

### Ensaio Sobre o Duplo Organização-Organizar

Dimitri Toledo<sup>1</sup>  
Everton Rodrigues da Silva<sup>2</sup>

**Resumo:** O intuito desse ensaio é levantar reflexões sobre dois pontos presentes na agenda de debates sobre as teorias organizacionais, a saber: o entendimento sobre o conceito de organização e, por conseguinte, sobre o campo acadêmico de Administração; e o entendimento sobre as formas possíveis do organizar. O discurso sobre organização-organizar desencadeia uma série de práticas nos campos da pesquisa acadêmica, relacionadas às escolhas das agendas de pesquisa, à estruturação das linhas de pesquisa, às teorias escolhidas, à reflexão sobre o papel ético das empresas na constituição do mundo contemporâneo, etc. Ou seja, a concepção sobre o binômio organização-organizar cria ou desfaz uma série de restrições nas práticas de pesquisa. Nesse sentido, a reflexão proposta ganhará corpo, inicialmente, através de uma breve exposição acerca do pensamento reificado sobre organização-organizar e seguirá apresentando duas possibilidades para se pensar esse duplo: como política (HOLMES, 1990; WHITLEY, 1992; REED, 2010; ARENDT, 2012; RANCIÈRE, 2009) e como diferença (COOPER, 1990; GERGEN, 1992; REED, 1993). Ao final do ensaio, esperamos recuperar uma problematização colocada por Reed (1993), também presente em Acktouf (1996), sobre a conexão entre as teorias organizacionais – e, por conseguinte, sobre o papel estratégico das organizações – e o contexto mais amplo de globalização e da modernidade em que operam, na tentativa de provocar a reflexão sobre o princípio intelectual orientador das pesquisas às quais nós, estudiosos das organizações, pretendemos nos lançar.

**Palavras-chave:** Organização; Organizar; Teorias Organizacionais.

### Entre-mundos<sup>3</sup>

Quando a palavra verdadeira interrompeu a vertigem dos nomes e fez cessar o deslizamento dos outros, descobri que eu era apenas um enfeitado pela língua do país inexistente, alguém que se sustenta no puro salto de uma dor...  
(-E a casa-da-ilusão, jamais erguida, mostrou tua pertença ao território da “última fronteira”.)

### Problematizando...

O intuito desse ensaio é levantar reflexões sobre dois pontos presentes na agenda de debates sobre as teorias organizacionais, a saber: o entendimento sobre o conceito de organização e, por conseguinte, sobre o campo acadêmico de Administração; e o entendimento sobre as formas possíveis do organizar.

---

<sup>1</sup> UFMG

<sup>2</sup> UFMG

<sup>3</sup> Juliano Garcia Pessanha (2009, p. 62), no livro “Ignorância do Sempre”.



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

Nosso desejo apoia-se, inicialmente, na narrativa de Misoczky e Vecchio (2006) que aborda novas possibilidades para se pensar a organização e o organizar. O artigo recorre a uma fábula sobre as ideias de Chester Barnard, autor clássico na Administração que contribuiu para a difusão de um modelo de organizar pautado na redução da individualidade do ser humano, em favor da universalização da organização, gerando uma hipervalorização do progresso material frente aos anseios pessoais.

Misoczky e Vecchio (2006) apropriam-se do pensamento de Solé (2003) para lembrar que ao traduzir a ideia de organização como um tipo específico de organização (a empresa, possivelmente, a grande empresa americana), comete-se um **reducionismo**. Estamos particularmente interessados em refletir sobre esse reducionismo, na medida em que acreditamos que a imagem e a percepção criadas por nós, estudiosos das organizações, fundamentam a ideia sobre nosso objeto de estudo (MORGAN, 1980; MORGAN, 1983; ALVESSON, 1993). Nossa posição inicial – que, como ficará claro ao longo do trabalho, trata-se de uma opinião que vem sendo construída, desde a década de 80 no campo dos estudos organizacionais – é que o que chamamos de organização, ou de prática organizativa, é um modo reificado de organizar.

A luta em uma guerra, a elaboração de plantações ou até mesmo o adestramento de animais requer que alguma forma de gerenciamento seja praticada. Por isso, não podemos pensar a sociedade, mesmo que a mais rudimentar, sem a função gestão. Não obstante, ensinamos aos nossos alunos dos cursos de graduação que o ‘pai’ da administração é um engenheiro Norte-Americano que realizava, entre outras coisas, estudos de tempos e movimentos. Frederick Taylor não inventou a administração. Seu principal legado foi popularizar a racionalização extrema e metódica como sinônimo da melhor maneira de se administrar e gerar resultados em organizações. O taylorismo foi utilizado pelo mundo como a solução para os problemas das empresas ao, pretensamente, indicar a forma correta e certa de gerir. Apresentou-se como aplicável para todo e qualquer tipo de organização, não importando seu contexto e especificidades. Era, ainda, considerado neutro, ou seja, como um conjunto de ferramentas que favorece o melhor resultado, nada além disso” (ALCADIPANI, 2011, p. 345).

Fica evidente a importância de se problematizar o discurso hegemônico a respeito da gestão, por entendê-lo como uma forma institucionalizada no imaginário coletivo social (HOLANDA, 2010; MISOCZKY; VECCHIO, 2006), de tal modo que o pronunciamento da palavra “gestão”, administração ou outra similar, remete, para um grupo significativo de pessoas, a um conjunto de práticas assinaladas por uma busca pelo lucro acima de qualquer outro propósito, por condutas nem sempre transparentes, por uma busca crescente de produtividade, por hierarquia, disciplina, regras, divisão de trabalho, dentro outros. O poeta e filósofo Juliano Garcia Pessanha ao narrar sua experiência como profissional numa empresa de Recursos Humanos assim se expressa

(...) notei que ali a compreensão do ser do outro como estoque de serviço e como fornecedor de trabalho jamais encontrava resistência nos entrevistados; eles se autocompreendiam precisamente a partir dos dispositivos técnico-psicológicos da empresa, isto é, ser-dotado-de-qualidade-x, estar apto para tal tarefa, sendo-lhes tudo isso absolutamente natural, normal e inquestionável (PESSANHA, 2006, p. 87, nota 9).

Michel Foucault utiliza, em grande medida, o conceito de dispositivo ao abordar os efeitos de poder produzidos pelos discursos. O filósofo italiano Giorgio Agamben diz que, em Foucault, dispositivo significa “(...) um conjunto de práxis, de saberes, de medidas, de instituições cujo objetivo é gerir, governar, controlar e orientar, num sentido que se supõe útil, os gestos e os pensamentos dos homens” (AGAMBEN, 2009, p. 39). A *epistémé* de uma época, diz Foucault (1992), é um dispositivo discursivo, que permite a seleção de enunciados possíveis no interior de um campo científico, isto é, que possibilita o julgamento do que é qualificável ou não na ciência, tornando-se um meio de ordenação do saber-poder. Portanto, o pressuposto deste ensaio é que a concepção atual da Administração enquanto ciência termina por produzir significados limitados sobre organização, significando forma, e o organizar, simbolizando conteúdo, isto é, fazer. O que se propõe, nesta pensata, é apresentar outras formas para refletir sobre esse duplo (forma-fazer), sem ter a pretensão de esgotar esse exercício intelectual.

