

Juliana Tatiane Vital

**DISSEMINAÇÃO DO GERENCIALISMO NO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO A DISTÂNCIA DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA CATARINA**

Tese submetida ao Programa de Pós
Graduação em Administração da
Universidade Federal de Santa
Catarina para a obtenção do Grau de
Doutor em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Antônio de
Melo

Florianópolis

2015

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Vital, Juliana Tatiane

Disseminação do gerencialismo no curso de Administração a distância da Universidade Federal de Santa Catarina / Juliana Tatiane Vital ; orientador, Pedro Antônio de Melo - Florianópolis, SC, 2015.

17 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração.

Inclui referências

1. Administração. 2. Gerencialismo. 3. Teoria administrativa dominante. 4. Curso de graduação em Administração. I. Melo, Pedro Antônio de. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

Juliana Tatiane Vital

**DISSEMINAÇÃO DO GERENCIALISMO NO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO A DISTÂNCIA DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA CATARINA**

Este a Tese foi julgada adequada para obtenção do Título de Doutor, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 13 de março de 2015.

Prof. Marcos Venicius Andrade de Lima, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Prof. Pedro Antônio Melo, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina – CPGA/UFSC

Prof. Luís Moretto Neto, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina – CPGA/UFSC

Prof. Gilberto de Oliveira Moritz, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina – CPGA/UFSC

Prof. Maurício R. Serva de Oliveira, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina – CPGA/UFSC

Prof^a. Graziela Dias Alperstedt, Dr^a.
Universidade Estadual de Santa Catarina – ESAG/UDESC

Prof. Marcus Tomasi, Dr.
Universidade Estadual de Santa Catarina – ESAG/UDESC

Este trabalho é dedicado à minha mãe,
base de toda a minha educação.

“Tornamo-nos uma nação de Office-boys. Corporações gigantescas... e agências gigantescas... cresceram como câncer, até ocuparem quase todo o espaço vivo do trabalho. Como os clérigos do tempo de Anthony Trollope, não somos senão mortais treinados para servir a instituições imortais... Esse não é o nosso estado natural”.

(Townsend, 1970).

RESUMO

Discutir sobre o que se dissemina nos cursos de Administração é importante uma vez que isso reflete a prática organizacional e, mais do que isso, ajuda a constituir essa prática. Assim, buscou-se responder: Quais os locais de resistência ao discurso dominante da gestão no curso de Administração a distância da UFSC? Para isso, primeiro apresentou-se o contexto histórico-econômico e ideológico da inserção dos cursos de Administração do Brasil, caracterizou-se a teoria das organizações dominante e suas principais correntes e identificou-se os elementos convergentes da teoria das organizações dominantes: (a) concepção sistêmica e sincrônica da organização; (b) uma concepção teleológica da organização; (c) uma concepção de racionalidade instrumental; (d) uma concepção comportamentalista do indivíduo; (e) uma concepção integradora e não conflitual da organização; e (f) uma concepção de ciência imparcial. Esses elementos foram analisados no Projeto Pedagógico do Curso, na disseminação de conteúdo pelos professores através do material didático e no sistema de avaliação do curso (ENADE). Em relação ao projeto político pedagógico do curso, esse apresentou o entendimento da organização numa concepção sistêmica e sincrônica, na concepção teleológica da organização, numa concepção de racionalidade instrumental, numa concepção comportamentalista do indivíduo e a ciência como sendo imparcial. No conteúdo disseminado pelos professores, concluiu-se que a predominância dos conteúdos encontrados nessas disciplinas é o da teoria administrativa dominante. Com exceção da disciplina de Processo Decisório que discorre num pequeno trecho a racionalidade substantiva, apesar de não discuti-lo em nenhum modelo e encontra-se uma abertura para discorrer sobre o tema “Coalizões e Jogos de Poder”. No que tange a avaliação do curso constatou-se que, nas provas de 2006 e 2009 do ENADE, todas as questões de conhecimento específico em administração eram compostas por teorias ou instrumentos da teoria administrativa dominante. Na prova de 2012, apesar de representar um percentual bastante pequeno, parece haver o início de um movimento explicitando outras lógicas de atuação.

Palavras-chave: Gerencialismo. Teoria administrativa dominante. Curso de graduação em Administração.

ABSTRACT

Discuss what is spread on the Boards of courses is important since it reflects the organizational practice and , more than that, it helps to constitute the practice. Thus, we sought to answer: What are the local resistance to the dominant discourse of management in the course of Administration distance from the UFSC? For this, first presented the historical and economic and ideological context of the insertion of management courses in Brazil, characterized the theory of dominant organizations and their mainstream and have identified the converging elements of the theory of the dominant organizations: (a) systemic and synchronous conception of the organization; (b) a teleological conception of the organization; (c) an instrumental rationality conception; (d) A behaviorist conception of the individual; (e) an inclusive and non-confrontational conception of organization; and (f) an unbiased science conception. These elements were analyzed in the Pedagogical Project of the Course, in the dissemination of content by professors through the teaching material and course evaluation system (ENADE). In relation to the political pedagogical project of the course, this presented a systemic understanding of the organization and synchronous conception the teleological conception of organization, a concept of instrumental rationality, a behaviorist conception of the individual and science to be impartial. In the content disseminated by professors, it was found that the prevalence of the contents found in these subjects is the dominant management theory. Except for the Decision Process discipline that runs a short stretch substantive rationality, though not discuss it in any model and is an opening to discuss the theme "Coalitions and Power dispute". In terms the evaluation of the course it was found that, on the evidence of 2006 and 2009 ENADE, all specific knowledge of issues in management were made up theories or instruments of the dominant management theory. In test of 2012, although it represents a very small percentage, there seems to be the beginning of a movement explaining other logics of action.

Keywords: Managerialism. Dominant administrative theory. Graduate course in Administration.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação das questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” do ENADE 2006	139
Tabela 2 – Classificação das questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” do ENADE 2009	145
Tabela 3 – Classificação das questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” do ENADE 2012	152

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 OBJETIVOS	22
1.1.1 Objetivo Geral	22
1.1.2 Objetivos Específicos	22
1.2 JUSTIFICATIVA	23
2 HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL	25
3 A CIENTIFICIDADE DA TEORIA ORGANIZACIONAL	37
3.1 ÉMILE DURKHEIM	44
3.2 BRONISLAW MALINOWSKI	50
3.3 RADCLIFFE-BROWN	52
3.4 ABORDAGEM SISTÊMICA E FUNCIONALISTA	56
4 CONCEPÇÕES DA TEORIA ADMINISTRATIVA DOMINANTE	65
4.1 ELEMENTOS CONVERGENTES NA CIÊNCIA ADMINISTRATIVA DOMINANTE	80
4.2 CRÍTICA À HEGEMONIA FUNCIONALISTA NO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO	97
5 METODOLOGIA DE PESQUISA	103
5.1 PESQUISA QUALITATIVA	103
5.2 ESTUDO DE CASO	106
5.3 CATEGORIAS ANÁLISE	107
5.4 COLETA DE DADOS	108
5.5 ANÁLISE DOS DADOS	109
6 ANÁLISE DO CASO	111
6.1 PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	111
6.2 MATERIAL DIDÁTICO DOS PROFESSORES	119
6.3 AVALIAÇÃO DO CURSO	138
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	161
REFERÊNCIAS	170

1 INTRODUÇÃO

A teoria da administração tem suas origens na preocupação com a produtividade, dominante a partir da Revolução Industrial. Por Revolução Industrial deve-se entender um longo processo que se inicia no final do século XVIII e que implica uma mudança radical na cultura material do Ocidente (MOTTA, 2001). Esse é um período de grande mobilidade e de grandes deslocamentos sociais. Essa mudança favorece consideravelmente a burguesia, dando um salto ascendente na sua trajetória. Nesse contexto, a palavra de ordem é a eficiência organizacional, objetivando um maior crescimento econômico e, conseqüentemente, maior resultado para os detentores do capital. Segundo Tragtenberg (2006), é o taylorismo a tradução administrativa da lógica e dos interesses da burguesia, num dado momento de seu desenvolvimento histórico. Porém, o discurso deste tipo de teoria que privilegia uma determinada classe social é suavizado com a neutralidade do rigor científico. Tanto que Taylor intitula seu trabalho como “Administração Científica”, inserindo a ciência como artifício de imparcialidade na organização social do trabalho. Habermas expressa ideias dessa natureza em seu livro intitulado *Técnica e ciência como ideologia*, originalmente publicado em 1968. Gaulejac (2007), em seu livro *Gestão como doença social*, apresenta a gestão como uma tecnologia do poder.

O sucesso do método científico na organização do trabalho para o aumento da produção e a ascensão das organizações formais fez com que a sociedade passasse a ser considerada com base nos valores de eficiência e resultado, atendendo prontamente a lógica de mercado imposta por essa forma de produção. Passados dois séculos, as teorias administrativas se sofisticaram, receberam atenção de outras áreas, se instrumentalizaram, porém refletindo a mesma lógica taylorista do início do século XIX, herdando características das antigas escolas de administração e validando sua ideologia dominadora: todos em prol dos resultados organizacionais. Guerreiro Ramos (1981, p. XV), em sua principal obra intitulada *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*, publicado no Brasil em 1981, também proclamava que “a ciência social e administrativa nada mais é do que uma ideologia legitimadora da sociedade centrada no mercado”.

Por detrás do discurso da teoria das organizações, dominante nos debates acadêmicos e disseminado em *business schools*, há uma preocupação explícita com a conservação da dominação e do poder de

um grupo específico sobre outro por meio do conhecimento e, conseqüentemente, do controle do comportamento humano, a fim de atingir “objetivos organizacionais”, sem se discutir a legitimidade desses objetivos ou a quem eles primeiramente atendem.

Em seu livro *Burocracia e Ideologia* de 2006, Tragtenberg também denuncia esse caráter ideológico das teorias administrativas, além de realizar uma minuciosa análise do pensamento weberiano, resgatando uma das principais preocupações do sociólogo alemão: a burocracia como um tipo de dominação. Tragtenberg também demonstra que as teorias administrativas nascem predestinadas a garantir a produtividade nas organizações, sofrendo, portanto, de uma inexorável vocação para harmonizar as relações entre capital e trabalho (PAULA, 2002). Ou seja, a ideia de harmonia administrativa favorece a produtividade e estabelece a ordem nas organizações, logo, seu controle, mas está muito longe de promover a liberdade do trabalhador, ou a emancipação humana, tão argumentada por teóricos críticos, principalmente os franckfurtianos.

Essa conservação da dominação de um grupo sobre outros é bastante característica do gerencialismo de mercado e suas características embasadas no modelo burocrático de se organizar. Em seu livro *Against Management*, Parker (2002) faz uma crítica a esse gerencialismo (que é visto como a teoria das organizações dominante), alertando para a relação entre este e o liberalismo de mercado. Um dos seus principais argumentos refere-se ao discurso hegemônico da gestão, o qual ocupa um lugar central nas sociedades industriais avançadas e na vida humana moderna, de forma bastante natural, sem refletir sobre o que realmente isso significa.

Parker (2002) deixa claro que não é ‘contra a organização’, uma vez que entende que nos tornamos humanos através da padronização do nosso mundo, categorizando pessoas e coisas, estruturando nossas percepções e nossos pensamentos para que o mundo faça algum sentido. No entanto, ele argumenta que o substantivo ‘organização’ não é geralmente usado para se referir a todos os resultados da organização, mas, em vez disso, para algumas organizações formais muito específicas. Parker (2002) defende que não há um pressuposto de que apenas um princípio de organização é apropriado para diferentes contextos e que há uma grande variedade de potenciais modelos, mas, no presente momento, parece que a credibilidade de muitos aspectos dessas alternativas está sendo questionada pela aplicação generalizada

do gerencialismo como a melhor maneira. E, em complemento, o mercado fornece a legitimidade para a inevitabilidade do gerencialismo.

O que Parker (2002) está tentando argumentar é que a noção muito peculiar e particular de gestão que foi construída ao longo do século passado está profundamente implicada em uma ampla variedade de problemas políticos e éticos. Além disso, por considerar o gerencialismo como a melhor maneira, limitamos nossa capacidade de imaginar formas alternativas de organização do trabalho. O autor discute onde estariam os locais de resistência que poderiam desafiar a hegemonia da gestão. Um desses locais, segundo Parker (2002), poderia ser a academia. Seria essa capaz de refletir e desafiar esse discurso? Ou, ainda, seria de interesse da academia esse desafio? Indo mais além, os acadêmicos que discutem a gestão conhecem os problemas éticos e políticos implicados nessa forma de organizar?

Parker (2002) discute se os acadêmicos podem ser a força de transformação social, uma vez que desempenham um papel na formação da concepção e interpretação das ideias contemporâneas. Porém, sugerir que acadêmicos possam ser capazes de se envolver em política crítica não é o mesmo que dizer que eles irão. Além disso, não tem nada de heróico ou romântico nessa atividade, uma vez que os acadêmicos também vendem seus produtos para *business schools* e estão envolvidos diretamente no ensino da gestão. Não obstante, essa não é uma situação imutável. Alguns acadêmicos irão responder de outras maneiras, embora estejam propensos a escrever para um periódico lido, na maioria das vezes, somente pelos seus pares.

No mesmo contexto do ambiente acadêmico, Tragtenberg (1979) afirma que o tema é amplo: a relação entre dominação e o saber, a relação entre o intelectual e a universidade como instituição dominante ligada à dominação. O autor fala sobre “delinquência acadêmica”, desconstruindo a neutralidade científica e cultural da universidade e defendendo que ela é simplesmente uma instituição dominante ligada à dominação, por meio do saber científico. Para ele, trata-se de um “complô de belas almas” recheadas de títulos acadêmicos, de um “doutorismo substituindo o bacharelismo”, de uma nova “pedatocracia”, da “produção de um saber a serviço do poder”. Levando essa crítica de Tragtenberg aos estudos organizacionais, esse reflexo pode ser ainda mais impactante: o estudo e a pesquisa voltados para resultados organizacionais, ou resultados que beneficiam em primeiro lugar os detentores de capital.

É possível, portanto, associar as ideias de Tragtenberg à corrente que critica a disseminação da ciência administrativa dominante (o gerencialismo) pelos cursos de Administração, que servem preferencialmente ao poder.

Porém, não se pode pensar na disseminação da ciência administrativa dominante como algo isolado, como se as *business schools* e seus porta vozes (professores) fossem os grandes responsáveis pela crença absoluta na gestão como a melhor forma de organização do trabalho. De um lado temos os currículos dos cursos, que guiam o que será ofertado e ensinado por meio de conteúdos programáticos. De outro lado, temos um sistema de avaliação (ENADE), que legitima o conteúdo que os currículos dos cursos oferecem.

Esse círculo de auto interesse se forma. O Estado aprovando cursos que tenham um propósito técnico para instrumentalizar os estudantes para o mercado de trabalho, tendo em vista seu maior interesse, o desenvolvimento econômico. Os currículos dos cursos são formados por essas bases para que possam ser aprovados. Os docentes seguem a cartilha, por dois prováveis motivos: primeiro, pela sua formação (normalmente com formações similares aos cursos que irão oferecer); e em segundo lugar, pela obrigatoriedade de seguir o currículo. Os estudantes buscando e passando por esse processo de formação, absorvendo o discurso hegemônico da gestão como a melhor forma de organizar, a solução dos problemas do mundo. Por fim, o Estado completa esse círculo avaliando os cursos com critérios similares aos da formação do currículo.

Ou seja, o conhecimento pode sofrer as consequências da própria gestão: como as instituições de ensino também são organizações gerenciadas, esse processo de planejamento e controle do conhecimento não dá brechas, ou não incentiva, a busca por outros tipos de conhecimento. No caso da Administração, outras formas de organização que não a gerencialista.

Volta para a sociedade, milhares de jovens com sua capacidade de imaginar formas de organização limitada. O discurso da gestão é muito forte e tem o mercado como o seu legitimador. As organizações sociais, em sua maioria tornam-se organizações formais. Se suas atividades não são aceitas pelo mercado, automaticamente são desprovidas de valor pela sociedade. Tudo precisa ser planejado e controlado. A eficiência torna-se um valor humano, em detrimento de outros valores.

Discutir sobre o que se dissemina nos cursos de Administração é importante uma vez que isso reflete a prática organizacional e, mais do que isso, ajuda a constituir essa prática, ou seja, a ciência da administração não é neutra, ela influencia a forma como nos organizamos socialmente. Logo, discutir o que disseminamos, significa também discutir qual sociedade estamos construindo. As teorias voltam-se para a construção e mobilização de recursos ideais, materiais financeiros e institucionais para legitimar certos conhecimentos e os projetos políticos que deles derivam.

Isso porque, segundo o Censo de Educação Superior de 2103 (INEP, 2013), o número de cursos de Administração no Brasil chega a 1.995 em atividade. Neles estão matriculados 823.309 estudantes, representando o curso com maior número de alunos matriculados no ensino superior. Desses, 156.941 representam alunos de cursos a distância que, nos últimos anos, aumentaram exponencialmente em função de programas do governo para expansão no ensino superior.

No âmbito das universidades públicas, o Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB) foi instituído pelo Decreto 5.800, de 8 de junho de 2006, para "o desenvolvimento da modalidade de educação a distância, com a finalidade de expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior no País" (UAB/CAPES, 2014). O curso de Administração é um dos diversos cursos ofertados pela UAB do governo federal, formando bacharéis nas mais diversas áreas do território nacional.

A Universidade Federal de Santa Catarina representa uma importante instituição de ensino superior da Universidade Aberta do Brasil ofertando, desde 2006, o curso de Administração a distância, e disponibilizando material didático para as outras universidades participantes. Assim, analisar o que se dissemina no curso de Administração a distância da Universidade Federal de Santa Catarina é um indicativo importante do que está sendo disseminado nos cursos de Administração do Brasil.

Com base nesse contexto, o problema de pesquisa se dá da seguinte forma: **Quais os locais de resistência ao discurso dominante da gestão no curso de Administração a distância da UFSC?**

Finalmente, utilizando um argumento de Benson (1987) para justificar a relevância do tema, as organizações são instrumentos importantes de dominação nas sociedades industriais avançadas. Todos os esforços para mudar as sociedades devem levar em conta a dimensão

organizacional. Da mesma maneira, todo esforço para consolidar constructos alternativos no interior ou no lugar da ordem atual vai se chocar com o problema das organizações. Apesar da importância central das organizações nos processos de transformação social, a análise das organizações não está equipada para estudar as mudanças fundamentais. Ao contrário, as abordagens reconhecidas tendem a confirmar as realidades organizacionais existentes e a abordar somente ajustamentos menos importantes.

1.1 OBJETIVOS

Essa pesquisa será balizada pelo objetivo geral, desdobrado em quatro objetivos específicos que nortearão o processo de construção dos fundamentos teóricos, coleta e análise dos dados.

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar locais de resistência ao discurso dominante da gestão na oferta do curso de Administração a distância da Universidade Federal de Santa Catarina.

1.1.2 Objetivos Específicos

A partir do objetivo geral, e com o intuito de responder ao problema de pesquisa, os objetivos específicos foram norteados da seguinte forma:

- a) Apresentar o contexto histórico-econômico e ideológico da inserção dos cursos de Administração do Brasil;
- b) Caracterizar a teoria das organizações dominante e suas principais correntes;
- c) Identificar os elementos convergentes da teoria das organizações dominante;
- d) Apresentar a crítica em relação à teoria das organizações dominante e seus problemas éticos e políticos; e
- e) Identificar os elementos convergentes da teoria das organizações dominante na oferta do curso.

- f) Identificar a existência de elementos de resistência ao discurso dominante da gestão na oferta do curso.

1.2 JUSTIFICATIVA

Hoje em dia as organizações desempenham um papel ativo e sem precedentes no processo de socialização do indivíduo e tentam transformar-se *na sociedade*. E, ao que parece, têm a capacidade de fazer isso, porque são, elas próprias, poderosos sistemas epistemológicos e, presentemente, não sofrem restrição alguma quanto à influência que exercem sobre os cidadãos (RAMOS, 1981, p. 92).

Nas sociedades pré-industriais, as organizações formais tinham pouca participação no processo de socialização do indivíduo. Na realidade, nessas sociedades os costumes e tradições, sob cuja influência o homem adquiria uma visão particular do mundo e os padrões do correto comportamento, estavam, de modo geral, livres do planejado condicionamento de sistemas sociais artificiais. A pessoa aprendia a tornar-se membro da sociedade através da participação em vários grupos que em geral não tinham o caráter instrumental das organizações formais, como hoje conhecemos. Mais ainda, em nenhuma sociedade anterior à sociedade industrial, as organizações de caráter econômico jamais assumiram papel central e deliberado no processo de socialização. Essa circunstância é característica da sociedade centrada no mercado [...] (RAMOS, 1981, p. 92).

Uma vez que as organizações estão cada vez mais fazendo parte da vida e da socialização do indivíduo, a formação do pensamento de como essas entidades devem ser organizadas, quais seus princípios e fundamentos, passam a ter um papel fundamental na vida humana. A criação e disseminação de teorias é uma prática intelectual situada num dado contexto histórico e que está voltada para a construção e mobilização de recursos ideais, materiais e institucionais para legitimar certos conhecimentos e os projetos políticos que deles derivam.

Portanto, os cursos de Administração representam uma formação de pensamento que mais se aproxima com o estudo das organizações. Dessa forma, o que se dissemina neles, influenciam fortemente as práticas organizacionais e, conseqüentemente, a vida dos indivíduos.

Optou-se pelo curso de Administração a distância da UFSC, pois o mesmo apresenta documentos importantes disponibilizados em ambiente

virtual de aprendizagem que é distribuído para outras universidades que ofertam o mesmo curso, mostrando-se uma instituição de referência no programa Universidade Aberta do Brasil. Além disso, esse material é elaborado pelos professores que também fazem parte do ensino presencial, o qual representa suas crenças a respeito da teoria organizacional.

2 HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Dentre várias formas de se buscar uma explicação para o presente, uma delas é a de vasculhar o passado. Os dilemas em diferentes campos do saber estão, muitas vezes, orientados por suas origens e uma busca ao passado ajuda a entendê-los. Analisar o ensino da Administração remete a um contexto histórico entre lutas no campo econômico, político e social.

No final da Segunda Guerra Mundial, assistindo a queda no Nazi-Fascismo, o mundo viu emergir duas grandes superpotências: Estados Unidos da América (EUA) e a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS). Vencedoras da grande guerra, essas duas potências logo se encontraram em disputa pela hegemonia mundial. Tal disputa não ocorreu em forma de uma guerra aberta e declarada entre as duas potências, mas sim por hostilidades ora sutil, ora explícitas entre duas formas, maneiras e modos de viver. Um dos principais campos de batalha da Guerra Fria foi o terreno ideológico. O conflito velado durou do final da II Guerra Mundial até o colapso da URSS em 1991. Alcadipani e Bertero (2012) contextualizam essa época como sendo decisivo no desenvolvimento e difusão da forma de pensar e ensinar o gerencialismo.

Após a desagregação do mundo soviético, muitos vislumbraram uma nova era de paz e prosperidade sob a liderança dos Estados Unidos. Essa perspectiva, segundo Munhoz (2004), alicerçada em matrizes conservadoras, partia do pressuposto de que a simples existência da União Soviética e o perigo comunista que dela emanava através dos seus agentes, dos partidos comunistas e dos seus simpatizantes espalhados pelo mundo haviam ameaçado a paz mundial. Ainda segundo essa perspectiva, tal situação teria obrigado as democracias ocidentais a reagirem ao expansionismo soviético entre o longo período que se seguiu ao final da II Guerra Mundial e a desagregação do mundo soviético. Em decorrência, os defensores desse ponto de vista, suportam a tese de que muitos dos possíveis avanços sociais almejados pelas democracias ocidentais não foram concretizados, uma vez que essas nações gastavam mais do que gostariam na defesa da liberdade e da paz nas mais diversas áreas do planeta. Desse ponto de vista, sobremaneira, os EUA se viam obrigados a arcarem com vultosos orçamentos militares para a defesa do chamado “mundo livre”. Afirmava-se então, nas hostes conservadoras, que com a vitória do bloco ocidental na Guerra Fria essa etapa poderia ser considerada superada e, então, o mundo poderia rumar

para uma fase de paz e prosperidade que, certamente, provocaria a elevação dos padrões de bem estar social através de um novo processo de desenvolvimento econômico, político e social. Concordando com Munhoz (2004), isso não passou de uma mera construção ideológica que tinha por objetivo expandir as áreas de influência estadunidenses nessa nova ordem mundial.

Assim como a narrativa apresentada, inúmeras são as correntes analíticas que versam sobre a Guerra Fria como um fenômeno político. Dentre as correntes apresentadas por Munhoz (2004), destaca-se três:

A ortodoxia norte-americana que, segundo Munhoz (2004), foi influenciada principalmente pela análise enunciada por George Kennan em seu *Longo Telegrama* (1946) e em *Sources of Sovietconduct* (1947). Essa corrente expressa a visão da diplomacia norte-americana, responsabilizando a URSS pela Guerra Fria, em decorrência de recusar-se a sair dos territórios conquistados pela força. Nessa perspectiva, os conflitos ocorridos entre os EUA e a URSS eram inevitáveis, uma vez que a postura agressiva soviética era inerente ao regime comunista e ao seu projeto de dominação mundial.

Já a ortodoxia soviética aborda o tema de forma inversa à corrente anterior, mostrando a Guerra Fria como produto da agressividade imperialista e do descumprimento, pelos EUA, dos acordos firmados durante a II Grande Guerra. Grosso modo, no modelo oficial soviético, a Guerra Fria aparece como resultado direto da luta de classes. Nessa perspectiva, após a II Guerra Mundial, os círculos reacionários ocidentais procuraram, por todas as formas possíveis, retirar da URSS a sua esfera de influência conquistada durante a guerra. Assim, os agentes do imperialismo haveriam procurado subverter a ordem estabelecida no Leste Europeu através dos mais variados artifícios. Em decorrência, a URSS teria procurado proteger essa área do planeta da agressão imperialista. Uma vez consolidada a ordem socialista, os soviéticos teriam acenado com a busca de uma coexistência pacífica com o ocidente. No entanto, essa política teria encontrado muitas barreiras devido à agressividade imperialista. Os Estados Unidos teriam empregado inúmeras formas para influenciar a política externa de outras nações, indo desde a ameaça (Diplomacia atômica), a pressão econômica (discriminações comerciais), a espionagem, o estímulo aos golpes de estado, a propaganda anticomunista (MUNHOZ, 2004).

A terceira corrente apresentada por Munhoz (2004) é o revisionismo. Essa corrente surgiu no final da década de 1950, a partir

da crítica a ortodoxia soviética e ao consenso até então reinante na história norte-americana. Os revisionistas destacam as determinações da economia doméstica e a influência da ideologia na formulação da política externa dos EUA. Eles contestam a perspectiva ortodoxa norte-americana, indicando erros na interpretação da conduta interna e na compreensão das metas internacionais soviéticas. Os revisionistas entendem que a URSS não pode ser responsabilizada pelo início dos conflitos. Para eles, ao fim da guerra emergiram duas nações vencedoras, mas, enquanto os EUA estavam em pleno vigor, a URSS se encontrava arrasada. Conseqüentemente, a principal meta soviética era reconstruir o país e criar uma zona de proteção para evitar novos ataques. Nessa perspectiva, a URSS não se constituía em uma ameaça real à segurança da Europa Ocidental, como afirmam os ortodoxos norte-americanos. Os revisionistas defendem a tese de que, via de regra, a ação soviética era defensiva, reagindo à postura agressiva adotada pela diplomacia norte-americana.

Para Williams (1959 apud MUNHOZ, 2004), um dos principais expoentes do revisionismo, a política externa dos EUA não pode ser pensada sem se considerar o processo de expansão territorial, comercial e cultural do país. Nessa perspectiva, depois de esgotada a fase da expansão das fronteiras internas, desde a depressão da década de 1890, os EUA buscaram superar sua crise doméstica, ocasionada por uma capacidade de produção muito superior às possibilidades de consumo interno, através da adoção de uma política expansionista. Dessa forma, os EUA adotaram a política imperialista como saída para a crise do mercado doméstico. Em outras palavras, problemas econômicos domésticos e questões ideológicas haveriam levado os EUA a adotarem uma política externa agressiva, intervindo sobremaneira nos negócios internos de outras nações.

Dada as diferentes versões sobre o fenômeno, uma coisa é certa: durante o período da Guerra Fria, EUA e URSS rivalizaram-se na busca da consolidação dos seus diferentes projetos políticos. De acordo com Munhoz (2004), é insustentável negar a existência de tendências expansionistas na política externa soviética, mas como indicou Kennan (diplomata, cientista político e historiador norte-americano), a URSS não representava uma ameaça militar à Europa. O país estava arrasado e a sua principal tarefa era a auto-reconstrução. Ainda segundo Kennan, a principal ameaça soviética provinha da sedução ideológica das organizações de esquerda, no interior das democracias ocidentais, explorando o prestígio político adquirido, em decorrência do seu papel

na derrota das forças do eixo. Dessa forma, Munhoz (2004) não concorda com a visão de alguns revisionistas de que a postura soviética era meramente defensiva, mas também não é possível corroborar a versão ortodoxa de que o conflito se deu porque os soviéticos ameaçavam a Europa Ocidental, restando aos EUA a alternativa de lutar em defesa da democracia. Corroborando com o autor referido, a intensificação dos conflitos se deveu à tentativa norte-americana de consolidar a sua hegemonia global, impondo recuos à influência soviética na Europa. A consolidação norte-americana deu-se em muitos países por meio de “auxílios” financeiros para a alavancagem do seu desenvolvimento econômico.

As estratégias adotadas pelas duas grandes potências, durante a Guerra-Fria, influenciaram profundamente a vida do cidadão comum nas mais diversas regiões do planeta, mesmo que, cotidianamente, ele não percebesse tal fato. Desse modo, a imagem que o cidadão mediano possuía do conflito, de uma forma geral, estava associada às mensagens veiculadas pela grande imprensa, aos filmes, às canções, às histórias em quadrinhos e a outros meios que produziam imagens extremamente ideologizadas e estereotipadas do confronto. Nos países em que ela foi importante, a Guerra Fria afetou como as pessoas entendem o mundo e julgavam os seus próprios comportamentos. O final da guerra fria com o triunfo do ocidente e do capitalismo era previsível uma vez que a União Soviética nunca logrou desenvolver um sistema econômico capaz de sustentar suas ambições políticas e ideológicas.

Na América Latina, a Guerra Fria se inicia com a Revolução Cubana e seus desdobramentos. Até então a região era vista como mantendo relações tensas, mas submissas aos EUA. A despeito da propaganda ideológica de líder do “Mundo Livre” os EUA eram aliados tradicionais de governos conservadores e oligárquicos da região. Cuba passou a ser vista como uma ameaça na medida em que o país adotou uma política de exportar a revolução cubana criando focos de guerrilhas noutros países da região. A reação norte-americana se manifestou não só no terreno do isolamento diplomático e econômico de Cuba, que perdura até o momento, mas também procurando dar mais atenção à América Latina (ALCADIPANI, BERTERO, 2012).

Alcadipani e Bertero (2012) destacam um movimento de importância da política externa norte-americana, e que antecedeu a Guerra Fria, o qual refere-se ao empenho em moldar um mundo à semelhança do Ocidente: um sistema econômico capitalista, instituições políticas como as que se haviam desenvolvido na Europa Ocidental e

também nos EUA e a eliminação da pobreza. Aguçou-se a consciência de que razões econômicas estavam na raiz de muitas guerras e conflitos, e um mundo pacífico e justo deveria ser um mundo sem pobreza. Desta forma, o desenvolvimento econômico passava a ocupar um lugar na política externa dos Estados Unidos e também nas agendas dos países desenvolvidos. O comprometimento com o desenvolvimento econômico foi enunciado no discurso de posse do presidente Harry Truman em janeiro de 1949. O presidente enunciou quatro pontos que deveriam nortear a política externa dos Estados Unidos a fim de “conter” o comunismo e estabelecer um “mundo livre”: o primeiro era o apoio às Nações Unidas e seus diversos órgãos a fim de fortalecer a democracia no mundo; o segundo era a continuação dos programas de reconstrução econômica, já iniciados na Europa, arrasada pela guerra; o terceiro era o fortalecimento das nações amantes da paz (*peace loving nations*) contra eventuais agressores e, finalmente, o *Ponto IV* destacado por Truman: um programa a fim de tornar os benefícios do avanço científico e progresso econômico disponíveis para o avanço e crescimento econômico das áreas subdesenvolvidas (ALCADIPANI, BERTERO, 2012).

Como Alcadipani e Bertero (2012) destacam, o papel preponderante da ciência e da tecnologia neste sentido está muito claro no discurso de Truman. Um dos pontos centrais do gerencialismo, desde Frederick Taylor, é a aplicação de técnicas ditas científicas para aumentar a produção.

Outro ponto que se faz necessário destacar é o acordo entre o Ministério da Educação (MEC) do Brasil e United States Agency for International Development (USAID), que tinham como objetivo promover a reforma do ensino brasileiro¹. O USAID foi um projeto lançado a partir do programa de assistência técnica aos países em desenvolvimento (o *Ponto IV*), com propósito de minimizar as possibilidades de estes países deslocarem-se para “regimes comunistas” (MARTINS, 1989).

¹Para o estudo dos acordos MEC-USAID, é fundamental consultar as obras de José Oliveira Arapiraca, **A USAID e a educação brasileira: um estudo a partir de uma abordagem crítica da teoria do capital humano (1982)**; Ted Goertz, **MEC-USAID: ideologia de desenvolvimento americano aplicado à educação superior brasileira (1967)**; Márcio Moreira Alves, **O beabá dos MEC-USAID (1968)**.

Bastante influenciado por esse acordo foi a criação dos cursos de Administração da Fundação Getúlio Vargas (FGV), descrito por Martins (1989), tornando-se uma instituição que ocupa uma posição dominante do interior do funcionamento do campo das instituições de ensino de Administração, sendo polo de referência no posterior desenvolvimento destes cursos no Brasil e na América Latina. O relato a seguir acerca da criação do curso de Administração pela FGV é dado por Martins (1989).

O DASP (Departamento Administrativo do Serviço Público), criado em 1938, tinha como finalidade proclamada estabelecer um padrão de eficiência no serviço público federal e criar canais mais “democráticos” para o recrutamento da administração pública, através da introdução de concursos de admissão aos órgãos governamentais. Esse órgão passou a concentrar-se na formação de quadros para a administração pública, procurando oferecer treinamento para o pessoal envolvido em questões administrativas. Gradativamente, entre seus dirigentes, firmou-se a convicção que seria necessária a abertura de uma entidade com a finalidade específica de fornecer esta capacidade administrativa.

As articulações dos então responsáveis pelo DASP junto à Presidência da República, com vistas à criação da nova instituição, foram acolhidas favoravelmente. Getúlio Vargas autorizou o presidente daquele organismo a promover a abertura de uma entidade que se dedicasse ao estudo e à divulgação dos princípios e métodos da “organização racional do trabalho”, visando à preparação de “pessoal qualificado para a administração pública e privada”. Articulada no interior de um organismo vinculado ao aparelho estatal e tomando como seu patrono a figura do presidente da República, que durante quase quinze anos vinha dirigindo o país, a FGV envolveu em sua criação figuras expressivas do campo do poder político e personalidades proeminentes do empresariado nacional. No ato de sua criação, mais de uma centena de destacados empresários participaram com doações, destacando-se entre eles Euvaldo Lodi, Roberto Simonsen, conde Francisco Matarazzo Júnior, Horácio Lafer, alguns dos quais foram designados pelo presidente do DASP para compor a comissão

organizadora da FGV. Nascia, desta forma, a **nova instituição, próxima do polo dominante dos campos do poder político e econômico** (MARTINS, 1989, p. 665 grifo nosso).

Com o propósito de formar especialistas para atender à expansão e diferenciação do setor produtivo, a direção da FGV iniciou uma série de contatos. No início de 1948, um representante da entidade visitou vinte e cinco universidades norte-americanas que mantinham cursos de administração pública, para conhecer seu modo de organização. Logo em seguida, realizou-se um encontro em Lake Success, no qual representantes da FGV debateram com professores americanos o projeto de criação de uma escola visando o treinamento de especialistas e ‘técnicos’ em administração pública. A partir destas articulações, surgiu, em 1952, a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), situada na então Capital Federal, que abrigava parte considerável da burocracia estatal.

A delegação brasileira junto às Nações Unidas, principalmente através de seu assessor Roberto Campos, que pertencia aos quadros da FGV, começou a articular o apoio financeiro da ONU e da UNESCO para a sua manutenção inicial. O convênio entre estes organismos internacionais e a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), que vigorou nos quatros primeiros anos de seu funcionamento, previa a manutenção de professores estrangeiros na escola e bolsas de estudos para o aperfeiçoamento no exterior dos futuros docentes da Fundação.

