



UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
CENTRO DE PESQUISA E EXTENSÃO DA FEAC

Texto para discussão

Texto para discussão nº 01/2010

**DESENVOLVIMENTO PARADIGMÁTICO DA TEORIA DAS
ORGANIZAÇÕES: UMA CRÍTICA EM FAVOR DA
EMANCIPAÇÃO DO HOMEM**

Anelise Rebelato Mozzato
Denize Grzybovski

Passo Fundo - RS - Brasil

DESENVOLVIMENTO PARADIGMÁTICO DA TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES: uma crítica em favor da emancipação do homem

Anelise Rebelato Mozzato¹
Denize Grzybovski²

Resumo: O presente ensaio teórico discute a necessidade de considerar racionalidades alternativas a instrumental com vistas a garantir ao indivíduo o efetivo exercício da cidadania enquanto ator social, com papel ativo e não sujeito da ciência e do mundo. Para tanto resgatam-se os pressupostos de Guerreiro Ramos no contexto paradigmático do humanismo radical e os paradigmas descritos por Gibson Burrell e Gareth Morgan. Ambos são usados para analisar a forma pela qual os teóricos abordam o objeto nos estudos organizacionais e também, diante da realidade primordial de humanização aborda-se a possibilidade de o indivíduo assumir posição de ator social e organizacional. Dessa forma, adota-se como fio condutor no desenvolvimento deste trabalho a abordagem paradigmática do humanismo radical, analisando-se as contribuições de Alberto Guerreiro Ramos. As análises evidenciam que os estudos organizacionais e o contexto atual requerem racionalidades alternativas à ortodoxia, diante da possibilidade de prover mudanças no fazer ciência da administração no Brasil, enfatizando um olhar responsável em relação ao ser humano enquanto complexo e total.

Palavras-chave: Estudos organizacionais. Abordagem Paradigmática. Racionalidade. Ortodoxia. Emancipação.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento da ciência da administração foi construído por quase todo século XX sob influências dos pressupostos do paradigma positivista, o qual não possibilita emancipação do homem através do desenvolvimento de suas potencialidades de auto-reflexão, nem tampouco da sociedade.¹ O presente ensaio teórico resgata os pressupostos de Guerreiro Ramos no contexto paradigmático do humanismo radical e os paradigmas descritos por Gibson Burrell e Gareth Morgan com o objetivo de discutir a necessidade de considerar

¹ Professora Pesquisadora na Universidade de Passo Fundo (UPF). Doutoranda em Administração na Unisinos.

² Professora e Pesquisadora no Centro de Pesquisa e Extensão da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis – CEPEAC / FEAC, na Universidade de Passo Fundo (UPF)

racionalidades alternativas a instrumental e, assim, garantir ao indivíduo o efetivo exercício da cidadania enquanto ator social, com papel ativo e não sujeito da ciência e do mundo. Enquanto objetivo maior, analisasse a possibilidade de o indivíduo assumir posição de ator social e organizacional emancipado. Por quê fazer uma análise crítica? Porque a ciência social estabelecida tornou-se um meio legítimo de controle sobre o mundo natural e a conduta humana. Apoiando-se em pressupostos teóricos ingênuos, na visão de Guerreiro Ramos, a ciência da Administração se desenvolveu com base na racionalidade instrumental inerente à ciência social dominante no Ocidente e não sofreu críticas até 1970 porque funcionou. Contudo, a crítica não foi suficiente para romper o paradigma dominante, talvez porque, como afirma Horkheimer, quando a razão é deslocada do psiquismo humano, ela é transformada num atributo da sociedade.

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

Dessa forma, buscando a melhor organização do texto, num primeiro momento apresentam-se os paradigmas desenvolvidos por Burrell e Morgan (1979), analisando-se a predominância paradigmática nos estudos organizacionais. Logo a seguir, detalha-se o paradigma humanista em razão de ser visto como possibilidade alternativa à perspectiva dominante. Após, expõem-se questões relacionadas à racionalidade transformadora que se embasa no pensamento crítico tendo em vista a emancipação. Diante da racionalidade transformadora, apresenta-se a possibilidade do indivíduo como ator (não como sujeito!) da realidade social e organizacional, salientando aspectos relacionados a necessária humanização. Por fim, diante do fato de se perceber a teoria crítica, sobremaneira as contribuições de Guerreiro Ramos, como possibilidade e desafio para um caminho alternativo ao desenvolvimento da ciência da administração, são tecidas as considerações finais. Estas denotam a necessidade da comunhão epistemológica da racionalidade e historicidade para a criação e formação do conhecimento científico reflexivo e emancipado na administração.