O discurso sobre organização-organizar desencadeia uma série de práticas nos campos da pesquisa acadêmica, relacionadas às escolhas das agendas de pesquisa, à estruturação das linhas de pesquisa, às teorias escolhidas, à reflexão sobre o papel ético das empresas na constituição do mundo contemporâneo, etc. Ou seja, a concepção sobre o binômio organização-organizar cria ou desfaz uma série de restrições nas práticas de pesquisa. A produção humana de significado é dada pelo acionamento de uma cadeia de significações (DELEUZE, 1974; GERGEN, 1992); é necessário, pois, estimular que o pensamento sobre o próprio campo da Administração aponte para diferentes cadeias de significação. Morgan (1980) afirma que quando os pressupostos utilizados para se fazer ciência não são questionados, corre-se o risco de assumir a visão ortodoxa do campo como o único caminho real e possível (*taken-for-granted*).

A reflexão, por nós proposta, ganhará corpo, inicialmente, através de uma breve exposição acerca do pensamento reificado sobre organização-organizar e seguirá apresentando duas possibilidades para se pensar esse duplo<sup>4</sup>: como uma articulação política (HOLMES, 1990; WHITLEY, 1992; REED, 2010; ARENDT, 2012; RANCIÈRE, 2009) e como diferença (COOPER, 1990; GERGEN, 1992; REED, 1993).

Ao final do ensaio, esperamos recuperar uma problematização colocada por Reed (1993), também presente em Acktouf (1996), sobre a conexão entre as teorias organizacionais – e, por conseguinte, sobre o papel estratégico das organizações – e o contexto mais amplo de globalização e da modernidade em que operam<sup>5</sup>, na tentativa de provocar a reflexão sobre o princípio intelectual orientador das pesquisas às quais nós, estudiosos das organizações, pretendemos nos lançar.

### **A organização reificada**

As grandes unidades industriais nascentes no final do século XIX simbolizaram um novo modo de organização da sociedade, que Reed (2010) denominou de "estado administrativo". A

---

<sup>4</sup> Esta pensata não tem a pretensão de ser um registro histórico da evolução intelectual de cada uma das narrativas apresentadas.

<sup>5</sup> Sobre tal assunto existe ampla literatura, mas recomendamos, a título de exemplificação, a leitura de Aktouf (2007), na qual o autor faz uma análise crítica da ideologia “embutida” nos modelos teóricos de Michael Porter, autor tão significativamente consumido pelo *management*.



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

ideologia por trás desse novo modo pressupunha uma prioridade de princípios racionais científicos em detrimento das individualidades. Nesse contexto, a organização pode ser concebida como uma forma hierárquica que nasceu para mediar as relações entre os interesses coletivos e individuais, constituindo-se num meio de assegurar ordenamento e progresso social. A forma-organização era o instrumento que garantiria a passagem de uma sociedade desorganizada, portanto, vista como arcaica e primitiva, para um mundo organizado, civilizado, enfim moderno.

Tais discursos de cientificidade, de garantia de ordem e de progresso moldaram a história das ideias no campo da Administração (REED, 2010). "As organizações modernas anunciavam o triunfo do conhecimento racional e da técnica sobre a emoção e o preconceito humano, aparentemente intratáveis" (REED, 2010, p. 67). Tal concepção impregnou a lógica dos estudos sobre as organizações, de tal forma que se imagina que essa deveria ser a lógica universal de funcionamento de uma organização, que se chama de empresa (REED, 2010; ZILIO *et al.*, 2012). Como consequência, cristalizou-se uma visão de que as empresas são instituições totais, com pequeno (ou nenhum) grau de dependência de seu contexto social. Assim, o projeto da organização racional burocrática emerge – naturalmente, com variações, ao longo do tempo e espaço, onde tais ideias foram mais ou menos aceitas – como um modelo de organizar e se legitima por meio de um saber científico, trazendo técnicas objetivas com a promessa de serem livres de qualquer interferência política e ideológica. Naturalmente, esse discurso sobre a gestão foi, gradativamente, definindo o que hoje se entende por gestão (ou *management* ou, ainda, por administração, enquanto uma disciplina de estudo). Nesse processo histórico, foram feitas inclusões e exclusões de saberes, como bem definiram Barros *et al.* (2011, p. 52), citando Foucault (2009): “[...] para pertencer a uma disciplina uma proposição deve poder inscrever-se em certo horizonte teórico [...]. No interior de seus limites, cada disciplina reconhece proposições verdadeiras e falsas; mas ela repele, para fora de suas margens, toda uma teratologia do saber”.

Acredita-se que a forma moderna de organizar parece distanciar-se, pois, de um modelo político de organizar (esse assunto foi muito bem abordado por Zilio *et al.* (2012)). Essa forma de pensar, com o passar do tempo, foi gerando padrões de instituições e de modelos de empresas e afastando os saberes práticos e locais, dominados por um povo, e colocando no lugar a ideia de um saber universal.

(...) a desvalorização desses saberes “empíricos” está associada não, necessariamente, a uma atitude deliberada de gestores, acadêmicos e consultores. Ela se relaciona a um movimento próprio ao capitalismo, que não confere valor a esses saberes que são transmitidos por meio das relações estabelecidas a partir de lógicas que lhe são estranhas e que circulam em virtude de laços familiares ou afetivos, sendo adquiridos, construídos e significados na cotidianidade. Relaciona-se ainda às disputas pelo poder de dizer *a verdade*, elemento importante da constituição de nossa sociedade (BARROS *et al.*, 2011, p. 46).

Reed (2010) salienta que duas categorias analíticas devem ser recuperadas nos estudos organizacionais: (i) a ideologia difundida em discursos e conhecimentos administrativos; (ii) e o poder, responsável por propagar uma lógica de organização e de organizar, na medida em que molda as formas institucionais. Entender a organização como um espaço de disputa de poder significa crer na organização como uma arena de interesses e valores conflitantes, que, muitas vezes, orienta a tomada de decisão para além da perspectiva racionalista e orientada ao mercado.

Cooper e Burrell (1988), citados por Reed (1993), afirmam que o sujeito da análise organizacional é a organização, em seu aspecto formal. Apenas, o que é formalmente organizado ganha uma relevância de ordem moral. É necessário superar uma visão limitada de se enxergar as organizações e incorporar nas pesquisas temas presentes no cotidiano das empresas e que constituem as práticas administrativas, como poder, corrupção, subversão, preconceitos, dentre tantos outros.

### **Organização como política**

Ferreira *et al.* (2002, p. 244) colocam que "Um dos projetos humanos, com importância fundamental para o homem contemporâneo e voltado para a recuperação da perda de segurança e o decorrente sentimento de angústia, foi o projeto da ciência moderna<sup>6</sup> (...)". Tal empreendimento tornou-se a forma pela qual a ordem e a suspensão do acaso puderam ser mantidas, complementam os autores. Para tanto, a ciência moderna sedimentou-se numa visão da realidade fundamentada em regularidades e regidas por leis independentes do sujeito que conhece. Tal **concepção onto-epistemológica objetivista** apoia-se na busca de verdades universais e a-históricas contidas nos fatos.