À cooperação inicial daqueles organismos internacionais, seguiu-se a assessoria de um grupo de professores da Universidade da Califórnia do Sul, que se estendeu do final da década de cinquenta até metade dos anos sessenta. Este programa de assessoria foi financiado pela Agência Nacional para o Desenvolvimento Internacional do Governo dos Estados Unidos (USAID) e marcaria profundamente o ensino da administração no país. A vinda de quatorze professores associava-se, além das atividades de docência a serem exercidas no novo estabelecimento, à elaboração dos currículos, à divulgação de métodos de ensino, ao preparo de material bibliográfico e à seleção de pessoal docente para receber formação docente nos Estados Unidos. Foram enviados através deste programa quarenta e cinco docentes àquele país, recrutados entre o pessoal da Escola Brasileira de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Universidade Federal da Bahia.

Se a EBAP surgiu basicamente com a finalidade de formar administradores para os negócios públicos, os documentos que visavam a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) evidenciam que ela assumia como principal objetivo a vinculação com o mundo empresarial, produzindo para as empresas nacionais os “especialistas” em “técnicas modernas” de administração empresarial.

Na instalação solene da Comissão Consultiva, que ocorreu na sede do governo paulista, na presença do ministro da Educação, do governador do Estado e de outras personalidades políticas, o presidente da FGV enfatizaria que a escola **procurava atender às expectativas do empresariado** (MARTINS, 1989, p. 667, grifo nosso).

Enquanto a direção da Fundação Getúlio Vargas procurava conseguir apoio do governo federal, do Estado de São Paulo e de sua prefeitura, assim como da iniciativa privada, para iniciar as atividades da nova escola, firmou-se novamente um acordo com a USAID. A administração do programa no Brasil era ligada diretamente à Presidência da República e, através de tal convênio, o governo norte-americano se comprometia a manter junto à projetada escola uma missão universitária, constituída por especialistas em administração de empresas, a serem recrutados junto à Universidade Estadual de Michigan.

Em contrapartida o acordo estipulava também o envio de docentes brasileiros selecionados pela FGV para realizar estudos de pós-graduação nos Estados Unidos, com o propósito de virem a constituir o corpo docente da EAESP. A missão universitária americana, composta de vinte professores, atuou junto a esta instituição durante um período de nove anos, interrompendo suas atividades em 1965. Ao longo desse período, implantou o curso de administração de empresas, formulando o seu currículo, os seus métodos de aprendizagem, a bibliografia a ser utilizada e formando teoricamente os seus primeiros docentes. Esta ligação que as escolas da Fundação mantiveram com determinados institutos de ensino e pesquisa de um centro hegemônico, que ocupa uma situação central na produção e circulação de conhecimentos da área em questão, contribui para fornecer uma caução acadêmica a estas escolas, sobretudo em sua etapa inicial, permitindo-lhes ocupar, com o

passar do tempo, uma posição dominante no funcionamento dos cursos de administração na sociedade brasileira.

O desenvolvimento das atividades da Fundação conduzia-a a uma posição de destaque no interior do campo das instituições de ensino de administração, constituindo-se em um centro de irradiação e de referência para a estruturação e o funcionamento de diversas instituições que se dedicam à mesma problemática. A partir da década de sessenta, esta instituição passou a criar cursos de pós-graduação na área de economia, administração pública e de empresas. Em meados daquela década, iniciou a oferta regular dos cursos de mestrado, quando passou a ser um centro formador de professores para outras instituições de ensino, num momento em que ocorreu uma enorme expansão dos cursos de administração na sociedade brasileira. Na metade da década de setenta, passou a ministrar um programa de doutorado nestas mesmas áreas. Ao lado de tornar-se um centro de produção de conhecimentos, através da implantação de seus cursos de pós-graduação, a FGV passou a exercer grande influência no campo das instituições de ensino de administração, na medida em que passou a editar com regularidade publicações especializadas sobre esta área do conhecimento, as quais lhe valeram uma considerável penetração no meio especializado do país e vêm permitindo aos seus docentes difundir suas reflexões, maximizando um conhecimento e um reconhecimento no interior do campo educacional.

O relato dado por Martins (1989) acerca da criação dos cursos de Administração da FGV, destacando a forte influência norte-americana, bem como o subsídio de programas que tinham um objetivo explícito de distanciar os países menos desenvolvidas de ideais comunistas na sua constituição, evidencia o primeiro aspecto do caráter ideológico da inserção dos cursos de Administração no campo do saber da sociedade brasileira. Tendo os recursos financiados por órgãos norte-americanos que tinham como política “afastar” esses países “de terceiro mundo” da “ameaça” comunista, e assessorias de professores desse mesmo país na formação do curso e de currículos, percebe-se que o conhecimento ofertado ao Brasil tinha um forte viés aos interesses americanos.

Além da inserção no campo do conhecimento, que tinha a preocupação de firmar os pilares da ideologia norte-americana na América Latina, a ideologia capitalista dos EUA também se concretizou no campo econômico, por meio do programa Aliança para o Progresso, lançado no governo Kennedy. Esse programa manifestava a intenção

dos Estados Unidos auxiliarem no desenvolvimento econômico da região, em resposta a ameaça comunista que colocava em xeque o chamado “terceiro mundo”. Esse programa, discursado aos embaixadores latino-americanos em 13 de março de 1961 pelo referido presidente, tinha como objetivo promover o desenvolvimento econômico mediante a colaboração financeira e técnica em toda a América Latina a fim de não deixar aparecer outro país com tendências aos ideais comunistas, como foi o caso de Cuba. Pode-se afirmar que o programa foi uma resposta à Revolução Cubana, de 1959. A projeção do investimento foi de 20 milhões de dólares, principalmente de responsabilidade dos Estados Unidos, mas também de diversas organizações internacionais, países europeus e empresas privadas (AGUDELO VILLA, 1966).

A Aliança para o Progresso foi enunciada como uma política de “generosidade” econômica e estratégica. Os EUA teriam, assim, adotado a “convicção de que seu próprio bem-estar dependia do bem-estar de outros países, que a prosperidade americana não podia existir na ausência de uma prosperidade global” (KAGAN, 2003 apud RIBEIRO, 2006), como queria fazer crer a ortodoxia americana.

A proposição da Aliança para o Progresso sofreu importantes influências de concepções da teoria da modernização, em voga na época. O paradigma da modernização de Rostow (1974) -um dos expoentes da teoria da modernização- é definido em seu livro *As Etapas do Crescimento Econômico* – cujo subtítulo *Um manifesto não comunista* já é um indicativo de suas credenciais ideológicas. Nesta obra, Rostow teoriza sobre as condições que considerava necessárias para se alcançar o que ele denominou de “patamar mais acabado de desenvolvimento”. Seu modelo de “crescimento” era estruturado em etapas, de acordo com uma escala crescente. Na base deste modelo estavam “sociedades subdesenvolvidas”; no topo, as “desenvolvidas”. De acordo com Rostow, a América Latina estaria na terceira fase, a da “decolagem econômica”, e tinha um enorme potencial para chegar à fase de “maturidade”, desde que um significativo “auxílio de desenvolvimento” fosse destinado, por iniciativa dos Estados Unidos, para esses países. Esta ideia acabou por compor a orientação política geral da Aliança para o Progresso.

Dessa forma, o programa Aliança para o Progresso desempenhou uma clara função ideológica, constituindo um importante instrumento de luta no combate ao comunismo e às esquerdas na América Latina, inclusive no Brasil.

Portanto, na medida em que o desenvolvimento industrial brasileiro, principalmente a partir da década de cinquenta, com o apoio dos Estados Unidos, se processou através da implementação de grandes unidades produtivas estrangeiras e nacionais, percebe-se que se acentuou esta demanda de pessoal qualificado para “racionalizar” o funcionamento destes grandes aparelhos produtivos e administrativos e, a partir disso, pode-se observar a grande expansão que os cursos de administração tiveram nessa mesma época, como resposta a essa demanda da nova economia.

Após a contextualização histórica da inserção dos cursos de Administração no Brasil, tendo a Fundação Getúlio Vargas como um dos principais expoentes, a seguir será abordado as bases teóricas do que esses novos cursos de Administração traziam para o Brasil, moldando uma forma de pensar. Essas bases teóricas, disseminadas nos cursos de Administração hoje, representam as teorias dominantes desse campo científico.

3 A CIENTIFICIDADE DA TEORIA ORGANIZACIONAL

O surgimento da ciência administrativa, e a que domina o campo científico até hoje, tem suas bases epistemológicas no funcionalismo. Defender-se-á que os pressupostos funcionalistas na teoria administrativa assumem um caráter ideológico a partir do momento que se constituem em ideais que confluem com a manutenção do *status quo* social de quem governa. A teoria administrativa dominante é essencialmente elaborada sob o ponto de vista dos governantes e tem no funcionalismo seus pressupostos que lhe dão base e legitimidade na ciência.

De acordo com Japiassu (1991, p. 16), por epistemologia, no sentido bem amplo do termo, “podemos considerar o estudo metódico e reflexivo do saber, de sua organização, de sua formação, de seu desenvolvimento, de seu funcionamento e de seus produtos intelectuais”.

O funcionalismo das ciências sociais apóia-se no paradigma positivista, desenvolvido a princípio nas ciências ditas naturais. O positivismo, de acordo com Padovani e Castagnola (1990), limita-se à experiência imediata, pura, sensível. Daí a sua pobreza filosófica, mas também o seu maior valor como descrição e análise objetiva da experiência. Dada essa objetividade da ciência e da história no pensamento positivista, compreende-se porque elas são fecundas no campo prático, técnico e aplicado.

O positivismo desenvolve-se fortemente devido ao grande progresso das ciências naturais, particularmente das biológicas e fisiológicas, do século XIX. Tenta-se aplicar os princípios e os métodos daquelas ciências à filosofia, como resolvedora do problema do mundo e da vida, com a esperança de conseguir os mesmos fecundos resultados. Para Padovani e Castagnola (1990), o positivismo teve impulso graças ao desenvolvimento dos problemas econômico-sociais, que dominaram o mesmo século XIX. Sendo grandemente valorizada a atividade econômica, produtora de bens materiais, é natural que se procure uma base filosófica positivista, materialista, para as ideologias econômico-sociais.

Gnosiologicamente, o positivismo admite, como fonte única de conhecimento e critério de verdade, a experiência, os fatos positivos, os dados sensíveis. Nenhuma metafísica, portanto, como

interpretação, justificação transcendente ou imanente, da experiência. A filosofia é reduzida à metodologia e à sistematização das ciências. A lei única e suprema, que domina o mundo concebido positivisticamente, é a evolução necessária de uma indefectível energia naturalista, como resulta das ciências naturais (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990, p. 430).

Dessas premissas teóricas decorrem as concepções morais hedonistas e utilitárias, que florescem no seio do positivismo. E delas dependem também os sistemas político-econômicos-sociais, também aflorados no âmbito natural do positivismo. Para ilustrar, Padovani e Castagnola (1990) dizem que na *democracia moderna* – que é a concepção política em que a soberania é atribuída ao povo, à massa – a vontade popular se expressa através do número, da quantidade, da enumeração *material* dos votos. O *liberalismo*, que sustenta a liberdade completa do indivíduo – enquanto não lesar a liberdade alheia – sustenta também a livre concorrência econômica através da lida mecânica, do conflito *material* das forças econômicas. Para o *socialismo*, o centro da vida humana está na atividade econômica, produtora de bens *materiais*, utilitários, econômicos, e não por interesses espirituais, morais e religiosos.

O positivismo, que nasce na Inglaterra, diferencia-se também de outras filosofias por um elemento progressista: “o conceito de vir-a-ser, de *evolução*, considerada como lei fundamental dos fenômenos empíricos, isto é, todos os fatos humanos e naturais”(PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990, p. 430). Através de um conflito mecânico de seres e de forças, mediante a luta pela existência, determina-se uma seleção natural, uma eliminação do organismo mais imperfeito, sobrevivendo o mais perfeito. Daí a acreditar o positivismo firmemente no progresso. Trata-se, porém, de um progresso concebido naturalisticamente, quer nos meios, quer no fim, para o bem-estar material. Daí as bases do paradigma da modernização de Rostow (1974) e suas etapas do desenvolvimento econômico, abordado no texto anterior.

O maior representante do positivismo é o francês Augusto Comte (1798-1857) que, por motivo cronológico, é também considerado o fundador do positivismo geral. Comte quer substituir a filosofia, com suas ideias abstratas elaboradas pela razão, pela ciência, com os seus dados positivos, firmados sobre a experiência. Não se investigam as

causas primeiras e a essência metafísica dos fenômenos, mas procura-se apenas fixar em leis sempre mais gerais, as relações constantes de sucessão ou de semelhança entre os próprios fenômenos, entre os fatos entendidos positivisticamente (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990).

Mas é na Inglaterra que o positivismo se manifesta em toda a sua genuidade, na plenitude do seu desenvolvimento e em suas lógicas aplicações. O positivismo inglês do século XIX traz um conceito a mais: o conceito historicista, dinâmico, representado pela famosa lei da evolução (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990). Os principais nomes do positivismo inglês são John Stuart Mill e Hebert Spencer.

John Stuart Mill (1806-1873) levanta todo o edifício do saber humano sobre as puras sensações, consideradas como dados primários e irreduzíveis, coligadas entre si unicamente pela lei da associação. A fonte de todo o nosso saber é a experiência, a mera experiência, sem elemento algum *a priori* ou intelectual em geral (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990).

Dado o empirismo teórico, compreende-se o utilitarismo moral de Stuart Mill. Para ele, o movente último de toda ação humana é a própria utilidade; ora, a experiência ensina ao indivíduo que ele não pode conseguir plenamente a própria utilidade, a não ser levando em conta a utilidade dos outros. Daí o utilitarismo individual ampliar-se em um utilitarismo social, coletivo. E o princípio utilitário da moral seria: *a maior felicidade do maior número possível de homens* (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990).

Entretanto, o utilitarismo individual não se converteria necessariamente só em utilitarismo social. Segundo Stuart Mill, o egoísmo utilitário dever-se-ia converter também em altruísmo, sobre a base do princípio geral de associação. Segundo o critério utilitário, o homem, primeiro, considera os seus semelhantes como instrumentos do seu interesse; e só por isso respeita e promove os interesses deles. Segundo, entretanto, o seu bem estritamente associado ao bem dos outros, pouco a pouco, o homem esquece-se dessa ordem, confunde os meios com os fins, e se comporta como se o único e o último fim do operar fosse não o seu bem, mas o bem de todos. Destarte, Stuart Mill procura explicar empiristicamente as ações morais, desinteressadas, que a experiência

apresenta (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990, p. 436-437).

Esse princípio pode facilmente ser associado a premissa divulgada por Adam Smith em seu livro *A Riqueza das Nações*, de 1776, onde ele defende o livre mercado: O empresário, ao procurar isoladamente maximizar sua riqueza, propicia automaticamente a realização dos objetivos da sociedade.

Já Hebert Spencer (1820-1908) pode ser considerado o sistematizador e o divulgador do positivismo inglês. Para ele, a filosofia não tem um objeto seu próprio, essencialmente diverso do da ciência; mas constitui – como para Comte – o conjunto, a evolução, e uma espécie de crítica da metafísica (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990). A característica principal do positivismo de Spencer está na aplicação da famosa lei da *evolução* a todo campo da experiência.

É preciso, naturalmente, levar em conta que a evolução dos indivíduos que compõem a realidade, se realiza em relação, em distinção, em oposição ao todo, de que eles fazem parte, segundo esses famosos princípios do evolucionismo de Spencer: a criação do órgão por parte da função (e não vice-versa); e a luta pela vida e conseqüente seleção natural. *A função cria o órgão* (e não decorre do órgão) significa que o indivíduo, o organismo, ainda mais ou menos não diferenciado, para viver e desenvolver-se, é constrangido a reagir, adaptar-se ao ambiente, e por isso, reagindo e adaptando-se, cria para si os órgãos necessários para a sua vida e para o seu desenvolvimento. Quando o indivíduo, o organismo, não tem força para se adaptar ao ambiente, e não consegue *lutar e vencer na luta pela vida*, sucumbe e morre. Pelo contrário, sobrevivem e se desenvolvem os organismos mais fortes, que puderam adaptar-se ao ambiente e vencer nessa luta pela vida. Nisto consiste a *seleção natural* (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990, p. 437).

Spencer também é um empirista convicto: todo o nosso conhecimento depende da experiência, e esta acontece *a posteriori*; porém julga que haja pressupostos do conhecimento, coisas formadas *a priori* (espaço e tempo, princípios lógicos) não num sentido absoluto, e

sim relativamente ao indivíduo. Este possuiria formas gnosiológicas inatas, transmitidas por hereditariedade, e que a espécie foi formando e fixando aos poucos pelas leis acima mencionadas (PADOVANI e CASTAGNOLA, 1990). Em *pedagogia*, Spencer defende a instrução científica, em oposição à cultura humanista, julgando a primeira mais formativa, útil e prática do que a segunda.

Segundo Souza Santos (1988), o modelo de racionalidade que preside à ciência moderna constitui-se a partir da revolução científica do século XVI e foi desenvolvido nos séculos seguintes basicamente no domínio das ciências naturais. Ainda que com alguns prenúncios do século XVIII, é só no século XIX que este modelo de racionalidade se estende às ciências sociais.

A matemática fornece à ciência moderna, não só o instrumento privilegiado de análise, como também a lógica da investigação, como ainda o modelo de representação da própria estrutura da matéria. Segundo Souza Santos (1988), desse lugar central da matemática na ciência moderna derivam duas consequências principais: em primeiro lugar, conhecer significa quantificar. O rigor científico afere-se pelo rigor das medições. As qualidades intrínsecas do objeto são, por assim dizer, desqualificadas e em seu lugar passam a imperar as quantidades em que eventualmente se podem traduzir. O que não é quantificável é cientificamente irrelevante. Em segundo lugar, o método científico assenta na redução da complexidade. O mundo é complicado e a mente humana não pode compreender completamente. Conhecer significa dividir e classificar para depois poder determinar relações sistemáticas entre o que se separou. A divisão primordial é a que distingue entre ‘condições iniciais’ e ‘leis da natureza’. As condições iniciais são o reino da complicação, do acidente e onde é necessário selecionar as que estabelecem as condições relevantes dos fatos a observar; as leis da natureza são o reino da simplicidade e da regularidade onde é possível observar e medir com rigor. Para Souza Santos (1988), esta distinção entre condições iniciais e leis da natureza nada tem de “natural”. Como bem observa Eugene Wigner (1970 apud SOUZA SANTOS, 1988), é mesmo completamente arbitrária. No entanto, é nela que assenta toda a ciência moderna.

Ainda segundo Souza Santos (1988), as leis da ciência moderna são um tipo de causa formal (de acordo com os quatro tipos de causas de Aristóteles) que privilegia o *como funcionais* coisas em detrimento de *qual o agente* ou *qual o fim das coisas*. Enquanto no senso comum a causa e a intenção convivem sem problemas, na ciência a determinação

da causa formal obtém com a expulsão da intenção. É este tipo de causa formal que permite prever e, portanto, intervir no real e que, em última instância, permite à ciência moderna responder a pergunta sobre os fundamentos do seu rigor e da sua verdade com elenco dos seus êxitos na manipulação e na transformação do real.

Um conhecimento baseado na formulação de leis tem como pressuposto metateórico a ideia de ordem e de estabilidade do mundo, a ideia de que o passado se repete no futuro. Segundo a mecânica newtoniana, o mundo da matéria é uma máquina cujas operações se podem determinar exatamente por meios de leis físicas e matemáticas, um mundo estático e eterno a flutuar num espaço vazio, um mundo que o racionalismo cartesiano torna cognoscível por via da sua decomposição nos elementos que o constituem. Esta ideia do mundo-máquina é de tal modo poderosa que vai se transformar na grande hipótese universal da época moderna, o mecanicismo. Pode parecer surpreendente e até paradoxal que uma forma de conhecimento, assente numa tal visão de mundo, tenha vindo a constituir um dos pilares da ideia de progresso que ganha corpo no pensamento europeu a partir do século XVIII e que é o grande sinal intelectual da ascensão da burguesia (SOUZA SANTOS, 1988, p. 51).

O determinismo mecanicista é o horizonte certo de uma forma de conhecimento que se pretende utilitário e funcional, reconhecido menos pela capacidade de compreender profundamente o real do que pela capacidade de dominar e transformar. No plano social, é esse também o horizonte cognitivo mais adequado aos interesses da burguesia ascendente que via na sociedade em que começava a dominar o estágio final da evolução da humanidade (o estado positivo de Comte; a sociedade industrial de Spencer; a solidariedade orgânica de Durkheim). Daí que o prestígio de Newton e das leis simples a que reduzia toda a complexidade cósmica tenham convergido a ciência moderna no modelo de racionalidade hegemônica que pouco a pouco transbordou do estudo da natureza para o estudo da sociedade. Bacon, Vico e Montequieu são os grandes precursores. Bacon (1933 apud SOUZA SANTOS, 1988) afirma a plasticidade da natureza humana e,

portanto, a sua perfectibilidade, dadas as condições sociais, jurídicas e políticas adequadas, condições que é possível determinar com rigor. Vico (1953 apud SOUZA SANTOS, 1988) sugere a existência de leis que governam deterministicamente a evolução das sociedades e tornam possível prever os resultados das ações coletivas. Com extraordinária premonição, Vico identifica e resolve a contradição entre a liberdade e a determinação e previsibilidade da ação coletiva. Montesquieu (1950 apud SOUZA SANTOS, 1988) pode ser considerado um precursor da sociologia do direito ao estabelecer relação entre as leis do sistema jurídico, feitas pelo homem, e as leis inescapáveis da natureza (SOUZA SANTOS, 1988, p. 51-52).

No século XVIII este espírito precursor é ampliado e aprofundado e o fermento intelectual que daí resulta, as luzes, vai criar as condições necessárias para a emergência das ciências sociais do século XIX. A consciência filosófica da ciência moderna, que tivera no racionalismo cartesiano e no empirismo baconiano as suas primeiras formulações, veio a condensar-se no positivismo oitocentista. Dado que, segundo este, só há duas formas de conhecimento científico: as disciplinas formais da lógica e da matemática e as ciências empíricas segundo o modelo mecanicista das ciências naturais. As ciências sociais nasceram para ser empíricas (SOUZA SANTOS, 1988, p. 52).

A ciência social dominante desde então consistiu em aplicar, na medida do possível, ao estudo da sociedade todos os princípios epistemológicos e metodológicos que presidiam ao estudo da natureza desde o século XVI. Isso significa que a causa e a intenção foram excluídos da ciência social moderna. O que se observa e se registra é o que se vê, e assim os teóricos tentam explicar o mundo social, pois é assim que ele funciona.

Esta ciência – cujo compromisso epistemológico está bem simbolizado no nome de “física social” com que inicialmente se designaram os estudos científicos da sociedade – parte do pressuposto que as ciências naturais são uma aplicação ou concretização de um modelo de conhecimento universalmente válido e, de resto, o único válido. Portanto, por maiores que sejam as diferenças entre os fenômenos naturais e os fenômenos sociais é sempre possível estudar os últimos como se fossem os primeiros. Para estudar os fenômenos sociais como se fossem naturais, ou seja, para conceber os fatos sociais, como *coisas*, como pretendia Durkheim (1978), o fundador da sociologia acadêmica, é necessário reduzir os fatos sociais às suas dimensões externas, observáveis e mensuráveis. No campo das ciências sociais, a

herança do positivismo é o funcionalismo. Por ele nasceu as ciências sociais.

3.1 ÉMILE DURKHEIM

Émile Durkheim (1858-1917), fundador da escola francesa, por ser considerado um dos pais da Sociologia moderna, representa um expoente na formação do pensamento das ciências sociais. Cabe ressaltar que os escritos de Durkheim sofrem grandes influências de Comte, referenciado anteriormente como sendo o maior representante do positivismo francês.

Num primeiro momento, Durkheim procura um objeto que seja próprio do estudo da sociedade, chamado por ele de fatos sociais.

Cada indivíduo bebe, dorme, come, raciocina, e a sociedade tem todo o interesse que estas funções se exerçam regularmente. Assim, se estes fatos fossem sociais, a sociologia não teria um objeto que lhe fosse próprio e o seu domínio confundir-se-ia com os da biologia e da psicologia (DURKHEIM, 1978, p. 87).

Segundo Durkheim (1978), na realidade, há em todas as sociedades um grupo determinado de fenômenos que se distinguem por características distintas dos estudados pelas outras ciências da natureza (DURKHEIM, 1978, p. 87).

Quando desempenho a minha obrigação de irmão, esposo ou cidadão, quando satisfaço os compromissos que contraí, cumpro deveres que estão definidos, para além de mim e dos meus atos, no direito e nos costumes. Mesmo quando eles estão de acordo com os meus próprios sentimentos e lhes sinto interiormente a realidade, esta não deixa de ser objetiva, pois não foram estabelecidos por mim, mas sim recebidos através da educação. [...] Estamos pois em presença de modos de agir, de pensar e de sentir que apresentam notável propriedade de existir fora das consciências individuais (DURKHEIM, 1978, p. 87-88).

Durkheim (1978) defende que estes tipos de conduta ou de pensamento são exteriores ao indivíduo, dotados de um poder imperativo e coercivo em virtude do qual são impostos, quer ele queira ou não.

Sem dúvida, quando me conformo de boa vontade, esta coerção não se faz sentir ou faz-se sentir muito pouco, uma vez que é inútil. Mas não é por esse motivo uma característica menos intrínseca de tais fatos, e a prova é que ela se afirma desde o momento em que eu tente resistir. Se tento violar as regras do direito, elas reagem contra mim de modo a impedir o meu ato, se ainda for possível, ou a anulá-lo e a restabelecê-lo sob a sua forma normal, caso já tenha sido executado e seja reparável, ou a fazer-me expiá-lo, se não houver outra forma de reparação. [...] A consciência pública reprime todos os atos que as ofendem, através da vigilância que exerce sobre a conduta dos cidadãos e das penas especiais de que dispõe. Noutros casos, a coação é menos violenta, mas não deixa de existir. Se não me submeto às convenções do mundo [...], o riso que provoço e o afastamento a que me submeto produzem, ainda que numa maneira mais atenuada, os mesmos efeitos de uma pena propriamente dita (DURKHEIM, 1978, p. 88).

Assim, Durkheim (1978) identifica um tipo de fato que apresenta características muito especiais: consistem em maneiras de agir, pensar e sentir exteriores ao indivíduo, e dotadas de um poder coercivo em virtude do qual se lhe impõem. Por conseguinte, não poderiam ser confundidos com os fenômenos orgânicos, visto consistirem em representações e ações; nem com fenômenos psíquicos, por estes só existirem na consciência do indivíduo, e devido a ela.

Constituem, pois, uma espécie nova de fatos, aos quais deve atribuir-se e reserva-se a qualificação de *sociais*. Tal qualificação convém-lhes, pois, não tendo o indivíduo por substrato, não dispõem de outro para além da sociedade, quer se trate da sociedade política na sua íntegra ou de um dos grupos parciais que engloba: ordens religiosas, escolas políticas, literárias, corporações profissionais, etc. Por outro lado, a designação

convém unicamente a estes fatos, visto a palavra ‘social’ só ter um sentido definido na condição de designar apenas os fenômenos que não se enquadrem em nenhuma das categorias de fatos já constituídas e classificadas. Elas são, portanto, domínio próprio da sociologia (DURKHEIM, 1978, p. 88).

O que constitui os fatos sociais, segundo o autor, são as crenças, as tendências, as práticas do grupo tomado coletivamente; quanto às formas de que se revestem os estados coletivos ao refletir-se nos indivíduos, são coisas de uma outra espécie. O que demonstra categoricamente esta dualidade de naturezas é a ocorrência destes dois tipos de fatos inúmeras vezes dissociados. Com efeito, certas maneiras de agir ou de pensar adquirem, devido à repetição, uma espécie de consistência que as isola dos acontecimentos particulares que as refletem. Tomam assim uma forma sensível que lhes é própria, e constituem uma realidade *sui generis* muito distinta dos fatos individuais que as manifestam (DURKHEIM, 1978). Para Durkheim (1978, p. 90), esta dissociação não se apresenta sempre com a mesma nitidez, “mas basta que ela exista de um modo incontestável para provar que o fato social é distinto das suas repercussões individuais”. Para ele, até mesmo quando a dissociação não é evidente, podemos realizá-la com a ajuda de certos artifícios de método: “somos até obrigados a utilizá-los quando queremos isolar o fato social e observá-lo num estado de pureza” e “a estatística fornece-nos o meio de os isolar” (DURKHEIM, 1978, P. 90).

Como cada um destes números compreende todos os casos individuais indistintamente, as circunstâncias particulares que podem ter tomado parte na produção do fenômeno neutralizam-se mutuamente e, por conseguinte, não contribuem para o determinar. O que ele exprime é um certo estado de alma coletivo” (DURKHEIM, 1978, p. 90).

Nesse contexto, Durkheim define um fato social como sendo “toda a maneira de fazer, fixada ou não, suscetível de exercer sobre o indivíduo uma coação exterior; ou ainda, que é geral no conjunto de uma dada sociedade tendo, ao mesmo tempo, uma existência própria, independente das suas manifestações individuais” (DURKHEIM, 1978, p. 92-93).

Pode-se notar que Durkheim busca um objeto próprio da sociologia, isolando-o de todas as outras ciências: os fatos sociais. Estes são exteriores ao indivíduo, imperativos e coercitivos, impondo-lhes certas condutas, independente da sua vontade, sendo praticamente em vão qualquer forma de resistência. Além disso, os fatos sociais se repetem ao longo do tempo, adquirindo certa consistência. Apesar de Durkheim buscar um objeto próprio da ciência social, ele o faz a partir do método das ciências naturais, estudando os fatos sociais como “coisas”, que independem dos indivíduos, como algo natural e inquestionável. É fácil notar o caráter positivista da ciência social de Durkheim. Essa ciência social, tratada naturalisticamente, de forma desinteressada e objetiva vem ao encontro dos interesses da burguesia em ascensão dessa mesma época. A partir do momento em que a ciência afirma os fatos sociais como naturais, sem interesses e intenções, os interesses econômicos da época são legitimados pela ciência e essa ciência é aceita na sociedade.

Durkheim fala da ciência como sendo

a consciência levada ao seu mais alto ponto de claridade. Ora, para que as sociedades possam viver nas condições de existência que lhes são agora feitas, é preciso que o campo da consciência, tanto individual quanto social, se estenda e se ilumine (DURKHEIM, 1978, p. 24-25).

Partindo desses pressupostos, Durkheim (1978) discute a função da divisão do trabalho na sociedade. “Perguntar-se qual é a função da divisão do trabalho, portanto, é procurar a qual necessidade ela corresponde” (DURKHEIM, 1978, p. 23). O papel da divisão do trabalho, segundo ele, é a de aumentar simultaneamente a força produtiva e a habilidade do trabalhador, sendo condição necessária do desenvolvimento intelectual e material das sociedades; a divisão do trabalho é a fonte da civilização. Nesse trecho é possível identificar o caráter evolucionista da teoria durkhaniana. A civilização é o ápice do desenvolvimento social e o aumento da produtividade, por meio da divisão do trabalho, o seu meio.

Para justificar a ideia da divisão do trabalho, tão propícia aos interesses econômicos, Durkheim (1978) busca argumentos em outros espaços que não o produtivo, como no âmbito afetivo dos indivíduos:

É porque buscamos em nossos amigos as qualidades das quais carecemos, pois, unindo-se a eles, participamos de alguma maneira de sua natureza e nos sentimos então menos incompletos. Formam-se assim pequenas associações de amigos onde cada um tem seu papel conforme o seu caráter, onde há uma verdadeira troca de serviços. Um protege, o outro consola; este aconselha, aquele executa, e é esta partilha de funções, ou, para empregar a expressão consagrada, esta divisão do trabalho que determina estas relações de amizade (DURKHEIM, 1978, p. 27).

Minimizando os interesses econômicos e os reais interesses por detrás do discurso, ele ainda chama a atenção para a “solidariedade” da divisão do trabalho.

Assim, somos conduzidos a considerar a divisão do trabalho sob um novo aspecto. Neste caso, com efeito, os serviços econômicos que ela pode prestar são pouca coisa ao lado do efeito moral que ela produz, e sua verdadeira função é criar entre duas ou várias pessoas um sentimento de solidariedade (DURKHEIM, 1978, p. 27).

Faz também uma comparação da divisão do trabalho na conjugação entre homens e mulheres.

A história da sociedade conjugal nos oferece do mesmo fenômeno um exemplo mais admirável ainda. [...] Com efeito, o homem e a mulher isolados um do outro são somente partes diferentes de um mesmo todo concreto que eles formam unindo-se. Em outros termos, é a divisão do trabalho sexual que é a fonte da solidariedade conjugal [...]; ela tornou possível talvez a mais forte de todas as inclinações desinteressadas (DURKHEIM, 1978, p. 27).

Durkheim (1978, p. 30) defende que “o mais notável efeito da divisão do trabalho não é que aumenta o rendimento das funções divididas, mas ele as torna solidárias. Seu papel em todos estes casos não é simplesmente embelezar ou melhorar as sociedades existentes, mas tornar possíveis sociedades que, sem ela, não existiriam”. Remete a

utilidade econômica da divisão do trabalho em segundo plano, dizendo que a divisão do trabalho consiste “no estabelecimento de uma ordem social e moral *sui generis*”. Indivíduos que sem seriam independentes estão ligados uns aos outros; ao invés de se desenvolverem separadamente, eles conjugam seus esforços; são solidários e de uma solidariedade que não age apenas nos curtos instantes em que os serviços se trocam, mas que se estende bem além.

Remete também a ideia de equilíbrio social quando diz que as “grandes sociedades políticas podem manter-se em equilíbrio só graças à especialização das tarefas; que a divisão do trabalho é a fonte, senão única, pelo menos principal da solidariedade social” (DURKHEIM, 1978, p. 31). Esta ideia é tirada dos escritos de Comte, o qual influenciou muito os pensamentos de Durkheim. Diz ele que Comte “foi o primeiro que tinha assinalado na divisão do trabalho outra coisa além de um fenômeno puramente econômico. Ele viu ali a ‘condição mais essencial da vida social’” (DURKHEIM, 1978, p. 31).

Por fim, Durkheim atribui à divisão do trabalho um caráter moral. É por ela, ou pelo menos é, sobretudo, por ela, que estaria assegurada a coesão social;

é ela que determinaria os traços essenciais de sua constituição. Por isso mesmo, embora ainda não estejamos em condição de resolver a questão com rigor, pode-se entretanto entrever desde agora que, se tal é realmente a função da divisão do trabalho, ela deter ter um caráter moral, pois as necessidades de ordem, de harmonia, de solidariedade social geralmente passam por morais (DURKHEIM, 1978, p. 31).

O romantismo com que Durkheim trata da divisão do trabalho não dá brechas para a discussão de que esse fenômeno tira do homem comum seu *know-how* e o coloca sob domínio de um grupo específico, que detém o capital e o controle dos processos de trabalho. Antes de ser qualquer tipo de solidariedade social, a divisão do trabalho tem como principal interesse o aumento da produtividade. Com base nas ideias de Durkheim, a ciência legitima essa prática e a considera o ápice do desenvolvimento civilizatório. Isso fornece as bases para a construção de uma ciência social e administrativa instrumental.

As ideias de Durkheim refletiram toda a ciência social moderna, inclusive a antropologia, (disciplina que fez surgir a teoria

funcionalista). De acordo com Evans-Pritchard (1972), antropólogo inglês que teve uma participação fundamental no desenvolvimento da Antropologia Social, o lugar privilegiado que corresponde a Durkheim na história do desenvolvimento conceitual da Antropologia Social na Inglaterra explica-se pela influência que exerceram as suas obras nos professores Malinowski e Radcliffe-Brown. “Todos os que ensinam hoje em dia estas matérias na Inglaterra e nos Domínios são direta ou indiretamente, e a maior parte diretamente, alunos destes grandes mestres” (EVANS-PRITCHARD, 1972, p. 58).

3.2 BRONISLAW MALINOWSKI

A escola funcionalista foi fundada pelo antropólogo social polaco Bronislaw Malinowski (1884-1942). Malinowski (1970) diz que a discussão de Durkheim do tipo primitivo de divisão de trabalho social está dentro da esfera de ação do método funcional. Para Malinowski (1970), o funcionalismo ocupa-se da compreensão clara da natureza dos fenômenos culturais, antes que estes sejam submetidos a manipulações especulativas posteriores. O teórico pergunta qual é a natureza, a realidade cultural do casamento humano e da família, de um sistema político, uma empresa econômica ou um processo legal? Como podem estes fatos ser tratados indutivamente de maneira a produzir generalizações científicas válidas? Para ele, há algum esquema universal aplicável a todas as culturas humanas, que possa ser útil como uma orientação para o pesquisador de campo e como um sistema de coordenadas em estudo comparativo, quer histórico, evolucionário ou que simplesmente vise às leis gerais de correspondência.

