



# EVOLUÇÃO DA TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES E A CRÍTICA DA DEPENDÊNCIA SOCIAL AO MERCADO: UMA REPRESENTAÇÃO METAFÓRICA VISUAL DO PENSAMENTO DE ALBERTO GUERREIRO RAMOS

*Evolution of the Theory of Organizations and the Critique of Social Dependence to the Market: A Visual Metaphorical Representation of the Thought of Alberto Guerreiro Ramos.*

31

Igor Martins<sup>1</sup>  
Universidade Estadual da Paraíba <sup>1</sup>

**Resumo:** Este ensaio objetiva produzir uma representação metafórica visual da evolução das principais Teorias Organizacionais e a crítica da dependência social ao mercado idealizada por Guerreiro Ramos. Desenvolveu-se uma representação visual cronológica por qual passou a administração como ciência, o mundo sendo representado pela sociedade, organizações e principalmente o mercado, que para o autor figurou-se como ponto central de regulação do meio. Diante deste cenário, com o mercado ditando as regras, foram se desenvolvendo as escolas administrativas, demonstradas na forma de anéis, mas com o cuidado de deixar sempre uma abertura entre eles para representar o entendimento que um não sobrepõe o outro modelo, apenas configurou-se como uma tendência naquele momento. Por fim, numa representação com visual fantasmagórico, a metáfora do paradigma paraeconômico, que para Ramos seria uma opção ao modelo unidimensional mercadológico, para ele, parâmetro único de ordenamento e preocupação da vida dos negócios, sociais, pessoais e da ciência administrativa.

**Palavras Chave:** Teorias administrativas, Paradigmas da administração, Guerreiro Ramos, Metáforas, Modelo Paraeconômico

*Abstract: This essay aims to produce a visual metaphorical representation of the evolution of the main Organizational Theories and the critique of social dependence to the market idealized by Guerreiro Ramos. A chronological visual representation was developed by which administration became a science, the world being*

*represented by society, organizations and especially the market, which for the author was the central point of regulation of the environment. Before this scenario, with the market dictating the rules, administrative schools were developed, demonstrated in the form of rings, but with the care of always leaving an opening between them to represent the understanding that one did not overlap the other model, as a trend at that time. Finally, in a representation with a phantasmagoric visual, the metaphor of the paraeconomic paradigm, which for Ramos would be an option to the one-dimensional market model, for him, unique parameter of ordering and concern of business life, social, personal and administrative science.*

*Keywords: Administrative Theories, Management Paradigms, Warrior Branches, Metaphors, Para-economic Model*

## **INTRODUÇÃO**

Os estudos da teoria geral da administração traçam uma linha cronológica e agrupam as tendências da ciência em escolas ou abordagens, cada uma com suas particularidades. Uma característica em comum a todas é a dependência social imposta pelo mercado, refletindo um mundo dominado pelo capitalismo e posicionado em um paradigma denominado na literatura como funcionalista/positivista, caracterizado pela regulação e manutenção do meio dominado pela lógica monetária em todas as relações humanas (MOTTA e VASCONCELOS, 2013; GUERREIRO RAMOS, 1989; BURREL e MORGAN, 1979).

A corrente dominante nos dias atuais, caracterizados por sua atuação em um espaço contingencial, prega o avanço do conceito de atuação dos agentes sociais envolvidos com a administração como ciência. Pereira e Fonseca (2009) afirmam que diante da turbulência e enorme avanço dos aspectos informacionais, as técnicas de tomada de decisão baseadas na racionalidade limitada vem sendo cada vez mais contestada, pois o ambiente perde cada vez mais seu aspecto estático, avançando para um constructo dinâmico e situacional, surgindo assim a necessidade de se agir com uma racionalidade dita substantiva, que para Guerreiro Ramos (1989), significa avançar nos aspectos subjetivos e interpretativistas da realidade, levando em consideração outros fatores além do mercadológico para interagir com o meio social e profissional.

Este avanço parte da transição dos aspectos objetivos impostos pela matriz empírico analítica cartesiana positivista, para uma conjuntura matricial posicionada na lógica hermenêutica ou crítica, pois irão dar um espaço maior para que interpretações fenomenológicas surjam na tentativa de explicar os fatos sociais, servindo de opção a usual lógica formal e técnica (PAES DE PAULA, 2015).

Partindo do cenário apontado anteriormente, o objetivo deste documento é **“produzir uma representação metafórica visual da evolução das principais Teorias Organizacionais do século XX e a crítica da dependência social ao mercado idealizada pelo sociólogo Alberto Guerreiro Ramos.”**

Trata-se de um ensaio teórico conceitual embasado em obras que tratam especificamente da teoria geral da administração e nas obras de Alberto Guerreiro Ramos, no qual o autor critica o modelo unidimensional centrado no mercado, propondo o modelo paraeconômico.

A justificativa deste estudo se dá pela importância em desenvolver novas perspectivas de se encarar os estudos das ciências administrativas, encarando aspectos menos objetivos para imergir na subjetividade característica do comportamento humano.

O próprio Conselho Federal de Administração já dá o devido reconhecimento a figura icônica de Alberto Guerreiro Ramos, nominando um prêmio nacional para gestores públicos e cientistas administrativos desde 2010.

Outro fator importante é a corroboração com o autor Gareth Morgan (2007), que propôs as metáforas como uma técnica viável e a ser explorado pelos estudos organizacionais, para o autor, essa técnica que usa a analogia, é uma maneira de pensar e encarar as coisas no contexto das organizações.