Os cientistas, referenciados em tais concepções, passaram a considerar como auto-evidente que aquilo que conhecem, com algumas distorções é claro, trata-se do real em si que se dispõe a eles. Tenderam a assumir que a forma pela qual o conhecimento se dá constitui-se fundamentalmente na captação, através dos órgãos dos sentidos, das informações, organizadas pela razão, que o objeto do conhecimento fornece ao conhecedor. É como se o objeto informasse aquilo que ele é e o conhecedor fosse mero receptor passivo de informações. Assim, através de um processo cumulativo, seria possível o desenvolvimento de 'conhecimentos verdadeiros', principalmente a descoberta de leis universais que configurariam o real (FERREIRA, *et al.*, 2002, p. 245).

Latour (2001, p. 96), ao refletir sobre a centralidade ocupada pelo saber científico na produção de uma verdade, dita universal, assim se expressa:

Todo o velho problema da correspondência entre palavras e mundo surge de uma simples confusão entre epistemologia e história da arte. Tomamos a ciência por uma pintura realista, supondo que ela proporcionava uma cópia exata do mundo. As ciências fazem mais que isso – pinturas também, no presente caso. Ao longo de etapas sucessivas, vinculam-nos a um mundo alinhado, transformado, construído. Nesse modelo, perdemos a semelhança, mas há uma compensação: apontando com o indicador para os traços de uma figura impressa no atlas, podemos, graças a uma série de transformações uniformemente descontínuas, estabelecer um laço com Boa Vista [cidade de Boa Vista, capital de Roraima, onde o autor havia feito uma pesquisa sobre a qual falava neste trecho].

A **concepção subjetivista** não se apoia num fundamento último para a verdade, essa tende a ser observada como múltipla, contextual, dependente do sujeito que conhece, ligada às

---

<sup>6</sup> Naturalmente, que o projeto de ciência modernista é mais fragmentado e ambivalente, Ferreira *et al.* (2002) falam de um espírito geral.

condições sociais e históricas. E a linguagem, por ocupar um papel central na constituição do sujeito, possui também grande importância na constituição do conhecimento humano. Rey (2005) enumera três princípios que caracterizam uma epistemologia de natureza subjetiva:

- O caráter construtivo interpretativo do conhecimento: significa compreender o conhecimento como uma produção humana e não algo que está pronto para conhecer uma realidade ordenada de acordo com categorias universais do conhecimento;
- A legitimação do singular como instância válida de produção do conhecimento científico. A reivindicação da significação do singular na construção do conhecimento baseia-se no fato de que as hipóteses do pesquisador estão associadas a um modelo teórico que está em constante tensão com o empírico e cuja legitimidade está na possibilidade do modelo ampliar a inteligibilidade do fenômeno em estudo;
- O ato de compreender a pesquisa como um processo dialógico, dado que o homem se comunica nos diversos espaços sociais que circula.

Tais princípios possuem estreita ligação com uma definição ontológica da subjetividade, que tem como unidade constitutiva essencial os **sentidos subjetivos**. Para Rey (2005), o sentido será sempre um sentido subjetivo, dado que os processos simbólicos e as emoções são uma unidade inseparável de um mesmo sistema de compreensão da realidade, no qual a presença de um evoca o outro, ainda que ambos mantenham sua individualidade. O sentido se separa da palavra e se delimita em espaços simbolicamente produzidos pela cultura, que são elementos do processo de subjetivação do homem. Essa ideia é sintetizada abaixo:

(...). Assim sendo, as subjetividades social e individual são partes de um mesmo sistema, no qual as contradições entre esses dois níveis de organização se transformam em produções de sentido que participam, simultaneamente, do desenvolvimento dos sujeitos e da sociedade, em um processo infinito. Por isso, negar um desses momentos em favor de outro torna-se obstáculo a que ambos se desenvolvam e está na base das crises violentas enfrentadas por esses sistemas (REY, 2005, p. 26).

Shankar, Elliott e Goulding (2001) descrevem sua posição ontológica, que entendemos ser compatível com o conceito de sentido subjetivo de Rey (2005), onde a realidade é construída individualmente, através da linguagem, mas é modificada ou consensualizada pelo mundo social e cultural no qual o indivíduo vivencia suas experiências.

A partir dessas reflexões, a questão que se coloca é como pensar a identidade do duplo organização-organizar, a partir de uma perspectiva subjetivista do processo de conhecimento? Para os objetivistas, as organizações são realidades óbvias - “Elas estão lá, não estão?” (HOLMES, 1990, p. 215). Nesse polo, a questão da natureza das organizações é entendida tendo como ponto de partida a ideia de que são fenômenos ordinários objetivos. Na abordagem subjetivista<sup>7</sup> a

---

<sup>7</sup> O texto de Holmes (1990) faz referência a uma abordagem construtivista de Piaget. Existe um velho debate na Psicologia Social entre o construcionismo e o construtivismo. Ambos admitem a influência do aspecto social na construção de conhecimento e divergem com relação ao ponto de partida desse conhecimento (ARENDDT, 2003), aspecto não relevante para o propósito deste artigo. Interessa registrar, apropriando-se do ponto de vista de Arendt (2003), que os dois paradigmas podem ser entendidos como complementares. Cremos que a proposta de Rey (2005)

(...) organização é resultado da vivência no mundo, não a base para esse mundo. Isso significa, então, que devemos abandonar qualquer esperança de identificar regularidades e homogeneidades em uma organização. O duradouro é a consequência de nossa construção dessa consciência (HOLMES, 1990, p. 217).

Entende-se que os fenômenos tem uma história, que varia conforme cada indivíduo ou grupo. Pensar a organização nesse panorama implica em crer que cada pessoa desenvolve uma representação sobre o que é a organização (HOLMES, 1990) e a partir da convergência e divergência dessas percepções emergem práticas organizativas. No ponto de vista objetivista, a organização é um estado *a priori*, uma base, não uma consequência para o conhecido. A organização passa a ser vista como uma ordem socialmente construída e sustentada. As interações diárias entre os indivíduos produzem a organização e geram conhecimento que serve como fundamentação para os sujeitos desenvolverem práticas responsáveis pela construção de estruturas temporárias que reproduzem a organização e que são modificadas de acordo com as variações nas redes de poder, nos valores, regras, etc. (REED, 2010).

Whitley (1992) coloca que essa posição é razoavelmente aceita pelos cientistas sociais, mas seu corolário – a afirmação de que as práticas gerenciais não são igualmente aplicáveis em sociedades distintas – nem sempre. O pressuposto de que existe uma lógica econômica única que governa o desenvolvimento de estruturas e práticas gerenciais eficazes em toda a sociedade tem sido criticado, mas algumas contestações tendem para posições extremistas, a saber:

- Racionalistas econômicos: aceitam que as organizações são construções sociais, cujas atividades refletem os conceitos e valores dos atores organizacionais, mas entendem que as pressões competitivas determinam padrões eficientes de competição no mercado, com baixa variabilidade em contextos diferentes;
- Relativistas culturais: acreditam que as diferenças nas convenções sociais, na racionalidade e nos códigos morais entre as sociedades gerará formas totalmente distintas de práticas gerenciais.

