

DA INCOMPLETUDE AUTORITÁRIA À PLURALIDADE COMPREENSIVA: UM ITINERÁRIO DE TRANSIÇÃO PARA OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS*

INCOMPLETENESS AUTHORITARIAN THE COMPREHENSIVE PLURALITY: A PATH OF TRANSITION TO ORGANIZATIONAL STUDIES

CARLOS EDUARDO JUSTEN**

RESUMO

Este artigo representa esforço teórico-analítico de aproximação dos estudos organizacionais frente ao caleidoscópio de realidades organizacionais vívidas, a partir de uma visão renovada – a pluralidade compreensiva. Diante da caracterização da crise do projeto organizacional da modernidade – a tese hegemônica da incompletude autoritária e seus cinco pilares -, demonstrou-se a coerência e atualidade da introdução do pensamento do sociólogo português Boaventura de Sousa Santos nos estudos organizacionais, sob dois aspectos: o epistemológico, com a ideia da pluralidade, e o político-social, com a noção de compreensão, ambos críticos para a construção de um conhecimento organizacional plural e emancipatório – o paradigma da pluralidade compreensiva como a consciência da impossibilidade de uma gestão universal. Ao final, anunciaram-se, como inspiração para a superação dos cinco pilares da incompletude autoritária, cinco teses da pluralidade compreensiva, na forma de diretrizes epistemológicas fundamentais.

Palavras-chave: Estudos Organizacionais. Teoria Crítica. Pluralidade Compreensiva.

ABSTRACT

This article is theoretical effort-analytical approach of organizational studies against the vivid kaleidoscope of organizational realities, from a renewed vision - the plurality comprehensive. Given the characterization of the organizational design of the crisis of modernity - the theory of hegemonic authoritarian incompleteness and its five pillars - demonstrated the consistency and relevance of introducing the thought of Portuguese sociologist Boaventura de Sousa Santos in organizational studies, in two respects: the epistemological, with the idea of plurality, and the socio-political, with the notion of understanding, both critical to building a pluralistic and emancipatory organizational knowledge - the paradigm of diversity awareness and understanding of the impossibility of a universal management. At the end, were announced as inspiration for overcoming the five pillars of incompleteness authoritative, comprehensive five theses of plurality, in the form of fundamental epistemological.

Keywords: Organizational Studies. Critical Theory. Plurality Comprehensive.

* Data de submissão: 31/07/2013. Data de aceite: 18/03/2014.

** Doutorando - PPGA/UFSC

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Qualquer apreciação crítica dos estudos organizacionais enquanto campo científico de conhecimentos necessita partir de questionamentos comprometidos com a natureza e a qualidade moral da teorização e das práticas organizacionais. Trata-se de concepção basilar da teoria crítica nas ciências sociais em geral (Santos, 1999) e, em particular, na transição epistemológica e político-social dos estudos organizacionais aqui defendida. A intenção subjacente é a busca por alternativas emancipadoras fundamentadas nas respostas obtidas a partir de tais indagações. Essa, em síntese, é a premissa epistemológica balizadora deste artigo.

Dada a posição epistemológica estabelecida, a premissa anunciada permite traçar dois objetivos centrais deste trabalho. Por um lado, caracterizar a necessidade de construção de um itinerário de transição para os estudos organizacionais, ante a crise do projeto organizacional da modernidade – a denominada tese hegemônica da incompletude autoritária e seus cinco pilares constitutivos. Por outro lado, anunciar uma proposta de concretização desse itinerário – a tese da pluralidade compreensiva e suas cinco diretrizes epistemológicas fundamentais. Trata-se de proposta que nasce a partir da consciência da impossibilidade de uma gestão universal e, portanto, é marcada pela provisoriedade argumentativa e por uma *práxis* concreta que continuamente a reinventa.