Malinowski (1970) privilegia a relação existente entre as entidades e, assim como as ciências naturais busca um princípio, uma lei geral que explique tal funcionamento do comportamento humano organizado.

Afirmo que a forma é sempre determinada pela função, e que até onde não podemos demonstrar tal determinismo, os elementos da forma não podem ser usados numa argumentação científica. Afirmo também que o conceito de itens desconexos, num tipo de realidade em que não podemos introduzir elementos intrinsecamente relacionados um com o outro, é inútil (MALINOWSKI, 1970, p. 139).

Segundo Malinowski (1970), toda experiência no campo, assim como o exame das manifestações realmente importantes do comportamento humano organizado, demonstra a validade de alguns axiomas, dos quais destaca-se: a) a cultura é essencialmente uma aparelhagem instrumental pela qual o homem é colocado numa posição melhor para lidar com os problemas específicos concretos que se lhe deparam em seu ambiente, no curso da satisfação de suas necessidades; b) é um sistema de objetos, atividades e atitudes, no qual cada parte existe como um meio para um fim; c) é uma integral na qual os vários elementos são interdependentes; e d) essas atividades, atitudes e objetos são organizados em torno de tarefas importantes e vitais, em instituições tais como a família, o clã, a comunidade local, a tribo e as equipes organizadas de cooperação econômica, política, legal e atividade educacional.

É evidente que o método utilizado pelo funcionalismo baseia-se nas ciências naturais quando Malinowski (1970), p. diz que

da mesma maneira que o físico ou o químico observam os movimentos dos corpos, as reações de substâncias ou modificações no campo eletromagnético e registram o comportamento recorrente típico de matéria, força e energia; do mesmo modo, também, o pesquisador de campo tem de lidar com situações e atividades que se repetem, e registrar seus cânones ou padrões (MALINOWSKI, 1970, p. 141-142).

Para ele, a função significa a satisfação de alguma necessidade, do mais simples ato de comer à ação sacramental na qual comungar está relacionado a todo um sistema de crenças determinado por uma necessidade cultural de unificação com o Deus vivo (MALINOWSKI, 1970, p. 148).

A teoria funcional de Malinowski pretende constituir-se em condição prévia indispensável para pesquisa de campo e para a análise comparativa de fenômenos em várias culturas. Segundo ele, essa teoria é capaz de produzir uma análise concreta da cultura em instituições e seus aspectos. “Se se imagina um pesquisador de campo equipado com tais mapas orientadores, verificar-se-á que eles lhe podem ser de ajuda para isolar, assim como para correlacionar, os fenômenos observados” (MALINOWSKI, 1970, p. 164).

3.3 RADCLIFFE-BROWN

Ainda no campo antropológico como marco do desenvolvimento do funcionalismo, Alfred Reginald Radcliffe-Brow (1881–1955), cientista social, foi um dos seus maiores expoentes. Radcliffe-Brow, seguindo o funcionalismo de Malinowski, desenvolveu a teoria do funcionalismo estrutural.

Para ele, o conceito de função social aplicado a sociedades humanas baseia-se na analogia entre vida social e vida orgânica. Influenciado por Durkheim, remete a ele a primeira formulação sistemática aplicada ao estudo estritamente científico da sociedade. “Na definição de Durkheim a ‘função’ de uma instituição social é a correspondência entre ela e as necessidades [...] da organização social” (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 220).

O funcionalismo de Radcliffe-Brow é atribuído quando o mesmo, seguindo a corrente de Malinowski, diz que

[...] toda a tentativa de aplicar este conceito de função em ciências sociais implica a suposição de que há condições necessárias de existência para as sociedades humanas, do mesmo modo que as há para organismos animais, e que elas podem ser descobertas pela pesquisa científica adequada (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 220-221).

Ou seja, a realidade está para ser descoberta, e basta métodos adequados ao cientista social para descobrir quais são as leis gerais que governam esse universo. Porém, a ênfase de Radcliffe-Brow é dada no funcionalismo estrutural. Fazendo a analogia da sociedade com um organismo vivo, ele ainda observa de forma funcional as relações que estão integradas num todo, porém, destacando a estrutura.

O organismo animal é uma aglomeração de células e fluídos intersticiais dispostos uns em relação com outros não como um agregado, mas como um todo vivo integrado. [...] o organismo em si *não é* em si a estrutura; é um acúmulo de unidades [...] dispostas numa estrutura, isto é, numa série de relações; o organismo *tem* uma estrutura. [...] A estrutura deve pois ser definida como uma série de relações entre-entidades. [...] Na medida em que vive, o organismo mantém certa identidade de suas partes

constituintes. Perde algumas de suas moléculas pela respiração ou excreção; obtém outras pela respiração e absorção alimentar. Durante certo tempo suas células constituintes não permanecem as mesmas. Mas a disposição estrutural das unidades integrantes continua o mesmo” (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 221).

Para ele, a vida do organismo é concebida como o *funcionamento* de sua estrutura. “É mediante a continuidade do funcionamento que a continuidade da estrutura se mantém” (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 221). Deixando a vida orgânica e voltando à vida social, o teórico reconhece a existência de uma estrutura social. Os seres humanos individuais, unidades essenciais neste caso, estão relacionados por uma série definida de relações sociais num todo integrado. A continuidade da estrutura social, como a da estrutura orgânica, não é destruída pelas mudanças nas unidades. A continuidade da estrutura é mantida pelo processo da vida social, que consiste de atividades e interações dos seres humanos como indivíduos, e dos grupos organizados nos quais estão unidos. A vida social da comunidade é definida aqui como o *funcionamento* da estrutura social (RADCLIFFE-BROW, 1973).

O conceito de função definido por Radcliffe-Brow (1973) implica, pois, a noção de uma *estrutura* constituída de uma série de relações entre entidades unidades, sendo mantida a continuidade da estrutura por um processo vital constituído das atividades das unidades integrantes.

Com base nesses conceitos, a utilização do método de investigação das ciências naturais é posta da mesma maneira para a investigação das ciências sociais, as quais apresentam, segundo Radcliffe-Brow, os mesmos problemas.

Se emprendermos uma investigação sistemática da natureza dos organismos e da vida orgânica, três séries de problemas se nos apresentam. [...] O primeiro de morfologia: que espécies de estruturas orgânicas há? Que semelhanças e variações mostram? E como podem ser classificadas? Em segundo lugar há problemas de fisiologia: como, em geral, funcionam as estruturas orgânicas e qual portanto a natureza do processo vital? Finalmente, problemas de evolução ou desenvolvimento: como

vêm à existência novos tipos de organismos?” (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 222).

“Se emprendermos uma estudo sistemático da natureza da sociedade humana e da vida social [...] teremos diante de nós três séries de problemas: em primeiro lugar, problemas de morfologia social – a existência de estruturas sociais, suas semelhanças e diferenças, e modo pelo qual possam ser classificadas. Em segundo lugar, problemas de fisiologia social: como funcionam as estruturas sociais? E, por último, problemas de desenvolvimento: como vêm a existir novos tipos de estrutura social?” (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 223).

Radcliffe-Brow (1973) levanta duas questões que, segundo ele, cessa a analogia entre organismo e sociedade: primeiro, num organismo animal é possível observar a estrutura orgânica, até certo ponto independentemente de seu funcionamento; mas na sociedade humana a estrutura social como um todo só pode ser *observada* em seu funcionamento. A segunda questão é que o organismo animal não muda seu tipo estrutural no curso da vida; já a sociedade no curso de sua história pode e de fato muda seu tipo estrutural sem qualquer quebra de continuidade.

Uma questão importante na teoria funcionalista estrutural de Radcliffe-Brow é a harmonia do sistema social, estabelecendo uma espécie de ordem do universo social, a partir das funções de cada atividade. O conflito é tido como algo controlável ou solucionável.

[...] ‘função’ é a contribuição que determinada atividade proporciona à atividade total da qual é parte. [...] Tal modo de ver implica que certo sistema social (toda a estrutura social de uma sociedade juntamente com a totalidade dos costumes sociais nas quais aquela estrutura aparece, e da qual depende para sua existência continuada) tem certo tipo de unidade a que podemos chamar de unidade funcional. Podemos defini-lo como condição pela qual todas as partes do sistema social atuam juntas com suficiente grau de harmonia ou consistência interna, isto é, sem ocasionar conflitos

persistentes que nem podem ser solucionados nem controlados (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 224).

Ainda em relação a essa ordem harmoniosa, Radcliffe-Brow (1973), analogamente às ciências naturais, faz uma distinção que será utilizada sobremaneira nas ciências sociais (de forma mais sistematizada que Durkheim), principalmente por seus ditos analistas: a saúde e a doença social.

“Há outro aspecto da teoria funcional que deve ser brevemente mencionado. Voltando à analogia da vida social e vida orgânica, reconhecemos que um organismo pode atuar mais ou menos eficazmente, e desse modo estabelecemos uma ciência especial da patologia para tratar de todos os fenômenos de disfunção. Distinguimos num organismo o que chamamos saúde e doença” (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 224).

A eunomia (boa ordem, saúde social) é o que considera “como unidade funcional ou consistência interna de um sistema social, e sugeríamos que, quanto ao grau de unidade funcional de determinada sociedade” e defende que é possível estabelecer um critério puramente objetivo para determinar essa ‘boa ordem’. (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 225-226). E, enquanto um organismo atacado por doença virulenta reagirá, e se a reação falhar, morrerá, uma sociedade que seja arrastada à condição de desunidade ou inconsistência funcionais (o que chamamos provisoriamente de disnomia) não morrerá, exceto em casos relativamente raros, mas continuará a lutar no sentido de uma espécie de eunomia, algo como a saúde social, e poderá, enquanto isso, alterar seu tipo estrutural (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 225-226). Ou seja, a tensão, o conflito dentro da sociedade é visto como algo patológico, o que deverá ter uma reação, a fim de voltar a ordem (a boa saúde) social.

Por fim, Radcliffe-Brow (1973) diz que o ponto de vista ‘funcionalista’ implica, portanto, que se tenha que investigar o mais completamente possível todos os aspectos da vida social, considerando-os uns em relação aos outros, e que parte fundamental da tarefa é a investigação do indivíduo e do modo pelo qual ele é modelado pela vida social ou ajustado a ela (RADCLIFFE-BROW, 1973, p. 228). Aqui, o indivíduo é incluído como elemento importante da análise social, porém, ainda visto como simples elemento ‘moderado’ pela sociedade e ‘ajustado’ a ela.

3.4 ABORDAGEM SISTÊMICA E FUNCIONALISTA

Segundo Demo (1985) o sistemismo e o funcionalismo são 'aparentados; em parte, o sistemismo continua o caminho iniciado pelo funcionalismo [...]'" (DEMO, 1985, p. 228). O ponto de vista do sistema pode revelar, de um lado, uma acentuação metodológica particular do sistemismo, mas, de outro lado, um extremo parentesco com o estruturalismo. É muito conhecido o apelo ao conceito de sistema na própria definição de estrutura, dentro do estruturalismo.

Em primeiro lugar, uma estrutura oferece um caráter de sistema. Ela consiste em elementos tais que uma modificação qualquer de um deles acarreta uma modificação de todos os outros. Em segundo lugar, todo modelo pertence a um grupo de transformações, cada uma das quais corresponde a um modelo da mesma família, de modo que o conjunto dessas transformações constitui um grupo de modelos. Em terceiro lugar, as propriedades indicadas acima permitem prever de que modo reagirá o modelo, em caso de modificação de um de seus elementos. Enfim, o modelo deve ser construído de tal modo que seu funcionamento possa explicar todos os fatos observados (STRAUSS, 1976, p. 67-68 apud DEMO, 1985).

À primeira vista podemos ser levados a pensar numa relativa coincidência entre os dois conceitos (DEMO, 1985, p. 228). Mattoso Câmara (1967, p. ? apud DEMO, 1985) vê uma possível distinção:

O sistema que aparece, por exemplo, na compreensão do universo, ou 'ordem cósmica' desde a antiguidade, é um conceito científico que nos vem de longe. Pressupõe, sem dúvida, uma estrutura, como um feixe de relações entre os elementos que o compõem. Caracteriza-o, contudo, a circunstância de que esses elementos são bastantes e complementares na sua distribuição. O todo em que se constituem é cabal e suficiente. Há, assim, na significação de sistema uma noção que se acrescenta à da inter-relação entre as partes. É uma

estrutura de partes satisfatoriamente distribuídas, que se associam e completam. Toda estrutura pressupõe um sistema, pelo menos implícito e realizável, e pode-se afirmar que ela é a condição prévia e necessária para ele existir’.

Para Mattoso Câmara (1967), ambos os conceitos se condicionam, mas o de estrutura se coloca como “condição prévia e necessária” para que um sistema exista.

De um lado, temos, então, o contorno geral do todo; de outro lado, temos a possibilidade de redução da complexidade do todo ao nível explicativo da estrutura, que repetiria dentro de si o retrato em miniatura do todo, dando, ao mesmo tempo, a razão por que o todo se mantém. Toda estrutura seria, assim, também sistêmica, porque se define como uma complexidade menor em que os elementos constituintes apresentam ‘inter-relação’ entre si (DEMO, 1985).

Segundo Buckley (1971 apud DEMO, 1985), sistema poderia ser descrito como um complexo de elementos ou componentes direta ou indiretamente relacionados numa rede causal, de sorte que cada componente se relaciona pelo menos com alguns outros, de modo mais ou menos estável, dentro de determinado período de tempo.

Um dos passos importantes por trás da problemática sistêmica é a redescoberta do fenômeno cibernético. O elemento da informação é definido simplesmente como tudo o que atinge um sistema e pede uma resposta. A capacidade de absorver informação e de responder a ela deu origem ao conceito de *realimentação sistêmica*, que passou a ser considerado o ponto essencial da definição de sistema (DEMO, 1985). A propriedade básica considerada de tal sistema seria a capacidade de perceber a informação, de assimilar e de se readaptar ao alvo.

A cibernética levou à constatação de que o sistema é uma propriedade de toda organização, física ou humana. A metodologia sistêmica esconde atrás de si, entre outros elementos, também uma certa decepção com o especialista demasiado. Buscar-se-ia o ‘especialista em generalidades’ (BERTALANFFY, 1973 apud DEMO, 1985), o homem capaz de conservar a supervisão do sistema global, travada pelo intento voraz da decomposição analítica.

Segundo Demo (1985), a supervisão geral é, sobretudo, importante no contexto do planejamento, que sempre tem por fim compor um roteiro unificado de ação, dentro do qual emergem os elementos mais díspares e os especialistas mais desencontrados.

Diz Bertalanffy (1973 apud DEMO, 1985, p.233-234):

A função integradora da teoria geral dos sistemas pode talvez ser resumida da seguinte maneira: até aqui a unificação da ciência tem sido vista como a redução de todas as ciências à física, a resolução final de todos os fenômenos em acontecimentos físicos. De nosso ponto de vista, a unidade da ciência ganha um aspecto mais realista. A concepção unitária do mundo não pode ser baseada na esperança possivelmente fútil e certamente forçada de reduzir por fim todos os níveis da realidade ao nível da física, mas antes à *isomorfia das leis em diferentes campos*. Falando a linguagem que tem sido chamada de modo 'formal', isto é, considerando as construções conceituais da ciência, significa uniformidades estruturais dos esquemas que aplicamos. Falando em linguagem 'material' significa que o mundo, isto é, o total de acontecimentos observáveis, apresenta uniformidades estruturais, que se manifestam por traços isomórficos de ordem nos diferentes níveis ou domínios.

A crença na unidade da ciência não é específica do sistemismo, porque no fundo toda metodologia se coloca na expectativa de ser um instrumento universal de explicação. A especificidade do sistemismo está na fundamentação apresentada para essa crença, e nisso se diferencia do estruturalismo, pois não acredita que o pensamento seja redutível a seu substrato físico. Particularmente, segundo Demo (1985), Bertalanffy interessa-se dentro de uma polêmica contra o reducionista Carnap, em mostrar que a organização dos elementos físicos pode ser vista como um nível distinto deste e por isso não redutível a eles. Mais exatamente, deixa aberta a questão de Carnap e tenta montar a concepção de que a unidade das ciências poderia provir de um outro tipo de isomorfismo. Porque, e nisto coincide com o estruturalismo, 'a ciência é essencialmente um empreendimento nomotético, isto é, estabelece leis baseadas no fato de os acontecimentos na natureza serem repetíveis e recorrentes' (BERTALANFFY, 1973 apud DEMO, 1985, p. 234).

O distanciamento do sistemismo para com o estruturalismo quanto ao problema da redução dos fenômenos a seu substrato físico se desfaz ao nível da busca de formalização. Acredita-se numa ordem

subjacente da natureza, captável pela ordenação conceitual da mente, porque existiria uma correspondência isomórfica (DEMO, 1985).

Buckley (1976 apud DEMO, 1985) caracteriza essa concepção científica:

Essa visão científica do mundo, produto de uma dialética constante entre concepções da ciência física e da ciência biológica, tem-se apartado do interesse pela substância, pelas qualidades e pelas propriedades inerentes, voltando-se para a focalização central dos princípios da *organização de per si*, sem levar em conta o que é que está organizado.

Essa ideia surgira no contexto do estruturalismo: não estudamos as coisas; apenas a relação entre elas. Talvez isso constitua até certo ponto o elemento terrificante lançado sobre o sistemismo e todas as metodologias que privilegiam o aspecto relacional da realidade, recaindo numa visão estática e desumana. O computador não capta o homem, mas apenas um cartão perfurado em que estão gravados alguns elementos relacionais: idade, tamanho, cor, sexo, profissão etc. O homem aparece reduzido a um feixe de variáveis formais. Dentro do ponto de vista relacional, o homem não passa de um elemento relacionável entre outros. Ademais, uma relação apenas existe, nunca ‘deve ser’. O homem aparece como peça e donde retira sua razão de ser. Segundo propostas que se querem humanistas, o sistema deveria servir ao homem. Mas, à medida que a realidade humana é sistêmica como qualquer outra, poder-se-ia aplicar a ela o mesmo esquema explicativo, não se podendo fundamentar, a não ser através de elementos espúrios e ideológicos, um privilégio valorativo para o homem. A própria ideia de isomorfismo opõe-se por definição à colocação do humanismo, porque supõe que o homem seja tratado como se fosse ‘formiga’ (DEMO, 1985).

Assim como o estruturalismo acentua o fenômeno da troca e da comunicação, o sistemismo acentua o fenômeno da organização, e, nesse sentido, obteve um impacto impressionante dentro das ciências sociais.

A sociologia, com seus campos afins, é essencialmente o estudo de grupos ou sistemas humanos, desde os pequenos grupos ou a família ou a equipe de trabalho, passando por inumeráveis

intermediários de organizações informais ou formais, até as maiores unidades como nações, blocos de poder e relações internacionais. As múltiplas tentativas de fornecer formulações teóricas são todas elaborações do conceito ou algum sinônimo desse sistema' (BERTALANFFY, 1973, p. 260).

E, como seria de esperar, a organização que mais se impôs e mais desenvolveu tal metodologia foi a empresa, o protótipo da organização moderna da sociedade industrial, donde alguns tiram a ideia certamente cabível de que seria um produto legítimo da sociedade (DEMO, 1985). A teoria de sistemas conteria elementos teóricos suficientes para dar conta daquilo em torno do qual gira a sociedade, acentuando a capacidade de persistência histórica. Explica como uma empresa funciona, como se institucionaliza, como persiste, como sobrevive e como se regenera ao longo da História.

Embora o funcionalismo esteja na raiz do sistemismo, este significa uma renovação metodológica porque tenta enquadrar o dinamismo da sociedade como um fenômeno relevante. Ainda que o conceito de sistemas seja em princípio fechado, trata-se de captar o sistema aberto, pelo menos no sentido de que está em contínua interação com o meio ambiente. Não é um todo completo em si, não há apenas a interação das partes internas entre si, mas do todo com outros todos. “Biologicamente a vida não é manutenção ou restauração do equilíbrio, mas essencialmente manutenção dos desequilíbrios, conforme revela a doutrina do organismo como sistema aberto” (BERTALANFFY, 1973, p. 260 apud DEMO, 1985). Nesses termos assume-se não só o ponto de vista da funcionalidade das partes, mas também e até certo ponto sobretudo, a convivência normal com a disfuncionalidade, dentro, porém, de um contexto de organização. Certamente, todo conflito, será por definição solucionável, porque não se considera a possibilidade de superação do sistema. Com efeito, o limite do sistema é o próprio sistema; por isso, todo conflito é apenas interno (DEMO, 1985).

Partindo da dimensão *nomotética* da ciência, Bertalanffy (1973 apud DEMO 1985) ataca o conceito *idiográfico* da História, segundo o qual captaria individualidades irrepetíveis. Se para cada indivíduo tivesse que reconstruir o instrumental de captação, a ciência se reduziria a um esforço metodológico impossível. Para Bertalanffy, a ciência é possível porque os fenômenos se repetem, porque são intimamente ordenados, mesmo que transmitam uma face externa desordenada.

‘Todos concordam, porém, que o processo histórico não é completamente acidental, mas obedece a regularidades ou leis que podem ser determinadas’ (BERTALANFFY, 1973, p. 263 apud DEMO, 1985).

Ainda assim, segundo Demo (1985), é necessário acentuar que o sistemismo é bem mais dinâmico que o estruturalismo. Isso se depreende, sobretudo, de três conceitos básicos:

- a) Contingência. Denotaria que todo sistema tem uma organização contingente, no sentido de que sua rigidez não é, por exemplo, a de uma ponte rigidamente soldada. As partes estão inter-relacionadas, mas não absolutamente presas.
- b) Coerções. Seria o reverso da contingência: algo organizado supõe um liame suficiente entre as partes, para que não se esfaça. A capacidade de coadunação do todo é significada pela coerção, ou seja, por aquilo que mantém o todo unido. Se partirmos de que o sistema é um todo complexo composto de partes heterogêneas, coerção seria o elemento que daria ao heterogêneo uma homogeneização.
- c) Graus de liberdade. Retoma-se o primeiro conceito, acrescentando-se apenas o caráter probabilístico de toda organização. Por mais organizado que seja um sistema, a possibilidade de desorganização não pode ser eliminada de todo, de sorte que sua eclosão não seria excepcional, mas normal, ainda que mínima. Denota um esforço acentuado de convivência com conflitos internos e com o meio ambiente (BUCKLEY, 1971, p. 124-126 apud DEMO, 1985).

Esses conceitos permitem a colocação tão cara ao sistemismo, do sistema aberto. Um sistema seria aberto, se não se bastasse a si mesmo. Não existe apenas um dinamismo interno, isolado em si, mas esse dinamismo se encontra condicionado pelo exterior. O sistema convive num meio e interage com ele. Esse enfoque permite também a inclusão não problemática do conflito como chão comum da coexistência social. Não se partiria então, do equilíbrio, mas da ameaça constante de desequilíbrio provocada pela convivência contingente com o meio ambiente. Se de um lado todo sistema, à medida que revela um contorno delineável de si mesmo, é algo fechado, de outro lado a preservação de seus limites não é simplesmente dada, mas conquistada no contexto da retroalimentação. A introdução desse conceito ofereceu uma dinamização sem precedentes, que teria inclusive a pretensão de

superar a dialética, porque esta não explica satisfatoriamente os fenômenos institucionais. Pois, para o sistemismo, não é mister apenas explicar como o capitalismo será superado na História; é também mister explicar como persiste (DEMO, 1985).

No entanto, parece que a acentuação específica do sistemismo ainda é a capacidade de explicar como os sistemas se mantêm, como resistem à mudança. Toma em consideração, certamente, a propriedade dialética da organização, segundo a qual não há condições de perenidade para ela – a mudança, portanto, existe. Mas não acentua a propriedade imanente da organização de se mudar, a partir dela mesma. A superação de uma organização será entendida pelo sistemismo como o colapso retroalimentativo por força de um meio ambiente adverso e já não mais controlável. Parece ainda correto afirmar que a superação de um sistema é um fenômeno não captável pela metodologia sistêmica, porque isto lhe escapa como objeto (DEMO, 1985).

Essa problemática fundamenta normalmente a ideia já difundida, segundo a qual o sistemismo seria a metodologia da instauração do poder, pois este seria muito mais sistêmico que dialético. Nenhum poder se coloca para a superação de si, ainda que tente legitimar-se pelo apelo à provisoriedade, como faz toda ditadura. O sistemismo é, portanto, uma metodologia particularmente adequada à legitimação de sistemas de poder, porque esconde, sob sua dinâmica, a circularidade do sistema: apenas se repete e se confirma (DEMO, 1985).

Nota-se que impera o ponto de vista adaptativo, comum ao funcionalismo e ao sistemismo, na qualidade técnica de domesticação do conflito e de depuração do comportamento desviado. Dificilmente se escapa aí da ótica do sistema fechado e da lógica do poder. A nível político, o impacto mais direto do sistemismo foi a administração e mostra virtudes inconfundíveis, à medida que é capaz de detectar problemas, tensões, disfuncionalidades, e elaborar para tudo uma resposta adequada. Marcuse e Habermas vêem nele o desdobramento crescente de um modelo fechado de sociedade, que concebe como alternativa única sua persistência. A dita abertura do sistema é no fundo falsa, porque serve apenas para captar melhor as tensões e elaborar para elas as condições necessárias para a volta ao equilíbrio anterior. Aí está também seu formalismo social: imola-se o conteúdo no altar da administração (DEMO, 1985).

Após essa discussão sobre as bases da ciência administrativa (positivismo e funcionalismo), a seguir elaborar-se-á algumas concepções dessa teoria administrativa que domina o campo científico

dos estudos organizacionais e eleger-se-á alguns elementos comuns a esse tipo de teoria.

4 CONCEPÇÕES DA TEORIA ADMINISTRATIVA DOMINANTE

O funcionalismo dominou a teoria da administração por muito tempo e ainda representa a base científica com maior força no campo. Com o objetivo de argumentar como essa epistemologia da ciência ganhou corpo na teoria das organizações, selecionou-se seis textos da obra de Amitai Etzioni (1973), intitulada *Organizações Complexas*, para análise. A escolha desta obra se deu por ser uma das principais tentativas de reunir um arcabouço teórico de teoria das organizações. Segundo o próprio autor, houve uma tentativa de “selecionar material que pudesse servir como substituto ou complemento de um livro de texto para cursos de análise organizacional” (ETZIONI, 1973, p. 14). Portanto, entendeu-se que a reunião das ideias dos principais autores do livro de Etzioni reflete a base da ciência administrativa dominante no campo, além de ser uma obra bastante conhecida e difundida nos cursos de Administração.

Dos seis textos selecionados optou-se pelos que compõem a parte 1 do livro, chamada “Na direção de uma teoria de organização”, sendo eles dos respectivos autores: Max Weber, Chester I. Barnard, Philip Selznick, Talcott Parsons, Robert K. Merton e James G March e Herbert Simon.

Para Etzioni (1973, p. 15), “encontrar equilíbrio entre os elementos racionais e não racionais do comportamento humano constitui um ponto principal da vida, da sociedade e do pensamento moderno”, além de ser “o problema central da teoria da organização”. Portanto, a ideia de equilíbrio, manutenção da ordem, próprias do fundamento funcionalista, é presente no pensamento do autor. Não obstante, segundo ele, os teóricos que dão uma “direção de uma teoria de organização” consideram o equilíbrio como ponto de partida ou nele se baseiam de uma forma ou de outra. Para Etzioni (1973, p. 15), basta

saber a melhor forma de coordenar as atividades humanas, a fim de compor uma unidade altamente racional e, ao mesmo tempo, manter a integração social, as responsabilidades normativas dos participantes e sua motivação para a participação.

Consonante a essa ideia, ao definir as organizações, o autor utiliza-se de Parsons (1956), referindo-as como “unidades sociais, orientadas predominantemente para a consecução de metas específicas”

(ETZIONI, 1973, p. 13). A definição de organizações como sendo orientadas para consecução de metas específicas que, com a Revolução Industrial tornam-se metas produtivas, e o papel do cientista em descobrir o “como” coordenar as atividades humanas para esse fim, mantendo a ordem do sistema, já nos dá indicativos claros do caráter ideológico dessa ciência.

O primeiro texto intitulado “Os três aspectos da autoridade legítima”, de Max Weber, foi publicado na obra *Preussische Jahrbuecher* em 1922. Nele, Weber discute os três tipos de autoridade: autoridade legal, tradicional e carismática. Para Weber (1973, p. 17-18), “autoridade significa a probabilidade de que um comando ou ordem específica seja obedecido. [...] Em regra, tanto aqueles de quem emanam as ordens, quanto as próprias regras, sustentam a estrutura de poder interno como sendo ‘legítima’ de direito”. A legitimação da autoridade é fundamental para manter a ordem do sistema e, logo, a manutenção do *status quo*.

A autoridade legal é a mais importante das classificações no estudo dominante das organizações. “A autoridade legal baseia-se na promulgação: o seu tipo puro é mais bem representado pela burocracia. Sendo a ideia básica, as leis podem ser promulgadas e regulamentadas livremente por procedimentos formais e corretos” (WEBER, 1973, p.18). Nesse contexto, a obediência não é devida a alguém pessoalmente, mas às regras e regulamentos legais, que preceituam a quem e a que regra se deve obedecer. Aqui, percebe-se que as regras e regulamentos parecem ter uma despersonalização, ou seja, simplesmente existem, independentemente das pessoas e dos seus interesses. Como se pode notar, Weber (1973, p. 18) diz que “a pessoa investida de autoridade, quando dá uma ordem, também obedece a uma regra, ou seja, ‘à lei’, ou ‘regras e regulamentos’, que representam normas abstratas”.

A construção da ideia de “normas abstratas” remete a formulação de regras desinteressadas e imparciais. Isso pode ser visto quando Weber (1973) afirma que, segundo o postulado ideal, o administrador procede *sine ira et studio* (sem ódio e sem preconceito), não permitindo que motivos pessoais ou temperamentais influenciem a conduta, que deverá ser isenta de arbitrariedade e imprevisibilidade. Além disso, deverá atuar sem se preocupar com as pessoas, seguindo regras racionais com estrita formalidade.

Weber (1973, p. 19) amplia o horizonte de legitimação da autoridade legal quando diz que este aspecto não abrange apenas a

moderna estrutura do Estado, “mas também as relações de poder na empresa capitalista privada, nas empresas e sociedades públicas e associações voluntárias de todos os tipos”.

Não menos importante que a autoridade legal para manter o “equilíbrio” do sistema, outros dois tipos de autoridade são classificadas pelo autor. “A autoridade tradicional baseia-se na crença da santidade da ordem social e de suas prerrogativas, existentes desde tempos passados. O seu aspecto puro é autoridade patriarcal” (WEBER, 1973, p.20). A terceira diz respeito a autoridade carismática. Esta se baseia na devoção afetiva e pessoal dos seguidores do “senhor” e nas dádivas de sua crença. Os tipos mais puros estão incluídos no domínio do profeta, do herói guerreiro, do grande demagogo. A pessoa no comando é tipicamente o “líder” (termo empregado posteriormente nos estudos dito humanísticos, para coordenar pessoas e atingir metas) e é obedecido pelo “comandado”. A obediência é devida estritamente ao líder, como pessoa, pelas suas qualidades fora do comum, e não devido à posição ou dignidade tradicional de que esteja investido (WEBER, 1973).

Por fim, Weber (1973) afirma que

com todas as estruturas de autoridade, a obediência dos governados, como condição estável, depende, acima de tudo, da disponibilidade de pessoal administrativo e, especialmente, do seu funcionamento ou ação contínua para manter a ordem e (direta ou indiretamente) fazer cumprir a submissão ao domínio. O termo “organização” quer dizer assecuração do padrão de conduta que estrutura a autoridade.

Isso vai ao encontro com o conceito de “equilíbrio” como ponto central dos estudos organizacionais defendido por Etzioni. Porém, Weber destaca o papel do “pessoal administrativo” para assegurar a ordem e “fazer cumprir a submissão ao domínio”.

O segundo texto intitulado “As organização como sistemas cooperativos” de Chester I. Barnard é da obra *The Functions of the Executive* publicado em 1938. Um sistema cooperativo, para Barnard (1973), é um complexo de componentes físicos, biológicos, pessoais e sociais, entre os quais existe uma relação sistemática e específica em razão da cooperação de duas ou mais pessoas que visam a um determinado fim. Tal sistema é, para ele, uma unidade subordinada de

maiores sistemas e, de outro ponto de vista, esse sistema abarca sistemas subsidiários – físicos, biológicos, etc.. Segundo Barnard (1973, p. 27), “um dos sistemas cobertos por um sistema cooperativo – um que está implícito na frase ‘cooperação de duas ou mais pessoas’, é denominado ‘organização’”.

Convergindo com os conceitos anteriores, para Barnard (1973, p. 28), o conceito de organização é o de “sistema de atividades ou forças coordenadas conscientemente entre duas ou mais pessoas”. Para ele, esse seria o conceito mais “útil” para a análise de experiências de sistemas cooperativos. Além disso, ao conceituar a organização, Barnard busca “chegar a princípios gerais, a ser adotados utilmente na compreensão de situações imprevistas” (BARNARD, 1973, p. 29), o que converge com os fundamentos funcionalistas da ciência.

O caráter ideológico da ciência administrativa dominante é bastante claro quando Barnard (1973, p.30) diz que

o exame final deste esquema conceitual dirá se sua adoção possibilitará uma promoção e manipulação consciente mais efetiva da cooperação entre os homens, isto é, se na prática pode aumentar neste setor a capacidade prevista de homens competentes.

Chester I. Barnard fornece um esquema teórico que aponta claramente que aqui o “fim”, a “meta” ou o “objetivo” é aumentar a capacidade produtiva dos homens. No entanto, segundo as bases epistemológicas funcionalistas, ao buscar “os princípios gerais”, ou “leis” naturais da ciência social, Barnard também tem sua conotação científica como desinteressada, isto é, despersonalizada. A busca da maior capacidade produtiva é dada sem se remeter aos interesses econômicos ou particulares.

O terceiro texto é intitula-se “Fundamentos da teoria de organização” de Philip Selznick, da sua obra *American Sociological Review*, publicado em de 1948.

Selznick (1973, p. 30) inicia o texto afirmando que “sindicatos e associações de classes, governos, empresas comerciais, partidos políticos etc., são estruturas formais, porque representam instrumentos racionalmente organizados para a consecução dos objetivos enunciados”. Além disso, define a organização citando Chester I. Barnard(1938, p.73) quando diz que a organização formal é um “sistema de atividades ou forças conscientemente coordenadas, entre duas ou

mais pessoas”. Para ele, vista sob este ângulo, a organização formal constitui a expressão estrutural da ação racional. Selznick (1973) defende que a *segurança* de todos os participantes e do sistema como um todo, gera uma pressão persistente pela institucionalização de relações, sendo que, dessa forma, são removidas as incertezas da fidelidade ou sentimento dos indivíduos. É possível associar o sentido da palavra “segurança” de Selznick com a ideia de manutenção do sistema, ou seja, a conservação do *status quo*.

Além disso, citando Parsons (1937), Selznick (1973) afirma ser necessário que as relações dentro da estrutura sejam de tal forma determinadas que os indivíduos sejam intercambiáveis, e que a organização fique assim livre da dependência de qualidades formais. Ou seja, a manutenção do sistema não pode ficar à mercê dos indivíduos, devendo criar mecanismos de proteção. Nesse caso, o sugerido é que os sujeitos sejam “intercambiáveis”.

Segundo Selznick (1973), a organização poderá ser encarada sob dois pontos de vista: qualquer sistema organizacional concreto é uma *economia*; ao mesmo tempo, é uma *estrutura social adaptável*.

Considerada como economia, a organização representa um sistema de relações que define a disponibilidade de recursos e que podem ser manipulados em termos de eficiência e eficácia. Para ele, é o aspecto econômico de organizações que retém a atenção dos técnicos de administração e, na maioria das vezes, de estudantes de administração de empresas. Quando fala da delegação como um ato de organização, Selznick (1973) diz que na adequação de sistemas formais de coordenação, as necessidades individuais não permitem a devida atenção às metas enunciadas do sistema, em que se incluem. O perigo inerente à delegação surge essencialmente daí. Teoricamente estas designações se referem a papéis ou funções individuais, e não ao indivíduo, como tal. Em verdade, todavia, a delegação envolve necessariamente indivíduos concretos que tenham interesses e metas, que nem sempre coincidem com as metas do sistema formal. Por isso, o indivíduo pode resistir às exigências das condições oficiais da delegação. Esta resistência não deve ser considerada nas categorias de coordenação e delegação, de modo que, quando ocorre, precisa ser considerada imprevisível e acidental. É bem clara a tentativa de Selznick de enquadrar o sujeito enquanto parte funcional de um sistema, sendo que qualquer tipo de resistência é “acidental”.