O autor apresenta seu posicionamento intermediário, que se supõe esteja em algum ponto desse *continuum*, esclarecendo o que seria, em sua opinião, os aspectos principais do construtivismo social aplicado aos sistemas de negócios. O primeiro aspecto, diz respeito ao diálogo com as instituições, responsáveis por transmitem normas, valores, regras que influenciam no comportamento das empresas e indivíduos. Entende-se que as firmas possuem uma interdependência com o ambiente institucional em que atuam. O outro ponto é a constatação de que a racionalidade decisória das firmas depende da cultura e, portanto, varia em função do contexto social. O que se considera, habitualmente, como ação econômica racional altera-se em função das “regras do jogo” presentes em uma sociedade ou grupo específico. A racionalidade limitada e a assimetria de informação revela aos atores que não há como tomar decisões somente em uma lógica econômica, importa também a cultura, os costumes, dentre outros. E, finalmente, os mercados e as organizações são vistos como sistemas abertos que lidam com irregularidades,

---

supera essa provável dicotomia, constituindo-se num pensamento de fronteira capaz de subsidiar o processo de produção de conhecimento.

conflitos e mudança.

Diante de tais reflexões, é útil pensar, como sugeriu Whitley (1992), que os estudos em organizações deveriam se concentrar em como os diferentes modos de organizar estabelecem-se em diferentes contextos ambientais, ao invés de buscar lógicas válidas universalmente.

Sob a perspectiva subjetivista da realidade, o que se entende por organização é o que emerge da ação política entre os vários atores, no sentido em que Hanna Arendt conceituou o termo “política”. Para a filósofa, o homem, em sua essência, é apolítico. Política não é um atributo natural do ser humano. “A política surge no *entre-os-homens*; portanto, totalmente fora dos homens. Por conseguinte, não existe nenhuma substância política original. A política surge no *intraespaço* e se estabelece como *relação*” (ARENDR, 2012, p. 23). Cabe ressaltar que a organização, enquanto objeto empírico (práxis), ainda tem grandes desafios para se aproximar da ação política como caminho para a liberdade humana, ideia originalmente proposta pela Hanna Arendt (ARENDR, 2012; ZILIO *et al.*, 2012).

Jacques Rancière, filósofo francês, pensa a política de modo semelhante, fazendo uso da expressão “partilha do sensível”.

Denomino partilha do sensível o sistema de evidências sensíveis que revela, ao mesmo tempo, a existência de um *comum* e dos recortes que nele definem lugares e partes respectivas. Uma partilha do sensível fixa, portanto, ao mesmo tempo, um *comum* partilhado e partes exclusivas. Essa repartição das partes e dos lugares se funda numa partilha de espaços, tempos e tipos de atividades que determina propriamente a maneira como um *comum* se presta à participação e como uns e outros tomam parte nessa partilha (RANCIÈRE, 2009, p. 15).

Para o filósofo “a partilha do sensível faz ver quem pode tomar parte no comum em função daquilo que faz, do tempo e do espaço em que essa atividade se exerce. Assim, ter essa ou aquela ‘ocupação’ define competências ou incompetências para o comum” (RANCIÈRE, 2009, p.16). Esse sensível partilhado, em suas múltiplas possibilidades de partilha e partes exclusivas e em sua capacidade de se refazer continuamente, é a própria organização.

### **Organização como diferença**

Imaginamos ter ficado claro, no tópico anterior, quando, citando Ferreira, *et al.* (2002), pontuamos que o projeto da ciência moderna funda-se na crença de que a realidade se apoia em regularidades, descritas por leis capazes de serem descobertas pelo homem. Reed (1993) coloca que debates recentes – o autor escreve na década de 90, mas sua colocação continua tendo validade – focam na dinâmica desorganizadora inerente à mudança estrutural de longo prazo. As teorias organizacionais tem crescentemente questionado a visão de que as sociedades devem ser necessariamente estruturadas em torno de princípios baseados em mecanismos integrativos e reguladores proporcionados pela burocracia racional. Em seu lugar, emerge uma nova ortodoxia que acredita no necessário debate sobre formas organizacionais flexíveis e nas implicações geradas nas estruturas e práticas.

A perspectiva defendida neste tópico fundamenta-se na ideia de que a organização é menos representada por um estado ordenado de objetivos e ideias e mais por um estado de conflito, dissenso, imprecisão, relações de poder e, sobretudo, por fronteiras tênues.





# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

Embora ninguém negue a relevância e a existência das burocracias na vida organizacional, e alguns tenham questionado a influência da pós-modernidade (por exemplo, Latour, 1993), poucos deixariam de reconhecer o surgimento de novas formas de organização. Externamente, as fronteiras que antes delimitavam a organização estão sendo derrubadas, à medida que as entidades se fundem e se descaracterizam, passando a formar “cadeias”, “conglomerados”, “redes” e “alianças estratégicas”, questionando a relevância de um foco “organizacional”. Internamente, as fronteiras que antes delineavam a burocracia estão também desaparecendo, tornando as organizações pós-fordistas mais ágeis e flexíveis, com menor número de níveis hierárquicos e, para sermos mais rigorosos, *menos* formatadas (CLEGG e HARDY, 2010, p. 40-41).

Cooper (1990) sugere que os limites organizacionais (externos e internos) são o *locus* das interações paradoxais constituídas pela tensão entre separação e junção. Os limites representam uma estrutura ambígua através da qual os processos formais e informais da vida social organizacional ocorrem. O limite emerge como uma estrutura mediadora. Representa a necessidade de se estabelecer uma ordem dentro de uma desordem intrínseca que constitui a organização.

Todo ato de conhecer é uma representação (CLEGG e HARDY, 2010). Cooper (1990) afirma que a **representação do mundo ocorre por meio de processos sucessivos de diferenciação, selecionando e excluindo certas características**. Nessa operação o pensamento humano frequentemente ilude-se com o processo de mediação, de modo a crer que os sinais e símbolos dão um acesso não mediado (direto) ao mundo, sem uma intervenção seletiva. Esse ato ilusório e ingênuo dos homens faz crer que os artefatos sócio-culturais podem ser apreendidos independentemente da percepção humana que os constituiu. Esse processo de mediação funciona como uma metalinguagem. “A linguagem acadêmica das ciências sociais, por exemplo, age como uma metalinguagem para modelar seu objeto ou conteúdo que, é claro, é um aspecto da vida social” (COOPER, 1990, p. 169). Implicitamente, o que está sendo dito é “Isso não é realmente a vida social – isso é um caminho para falar sobre ela, isto é, é um substituto [para conhecer sobre ela]” (COOPER, 1990, p. 169). **Assim, a metalinguagem é uma forma de representação que oculta ou ressalta os fatos, agindo como uma janela transparente (janela mental) que direciona a percepção.**

Cooper (1990) sustenta que a profusão da metáfora da organização como um sistema contribuiu para certa negligência sobre os estudos das fronteiras organizacionais, bem como sobre a noção de consenso-dissenso que caracteriza a prática gerencial, na medida em que, sob tal perspectiva, a organização é uma unidade e o que está dentro do sistema é visto como ordenado e é valorizado, em contrapartida, o que está fora é desordenado e desvalorizado. Nesse contexto, os limites surgem como uma estrutura capaz de dar forma ao sistema, privilegiando uma ideia de separação com o ambiente e favorecendo a noção da organização como uma instituição total. Emergem, portanto, formas de assegurar a coesão do sistema.