## REFERENCIAL TEÓRICO

O intuito deste trabalho não é o de retomar todo o discurso do arcabouço teórico da Teoria Geral da Administração, pois assumimos que este papel já está muito bem desenvolvido e vastamente divulgado nas diversas obras dedicadas a disciplina.

A estratégia escolhida para expor o constructo desta teoria organizacional é a de traçar uma linha cronológica temporal e demonstrar as características das principais abordagens e escolas, mas desde já assumindo a compreensão de que algumas das teorias foram desenvolvidas em paralelo a outras e em determinado momento estas podem ser colocadas em um momento que não corresponde necessariamente a sua realidade temporal, mas optamos por este modelo por achar que é o mais didático e que corresponde ao usual da grande maioria das obras que se propõem a versar sobre o tema em questão.

### **Administração e suas Abordagens Tradicionais**

Tradicionalmente os estudos organizacionais tem um ponto de partida convencional na segunda grande revolução industrial, na virada do século vinte, quando a hegemonia econômica migra do velho para o novo mundo, mais especificamente da Inglaterra para os Estados Unidos. Mas relativizamos a afirmação, ao expor que, na revolução inglesa, já existia o discurso amparado na burocracia positivista werberiana, na qual se tentava racionalizar o trabalho nas indústrias que até então eram gerenciadas pelos antigos mestres artesãos (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

Mas o marco que se deu a legitimação da Teoria das Organizações foi quando nos Estados Unidos, Frederick Winsley Taylor se propôs a desenvolver um método científico para aumentar a produtividade da crescente indústria americana. No início do século XX um vertiginoso desenvolvimento do parque industrial, culminou numa natural preocupação em lidar com um volume cada vez maior de recursos e mercadorias, sendo o subsídio para o surgimento da administração científica (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

Taylor foi responsável pela primeira grande obra que até hoje é reimpressa e estudada pela comunidade acadêmica, o livro Princípios da Administração Científica, que se desenvolveu em torno da identificação de três problemas crônico nas operações industriais: a vadiagem sistemática, o despreparo e conhecimento por parte da gestão e a total falta de uniformidade nos métodos aplicados, propôs a

Organização Racional do Trabalho (ORT), que sistematizava as tarefas em busca de um modelo mais eficiente, substituindo as observações e empirismo por métodos científicos, pautado principalmente no estudo dos tempos e movimentos (GUERREIRO RAMOS, 2008).

A Teoria Clássica de Henri Fayol (1841-1925), assumiu a grande importância da obra de Taylor, tanto que se dedicou a uma outra dimensão, por achar que a “tarefa” já teria uma obra a altura de sua importância. Assim, paralelamente a administração científica, propôs o avanço nos estudos da “estrutura” organizacional, preocupado com os aspectos verticais do desenho das indústrias (GUERREIRO RAMOS, 2008).

Fayol acreditava que a melhor forma para se atingir a eficiência era possuir um corpo gestor apto a assumir as funções características de um administrador, além de alinhar os desenhos funcionais e dos órgãos da melhor maneira possível, conseqüentemente, atingiria a eficiência máxima. Fayol estabeleceu as funções básicas do administrador e da empresa, reconhecidos até hoje como elementos fundamentais e princípios da Ciência Administrativa (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

A Administração Científica e a Escola Clássica formam a abordagem clássica da administração, com a primeira preocupando-se com a racionalização do trabalho, por meio da análise do trabalho e estudo dos tempos e movimentos, do estudo da fadiga humana, da padronização dos métodos e da especialização do trabalho, na busca incessante de que o operário produzisse com o máximo de eficiência; a segunda dividiu a organização em cinco funções (técnica, comercial, financeira, de segurança, contábil e administrativa), definindo os dezesseis deveres dos gerentes, os quatorze princípios gerais da Administração e os cinco elementos da Administração. Um ponto convergente das duas teorias é a concepção de *homo economicus*, segundo a qual as vantagens financeiras são os únicos fatores motivadores e a busca do mesmo objetivo, a máxima eficiência para a máxima produção (LACOMBE, HEILBORN, 2003; GUERREIRO RAMOS, 2008; MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

De acordo com Robbins (2002), os estudos de Mary Parker Follet e Chester Barnard, entre outros, foram ganhando espaço na academia, no qual perceberam a importância dos aspectos sociais na organização, e estes são considerados como teóricos transitivos entre a abordagem clássica e a teoria das relações humanas.

A Teoria das Relações humanas surgiu como resposta a corrente pautada na engenharia que tomava conta do discurso administrativo, uma linha mecanicista e altamente tecnicista, o contraponto surgiu através do desenvolvimento das linhas de pesquisa em recursos humanos, principalmente na universidade de Harvard, da qual emerge as correntes pautadas na sociologia e na psicologia social, com o foco central na terceira dimensão estudada pela administração, o fator “humano” (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

O principal expoente desta escola foi o pesquisador Elton Mayo, com os estudos de *Hawthorne*, sendo um dos mais importantes para consolidação da escola das relações humanas. O experimento buscou estudar o significado do trabalho, a motivação e as relações organizacionais no resultado industrial, afirmando que fatores humanos tinham preponderância em relação aos ligados as tarefas e a estrutura (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

Numa sequência de negação da lógica vigente para legitimar seus preceitos, os teóricos clássicos retomam espaço significativo a partir da repaginação de seus preceitos, surgindo uma corrente denominada de Teoria Neoclássica.