Mesmo quando analisa a questão não formal da organização, há uma nítida tentativa de controle por parte de Selznick (1973) quando diz

que os padrões não convencionais (como as “panelinhas”) surgem espontaneamente e baseiam-se em relações pessoais, geralmente visando o controle de alguma situação específica. Para ele, as modificações tendem a forçar um afastamento do sistema puramente formal, como determinante efetivo do comportamento, para: I) uma condição na qual os padrões não-convencionais apóiam os formais, como através da manipulação dos sentimentos existentes na organização, a favor da autoridade estabelecida; e II) uma condição na qual o aspecto não-convencional exerce consistente modificação nas metas formais, como no caso de alguns padrões burocráticos. Esta tendência eventualmente resulta na formalização de anteriores atividades não-convencionais, com o ciclo de modificação e transformação começando novamente em outro nível.

Ainda, para ele, o envolvimento dos indivíduos com personalidades integrais tende a limitar a adequação de sistemas formais de coordenação, mas isso não significa que as características organizacionais sejam as dos indivíduos. Deve-se reconhecer o caráter orgânico emergente das organizações formais consideradas como sistemas cooperativos (conceito de Chester I. Barnard). Quer isto dizer que a *organização* atinge decisões, toma providências e faz ajustes. Daí o problema da relação entre organizações e pessoas. A importância da ênfase teórica do *sistema* cooperativo como tal origina-se da introspecção, que permite verificar que determinadas ações e consequências são impostas independentemente da personalidade das pessoas no caso envolvidas. É a natureza das consequências da interação dos interesses divergentes na organização que cria a condição, resultado este que poderá surgir independentemente da percepção consciente ou das qualidades dos participantes individuais. Essa interpretação da organização em relação ao indivíduo é semelhante aos conceitos sociológicos de Durkheim, quando este afirma que os fatos sociais são exteriores aos indivíduos e dotados de um poder coercivo que se impõem a ele, independente dele.

Quando refere-se à organização formal como estrutura social adaptável, afirma que os

sistemas cooperativos são compostos de indivíduos, entre os quais se processa a interação como *integrais* em relação a um sistema formal de coordenação. A estrutura concreta resulta, portanto, das influências recíprocas dos aspectos formais e não-convencionais da organização.

Além disso, esta estrutura representa por si mesma uma totalidade, um ‘organismo’ adaptável, que reage às influências do ambiente externo a que se expõe (SELZNICK, 1973 p. 36).

O conceito de “organismo adaptável” não parte da ideia de equilíbrio, mas da ameaça constante de desequilíbrio provocada pela convivência contingente com o meio ambiente (conceito de sistema). Esse conceito aponta o poder ideológico da teoria, uma vez que tem como base a captação das tensões para elaboração das condições necessárias para a volta ao equilíbrio anterior. Lembrando sempre que o equilíbrio tem relação com a manutenção do *status quo*, ao abordar um conceito de sistema, a teoria convém na disposição de receber informações para adaptação ao ambiente, ou seja, voltar ao equilíbrio.

Além disso, Selznick (1973, p. 36) diz que pode ser sugerido como peculiarmente útil na análise de estruturas adaptáveis, o que foi denominado por Parsons (1945) de “análise estrutural e funcional” podendo ser caracterizado numa sentença: “A análise estrutural e funcional relaciona o comportamento contemporâneo e variável a um sistema de necessidades e a um mecanismo presumivelmente estáveis”. Nas palavras do autor,

Isto significa que determinado sistema empírico é considerado como possuindo necessidades básicas, essencialmente relacionadas com a automanutenção; o sistema desenvolve meios repetidos de autodefesa; e a atividade diária é interpretada em termos da função servida por aquela atividade, para a manutenção e defesa do sistema. Enunciada assim, em termos gerais, a abordagem é aplicável a qualquer nível em que os ‘estados’ determinados, de sistemas empiricamente isoláveis, estão sujeitos a transformações auto impelidas e repetidas, quando dirigidas ou influenciadas por condições externas” (SELZNICK, 1973, p. 36).

Segundo Selznick (1973), um dos postulados do tema estrutural e funcional é que a necessidade básica de todos os sistemas empíricos é a manutenção da integridade e continuidade do próprio sistema. Nas organizações formais, a “manutenção do sistema”, como necessidade genérica, poderá ser especificada em termos dos seguintes imperativos: (1) A segurança da organização como um todo em relação às forças

sociais do seu ambiente; (2) A estabilidade das linhas de autoridade e de comunicação; (3) A estabilidade das relações não-convencionais na organização ; (4) A continuação do programa e das fontes de sua determinação para que a organização procure raízes estáveis de maneira que haja um sentido da permanência e legitimidade dos seus atos; e (5) Homogeneidade de perspectiva com relação ao significado e papel da organização, a fim de conter o conflito, o que colocaria em perigo a organização. Um dos sinais da organização “sadia” seria a habilidade no orientar eficazmente os novos membros e afastar imediatamente aqueles que não podem ser adaptados à perspectiva estabelecida.

Este “resumo de necessidades” não pode ser encarado como final, porém aproxima-se do sistema estável, geralmente característico das organizações formais. São imperativos que representam as condições de sobrevivência ou automanutenção de sistemas cooperativos de ação organizada (SELZNICK, 1973, p. 38).

O quarto texto, de Talcott Parsons, é “Sugestões para um tratado sociológico da teoria da organização” da obra *Administrative Science Quarterly* de 1956. Nesse texto, Parsons (1973, p. 43) diz que “o termo ‘organização’ se refere ao amplo tipo de coletividade que passou a ocupar lugar de particular importância nas modernas sociedades industriais, ao tipo a que se aplica com muita frequência o termo ‘burocracia’”. Ele fornece exemplos de organizações desse tipo, como as autarquias ou departamentos, a empresa comercial, a universidade e o hospital, afirmando que se “constitui hábito apontar aspectos comuns a todos estes tipos de organizações”. É importante frisar aqui que, como Selznick aponta, distintas organizações, com suas distintas lógicas de atuação, passam a ser estudadas com os mesmos princípios, ou seja, a universidade, o hospital e a empresa comercial têm, para o funcionalismo, o mesmo tratamento lógico.

É possível constatar a mesmas diretrizes de Parsons quando este conceitua a organização, no momento em que diz que

Como ponto analítico formal de referência, a *prioridade da atenção para a consecução de uma meta específica* é considerada característica de definição de uma organização [...]. Este critério encerra implicações de relações externas e também de estrutura interna do sistema aqui

mencionado como organização (PARSONS, 1973, p.44).

A consecução de uma meta, segundo ele, é definida como uma *relação* entre um sistema (neste caso, um sistema social) e as partes relevantes da situação externa em que ele atua ou funciona. Esta relação poderá ser concebida como a maximização, relativa a condições significativas (tais como custos e obstáculos) de alguma categoria ou espécie de produção (*output*) do sistema, em relação a objetos ou sistemas na situação externa. Essas considerações, de caráter funcional como pode ser notado, fornecem outro critério de uma organização, de acordo com Parsons (1973).

Uma organização é um sistema que, atingidas suas metas, ‘produz’ um elemento identificável que pode de alguma forma ser utilizado por outro sistema; isto é, a produção da organização representa para outro sistema uma entrada ou acréscimo (*input*) (PARSONS, 1967, p. 44).

Parsons (1973) afirma que, no caso de todas as organizações, exista algo análogo a um “mercado” para a produção, o que constitui a consecução de sua meta (aquilo que Chester I. Barnard chama de “objetivo organizacional”); e que, direta ou indiretamente, exista alguma espécie de troca desta meta por entidades que são meios importantes para que a organização possa desempenhar sua função no sistema maior. A existência de organizações, segundo o conceito do autor, constitui consequência da divisão do trabalho na sociedade.

Quanto à sua referência interna, segundo ele, “a prioridade da consecução das metas entre as funções de um sistema social dá preferência aos processos mais diretamente alcançados pelo êxito ou malogro dos esforços que visam a esta consecução de metas” (PARSONS, 1973, p. 45). Isto significa, essencialmente, o processo de tomada de decisões, que controla o emprego dos recursos do sistema como um todo no interesse das metas, e os processos pelos quais os elementos responsáveis por tais decisões podem contar com a mobilização destes recursos no interesse de uma meta. Aqui, também, a “meta” é tratada de forma despersonalizada, além do que, essa contextualização de Parsons direciona a tomada de decisão para um caráter extremamente instrumental.

Como considera que uma organização é definida pela primazia de um determinado tipo de meta, o foco do seu sistema de valores terá

de ser o da legitimação de suas metas, em termos de significado funcional de sua consecução para o sistema superior e, em segundo lugar, a legitimação da primazia desta meta sobre outros possíveis interesses e valores da organização e de seus membros (ilustrando o conceito de circularidade, mostrado a partir do texto de Demo). Assim, os sistemas de valores de uma empresa comercial constitui uma versão de “racionalidade econômica”, que legitima a meta da produção econômica. A dedicação da organização (e, portanto, os recursos que controla, inclusive os humanos) em relação à produção, é legitimada, como o é também a manutenção da primazia desta meta sobre outros interesses funcionais, que poderão surgir na organização. Esta é a “finalidade de organização” de Barnard.

O quinto texto é de Robert K. Merton e é intitulado de “Estrutura Burocrática e Personalidade” da sua obra *Theory and Social Structure* de 1957. É clara a concepção de ordem para Merton (1973, p. 57-58) quando ele afirma que

Uma estrutura social, racionalmente organizada, envolve padrões de atividades claramente definidos, nos quais, [...] cada série ou conjunto de ações está funcionalmente relacionado com os propósitos da organização. Em tal organização existe integrada uma série de cargos, de posições hierárquicas, que encerram determinado número de obrigações e privilégios, estreitamente definidos por meio de regras limitadas e específicas. [...] A autoridade - o poder de controle resultante de uma posição reconhecida - é inerente ao cargo e não ao indivíduo específico que desempenha o papel oficial. A ação oficial comumente ocorre dentro da estrutura das regras preexistentes da organização. O sistema de relações preestabelecidas entre os diversos cargos envolve considerável grau de formalidade e distância social, claramente definida entre os ocupantes destas posições. A formalidade se manifesta por meio de um ritual social mais ou menos complexo, que simboliza e apóia a ordem em conflito, existentes nas diversas funções. Tal formalidade, que se integra com a distribuição de autoridade dentro do sistema, serve para reduzir ao mínimo o atrito, por via do contato (oficial) amplamente restritivo, em relação a maneiras

previamente definidas pelas regras da organização.

Desta forma, segundo Merton (1973), o subordinado está protegido da ação arbitrária do seu superior, dado que as ações de ambos se processam dentro de um conjunto mutuamente reconhecido de regras. A utilização da terminologia “regras” em Merton é bastante próxima da utilizada por Weber (1973), quando este fala de “normas abstratas”, as quais remetem a uma despersonalização das mesmas, além de uma formulação de leis que não atendam a interesses.

Para Merton (1973), o tipo ideal da organização formal é a burocracia e volta-se para a análise clássica apresentada por Max Weber. Segundo ele, Weber indica que a burocracia envolve clara divisão de atividades integradas, que são consideradas como obrigações inerentes ao cargo. Há nos regulamentos um sistema de controle e sanções diferenciadas. A designação de papéis processa-se segundo qualificações técnicas, que são determinadas por processos formais, impessoais (por exemplo, exames). Dentro da estrutura da autoridade, disposta de forma hierárquica, as atividades de “peritos treinados e assalariados” obedecem a regras gerais abstratas e claramente definidas, que evitam a necessidade de emissão de instruções específicas em cada caso.

O mérito principal da burocracia é sua eficiência técnica, com um prêmio atribuído à precisão, rapidez, controle técnico, continuidade, discricção e rendimentos ideais resultantes da aplicação (MERTON, 1973). A estrutura é de natureza tal que se aproxima da eliminação completa das relações personalizadas e considerações não racionais (hostilidade, ansiedade, envolvimento afetivo etc.).

Segundo Merton (1973), a burocracia é um tipo de administração que evita quase por completo a discussão pública de seus procedimentos, ainda que seja possível que se critiquem seus fins. Porém, na visão de Merton (1973), essa discussão é evitada não pelos procedimentos parciais que a burocracia pode produzir e produz, os quais privilegiam os que governam, mas porque é considerado necessário para impedir que certas informações valiosas caiam em poder de competidores econômicos privados ou em mãos de grupos políticos estrangeiros e potencialmente hostis. Cifras acerca dos custos, lista de clientes, indicações sobre novos procedimentos técnicos, planos de produção, são considerados, em geral, como segredos essenciais das burocracias econômicas privadas (MERTON, 1973).

Ao tratar das disfunções da burocracia, Merton (1973, p. 60) fala que negligenciam-se “quase totalmente as tensões internas de tais estruturas”. Porém, o que ele faz é uma tentativa de domesticar tais tensões e não evidenciá-las a fim de refletir-se sobre as mesmas no nível social. Afirma ele que

A transição para um estudo dos aspectos negativos da burocracia é proporcionada pela aplicação do conceito de Veblen quanto à “incapacidade treinada”, pela noção de Dewey sobre a “psicose ocupacional” ou a opinião de Warnotte sobre a “deformação profissional” (1973, p. 60).

A incapacidade treinada refere-se ao estado de coisas em que a habilidade da pessoa funciona como inadequações. As ações baseadas no treinamento e em habilidades já empregadas com sucesso podem resultar em reações inadequadas quando as condições se modificam. Uma flexibilidade da aplicação das habilidades resultará em um ambiente instável, em desajustes mais ou menos sérios. Para ilustrar, ele adota um exemplo empregado por Burke, em que podem-se facilmente condicionar galinhas para que o som de um sino seja um sinal para comer. O mesmo sino poderá depois servir para chamar as galinhas treinadas para a morte, quando juntadas para serem decapitadas. Ou seja, a burocracia aponta o seguimento das regras em que o indivíduo e sua personalidade são desconsiderados, apenas se submetem a elas. Porém, no caso de mudanças nas condições, esse princípio burocrático pode acarretar problemas. Essa disfunção dará base para a criação dos conceitos de organizações flexíveis. Ou seja, a concepção de organizações flexíveis não viu o indivíduo diferentemente das teorias funcionais (como sujeito passivo), como muitas teorias humanas querem fazer crer, mas sim assegurando as adaptações ao ambiente.

O conceito de Dewey sobre a psicose ocupacional, segundo Merton (1973), baseia-se muito nas mesmas observações. Como resultado de nossa rotina diária, desenvolvemos preferências especiais, antipatias, discriminações e ênfase. Para ele, tais psicoses desenvolvem-se por exigências feitas ao indivíduo pela organização específica do seu papel ocupacional.

A estrutura burocrática exerce pressão constante sobre o funcionário para que seja “metódico, prudente e disciplinado”. A burocracia, para que possa operar com sucesso, terá de atingir alto grau

de confiança no comportamento, um grau incomum de conformidade com os padrões de ação preestabelecidos. Eis a razão da importância fundamental da disciplina, que, de acordo com Merton (1973), apenas poderá ser eficiente se os padrões ideais forem apoiados em fortes sentimentos, que resultem na devoção para com os deveres, um sentido aguçado da limitação da autoridade própria e da competência e desempenho metódico das atividades rotineiras. A eficiência da estrutura social depende, em última análise, de que as atitudes apropriadas e sentimentos incorporem nos participantes do grupo (MERTON, 1973).

E, para assegurar a disciplina, estes sentimentos frequentemente são mais intensos do que é tecnicamente necessário (MERTON, 1973). Existe uma margem de segurança na pressão exercida por estes sentimentos no burocrata, para que se conforme com suas obrigações padronizadas, “no mesmo sentido que margens adicionais são concedidas pelo engenheiro ao calcular os suportes ou pilastras de uma ponte” (MERTON, 1973, p. 62). Mas, segundo Merton (1973), esta ênfase conduz a que se transfiram os sentimentos dos objetivos da organização para os detalhes particulares do comportamento exigido pelas regras. A adesão às regras, originariamente concebida como meios, transforma-se em objetivo em si próprio: ocorre o processo familiar do deslocamento de metas, mediante o qual “um valor instrumental transforma-se em valor terminal”. A disciplina, prontamente interpretada como conformação ou adaptação aos regulamentos, seja qual for a situação, não é encarada como medida destinada a finalidades específicas, mas torna-se um valor imediato na organização da vida do burocrata. Esta ênfase, resultante do deslocamento das metas originais, transforma-se em aspectos inflexíveis e rígidos, e numa incapacidade para o pronto ajuste (MERTON, 1973).

Por fim, o sexto texto é de James G. March e Herbert Simon, “A teoria do equilíbrio da organização” da obra *Organizations*, publicado em 1958. A teoria do equilíbrio da organização apresenta um esquema conceitual acerca da motivação dos membros participantes de uma organização a fim de assegurar a sobrevivência da mesma. Ou seja, equivale-se ao contexto apresentado até aqui sobre as bases da construção da teoria administrativa dominante.

De acordo com March e Simon (1973), a teoria de Barnard-Simon sobre o equilíbrio organizacional é, essencialmente, a teoria da motivação – uma asserção das condições em que uma organização pode induzir seus membros a continuar sua participação, e, portanto, a

assegurar a sobrevivência da própria organização. Os postulados centrais da teoria são mencionados por Simon, Smithburg e Thompson (1950 apud MARCH e SIMON, 1973) da seguinte maneira: a) Uma organização é um sistema de comportamentos sociais inter-relacionados de um número de pessoas, denominados *participantes* da organização; b) Cada participante e cada grupo de participantes recebe *da* organização *estímulos*, em troca dos quais dá *contribuições* à mesma; c) Cada participante continuará a sua participação em uma organização enquanto os estímulos que lhe sejam oferecidos forem tão grandes, ou maiores do que as contribuições que dele forem solicitadas; d) As contribuições proporcionadas pelos diferentes grupos de participantes são a fonte da qual a organização retira os estímulos oferecidos aos participantes; e e) Portanto, uma organização é ‘solvente’ – e continuará existindo – enquanto as contribuições forem suficientes para proporcionar estímulos em proporção suficientemente grande para poderem motivar as contribuições.

Os estímulos são, segundo March e Simon (1973), “pagamentos” feitos pela organização aos seus participantes, os quais podem ser medidos em unidades, independentemente de sua utilidade para os participantes. Para cada componente do conjunto de estímulos, existe um correspondente valor de utilidade. A função utilitária, para determinado indivíduo, reduz os vários componentes dos estímulos a uma dimensão comum (MARCH e SIMON, 1973). E, ainda, o participante de uma organização efetua determinados “pagamentos” à organização (por exemplo, o trabalho do operário, taxa do cliente, capital do investidor). Estes pagamentos, que denominam de contribuições, podem ser medidos em unidades, que são independentes de sua utilidade para os participantes. Por conseguinte, para qualquer participante individual, especifica-se determinado conjunto de contribuições. Uma função utilitária, que transforma contribuições em utilidades do contribuinte individual, poderá ser definida por mais de uma forma. Uma definição razoável da utilidade de uma contribuição é o valor das modalidades que um indivíduo aceita para efetuar suas contribuições (MARCH e SIMON, 1973, p. 71).

Estas definições de estímulos e contribuições permitem que os autores tratem de duas maneiras gerais o problema das observações:

Podemos tentar uma estimativa do equilíbrio das utilidades diretamente, observando o comportamento dos participantes [...]. De outro lado, se estamos preparados para formular

algumas suposições empíricas simples quanto a funções utilitárias, podemos fazer previsões baseadas nas modalidades do valor dos estímulos e contribuições, sem cuidar de sua utilidade (MARCH e SIMON, 1973, p. 72).

E, para estimar diretamente o equilíbrio das utilidades do estímulo-contribuição, o tipo de medida mais lógico para March e Simon (1973) é uma variante de satisfação individual (com o trabalho, com o serviço, o investimento etc.). Porém, “a satisfação expressa pelo indivíduo pode servir como medida do equilíbrio de utilidades entre estímulo e contribuição, apenas se for empregado em conjunção com uma estimativa das soluções possíveis”, ou seja, insatisfeito, o organismo expande o seu programa para procurar soluções (MARCH e SIMON, 1973, p. 72).

Segundo os autores, em qualquer ocasião, durante a vida de uma organização, quando é feita uma modificação, que: (1) explicitamente modifica os estímulos oferecidos a qualquer grupo de participantes; (2) explicitamente modifica as contribuições exigidas deles; ou (3) modifica a atividade organizacional de qualquer maneira que venha a afetar os estímulos ou contribuições, em qualquer dessas ocasiões, pode-se fazer uma pressuposição sobre o efeito da modificação na participação.

Dando maior atenção aos empregados como participantes da organização, March e Simon (1973) dizem que essa relação é diferente da de outros participantes. Isso porque ao ingressar na organização, o empregado aceita uma relação de autoridade, isto é, concorda que, dentro de certos limites, aceitará como linhas-mestras de seu comportamento ordens e instruções que lhe são dadas pela organização. Associados à sua aceitação encontram-se processos comumente compreendidos para “legitimar” comunicações e revesti-las de autoridade para os empregados. Diferentemente dos modernos discursos da teoria de relações humanas, March e Simon (1973) apontam que a aceitação de autoridade pelo empregado proporciona à organização poderoso meio para influenciá-lo, mais poderoso do que a persuasão, e comparável aos processos de evocação que resultam em um programa completo de comportamento em reação a um estímulo. O que March e Simon não dizem é que essa “aceitação” pelos empregados dessa relação, no mundo organizacional contemporâneo, não é uma livre escolha como parecem fazer crer.

Atualmente, as teorias administrativas que dominam esse campo do conhecimento se modernizaram e receberam narrativas que amenizam seu caráter ideológico. Porém, refletem a mesma lógica de atuação das raízes do pensamento funcionalista da administração. Para entender melhor essas bases, a seguir elencar-se-á alguns elementos que essas teorias têm em comum e que representam axiomas das mais sofisticadas análises organizacionais contemporâneas.

4.1 ELEMENTOS CONVERGENTES NA CIÊNCIA ADMINISTRATIVA DOMINANTE

As “abordagens convencionais, apesar de variarem em alguns detalhes, possuem todas o mesmo raciocínio de base e a mesma problemática que elas denominam “modelo da escolha racional” (Benson, 1971), “paradigma do objetivo” (Geourgiou, 1973) ou “concepção instrumental” (Perrow, 1972). Segundo estas abordagens o que emerge em uma organização é visto como resultado da busca da concretização de um objetivo e/ou a satisfação de uma necessidade. Esta concepção é associada a uma posição metodológica que considera como categorias científicas os componentes de uma organização, conforme definidos pelo senso comum. Estas visões aceitam, sem criticar, os constructos organizacionais existentes e se adaptam aos interesses das elites administrativas. Isto tem por consequência que a análise organizacional torna-se dominada por questões de ordem administrativa” (BENSON, 1987).

A partir da revisão dos fundamentos funcionalistas na análise das organizações, é possível identificar a concepção das organizações que elas têm em comum. Essa concepção pode ser caracterizada de seis formas, a saber:

- a) Uma concepção sistêmica e sincrônica.

As organizações são definidas como um conjunto cujas partes são relacionadas umas às outras, tais partes podendo ser indivíduos ou grupos. É assim que Weber fala em "grupo corporativo", Barnard em "sistema cooperativo" (Selznick toma emprestado a terminologia), Parsons em "coletividade", mais internamente o “sistema integrado de

cargos” de Merton e o “sistema de comportamentos sociais inter-relacionados” em March e Simon. O que caracteriza essa relação para os funcionalistas é que ela não se dá ao acaso, mas é, sobretudo, coordenada. A organização torna-se então um sistema de esforços humanos coordenados; uma estrutura pela qual os esforços coordenados dos homens atingem resultados superiores à soma de seus esforços individuais. A organização assim é definida pela necessidade de uma coordenação em vista de uma maior eficiência. Na teoria das organizações, essa necessidade de coordenação é satisfeita pela existência de uma estrutura de autoridade. É isso que se encontra nas concepções de organização de Fayol, Barnard e Weber que marcaram profundamente a evolução posterior tanto do pensamento administrativo quanto da análise das organizações: a coordenação do trabalho necessita de uma estrutura de autoridade hierárquica na qual uma das atividades principais consiste precisamente (SEGUIN e CHANLAT, 1987).

Desse modo, a organização surge como um arranjo mediante o qual as atividades de algumas pessoas são sistematicamente planejadas por outras, as quais, por consequência, têm autoridade sobre elas a fim de realizar determinados objetivos. Isso conduz ao segundo aspecto que a teoria funcionalista identifica como característico de todas as organizações.

b) Uma concepção teleológica da organização.

Nesta concepção, a coordenação dos homens e de suas atividades é orientada para o alcance de certos objetivos. As organizações vistas como coletividades estabelecidas para a perseguição de objetivos reais é uma dimensão central na quase totalidade das definições de organização na teoria dominante. Certos autores, como Parsons, fazem dessa dimensão uma característica que distingue a organização de outros tipos de sistema. Os objetivos organizacionais têm duas facetas que apresentam implicações importantes quanto ao funcionamento organizacional: de um lado, os objetivos são partilhados pelo conjunto dos membros da organização, são os objetos de aceitação e de expectativas de todos; e de outro lado, a organização, em razão dos objetivos que ela persegue, tem uma função social, pois cria uma produção identificável que torna-se um *input* para outro sistema social em seu conjunto ou ainda para outro subsistema social. É necessário, entretanto, que os valores seguidos pela organização sejam congruentes

com os valores mais gerais da sociedade. Produzindo um *output* aceitável para esta última, a organização encontra-se assim legitimada em sua própria existência; dito de outra forma, os valores da organização legitimam sua existência como sistema (SEGUIN e CHANLAT, 1987).

De acordo com Seguin e Chanlat (1987), uma tal concepção dos objetivos organizacionais, quer ela seja implícita ou explícita nos estudos das diferentes escolas, consideram como um dado a legitimidade interna e externa da organização. No nível interno, postula-se a existência de objetivos comuns a todos os membros da organização, uma vez que se a organização sobrevive é porque o conjunto de seus membros persegue objetivos compartilhados. Não se especifica, entretanto, além da afirmação de princípio, de quais objetivos está-se tratando, a quem pertence esses objetivos e em qual medida tais objetivos são efetivamente aceitos pelos membros. No nível externo, legitimam-se a existência da organização por um sistema de valores supostamente em acordo com os valores fundamentais da sociedade. Isto é o suficiente para legitimar as ações organizacionais.

Além disso, os objetivos fornecem à organização certas prioridades e diretrizes que lhe permitem orientar e planificar sua ação. A atividade organizacional decorre então dos objetivos gerais ou específicos fixados. Em seguida, os objetivos servem como critérios de medida quando da avaliação da eficácia alcançada. Enfim, é em função dos objetivos que a organização se dotará de uma tecnologia, de uma estrutura formal e de um sistema de mobilização e controle dos indivíduos requisitados à sua ação (SEGUIN e CHANLAT, 1987).

Marinho (1990) concorda afirmando que a presença de objetivos e a conseqüente conjugação de esforços por vários indivíduos no sentido de maximizar-se a probabilidade de atingi-los é o que caracteriza a organização moderna e a teoria organizacional dominante. Por exemplo, Etzioni (1964 apud MARINHO, 1990) afirmou que os objetivos proporcionam a orientação que retrata um futuro estado de coisas que a organização luta por alcançar, fornecendo, além disso, linhas de ação para a atividade organizacional. Nesse sentido, Georgiou (1981) diz que a conclusão geralmente encontrada por analistas de organizações é que a teoria organizacional dominante é a expressão de uma aspiração em vez de um reflexo da realidade. Parece haver um consenso geral entre os teóricos da percepção dominante da análise organizacional sobre a presença de um objetivo que caracteriza uma “organização” de todos os outros tipos de sistemas (GROSS, 1969, apud

GEORGIU, 1981). Essa concepção é designada por Georgiou (1981) como o “paradigma do objetivo”. O termo “paradigma” é utilizado pois denota uma conceituação esmagadoramente aceita, sendo uma questão de fé.

A existência de um paradigma do objetivo, segundo Georgiou (1981), é bastante evidente: mesmo um exame superficial da literatura sobre organizações ilustra, independentemente da teoria ou modelo utilizado, a primazia dos objetivos organizacionais, mas ao mesmo tempo o alcance extremamente restrito do estudo dos objetivos. A atenção concentra-se quase que exclusivamente em determinar o grau em que organizações são eficazes para alcançar seus objetivos, como as organizações podem se tornar mais eficazes, ou os processos pelos quais os objetivos são alcançados e conseguidos, desviados ou deslocados (GEORGIU, 1981). Segundo o autor, raramente os analistas estão preocupados com a questão de saber se as organizações podem dizer que têm objetivos, a existência deles é um pressuposto inquestionável e incontestável. A única dificuldade está de determinar precisamente o que são os objetivos de qualquer organização, como as discussões sobre os objetivos organizacionais de Perrow (1961, 1968), Etzioni (1964), Sills (1957), Warner e Havens (1969), Simon (1964), Parsons (1956), Clark (1956), Cressey (1958), Cyert e March (1963) e Thompson e McEwen (1958).

De acordo com Georgiou (1981), quase sempre os estudos demonstram a inutilidade de compreender organizações como instrumentos de alcance de objetivos. O paradigma mantém sua primazia não por causa das ideias que ele produz, mas porque ele é incorporado tão profundamente em nossa consciência de que é uma realidade, em vez de uma construção teórica a ser descartada quando deixa de esclarecer. Intellectualmente esgotado, na análise organizacional sob a ótica do paradigma do objetivo todas as conclusões são forçadas, independentemente da sua promessa de maior discernimento.

De acordo com Giorgios (1981), a qualidade convincente do paradigma do objetivo repousa fundamentalmente na sua extrapolação aparentemente lógica das características distintivas da organização moderna tal como se desenvolveu nos séculos XIX e XX. Em comparação com outros grupos sociais, a organização moderna foi distinguida pela sua criação consciente de rede de papéis, divisão do trabalho, hierarquia de autoridade, e sistema de regras. Estas características conduziram naturalmente à visão de que as organizações poderiam ser melhores compreendidas como instrumentos de alcance de objetivos. Como poderia a estrutura de papéis ser elaborada, os padrões

de poder determinados, o trabalho dividido, as regras criadas, se não existia um objetivo pré-concebido, chamando a organização para a existência e determinando sua estrutura e operações? Assim, a organização foi vista como um instrumento, um meio deliberado e racional para alcançar objetivos conhecidos (GIORGIOUS, 1981). Essa versão clássica do paradigma do objetivo mostrou-se inadequada na tentativa de compreender as organizações. Os objetivos declarados da organização têm sido encontrados frequentemente como vagos, contraditórios, ou múltiplos, sem indicação clara de suas respectivas prioridades: por exemplo, o exame de Shubik (1961: 109-110, apud GIORGIOS, 1981) de declarações de política da empresa constatou que "o lucro foi complementado ou até mesmo substituído como um objetivo pelo compromisso com os consumidores, o pessoal da empresa, o crescimento corporativo, o progresso tecnológico, e da sociedade em geral". Mesmo onde os objetivos são explícitos, eles geralmente não especificam os meios a serem utilizados para atingi-los. Por exemplo, onde a geração de lucro é o objetivo declarado, não é claro se a "qualidade ou quantidade deve ser enfatizada, se os lucros serão de curto prazo e arriscados ou a longo prazo e estáveis" (Perrow, 1961: 855). Estas dificuldades são ainda mais exacerbadas pelo fato de que os objetivos declarados são muitas vezes em grande parte não relacionados com o comportamento organizacional. Por exemplo, Michels (1962 apud GIORGIOS, 1981) mostrou que os objetivos declarados de partidos políticos democráticos foram substancialmente divorciados do funcionamento real desses partidos. Merton (1957 apud GIORGIOS, 1981) chamou a atenção para o processo pelo qual os objetivos eram subordinados aos meios, como os membros da organização tratam as regras como um fim, em vez de um meio para a busca substantiva do objetivo da organização. O grupo de "relações humanas" (Roethlisberger e Dickson, 1939; Mayo, 1945 apud GIORGIOS, 1981) e muitos outros descobriram que as pessoas nas organizações não eram "funcionários" ou "empregados" unidimensionais. Eles muitas vezes resistiram ao comportamento formalmente prescrito para eles.

Nesta perspectiva racional, Marinho (1990) aponta Taylor e outros (como GILBRETH, 1920; FORD, 1923; FAYOL, 1950; entre outros) como representantes dessa corrente no plano normativo-prático. A contribuição de Taylor orienta a prática organizacional em direção do alcance da produtividade máxima, enfocando o trabalhador como um instrumento de produção para atingir objetivos organizacionais que, por sua vez, são definidos pelos que se encontram nas posições mais altas.

Num plano teórico, Marinho (1990) destaca Weber que entende a organização burocrática como instrumento que, auxiliado por mecanismos de normas e regras e por uma hierarquia de autoridade, opera com base no conhecimento técnico e em direção à obtenção de objetivos bem definidos. Para Weber, a existência dos objetivos é facilmente identificável e torna-se uma das condições da racionalidade (MARINHO, 1990). A abordagem weberiana não é específica em termos dos objetivos de quem devem as normas ser aplicadas para que a burocracia efetivamente opere (MARINHO, 1990).

As normas, pois, na discussão da burocracia, parecem ter sido concebidas como se elas fossem instrumentos de uma vontade abstratamente considerada e não sofressem, no seu processo de formação, a interferência dos múltiplos grupos de interesse, cada um investido de certo poder e tentando na verdade impor sua vontade e propósitos dentro da organização (MARINHO, 1990, p. 9).

Já do ponto de vista da análise funcionalista, a questão dos objetivos se liga a outra, mais geral e fundamental, que é a da auto-sustentação da organização, sendo a organização tratada como um "sistema" de partes inter-relacionadas e interdependentes (MARINHO, 1990). O principal problema, na perspectiva funcionalista, é a busca em direção ao equilíbrio que torna-se, segundo Marinho (1990), o principal objetivo organizacional. Para isso, as organizações, segundo os funcionalistas, devem preencher função adaptativa, de integração, de administração de tensões, e de manutenção (MARINHO, 1990).

Georgious (1981) exemplifica o ponto de vista da análise funcionalista com o surgimento de um "modelo de sistema natural" alternativo ao racional, proposto por Gouldner(1959) no qual as organizações são vistas como organismos. Nesse modelo, embora as organizações tenham sido projetadas para alcançar algum objetivo, elas geram necessidades próprias, sendo a principal a necessidade de sobrevivência. Para Gouldner (1959 apud GEORGIOUS, 1981), a satisfação dessa necessidade resulta no rebaixamento dos objetivos para uma posição secundária. Gouldner indica que o sistema natural e modelos racionais (clássico) não são esquemas conceituais conflitantes, mas estágios na evolução do paradigma do objetivo.

O trabalho de Selznick (1948, 1949, 1957 apud GIORGIUS, 1981), de fato, parece sinalizar uma crise para o paradigma objetivo.

Para ele as organizações poderiam ser melhores entendidas como "comunidades naturais", "estruturas sociais adaptativas" - preocupadas principalmente com a automanutenção e preservação de seu caráter em vez de instrumentos técnicos baseados na busca de objetivos (GEORGIOS 1981). Segundo Georgios (1981), ainda assim Selznick é defensor do paradigma objetivo. Sua ênfase na dimensão orgânica do comportamento organizacional foi o prelúdio, não para um modelo de sistema natural, mas para uma reformulação e reafirmação de fé no paradigma.

Com referência a Parsons (1956: 64 apud GEORGIOS, 1981) a sua definição de organizações mostra seu acordo fundamental com o paradigma do objetivo: "Como ponto de referência analítico formal, a primazia da orientação para a realização de um objetivo específico é usado como a característica definidora de uma organização que a distingue de outros tipos de sistemas sociais".

Em suma, para Georgios (1981), o paradigma do objetivo sempre foi a conceituação dominante de organizações. O modelo de sistema natural não é nada mais do que a sofisticação e articulação do paradigma do objetivo, uma resposta às deficiências da versão clássica que absorveu evidências contrárias, deixando seu núcleo intacto. O fato que objetivos declarados relevam pouco sobre o comportamento organizacional tem apenas desencadeado uma busca por objetivos reais (como os estudos de ETZIONI, 1960, 1961, 1964) ou operativos (como os estudos de PERROW, 1961). Assim como a perspectiva racional, na análise funcionalista a organização é orientada em direção a objetivos, porém, aqui o objetivo de sobrevivência prevalece aos demais. Os objetivos, na perspectiva da teoria dominante, não são considerados unicamente como o fundamento da legitimidade organizacional, eles são também definidos como a base da racionalidade organizacional.

c) Uma concepção de racionalidade instrumental.