O que se propõe, recuperando Cooper (1990) é, neste primeiro momento, deixar claro para o leitor que a noção de dentro e fora do sistema é decorrente da metalinguagem que se utiliza para entender o que é a organização e como lidar com as fronteiras, ou seja, com a diferença. Como corolário dessa posição, problematiza-se a crença de que a organização deve ser vista como um estado de ordem. Sustenta-se que seja dada atenção à diferença, isto é, às

fronteiras como *locus* das interações organizacionais e mostrar que o trabalho da organização é transformar uma ambiguidade ontológica (sua ordem-desordem) em uma ação coletiva ordenada, tanto que a organização como um processo é constantemente confrontada com seu estado contrário de desorganização (COOPER, 1990). Entendido dessa forma, o duplo organização-organizar (e também organização-desorganização) torna-se um dos pontos importantes nas pesquisas em Administração.

A fronteira, enquanto estrutura mediadora, deixa de ser uma forma que separa e torna-se uma forma que separa e junta, simultaneamente. Assim, **a categoria analítica da diferença, proposta neste tópico para se compreender as organizações, deve ser entendida como uma operação que seleciona, que junta e separa, atrai e repele.**

A partir da noção de “heteroglossia” de Bakhtin, Gergen (1992) pondera que as organizações são um grupo social no qual ocorrem variações de incorporação das formas discursivas presentes na cultura de uma época. Segundo o autor, isso posto, o foco recai sobre:

- A necessidade de compartilhamento entre as áreas/departamentos das empresas via projetos interdisciplinares, etc. A ideia é que o consenso seja contestado. A centralidade deve ceder lugar à heterogeneidade, gerando novos significados e ações;
- A “exportação” das realidades organizacionais para a cultura “exterior”. Na medida em que a organização encontra outra realidade, a sua própria será transformada, mediante conflitos, resistências, aprendizado, etc.;
- A permissão de que as realidades exteriores penetrem na vida organizacional. É importante que a organização esteja aberta a realidades alheias as suas, por exemplo, dando vozes a grupos minoritários, trazendo influências de outras áreas de conhecimento, até estimular vozes de dissenso.

Naturalmente, há desafios nesse tipo de comportamento, no que diz respeito aos questionamentos a possíveis alterações nas bases constituídas de poder e também sobre como operacionalizar tal mudança de atitude, dentre outros.

Para melhor compreender essa proposta, é necessário falar sobre como se dá a construção de significado, por meio da linguagem. Cooper (1990) e Derrida (2001b) citam que Saussure entende a linguagem como um sistema, que vê o signo como um efeito da diferença. Ou seja, a linguagem como sistema é uma metalinguagem para a linguagem-objeto. A linguagem como sistema revela uma estrutura que, longe de positividade e rigidez do signo como portador de significado, é essencialmente incompleto e sem base sólida, sem início ou fim, baseado em uma forma negativa de conceituar. Assim a linguagem é um sistema de diferenças. Em função da ambiguidade (imprecisão) dos significados, é frequentemente dito pelos teóricos pertencentes à escola desconstrucionista que os significados estão “soltos” (*free floating*), isto é, não estão vinculados a um significado fixo ou a uma posição fixa, e por isso podem mover-se livremente. No entanto, faz-se útil citar Derrida (2001b, p. 33-34), a fim de se caminhar para uma posição menos radical:

A atividade ou a produtividade conotadas pelo *a da différence* remetem ao movimento gerativo no jogo das diferenças. Essas últimas não caíram do céu nem estão inscritas de uma vez por todas em um sistema fechado, em uma estrutura estática que uma operação sincrônica e taxonômica pudesse esgotar. As diferenças são os efeitos de transformações e, desse ponto de vista, o tema da *différance* é incompatível com o motivo estático,



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

sincrônico, taxonômico, a-histórico etc. do conceito de *estrutura*. Mas não é evidente que esse motivo não é o único a definir a estrutura e que a produção das diferenças, a *différance*, não é a-estrutural: ela produz transformações sistemáticas e regradas, que poderão ser capazes, até certo ponto, de dar lugar a uma ciência estrutural. O conceito de *différance* desenvolve, inclusive, as exigências de princípio mais legítimas do “estruturalismo”.

A questão colocada por Gergen (1992), é que, na prática, os significados são soltos, mas circunscritos por uma realidade social. O falante produz o discurso, mas um significado complementar é necessário para determinar seu sentido: é quem ouve que acrescenta esse complemento. “Mais concretamente, isso equivale a dizer que os gestores não são, nunca, racionais; seus discursos são, de modo algum, capazes de apresentar um exímio julgamento ou serem realísticos” (GERGEN, 1992, p. 220). Ou seja, sua racionalidade depende da interpretação de seus colegas. “Racionalidade, é, acima de tudo, um produto da colaboração social” (GERGEN, 1992, p. 220). Essa racionalidade é transitória e local. Ou seja, quem fala e quem ouve pode, a qualquer tempo, resignificar o discurso. A racionalidade não é um conceito estático. Desse modo, os discursos de gestores são como “(...) textos sem autoria; uma vez que as palavras entram em movimento, os gerentes não possuem controle sobre o seu significado. Eles são uma posse da comunidade” (GERGEN, 1992, p. 220).

Como dito, a narrativa pós-moderna afirma que os discursos acessados por cada indivíduo tem um significado próprio, não havendo indivíduos que atribuem o mesmo significado. Essa ideia pode ser explicada pelo conceito de *différance* (união entre *differ* e *defer*) de Derrida<sup>8</sup>, que sugere que o significado de qualquer palavra ou frase é derivado do processo de diferimento em relação a outras palavras ou frases. O pressuposto central de Derrida é sua crítica ao pensamento tradicional que entende o sentido do ser como presença. O vocábulo presença remete a uma operação cognitiva que crê na conceituação de um elemento em si mesmo, como se o próprio elemento possuísse um fundamento, uma substância, enfim um princípio que remeta apenas a si mesmo (DERRIDA, 2001a, 2001b). Questionar esse pressuposto é o alvo principal do filósofo ao sugerir que o processo de significação ocorre por meio de um encadeamento de significados, que ele chamou de rede de significações, texto, escritura ou, ainda, simplesmente rede.

Seja na ordem do discurso falado, seja na ordem do discurso escrito, nenhum elemento pode funcionar como signo [significante/significado] sem remeter a um outro elemento, o qual ele próprio, não está simplesmente presente. Esse encadeamento faz com que cada “elemento” – fonema ou grafema – constitua-se a partir do rastro, que existe nele, dos outros elementos da cadeia ou sistema. Esse encadeamento, esse tecido, é o *texto* que não se produz a não ser na transformação de um outro texto. Não existe, em toda parte, a não ser diferenças e rastros de rastros. (...) (DERRIDA, 2001b, p. 32).