Sob a égide referencial da teorização de Peter Druker, essa corrente trata de um conjunto de teorias que sugerem uma retomada das abordagens clássica e científica da administração. Dentre os principais conceitos abordados na teoria neoclássica, destacam-se: Ênfase na prática da administração (busca de resultados concretos; formulação de conceitos de forma prática e utilizável; foco na ação administrativa; influência da cultura anglo-saxônica); na reafirmação relativa das proposições clássicas (reação às ciências do comportamento; retomada do legado da abordagem clássica; ampliação e flexibilidade à teoria clássica); na ênfase nos princípios gerais de gestão (estabelecimento de normas de comportamento administrativo; retomada dos princípios gerais de planejar, organizar, dirigir e controlar; crença de que os problemas de gestão são sempre os mesmos,

independente do tipo e tamanho da organização); a ênfase nos objetivos e resultados (premissa de que toda organização existe para atingir objetivos e alcançar resultados; o desempenho da organização deve ser avaliado com base nos objetivos e resultados); e no ecletismo nos conceitos (apesar de sustentar-se em conceitos da teoria clássica, o conteúdo de teorias mais recentes são absorvidos pelos autores neoclássicos, inclusive as vertentes humanistas) (SOUZA, 2015).

Seguindo a lógica elástica da contraposição de tendências, apresentamos a Teoria Comportamental, releitura dos preceitos da Teoria das Relações Humanas, porém em um posicionamento crítico em relação a esta, rejeitando as concepções ingênuas e românticas, ou relativizando esta afirmação, apresentava um viés evolutivo, na qual deixava a figura do indivíduo em um espectro de núcleo formador de um plano maior, um sistema social. Esses grupos e indivíduos eram encarados como ênfase na busca soluções democráticas e flexíveis para os problemas da gestão (SOUZA, 2015).

Os principais estudos dessa escola foram as teorias motivacionais de Maslow e a teoria de Herzberg, com sua pirâmide da hierarquia de necessidades e a teoria dos dois fatores, respectivamente; Likert propôs um esquema no qual ele relaciona modelos de organizações, como podendo ser: autoritário coercitivo, autoritário benevolente, consultivo e participativo; a proposta do teórico anterior poderia se relacionar com a teoria dos dois fatores de McGregor, com o sistema autoritário coercitivo correspondendo à teoria X, que analisa as pessoas como sendo preguiçosas e indolentes, que evitam o trabalho e as responsabilidades e o sistema participativo corresponderia à teoria Y, que parte de uma visão mais positiva do homem (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

A Teoria Comportamental (ou teoria behaviorista) da Administração veio abandonar as posições normativas e prescritivas das teorias anteriores e a adotar posições explicativas e descritivas.

Em paralelo a todas estas teorias, a corrente denominada burocrática ganha sua sistematização na década de 1940, baseada nos escritos de um dos mais influentes pensadores positivistas, Max Weber, que já influenciava as ciências sociais desde o século anterior a sua teorização administrativa. Apesar de ser o

ponto de partida das primeiras teorias, com sua lógica de racionalização do trabalho, a perspectiva de poder racional-legal weberiana só se concretizou como uma teoria organizacional cerca de vinte anos após a morte do autor, foi quando a lógica sociológica de estudo do poder é interpretada a luz da discurso de gestão e ganha seu viés administrativo (SOUZA, 2015).

O modelo ideal de burocracia tinha como uma das características a previsibilidade do seu funcionamento, com foco na maior eficiência organizacional. Porém, autores como Merton encontraram limitações na obra de Weber, partindo para uma análise crítica da realidade descrita por ele. Para o autor não existe uma organização completamente racional, como proposto por Weber, até porque o tipo ideal de burocracia tendia a ser modificado pelos homens. Merton notou que a burocracia leva também a consequências imprevistas, que conduzem às ineficiências e às imperfeições e estas, por sua vez, são enfatizadas e exageradas pelos leigos (MOTTA, 2004). Merton denomina esses fenômenos estudados de disfunções da burocracia, como: o apego aos regulamentos, excesso de formalismo e de papelório, resistência às mudanças, internalização das regras, conflitos com o público e dificuldade no atendimento a clientes entre outros (MOTTA, 2003).

Com o passar do tempo partindo do conhecimento das administração clássicas, assim como as vertentes humanas, foi possível se pensar em fazer uma ligação entre os dois conceitos, daí surge à abordagem estruturalista, que como o próprio nome retrata uma preocupação com os componentes internos de um sistema e suas interações e assim a organização passa a ser vista como um sistema aberto e em constante relação com o meio ambiente (LACOMBE e HEILBORN, 2003).

A teoria estruturalista tratou de satirizar e desmistificar a formalidade dos estudos organizacionais, com desenvolvimentos de leis e teorias *sui generis*, como: a Lei de Parkinson, que afirmava que "é o homem mais ocupado que tem mais tempo livre"; O Princípio de Peter, indicando que em "uma hierarquia, todo empregado tende a ascender até seu nível de incompetência"; a Dramaturgia Administrativa de Victor Thomson, na qual expõe a necessidade de se encarar a existência do "conflito entre autoridade hierárquica e a autoridade do conhecimento do especialista"; o Maquiavelismo nas organizações de Antony Jay, no qual "a nova



ciência da Administração não é, na verdade, mais do que uma continuação da velha arte de governar"; Por fim, Scott Adams com as mais famosas sátiras relacionadas a administração, com as tirinhas de Dilbert (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

Outras contribuições significativas da teoria estruturalista foram as tipologias, que tiveram Etzione classificando as organizações como coercitivas, utilitárias e normativas; e Blau e Scott dividindo em associação de benefícios mútuos, de interesses comerciais, de serviços e de Estado (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

Com a abordagem estruturalista abre-se os caminhos para uma nova dimensão conceitual além da tarefa, estrutura e pessoas, o ambiente, que a frente foi explorado mais a fundo pela teoria sistêmica. A administração começa a apontar um caminho para tratar de um universo complexo.