A racionalidade, segundo Kalberg (1980) tem sido reconhecida como o principal tema na obra de Max Weber e uma das principais categorias de análise da teoria das organizações pois refere-se a um elemento de análise que guia a ação social. De acordo com Dellagnello e Silva (2000), a diferenciação dos tipos de racionalidade, refere-se aos processos mentais e as referências utilizadas neles, que orientam as ações dos indivíduos no contexto social. Para Guerreiro Ramos (1981), a

razão é um conceito fundamental para o desenvolvimento de qualquer ciência social e, conseqüentemente, das organizações. Guerreiro Ramos rejeitava a ideia da racionalidade ser interpretada como atributo de um processo histórico e social e não mais como uma força ativa da psique humana. Dizia ele:

No sentido antigo [...] a razão era entendida como força ativa da psique humana que habilita o indivíduo a distinguir entre o bem e o mal, entre o conhecimento falso e verdadeiro e, assim, a ordenar sua vida pessoal e social. Mais ainda, a vida da razão na psique humana era encarada como uma realidade que resistia à sua própria redução a um fenômeno histórico ou social (RAMOS, 1981, p. 2-3).

Os tipos de racionalidade se manifestam em uma multiplicidade de processos de racionalização orquestrados em todos os níveis de processo social e civilizacional. O domínio dos processos de racionalização nas sociedades ocidentais modernas implica conseqüências imensas para o tipo de pessoa propensa a viver nestas sociedades (KALBERG, 1980).

Segundo Guerreiro Ramos (1981, p. 1), a teoria da organização dominante é ingênua e assume esse caráter porque se baseia na racionalidade instrumental ou, como chamou Weber, racionalidade formal. Guerreiro Ramos afirma que essa “ingenuidade tem sido o fator fundamental de seu sucesso prático”, porém, “esse sucesso tem sido unidimensional e [...] exerce um impacto desfigurador sobre a vida humana associada”.

“Nos trabalhos de homens como Bacon e Hobbes, escrevendo no clima cultural do século XVII, é evidente que o significado do termo *razão* [...] já era peculiar, enquanto refletia um universo semântico sem precedente” (RAMOS, 1981, p. 2). Nos trabalhos de Hobbes, de acordo com Ramos (1981), a ‘razão moderna’ é, pela primeira vez, clara e sistematicamente articulada, e até hoje sua influência não desapareceu. Definindo a razão como uma capacidade que o indivíduo adquire ‘pelo esforço’ (Hobbes, 11974, p. 45 *apud* RAMOS, 1981) e que o habilita a nada mais do que fazer o ‘cálculo utilitário de conseqüências’ (Hobbes, 1974, p. 41 *apud* RAMOS, 1981), Hobbes pretendeu despojar a razão de qualquer papel normativo no domínio da construção teórica e da vida humana associada (RAMOS, 1981, p. 3).

“A transavaliação da razão [...] caracteriza o perfil intelectual de escritores que têm tentado legitimar a sociedade moderna exclusivamente em bases utilitárias” (RAMOS, 1981, p. 3). Uma das teses do livro de Guerreiro Ramos é assinalar que, quando comparada com outras sociedades, a sociedade moderna tem demonstrado uma alta capacidade de absorver e distorcer palavras e conceitos cujo significado original se chocaria com o processo de auto-sustentação dessa sociedade.

Para demonstrar a concepção de racionalidade instrumental como elemento da ciência administrativa dominante, é imprescindível a apresentação dos conceitos da racionalidade substantiva e instrumental fornecida por Kalberg (1980), a partir da análise das obras de Max Weber:

- Racionalidade substantiva

A racionalidade substantiva transforma diretamente ações em padrões. Ela faz isso, porém, não com base em um cálculo puramente de meios-fins para as soluções dos problemas de rotina, mas em relação a um passado, presente ou potencial "valor postulado". E não é simplesmente um único valor, como a avaliação positiva da riqueza ou do cumprimento do dever; um valor postulado implica grupos inteiros de valores que variam em abrangência, consistência interna e conteúdo. Assim, este tipo de racionalidade existe como uma manifestação da capacidade inerente do homem pela ação de valor racional.

A racionalidade substantiva pode ser circunscrita, organizando apenas uma área delimitada de vida e deixando todas as outras intactas. A amizade, por exemplo, quando se trata de adesão a valores como a lealdade, a compaixão e de assistência mútua, constitui uma racionalidade substantiva. O comunismo, o feudalismo, o hedonismo, o igualitarismo, o calvinismo, socialismo, Budismo, Hinduísmo e uma visão renascentista de vida, são exemplos de racionalidades substantivas, por mais que eles possam divergir em sua capacidade de organizar a ação, assim como em seu conteúdo de valor.

Uma vez que os pontos de vista representados pelos postulados de valor podem ser, em princípio, infinitos, a ação pode ser ordenada em padrões e, de fato, de inúmeras maneiras. Pequenos grupos, organizações, instituições, entidades políticas, culturas e civilizações, em todas as épocas, ordenadas em termos de postulados de valores específicos, mesmo que estes podem não ser facilmente identificados por seus participantes e pode ser tão fundamentalmente estranho aos valores do

pesquisador social que mal podemos imaginar situações em que eles adquiram validade.

- Racionalidade formal:

A racionalidade formal geralmente relaciona-se com as esferas da vida e uma estrutura de dominação que adquiriram suas fronteiras específicas e precisas apenas com a industrialização: mais significativamente, as esferas econômicas, legais e científicas, bem como a forma burocrática de dominação. A racionalidade formal legitima um cálculo racional de meios-fins por referência a regras universalmente aplicadas, leis ou regulamentos. À medida que o simples cálculo em termos de regras abstratas reina, as decisões são tomadas "sem levar em conta as pessoas". Uma orientação de ação para regras formais e às leis é equivalente a uma rejeição de toda arbitrariedade: universalismo e cálculo em referência a normas editadas fica aqui estritamente oposta à tomada de decisão em referência às qualidades pessoais dos indivíduos em causa.

Weber refere-se à dominação burocrática como formalmente racional porque a ação orientada para regras e estatutos gerais predomina aqui, bem como a escolha dos meios mais adequados para a contínua adesão a eles. De um ponto de vista técnico, o tipo mais "racional" de dominação é encontrado na burocracia, simplesmente porque ela pretende fazer nada mais do que calcular os meios mais precisos e eficientes para a resolução de problemas, ordenando-os por meio de regulamentação universais e abstratas.

A racionalidade formal jurídica existe quando juristas formalmente treinados executam as leis que se aplicam a todos os cidadãos do Estado de uma maneira tal que "... somente características gerais não ambíguas do caso são levadas em consideração em termos de fatores puramente processual e legal". Este modo de procedimento jurídico opõe-se à racionalidade substantiva legal, onde decisões são tomadas em referência estrita a um postulado da justiça final. Da mesma forma, na esfera econômica, a racionalidade formal aumenta na medida em que todos os cálculos tecnicamente possíveis dentro das "leis do mercado" são universalmente realizados, independentemente do seu efeito sobre pessoas singulares ou o grau em que eles podem estar violando racionalidades substantivas éticas.

O julgamento que Max Weber fez do capitalismo e da moderna sociedade de massa foi essencialmente crítico, apesar de parecer laudatório. Chocava-se ante a maneira pela qual tal sociedade fazia a reavaliação do significado tradicional de racionalidade, processo que intimamente lamentava, embora tenha deixado de diretamente confrontá-lo. Muito embora Weber se tenha recusado a basear sua análise sobre a indignação moral [...] de forma notável, é um erro atribuir-lhe qualquer compromisso dogmático com a racionalidade gerada pelo sistema capitalista. A distinção que fez, entre *Zweckrationalität* e *Wertrationalität* [...] constitui, possivelmente, uma manifestação do conflito moral em que se sentia com as tendências dominantes da moderna sociedade de massa. Como é amplamente sabido, ele salientou que a racionalidade formal e instrumental (*Zweckrationalität*) é determinada por uma expectativa de resultados, ou ‘fins calculados’ (Weber, 1968, p. 24). A racionalidade substantiva, ou de valor (*Wertrationalität*), é determinada ‘independentemente de suas expectativas de sucesso’ e não caracteriza nenhuma ação humana interessada na ‘consecução de um resultado ulterior a ela’ (WEBER, 1968, p. 24-25). Nessa conformidade, Weber descreve a burocracia como empenhada em funções racionais, no contexto peculiar de uma sociedade capitalista centrada no mercado, e cuja racionalidade é funcional e não substantiva, esta última constituindo um componente intrínseco do ator humano” (RAMOS, 1981, p. 5).

O funcionalismo qualificado de Max Weber tem sido mal compreendido por alguns de seus intérpretes, e mesmo pelos que se autoproclamam seus seguidores. Um caso a assinalar é Talcott Parsons, cuja obra, ao que parece, sofreu influência de Max Weber. Parsons mostra pouca ou nenhuma ambiguidade moral em relação à racionalidade imanente ao sistema de mercado (RAMOS, 1981, p. 6).

c) Uma concepção comportamentalista do indivíduo

Guerreiro Ramos (1981, p.50) advoga que “a teoria organizacional em voga não consegue proporcionar uma compreensão exata da complexidade da análise e desenho dos sistemas sociais e essa falha resulta, em grande parte, de seus alicerces psicológicos”. Dessa forma, o autor faz diversas considerações preliminares sobre o assunto, abordando as organizações como sistemas cognitivos, em que os membros desta em geral assimilam interiormente tais sistemas e assim, sem saberem, tornam-se pensadores inconscientes (RAMOS, 1981).

[...] propõe-se aqui uma distinção entre comportamento e ação, para esclarecer o reducionismo psicológico da atual teoria de organização. O comportamento é uma forma de conduta que se baseia na racionalidade funcional [...]. Sua categoria mais importante é a conveniência. Em consequência, o comportamento é desprovido de conteúdo ético e validade geral. [...] Pode ser avaliado como funcional ou efetivo e inclui-se, completamente, num mundo determinado apenas por causas eficientes (RAMOS, 1981, p. 50-51).

Em contraposição, a ação é própria de um agente que delibera sobre coisas porque está consciente de suas finalidades intrínsecas, segundo Ramos (1981). “Pelo reconhecimento dessas finalidades, a ação constitui uma forma ética de conduta” (RAMOS, 1981, p.51). Para ele, a eficiência social e organizacional é uma dimensão incidental e não fundamental da ação humana.

A teoria organizacional com o enfoque funcionalista, por ter uma concepção teleológica da organização e sua razão predominante ser a instrumental, espera que o indivíduo comporte-se segundo as normas e regras dadas pelo sistema cognitivo que é a organização. Esperar a ação individual deste tipo de teoria é conflitá-la com seus próprios pressupostos.

Guerreiro Ramos adverte que “os traços básicos da síndrome do comportamento” não afetam remotamente a vida das pessoas. Eles “constituem o credo não enunciado de instituições e organizações que funcionam na sociedade centrada no mercado” (RAMOS, 1981, p. 67). Para que estas obtenham êxito (seja em crescimento, resultado, lucro, ou qualquer que seja o objetivo traçado), as pessoas devem simplesmente se comportar segundo o sistema de valores da organização.

d) Uma concepção integradora e não conflitual da organização.

A organização é definida como um sistema de coordenação das atividades dos indivíduos para o alcance dos objetivos comuns. Esta definição leva em conta ao mesmo tempo o caráter sistêmico e o caráter teleológico identificados acima como dois aspectos principais dos estudos funcionalistas da organização, tal como encontramos na literatura concernente. A vida da organização, que é subjacente a essa definição, é de harmonia entre os indivíduos e grupos que compõem a entidade social em questão. Esta integração decorre da existência e da aceitação de objetivos comuns a todos e de uma divisão do trabalho pela qual alguns detêm autoridade hierárquica para coordenar e controlar o trabalho de outros, o que cria as condições para a realização dos objetivos fixados.

Trata-se, segundo Seguin e Chanlat (1987), de uma visão consensual da organização que é proposta: a organização “ideal” é caracterizada pelo consenso e não pela existência de relações de poder e de conflitos. Ela constitui o modelo do que é e do que deve ser uma organização, modelo que os analistas tentam encontrar na realidade ou tornar possível por intervenções como consultores.

e) Uma concepção de uma ciência imparcial.

A teoria funcional vê a ciência como desprovida de interesses. Para ilustrar tal afirmação, tomemos como pano de fundo um ensaio sobre a sociologia da ciência embasada no funcionalismo de Merton (1979). Segundo ele, quatro elementos imperativos institucionais compreendem o *ethos* da ciência moderna: universalismo, comunismo, desinteresse e ceticismo organizado. Aqui destacaremos os três primeiros. Para Merton (1979, p. 39), o *ethos* da ciência é um

complexo de valores e normas efetivamente tonalizado, que se considera como constituindo uma obrigação moral para o cientista. As normas são expressas em forma de prescrições, proscricões, preferências e permissões, que se legitimam em relação com valores institucionais. Esses imperativos, transmitidos pelo preceito e pelo exemplo e reforçados por sanções, são assimilados em graus variáveis pelo cientista,

formando assim sua consciência científica ou, se preferirmos usar a palavra moderna, seu superego.

Segundo o autor, o universalismo encontra expressão imediata no cânon de que as pretensões à verdade, quaisquer que sejam suas origens, têm que ser “submetidas a *critérios impessoais preestabelecidos*: devem estar em consonância com a observação e com o conhecimento já previamente confirmado” (MERTON, 1979, p. 41). A aceitação ou a rejeição dos pedidos de ingresso nos registros da ciência não devem depender dos atributos pessoais ou sociais do requerente. Para ele, a objetividade exclui o particularismo. O imperativo de universalismo tem raízes profundas no caráter impessoal da ciência, na visão funcionalista.

O ‘comunismo’, no sentido não técnico e amplo de propriedade comum dos bens, é um segundo elemento integral do *ethos* científico, na visão de Merton (1979). Para ele, as descobertas substantivas da ciência são produto da colaboração social e estão destinados à comunidade e uma lei ou teoria não é propriedade exclusiva do descobridor e dos seus herdeiros, nem os costumes lhes concedem direitos especiais de uso e disposição. “O direito do cientista à sua propriedade intelectual limita-se à gratidão e à estima que [...] são mais ou menos proporcionais aos aumentos trazidos ao fundo de conhecimentos” (MERTON, 1979, p. 46).

O terceiro elemento que, confluindo com os demais, diz respeito ao desinteresse da ciência propriamente dito. “A ciência [...] inclui o desinteresse como elemento institucional básico” (MERTON, 1979, p. 49). Segundo ele, as atividades dos cientistas estão submetidas a um policiamento rigoroso, sem paralelo. A exigência de interesse teria alicerce no caráter puramente público e testável da ciência. A transformação da norma de desinteresse em prática seria firmemente apoiada pela necessidade que os cientistas têm, mais cedo ou mais tarde, de prestar contas perante seus colegas (MERTON, 1979, p. 50).

Em oposição a essa visão desinteressada da ciência, Bourdieu (1983) aponta que o universo ‘puro’ da mais ‘pura’ ciência é um campo social como outro qualquer, com suas relações de força e monopólio, suas lutas e estratégias, seus interesses e lucros, mas onde todas essas *invariantes* revestem formas específicas (BOURDIEU).

O campo científico, enquanto sistema de relações objetivas entre posições adquiridas (em lutas anteriores) é o lugar, o espaço de jogo de uma luta

concorrencial. O que está em jogo especificadamente nessa luta é o monopólio da *autoridade científica* definida, de maneira inseparável, como capacidade técnica e poder social; ou, se quisermos, o monopólio da *competência científica*, compreendida enquanto capacidade de falar e de agir legitimamente (isto é, de maneira autorizada e com autoridade), que é socialmente outorgada a um agente determinado (BOURDIEU, 1983, p. 122-123).

O que é percebido como importante e interessante é o que tem chances de ser reconhecido como importante e interessante pelos outros; portanto, aquilo que tem a possibilidade de fazer aparecer aquele que o produz como importante e interessante aos olhos dos outros (BOURDIEU, 1983, p. 125). Na ciência administrativa tradicional é bastante comum entender que o que é importante e interessante é o que é útil ou que traz resultados. Assim, para Bourdieu (1983), a tendência dos pesquisadores a se concentrar nos problemas considerados como os mais importantes se explica pelo fato de que uma contribuição ou descoberta concernente a essas questões traz um lucro simbólico mais importante” (BOURDIEU, 1983, p. 125).

É o campo científico, enquanto lugar de luta política pela dominação científica, que designa a cada pesquisador, em função da posição que ele ocupa, seus problemas, indissociavelmente políticos e científicos, e seus métodos, estratégias científicas que, pelo fato de se definirem expressa ou objetivamente pela referência ao sistema de posições políticas e científicas constitutivas do campo científico, são ao mesmo tempo estratégias políticas (BOURDIEU, 1983, p. 126).

A teoria administrativa funcional é feita para quem governa. Dessa forma, a ideia da ciência desinteressada é um elemento essencial na sua construção, principalmente no que tange a manutenção do *status quo*. Isso porque ela leva consigo a legitimação científica para suas práticas, o que gera um reconhecimento da sociedade como prática legítima.

Para Bourdieu (1983), os dominantes consagram-se à *estratégias de conservação* (manutenção) visando assegurar a perpetuação da ordem científica estabelecida com a qual compactuam.

Esses seis elementos que convergem nas teorias administrativas dominantes no campo científico é radicalmente diferente daquele que se desprende das correntes de pensamento que compõem o paradigma crítico. Enquanto o paradigma funcionalista privilegia a *estabilidade*, a *integração*, a *coordenação funcional*, o *consenso*, o paradigma crítico se interessa antes de tudo pelo *conflito*, pela *mudança*, pela *desintegração* e pela *dominação*, temas em torno dos quais a sociologia crítica se constituiu (SEGUIN, CHANLAT, 1982).

Segundo Tenório (1998), por teoria tradicional (que chamou-se aqui de teoria dominante), os frankfurtianos entendem todo o conhecimento positivista, onisciente, que procura estabelecer princípios gerais, enfatizar o empirismo e a verificação e identificar proposições gerais para submetê-las à prova (TENÓRIO, 1998). Visa ao conhecimento puro, antes que à transformação social. Trabalha os fatos sociais como fatos quase neutros, análogos às ciências naturais. Tal percepção *fetichiza* os fatos, já que os “transforma em uma categoria coisificada e, por isso, ideológica”, sem consciência dos determinantes da realidade (Horkheimer, 1990: 129 apud TENÓRIO, 1998). Segundo Geuss (1998:8 apud TENÓRIO, 1998), são três as teses centrais que distinguem uma *teoria tradicional* de uma *teoria crítica*:

1. Teorias críticas têm posição especial como guias para a ação humana, visto que:
 - a) elas visam produzir esclarecimento entre os agentes que a defendem, isto é, capacitando esses agentes a estipular quais são os seus verdadeiros interesses;
 - b) elas são inerentemente emancipatórias, isto é, elas libertam os agentes de um tipo de coerção que é, pelo menos parcialmente, auto imposta, a auto frustração da ação humana consciente.
2. Teorias críticas têm conteúdo cognitivo, isto é, são formas de conhecimento.
3. Teorias críticas diferem epistemologicamente das teorias em ciências naturais, de maneira essencial. As teorias em ciência natural são ‘objetivantes’; as teorias críticas são ‘reflexivas’.

Essa preocupação com a reflexão, não é objeto de preocupação das teorias organizacionais tradicionais. Muito pelo contrário, se esse tipo de teoria objetiva a harmonia administrativa entre o capital e o trabalho, é importante a simples aceitação de seus pressupostos sem questionar sobre. Esse tipo de teoria objetiva a ordem e não o conflito.

Porém, essa ordem privilegia, na maior parte das vezes, o capital e o empresário, e não com a ideia de emancipação humana.

Ainda segundo Tenório (1998), outro posicionamento da *teoria crítica* contrário à *teoria tradicional* diz respeito à atitude do cientista perante o objeto de estudo. A *teoria crítica* não aceita o conhecimento como distinto e superior à ação e reconhece que a pesquisa é impossível de ser desinteressada em uma sociedade em que os homens não são autônomos. O pesquisador é sempre parte do objeto que estuda, principalmente se este objeto é social. Sua percepção está condicionada por categorias sociais sobre as quais não se pode sobrepor. Independentemente de o cientista aceitar ou não que seu conhecimento é supra social, ele e sua ciência estão integrados à sociedade. A ciência é parte das forças de produção, o que torna possível a constante atualização ou modernização dos sistemas produtivos.

A teoria tradicional, por sua vez, rege-se na “neutralidade científica”, em que o pesquisador é desinteressado em relação à ciência. No caso das teorias organizacionais, o conhecimento é imparcial, ainda que trate da organização social do trabalho envolvendo os interesses dos trabalhadores, dos empregadores e da sociedade como um todo. Porém, não é difícil perceber que o gerencialismo, da forma que é apresentado nesse ambiente, é uma teoria que privilegia quem governa, fazendo com que as pessoas gerem resultados para esses.

Assim, boa parte da atual pesquisa social empírica principalmente no campo da gestão organizacional, está intimamente ligada ao pragmatismo, ao sucesso de mercado. Os seus métodos e técnicas estão moldados de acordo com o determinismo de mercado. Tal determinismo impede que os “pesquisadores tradicionais” tenham uma visão clara do mundo que os cerca, já que este tipo de pesquisador mimetiza suas análises sob a ótica exclusiva da razão instrumental. Através desta *razão* a “racionalização das relações entre os homens, (...), aspectos quantitativos” substituem os “qualitativos sob a hegemonia do princípio da equivalência entre coisas e coisas, homens e coisas” (Horkheimer, 1990: XV apud TENÓRIO, 1998).

Resumindo, poderíamos dizer que as observações que a *teoria crítica* faz quanto à *teoria tradicional* desenvolvem-se em três aspectos, de acordo com Tenório (1998):

- a *teoria tradicional* é inadequada para analisar ou entender a vida social;

- a *teoria tradicional* analisa somente o que vê e aceita a ordem social presente, obstruindo qualquer possibilidade de mudança, o que conduz ao quietismo político;
- a *teoria tradicional* está intimamente relacionada à dominação tecnológica da sociedade tecnocrática que vivemos, e é fator de sua sustentação.

Relacionado à teoria tradicional, o gerencialismo é a representação instrumentalizada dessa prática. No que tange à construção do conhecimento acerca da teoria das organizações, vale destacar Benson (1987) quando diz que

Os processos de construção social se realizam, tomando por base os interesses dos atores dos quais as perspectivas são afetadas pelas vantagens e pelos inconvenientes que representa a organização. Isso não quer dizer que existe um acordo sempre perfeito entre os interesses e as ideias, e sim que, com o tempo, a estrutura de interesses influencia a formação das ideias. Em períodos de crise, quando uma mudança importante é possível, os participantes podem ver mais claramente seus interesses e aí ajustar mais estreitamente suas ideias e suas ações (BENSON, 1987, p.?).

Com base em Benson, no processo de construção social há o acordo perfeito entre em interesses e ideias. Podemos perceber que as instituições de ensino têm grande influencia na formação de ideias e, além disso, na legitimação de outras que são dadas pela sociedade.

4.2 CRÍTICA À HEGEMONIA FUNCIONALISTA NO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO

As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os cursos de Administração estabelecem habilidades técnicas e reflexivas aos egressos do curso (CNE, 2005). O Artigo 3º da Resolução N° 4, de 13 de julho de 2005 diz que:

O Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e

econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

Assim, o curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão; II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais; V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional; VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável; VII -

desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Porém, várias são as críticas que mostram que as matrizes curriculares têm priorizado conteúdos técnicos, de cunho funcionalista, em detrimento da formação crítica dos estudantes, mostrando que há um longo caminho a percorrer nessa área. Giroletti (2005), ao falar sobre a ênfase excessiva no caráter prático do conhecimento em Administração, afirma que abandonar o caráter crítico do conhecimento científico, filosófico ou artístico é um erro estratégico grave que muitas universidades estão cometendo.

Este formato de ensino, embora aparentemente neutro e sem pretensões além da formação profissional, prejudica o avanço das perspectivas teóricas e aplicadas da Administração porque condena muitos profissionais a serem pouco mais do que apenas expectadores do que se passa nas organizações [...]. Apenas o que não funciona nos modelos de gestão chama sua atenção, já que a prescrição funcionalista de sua formação se baseia em ordem e previsibilidade. Voltam-se, assim, para identificar muitas vezes apenas sintomas de problemas, e raramente para analisar suas causas, o que traduz uma visão despolitizada e uma aceitação passiva e obediente da versão dada da organização e de seu ordenamento (SARAIVA, 2011, p. 44).

As alternativas ao tipo de conhecimento que Saraiva se refere pode ser visto, de forma introdutória no trabalho de Burrell e Morgan (1979), sendo este um dos textos mais influentes para a análise organizacional. Os autores sugerem que o campo de teoria organizacional é formado por uma série de posições epistemológicas e ontológicas de base, as quais formariam algumas posições metateóricas *a priori* no desenvolvimento científico em análise organizacional. O conhecido diagrama que resulta desse trabalho define o que os autores entendem ser os quatro principais paradigmas – humanismo radical,

estruturalismo radical, interpretativo e funcionalista – que o fundamentariam. O principal argumento é que o desconhecimento dessa realidade paradigmática inconsciente e indiscutida, bem como a aceitação tácita quase hegemônica do paradigma funcionalista (no quadrante objetivista e regulacionista do diagrama), estariam aprisionando e limitando o desenvolvimento do campo, e seria sua missão “libertá-lo” e expandir seus limites.

Machado et al. (1990) utilizaram os quatro paradigmas de Burrell e Morgan para analisar a produção científica brasileira. Os autores evidenciam a hegemonia do funcionalismo na teoria organizacional que se faz e se reproduz no Brasil.

De acordo com Vergara e Caldas (2005), com a predominância do funcionalismo como fundação epistemológica da nossa pesquisa e da educação de docentes, produziu-se no Brasil uma geração de pesquisadores e educadores em estudos organizacionais que tiveram acesso restrito a outros paradigmas de análise organizacional, assim como menos incentivo e receptividade para aprofundar-se em descobertos, caso a eles tivessem algum acesso.

Para Vieira e Caldas (2006), a teoria crítica e o pós-modernismo são alternativas à hegemonia funcionalista como formas de gerar conhecimento, podendo trazer avanços e inovações na área de Administração. Para eles, a teoria crítica pode ser muito útil à Administração em geral, e ao campo dos estudos organizacionais em particular. Acreditam eles que essa abordagem é um dos caminhos possíveis na busca da emancipação do homem, na direção de uma sociedade melhor e mais justa. Na academia, ela ajuda a construir um tipo de conhecimento e a realizar um tipo de ciência mais apropriados, no sentido do Guerreiro Ramos, às nossas raízes históricas e culturais. Quanto ao pós-modernismo, esse legitimou metodologias como a desconstrução de narrativas e análises genealógicas que vêm crescentemente se expandindo nas últimas décadas. Trouxe também ao campo a pertinência de se demandar do pesquisador ou do ator produtor de conhecimento a explicitação do propósito (para que e para quem se cria conhecimento) e do contexto (tempo, espaço e ambiente) em que esse conhecimento é produzido. E trouxe, além disso, a forçosa revisão da propriedade de elementos da modernidade e do projeto iluminista que se manifestam nas organizações de hoje (VIEIRA, CALDA, 2006).

No final da década de 70, baseado nessas percepções e atento às relações cada vez mais opressivas e desiguais entre professores, alunos e burocratas do ensino, ele denunciou a existência de uma “delinquência

acadêmica” nas universidades (Tragtenberg, 1979 *apud* PAULA, 2001). Na visão de Tragtenberg, os professores e pesquisadores exibiam pouca preocupação com as finalidades sociais do conhecimento, construindo um saber técnico aparentemente neutro e apolítico (funcionalista), mas utilizado como instrumento de poder. Ao denunciar a delinquência acadêmica, Tragtenberg (1979 *apud* PAULA, 2001) enfatizava a questão da responsabilidade social das instituições educacionais, dos professores e dos pesquisadores, destacando o papel da universidade na formação cidadã e na produção do conhecimento.

Segundo Paula (2001), ainda são raras as investigações sobre o ensino de Administração no Brasil, principalmente no que se refere ao conteúdo dos cursos de graduação e pós-graduação. Ainda assim, alguns pontos são de fácil constatação: primeiro, a desatualização generalizada dos conteúdos; segundo, a adoção “despudorada” de fórmulas prontas e modismos administrativos, consolidando-se a prática de reprodução e disseminação de um saber acríptico descontextualizado.

5 METODOLOGIA DE PESQUISA

Nesse capítulo, será delineada a metodologia utilizada para essa pesquisa. Para isso, é importante lembrar que o problema de pesquisa baseia-se na seguinte pergunta: Quais os locais de resistência ao discurso dominante da gestão no curso de Administração a distância da UFSC? Para isso, o objetivo traçado foi o de identificar locais de resistência ao discurso dominante da gestão na oferta do curso de Administração a distância da Universidade Federal de Santa Catarina.

Assim, após apresentar o contexto histórico-econômico e ideológico da inserção dos cursos de Administração no Brasil, caracterizar a teoria das organizações dominante que reflete o discurso hegemônico da gestão, bem como suas principais correntes, apresentar a crítica em relação a esse tipo de teoria; pretende-se, a partir de agora, identificar os elementos convergentes da teoria das organizações dominante na oferta do curso, bem como a existência de elementos de resistência a esse discurso. Com isso, será possível responder se há, na oferta do curso de Administração a distância da UFSC, locais de resistência ao discurso hegemônico da gestão, baseado no funcionalismo positivista.

Assim, a seguir será caracterizado o tipo de pesquisa que foi realizada bem como a técnica de coleta e análise dos dados.

5.1 PESQUISA QUALITATIVA

Consonante às pesquisas que possuem como principal característica a abordagem crítica dos estudos organizacionais e, diferentemente do funcionalismo das ciências sociais que apóiam-se no paradigma positivista, esta pesquisa é caracterizada como sendo qualitativa.

Segundo Denzin e Lincoln (2006, p.17), a pesquisa qualitativa

consiste num conjunto de práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo. Essas práticas transformam o mundo em uma série de representações, incluindo as notas de campo, as entrevistas, as conversas, as fotografias, as gravações e os lembretes. Nesse nível, a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem naturalista, interpretativa, para o mundo, o que

significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Para Godoy (1995b) a pesquisa qualitativa não procura enumerar ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Esse tipo de pesquisa parte de questões de interesses mais amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando entender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.

Os estudos qualitativos apresentam características básicas, de acordo com Godoy (1995b, p. 62-63):

- a) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento principal: para os pesquisadores qualitativos, um fenômeno pode ser mais bem observado e compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte;
- b) A pesquisa qualitativa é descritiva: o interesse do pesquisador qualitativo está em verificar como determinado fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias;
- c) O significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida é a preocupação essencial do investigador: os pesquisadores qualitativos tentam compreender o fenômeno a partir das perspectivas dos participantes, considerando todos os pontos de vista importantes; e
- d) Pesquisadores utilizam o enfoque indutivo na análise dos seus dados: os pesquisadores partem de questões ou focos de interesse mais amplos, que vão se tornando mais diretos e específicos no decorrer da pesquisa, ou seja, não partem de hipóteses estabelecidas *a priori*.

Denzin e Lincoln (2006) chamam a atenção para o fato de que os pesquisadores qualitativos são, muitas vezes, denominados como sendo jornalistas ou cientistas das áreas das *soft sciences*. Seu trabalho é considerado não científico, ou apenas exploratório, ou subjetivo. É chamado de crítica, e não de teoria, ou é interpretado politicamente

como uma versão disfarçada do marxismo ou do humanismo secular. Porém, ainda segundo os autores, a resistência positivista à pesquisa qualitativa extrapola o “desejo sempre presente de manter uma distinção entre as *hard sciences* e o saber das *soft sciences*” (CAREY, 1989, p. 99; SCHWANDT, Capítulo 7; no Volume 3, SMITH e DEEMER, Capítulo 12 apud DENZIN, LINCOLN, 2006). As ciências (positivistas) experimentais (física, química, economia e psicologia, por exemplo) são muitas vezes vistas como as grandes façanhas da civilização ocidental, supondo-se, em suas práticas, que a “verdade” possa transcender a opinião e a tendenciosidade pessoal (CAREY, 1989, p. 99; SCHWANDT, 1997b, p. 309 apud DENZIN, LINCOLN, 2006). Seus adeptos geralmente refugiam-se em um modelo de “ciência objetivista livre de valores” (CAREY, 1989, p. 104 apud DENZIN, LINCOLN, 2006) para defender sua postura. Raramente tentam explicar, ou criticar, os “compromissos morais e políticos em seu próprio trabalho contingente” (CAREY, 1989, p. 104; ver também Lincoln e Guba, no Capítulo 6 apud DENZIN, LINCOLN, 2006). Os críticos positivistas presumem uma realidade estável, imutável, que possa ser estudada com a utilização de métodos empíricos da ciência social objetiva (HUBER, 1995 apud DENZIN, LINCOLN, 2006). A competência da pesquisa qualitativa é, portanto, o mundo da experiência vivida, pois é nele que a crença individual, a ação e a cultura entrecruzam-se. A pesquisa qualitativa é vista como um ataque a essa tradição positivista. A realidade objetiva nunca pode ser captada. Podemos conhecer algo apenas por meio das suas representações.

A pesquisa qualitativa, enquanto conjunto de práticas, envolve tensões e contradições constantes em torno do projeto propriamente dito, incluindo seus métodos e as formas que suas interpretações assumem (DENZIN, LINCOLN, 2006, p. 21). Isso significa que a pesquisa qualitativa não tem o objetivo de chegar num resultado conclusivo por meio das suas descrições. Ela permite que o pesquisador revele tensões e contradições envolvidas em torno do fenômeno estudado.

Para que o fenômeno em estudo possa ser melhor compreendido, o pesquisador vai a campo buscando “captá-lo” a partir da perspectiva das várias pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno (GODOY, 1995a, p.21).

Portanto, os pesquisadores dessa área utilizam uma ampla variedade de práticas interpretativas interligadas, na esperança de

sempre conseguirem compreender melhor o assunto que está ao seu alcance. Entende-se, contudo, que cada prática garante uma visibilidade diferente do mundo. Logo, geralmente existe um compromisso no sentido do emprego de mais de uma prática interpretativa em qualquer estudo (DENZIN, LINCOLN, 2006, p. 17). Partindo dessas amplas questões, o estudo qualitativo pode, no entanto, ser conduzido através de diferentes caminhos que se complementam na tentativa de entender o fenômeno em questão. Apresentar-se-á alguns caminhos escolhidos para executar essa pesquisa.

5.2 ESTUDO DE CASO

Segundo Yin (1989, p. 23 apud GODOY, 1995a, p. 25) o método do estudo de caso

é uma forma de se fazer pesquisa empírica que investiga fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto de vida real, em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente estabelecidas, onde se utiliza múltiplas fontes de evidência.

Essa definição de estudo caso é coerente com o tipo de pesquisa qualitativa que foi descrita anteriormente. Essa pesquisa refere-se a um estudo de caso qualitativo, de cunho interpretativo, no curso de Administração a distância da Universidade Federal de Santa Catarina. Segundo Merriam (1988 apud GODOY, 2006), o estudo de caso qualitativo apresenta as seguintes características:

- O estudo de caso deve estar centrado em uma situação ou evento particular cuja importância vem do que ele revela sobre o fenômeno objeto de investigação.
- É também característica do estudo de caso a heurística, auxiliando o pesquisador na compreensão e descoberta de novos significados para aquilo que está sendo estudado.
- Procedimentos descritivos estão presentes tanto na forma de obtenção dos dados (transcrições de entrevistas, anotações de campo, vários tipos de documentos) quanto no relatório de disseminação dos resultados. A descrição é densa.

Para o mesmo autor, o estudo de caso interpretativo, além de conter uma rica descrição do fenômeno estudado, busca encontrar

padrões nos dados e desenvolver categorias conceituais que possibilitem ilustrar, confirmar ou opor-se a suposições.

Outra classificação do método de estudo de caso que encontra-se nesse caso é dada em Stake (1994). O autor diz que o estudo de caso do tipo instrumental fornece informações sobre um problema. O caso em si é de interesse secundário, que desempenha um papel de apoio, e facilita a nossa compreensão de algo a mais. A escolha do caso é feita para avançar a compreensão deste outro interesse. Aqui, o interesse pelo caso em si (o curso de Administração a distância da UFSC) é secundário, mas apresenta uma situação típica desse tipo de curso. Nesse caso, optou-se pelo curso de Administração a distância da UFSC por esse ser considerado uma referência nacional no Programa Universidade Aberta do Brasil, produzindo e distribuindo material didático para outras universidades. Assim, revela-se um fenômeno importante e influente no cenário nacional. Ou seja, parte-se da premissa que o fenômeno a ser estudado nesta unidade seja similar a muitos outros cursos de Administração a distância encontrados no país e, por muitas vezes, utilizado como modelo para construção de novos ou tido como referência para os já existentes.