2 OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E A PREDOMINÂNCIA PARADIGMÁTICA

Os estudos organizacionais por muito tempo desenvolveram-se orientados por um quadro teórico positivista e estrutural de interesse único de quem analisa (BURREL, 1994) e sob a influência de fortes correntes de pensamentos que refletem, na sua maioria, uma linha ortodoxa. O quadro fragmentado dos anos 1930 e 1960 dão a sustentação necessária de uma análise crítica aos pressupostos teóricos weberianos, na qual o objeto de análise era fixo (era modernista) e foi, gradualmente, transformando-se num conjunto de divergências lingüísticas. Os trabalhos de Derrida e Foucault despontam para um novo momento nas ciências sociais (era do pós-modernismo), que evidencia a corrosão do fenômeno social que os teóricos organizacionais estavam tentando explicar.

No projeto da modernidade, os confrontos teóricos que se estabelecem promovem críticas aquilo que estava consolidado como verdade. Contudo, o mais importante de tudo é o espaço construído para a reflexividade dos contextos históricos e sociais, no qual o homem (e suas ações) é elemento central. A origem do debate está na crise da modernidade, que não é negada nem mesmo pelos modernistas. É ela que impõe revisão das explicações da sociedade atual e exige construção de novas perspectivas analíticas muito além das cosméticas, por não estarem gerando mudanças profundas no desenvolvimento da ciência da administração, devido a fragilidade conceitual. É notória a predominância paradigmática funcionalista nos estudos organizacionais, dentre os quatro paradigmas apresentados por Burrel e Morgan (1979).

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

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

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

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

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

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

Sua proposição, no entanto, só agora é retomada no contexto histórico brasileiro. A abordagem funcionalista não tem garantido sucesso no sentido de dar conta da realidade (CLEGG; HARDY, 1998), mas ainda é predominante nos estudos organizacionais. O fundamento é de que o funcionalismo supõe a ação subordinada à razão. As organizações pensadas sob os pressupostos do paradigma funcionalista são altamente determinísticas, concebendo que o ambiente é que determina a organização, buscando sempre o

estabelecimento da ordem para a manutenção do *status quo*, razão pela qual Morgan (1980) refere que essa visão tem sido baseada nas metáforas máquina e organismo.

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

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

Apoiando-se em Max Weber e na noção de “gaiola de ferro”, considerada uma disfunção observada no projeto da modernidade pelo qual um mundo desencantado relega ao homem o risco artificialmente criado por ele mesmo, Habermas (2001) critica o discurso pós-modernista por estar querendo gerar um novo conservadorismo uma vez que esses permanecem dependentes dos pressupostos hegelianos.

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

Nesse sentido referem Caldas e Fachin (2005, p.48):

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

Ao se pensar em outras possibilidades de se realizar a análise organizacional, a pós-modernidade e a teoria crítica surgem como um sinal de uma nova época de investigação

sociológica (HASSARD, 1993), em que os novos pesquisadores podem levar a novas fronteiras teóricas que possibilitem não só a replicação de teorias, e, sim, o entendimento da realidade organizacional atual. É nesse cenário que se torna evidente a contribuição de Guerreiro Ramos para os estudos organizacionais, em especial quando afirma que “já não cabe mais à teoria organizacional continuar a legitimar a racionalidade funcional da organização, como tem feito em larga escala (RAMOS, 2001). Determinados campos de pesquisa precisam repensar seus fundamentos e certos conceitos analíticos precisam ser (re)examinados criticamente, pois o contexto é outro e talvez o objeto não tenha mais a mesma estrutura de outrora.