### **Estudos Organizacionais na Era Complexa**

Sob a égide dos estudos do biólogo alemão Ludwig von Bertalanffy desponta no cenário das ciências a Teoria Geral dos Sistemas (TGS). A TGS reflexionou e influenciou o estudo de diversas ciências como: Administração, Astronomia, Economia, Sociologia. Foi uma tentativa de integração científica. Entre os vários conceitos acerca do significado de sistema, destacam-se em síntese, que é um conjunto de partes interdependentes que formam um todo integrado (SOUZA, 2015).

Cada integrante do sistema teria comportamento diferente, caso atuasse isoladamente, mas seria afetado e afetaria o comportamento do todo.

Conceitos como equifinalidade, no qual um mesmo resultado pode ser alcançado por vários estágios iniciais; Entropia negativa, que corresponde a importação de energia para garantir que o sistema não entre em colapso por um catabolismo natural; homeostasia, que define a necessidade de troca de energia para entrar em um estágio de equilíbrio; Sinergia, que é quando duas ou mais causas produzem, atuando conjuntamente, um efeito maior do que a soma dos efeitos que produziriam trabalhando individualmente, são algumas das premissas da TGS que foram adaptados para as mais diversas áreas do estudo científico (SOUZA, 2015).

A partir daí as organizações não puderam mais serem concebidas de forma atomística e como sistemas fechados, desde então toda e qualquer lógica científica da administração assumiria que a interpretação dos fatos deveria partir da lógica holística de um sistema aberto, no qual iria interagir com fatores externos que afetarias e seriam afetados pela organização.

Seguindo a linha temporal assumida por este ensaio, desponta a Teoria Contingencial, ou abordagem, como prefere parte da academia, na qual há um acentuamento do deslocamento da visão de dentro pra fora da organização, pois há a ênfase no impacto do ambiente externo e nas demandas ambientais sobre a dinâmica organizacional, como a concorrência, fornecedores, leis, o mercado entre outros (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

Para essa abordagem, as condições ambientais é que determinam as dinâmicas na organização, pois assume que é no ambiente estão as explicações das características organizacionais. Assim como as teorias que a precederam, afirma-se que a Teoria da Contingência surgiu através de pesquisas para a verificação dos modelos de estruturas organizacionais das empresas mais eficazes para determinados tipos de indústrias e que pudessem competir por um mercado cada vez mais em ebulição (MOTTA e VASCONSCELOS, 2013).

A era contingencial promove transição do capitalismo industrial para o informacional, no qual o poder maior passa a ser o acesso a informação em detrimento a capacidade de produção, despontado os aspectos tecnológicos (a quinta dimensão administrativa). As organizações que iriam gerar mais lucros teriam que ter acesso a informações estratégicas para atingir cada vez melhor suas demandas.

Em paralelo a era contingencial surgem as novas abordagens da administração, teorias que se adaptam a complexidade e necessidade de agir num cenário de alta competitividade, que despontaria no sexto pilar dimensional estudado pela teoria das organizações.

Entre as novas abordagens se destacam a aprendizagem organizacional, a melhoria contínua, a qualidade total, a reengenharia, o benchmarking, a gestão de projetos, o sistema Toyota, a responsabilidade social, entre outras. Todas elas,

assim como as teorias anteriores, buscando estratégias para perpetuar o ciclo de vida das organizações dentro de um mercado cada vez mais competitivo.

Todas as teorias administrativas seguiam uma lógica que o discurso de Milton Friedman, prêmio Nobel de economia, definiria assim: “a única responsabilidade social da empresa é a de gerar lucros e riqueza para seus acionistas, tendo, portanto, como responsabilidade o desempenho econômico.” (MONTANA E CHARNOV, 2006).

### **O Posicionamento Paradigmático e o Monocentrismo Mercadológico**

Como já colocado anteriormente as teorias organizacionais se desenvolveram com a premissa de potencializar o processo produtivo e gerar mais resultados no meio de um mercado cada vez mais competitivo. Burrell e Morgan (1979) propuseram uma matriz em forma de quadrantes na qual os problemas e discurso administrativo poderiam ser analisados a partir de quatro amplos conjuntos de visões de mundo, divergindo sobre a abordagem da ciência (objetiva/subjetiva) e a natureza da sociedade (regulação/mudança radical).

Entendendo que o modelo atualmente recebe crítica por isolar os quadrantes e não permitir uma conversa entre as abordagens. Paes de Paula (2015), afirma o caráter maniqueísta do modelo faz com que sua inserção na academia vem estimulando uma guerra paradigmática.

Aqui será proposto um modelo totalmente baseado na obra original, mas com adaptação consideradas necessárias para atualizar o discurso e continuar utilizando amplamente as proposições sugestionadas pelos autores. Assumimos que o modelo ainda pode ser atual e servir de parâmetro para compreender a realidade social em torno do discurso administrativo.

Burrell e Morgan (1979) explicam que para compreender as premissas constitutivas de cada um dos paradigmas, se faz necessário uma conscientização dos pressupostos de cada constructo. Eles pontuam fronteiras delimitantes para cada paradigma, ponto este que será rechaçado por este ensaio, pois a imersão e embricamento entre as proposições será ponto central da reformulação.

Burrell e Morgan (1979) citam os dois principais pressupostos que são norteadores dos quatro paradigmas: os pressupostos de dimensão subjetiva-objetiva e os pressupostos de dimensão regulação – mudança radical.