Derrida (2001b, p.33) complementa:

O *grama* como *différance* é, pois, uma estrutura e um movimento que não se deixam mais pensar a partir da oposição presença/ausência. A *différance* é o jogo sistemático das diferenças, dos rastros de diferenças, do espaçamento, pelo qual os elementos se

<sup>8</sup> A noção de *différance* é formulada, por Derrida, a partir do conceito de Saussure da linguagem como sistema de diferenças (COOPER, 1990).



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

remetem uns aos outros. Esse espaçamento é a produção (o *a* da *différance* indica essa indecisão relativamente à atividade e à passividade, aquilo que não se deixa ainda ser comandado e distribuído por essa oposição), dos intervalos sem os quais os termos “plenos” não significariam, não funcionariam.

Ao propor o princípio da diferença (*gama* ou *différance*, em sua proposição formal) como uma lei predominante que orienta o processo de significação, Derrida quer dizer que nenhum elemento (no discurso falado ou escrito) é capaz de fornecer, de modo independente – isto é, pela via da presença – um significado, “(...) a não ser remetendo-o a um outro elemento, passado ou futuro, em uma economia de rastros” (DERRIDA, 2001b, p.35). Para pensar em termos de *différance*, será preciso renunciar “(...) à *episteme* que tem como exigência absoluta, que é a exigência absoluta de procurar a origem, o centro, o fundamento, o princípio, etc.” (DERRIDA, 2002, p. 241). Em decorrência da falta do centro, atua o movimento da *différance*, que é o movimento da suplementariedade (denotado na citação anterior pela palavra espaçamento): “Não se pode determinar o centro e esgotar a totalização porque o signo que substituí o centro, que o *supre*, que ocupa o seu lugar na sua ausência, esse signo acrescenta-se, vem a mais, como *suplemento*” (DERRIDA, 2002, p. 241). A *différance* é sempre suplementar, pois acrescenta um significado. É esse excedente de significado, acrescentado pelo princípio da *différance*, que coloca o sistema em movimento. Esse excedente, proporcionado pelo jogo da *différance*, é propriamente a produção viva permanente na fala, chamado de fala viva; a escritura-como-suplementar influencia todos os atos da fala (WOLFRETS, 2009). Desse modo, quando a fala ocorre há uma desunião – Derrida faz referência à noção de espaçamento, de deslocamento como substituição, como adição e, portanto, como suplemento – do significante e do significado. Segundo Wolfrets (2009), a essa desunião Derrida chamou de *brisura*, representando uma rachadura, fragmento, ruptura, que possibilita o significado.

Gergen (1992) coloca como exemplo a frase: “Sejamos lógicos sobre isso, o resultado final seria o fechamento da divisão Portsmouth [*Let’s be logical about this; the bottom line would be the closing of the Portsmouth division*]”. Essa frase não traz um sentido claro (e único) para todos os leitores, não existe um sentido interno, independente do leitor (por isso uso da palavra *differ* no conceito de *différance*). Seu significado depende do que cada leitor compreende por “lógico”, “resultado final” e “fechamento”. E mais: para extrair tais significados o leitor fará referência a outras palavras (por isso o uso da palavra *defer* no conceito de *différance*), como, por exemplo, relacioná-la ao sentido das palavras “racional”, “sistemático” ou “coerentes”, dentre outras. E ao acionar, enquanto falante, uma dessas extensões de significados – por exemplo, a palavra “racional” – para entender a palavra “lógica”, novamente ativa-se o sistema de *différance*. Assim, o significado de um termo segue o rastro de vários outros, a isso Derrida chamou de cadeia de significações ou rede de significações.

Esse ponto de vista, difundido pelas narrativas pós-modernistas, traz a seguinte questão: se não é possível crer em significados fixos e, portanto, numa verdade universal (objetivista, independente de quem crê), como é possível pensar em um processo sério de pesquisa? Gergen (1992) coloca a questão da seguinte forma: se não há base para formulações teóricas, dado que essas são construções linguísticas individuais/coletivas, então por que fazer “papel de bobó”, já que as palavras sérias tornam-se meras postulações nas mãos da crítica desconstrucionista?

O autor esclarece que a crítica é contra ao valor de verdade (universalizante) das teorias.



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

Assim, “se a função da teoria não for derivada do seu valor de verdade, mas de suas implicações pragmáticas, então a voz teórica tem sua significância reestabelecida” (GERGEN, 1992, p. 217). No contexto pós-moderno, complementa o autor, a inteligibilidade da teoria e a comunicação dessa inteligibilidade é que estabelecem a medida de sua utilidade. Avalia-se a contribuição das teorias na proposição de novas alternativas para o fenômeno em tela.

No entanto, cabe pontuar que a escola pós-modernista não é uma corrente de pensamento homogênea; é, ao mesmo tempo, formada por consenso-dissenso. Reed (1993) aponta que o pensamento pós-moderno tem subestimado a existência de uma “racionalidade fundamentada” inerente às práticas intelectuais, tradições e histórias através das quais o estudo das organizações tem sido conduzido. Essa racionalidade pode ser exemplificada pelo conhecimento acumulado e práticas que “tornam as análises organizacionais uma disciplina coerente ou um campo de estudos (...)” (REED, 1993, p. 177). O autor manifesta sua crítica ao relativismo pós-moderno, afirmando que

Enquanto a análise pós-modernista está correta em sua rejeição de uma base cognitiva ou epistemológica universal para justificar nossa pretensão de conhecer, ela está profundamente equivocada em sua inferência lógica derivada dessa verdade; que a rejeição do fundamentalismo ou universalismo deve inevitavelmente levar a uma aceitação – até mesmo uma celebração de – de uma forma extrema de relativismo político e epistemológico no qual o conhecimento científico social está totalmente absorvido num ‘discurso de poder’ e nas práticas de controle que o legitimam (REED, 1993, p. 178).

Esse salto do universalismo ao relativismo também é um equívoco, na medida em que negligencia os modos por meio dos quais os estudiosos das organizações estão vinculados a padrões coletivos de racionalidade que orientam a produção de discursos coerentes e sustentáveis, complementa o autor. Nesse sentido, pondera que o desenvolvimento da atividade de pesquisa no campo deve ser feito buscando-se um equilíbrio entre as conquistas do passado (continuidades históricas e intelectuais do campo) e as preocupações atuais, abrindo espaço para a integração de múltiplas correntes epistemológicas, a fim de que se possa melhorar a capacidade de compreender as dinâmicas organizacionais contemporâneas.

Retomando o fio condutor do pensamento que se está desenvolvendo sobre a linguagem como um sistema de compreensão ancorado em uma sucessão de processos de diferenciação, para Derrida, um signo é uma tentativa deliberada dos seres humanos de representar fatos/fenômenos que gostariam que estivessem presentes, mas não estão. Um signo representa algo além da coisa em si; é uma memória (por isso Derrida diz que um signo é a presença da ausência) que assume a função de transportar, de mover os sujeitos (COOPER, 1990).

