psicanalítica como alternativa para analisar as organizações, em razão de que o psiquismo individual e coletivo começou a ser levado em conta, sobretudo, por Sigmund Freud. Assim, acreditava na possibilidade de novas teorias de caráter emancipatório.