Caldas (2005) expõe que estes quatro elementos formam um eixo sobreposto que define o que os autores entendem ser os quatro principais paradigmas que fundamentariam ou que poderiam fundamentar a análise organizacional:

- a) Os subjetivistas: “Humanismo Radical” e o paradigma “Interpretativo”;
- b) Os objetivistas: O paradigma “Estruturalismo Radical” e o “Funcionalismo”.

A cerne do modelo de Burrell e Morgan (1979) propuseram que os pressupostos básicos de cada quadrante serão tidas como verdades absolutas, assim, isso faz com que o arcabouço constitutivo de cada pressuposto não pode, em hipótese alguma, ser atribuídas a outro paradigma. Essa lógica é amplamente criticada nos dias atuais, pois toma um percurso já ultrapassado de negar a lógica dicotômica, como acontecia nos embates entre as primeiras teorias organizacionais. Paes de Paula (2016), de forma clara e objetiva expõe as principais dicotomias da modelo original:

- Realismo versus Nominalismo (o debate ontológico): Os realistas defendendo o mundo social externo e a cognição individual como sendo uma arena de estruturas rígidas, tangíveis e relativamente imutáveis; em oposição, os nominalista, assumem que o “mundo social externo e a cognição individual são constituídos por nomes, conceitos e rótulos utilizados para estruturar a realidade”;
- Positivismo versus Antipositivismo (o debate epistemológico): A posição positivista é utilizada para caracterizar epistemologias que tomam a explicação dos fatos pela predição científica, a razão e métodos matemáticos e estatísticos assumem o posto de ferramentas metodológicas para encontrar

as respostas que procuram. Para os antipositivistas, o mundo social é essencialmente relativista, subjetivando o fato social, explicando os fenômenos de forma individualiza, sem generalização e com a participação dos atores diretamente envolvidos com a matéria em questão, usando dos aspectos fenomenológicos para interpretar a realidade estudada.

- **Determinismo Versus Voluntarismo (o debate da natureza humana):** os determinista afirmam que o homem e suas atividades são determinados pela situação ambiental; já a visão voluntarista considera o homem completamente autônomo ao fato ambiental, podendo moldar a sua realidade;
- **Teoria Nomotética versus Teoria Idiográfica (o debate metodológico):** A abordagem nomotética com protocolos de pesquisa sistemáticos e técnicos, com os testes de hipóteses, bem como a generalização e o rigor científico. A abordagem idiográfica da ciência social, valoriza a história de vida dos atores, os aspectos subjetivos de cada narrativa, além de enfatizar os seus insights na pesquisa.

Paes de Paula (2016) afirma que o engessamento da proposta dos quadrantes paradigmáticos coloca os autores de pesquisas a escolher uma única linha de pensamento, obrigando o discurso a flutuar entre teorias quem versam de uma mesma linha de pensamento, podendo não obter a sustentabilidade necessária para obter credibilidade.

De forma sucinta descrevemos cada um dos quatro paradigmas supracitados por Burrell e Morgan (1979):

O paradigma Funcionalista ocupa de forma dominante e plena o estudo das organizações, adotando um ponto de vista objetivo, explicando as teorias de forma realista e determinista. Tem uma perspectiva pragmática, frequentemente orientada para responder genericamente um problema, vislumbrando sempre as soluções práticas pautada em racionalidade limitada.

O paradigma Interpretativista, para Burrell e Morgan (1979), buscam compreender o mundo como ele é, sem generalizar e valorizando a natureza fundamental do mundo social com suas experiências subjetivas. O fato social foi criado pelos indivíduos envolvidos e deles deve vir suas interpretações, com a sociologia subjetivista tendo interesse principal no entendimento da essência do mundo e do seu dia a dia.

O paradigma Humanismo Radical é tido como simpatizante da mudança radical. Citam que este paradigma está envolvido com as teorias críticas, que interpretam subjetivamente a realidade social, mas também vão além, propondo mudanças e provocam o desenvolvimento de uma cultura de embate com a lógica vigente, retoricamente pedem para apreciarem outros pontos de vista, acreditando que a equifinalidade pode ser resposta para um melhor encaminhamento da vida em sociedade. Enfatizam que a principal ênfase deste paradigma é a consciência do ser humano.

O Estruturalismo Radical, é esclarecido por Burrell e Morgan (1979) como uma mudança radical sob um ponto de vista objetivo. Esse paradigma tem a visão de uma sociedade contemporânea caracterizada por conflitos que convergem em mudanças radicais, isso pode ocorrer através de crises políticas ou crises econômicas, pautadas em um discurso de rebelião das massas marginalizadas por um sistema excludente. As mudanças devem ocorrer da emancipação dos homens das estruturas sociais em que vivem. O materialismo histórico marxista entoa como carro chefe do paradigma, o revolução e embate das classes contra a exploração do homem pelo próprio homem.

Em suma, o modelo defende as teorias de mudança radical sob uma perspectiva objetiva. A cerne desse paradigma foca-se na concepção materialista da sociedade, ligadas por estruturas fortes, concretas e reais. Propõe uma crítica aos *status quo* e sugere o desenvolvimento crítico de um homem político. Esta perspectiva compreende que as mazelas sociais são fruto da desigualdade do poder na sociedade, que promovem conflitos, tensões e desequilíbrios, os quais só poderão ser solucionados por mudanças fundamentais nas formas como a

sociedade está organizada e no modo como os seus recursos são distribuídos (GARCIA e MINUZZI, 2005; MUNCK e SOUZA, 2010).