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

Contudo, os estudos organizacionais brasileiros estão atrelados ao desenvolvimento de uma visão crítica (FALCÃO VIEIRA; CALDAS, 2006) muito antes de 1980, retratados pelos trabalhos de Maurício Tragtenberg (1971, 1980) e Fernando Cláudio Prestes Motta (1985, 1986, 1987, 1988, 1990), além, é claro, de Guerreiro Ramos (1981; 1984). Um posicionamento crítico atual é encontrado na obra de Tenório (2002; 2004) e Faria (2007). Santana e Gomes (2007), por sua vez, indicam caminhos para uma contra-hegemonia às pesquisas em Administração, sem pretender destruir o funcionalismo, mas salientar que a dialética permite o amadurecimento da ciência. Para tanto, os referidos autores propõem articulações entre os vários campos do conhecimento.

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

3 HUMANISMO RADICAL: possibilidade paradigmática

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

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

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

Contudo, há duas vertentes de discurso no humanismo radical. De um lado, o idealismo subjetivista derivado da filosofia de Husserl, Kant e Fichte. De outro, o idealismo objetivista derivado, sobretudo, do trabalho de Hegel. Porém, a filosofia hegeliana também apresenta duas vertentes. De um lado, aqueles que seguiram integralmente sua filosofia

(hegelianos de direita). De outro, os “jovens hegelianos” (hegelianos de esquerda), dentre os quais se encontra Marx (1818-1883).

Marx denunciou a alienação do homem, demonstrando que o sistema capitalista de produção era central para isso, e chamou a atenção para a necessária autoconsciência, a qual poderia modificar a sociedade. Mais tarde, os trabalhos de Marx deixaram de ter essa perspectiva idealista, na medida em que passou a interpretar de maneira mais realista a natureza do mundo social, no entanto, calcada primordialmente na crítica e na dialética.

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

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

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

Burrel e Morgan (1979) destacam os trabalhos de Marcuse e Habermas dentro da teoria crítica na Escola de Frankfurt. O primeiro incorporou as idéias de Freud sobre *insight*, os princípios do prazer e da realidade, percebendo a emancipação humana ao dar ênfase ao princípio do prazer (impulsos libidinais) – que são individuais e muito particulares –, que não deveriam sucumbir diante da consciência moldada e controlada pela mídia. Marcuse ainda enfatiza o papel alienante da tecnologia e da ciência. Habermas (2001) destaca a dialética, entendendo que há uma estrutura de dominação inserida na linguagem do dia-a-dia e que,

nessa busca seria necessária a ação comunicativa contrapondo-se à racionalização do sistema capitalista, que se constitui numa forma de ação social dominante que aliena o homem, impedindo a sua emancipação.

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

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

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

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

Apesar de até então terem sido desenvolvidos poucos trabalhos nessa “nova” linha de pensamento no campo organizacional, já se percebe aumento de estudos científicos com ênfase na teoria crítica, sobretudo, no Brasil, na corrente de estudos críticos em administração a partir da década de 1990 (PAES DE PAULA, 2007). Em outros países a linha de pensamento crítico ainda é superada pela ortodoxia, mas em países mais desenvolvidos está sendo bem aceita, como se constata na edição especial de setembro de 2007 do periódico

Oganization Studies. Mais enfático, Reed (1998, p. 91) defende um posicionamento a favor dos teóricos organizacionais críticos, para que desenvolvam uma rede de debates críticos internos e externos às tradições narrativas, que assim, indelevelmente, conformam a evolução do campo.

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

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

4 RACIONALIDADE TRANSFORMADORA: Teoria Crítica e Emancipação

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

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

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

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

Habermas (1997) critica o fato de a racionalidade humana estar sendo utilizada na direção oposta à da emancipação dos indivíduos, na qual a razão se torna ideologia para atender aos interesses de uma minoria. Nesse sentido, refere (1995) que o progresso deveria ser sempre um meio utilizado para beneficiar as pessoas indistintamente, sem todos os males que causa, como a destruição da natureza e a injustiça social.

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

Nesse sentido, Sousa Santos (2000) fala da possível hermenêutica crítica da epistemologia dominante, evocando um paradigma de conhecimento prudente (paradigma científico) para uma vida decente (paradigma social). Refere ainda que a humanidade deve

procurar um desequilíbrio dinâmico que penda para a emancipação, a qual se sobreponha à regulação.