Os questionamentos daí formulados e, em especial, as respostas percebidas orientam-se no sentido de atender a quatro critérios estruturantes de uma teoria da prática organizacional emancipatória: (a) reflexividade social, entendida como uma reflexão perene sobre as circunstâncias em que se vive (Giddens, 1991), capaz de reconhecer e respeitar os quadros cultural e político de cada realidade concreta e de reconstruir aquilo que se estudou; (b) historicidade, interpretada como a autoprodução da humanidade (Touraine, 1992), que implica a superação da distinção sujeito/objeto, presente no *mainstream* do paradigma científico e organizacional; (c) solidariedade, isto é, o reconhecimento do outro como sujeito ativo e não como objeto dominado (Santos, 1999); e (d) do ponto de vista de uma sociologia das comunidades científicas, um procedimento deliberativo apto a desocultar as relações de poder/conhecimento que regem a produção e o reconhecimento daquilo que

é considerado conhecimento organizacional válido (Santos, 1999).

Por emancipação, importa desde já aclarar o sentido axiológico atribuído, a partir de dupla concepção – sócio-política e antropológico-cultural. A pretensão é a de não recair no vício do individualismo grosseiro que subjuga os vínculos social e coletivo que caracterizam o homem político. Tal precaução, por outro lado, permite também afastar o vício do coletivismo excessivo, que oculta o ator humano frente a uma estrutura que, invertendo a lógica natural, passa a produzir o humano.

Numa dimensão sócio-política, a emancipação é compreendida na direção da noção de transformação social. Designa, assim, de um lado, o processo ideológico e histórico de libertação dos atores/agentes produtores/praticantes do conhecimento organizacional em face da realidade organizacional hegemônica, aqui caracterizada como o paradigma da incompletude autoritária. De outra ponta, implica também a possibilidade de construção de alternativas à única alternativa ora reificada pelo *mainstream*.

Numa dimensão antropológico-cultural, assenta-se a emancipação na noção de libertação da consciência humana, por intermédio da qual o ator/agente consegue “[...] descobrir-se e conquistar-se como sujeito de sua própria destinação histórica” (Freire, 1987, p. 5). A semântica dessa dupla via de construção de uma teoria da prática organizacional emancipatória orienta-se pela ausência de uma teoria geral da emancipação, evitando priorizar algumas lutas, objetivos ou atores/agentes em detrimento de outros (Santos, 2008), assim como pelo afastamento da ingenuidade de um único futuro cor-de-rosa. As práticas e as epistemologias são múltiplas, como também o são os devires, em consonância com a pujança e a diversidade do mundo que nos é permitido conhecer e da parte que nos é ocultada¹.

A partir de um esforço reflexivo acerca das circunstâncias em que se vive (Giddens, 1991), possível apenas quando o ator/agente organizacional sente-se responsável por seu destino histórico autonomamente produzido (Touraine, 1992), é que se reúnem as condições para a formação da consciência antropológico-cultural da dialética emancipatória. É dela que se reconhece a pluralidade da vida organizacional, fruto do reconhecimento da existência daquilo declarado ou construído como inexistente (Santos, 1999). Tal pluralidade, por seu

¹ Pluralismo difere de relativismo. Este é despido do poder de conscientização e transformação que caracteriza qualquer intento emancipatório, pois rejeita a possibilidade de um discurso compartilhado, de uma posição normativa, de regras fundamentais, negociadas, dentro das quais se torna possível o entendimento e a ação.

turno, ampliará o esforço reflexivo e assim sucessivamente. As relações entre as dimensões emancipatórias e seus critérios estruturantes são, pois, recursivas ou, dito de outra forma, dialéticas.

O ator/agente organizacional passa a ser considerado um “ser em situação”, como diria Ramos (1995), radicalmente de encontro a Descartes (1979) e a Durkheim (1978), para os quais o humano apanha a realidade histórico-social de forma soberana, liberta de juízos de valor. Neste “ser em situação”, como da própria expressão se deduz, compenetraram-se o sujeito, que pensa o mundo e pensa-se no mundo, e o objeto vivido, faces do fenômeno social.