A figura 1 a seguir mostra o modelo tradicional proposto por Burrell e Morgan (1979) em 1979, acrescido de algumas adaptações para realinhar a matriz a um discurso mais atual

Figura 1: Os paradigmas da ciência administrativa



Fonte: Adaptado de Burrell e Morgan (1979)

É proposto uma integração forte entre os paradigmas que propõem a manutenção do sistema, mas ainda com um anel de força maior para o modelo **funcionalista**, nele se encontra o mercado e toda sua força atrativa da demanda científica - a ciência administrativa gira em torno de responder a problemas que perpetuem as organizações nesse mercado dominador.

O anel integrativo surge com menos força, mas já presente no discurso do meio administrativo; a complexidade e alta competitividade, apesar de cada vez mais pedir respostas rápidas e satisfatórias, características de modelos de pesquisas

objetivas generalista, como as que se utilizam de métodos estatísticos, começam a depender de subjetivação para compreender o que vai além do normal, o diferencial parte da interpretação do que esta fora da curva de resposta geral, assim, cada vez mais, o paradigma **interpretativista** assume papel chave no discurso organizacional.

O mercado ainda assume papel de protagonista na manutenção do sistema vigente, via de regra, uma sociedade pautada no capitalismo, que tende a negar mudanças para se firmar como modelo vigente. Sendo assim, capitaneados pela escola de Frankfurt e os teóricos críticos, o paradigma **humanista radical** é colocado como detentor de incursões esporádicas no discurso dominante, aparecendo como responsáveis por suggestionar a crítica a manutenção do *status quo*, sendo retórico, antiorganizacional e impulsionador sugestivo de mudanças.

Um capítulo a parte, e talvez não tão bem representada nesta adaptação, surge como um isolamento utópico o discurso da corrente do **estruturalismo radical**. Isso se dá por ser uma vertente que bate de frente com o sistema de mercado tão dominante, com proposições do fim do sistema de liberal e imposição de uma sociedade sem classes. Mas assumimos o papel importante na retórica acadêmica, na sua influência nas políticas sociais e desenvolvimento do discurso do socialmente sustentável.

Essa adaptação pode não ser a melhor, ou um proposição não tão estruturada como o ciclo de matrizes epistêmicas proposta de forma bem elucidativa por Paes de Paula (2016), mas o papel é de tentar deixar esse modelo mais atual e não tão engessado, pois compreendemos que ainda é vastamente utilizado e aceito por uma parcela significativa dos acadêmicos das ciências organizacionais.

### **O Modelo Paraeconômico de Guerreiro Ramos**

No capítulo anterior foi colocado como dominante o paradigma funcionalista, este comandando todas as relações sociais e centrando todo seu poder na figura do mercado.



Guerreiro Ramos (1989), que nesta fase de sua vida poderia ser posicionado no paradigma humanista radical, um autor pautado em teoria crítica, assume que o cenário pautado em um mercado dominante é real, absoluto, mas não pode ser encarado como única alternativa para discutir os fatos da vida em sociedade. Ele propõe com sua visão crítica um modelo multicêntrico ao modelo monocêntrico característico do paradigma funcionalista, papel este determinante para um cientista humanista radical, aquele que propõe mudanças na vigência social.

A crítica gira em torno de um discurso social integrativo, na qual a vida seria interpretada por diversos pontos de vista, levando em consideração as cognições de cada grupo afetado pela realidade social. O mercado já não seria capaz de responder a todos os problemas de uma sociedade, visto que cada vez mais, uma parcela significativa da população, fica a margem do modelo econômico.

A proposição do modelo tido como paraeconômico surge para contemplar a diversidade que não tem sequer a capacidade de transitar em uma realidade totalmente gerida pelo capital, potencializando um discurso social e incluso. Nogueira (2008) expõe que o pensamento de Guerreiro Ramos intensifica a ideia de transpor a racionalidade funcional formal pela substantiva, pois a teoria organizacional vigente não observa como deveria a complexidade da análise e desenho dos sistemas sociais.

Sendo assim, Nogueira (2008) coloca que o discurso administrativo deve fazer a avaliação das organizações em termos da compreensão da conduta geralmente adequada a cada grupo de seres humanos, levando em consideração tanto requisitos substantivos como funcionais, adaptando a ação social de acordo com a necessidade individual imposta.

Conforme Ramos, “uma abordagem substantiva da organização resiste a tornar-se, sob qualquer disfarce, um instrumento de política cognitiva” (RAMOS, 1981, p.135). Dessa forma, a conjuntura do sistema dominante é fundamentado impreterivelmente na lógica centrada no mercado, e um parâmetro unidimensional. E é na dicotomia dessa lógica que Ramos apresenta o seu modelo multidimensional, chamado de