Além disso, cabe salientar que a escolha pelo curso a distância deve-se pela sua característica mais marcante, em comparação a um curso presencial, de produção e disseminação de material didático no território nacional. Ao contrário do curso presencial, no curso a distância os conteúdos disseminados pelos professores são documentos formais, produzidos, arquivados e divulgados para consultas em qualquer tempo.

5.3 CATEGORIAS ANÁLISE

Ao analisar o que se dissemina no curso de Administração a distância da UFSC, serão observadas seis categorias de análise escolhidas a partir da teoria exposta no capítulo 4:

a) Concepção sistêmica e sincrônica da organização - As organizações definidas como um conjunto cujas partes são relacionadas umas às outras, tais partes podendo ser indivíduos ou grupos. O que caracteriza essa relação para os funcionalistas é que ela não se dá ao acaso, mas é, sobretudo, coordenada. A organização torna-se então um sistema de esforços humanos coordenados; uma estrutura pela qual os esforços coordenados dos homens atingem resultados superiores à soma de seus

esforços individuais. Na teoria das organizações, essa necessidade de coordenação é satisfeita pela existência de uma estrutura de autoridade.

b) Uma concepção teleológica da organização – A coordenação dos homens e de suas atividades é orientada para o alcance de certos objetivos. Essa dimensão representa uma característica que distingue a organização de outros tipos de sistema. No nível interno, postula-se a existência de objetivos comuns a todos os membros da organização, uma vez que se a organização sobrevive é porque o conjunto de seus membros persegue objetivos compartilhados. No nível externo, legitimam-se a existência da organização por um sistema de valores supostamente em acordo com os valores fundamentais da sociedade. Isto é o suficiente para legitimar as ações organizacionais.

c) Uma concepção de racionalidade instrumental – a ação é determinada por uma expectativa de resultados, ou ‘fins calculados’. Sem resultados úteis, essa ação é considerada sem valor.

d) Uma concepção comportamentalista do indivíduo - O comportamento, sendo uma forma de conduta que se baseia na racionalidade instrumental, espera que o indivíduo comporte-se segundo as normas e regras dadas pelo sistema cognitivo que é a organização.

e) Uma concepção integradora e não conflitual da organização - a organização é caracterizada pelo consenso e não pela existência de relações de poder e de conflitos.

f) Uma concepção de ciência imparcial – as teorias administrativas são construídas com imparcialidade do pesquisador.

5.4 COLETA DE DADOS

A definição da fonte de dados é o próximo passo para esclarecer onde serão observadas as categorias de análise descritas anteriormente. Assim, escolheu-se como fonte de dados:

a) Projeto pedagógico do curso: na proposta do curso será identificada a presença ou não das categorias de análise. O projeto pedagógico escolhido refere-se à quarta edição do curso de Administração a distância, ofertado em 2014.

b) Professores: a preocupação aqui será em relação ao que os professores disseminam. Para isso, será utilizado o material didático escrito por esses professores na oferta do curso. Das 24 disciplinas ofertadas para a Formação profissional, selecionou-se 4 disciplinas chamadas aqui de Administração Geral - (1) Introdução a

Administração, (2) Teoria Geral da Administração, (3) Organizações, Sistemas e Métodos, e (4) Processo Decisório – e disciplinas chamadas aqui de Administração Específica – (1) Sistemas de informação, (2) Administração Financeira, (3) Administração de Marketing, (4) Administração de Recursos Humanos, e (5) Administração da produção.

c) Sistema de Avaliação do curso: em relação ao sistema de avaliação, interessa para esta pesquisa somente a parte que valida e legitima os conteúdos ofertados em um curso. Para analisar os conteúdos que se avaliam no curso de Administração, selecionou-se as provas do ENADE dos anos de 2006, 2009 e 2012. Esses foram os três anos que os alunos do curso de Administração foram avaliados por esse sistema. Para análise, selecionou-se as questões específicas (que referem-se aos conhecimentos de Administração) de múltipla escolha.

5.5 ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados coletados, utilizou-se uma categorização dos conteúdos encontrados no Projeto Político Pedagógico do curso de Administração a distância da UFSC, o material didático escrito pelos professores do mesmo e as questões que servem para avaliação do curso por meio do ENADE, em relação às categorias de análise pré-definidas nessa pesquisa.

Para o projeto político pedagógico e para o material didático das disciplinas selecionadas, buscou-se em seus conteúdos expostos modelos, argumentos, exemplos ou teorias que se identificassem com as seis categorias de análise (concepção sistêmica e sincrônica, concepção teleológica da organização, concepção de uma racionalidade instrumental, concepção comportamentalista do indivíduo, concepção integradora e não conflitual da organização e concepção de uma ciência imparcial). Nessa comparação dos conteúdos com as categorias de análise, pode-se identificar também a existência de elementos de resistência ao discurso dominante da gestão na oferta do curso.

Para análise da avaliação do curso, por meio das três provas do ENADE, classificou-se as questões específicas em:

1 - *Instrumental da Teoria Administrativa Dominante* – quando se trata de cálculos, esquemas ou informações que auxiliem na tomada de decisão visando resultados organizacionais.

2 - *Teoria Administrativa Dominante* – quando aborda somente teorias administrativas dominantes.

3 – *Teoria Alternativa a Teoria Dominante* - abordagens que representam uma resistência ao discurso hegemônico da gestão.

6 ANÁLISE DO CASO

Nessa seção serão analisadas se os elementos convergentes da ciência administrativa dominante estão presentes no Projeto Pedagógico do Curso, no que os professores disseminam e na avaliação do curso ou se há conteúdos de resistência a esse discurso hegemônico da gestão nessas três fontes de dados.

6.1 PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO

A primeira análise identificando os elementos convergentes na ciência administrativa dominante foi realizada no Projeto Político Pedagógico do curso de Administração da modalidade a distância. Esse projeto refere-se a quarta oferta do curso, realizada em 2014.

Conforme consta nesse documento: “o presente Projeto Político Pedagógico, representa a vontade coletiva dos integrantes da comunidade acadêmica do Curso de Administração da UFSC” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 7).

Antes de adentrar-se na análise das variáveis, cabe destacar, a princípio, o discurso hegemônico da gestão atrelado ao projeto do curso quando o mesmo destaca em seu contexto que: “O papel do administrador, mesmo que ainda sem essa denominação, vem se mostrando primordial para o sucesso de organizações e equipes, desde os primeiros contatos sociais” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 8, grifo nosso).

Outra evidência da crença na gestão e a contribuição ao discurso hegemônico é encontrada quando o documento traz uma citação de Peter Drucker (apud LACOMBE; HEILBORN, 2003, p.4), dizendo que “o desenvolvimento econômico e social resulta da administração. As aspirações, os valores, e até a sobrevivência da sociedade dependem cada vez mais do desempenho, da competência, e dos valores dos administradores” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 8, grifo nosso).

Essas duas citações encontram-se na contextualização do curso e do administrador. Não há a apresentação de nenhuma evidência empírica mostrando que o “sucesso” organizacional, ou o “desenvolvimento econômico e social”, e até mesmo a “sobrevivência da sociedade” dependem do administrador. Ademais, não há alusão ao

que seria o “sucesso organizacional”. Apenas a aspiração do que quer ser a administração na sociedade, o que contribui com a crença no discurso hegemônico da gestão e faz parte das premissas da teoria administrativa dominante. Lembrando o que disse Georgiou (1981): a conclusão geralmente encontrada por analistas de organizações é que a teoria organizacional dominante é a expressão de uma aspiração em vez de um reflexo da realidade.

A contextualização do curso e do administrador no documento parece não se preocupar com uma categoria de análise reflexiva a respeito da gestão. O axioma apresentado é de que a atividade do administrador é essencial na sociedade, e dele depende até a sua sobrevivência. Legitimada essa ideia, há a seleção e adequação de disciplinas aos diferentes núcleos que compõem a matriz curricular, como instrumento de operacionalização e concretização deste profissional, conforme o Projeto Político Pedagógico (2014).

Partindo-se para a análise dos elementos convergentes na teoria administrativa dominante, analisou-se o documento extraindo-se dele evidências da existência ou não destes na construção do que se entende pela ciência administrativa nesse Projeto.

- a) **Uma concepção sistêmica e sincrônica:** quando as organizações são definidas como um conjunto cujas partes são relacionadas umas às outras, tais partes podendo ser indivíduos ou grupos. Essa relação não se dá ao acaso, mas é, sobretudo, coordenada. A organização torna-se então um sistema de esforços humanos coordenados; uma estrutura pela qual os esforços coordenados dos homens atingem resultados superiores à soma de seus esforços individuais. A organização assim é definida pela necessidade de uma coordenação em vista de uma maior eficiência. Essa necessidade de coordenação é satisfeita pela existência de uma estrutura de autoridade.

Ao abordar o perfil do administrador no Projeto Político Pedagógico do curso, utiliza-se uma citação do Conselho Federal de Administração, datado de 2006, dizendo que este profissional deve ser constituído e se constituir em “Articulador, com visão sistêmica da organização para promover ações internas, criando sinergia entre pessoas e recursos disponíveis e gerando processos eficientes” (CFA, 2006 apud PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014).

Aqui, a visão da organização como sistema privilegia o aspecto das relações entre os elementos que o compõem (“criando sinergia entre pessoas e recursos disponíveis”) com a finalidade de gerar processos eficientes. Essa abordagem da organização acentua-se, segundo Demo (1985), no homem capaz de conservar a supervisão do sistema global e este é importante no contexto do planejamento e da manutenção de *status quo*. Visto dessa forma, há o privilégio do aspecto relacional dos elementos que constituem a organização. Segundo Demo (1985), dentro do ponto de vista relacional, o homem não passa de um elemento relacionável entre outros, o que distancia-se de uma visão humanista da organização que defende a ideia de que o sistema deve servir ao homem, e não o ter como um peça de onde retira sua razão de ser.

Além disso, a organização é definida pela necessidade de uma coordenação em vista de uma maior eficiência. Coloca-se o administrador como o elemento essencial para essa coordenação.

Outra evidência da concepção sistêmica e sincrônica da organização é a utilização no Projeto da citação de Drucker (2002), quando esse afirma que o administrador precisa ser empreendedor e capaz de gerar resultados maiores do que a soma das partes (sinergia).

- b) **Uma concepção teleológica da organização:** a coordenação dos homens e de suas atividades é orientada para o alcance de objetivos claros e definidos. Os objetivos organizacionais têm duas facetas que apresentam implicações importantes quanto ao funcionamento organizacional: de um lado, os objetivos são partilhados pelo conjunto dos membros da organização, são os objetos de aceitação e de expectativas de todos; e de outro lado, a organização, em razão dos objetivos que ela persegue, tem uma função social, pois cria uma produção identificável que torna-se um *input* para outro sistema social em seu conjunto ou ainda para outro subsistema social. É em função dos objetivos que a organização se dotará de uma tecnologia, de uma estrutura formal e de um sistema de mobilização e controle dos indivíduos requisitados à sua ação.

Internamente, a própria proposta do curso de Administração é concebida de acordo com uma concepção teleológica ao apontar que o

“Projeto Político Pedagógico do Curso de Administração da UFSC [...] tem por objetivo

balizar e estruturar as ações com vistas a formação do profissional segundo as concepções que aqui se expressam, cujo eixo centralizador é a formação do “profissional-administrador empreendedor”, capaz do exercício profissional contextualizado que se alicerça tanto na dimensão técnico-científica quanto no desenvolvimento das competências e habilidades necessárias a este fazer profissional” (PROJETO POLÍTICO pedagógico, 2014).

As concepções expressas do documento referem-se ao perfil do administrador como um “articulador, com visão sistêmica da organização para promover ações internas, criando sinergia entre pessoas e recursos disponíveis e gerando processos eficientes” e “um profissional-administrador que tenha a competência de ‘ler a realidade’ para antecipar-se a ela, que tenha a capacidade de ‘pré-ver’ os acontecimentos futuros”.

A primeira concepção do perfil do egresso apresentada no documento, referem-se ao perfil do administrador que atenda os requisitos da organização segundo uma concepção sistêmica e sincrônica da organização. O administrador será o agente que coordenará os recursos disponíveis para gerar processos eficientes. A segunda concepção olha para a ciência administrativa de acordo com os pressupostos da ciência positivista, ou seja, a realidade deve ser estudada de tal forma que podemos controlá-la como se faz crer nas ciências naturais. Lembrando que o funcionalismo tem uma base na ciência positivista.

Apesar do perfil do administrador ser caracterizado somente pelas bases da ciência funcionalista, o documento ainda aponta que “o presente Projeto Político Pedagógico, representa a vontade coletiva dos integrantes da comunidade acadêmica do Curso de Administração da UFSC e viabilizará a formação do profissional-administrador necessário à sociedade atual” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014). Não há evidências de pluralidade de ideias em relação ao que se espera na formação do estudante de administração, ou seja, aqui os objetivos são partilhados pelo conjunto dos membros da organização e todos trabalham para formar esse profissional.

Outra evidência da crença nos objetivos organizacionais é quando o documento especifica as habilidades que o administrador deve possuir para exercer sua função. Uma delas destaca-se pela habilidade

do trabalho em equipe, fazendo alusão para que o administrador deva “atuar de forma interativa em prol de objetivos comuns e compreender a importância da complementaridade das ações coletivas” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 10, grifo nosso).

- c) **Uma concepção de racionalidade instrumental:** legitima um cálculo racional de meios-fins por referência a regras universalmente aplicadas, leis ou regulamentos. À medida que o simples cálculo em termos de regras abstratas reina, as decisões são tomadas sem levar em conta as pessoas. Ou seja, sob a luz da racionalidade instrumental, a ação social é determinada por uma expectativa de resultados ou ‘fins calculados’ e aumenta na medida em que os cálculos são realizados, independentemente do seu efeito sobre pessoas singulares ou o grau em que eles podem estar violando racionalidades substantivas éticas.

Em relação ao tipo de racionalidade privilegiada no Projeto do curso, pode-se destacar o trecho da contextualização do curso: “Lacombe e Heilborn (2003) complementam com a essência do papel do administrador, a qual caracteriza-se pela obtenção de resultados por meio de terceiros, do desempenho da equipe que ele supervisiona e coordena” (PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO, 2014, p.9).

Nessa referência ao Lacombe e Heilborn fica evidente a construção da figura do administrador com base na racionalidade instrumental ao apontar que a essência do seu papel é a obtenção de resultados. Não diz, em nenhum momento que, independente desse resultado, o administrador deva tomar decisões com bases valorativas, como quer a racionalidade substantiva.

Ainda na contextualização do curso e no que diz respeito à racionalidade encontrada nas decisões esperadas pelos administradores há a seguinte citação: “O administrador não é pago para pensar, mas para realizar, para fazer as coisas acontecerem da forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização”. (LACOMBE; HEILBORN, 2003, p.7 apud PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 9). Ou seja, o caráter reflexivo e valorativo das decisões dos administradores é substituído exclusivamente pelos resultados positivos da organização. Deve ser por isso que os autores dizem que o administrador não é pago para pensar, o que diferente de uma teoria que ser crítica.

Em seguida, e num primeiro momento parecendo ser uma ideia conflitante ao de que o administrador não é pago para pensar, o Projeto do curso apresenta uma citação de Mintzenberg e Gosling (2003 apud PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014), em que os autores defendem que um executivo de sucesso deve possuir cinco disposições mentais – reflexiva, analítica, cosmopolita, colaborativa e da ação. Ao verificar o que diz a disposição mental reflexiva, o texto diz que a “Disposição mental reflexiva - antes de agir, o profissional deve voltar seu olhar para dentro, para melhor analisar o ambiente externo” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 9). Assim, essa preocupação com a reflexão parece ter uma função bastante instrumental ao analisar o ambiente externo antes de agir, para gerar melhores resultados.

- d) **Uma concepção comportamentalista do indivíduo:** as organizações são sistemas cognitivos e espera-se que seus membros comportem-se segundo as normas e regras dadas por este sistema cognitivo que é a organização. Para que as organizações obtenham êxito, as pessoas devem simplesmente se comportar segundo o sistema de valores da organização. A ação, que se constitui em uma forma ética de conduta, conflitaria qualquer sistema social planejado.

Essa concepção está nos pressupostos de diversos trechos do documento quando há a alusão de que o administrador coordenará recursos (incluindo os recursos humanos) para gerar processos eficientes e resultados. Ora, nada disso seria possível se não se aplicasse a concepção comportamentalista do indivíduo, ou seja, espera-se que eles tenham obediências a autoridade do administrador. Qualquer tipo de ação dos indivíduos cria tensões no ambiente coordenado pelo administrador.

Essa ideia é encontrada na citação que refere-se ao perfil do administrador: “Articulador, com visão sistêmica da organização para promover ações internas, criando sinergia entre pessoas e recursos disponíveis e gerando processos eficientes” (CFA, 2006 apud PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014).

Ou quando Drucker (2002 apud PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 9) afirma que “o administrador precisa ser empreendedor e capaz de gerar resultados maiores que a soma das partes”.

- e) **Uma concepção integradora e não conflitual da organização:** a organização “ideal” é caracterizada pelo consenso e não pela existência de relações de poder e de conflitos. Ela constitui o modelo do que é e do que deve ser uma organização, modelo que os analistas tentam encontrar na realidade ou tornar possível por intervenções como consultores para eliminar qualquer tensão ou conflito organizacional.

Conforme consta nesse documento: “o presente Projeto Político Pedagógico, representa a vontade coletiva dos integrantes da comunidade acadêmica do Curso de Administração da UFSC” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 7).

Assim, o curso de Administração, representando também um tipo de organização social, representada formalmente pelo Projeto Político Pedagógico, sofre das mesmas amarras da concepção integradora e não conflitual da organização.

Em relação às organizações, o documento não sinaliza para qualquer tipo de conflito ou tensão organizacional.

- f) **Uma concepção de ciência imparcial:** a ciência é desprovida de interesses. Princípios como o universalismo (as pretensões à verdade têm que ser submetidas a critérios impessoais preestabelecidos), o comunismo (as descobertas substantivas da ciência são produto da colaboração social e estão destinados à comunidade) e o desinteresse da ciência (as atividades dos cientistas estão submetidas a um policiamento rigoroso, sem paralelo, como uma prestação de contas com os seus pares).

Na apresentação do Projeto Político Pedagógico há uma citação a partir da qual será possível analisar a concepção de ciência na proposta do curso. Após afirmar que o profissional da Administração deve “se constituir em ‘Articulador, com visão sistêmica da organização para promover ações internas, criando sinergia entre pessoas e recursos disponíveis e gerando processos eficientes’” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p.5), remete a responsabilidade dessa formação para a Universidade. Assim, o documento afirma que “É necessário que a Universidade trabalhe na perspectiva de formar um profissional-administrador que tenha a competência de ‘ler a realidade’ para

antecipar-se a ela, que tenha a capacidade de ‘pré-ver’ os acontecimentos futuros” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p.5).

Essa ideia da utilização da ciência para antecipar-se ou prever o futuro são características de uma ciência positivista, com suas bases no método utilizado nas ciências naturais que buscava leis ou princípios universais de como as coisas funcionam entendê-las, dominá-las e controlá-las. A pretensão de controle do pesquisador nas ciências sociais não é diferente. É o que dizia Bertalanfy, afirmando que “a ciência é essencialmente um empreendimento nomotético, isto é, estabelece leis baseadas no fato de os acontecimentos na natureza serem repetíveis e recorrentes” (BERTALANFFY, 1973 apud DEMO, 1985, p. 234). Nas ciências sociais, era o que pretendia Durkheim quando esse afirmava que os fatos sociais se repetem ao longo do tempo, adquirindo certa consistência. Ou Vico (1953 apud SOUZA SANTOS, 1988) que sugere a existência de leis que governam deterministicamente a evolução das sociedades e tornam possível prever os resultados das ações coletivas.

Além disso, para Bertalanfy, a ciência só é possível porque os fenômenos se repetem, porque são intimamente ordenados, mesmo que transmitam uma face externa desordenada. Assim, essa ideia de ciência também remete à existência de ordem e equilíbrio na sociedade. Basta que o administrador utilize métodos adequados para captar essa regularidade e, assim, exercer uma das suas principais funções: o controle.

Mais adiante, na contextualizado do curso, fala-se sobre a figura do administrador utilizando-se de uma citação de Mintzenberg e Goslin (2003) na qual esses defendem que um “um executivo de sucesso deve possuir cinco disposições mentais – reflexiva, analítica, cosmopolita, colaborativa e da ação” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 9). Na disposição mental analítica afirmam os autores que “todos os elementos que compõe o problema são separados e analisados pelo indivíduo para que dessa forma, possa ter uma base mais concreta para a tomada de decisão”(PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 9). Essa citação reflete o pensamento cartesiano do positivismo, ou seja, conhecer significa dividir e classificar para depois poder determinar relações sistemáticas entre o que se separou. O método científico assenta-se na redução da complexidade.

Além disso, outra citação apresenta o utilitarismo do conhecimento, conforme os pressupostos da ciência positivista. Diz que:

No uso alternativo do tempo, ele pode ter de sacrificar a leitura para realizar coisas. O conhecimento é muito importante para sabermos o que devemos fazer e para fazermos a coisa certa, mas não adianta ficarmos obsessivamente preocupados em aumentar a nossa cultura sem a colocarmos a serviço das realizações úteis e práticas para a sociedade. Espera-se que o administrador tenha como principal qualidade à iniciativa para conseguir soluções para as dificuldades encontradas e para coloca-las em ação. (LACOMBE; HEILBORN, 2003, p.7 apud PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2014, p. 9).

Apesar de apresentar os seis elementos convergentes da teoria administrativa dominante no contexto do curso, o Projeto Político Pedagógico (2014, p. 14) diz que tem como objetivo “formar o profissional-administrador dotado de capacidade analítica e empreendedora, com visão sistêmica da organização, para constituir-se em agente de mudança e transformação social tendo em vista a responsabilidade e ética coletiva presente e futura”. É importante destacar que a transformação social é uma variável sempre presente em teorias críticas. Assim, apesar do curso apresentar esse elemento no objetivo, não apresenta nenhum sinal para a construção de uma base teórica ou analítica diferente da funcionalista que, conforme discutido anteriormente, é um tipo de teoria que privilegia a manutenção do *status quo* ante a transformação social.

6.2 MATERIAL DIDÁTICO DOS PROFESSORES

De acordo como Projeto Político Pedagógico do curso (2014), uma vez estabelecidas as premissas relacionadas aos objetivos do curso, realizou-se a seleção e adequação das disciplinas aos diferentes núcleos que compõem a matriz curricular, como instrumento de operacionalização e concretização do profissional-administrador. Esta seleção foi antecedida pela observância das Diretrizes Curriculares Nacionais e revisão de literatura específica para a formação do profissional-administrador, produzida na área.

Ainda segundo o Projeto Político Pedagógico do Curso (2014), para definição da oferta de disciplinas considerou-se os estatutos legais, o perfil, as competências e os objetivos do curso. Assim, a matriz curricular é formada por uma parte fixa e outra variável.

A parte fixa é representa os estudos obrigatórios e é formada por quatro núcleos de estudos:

- 1) Estudos de formação básica: os conteúdos estão relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos e comportamentais;
- 2) Estudos de integração: é composto por disciplinas que tem a função de integrar e carrear para si a responsabilidade de preservar a unidade do curso, através do eixo integrador: ***A formação do profissional-administrador empreendedor***, através da união teoria-prática;
- 3) Estudos de formação profissional: envolvem as teorias de administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços; e
- 4) Estudos quantitativos e suas tecnologias: os conteúdos estão voltados a teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração.

A parte variável busca atender os princípios de flexibilidade e adequação do mesmo aos momentos, circunstâncias e interesses específicos dos acadêmicos, considerando as demandas sociais, e está organizado em três conjuntos de atividades:

- 1) Disciplinas optativas: o acadêmico pode optar dentre qualquer uma das disciplinas oferecidas pelo Departamento do curso ou por qualquer um dos cursos de graduação da Universidade;
- 2) Atividades complementares; e
- 3) Atividades de extensão.

Dito isso, o foco dado a essa pesquisa será nas disciplinas de Formação Profissional, por tratarem-se do tema central dessa tese: as teorias administrativas. O núcleo de Formação Profissional é composto por 24 disciplinas.

Dessas 24 disciplinas ofertadas para a Formação profissional, selecionou-se 4 disciplinas chamadas aqui de Administração Geral - (1) Introdução a Administração, (2) Teoria Geral da Administração, (3) Organizações, Sistemas e Métodos, e (4) Processo Decisório – e disciplinas chamadas aqui de Administração Específica – (1) Sistemas de informação, (2) Administração Financeira, (3) Administração de Marketing, (4) Administração de Recursos Humanos, e (5) Administração da produção.

Essas mesmas disciplinas são ofertadas no curso pela modalidade presencial e a distância. A análise será feita com base no material elaborado pelos professores para o curso a distância que também são professores do curso presencial. Esse material fornece, através de livros e vídeos, o aparato necessário para identificar as bases das teorias administrativas disseminadas pelos professores do curso.

Antes de identificar a teoria dominante nas disciplinas oferecidas pelo curso por meio das seis categorias de análise, cabe destacar alguns trechos que mostram a contribuição do curso ao discurso hegemônico da gestão. A ênfase dada à importância da gestão carece de evidências empíricas mais consistentes.

Por exemplo, na disciplina de Introdução a Administração (página 19) há a mesma citação de Drucker encontrada no Projeto Político Pedagógico quando ele diz que “o desenvolvimento econômico e social resulta da administração. As aspirações, os valores, e até a sobrevivência da sociedade dependerão cada vez mais do desempenho, da competência, e dos valores dos administradores”. Além disso, na página 12, aparece também a pesquisa do SEBRAE de 2007 que aponta que “49.4% das micro e pequenas empresas brasileiras “morrem” com até dois anos de existência. O entendimento é de que o empreendedor começa a sentir grandes dificuldades na continuidade das suas atividades por não possuir um adequado suporte administrativo [...]”. A causa principal da falência das empresas aqui é dada em função da falta de conhecimento administrativo, e não se leva em consideração nenhum outro elemento como mercado recessivo, tecnologia dos produtos, falta de incentivo governamental, conflito entre os membros da organização, entre tantos outros motivos que podem levar as empresas à dissolução.

Na página 19 é apresentada uma frase do Peter Drucker que encerra a discussão ao afirmar que “Pode-se, assim, perceber a importância dessa profissão para a sociedade em geral” e na página 39 afirma-se que “O melhor caminho a seguir é, sem sobra de dúvidas, planejar”. Essas afirmações parecem representar mais uma aspiração da

teoria administrativa dominante ao invés de demonstrações através de experiências encontradas na realidade.

Em nenhuma das disciplinas analisadas encontrou-se críticas relacionadas ao gerencialismo ou qualquer tipo de questionamento sobre suas premissas. Parte-se do pressuposto que é uma coisa boa e devemos aplicá-lo.

Quanto às categorias de análise, temos:

- a) **Uma concepção sistêmica e sincrônica:** quando as organizações são definidas como um conjunto cujas partes são relacionadas umas às outras, tais partes podendo ser indivíduos ou grupos. Essa relação não se dá ao acaso, mas é, sobretudo, coordenada. A organização torna-se então um sistema de esforços humanos coordenados; uma estrutura pela qual os esforços coordenados dos homens atingem resultados superiores à soma de seus esforços individuais. A organização assim é definida pela necessidade de uma coordenação em vista de uma maior eficiência. Essa necessidade de coordenação é satisfeita pela existência de uma estrutura de autoridade.

A concepção sistêmica e sincrônica da organização é encontrada na disciplina de **Introdução a Administração**, página 11, quando diz que “Drucker (1998) afirma que ele precisa ser empreendedor e capaz de gerar resultados maiores do que a soma das partes (sinergia)”. Ainda, na página 15, citando Lacombe e Heilbonr (2006), fala que o administrador deve possuir “habilidade conceitual ou visão sistêmica: sabedoria para visualizar a organização (instituição, empresa ou grupo de empresas) como um conjunto integrado”. Fala, na página 23, que “Na perspectiva atual, a Administração é compreendida como um conjunto de processos que se integram e se influenciam mutuamente visando alcançar as metas organizacionais”. A visão sistêmica é claramente utilizada quando, na página 24, afirma que “[...] um relevante modelo para caracterizar as organizações atuais, chamado de Modelo de Sistemas Abertos [...] trata uma organização como um sistema dinâmico que transforma seus insumos (recursos) em produtos ou serviços e que influencia e é influenciado pelo seu meio externo”.

A disciplina de **Teoria Geral da Administração** apresenta um conjunto de teorias que concebem a organização como sistêmica e

sincrônica, como, por exemplo, na página 36, diz que “O estruturalismo trabalha a abordagem da análise do ambiente interno e, por consequência, tudo aquilo que ele pode proporcionar. Trata-se de um método analítico comparativo que aborda a visão inicial de sistemas, o qual versa sobre a totalidade e a interdependência entre as partes, uma vez que o todo é maior do que a soma delas”. Também discute, na página 44, a Teoria dos Sistemas, dizendo que “é uma abordagem interdisciplinar que demonstra a possibilidade de incorporação de diferentes ciências a um mesmo foco de análise (NETO; TEIXEIRA; CAMPOS, 2005). Logo, as ciências biológicas, exatas e sociais podem ser aplicadas à análise organizacional”. Ainda sobre a Teoria dos Sistemas na mesma página, diz que “Essa teoria passou a considerar a relevância de uma análise organizacional fundamentada no todo. As partes não deixaram de ter sua relevância, no entanto, a inserção no contexto geral traria maiores subsídios à análise. A interdependência das partes passa a ser o ponto de partida, a organização passa a ser vista como um ambiente orgânico, vivo e de interações com diferentes ambientes”. Apresenta também a Teoria Contingencial na página 48, dizendo que, para essa, “A organização é amplamente compreendida como um sistema aberto, e a relevância do ambiente externo destacado”. A Teoria da Complexidade é colocada como uma teoria que inclui mais variáveis a ser analisadas, como a tecnologia e o desaparecimento de fronteiras, entre outras que o administrador precisa lidar em tempos atuais. Em nada se parece com uma abordagem crítica dessa teoria. Apesar de apresentar bastante imparcialidade ao mostrar os pressupostos de cada teoria, a disciplina de Teoria Geral da Administração não discutiu nenhuma teoria dita crítica, ou questionou qualquer pressuposto das teorias dominantes.

Em **Organização, Sistemas e Métodos**, trata a abordagem de sistemas dada a organização, afirmando, na página 16-17, que “É importante para a área de O&M considerar a importação de energia, a transformação, as saídas, os sistemas como ciclo de eventos, a entropia negativa, o processo de codificação, o estado firme, a diferenciação e a equifinalidade”.

Aplicando-se essa concepção à disciplina de **Processo Decisório**, afirma-se na página 15 que “o comportamento da empresa é diretamente afetado, em termos de eficácia e eficiência, pela qualidade das decisões, as quais, por sua vez, são influenciadas pela qualidade das informações geradas, agindo como um processo integrado e sistêmico”. Também aborda o pensamento sistêmico para tomada de decisão

dizendo que “é uma abordagem mais contemporânea para a solução de problemas, pois supõe que tais problemas estejam relacionados a uma situação, e que as soluções não apenas os resolvem, mas também terão um impacto no restante da organização. Por consequência, devem ser avaliados em termos de qual a melhor forma de serem resolvidos (resultados intencionais) e como afetam a organização como um todo (resultados involuntários)” (página 41). Diz ainda, na página 42, que “Uma das faces do pensamento sistêmico não vê os problemas como sendo singulares, mas os vê como relacionados a todos os aspectos da organização. As organizações são compostas de sistemas e processos inter-relacionados e qualquer mudança em um dos aspectos organizacionais afetará todos os outros” e que “um pensador sistêmico deve considerar o inter-relacionamento entre os sistemas e os processos de uma organização antes de programar uma solução. Assim, é importante, após dar curso à solução, avaliar seus efeitos e fornecer uma retroalimentação para a organização, no sentido de que ela possa começar de outra forma o processo de solução de seus problemas”. Pode-se notar que, além da concepção sistêmica e sincrônica estar arraigada no tipo de organização tratada aqui, também é aplicada a processo de tomada de decisão em analogia.

As disciplinas específicas da Administração são vistas como subsistemas de um sistema maior que é a organização, como as **Finanças**, a área de **Recursos Humanos**, a **Produção**, o **Marketing** e o **Sistema de Informação**. Assim, algumas dessas disciplinas não trataram explicitamente a organização sob a concepção sistêmica e sincrônica, porém, a discussão dos seus temas pressupõe que elas são partes de um todo sincronizado para gerar resultados. Outras deixam essa ideia explícita como, por exemplo:

A disciplina de **Sistemas de Informação** inicia com uma referência a Teoria Geral dos Sistemas de Bertalanffy, mostrando a proximidade desta com os sistemas de informação da organização. Diz, na página 28, que “Os sistemas informacionais são estabelecidos e funcionam tal como as formulações e os conceitos propostos pela Teoria Geral dos Sistemas”.

Na disciplina de **Administração Financeira I**, diz que o administrador financeiro “possui uma visão sistêmica da organização, interagindo com todas as áreas da empresa: contabilidade, produção, *marketing*, recursos humanos, pesquisas e assim por diante” (página 14). Em **Administração Orçamentária** a empresa é vista como um sistema: “De acordo com Lacombe (2004), sistema pode se entendido como um

conjunto de objetivos unidos por alguma forma de interação ou de interdependência, desenvolvendo uma atividade ou função, para atingir um ou mais objetivos comuns ao conjunto” (página 11) e o orçamento “ajuda a coordenar as atividades das diversas partes da organização e garantir a consistência dessas ações” (página 19).

Em **Marketing**, na página 29, há uma citação de Hampton (1992, p. 9) dizendo que

[...] embora palavras como planejamento, organização, direção e controle evoquem imagens de que a administração seja reflexiva, racional e sistemática, há pesquisadores que gastaram um bom tempo observando gerentes em ação, e que chegaram à conclusão de que, na realidade, a administração é mais refletida do que reflexiva, mais emoção do que racionalidade e mais caótica do que sistemática.

Porém, em seguida os professores encerram a discussão dizendo que “Vários estudiosos das organizações abordam este tema de formas distintas. No entanto, não temos, neste material, o intuito de realizarmos uma análise aprofundada sobre polêmicas que tramitam na academia há décadas” e reduzem a discussão para “Cabe, sim, entendermos que a Administração de Marketing é um processo relevante e que complementa as demais áreas de gestão das organizações”. Ou seja, mesmo conscientes, não instigam os alunos para a pesquisa das outras abordagens dadas às organizações, chamando-as de “polêmicas”.

- b) Uma concepção teleológica da organização:** a coordenação dos homens e de suas atividades é orientada para o alcance de objetivos claros e definidos. Os objetivos organizacionais têm duas facetas que apresentam implicações importantes quanto ao funcionamento organizacional: de um lado, os objetivos são partilhados pelo conjunto dos membros da organização, são os objetos de aceitação e de expectativas de todos; e de outro lado, a organização, em razão dos objetivos que ela persegue, tem uma função social, pois cria uma produção identificável que torna-se um *input* para outro sistema social em seu conjunto ou ainda para outro subsistema social. É em função dos objetivos que a organização se dotará de uma tecnologia, de uma

estrutura formal e de um sistema de mobilização e controle dos indivíduos requisitados à sua ação.

A concepção teleológica da organização inicia na disciplina de **Introdução a Administração** dizendo que “O administrador deve “atuar de forma interativa em prol de objetivos comuns” (página. 12). Saindo da figura do administrador e olhando para a organização, utiliza-se uma citação de Robbins (2005) diz que uma organização é arranjo sistemático de duas ou mais pessoas que cumprem papéis formais e compartilham de um propósito comum (página 21). Além disso, ao conceituar uma organização, há uma ênfase positiva na definição de Etzione ao afirmar, na página 21, que o referido autor “é sábio ao afirmar que as ‘organizações são unidades sociais deliberadamente construídas para perseguir objetivos específicos””.