Estreme de dúvidas, a consequência primeira da adoção desse posicionamento é o descerramento de tensões plenas, haja vista o confronto com as hegemonias. Esse é um fardo ao mesmo tempo necessário e potencialmente emancipador, dado que a teoria organizacional dominante constitui projeto de construção de uma realidade e de uma racionalidade organizacional (Fournier; Grey, 2000). Qualquer tentativa crítica e emancipadora pressupõe evidenciar as minorias, as lacunas e as pretensas harmonias de uma construção dominante, sendo capaz de constituir-se numa teoria de conversação, ao construir e reconhecer múltiplas alternativas possíveis, para além do imperativo gerencialista dominante.

O *mainstream* da racionalidade e da inteligibilidade organizacional foi historicamente construído como um imperativo que intenta produzir ou transmitir conhecimentos e práticas direcionados para uma produção valorada em termos econômicos, isto é, na relação meios-fins. Subjaz a ele a coisificação das relações sociais e a redução do homem à condição de objeto de produção. É, do nascedouro, abordagem do conhecimento e da verdade circunscrita à eficiência financeira, valorada a partir do que produz (Fournier; Grey, 2000).

Com a hegemonia da esfera econômica sobre os demais enclaves da vida humana associada, ocorreu, em decorrência, o predomínio do modelo organizacional do empreendimento privado, com a ampliação do conceito de cliente a outras esferas, inclusive a pedagógica, e o domínio do pensamento administrativo estratégico, mercantil (Chanlat, 1999). A capacidade de ação política consciente por parte dos atores organizacionais, cidadãos, trabalhadores, proletários ou outro rótulo qualquer, passou a ser desacreditada, muito em razão das falácias do pensamento único – submissão aos ditames da mundialização econômica –, e do contrapensamento único – o grito isolado ou a violência desagregadora como únicas saídas (Touraine, 1999).

Assim, o campo dos estudos organizacionais mantém, ao longo de sua formação histórica, “[...] relações ambíguas com o poder e se vê amiúde solicitado a contribuir para a legitimidade da ordem existente” (Chevallier; Loschak, s.d.), constituindo ele próprio um dos obstáculos ao processo de emancipação social, dada a relação de dependência, tutela e dominação organizacional e, portanto, social, que é por ele amparada e que dele é parte inerente.

Essa teoria crítica e emancipatória nos estudos organizacionais, diante da crise do paradigma científico moderno (Santos, 2007b; Morin, 2008) - no qual a *mainstream* dos estudos organizacionais tem, especialmente a partir do início do século XX, participação destacada, seja como depósito, no caso das relações de produção, ou como repositório, no âmbito da reprodução social, de pressupostos ontológicos, epistemológicos e metodológicos advindos das ciências naturais -, passa a constituir-se, desde os anos 90, na aspiração a uma renovada, democrática e compreensiva visão de racionalidades e de realidades organizacionais.

Como tentativa de contribuir para uma visão renovada desse caleidoscópio de realidades organizacionais vívidas, pretende-se contrapor ao paradigma dominante nos estudos organizacionais, que, numa leitura analítica particular, é caracterizado como o paradigma da incompletude autoritária, outra proposta paradigmática, a da pluralidade compreensiva, com base nas contribuições da obra de Boaventura de Sousa Santos. Deixa-se em aberto a síntese, que, em entendimento particular, somente será construída na *práxis* concreta, a partir das múltiplas interpretações e ações dos atores políticos que compõem o campo, dado que “[...] o movimento e o devir da matéria são criadores de algo novo” (Foucault, 1978, p. 62).

Da antítese aqui evidenciada, intenção maior do trabalho, espera-se oferecer subsídios para a construção de sínteses capazes de abalar toda a estabilização aparente que povoa o campo dos estudos organizacionais, numa busca pela emancipação desse campo do “parasitismo ideológico” (Chevallier; Loschak, s.d.) a ele inerente, pelo menos em sua constituição hegemônica. O esforço é sócio-político e, portanto, coletivo.