No que tange à relação entre o lucro almejado pelas organizações e a sustentabilidade na dimensão social necessária, Aktouf (1996, p. 17) afirma que se faz necessário às organizações obterem lucro, contudo, “sem cair nos excessos do maximalismo tradicional que conduz ao sofrimento, degrada e realmente destrói tanto o ambiente interno da empresa (os empregados) quanto o ambiente externo (o meio ambiente)”.

Nessa perspectiva crítica primordial, há necessidade do trabalho na sociedade e da intervenção do homem na natureza, que se constitui no trabalho. Contudo, isso deve ocorrer no sentido de sobrevivência da humanidade, não para estabelecer diferenças sociais (VIEIRA PINTO, 1979). Diante da necessidade de se questionar a racionalidade dominante, é à teoria crítica que se recorre. Quando a Administração propõe a trabalhar segundo o paradigma humanista, está se propondo a buscar novos “olhares” para os fenômenos organizacionais, possibilitando a criação de novas racionalidades em busca da emancipação.

Para além dos processos de valorização do capital, faz-se necessário olhar o sujeito trabalhador em sua relação com o trabalho, libertando-se da lógica linear. Daí a importância da dialética e da teoria crítica, por meio das quais a realidade pode e deve ser vista em vários sentidos, até mesmo podendo ser contraditória. Percebe-se, então, a necessidade de se vislumbrar uma perspectiva mais humanizada para os estudos organizacionais, como uma via para tornar as organizações como espaços em que a emancipação humana tenha lugar. Nesse sentido, Falcão Vieira e Caldas (2006, p.64) afirmam que:

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

Concorda-se com os autores quando dizem acreditar que a abordagem crítica é um dos possíveis caminhos para a emancipação humana em direção de uma sociedade melhor e mais justa. Para tanto, novas possibilidades metodológicas também necessitam de legitimação no meio acadêmico e de questionamentos quanto a sua ortodoxia, pois é por meio da pesquisa, do trabalho científico sério, que se pode vislumbrar uma racionalidade transformadora.

Refere Bourdieu (1989, p. 26) que a:

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

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

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

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

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

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

Diante do exposto, percebe-se que a racionalidade transformadora necessita ser reconstruída, dependendo do rompimento com as barreiras da ingenuidade e ilusão. Daí se percebe as dificuldades que essa reconstrução emancipatória enfrenta, pois, o pensamento crítico é uma construção que demanda tempo, e exige, em primeiro lugar, consciência de que a história não é imutável e se encontra em constante construção.

5 INDIVÍDUO COMO ATOR ORGANIZACIONAL E SOCIAL: a Humanização

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

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

Na visão crítica o indivíduo ocupa papel central e deve ser considerado ator principal e não sujeito das transformações, isto é, humano. Nesse sentido, Meneghetti (2004, p. 4) considera o humanismo um objetivo a ser perseguido, mesmo que:

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

É justamente nesse sentido que se percebe o paradigma humanista como possibilidade nos estudos das organizações, pois se propõe tentar entender os problemas organizacionais considerando o contexto, visando cada vez mais a uma sociedade humanizada no sentido da emancipação.

Chanlat (2000) salienta a importância da compreensão da ação humana, da cooperação, da solidariedade, do homem como ator efetivo, que denuncia a dominação.

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

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

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

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

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

De fato, a imagem de homem parentético – aquele que observa, reflete e examina o contexto da vida - leva a necessidade que se tem em pensar a respeito do papel dos indivíduos nas organizações e também sobre a emergência de uma nova concepção do homem na sociedade. Nesse modelo de homem organizacional está a “atitude crítica, que suspende ou

coloca entre parênteses a crença do mundo comum, permitindo ao indivíduo alcançar um nível de pensamento conceitual e, portanto, de liberdade” (RAMOS, 1984, p. 8).