O que se pode pensar a partir das reflexões acima, é que, como diz Cooper (1990), o conceito de *différance* de Derrida revela que o caráter ordenado dos sistemas sociais representa uma imagem precária da realidade organizacional, ao mesmo tempo em que sugere uma outra fundamentada em processos de diferenciação, ou se o(a) leitor(a) preferir, em processos contínuos de suplementariedades, decorrentes da livre união entre significante e significado (*brisuras*). Na visão do autor, existem, portanto, dois modos de compreender a organização: o modo dominante, no qual a organização é uma entidade total, homogênea, ordenada hierarquicamente e com um propósito compartilhado; e o modo alternativo, caracterizado por

uma ambiguidade intrínseca à organização, que só pode ser organizada ou sistematizada por meio de uma força estranha a ela própria. Nesse processo, ocorre uma resistência à ordem, num fenômeno chamado de **nível zero de organização**, o qual se refere a um estado de nenhuma ordem, organização ou direção específicas, um processo de ambiguidade que percorre toda a organização social.

**O que Cooper (1990) propõe é que a organização é um ente, cuja existência real é assinalada por uma constante ambiguidade discursiva/racional.** A substância da organização é a diferença e sua forma (no sentido da estrutura formal pela qual se reconhece uma empresa) é a responsável por impor uma força exterior capaz de conferir um grau de coesão ao ente. Cooper recorre ao conceito de “nível zero de organização” para justificar o fato de que a ambiguidade é um traço ontológico da organização, que resiste quando é sujeitada por mecanismos de ordem. Para resolver o problema da desorganização, os sistemas sociais têm que se organizar, como um meio de negar a existência intrínseca da indecisão/ambiguidade, através da ação lógica e racional.

Em outras palavras, Cooper apresenta a tese de que o poder, exercido por meio da autoridade, das leis e da organização, enquanto produtora de um padrão normativo, é uma transformação forçada da indecisão/ambiguidade em decisão/ordem. Sustenta, pois, que a racionalidade instrumental tem a função terapêutica de assegurar que os sistemas sociais busquem a ordem e eliminem a incerteza. Convém lembrar, portanto, que a racionalidade não é um produto natural, mas, sim, uma forma de poder. Interessante notar que “A função da norma como a base da ordem, não somente ordena o sistema a restaurar o estado normal nos casos de desvio, mas, ao mesmo tempo, fornece uma ordem de conhecimento para que o sistema conceitualize a si próprio” (COOPER, 1990, p. 195). Esta luta entre ordem e desordem produz uma moralidade, ou seja, a ordem é associada ao que é bom e a desordem ao que é ruim, ao que precisa ser eliminado. Assim, necessário se faz problematizar esse limite entre a ordem e a desordem, onde se aloja a ambiguidade.

### **Reflexões finais**

O intuito desse ensaio foi levantar reflexões sobre o duplo organização-organizar, o primeiro representando forma (estrutura) e o segundo conteúdo. O ponto de partida foi a reflexão de Misoczky e Vecchio (2006) que, se apropriando de Solé (2003), lembram que ao traduzir a ideia de organização como um tipo específico de organização, comete-se um reducionismo. Portanto, o pressuposto deste trabalho é que a concepção hegemônica da Administração produz significados limitados sobre organização-organizar, que, por sua vez, termina por criar ou desfazer uma série de restrições nas práticas de pesquisa.

Diante desse contexto referencial, foram apresentadas duas alternativas para se pensar o binômio organização-organizar: como política e como diferença. Nesse momento, os leitores podem perguntar “Afinal, o que são as organizações?”. Recorremos à Clegg e Hardy (2010, p. 32), quando se propuseram a ponderar sobre o que são os estudos organizacionais: “(...) uma série de conversações, em particular aquelas dos pesquisadores dessa área [estudos organizacionais] que ajudam a constituir as organizações por meio de termos derivados de paradigmas, métodos e suposições, todos decorrentes de conversações prévias”. Mas, ainda sob inspiração dos autores, é possível pensar que o objeto empírico organização-organizar possui uma



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

extensão maior, sendo atravessado pelos discursos dos praticantes, da sociedade, do governo, dentre outros. O que há de comum na forma pela qual se enxerga as organizações é que todas são representações, isto é, mediações para lidar com a realidade. Não há uma forma correta. A questão, portanto, deixa de ser um problema epistemológico e passa a ser ideológico, de política e de poder.

Na essência, revendo o que foi escrito, consciente de um estado provisório de uma série de conceitos e ideias expostas; e consciente de autores ausentes<sup>9</sup> – lembramos, apenas, que esta pensata não tem a pretensão de ser um registro fiel da evolução intelectual de cada uma das duas narrativas apresentadas para se pensar a organização-organizar – resta refletir que, independente dos caminhos epistemológicos, deve-se buscar uma construção do duplo organização-organizar, ou seja, deve-se pretender encontrar um casamento entre estrutura e um fazer emancipatório, que não abandone um princípio de respeito à vida. Esse é o ponto central, que vimos refletidos no dizer de Misoczky e Amantino-de-andrade (2005, p. 202):

(...) a teoria é iluminadora da prática como facilitadora da construção de um devir de sujeitos co-partícipes da construção histórica, social e cultural de sua sociedade. É essa noção de práxis, em oposição a de pragmatismo, que direciona nossa exploração de um sentido ético ideológico para a emancipação, compatível com as características de nossa formação social periférica.

É preciso pensar na direção de uma organização-forma expandida, para que essa dê conta da efervescência do organizar-conteúdo-processo-fluidez e não termine, sufocando-o. Agambem (2009, p. 35) recupera a noção do termo *oikonomia*,

(...) que significa em grego a administração do *oikos*, da casa, e, mais geralmente, gestão, *management*. Trata-se, como diz Aristóteles (Pol. 1255 b 21), não de um paradigma epistêmico, mas de uma práxis, de uma atividade prática que deve de quando em quando fazer frente a um problema e a uma situação particular.

O termo organização, normalmente, entendido como um paradigma epistêmico que reflete o projeto modernista de ciência e das possibilidades de se conhecer, num sentido mais geral, traz modos explícitos sobre como deve ser o ato organizativo. Não se trata de invalidar, por completo, esse conhecimento, mas de reconhecer que sua generalização possui limitações, como àquelas apontadas por Holanda (2010) ao estudar as organizações culturais e perceber que o discurso hegemônico da Administração produzia efeitos nocivos para os envolvidos. Também se trata de notar que tal projeto do *management* possui um compromisso ideológico

(...), porque conhecimento científico em administração tem funções políticas, econômicas e ideológicas para as elites dos países mais desenvolvidos que devem ser problematizadas tanto por pesquisadores em países menos desenvolvidos quanto pelas instituições locais que fazem parte do complexo sistema de 'governança' da área (FARIA, 2005, p. 233).

---

<sup>9</sup> A presença da ausência é sempre uma tônica na escrita acadêmica. A angústia aumenta, quando, olhando para traz, e vendo o texto impresso na escrivinha ou na tela de um dispositivo eletrônico qualquer, e sentindo uma exaustão intelectual, descobrem-se dezenas de vozes silenciadas.

Aktouf (1996) convida todos a pensar nos compromissos sociais, políticos e humanitários que a gestão tem, dado que as empresas estão envolvidas na causação de uma série de problemas mundiais como poluição ambiental, excesso de lixo, destruição das culturais locais, conflitos bélicos, dentre outros.