Nesse intento, a presente produção adotará o seguinte percurso: uma exposição particular da crise do paradigma dominante nos estudos organizacionais, aqui denominado de paradigma da incompletude autoritária; na seção seguinte, a partir das contribuições do sociólogo português Boaventura de Sousa Santos, a anunciação da possibilidade de um conhecimento organizacional plural, a partir do que aqui se denomina paradigma da pluralidade

compreensiva. Para superação dos cinco pilares da incompletude autoritária são propostas cinco teses da pluralidade compreensiva, na forma de diretrizes epistemológicas fundamentais.

2 A INCOMPLETUDE AUTORITÁRIA: A TESE HEGEMÔNICA DO CAMPO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

O que se convencionou denominar de teoria organizacional ou de estudos organizacionais depara-se - após mais de três décadas de intensos debates acerca de sua identidade, razão e objetivos (Reed, 1998) e ao completar cronologicamente a primeira metade de século de existência - com um múltiplo paradoxo que, na ausência de denominação mais apropriada, é chamado de incompletude autoritária. São, numa caracterização própria, cinco os pilares que lastreiam a incompletude autoritária - incompletude epistemológica, interiorização autoritária, refração semântica, teleologia da organização e colonialismo intelectual -, marcados não por uma relação dialógica, salutar ao desenvolvimento científico, mas por constituir uma metanarrativa uniforme e totalizadora.

O primeiro dos pilares é o da **incompletude epistemológica**. Os estudos organizacionais são marcados pela variada formação epistêmica, condicionando, em seu processo de formação, influências dos variados campos do conhecimento, desde os mais clássicos e óbvios, como engenharia e economia, até os mais alternativos e aparentemente pouco afetos ao seu objeto de estudo, como a semiótica e a teoria literária. Tal multiplicidade formativa, diferente do que logicamente se esperaria, pouco contribui para um debate democrático de abordagens, temas e dimensões de estudo/análise.

Em seu interior, os estudos organizacionais são acometidos de grandes e graves lacunas - como gênero (Reed, 1998; Calás; Smircich, 1998), aspectos raciais e éticos (Reed, 1998; Nkomo; Cox Jr., 1998), ator e sujeito, afetividade, experiência vivida, história e ética (Chanlat, 1999), desenvolvimento capitalista e colonialismo (Clegg; Dunkerley, 1977) - que, embora a partir dos anos 80 e 90 mereceram maior debate dentro de uma perspectiva crítica, ainda não se constituem em paradigma contra-hegemônico ao *mainstream* dominante.

Quatro razões podem ser atribuídas à presença dessas lacunas. Primeiro, a predominância do positivismo-lógico, reforçada, a partir da década de 40, pela influência da sociologia norte-americana, também positivista, e, em particular, do vezo funcionalista presente no trabalho de Parsons (1967) e seguidores.

Ao conceber o mundo como objetivo e externo ao observador, o método positivista admite, “[...]

como fonte única de conhecimento e critério de verdade, a experiência, os fatos positivos, os dados sensíveis” (Padovani; Castagnola, 1990, p. 430). A organização, dessa forma, passa a ser concebida como uma estrutura dada, existente *a priori*, representando a aceitação da referência de valor mais ampla do sistema social, ao qual o homem tem como única opção a adaptação. O fato organizacional é apenas visto como um fato em si, exterior ao indivíduo e capaz de coagi-lo. Exclui-se, assim, tanto o reconhecimento de fenômenos socialmente construídos e intersubjetivamente sustentados quanto à capacidade de agência política do ser humano, inerente ao ato de pensar o mundo e de pensar-se no mundo que assim o caracteriza.

Segundo, o papel devotado às ciências sociais, eminentemente instrumental, utilizada no afã de operacionalizar a eficiência técnica e econômica, despida de seus elementos mais enriquecedores - a reflexividade e a historicidade. Com isso, a discussão acerca do questionamento do sistema ideológico que ampara a incompletude autoritária é posta de lado, da mesma forma que qualquer valoração ética das consequências da atuação organizacional sobre a vida das pessoas, cujas feridas sociais e ambientais evidenciam a urgência de uma *práxis* de resistência e transformação.