Essa concepção também é encontrada em **Teoria Geral da Administração**. Na página 11 o professor afirma que “A compreensão da organização e de suas características predominantes é fundamental ao gestor para poder fazer uso sustentado dos recursos de que dispõe e atuar em sinergia com os objetivos organizacionais”. Ainda, utiliza-se o objetivo como premissa para compreensão da organização: na página 13 ele diz que “Para compreendermos a organização é importante identificarmos e conhecermos os seus objetivos [...]”. Os objetivos também são utilizados como objeto de análise: “Algumas informações de caráter geral e presentes numa organização como objeto da análise podem ser: [...] a missão, os princípios, os valores e os objetivos da organização” (página 20).

Para a disciplina de **Organização, Sistemas e Métodos**, a forma organizacional é definida em função dos objetivos: “Podemos afirmar que toda organização possui um papel que é o de servir uma sociedade, utilizando variadas formas em razão de seus objetivos. E como afirma Perrow (1976), as organizações são importantes em nossa sociedade porque elas tornam as pessoas capazes de atingir objetivos de forma coletiva” (página 11). A função social da organização é também tratada nessa disciplina utilizando uma citação de Daft (2002). Este conceitua organização como “entidades sociais que, dirigidas por metas, são desenhadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturados, coordenados e ligados ao ambiente externo”. (página 24).

Para a disciplina de **Processo Decisório**, “[...] a tarefa básica da **Administração** é planejar, organizar, dirigir e controlar o uso dos

recursos totais de uma empresa, a fim de alcançar seus objetivos (CHIAVENATO, 1999)” (página 31).

As disciplinas funcionais da Administração analisadas aqui são vistas como importantes instrumentos de alcance dos objetivos traçados para a organização. É dessa forma que em **Administração Financeira I** diz-se que “[...] o principal objetivo financeiro de uma empresa é a maximização da riqueza dos seus proprietários, ou seja, toda a ação do gestor financeiro deve levar em conta a criação de valor econômico aos detentores do capital e a indispensável sobrevivência da organização” (página 17). E **Administração Orçamentária**, na página 13, afirma que “[...] com os objetivos da organização, serão traçadas as metas e elaborado o planejamento”.

Define-se o **Marketing** como “o processo de planejamento e execução da concepção, preço, promoção e distribuição de ideias (*sic*), bens e serviços, organizacionais e eventos para criar troca que venha a satisfazer objetivos individuais e organizacionais (AMA *apud* LAS CASAS, 2006, p. 9) (página 20).

A **Administração da Produção**, segundo Slack (1999), na página 5 diz que “ela tem papel fundamental dentro das organizações, pois se encarrega de alcançar os objetivos traçados pela empresa [...]”.

Para a disciplina de **Administração de Recursos Humanos I** “As organizações são formadas por um conjunto de pessoas em torno de um objetivo comum” (página 71) e “As pessoas dependem das organizações que trabalham para atingir os seus objetivos individuais e as organizações necessitam das pessoas também para alcançar os seus objetivos e cumprir as suas missões” (página 40).

Em **Sistemas de Informação**, ao utilizar a Teoria dos Sistemas como suporte a essa disciplina, tem-se em mente que o conceito de sistema considera que “os elementos que compõem um contexto se integram e interagem para alcançar um objetivo” (página 13).

Parece haver um consenso em todas as disciplinas analisadas em relação a existência de objetivos organizacionais. Com exceção da disciplina de Administração Financeira I que afirma qual é o objetivo (maximizar a riqueza dos proprietários), as outras disciplinas tratam esse assunto de forma genérica, ou seja, não discutem exatamente o que vem a ser esse objetivo ou sobre a validade dessa premissa. Os objetivos simplesmente existem e cada uma exerce sua função para alcançá-los.

- c) **Uma concepção de racionalidade instrumental:** legitima um cálculo racional de meios-fins por referência a regras universalmente aplicadas, leis ou regulamentos. À medida que o simples cálculo em termos de regras abstratas reina, as decisões são tomadas sem levar em conta as pessoas. Ou seja, sob a luz da racionalidade instrumental, a ação social é determinada por uma expectativa de resultados ou ‘fins calculados’ e aumenta na medida em que os cálculos são realizados, independentemente do seu efeito sobre pessoas singulares ou o grau em que eles podem estar violando racionalidades substantivas éticas.

A concepção da racionalidade instrumental foi a mais encontrada nas disciplinas analisadas do curso de Administração. A razão, nesse contexto, é tida como uma atributo da psique humana para gerar resultados positivos à organização.

É dessa forma que em **Introdução a Administração**, diz-se, na página 11, que “‘O administrador é responsável por fazer as coisas acontecerem da forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização’ (LACOMBE; HEILBONR, 2006, p.7). Quando se refere aos impactos sociais que a organização produz, utiliza-se uma citação de Drucker (1975, p. 44-45):

[...] a má administração de impactos sociais destruirá eventualmente o apoio da sociedade à empresa destruindo, assim, a própria empresa, considerando que todas as nossas instituições atuais existem para contribuir para fora de si mesmas, para atenderem e satisfazerem os não-membros.

Ou seja, a organização deve-se preocupar com a administração dos impactos sociais para ter apoio da sociedade e preservar ao longo do tempo e não porque deve ser a coisa certa a fazer. Esse pensamento é ainda mais explícito quando o professor, na página 30, diz que “[...] a empresa passa a desempenhar, também, o papel de agente moral, devendo se esforçar para manter a saúde e o bem-estar do meio em que se encontra inserida. Naturalmente, é preciso considerar que, as responsabilidades sociais referem-se a lidar com problemas sociais atuais, mas somente até o ponto em que o bem-estar econômico da empresa não é afetado de forma negativa. Nesse momento, a organização faz uma avaliação do seu custo-benefício”. Essa ideia, que dispensa explicação, mostra que a responsabilidade social da empresa

deve ir até o ponto em que ela não é prejudicada por isso, independente das questões éticas que contornam esse problema. Por fim, afirma-se na página 32 que “podemos compreender que administrar representa essencialmente gerar vantagem competitiva à organização [...]”. Daí que a predominância da racionalidade instrumental, voltada para resultados e não para decisões com bases em valores e ética, casa-se perfeitamente com a teoria administrativa dominante.

A disciplina de **Teoria Geral da Administração** diz, na página 15, que “A medida que a organização consegue incorporar colaboradores que preencham os requisitos básicos para o funcionamento das diversas etapas do processo produtivo, sem que ocorra a subutilização do potencial individual, passa a ocorrer o relativo equilíbrio nas relações internas, com reflexos positivos nos resultados”. Quando fala do conceito de Desenvolvimento Organizacional, diz que esse “tinha por objetivo principal levar a organização a ter uma melhor percepção das mudanças externas e internas. A partir daí, foi possível efetuar as adaptações necessárias para que a organização pudesse se relacionar com o meio, de modo a exigir a participação de todos os seus membros, ativamente, para alcançarem assim seus objetivos com maior eficácia e rapidez” (página 49). Ou seja, um modelo de análise organizacional voltada para resultados. Quando trata da Teoria da Complexidade, parece ser uma nova lente para enxergar a realidade mais complexa do que supunha as outras teorias, para que o administrador as compreenda melhor e gere melhores resultados. Diz que “A Teoria da Complexidade surge em um contexto socioeconômico de maior contiguidade entre as diferentes nações decorrentes da proximidade virtual, que transforma a limitação geográfica em algo irrelevante; de maior conectividade entre indivíduos; e de valorização do conhecimento e de informações; alterando as características do mercado de trabalho. A integração entre organização e indivíduo, assim como na teoria dos sistemas, pressupõe a maximização de desempenho, com a diferença de que os esforços estão focados na rede (no todo) e não nas partes. O esforço está centrado no todo, para então alcançar melhores resultados para os seus integrantes; fortalecendo o conjunto, o poder e a influência das partes é maximizado” (página 51).

A aplicação dessa concepção à disciplina de **Organização, Sistemas e Métodos** se dá ao afirmar que “[...] a área de OSM deverá avaliar a característica predominante em uma organização e identificar valores que poderão contribuir para o melhor desempenho das atividades [...] (página 32). Os valores que não contribuem para o

melhor desempenho das atividades parecem que devem ser ignorados pelo administrador.

Para o **Processo Decisório** “As decisões, normalmente, precisam minimizar perdas, maximizar ganhos e criar uma situação em que, comparativamente, o gestor julgue que haverá sucesso entre o estado em que se encontra a organização e o estado em que irá encontrar-se após a tomada da decisão” (página 5). Nesta disciplina, específica para a tomada de decisão, fala-se sobre a racionalidade substantiva, citando Guerreiro Ramos e Max Weber dizendo que “a razão no seu sentido clássico é uma das funções da mente humana e permite ao indivíduo emitir julgamentos éticos sobre sua vida pessoal e social” (página 67). Assume que “Para os clássicos, a distinção entre racionalidade substantiva e funcional era clara, ao passo que para a maioria dos autores modernos a racionalidade funcional é o único conceito existente de racionalidade” (página 68) e que “O bom foi substituído pelo funcional, sendo este sempre definido em termos utilitários” (página 68). Além disso, também fala-se da dialética como um outro tipo de racionalidade, evidenciando a contradição, a mudança. Apresentado esses dois tipos de racionalidade, tão presentes em teorias críticas, não discute-se mais sobre eles em nenhum modelo de processo decisório ao longo do livro.

Para a **Administração Financeira I**, “[...] as decisões a serem tomadas pelo administrador financeiro baseiam-se fundamentalmente na análise Custo/Benefício. Dessa forma, os financistas das organizações buscam tomar decisões cujos benefícios obtidos são maiores do que os custos gerados” (página 17). Além disso, todos os instrumentos da disciplina levam em consideração a racionalidade instrumental nos seus pressupostos, como: a administração do capital de giro, o fluxo de caixa, gestão de crédito, custo de capital, *payback*, valor presente líquido, taxa interna de retorno, o orçamento, entre outros.

Na disciplina de **Administração de Recursos Humanos I** há várias evidências do predomínio da racionalidade instrumental na tomada de decisão. Quando, por exemplo, na página 26, diz que “O empresariado brasileiro finalmente começou a absorver a noção de que os resultados empresariais são obtidos mediante o respeito aos valores humanos e às necessidades básicas de sobrevivência e desenvolvimento dos seus empregados”. Aqui, o respeito aos valores humanos é dado em função dos resultados organizacionais. Outro exemplo é na página 31, quando afirma que “É por meio da satisfação das necessidades e expectativas cada vez mais elevadas dos funcionários que a organização

pode obter um desempenho individual eficaz e com bons níveis de produtividade”. Ou “O valor das pessoas nas organizações hoje é indiscutível, em virtude da sua maior qualificação e dos benefícios que proporcionam” (página 53). Também diz que “Para que os empregados sejam produtivos, eles devem sentir que o trabalho executado por eles é adequado às suas habilidades e, principalmente, precisam perceber que são tratados pela empresa como seres humanos” (página 163), ou seja, trata os empregados como seres humanos visando sua produtividade.

Outros temas específicos dentro da área de Recursos Humanos também privilegiam a racionalidade instrumental na organização das pessoas. Diz o livro que “a gestão da Qualidade de Vida do Trabalho representa uma condição estratégica para a competitividade das empresas no mercado global [...]” (página 163). Além desse outros temas estudados como Motivação, Liderança, Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho visam os resultados organizacionais.

O objetivo do **Marketing** é “Desenvolver e entregar valor, obtendo os resultados estratégicos esperados a partir das políticas de Marketing consistentes” (página 30). Assim, os estudos do composto de Marketing, Marketing de Relacionamento e até o estudo do comportamento do consumidor, visa resultados organizacionais nessa disciplina.

A **Administração da Produção**, alicerçada na engenharia, apresenta técnicas e ferramentas visando a otimização dos resultados, como o Planejamento e Controle da Produção, Análise de Processos, Estudo de Tempos e Movimentos, Arranjo Físico, Localização, entre outros.

Já a disciplina de **Sistemas de Informação** vê a informação como subsídio para a sobrevivência da organização. Diz, na página 50, que “[...] o administrador precisa ter consciência de que, como a informação é um recurso vital à sobrevivência da organização, ele deve dispensar especial atenção ao seu gerenciamento e ao controle da sua aquisição, manipulação e disseminação”. A disciplina traz ferramentas da Tecnologia da Informação como suporte ao sistema.

- d) Uma concepção comportamentalista do indivíduo:** as organizações são sistemas cognitivos e espera-se que seus membros comportem-se segundo as normas e regras dadas por este sistema cognitivo que é a organização. Para que as

organizações obtenham êxito, as pessoas devem simplesmente se comportar segundo o sistema de valores da organização. A ação, que se constitui em uma forma ética de conduta, conflitaria qualquer sistema social planejado.

Essa concepção é muitas vezes tida implicitamente nas teorias administrativas dominantes. Por exemplo, ao apresentar esquemas de planejamento, espera-se que as pessoas comportem-se segundo os preceitos do instrumento utilizado. Assim como quando são traçados objetivos às organizações. Além disso, espera-se que as pessoas comportem-se segundo o sistema de valores atribuído à empresa pelos seus principais gestores.

Assim, em **Introdução a Administração**, segundo Lacombe e Heilborn (2006) caracteriza a essência do papel do administrador “pela obtenção de resultados por meio de terceiros e do desempenho da equipe que ele supervisiona e coordena” (página 11). Diz também que, além de definir a Missão, Negócio, Visão, Clientes e Mercados, Produtos e Serviços e Vantagens Competitiva, “é preciso também divulgá-los aos integrantes da organização, para que todos tenham condições de alinhar suas ações em torno deles” (página 42). Outra evidência da concepção comportamentalista é quando fala do sistema de autoridade da estrutura organizacional: “Dizemos que autoridade se refere ao direito legal que os chefes ou gerentes têm de influenciar o comportamento de seus subordinados e de utilizar os recursos organizacionais (página 49). E, por fim, “o processo de controle pretende orientar o desempenho das pessoas para que elas possam manter determinado padrão. Trata-se do processo responsável por regular o comportamento das pessoas para que elas possam seguir o que foi planejado (página 59). Assim, pode-se notar nas premissas da disciplina que espera-se que as pessoas comportem-se com o que é determinado pela organização. Qualquer tipo de ação criaria uma tensão com esses pressupostos.

A disciplina de **Teoria Geral da Administração** mostra somente teorias que contemplam essa concepção. Ao apresentar o trabalho de Mayo com a “Experiência de Hawthorne” diz que “O comportamento dos trabalhadores era orientado pela lógica do sentimento coletivo” (página 33). Cita Goleman ao dizer que essa proposta visava um “equilíbrio entre a organização técnica e a humana (gestão de processos e pessoas), destacando que

[...] as abordagens interpessoais são tão importantes quanto os incentivos monetários ou a

fixação de metas, e que uma abordagem mais humanista é um importante meio para satisfazer as necessidades econômicas e sociais da organização. (GOLEMAN, 2007a, p. 59). (p. 34)

Ou seja, até a abordagem que se quer humanista na teoria administrativa dominante no fundo quer satisfazer as necessidades econômicas e sociais da organização. Nesta disciplina também é apresentada a Teoria Comportamental: “O objetivo estava em elucidar o comportamento organizacional tendo por base o comportamento individual das pessoas. [...] Para esclarecer como as pessoas se comportam, estudamos a motivação humana. Os autores comportamentais verificaram que o administrador precisa conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento humano e empregar a motivação como meio para dirigir de maneira adequada as pessoas” (página 38). Por fim mostra o trabalho de Frederick Herzberg que estudou a motivação e os meios para motivar os indivíduos. Não há uma crítica a essa concepção na disciplina, apesar o texto ser bastante imparcial.

Em **Organização, Sistemas e Métodos** diz que “Morgan (1996) nos dá uma importante contribuição, observando que nossas ações se moldam aos preceitos organizacionais, independente de estrutura ou de característica mais presente [...]” (página 32).

E para a disciplina de **Processo Decisório**, essa concepção é implícita da estratégia organizacional ao afirmar que “Numa organização, escolhidos e fixados os seus objetivos (metas), o próximo passo é decidir como alcançá-los, isto é, estabelecer a estratégia empresarial a ser utilizada para alcançar aqueles objetivos e quais as táticas que programem a estratégia a ser utilizada” (página 42).

A **Administração Financeira I** trata a concepção comportamentalista com base nos pressupostos do planejamento. Diz, na página 14. Que “Para Sanvicente e Santos (1983, p. 16), [...] planejar é estabelecer com antecedência as ações a serem executadas, estimar os recursos a serem empregados e definir as correspondentes atribuições de responsabilidades em relação a um período futuro determinado para que sejam alcançados satisfatoriamente os objetivos porventura fixados para uma empresa e suas diversas unidades”. E na **Administração Orçamentária**, o orçamento fornece “estímulo aos diversos gerentes para que atinjam metas pessoais e da empresa” (página 19).

Na disciplina de **Administração de Recursos Humanos I**, utiliza-se o tema do clima organizacional afirmando, na página 26, que este “deveria estar adequado para impedir, por meio de processos motivacionais e comportamentais, a queda da produtividade [...]” (MAGALHÃES, 1990, p. 25)”. Também afirma que “Toda organização depende, em maior ou menor grau, do desempenho das pessoas para o seu sucesso. A partir dessa relação de dependência são desenvolvidas formas de atuação no comportamento humano” (página 41). Por fim, Cita Gomes (1995) na página 74, ressaltando “que nunca o RH foi tão necessário quanto neste momento. O setor deve ser a base de lançamento das mudanças comportamentais e culturais que tornarão as empresas aptas a competir na economia global”.

A disciplina de **Marketing** diz que “[...] podemos admitir que as ideias e os preceitos de Marketing vêm se desenvolvendo de forma paralela à evolução das organizações no modo de influenciar o comportamento das pessoas” (página 13). É um dos seus objetivos é “Alinhar as pessoas aos valores criados, liderando e motivando os colaboradores e parceiros para a mudança e incentivando o alto desempenho com base em relacionamentos sustentáveis (BRANSTAD; LUCIER *apud* RICHERS; LIMA, 1991)” (página 30).

As ferramentas utilizadas no Planejamento e Controle da Produção pressupõe que o indivíduo siga somente o que foi planejado e a disciplina de Sistemas de Informação afirma, na página 28, que “os objetivos para a instalação de Sistemas de Informação, segundo Araújo (2001, p. 156):

Elaborar normas de conduta bem confeccionadas e concebidas adequadamente e que possam ser postas em prática sem maiores dificuldades, quando se tratar das diretrizes e políticas de desenvolvimento, ou ainda de planejamento e programas.

Assim, não encontrou-se em nenhuma disciplina analisada espaço para a ação do indivíduo. Ao tratar de sistemas sociais planejados, a ação enquanto conduta ética do indivíduo conflitar-se-ia com os seus preceitos e estratégias.

- e) **Uma concepção integradora e não conflitual da organização:** a organização “ideal” é caracterizada pelo consenso e não pela existência de relações de poder e de

conflitos. Ela constitui o modelo do que é e do que deve ser uma organização, modelo que os analistas tentam encontrar na realidade ou tornar possível por intervenções como consultores para eliminar qualquer tensão ou conflito organizacional.

Aqui, temos a ideia de harmonia administrativa, entre o capital e o trabalho, entre empregador e empregado, entre os membros da organização que, juntos, partilham dos mesmos valores em prol de objetivos comuns. O conflito até existe, mas pode ser administrado.

É dessa forma que na disciplina de **Introdução a Administração** diz-se, na página 79, que “Na prática, a organização inteligente, que aprende

pode ser definida como aquela em que todos estão engajados na identificação e solução de problemas, permitindo à organização continuamente experimentar a mudança e melhorar, aumentando, assim, sua capacidade de crescer, aprender e atingir o seu propósito (DAFT, 1999, p. 457).

Em **Teoria Geral da Administração** são apresentadas as ideias de Mary Parker Follet que descreve “a democracia como processo dinâmico, por meio do qual os conflitos individuais e as diferenças deveriam ser negociados para o encontro do consenso geral e duradouro”. (página 35). Outro exemplo é dado ao apresentar as premissas do Desenvolvimento Organizacional, na página 51: “A corrente do pensamento gerencial fundamentada no Desenvolvimento Organizacional defendia os Sistemas Orgânicos, que basicamente consistiam na participação maior e mais integrada de todos os membros do grupo, espaço para tomada conjunta de decisões, com divisão das responsabilidades e solução de problemas negociada até se chegar ao consenso no grupo. Com tais características, o DO faria com que as organizações tivessem maior facilidade para mudar suas culturas, adaptando-se ao meio”.

Em **Organização, Sistemas e Métodos**, quando fala da Escola Estruturalista e do trabalho de Amitai Etzioni, diz que “os humanistas tentaram fixar a harmonia nas relações internas e nas necessidades das organizações e do seu corpo social”. (página 15).

Na disciplina de **Processo Decisório** são apresentados alguns modelos de Processo Decisório que, por si só, não consideram as

tensões, conflitos e contradições entre os membros de uma organização ao esquematizar num “passo a passo” o processo. Porém, na página 62, tem-se um espaço dedicado ao tema “Coalizões e Jogos de Poder”. Diz que “A Economia Clássica e o conceito de racionalidade absoluta negam os conflitos no processo de tomada de decisões e pressupõem o consenso. O modelo da Racionalidade Limitada mostra que os gerentes e tomadores de decisão possuem interesses, preferências e valores diferentes uns dos outros. [...] A coalizão política dominante terá maior poder na seleção das soluções a serem tomadas. Com o tempo e as mudanças na estrutura de poder, novos critérios de decisão serão fixados, de acordo com os interesses e a racionalidade dos novos detentores dessas posições de poder. A tomada de decisões não é um processo politicamente neutro ou um processo objetivo.

Nas Finanças, a **Administração Orçamentária** defende a importância do orçamento e diz que “o processo estabelece um compromisso com os objetivos da organização” (página 18).

A disciplina de **Administração de Recursos Humanos** afirma que “passou a contribuir para a redução do conflito entre Capital e Trabalho” (página 27). Outro exemplo é mostrado quando diz que “O papel fundamental da ARH é entender intelectualmente o conflito Capital/Trabalho, dentro de uma dimensão ampla e qualitativa, e dar respostas a esse conflito, administrá-lo, a fim de dotar a organização de uma força de trabalho competente, motivada e integrada com a filosofia e cultura da empresa” (página 32). A harmonia administrativa é ilustrada também na ideia de que, ao perseguir os objetivos organizacionais, as pessoas também perseguem seus próprios objetivos: “O anseio participativo das pessoas exige atenção da área de Recursos Humanos, a qual deve atuar em prol da convergência de objetivos e interesses individuais dos profissionais com os da organização” (página 53).

Em **Marketing** essa ideia é traduzida na busca conjunta pelos objetivos, cada um a seu nível, exercendo sua função para contribuir com o todo. Afirma-se que “a Administração de Marketing pode ser contemplada ‘[...] em duas grandes áreas de responsabilidades: a estratégica e a operacional’ (DIAS *et al.*, 2003, p. 10). ‘A responsabilidade estratégica está associada às decisões tomadas pelo grupo de primeiro escalão ou cúpula administrativa, como: o segmento de mercado, a decisão dos tipos de produtos, preço, canais de distribuição e meios de comunicação em que serão oferecidos esses produtos. Já a responsabilidade operacional aglutina ações táticas e operacionais da empresa, isto é, a execução das vendas, o desenho e

produção dos materiais de comunicação, a escolha dos lojistas, atacadistas e distribuidores, bem com as posturas indicadas para os seus vendedores, dentre outras decisões táticas e operacionais (DIAS *et al.*, 2003; KOTLER; KELLER, 2006)” (página 41). Tanto os níveis estratégicos e operacionais da empresa partilham dos mesmos valores e estão em consenso em relação aos objetivos que devem perseguir.

Na disciplina de **Administração da Produção** o conflito é tratado de maneira operacional e possível de ser administrado. Quando, por exemplo, cita, na página 24, a prestação de serviço e apresenta a tríade do encontro do serviço: organização do serviço, pessoal da linha de frente e o cliente. Diz que “Essas três partes em interação podem levar a possíveis fontes de conflito”. Porém, soluciona esse conflito dizendo que “A eficiência do sistema de atendimento baseia-se na harmonia entre as três partes. As pessoas da linha de frente devem ser bem treinadas, com seleção, capacitação, desenvolvimento e recompensas, portanto, hábeis e competentes para se posicionarem no atendimento aos clientes, com adequada dose de autonomia para permitir o crescimento e a melhoria dos serviços. A comunicação com o cliente deve ser eficaz. O cliente, por ser participante do processo, quer ser ouvido e ouvir; ele necessita expressar as suas demandas que, se não puderem ser atendidas, devem merecer uma explicação. Já a organização precisa manter o seu domínio sobre as informações e os processos e assim garantir o fornecimento dos produtos”. Outro exemplo é tratado quando se refere aos métodos de trabalho: “Uma análise conhecida é mapear o tempo de ciclo de uma máquina em comparação com o tempo de ciclo do operador da máquina, de modo que qualquer conflito entre os dois possa ser isolado e resolvido”.

Em **Sistemas de Informação** o tema abordado mais próximo a essa concepção refere-se à resistência das pessoas em relação à mudança. Após listar, nas páginas 145 e 146, as causas dessa resistência, na página 147, mostra o papel que o administrador deve desempenhar diante desse contexto.

- f) **Uma concepção de ciência imparcial:** a ciência é desprovida de interesses. Princípios como o universalismo (as pretensões à verdade têm que ser submetidas a critérios impessoais preestabelecidos), o comunismo (as descobertas substantivas da ciência são produto da colaboração social e estão destinados à comunidade) e o desinteresse da ciência (as atividades dos

cientistas estão submetidas a um policiamento rigoroso, sem paralelo, como uma prestação de contas com os seus pares).

Na disciplina de **Introdução a Administração** apresenta-se a mesma citação do Projeto Político Pedagógico dizendo, nas páginas 11 e 12, que “‘O conhecimento é muito importante para sabermos o que devemos fazer e para fazermos a coisa certa, mas não adianta ficarmos obsessivamente preocupados em aumentar a nossa cultura sem a colocarmos a serviço das realizações úteis e práticas para a sociedade. Espera-se que o administrador tenha como principal qualidade a iniciativa para conseguir soluções para as dificuldades encontradas e para colocá-las em ação’ (LACOMBE; HEILBORN, 2006, p. 7)”. Além disso, faz referência ao conhecimento como uma ferramenta para prever e controlar: “O tomador de decisões, quer esteja motivado pela necessidade de prever ou controlar, geralmente enfrenta um complexo sistema de componentes correlacionados [...]” (página 75).

As demais disciplinas não evidenciam explicitamente a imparcialidade do conhecimento ou a intenção de prever ou controlar. Porém, ao apresentar teorias ou ferramentas que fazem alusão ao controle, ao entendimento do comportamento humano, ao desenvolvimento de técnicas para gerar melhores resultados organizacionais, não se discute a quem exatamente esse tipo de conhecimento beneficia.

6.3 AVALIAÇÃO DO CURSO

De acordo com a Portaria Normativa nº 40 de 12 de dezembro de 2007, Art. 33-D, o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), que integra o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), tem como objetivo aferir o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares do respectivo curso de graduação, e as habilidades e competências em sua formação (INEP, 2014).

A avaliação dos estudantes do curso de Administração acontece a cada três anos, tendo sido realizada em 2006, 2009 e 2012. As provas são formadas por:

- a) Formação Geral – Questões de múltipla escolha
- b) Formação Geral – Questões discursivas
- c) Componente específico - Questões de múltipla escolha

- d) Componente específico - Questões discursivas
- e) Percepção sobre a prova

Como aqui o objetivo é analisar o que se avalia em relação aos conteúdos do curso de Administração, selecionou-se as questões que fazem parte do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha”, pois explicita o conteúdo e também o que se considera correto conforme as alternativas apresentadas.

Para análise das provas, classificou-se as questões em:

1 - *Instrumental da Teoria Administrativa Dominante* – quando se tratar de cálculos, esquemas ou informações que auxiliem na tomada de decisão visando resultados organizacionais.

2 - *Teoria Administrativa Dominante* – quando aborda somente teorias administrativas dominantes.

3 - *Teoria Alternativa Teoria Dominante* - abordagens que representam uma resistência ao discurso hegemônico da gestão.

Na prova de 2006, as Questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” representam a de número 11 até a questão de número 34. A tabela 1 apresenta um resumo das classificações feitas na prova. Abaixo é possível acompanhar uma breve descrição de cada uma delas.

Tabela 1 – Classificação das questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” do ENADE 2006

Questões	Instrumental da Teoria Administrativa Dominante	Teoria Administrativa Dominante	Teoria Alternativa a Teoria Dominante
11	x		
12		x	
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		
24	x		
25	x		
26	x		
27	x		
28	x		
29	x		
30	x		
31	x		
32	x		
33	x		
34	x		
Total	23	1	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Pode-se notar que na prova aplicada em 2006, 100% das perguntas referem-se a Teoria Administrativa Dominante, sendo que das 24 questões, 23 são instrumentais para a tomada de decisão visando melhores resultados organizacionais.

Nesta avaliação, a instituição estudada tirou nota máxima no exame.

A seguir são apresentadas as descrições de cada uma dessas questões:

Questão 11: Processo Decisório - Refere-se a uma questão sobre o Processo Decisório em casos de incerteza e risco.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 12: Teoria das Organizações - Aborda teorias administrativas dominantes no campo de estudo como: Burocracia, Administração Científica, Reengenharia de Processos, Teoria Contingencial e Teoria Comportamental.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Administrativa Dominante.

Questão 13: Mercado - Apresenta um quadro de comparação temporal entre a empresa MC, seu principal concorrente e o seu setor em relação a: participação de mercado, margem de contribuição média, e idade média dos equipamentos.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 14: Recursos Humanos - Requer conhecimentos para descrição do processo de cargos e salários.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 15: Cultura organizacional - Fala que o Banco decidiu implementar uma transformação radical na empresa, redesenhando-a como uma organização adaptativa. Assim, sugere-se que é preciso desenvolver na empresa uma cultura organizacional voltada para os resultados esperados.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 16: Cultura organizacional – Sugere que muitas empresas têm dificuldade de promover a mudança nos comportamentos dos seus funcionários porque as crenças, os valores e atitudes que compõem a cultura organizacional influenciam o comportamento deles.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 17: Recursos humanos – Trata a política de pessoas votada para resultados. Diz que as novas políticas de pessoal trouxeram insatisfação e estresse no trabalho, além de perda financeira. A insatisfação e o estresse foram detectados pelos custos associados a doenças ocupacionais, violência no trabalho e absenteísmo no trabalho.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 18: Recursos humanos – Trata do plano de recompensa aos funcionários para gerar melhores resultados. Sugere estratégias de recompensas para pilotos com desempenho acima média.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 19: Mercado – Afirma que a empresa, ao adotar segmentação de mercado, pode fixar preços diferenciados em função das características dos clientes.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 20: Marketing – Trata-se de ações de Marketing para construção da imagem de uma empresa junto ao seu público alvo.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 21: Mercado – Apresenta um caso de uma empresa que pretende expandir o composto de produtos e sugere como ela pode se proteger de canalização.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 22: Mercado – Aborda o tema de exportação afirmando que os produtos importados devem ser analisados à luz da cultura local e a decisão de compra é influenciada pelo conhecimento do consumidor.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 23: Mercado – Diz que o novo presidente da empresa está redirecionando a sua estratégia por meio de um processo centralizado de gestão estratégica de natureza descritiva. E esse processo deve contemplar a avaliação de concorrentes potenciais e produtos substitutos.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 24: Finanças – Pede-se para analisar o Balanço Patrimonial da empresa e calcular o Patrimônio Líquido.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 25: Mercado – Traz um gráfico mostrando a evolução do câmbio real no Brasil *versus* o dólar e, com base nele, pede qual foi o período de maior estabilidade da moeda.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 26: Finanças – Cálculo do Valor Presente Líquido e Custo Médio Ponderado de Capital de um projeto de investimento.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 27: Recursos Humanos – Afirma que em empresas de serviços, o pessoal de atendimento aos necessita de treinamento em habilidades interpessoais e nesse tipo de caso, a produção e a entrega acontecem simultaneamente entre o pessoal do atendimento e o cliente.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 28: Tecnologia da Informação – Fala sobre a seleção de prioridades de implementação de sistemas como uma parte importante do Planejamento Estratégico de Tecnologia de Informação. Diz que os sistemas implantados em primeiro lugar devem ser aqueles que atendem a fatores críticos de sucesso do negócio.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 29: Tecnologia da Informação – Afirma que a Gestão Estratégica de Tecnologia de Informação consiste em identificar oportunidades de diferenciação da empresa no mercado possibilitadas pela TI.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 30: Administração de estoques – Solicita o cálculo de quanto manter em estoques, dado o custo desta manutenção e o volume de vendas.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 31: Produção – Apresenta uma figura mostrando a capacidade de produção de cada operação e, de acordo com a demanda, pede o tempo de produção.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 32: Produção – Apresenta uma figura representando os custos de diferentes formas de processo de produção e a receita de vendas de um determinado período para faz afirmações sobre qual processo é preferível em função do custo e o cálculo do ponto de equilíbrio.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 33: Logística – Sugere que uma empresa possui duas fábricas que abastecem três depósitos. Em função do custo do transporte, solicita o cálculo de qual distribuição minimiza os custos.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 34: Administração de estoques – Em função da demanda existente, e com o objetivo de não manter saldos em estoques, pede-se para calcular o quanto deve ser comprado.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Na prova de 2009, as Questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” representam as de número 11 até a questão de número 37. A tabela 2 apresenta um resumo das classificações feitas na prova. Abaixo é possível acompanhar uma breve descrição de cada uma delas.

Tabela 2 – Classificação das questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” do ENADE 2009

Questões	Instrumental da Teoria Administrativa Dominante	Teoria Administrativa Dominante	Teoria Alternativa a Teoria Dominante
11		x	
12		x	
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18	X		
19	X		
20		Anulada	
21	X		
22	X		
23	X		
24	X		
25	X		
26		Anulada	
27	X		
28	X		
29	X		
30	X		
31	X		
32	X		
33	X		
34	X		
35		x	
36	X		
37	X		
Total	22	3	0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Pode-se notar que na prova aplicada em 2009, 100% das perguntas referem-se a Teoria Administrativa Dominante, sendo que das 27 questões, 2 foram anuladas, 3 são Teorias Administrativas

Dominantes e 22 são instrumentais para a tomada de decisão visando melhores resultados organizacionais.

Nesta avaliação, a instituição estudada tirou nota máxima no exame.

A seguir são apresentadas as descrições de cada uma dessas questões:

Questão 11: Teoria das Organizações – Afirma que cada uma das teorias administrativas surgiu como uma resposta aos problemas empresariais mais relevantes da sua época. Aborda a Burocracia, a Teoria de Sistemas, A Escola de Relações Humanas e a Administração Científica.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Administrativa Dominante.

Questão 12: Teoria das Organizações – Apresenta uma situação em que há a substituição do presidente da empresa e esse precisa transformar a cultura organizacional. Afirma que uma solução fácil seria demitir todos os funcionários e contratar novos, porém, o novo presidente não quer criar um clima tenso na organização. Assim, prefere melhorar o clima e estimular o envolvimento dos antigos funcionários. Solicita que se aponte qual teoria administrativa o novo presidente deve adotar: a Clássica, Comportamental, Contingencial, Fundamental ou Sistêmica. Aqui a teoria é vista como um modelo que, escolhido adequadamente, solucionará os problemas empresariais.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Administrativa Dominante.

Questão 13: Processo Decisório: Contextualiza que os administradores precisam tomar decisões que envolvem riscos com impacto no desempenho de suas organizações. Como o fazem num contexto em que não dispõem de informações suficientes, há restrição de recursos e de tempo além de limitações cognitivas. Assim, pede-se para apontar qual o tipo de racionalidade refere-se esse contexto (limitada). Não há, entre as alternativas disponíveis, qualquer referência à racionalidade substantiva.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 14: Recursos humanos – Mostra o resultado da pesquisa de clima organizacional de uma empresa e o administrador solicita à sua equipe algumas opções de planos voltados para gerar motivação nos funcionários nos itens mais deficitários da empresa.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 15: Recursos Humanos – Afirma que um dos principais desafios do líder é conseguir a dedicação e o empenho de seus liderados na realização das atividades, visando alcançar os objetivos organizacionais. A questão envolve teorias motivacionais.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 16: Marketing – Afirma que fatores culturais exercem influência no comportamento do consumidor e que a cultura consiste no conjunto compartilhado de valores e crenças.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 17: Recursos Humanos – Contextualiza uma situação empresarial que é preciso desenvolver uma programa de Treinamento e Desenvolvimento. O objetivo desse programa é proporcionar ao funcionário oportunidades para o contínuo desenvolvimento em seu cargo e mudar a atitude dos funcionários para criar um relacionamento interpessoal mais satisfatório e para aumentar o nível de envolvimento.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 18: Recursos Humanos – Aborda o sistemas de recompensas da empresa para atingir metas estipuladas.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 19: Recursos Humanos – A questão traz duas afirmações como sendo falsas. A primeira diz que o conflito entre dois membros será prejudicial. Aqui o conflito é visto como um instrumento que pode

trazer benefícios organizacionais. A segunda afirmação diz que o conflito não é possível de ser administrado. Ou seja, não nega-se a existência de conflito, mas esse pode ser isolado pelo administrador.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 20: Anulada.