Diante do que foi colocado, critica-se, portanto, essa tendência da Administração em enxergar a organização como uma comunidade fechada, dotada de regras próprias, que parecem desconectá-las de outros aspectos da vida em sociedade. Critica-se a tendência de enxergar a forma-organização como um ente artificial, em nome da preservação de um *status* de ordenação, revelando um despreparo para estabelecer um diálogo aberto com clientes, Estado, sociedade em geral, funcionários, etc., muitas vezes, porque não teria como justificar sua lógica de ação baseada em valores duvidosos. As organizações, enquanto objetos empíricos, prosseguem vivas, ativas, híbridas, fragmentadas, porque, como diria Latour (1994), jamais fomos modernos, por isso, nem tão pouco nossas organizações o foram ou o são.

### **Referências bibliográficas**

AGAMBEN, G. **O que é o contemporâneo? e outros ensaios**. Chapecó, SC: Argos, 2009.

AKTOUF, O. **Traditional Management and Beyond: a Matter of Renewal**. Morin, 1996.

AKTOUF, O. Cooperação como Condição Necessária para a Criação de Riqueza Regional, Nacional e Global. *Revista de Administração FEAD*, v. 4, n. 1, 2007.

ALCADIPANI, R. Academia e a Fábrica de Sardinhas. *Organizações & Sociedade*, v. 18, n. 57, p. 345–348, 2011.

ALVESSON, M. The Play of Metaphors (1993). In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Org.) **Postmodernism and Organizations**. Sage Publication, 1994. Cap. 7, p. 114-131.

ARENDT, H. **O que é política**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

ARENDT, R. J. J. Construtivismo ou construcionismo? Contribuições deste debate para a Psicologia Social. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 1, p. 5-13, 2003.

BARROS, A. N.; COSTA, R. C.; XAVIER, W. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, G. C. O. Apropriação dos saberes administrativos: um olhar alternativo sobre o desenvolvimento da área. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, v. 12, n. 5, p. 43–67, 2011.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo, SP: Atlas, v. 1, p. 29-58, 2010.





# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

- COOPER, R. Organization/disorganization (1990). In: HASSARD, J.; PYM, D. (Org.) **The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives**. Routledge, 1990. Cap. 10, p. 167-197.
- COOPER, R.; BURRELL, G. Modernism, postmodernism and organizational analysis: An introduction. *Organization studies*, v. 9, n. 1, p. 91-112, 1988.
- DELEUZE, G. Em que se pode reconhecer o estruturalismo? In: CHÂTELET, F. (Org.) **História da Filosofia; idéias, doutrinas. O Século XX**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar Editores, 1974. p.271-303. v.8.
- DERRIDA, J. Implicações – Entrevista a Henri Ronse. In: \_\_\_\_\_. **Posições**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001a, p. 9-22.
- DERRIDA, J. Semiologia e gramatologia – Entrevista a Julia Kristeva. In: \_\_\_\_\_. **Posições**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001b, p. 9-22.
- DERRIDA, J. A estrutura, o signo e o jogo no discurso das ciências humanas. In: \_\_\_\_\_. **A escritura e a diferença**. São Paulo: Editora Perspectiva, 2002. p. 229-249.
- FARIA, A. RÉPLICA: Ampliando questionamentos sobre crítica em Administração. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, v. 9, n. 1, p. 221–236, 2005.
- FERREIRA, R. F.; CALVOSO, G. G.; GONZALES, C. B. L.. Caminhos da pesquisa e a contemporaneidade. *Psicologia: reflexão e crítica*, v. 15, n. 2, p. 243-250, 2002.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro, RJ: Edições Graal, 1992.
- GERGEN, R. Organization Theory in the Postmodern Era (1992). In: REED, M.; HUGHES, M. (Org.) **Rethinking Organization: new Directions in Organization Theory and Analysis**. Sage Publications, 1994. Cap. 11, p. 207-226.
- HOLANDA, L. A. Resistência ao Management em Organizações da Cultura Popular. *EnEO da ANPAD*, p. 1–12, 2010.
- HOLMES, R. Person, role and organization: some constructivist notes (1990). In: HASSARD, J.; PYM, D. (Org.) **The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives**. Routledge, 1990. Cap. 11, p. 198-218.
- LATOUR, B. **We have never been modern**. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 1993.
- LATOUR, B. **Jamais fomos modernos**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1994.



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

LATOUR, B. **A esperança de Pandora**: ensaio sobre a realidade dos estudos científicos. Bauru: EDUSC, 2001.

MISOCZKY, M. C.; AMANTINO-DE-ANDRADE, J. Uma crítica à crítica domesticada nos estudos organizacionais. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, v. 9, n. 1, p. 192–210, 2005.

MISOCZKY, M. C. A.; VECCHIO, R. A. Experimentando pensar: da fábula de Barnard à aventura de outras possibilidades de organizar. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 4, n. 1, 2006.

MORGAN, G. Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory. *Administrative science quarterly*, 1980.

MORGAN, GARETH. More on Metaphor: Why we Cannot Control Tropes in Administrative Science. *Administrative Science Quarterly*, v. 28, n. 4, p. 601, dez. 1983.

PESSANHA, J. G.. **Ignorância do sempre**. Cotia, SP: Ateliê Editorial, 2006.

RANCIÈRE, J. **A partilha do sensível**: estética e política. São Paulo: EXO experimental org.; Ed. 34, 2009.

REED, M. I. Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organization Theory (1993). In: HASSARD, J.; PARKER, M. (Org.) **Postmodernism and Organizations**. Sage Publications, 1994. Cap. 10, p. 163-182.

REED, M. I. Teorização Organizacional: um Campo Historicamente Contestado. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo, SP: Atlas, v. 1, p. 61-97, 2010.

REY, F. L. G. O compromisso ontológico na pesquisa qualitativa. In: \_\_\_\_ **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo, SP: Thompson Learning, 2005. Cap. 1, p. 1-28.

SHANKAR, A.; ELLIOTT, R.; GOULDING, C. Understanding consumption: contributions from a narrative perspective. **Journal of Marketing Management**, v. 17, n. 3-4, p. 429-453, 2001.

SOLÉ, A. L'entreprise: une Invention Latine? In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE PODER LOCAL, 11., 200, Salvador. Anais... Salvador: SI-AGS/UFBA, 2003.

WHITLEY, R. The Social Construction of Organizations and Markets: The Comparative Analysis of Business Recipes (1992). In: REED, M.; HUGHES, M. (Org.) **Rethinking Organization: new Directions in Organization Theory and Analysis**. Sage Publication, 1994. Cap. 7, p. 120-143.



# IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

WOLFREYS, J. *Différance* e escritura. In: \_\_\_\_\_. **Compreender Derrida**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009. Cap. 2, p. 73-116.

ZILIO, L. B.; BARCELLOS, R. M. R.; DELLAGNELO, E. H. L.; ASSMANN, S. J.  
Organizações contra-hegemônicas e a possibilidade de redescoberta da política na modernidade: uma contribuição a partir do pensamento de Hannah Arendt. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 10, n. 4, p. 789–803, 2012.