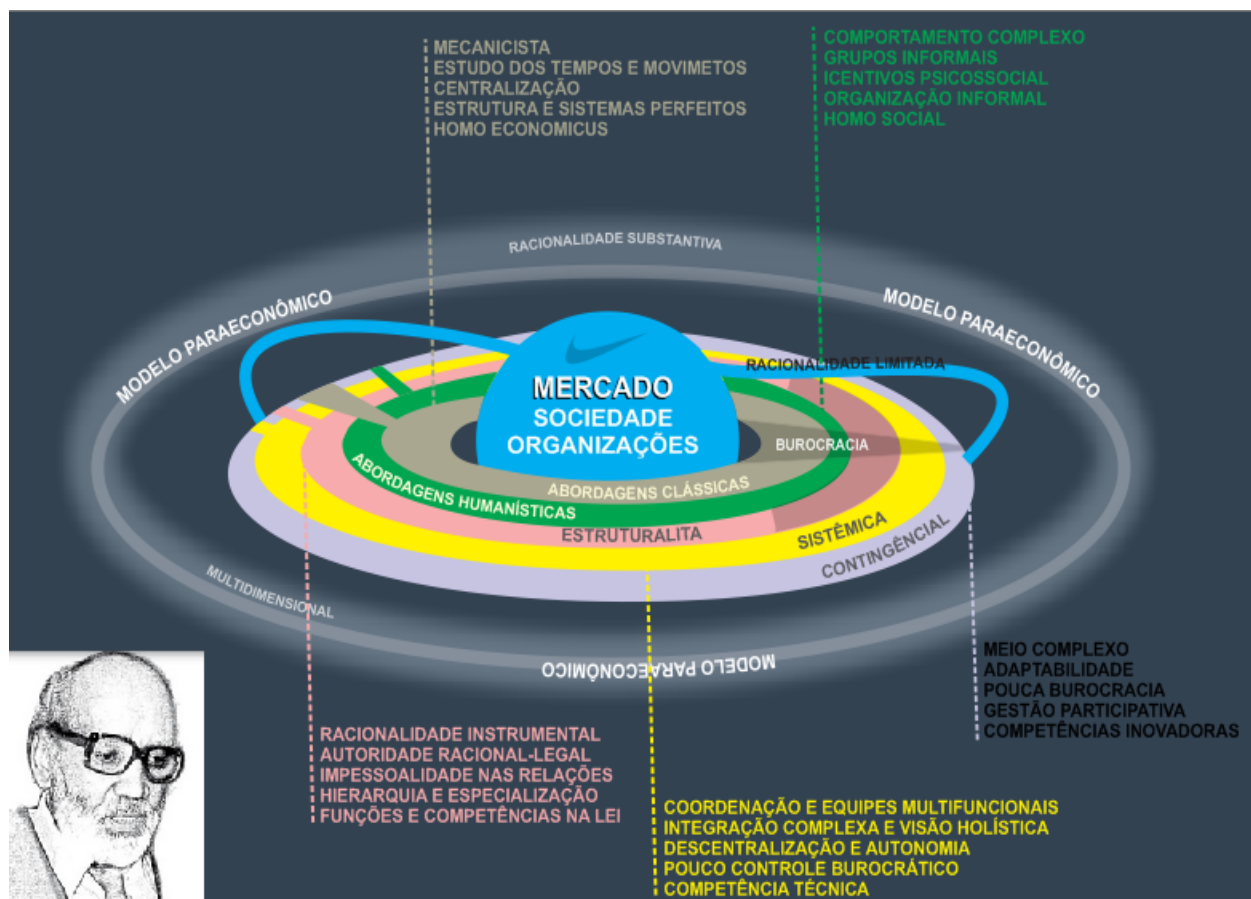
“paradigma paraeconômico”, em que o mercado é considerado um agente social legítimo e necessário, porém, limitado e necessariamente regulado e não regulador.

A frente deste processo de mudança, Guerreiro Ramos, propõe a mudança do pensar, sair da mesmice científica cartesiana, pautada na racionalidade limitada instrumental do homem funcional, para imergir nos aspectos subjetivos da compreensão do ser social, refletido na figura que chamou de homem parentético, detentor de uma forma de pensar substantiva (PAES DE PAULA, 2007).

A ciência organizacional precisaria se reinventar para priorizar o indivíduo em detrimento a organização, em parte, a presunção falha da lógica instrumental surge da premissa da sobreposição institucional sobre o ser, daí a necessidade de uma nova sociologia, uma redução da ciência, do indivíduo, do saber e das organizações para compreender cognitivamente os anseios e necessidades das partes que correspondem ao todo. A semente precede ao fruto, assim forma o sentido do modelo paraeconômico, no qual a vida dos homens e mulheres não deve se restringir ao tempo despendido dentro das organizações econômicas, pois seguir suas vidas em múltiplos espaços sociais. Mas, para que isto seja possível, seria preciso criar uma nova lógica epistêmica, pois estamos habituados a medir tudo pela racionalidade do mercado (PAES DE PAULA, 2007; GUERREIRO RAMOS, 1965).

## PROPONDO A REPRESENTAÇÃO METAFÓRICA VISUAL DO PENSAMENTO DE ALBERTO GUERREIRO RAMOS

Figura 2: Uma Representação Metafórica Visual do Pensamento de Alberto Guerreiro Ramos



Fonte: Elaboração Própria

Foi possível desenvolver na “figura 2” uma representação visual da linha cronológica por qual passou a administração como ciência. O mundo sendo representado pela sociedade, organizações e principalmente o mercado, que para o autor figurou-se como ponto central de regulação do meio social. Diante deste cenário, com o capitalismo ditando as regras, foram se desenvolvendo as escolas administrativas, demonstradas na forma de anéis, mas com o cuidado de deixar sempre uma abertura entre eles para representar o entendimento que um não sobrepôs o outro modelo, apenas configurou-se como uma tendência naquele momento, com todo seu arcabouço tentando responder a demandas que posiciona-

se as organizações em um contexto de produtividade e busca de permanência no meio competitivo.

A burocracia representada de forma mais forte sendo estreitada durante a evolução dos anéis teóricos mostra como o avanço da competitividade obrigou a se diminuir as imperfeições e disfunções do modelo hora descritas por Merton (MOTTA, 2004).