Diante do exposto, torna-se evidente a importante contribuição de Guerreiro Ramos para os estudos organizacionais ao denunciar o positivismo ortodoxo e também oferecer fortes bases conceituais para a adoção de uma visão crítica. Guerreiro Ramos (1965) enfatiza a necessidade dos teóricos organizacionais buscarem a libertação da servidão intelectual e transcender a condição de repetir e copiar as teorias ditas prontas e verdadeiras. Nessa perspectiva, evidencia o papel do ator organizacional como indivíduo liberto da sua própria alienação, que pensa e interfere na realidade das organizações e, por consequência, na sociedade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Diante dessa realidade primordial de humanização, é preciso garantir aos indivíduos que atuam nas organizações o exercício da autoreflexão, para que sejam vistos como ator ativo e não apenas como sujeito da ciência e do mundo. Como acredita Guerreiro Ramos, pensa-se que a emancipação pode ser vista como um processo de superação da alienação.

O contexto no qual a ciência da administração se desenvolve mudou e o mundo está cada vez mais fragmentado e incerto e não pode estar em consonância com o desejo de ordem proposto pela ortodoxia funcionalista. Pretende-se consonância com a perspectiva crítica, que se apresenta como possibilidade relevante para provocar novas reflexões em relação ao campo da Administração. A teoria crítica constitui-se numa polêmica vertente nos estudos organizacionais que anseia por estudos mais aprofundados, nos quais tanto suas limitações como potencialidades sejam analisadas.

É justamente o desenvolvimento da ciência da administração sob influências direcionadoras, as que não possibilitam perspectiva emancipatória para os indivíduos nem, tampouco, para a sociedade. Há concepções epistemológicas alternativas ao funcionalismo,

em especial outras racionalidades que se impõem para serem consideradas e pensadas como possíveis na perspectiva de mudanças no fazer ciência com responsabilidade em relação ao ser humano e à sociedade, a exemplo da racionalidade transformadora proposta por Guerreiro Ramos e outros teóricos críticos brasileiros.

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

Notas:

¹ O desenvolvimento da ciência da Administração é um campo historicamente contextado (REED, 1998), mas Lex Donaldson tem mantido seu posicionamento em favor do desenvolvimento positivista, que tem gerado profundo debate teórico. Para compreender tais abordagens, ver Meyer, Tsui e Hinings (1993), Pfeffer (1993), Perrow (1994), Schultz e Hatch (1996), Reed (1998), Donaldson (1985; 1996; 1997).

REFERÊNCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 1982.

MENEGHETTI, F. K. Pensamento crítico e teoria das organizações. In: ENCONTRO DA ANPAD, 28, 2004. Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2004. 1 CD-ROM.

MEYER, A. D.; TSUI, A. S.; HININGS, C. R. Guest co-editors' introduction: configurational approaches to organizational analysis. **Academy of Management Journal**, v. 36, n. 6, p. 1175-1995, 1993.

MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Trad. Dulce Matos. Lisboa: Instituto Piaget, 1991.

MORGAN, G. Paradigms, metaphors and puzzle solving in organization theory. **Administrative science quarterly**, v. 25, n.4, p. 605-624, 1980.

_____. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 1, jan./mar. 2005.

PAES DE PAULA, A. P. Guerreiro Ramos: resgatando o pensamento de um sociólogo crítico das organizações. **Organização & Sociedade**, v. 14, n. 40, p. 169-188, jan./mar., 2007.

PFEFFER, J. Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable. **Academy of Management Review**, v. 18, n. 4, p. 599-620, 1993.

PERROW, C. Pfeffer slips. **Academy of Management Review**, v. 19, n. 2, p. 191-194, 1994.

RAMOS, A. G. **A redução sociológica**. Introdução ao estudo da razão sociológica. 2. ed., Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1965.

_____. **A nova ciência das organizações**: uma reconceitualização da riqueza das nações. Rio de Janeiro: FGV, 1981.

_____. Modelos de homem e teoria administrativa. **Revista de Administração Pública**, v. 18, n. 2, p. 3-12, abr./jun., 1984.

_____. In: CARAVANTES, G. R. **Teoria geral da Administração**: pensando e fazendo. 2. ed. Porto Alegre: AGE, 1999.

REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S. et al (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998.

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

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

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

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

_____. **Tem razão a administração?** Ensaio de teoria organizacional. 2. ed. Ijuí: Unijuí, 2004.

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

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