Questão 21: Marketing – Apresenta uma figura em que dividiu-se os clientes da empresa em cinco grupos, com base no tamanho, na participação na receita, no custo de atendimento e no volume de transações. A questão aborda estratégias de marketing.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 22: Mercado – Compara-se o preço de venda de uma empresa no seu próprio país com o preço praticado no Brasil, considerando-se que há prática de *dumping*.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 23: Finanças – Trata-se de um projeto de investimento e solicita o cálculo do retorno esperado pelos investidores.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 24: Administração de estoques – Considerando as técnicas “PEPS” e “UEPS”, pede-se para calculado valor do estoque da empresa.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 25: Mercado – Afirma que o produto da empresa é altamente padronizado, a concorrência é intensa e a competição se dá unicamente por preço. Assim, a empresa, para ser mais competitiva, precisa ser operacionalmente eficiente e ter economias de escala.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 26: Anulada

Questão 27: Finanças – Apresenta um gráfico para o Valor Presente das saídas e entradas de caixa em função do custo de capital para um projeto de investimento. A questão aborda a decisão financeira caso o custo de capital seja x ou y .

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 28: Administração de estoques – Apresenta um gráfico da quantidade do produto em estoque ao final de cada dia e o nível de ressuprimento. Solicita o cálculo de quando os estoques devem ser comprados.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 29: Administração de estoques – Solicita o cálculo do estoque médio em função da demanda da matéria-prima, o tempo de entrega do produto e o estoque de segurança.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 30: Finanças – Aborda a técnica de projeção de vendas utilizando a média móvel trimestral.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 31: Produção – Aborda alternativas para uma empresa considerando a margem de lucro dos produtos, o custo da logística, o tipo de transporte e o volume de produção.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 32: Administração de estoques – Apresenta um gráfico que mostra a quantidade em estoque seguindo uma distribuição normal e seu desvio-padrão. Solicita o cálculo da probabilidade de, em um dado momento, o estoque da empresa apresentar x unidades.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 33: Tecnologia da Informação – Aborda a questão da segurança dos sistemas de informações e alternativas para protegê-lo.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 34: Tecnologia da Informação – Afirma que uma empresa implantou uma *intranet* e que essa possui funcionalidades similares à da internet, que dará suporte à comunicação, ao gerenciamento e ao planejamento dos seus negócios.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 35: Teoria das organizações – Aborda o comportamento ético nas organizações com base na visão utilitarista. Afirma que, sob essa visão, pode-se considerar: o fechamento de uma fábrica em uma cidade, para que a matriz da corporação continue sendo lucrativa e operacional em outras; e a suspensão do bônus da alta administração para preservar a sobrevivência da empresa.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Administrativa Dominante.

Questão 36: Administração pública – Afirma que o Estado atua como formulador de políticas públicas na área de infraestrutura, podendo descentralizar a sua execução para empresas privadas.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 37: Cultura organizacional – Afirma que, em qualquer organização, esta estará impregnada de traços da cultura nacional, o que

impõe aos gestores o desafio de gerenciar levando em conta os valores organizacionais e nacionais.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Na prova de 2012, as Questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” representam as de número 9 até a questão de número 35. A tabela 2 apresenta um resumo das classificações feitas na prova. Abaixo é possível acompanhar uma breve descrição de cada uma delas.

Tabela 3 – Classificação das questões do grupo “Componente Específico – Múltipla escolha” do ENADE 2012

Questões	Instrumental da Teoria Administrativa Dominante	Teoria Administrativa Dominante	Teoria Alternativa a Teoria Dominante
9	x		
10		x	
11		x	
12	x		
13	x		
14	x		
15			x
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		
24		nenhuma classificação	
25	x		
26	x		
27	x		
28	x		
29	x		
30	x		
31			x
32	x		
33	x		
34	x		
35	x		
Total	22	2	2

Fonte: Elaborado pelo autor.

Pode-se notar que na prova aplicada em 2012 começa a aparecer um movimento diferente da Teoria Administrativa Dominante. Agora, essas questões não representam mais 100% das perguntas. Ou seja, das 27 questões da prova, encontrou-se 3 que representam

alternativas à teoria administrativa dominante, 1 questão imparcial que trata da questão da regulamentação do mercado, 2 são Teorias Administrativas Dominantes e 21 ainda são instrumentais para a tomada de decisão visando melhores resultados organizacionais.

Nesta avaliação, a instituição estudada tirou nota máxima no exame.

Questão 09: Recursos Humanos - Contextualiza sobre a questão de expatriação de executivos. Afirma que muitos executivos retornam frustrados para os seus países de origem após experiências de gestão malsucedidas no exterior. E, na perspectiva organizacional, essas experiências configuram retorno não realizado de investimento em pessoas e capacidade gerencial.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 10: Aborda as novas formas organizacionais não só como um aperfeiçoamento da abordagem contingencial da administração, mas também como representação de uma lógica de ação diferente da instrumental, que é típico do modelo modernista da organização, considerando as organizações pós-modernas.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Alternativa a Teoria Dominante.

Questão 11: Teoria das organizações – Contextualiza em um exemplo a disfunção burocrática caracterizada pela dificuldade de atendimento aos clientes frente a demandas não usuais.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Administrativa Dominante.

Questão 12: Finanças – Trata da decisão de financiamento do capital de giro de uma empresa.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 13: Finanças – Aborda o cálculo do Custo/Volume/Lucro para decidir onde a empresa deverá estar localizada.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 14: Administração de estoques – Compara o giro do estoque da empresa com as suas principais concorrentes, visando definir o nível de estoque a ser mantido pela empresa, de modo a reduzir custos associados ao excesso de estoque, os riscos e custos associados à falta deles.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 15: Sustentabilidade – Afirma que a perspectiva da sustentabilidade põe em discussão nosso atual modelo de desenvolvimento. O texto sugere que nos próximos decênios, deveremos ser capazes de passar de uma sociedade em que o bem-estar e a saúde econômica, que hoje são medidos em termos de crescimento da produção e do consumo de matéria-prima, para uma sociedade em que seja possível viver melhor consumindo menos e desenvolver a economia reduzindo a produção de materiais.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Alternativa a Teoria Dominante.

Questão 16: Finanças – compara-se os retornos da empresa com os retornos da Ibovespa e pede-se uma interpretação dos dados.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 17: Análise estatística – Contextualiza com uma pesquisa de satisfação dos clientes e requer conhecimentos para calcular a média, mediana e moda dos resultados.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 18: Análise estatística – Compara-se três unidades de uma empresa em função do número de funcionários e o registro de faltas. Exige-se uma comparação estatística para verificar qual unidade é a mais eficiente.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 19: Finanças – Contextualiza a questão do custo/volume/lucro em função da capacidade produtiva, a demanda e a rentabilidade da empresa.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 20: Finanças – Trata-se de uma análise de investimento que fornece a Demonstração do Resultado e os principais indicadores financeiros da empresa. Comparando-se ao custo de capital, exige-se interpretações em relação a alavancagem financeira da empresa.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 21: Administração de estoques – Considerando a demanda existente na empresa, o gestor passa a utilizar o Modelo por Ponto de Pedido para comprar seus estoques. Com quase nele, deve-se determinar o quanto comprar e quando comprar.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 22: Finanças – Compara-se o custo do capital com o retorno do investimento.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 23: Tecnologia da Informação – Em relação ao uso das tecnologias da informação, recomenda-se que os gestores procurem desenvolver uma compreensão melhor da natureza da informação e do fenômeno da cognição humana, caso se pretenda aumentar a efetividade da gestão estratégica de sistemas de informação.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 24: Mercado – Trata da questão da regulamentação das empresas a partir da regulamentação estatal, da regulamentação do setor e da auto-regulamentação.

Essa questão não se classifica em nenhum dos critérios acima, pois não dá margens ao entendimento de que essa regulamentação privilegia as organizações ou as pessoas.

Questão 25: Mercado – Aborda a preocupação dos executivos do setor de *fastfood* com a recorrência de matérias na mídia sobre os prejuízos causados à saúde pelos maus hábitos alimentares que decorrem desses produtos. Em função disso, tomaram algumas ações para que aumentaram a complexidade das operações, do tempo de espera pelo cliente e o preço de venda. Porém, o valor da marca aumentou.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 26: Finanças – Trata-se de uma análise investimento em função da substituição de equipamentos. Pede-se cálculo da taxa mínima de atratividade.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 27: Recursos Humanos – Contextualiza sobre os sistemas tradicionais de remuneração que podem tornar-se anacrônicos em relação às novas formas de organização do trabalho e ao próprio direcionamento estratégico da empresa. Discute-se os novos modelos estratégicos de gestão de pessoas.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 28: Mercado – Aborda a questão de parceiras entre empresas visando abrir novos mercados, cortar custos ou para inovar.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 29: Mercado – Visando aumentar a participação de mercado, o diretor de uma empresa está em dúvidas sobre as seguintes estratégias:

integração vertical, integração horizontal, crescimento interno horizontal ou crescimento interno vertical. É preciso definir o que são essas estratégias.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 30: Mercado – Fornece um exemplo de um novo produto no mercado e, em comparação com a matriz BCG, é preciso dizer onde este produto se classifica: como estrelas, pontos de interrogação, vacas leiteiras ou abacaxis.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 31: Sustentabilidade – Diz que o desenvolvimento sustentável significa atender às necessidades das gerações presentes sem impedir que as gerações futuras também o façam, com base no princípio ético. Contextualiza a produção mais limpa, preocupação com a saúde humana e com o ambiente.

Classifica-se essa questão como sendo Teoria Alternativa a Teoria Dominante.

Questão 32: Franquias – Contextualiza o sistema de franquias e suas vantagens. Apresenta a matriz de Ansoff e supondo o desejo de ampliação de uma franquia, determinar qual das alternativas de crescimento seria mais pertinente.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 33: Mercado – Discorrer sobre a concentração de mercado dos supermercados e compara-se as forças competitivas do modelo de Michael Porter.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 34: Finanças – Afirma que as organizações produtivas costumam definir como objetivo principal o aumento nas vendas, o incremento nos lucros, o aumento na participação de mercado, entre

outras. Sugere-se que o exemplo contextualizado utilize-se da estratégia de integração vertical como meio para alcançar esse objetivo.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Questão 35: Recursos humanos – Fala sobre a expressão “apagão de mão de obra”, ou seja, as necessidades organizacionais por competências laborais mais complexas e/ou de elevada qualificação não são facilmente supridas. Assim, discute as melhores práticas de gestão de pessoas para esses casos.

Classifica-se essa questão como sendo Instrumental da Teoria Administrativa Dominante.

Com essa análise, pode-se notar que o instrumento que legitima os conteúdos disseminados nos cursos de Administração também privilegia as teorias dominantes dessa ciência. Com exceção da última prova (2012) onde aparecem duas questões na formação profissional que se apresentam como alternativas ou como perspectivas diferentes. Assim, forma-se um ciclo vicioso: os critérios de avaliação criam parâmetros para que as universidades se adéquem a eles, principalmente as que vêm nesse tipo de ranking, oportunidades de mercado para o seu curso.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No século XIV ocorreram modificações no sistema social que abalaram a lógica econômica baseada na servidão humana e no direito dos senhores feudais. De acordo com Motta e Vasconcelos (2006), em meados do século XV, o trabalho servil já havia sido substituído em grande parte pelos arrendamentos da terra pagos em dinheiro, e muitos camponeses tinham se emancipado do domínio dos seus antigos senhores. Ainda segundo os autores, o progresso das cidades, em função da intensificação do comércio, permitiu aos artesãos especializados em um ofício abandonar a agricultura e viver à custa de sua arte. O artesão sobrevivia dos frutos de sua habilidade técnica.

Do século XVI ao XVIII, os artesãos independentes tendem a desaparecer e, em seu lugar, surgiram os assalariados dos chamados sistemas fabris. Em função da maior intensificação do comércio surgem as indústrias manufatureiras, onde o proprietário passa a ter a propriedade das máquinas e dos instrumentos de trabalho e, muitas vezes, do prédio e das instalações, onde a produção se realizava (MOTTA, VASCONCELOS, 2006).

Na passagem do século XIX para o XX, os Estados Unidos haviam se tornado a principal potência industrial do mundo. A maior parte das indústrias estratégicas (ferrovias, bancos, produção fabril) estava nas mãos de poucas empresas, poderosas corporações. Esse foi o cenário de rápidas transformações econômicas e sociais que Weber (1864-1920) descreveu e analisou de forma tão detalhada. Nessas indústrias, artesãos e operários especializados eram empregados e exerciam a sua técnica por meio do sistema de empreitadas (os proprietários transferiam para os profissionais e artesãos a responsabilidade de montar o sistema produtivo em suas fábricas). Mesmo tendo perdido a propriedade dos instrumentos de produção, o profissional conservava parte da independência e da autonomia. Consequentemente, esse tipo de profissional resistia à autoridade racional-legal e à legitimação burocrática, que ameaçavam a sua autonomia, o exercício de sua autoridade e o controle que mantinha sobre o processo de produção. É esse contexto social que Taylor encontrará ao formalizar sua teoria da Administração Científica. Seu objetivo era substituir esses sistemas tradicionais por estruturas burocráticas que garantam a funcionalidade e a eficiência do processo produtivo (MOTTA, VASCONCELOS, 2006). Agora, com a especialização das tarefas, o artesão perde os instrumentos de trabalho e

o controle do processo de produção, ou seja, ele passa simplesmente a vender sua força de trabalho ao detentor de capital que assume poder legítimo sobre ele, pois essa eficiência era fruto da “ciência”.

Essa noção peculiar e particular de gestão que foi construída ao longo do século passado, principalmente após a Revolução Industrial, momento em que o pensamento administrativo surge para consolidar a estrutura burocrática no processo de modernização da sociedade, está profundamente implicada em uma ampla variedade de problemas políticos e éticos, considerando a vida humana associada. O pensamento administrativo surge com base na consolidação das estruturas burocráticas como forma de organização do trabalho humano com o objetivo inicial de aumentar a produtividade e gerar lucro.

Essas correntes se sofisticaram ao longo do tempo, ganharam novas nomenclaturas, acobertaram-se de um falso humanismo, porém, refletindo a mesma lógica taylorista. Segundo Tragtenberg (2006), é o taylorismo a tradução administrativa da lógica e dos interesses da burguesia. Guerreiro Ramos (1981, p. XV), em sua principal obra intitulada *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*, publicado no Brasil em 1981, também proclamava que “a ciência social e administrativa nada mais é do que uma ideologia legitimadora da sociedade centrada no mercado”. Em seu livro *Burocracia e Ideologia* de 2006, Tragtenberg também denuncia esse caráter ideológico das teorias administrativas, além de realizar uma minuciosa análise do pensamento weberiano, resgatando uma das principais preocupações do sociólogo alemão: a burocracia como um tipo de dominação social.

Essa conservação da dominação de um grupo sobre outros é bastante característica do gerencialismo de mercado e suas características embasadas no modelo burocrático de se organizar. Em seu livro *Against Management*, Parker (2002) faz uma crítica a esse gerencialismo (que é visto como a teoria das organizações dominante), alertando para a relação entre este e o liberalismo de mercado. Um dos seus principais argumentos refere-se ao discurso hegemônico da gestão, o qual ocupa um lugar central nas sociedades industriais avançadas e na vida humana moderna, de forma bastante natural, sem refletir sobre o que realmente isso significa. O autor discute onde estariam os locais de resistência que poderiam desafiar a hegemonia da gestão. Um desses locais, segundo Parker (2002), poderia ser a academia.

Assim, essa pesquisa teve como sua principal preocupação a disseminação das ideias da teoria administrativa dominante (o

gerencialismo) na universidade e o problema de pesquisa se deu da seguinte forma: Quais os locais de resistência ao discurso dominante da gestão no curso de Administração a distância da UFSC? Para responder a esse problema primeiro apresentou-se o contexto histórico-econômico e ideológico da inserção dos cursos de Administração do Brasil, em segundo lugar caracterizou-se a teoria das organizações dominante e suas principais correntes, depois identificou-se os elementos convergentes da teoria das organizações dominantes, apresentou-se a crítica em relação à teoria das organizações dominante e seus problemas éticos e políticos e, por fim, identificou-se os elementos convergentes da teoria das organizações dominante na oferta do curso, bem como a existência de elementos de resistência ao discurso dominante na oferta do curso.

Em relação ao contexto histórico-econômico da inserção dos cursos de Administração do Brasil, verificou-se que esse teve uma grande influência dos Estados Unidos que interceptaram, principalmente, de duas formas:

- no campo ideológico: após a Guerra Fria, o desenvolvimento econômico passou a ocupar um lugar na política externa dos Estados Unidos e também nas agendas dos países desenvolvidos. O presidente dos Estados Unidos, Harry Truman, enunciou quatro pontos que deveriam nortear a política externa dos Estados Unidos a fim de “conter” o comunismo e estabelecer um “mundo livre”: o primeiro era o apoio às Nações Unidas e seus diversos órgãos a fim de fortalecer a democracia no mundo; o segundo era a continuação dos programas de reconstrução econômica, já iniciados na Europa, arrasada pela guerra; o terceiro era o fortalecimento das nações amantes da paz (*peace loving nations*) contra eventuais agressores e, finalmente, o *Ponto IV* destacado por Truman: um programa a fim de tornar os benefícios do avanço científico e progresso econômico disponíveis para o avanço e crescimento econômico das áreas subdesenvolvidas.

Nesse sentido nasce o acordo entre o Ministério da Educação (MEC) do Brasil e United States Agency for International Development (USAID), que tinham como objetivo promover a reforma do ensino brasileiro. O USAID foi um projeto lançado a partir do programa de assistência técnica aos países em desenvolvimento (o *Ponto IV*), com propósito de minimizar as possibilidades de estes países deslocarem-se

para “regimes comunistas”. Bastante influenciado por esse acordo foi a criação dos cursos de Administração da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

No ato de sua criação, mais de uma centena de destacados empresários participaram com doações, destacando-se entre eles Euvaldo Lodi, Roberto Simonsen, conde Francisco Matarazzo Júnior, Horácio Lafer, alguns dos quais foram designados pelo presidente do DASP para compor a comissão organizadora da FGV. Nascia, desta forma, a **nova instituição, próxima do polo dominante dos campos do poder político e econômico** (MARTINS, 1989, p. 665 grifo nosso).

Se a EBAP surgiu basicamente com a finalidade de formar administradores para os negócios públicos, os documentos que visavam a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) evidenciam que ela assumia como principal objetivo a vinculação com o mundo empresarial, produzindo para as empresas nacionais os “especialistas” em “técnicas modernas” de administração empresarial.

Na instalação solene da Comissão Consultiva, que ocorreu na sede do governo paulista, na presença do ministro da Educação, do governador do Estado e de outras personalidades políticas, o presidente da FGV enfatizaria que a escola **procurava atender às expectativas do empresariado** (MARTINS, 1989, p. 667, grifo nosso).

- No campo econômico: por meio do programa Aliança para o Progresso, lançado no governo Kennedy. Esse programa manifestava a intenção dos Estados Unidos auxiliarem no desenvolvimento econômico da região, em resposta a ameaça comunista que colocava em xeque o chamado “terceiro mundo”. Esse programa, discursado aos embaixadores latino-americanos em 13 de março de 1961 pelo referido presidente, tinha como objetivo promover o desenvolvimento econômico mediante a colaboração financeira e técnica em toda a América Latina a fim de não deixar aparecer outro país com tendências aos ideais comunistas, como foi o caso de Cuba.

Portanto, na medida em que o desenvolvimento industrial brasileiro, principalmente a partir da década de cinquenta, com o apoio dos Estados Unidos, se processou através da implementação de grandes unidades produtivas estrangeiras e nacionais, percebe-se que se acentuou esta demanda de pessoal qualificado para “racionalizar” o funcionamento destes grandes aparelhos produtivos e administrativos e, a partir disso, pode-se observar a grande expansão que os cursos de administração tiveram nessa mesma época, como resposta a essa demanda da nova economia.

Diante desse contexto ideológico e econômico, pode-se concluir que a inserção dos cursos de Administração no Brasil foi feita visando a ideologia de livre mercado e desenvolvimento econômico dos Estados Unidos e privilegiando a produtividade das organizações.

O próximo objetivo específico propunha-se a discutir qual foi o pensamento administrativo trazido ao Brasil, caracterizando a teoria das organizações dominante e suas principais correntes.

Assim, concluiu-se que surgimento da ciência administrativa, e a que domina o campo científico até hoje, tem suas bases epistemológicas no funcionalismo. Defendeu-se que os pressupostos funcionalistas na teoria administrativa assumem um caráter ideológico a partir do momento que se constituem em ideais que confluem com a manutenção do *status quo* social de quem governa. A teoria administrativa dominante é essencialmente elaborada sob o ponto de vista dos governantes e tem no funcionalismo seus pressupostos que lhe dão base e legitimidade na ciência.

Mostrou-se que pensadores como Émile Durkheim (considerado o pai da sociologia moderna), Bronislaw Malinowski (antropólogo e fundador da escola funcionalista), Radcliffe-Brow (antropólogo que desenvolveu a teoria do funcionalismo estrutural), Bertalanffy (autor da teoria de sistemas), deram a base do pensamento administrativo funcionalista, do qual emergiu o gerencialismo de mercado.

A partir do livro *Organizações Complexas*, obra de Amitai Etzioni (1973), selecionou-se seis textos para mostrar a similaridade das ideias desenvolvidas pelos sociólogos e antropólogos funcionalistas e aplicadas à teoria das organizações. Assim, pode-se identificar os elementos convergentes da teoria das organizações dominantes. Assim, as teorias administrativas dominantes concordam em seis concepções de organização:

- a) Conceção sistêmica e sincrônica da organização - As organizações são definidas como um conjunto cujas partes são relacionadas umas às outras, tais partes podendo ser indivíduos ou grupos. O que caracteriza essa relação para os funcionalistas é que ela não se dá ao acaso, mas é, sobretudo, coordenada. A organização torna-se então um sistema de esforços humanos coordenados; uma estrutura pela qual os esforços coordenados dos homens atingem resultados superiores à soma de seus esforços individuais. Na teoria das organizações, essa necessidade de coordenação é satisfeita pela existência de uma estrutura de autoridade.
- b) Uma concepção teleológica da organização – A coordenação dos homens e de suas atividades é orientada para o alcance de certos objetivos. Essa dimensão representa uma característica que distingue a organização de outros tipos de sistema. No nível interno, postula-se a existência de objetivos comuns a todos os membros da organização, uma vez que se a organização sobrevive é porque o conjunto de seus membros persegue objetivos compartilhados. No nível externo, legitimam-se a existência da organização por um sistema de valores supostamente em acordo com os valores fundamentais da sociedade. Isto é o suficiente para legitimar as ações organizacionais.
- c) Uma concepção de racionalidade instrumental – a ação é determinada por uma expectativa de resultados, ou ‘fins calculados’. Sem resultados úteis, essa ação é considerada sem valor.
- d) Uma concepção comportamentalista do indivíduo - O comportamento, sendo uma forma de conduta que se baseia na racionalidade instrumental, espera que o indivíduo comporte-se segundo as normas e regras dadas pelo sistema cognitivo que é a organização.
- e) Uma concepção integradora e não conflitual da organização - a organização é caracterizada pelo consenso e não pela existência de relações de poder e de conflitos.
- f) Uma concepção de ciência imparcial – as teorias administrativas são construídas com imparcialidade do pesquisador.

Para cada um dessas concepções foi apresentada uma crítica, desmistificando essas premissas da teoria administrativa dominante. Com base nessas concepções que convergem nesse tipo de teoria, foi analisado um caso de um curso de Administração para verificar a existência dessas concepções:

- a) No projeto político pedagógico curso: nesta categoria foi analisada a proposta do curso.
- b) Em relação aos professores: a preocupação aqui foi em relação ao que os professores disseminam.
- c) No sistema de avaliação do curso: em relação ao sistema de avaliação, interessou para esta pesquisa somente a parte que valida e legitima os conteúdos do curso. Assim, no sistema de avaliação foram abordadas as provas do ENADE e seus respectivos conteúdos.

Em relação ao projeto político pedagógico do curso, esse apresentou em sua contextualização o entendimento da organização numa concepção sistêmica e sincrônica, na concepção teleológica da organização, numa concepção de racionalidade instrumental numa concepção comportamentalista do indivíduo e a ciência como sendo imparcial. Ao final do contexto, o Projeto Político Pedagógico (2014, p. 14) diz que tem como objetivo “formar o profissional-administrador dotado de capacidade analítica e empreendedora, com visão sistêmica da organização, para constituir-se em agente de mudança e transformação social tendo em vista a responsabilidade e ética coletiva presente e futura”. É importante destacar que a transformação social é uma variável sempre presente em teorias críticas. Assim, apesar do curso apresentar esse elemento no objetivo, não apresenta nenhum sinal para a construção de uma base teórica ou analítica diferente da funcionalista que, conforme discutido anteriormente, é um tipo de teoria que privilegia a manutenção do *status quo* ante a transformação social.

Em relação aos professores, selecionou-se, entre as disciplinas ofertadas para a Formação profissional, 4 disciplinas de Administração Geral - (1) Introdução a Administração, (2) Teoria Geral da Administração, (3) Organizações, Sistemas e Métodos, e (4) Processo Decisório – e disciplinas de Administração Específica – (1) Sistemas de informação, (2) Administração Financeira, (3) Administração de Marketing, (4) Administração de Recursos Humanos, e (5) Administração da produção.

Concluiu-se que a predominância dos conteúdos encontrados nessas disciplinas é o da teoria administrativa dominante, onde foram

identificadas as seis concepções de organização. Nenhuma delas parece questionar a concepção sistêmica e sincrônica, nem a concepção teleológica da organização. Essas são premissas válidas para essas disciplinas. A disciplina de Teoria Geral da Administração, apesar de não apresentar julgamentos de valores, só discorre sobre teorias dominantes do campo. Em relação a concepção da racionalidade instrumental, foi encontrado na disciplina de Processo Decisório um pequeno trecho que discorre sobre a racionalidade substantiva, apesar de não discuti-lo em nenhum modelo de processo decisório ao longo do livro. Também parece haver consenso na concepção comportamentalista do indivíduo nas organizações. Em relação a concepção integradora e não conflitual da organização, é também em Processo Decisório que encontra-se uma abertura para discorrer sobre o tema “Coalizões e Jogos de Poder”. A concepção de uma ciência imparcial é observada explicitamente somente na disciplina de Introdução a Administração. Nas outras, não se discute esse elemento, porém, em função dos conteúdos apresentados, pressupõem-se que essa concepção é aceita.

Sabe-se que os professores geram debates extracurriculares que podem envolver tipos de conhecimentos diferentes da teoria administrativa dominante. Porém, o material didático representa um documento formal do curso que, vias de regra, representa o curso. Assim, abrir espaço para teorias críticas nesse tipo de material poderia incentivar ainda mais a discussão e disseminação de formas de conhecimento que instigam a reflexão crítica dos estudantes na sua área de atuação.

No que tange a avaliação do curso, por meio do ENADE, constatou-se que, nas provas de 2006 e 2009, todas as questões de conhecimento específico em administração eram compostas por teorias ou instrumentos da teoria administrativa dominante. Na prova de 2012, apesar de representar um percentual bastante pequeno, parece haver o início de um movimento explicitando outras lógicas de atuação, com o tema de sustentabilidade e a inserção de outras formas de organização com representação de uma lógica de ação diferente da instrumental. Analisar o que se avalia é muito importante, pois a avaliação impulsiona o que normalmente é ensinado nas universidades.

Assim, pode-se questionar que tipo de autonomia o governo fornece às universidades, se controla, por meio de avaliações, o que deve ser estudado dentro dela. Isso representa um tipo de controle do qual a geração de conhecimento não comporta. Além disso, esse tipo de avaliação cria parâmetros que acabam sendo seguidos pelas escolas para

que seus alunos gerem bons resultados no ENADE e, conseqüentemente, o ranking atende a lógica de mercado destas.

Assim, respondendo ao problema de pesquisa, pode-se afirmar que, os locais de resistência ao discurso hegemônico da gestão dentro da formação profissional dos estudantes de Administração ainda é bastante tímido. O projeto do curso até se propõe a uma formação de “transformação social”, porém, sem oferecer subsídios a isto. Nas disciplinas, pode-se observar algumas breves citações de correntes que fogem ao funcionalismo e ao gerencialismo (em uma única disciplina), porém, sem nenhum aprofundamento das mesmas. Os modelos e soluções são apresentados exclusivamente sob a ótica funcionalista e gerencial. E na avaliação do curso, é somente na última prova que parece haver um movimento de abertura a conteúdos de resistência à gestão. Apesar de pouco representativo no seu percentual, acredita-se que é uma abertura importante para inserção desses conteúdos nos programas dos cursos.

Uma vez que as organizações estão cada vez mais fazendo parte da vida e da socialização do indivíduo, a formação do pensamento de como essas entidades devem ser organizadas, quais seus princípios e fundamentos, passam a ter um papel fundamental na vida humana.

Discutir sobre o que se dissemina nos cursos de Administração é importante uma vez que isso reflete a prática organizacional e, mais do que isso, ajuda a constituir essa prática, ou seja, a ciência da administração não é neutra, ela influencia a forma como nos organizamos socialmente. Logo, discutir o que disseminamos, significa também discutir qual sociedade estamos construindo. As teorias voltam-se para a construção e mobilização de recursos ideais, materiais financeiros e institucionais para legitimar certos conhecimentos e os projetos políticos que deles derivam.

REFERÊNCIAS

AGUDELO VILLA, Hernando. **La revolución del desarrollo. Origen y evolución de la Alianza para el Progreso.** Editorial Roble: México, 1966.

ALCADIPANI, R.; BERTERO, C. Guerra fria e ensino do management no Brasil: o caso da FGV-EAESP. **RAE**, v. 52, p. 284-299, 2012.

BERTALANFFY, Ludwig von. **Teoria geral dos sistemas.** 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1977.

BUCKLEY, Walter. **A sociologia e a moderna teoria dos sistemas.** 2. ed. São Paulo: Cultrix, 1976.

BURREL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological paradigms and organizational analysis.** Heinemann: London, 1979.

CHANLAT, J.F. e SÉGUIN, F. *L'analyse des organisations, une anthologie sociologique.* Québec, Gaëtan Morin, tome 1, p. 37-38, 1992

CHANLAT, J.-F. e SÉGUIN, F. O paradigma crítico em sociologia (trad. livre), in **L'analyse des organisations: une anthologie sociologique.** Tome I. Montreal: Gaëtan-Morin, 1987.

CNE (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO). Resolução CNE/CES 4/2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 de julho de 2005, Seção 1, p. 26.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. **A formação e a ideologia do administrador de empresa.** 3. ed. rev. São Paulo: Cortez, 1991.

DALLAGNELO, Eloise Livramente; SILVA, Clóvis L. Machada da.. Novas formas organizacionais: onde se encontram as evidências

empíricas de ruptura com o modelo burocrático de organizações?
Organização e Sociedade. V.7 – n. 9 – Setembro/Dezembro, 2000.

DEMO, Pedro. *Metodologia científica em ciências sociais*. São Paulo: Atlas, 1985.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2006.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social; As regras do método sociológico; O suicídio; As formas elementares da vida religiosa**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

EVANS-PRITCHARD, E. **Antropologia social**. Lisboa: Edições 70, 1972.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida – SP, Ideias&Letras, 2007.

GEORGIU, Petro. The goal paradigm and notes toward a counter paradigm. In: Zeyey-Ferrel, Mary & Aiken, Michael. **Complex organizations: critical perspectives**. Glenview, Illinois, Scott, Foresman, 1981.

GIROLETTI, D. Administração no Brasil: potencialidades, problemas e perspectivas. **Revista de Administração de Empresas**. Vol. 45. Edição Especial Minas Gerais. 2005.

GOODE, William Josiah; HATT, Paul K. **Métodos em pesquisa social**. 2.ed. São Paulo (SP): Ed. Nacional, 1968.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA DE MELO, R.;

_____. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. ERA. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.3, p. 20-29. Mai./Jun. 1995a

_____. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, p. 57-63. Mar./Abr. 1995b.

GUERREIRO RAMOS, A. **A nova ciência das organizações**: uma reconceitualização da riqueza das nações. Rio de Janeiro: FGV, 1981. Cap. 7 e 8.

JAPIASSU, Hilton. *Introdução ao pensamento epistemológico*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

KALBERG, Stephen. Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. **American Journal of Sociology**, Vol. 85, No. 5 (Mar., 1980), pp. 1145-1179. Disponível em: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2778894?uid=2&uid=4&sid=21104159244581>. Acesso em 13 mai. 2014.

INEP. **Exame Nacional de Desempenho de Estudantes – ENADE**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/enade>>. Acesso em 23 set. 2014.

INEP. **Microdados Censo da Educação Superior**, 2013. Disponível em: M<http://portal.inep.gov.br/basica-levantamentos-acessar>>. Acesso em 25 ago. 2014.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L., CUNHA, Vera C., AMBONI, Nério. Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil. In: **Encontro Anual Da Associação Nacional Dos Programas De Pós-Graduação Em Administração**, 14., 1990, Florianópolis. Anais. Florianópolis: ANPAD, 1990.

MALINOWSKI, B. **Uma teoria científica da cultura**. Rio de Janeiro : Zahar, 1970.

MARINHO, Maria de Salette Corrêa. **A questão dos objetivos nas organizações**. Revista de Administração de Empresas - RAE. São Paulo, FGV, vol.30, no.2. abr../jun. 1990.

MARTINS, C.B. Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil (1952-1983). **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 41, n. 7, p. 663-676, jul. 1989.

MOTTA, Fernando C. Preste. **Teoria das organizações: evolução e crítica**. 2 ed. rev.eampl. São Paulo: Pioneira Learning, 2001.

MUNHOZ, Sidnei J. Guerra Fria: um debate interpretativo. In: Francisco Carlos Teixeira da Silva. (Org.). **O século sombrio: ensaios sobre as guerras e revoluções do século XX**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2004, p. 261-281.

PADOVANI, U. e CASTAGNOLA, L. O positivismo, in *História da filosofia*. São Paulo: Melhoramentos, 1990.

PAULA, Ana Paula Paes de. Tragtenberg revisitado: as inexoráveis harmonias administrativas e a burocracia flexível. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 36 (1): 127-44, Jan./Fev. 2002.

_____. Tragtenberg e a resistência da crítica: ensino e pesquisa na Administração hoje. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, p. 77- 81, 2001.

PARKER, Martin. **Against Management: Organization in the Age of Managerialism**. Cambridge: Polity, 2002.

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO. Curso de Administração na modalidade a distância. Universidade Federal de Santa Catarina, 4ª edição, 2014.

RADCLIFFE-BROWN, A. **Estrutura e função na sociedade primitiva**. Petrópolis: Vozes, 1973.

RIBEIRO, Ricardo Alaggio. **A teoria da modernização, a aliança para o progresso e as relações Brasil – Estados Unidos**. Perspectivas: São Paulo, 30: 151-175, 2006.

ROSTOW, Walt Whitman. **Etapas do desenvolvimento econômico: um manifesto não-comunista**. 5. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

SILVA, A. B. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 115-146.

SARAIVA, L. A. S. **A educação superior em administração no Brasil e a questão da emancipação: um túnel no fim da luz?** Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 12, n. 1, p. 41-60, jan./jun. 2011.

SOUZA SANTOS, Boaventura. *Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciência pós-moderna*. **Estudos Avançados**, nº 3, maio/agosto 1988.

STAKE, R. E. Case studies. In: DENZIN, N. K. (Edit.); LINCOLN, Y. S. (Edit.). **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: SAGE, 1994. p. 435-454

TRAGTENBERG, M. **A delinquência acadêmica: o poder sem saber e o saber sem poder**. São Paulo: Rumo, 1979.

_____. **Burocracia e ideologia**. 2 ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

TRAGTENBERG, M. **A delinquência acadêmica: o poder sem saber e o saber sem poder**. São Paulo : Rumo, 1979.

UAB/CAPES. **Universidade Aberta do Brasil**. Disponível em <<http://uab.capes.gov.br/index.php/sobre-a-uab/o-que-e>>. Acesso em 15 mai. 2014.

VERGARA, S. C.; CALDAS, M. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, p. 66-72, 2005.

VIEIRA, M. M. F.; CALDAS, M. Teoria crítica e pós-modernismo: principais alternativas à hegemonia funcionalista. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 1, p. 59-70, 2006.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed Porto Alegre: Bookman, 2001.