Por fim planejou-se, em uma representação com visual fantasmagórico, a metáfora do paradigma paraeconômico, que para Guerreiro Ramos seria uma opção ao modelo unidimensional pautado no mercado, que para ele, parâmetro único de ordenamento e preocupação da vida dos negócios, sociais, pessoais e da administração como ciência.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenho idealizado pelo autor estudado apresenta um pluralismo singular, pois rompe com o modelo do sistema de mercado e sua maneira imperativa de regulação da sociedade. O rompimento desta regulação monocêntrica sobre a realidade, permitiria o surgimento, ou melhor, a operação de múltiplos espaços sociais, com suas substancialidades próprias que atendam às necessidades de atualização humana.

O modelo multicêntrico permitiria o surgimento de novos núcleos de poder, de novas formas de articulação das relações sociais, fatos que exigiriam novos critérios para decisões em termos de administração como ciência.

A representação proposta por esse trabalho busca conscientizar os envolvidos com a administração como ciência da necessidade de torná-la capaz de atuar com instrumentos que atendam as demandas em toda sua diversidade e pluralidade social, tornando o mercado em mais um parâmetro e não o único, como no paradigma funcionalista que via de regra atuam as ações administrativas.

O ensaio se limita a dar uma visão particular e não pretende exaurir as possibilidades e caminhos que possam ser desenvolvidos pelo denso e importante

arcabouço teórico desenvolvido pelo Alberto Guerreiro Ramos, apenas contribui com uma perspectiva mais lúdica característico das metáforas.

Também assumimos a compreensão de que apesar do uso de metáforas serem comuns, ela é alvo de críticas por uma parcela significativamente conceituada da academia, como Ghyczy (2003, p.73), que afirma que o uso de “metáforas significa um processo fraco no campo da fala racional”. Ainda nesta linha, Idárraga (2005) e Cornella (1998) colocam que da mesma forma, os "gurus" que têm que lidar com a Administração desenvolveram várias metáforas, cobiçando formalizar uma regularidade e aplicação genérica racionalidade, o uso delas na gestão pode levar a disciplina a um caminho errático.

Mas como dito na introdução deste ensaio, temos uma visão dicotômica a esta corrente, a que não colocam a metáfora como uma opção viável aos estudos organizacionais, diferentemente disto, acreditamos que se bem aplicada e interpretada, compreendendo que a ponderação e relativização das ideias é necessária, a técnica pode sim ser um auxílio ao desenvolvimento de novas percepções e contribuir para a ampliação ou interpretação do arcabouço da ciência administrativa.

## REFERÊNCIAS

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis: elements of the sociology of corporate life.** Vermont: Ashgate Publishing, 1979.

CALDAS, M. P. Paradigmas em Estudos Organizacionais: Uma Introdução à Série. **RAE.** Vol. 45, n 1, Jan./Mar. 2005.

CORNELLA, A. É uma gestão ciência? **Revista da Escola de Administração de Empresas EAN,** 35: 4-19. 1998.

GARCIA, J.R.; MINUZZI; J. **As tarefas sob a luz das metáforas das organizações de Morgan.** In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2005, Bauru. Anais. Bauru: XII SIMPEP, p.10, 2005

GHYCZY, T. Estratégica e metáforas seus fracassos frutífera. **Harvard Business Review,** 81 (2), 72-80. 2003.

GUERREIRO RAMOS, A. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações.** São Paulo: FGV, 1989.

\_\_\_\_\_. **A redução sociológica. Introdução ao estudo da razão sociológica.** 2ª edição. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1965

\_\_\_\_\_. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho.** Brasília. Conselho Federal de Administração, 2008.

IDÁRRAGA, Diego Armando Marin. La enseñanza de las teorías de la administración: limitantes epistémicos y posibilidades pedagógicas. **Innovar**, v. 15, n. 26, julio a diciembre, pp. 43-58. 2005.

LACOMBE, Francisco José de Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2003.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. **Administração.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1996.

\_\_\_\_\_. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. In: CALDAS, M.P.; BERTERO, C.O. (Orgs) Teoria das organizações: série **RAE-clássicos.** São Paulo: Atlas, 2007, p.12-33.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Introdução à Organização Burocrática.** Thomson Pioneira, 2004.

\_\_\_\_\_. **Teoria das Organizações: Evolução e Crítica.** Thomson Pioneira, 2003.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. G. de. **Teoria geral da administração.** 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

MUNCK, L.; DE SOUZA, R. B. Estudos organizacionais: uma relação entre paradigmas, metanarrativas, pontos de interseção e segmentações teóricas. **Revista Pretexto**, v. 11, n. 2, abr./jun., p. 95-112. 2010

NOGUEIRA, Alessandra C. O Modelo multicêntrico de Guerreiro Ramos: é possível algo além da Economia?. In: **XXXII EnANPAD**, 2008, Rio de Janeiro. Anais XXXII EnANPAD. Rio de Janeiro: Anpad, 2008. v. 01.

PAES DE PAULA, Ana Paula. Guerreiro Ramos: resgatando o pensamento de um sociólogo crítico das organizações. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 14, n. 40, p 169-88, 2007.

\_\_\_\_\_. **Repensando os estudos organizacionais: para uma nova teoria do conhecimento.** São Paulo: FGV, 2015.

\_\_\_\_\_. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. **Cad. EBAPE.BR**, v. 14, nº 1, Artigo 2, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2016.

PEREIRA, M. J. L. de B.; FONSECA, J .G. M. **Faces da decisão: Abordagem sistêmica do processo decisório.** LTC, Rio de Janeiro, 2009.

SOUZA, Helcimara. **Teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: SESES, 2015.

ROBBINS, Stephen, Paul. **Comportamento Organizacional.** 9.ed.São Paulo. Prentice Hall, 2002.