Terceiro, a massiva propagação do modelo americano de ensino em *management* e de sua “ética administrativa do homem organizacional” (Clegg; Bier, 2010, p. 227), calcada na racionalidade técnica e, especialmente a partir da onda neoliberal dos anos 80, na racionalidade econômica. Com isso, a esse sistema reprodutor de um modo alienígena de prática/conhecimento organizacional confere-se o *status* de validade absoluta, capaz de avaliar os fatos de dada realidade particular a partir de lente que se caracteriza pela abstração da contingência histórica.

Por fim, o significativo impacto dos *top journals* americanos, que historicamente definem a agenda de pesquisas e concentram as principais publicações na área, a maioria deles sendo pautados por métodos e pressupostos positivistas, predominantemente orientados pela lógica instrumental, alimentando um vicioso círculo ideológico. A essas publicações com o selo dos *top journals* reputa-se o mais avançado dos conhecimentos, rapidamente absorvidos que são pela academia e pelas organizações tupiniquins, numa construção alienadora, haja vista a ausência do esforço de “[...] promover a autodeterminação de nossa sociedade” (Ramos, 1995, p. 41).

Em entendimento próprio, a principal irresponsabilidade advinda desse múltiplo arazoado, agravada quando se verifica produzida e consumi-

da de maneira seminal pela comunidade científica em Administração, é, em especial no caso brasileiro, a relegação da autonomia e da autenticidade na formulação dos problemas que atingem nossa configuração histórico-social particular. A partir do momento em que a produção dos problemas que nos rodeiam – ou que nos fazem acreditar como tal –, não é problematizada, o reconhecimento teórico de práticas organizacionais emancipatórias é obstaculizado, pois a pluralidade pressupõe a incompletude de dada situação social/cognitiva, possível apenas quando tomada a condução daquilo que é importante e desafiador numa contingência espaço-temporal datada e localizada.

Desta forma, essa pretensa diversidade epistêmica, na verdade, encobre o viés ideológico dos estudos organizacionais, que, conforme Tragtenberg (2006) destacou, ao mesmo tempo em que se aproxima da dinâmica social, enquanto corpo de conhecimentos legitimado pelos valores científicos para a compreensão e elucidação dos problemas sociais, afasta-se dessa mesma dinâmica para se constituir como técnica, pretensamente neutra e objetiva.

A incompletude epistemológica do *mainstream*, portanto, assume natureza reificada e, como tal, autoritária: as teorias sobre organização refletem os interesses e problemas para os quais os pesquisadores têm sido treinados e orientados (Astley, 1985; Pfeffer, 1982) – de vezo anglo-saxão, reforça-se –, a teorização organizacional é essencialmente conservadora (Oswick; Fleming; Hanlon, 2011) e, ao tomar emprestado conceitos e métodos de outras áreas do conhecimento, empreende-se tradução que neutraliza e higieniza os conteúdos (Suddaby; Hardy; Huy, 2011).

Para a transição necessária, a incompletude epistemológica precisa ser superada, não pela via do fechamento epistêmico ou da incomensurabilidade paradigmática que impõe escolha que se acaba tornando universal (Reed, 1998), mas por teorias, procedimentos editoriais e métodos de ensino capazes de dialogar com e de traduzir as múltiplas realidades, racionalidades, ideologias e vieses do mundo organizacional. Para tanto, tenderá a reconhecer a geopolítica do conhecimento e a despir-se de qualquer essencialismo.

Esse esforço de diálogo e tradução, sob o âmbito das comunidades científicas, necessita partir do que Santos (2002a) denomina de experiências de conhecimentos, isto é, a criação de inteligibilidades recíprocas, em termos de conflitos e de diálogos, entre diferentes formas de conhecimento, tanto as disponíveis quanto as possíveis, especialmente entre o conhecimento científico e o que se cunhou pejorativamente de senso comum, o qual

nada mais é do que o conhecimento vivencial, arraigado no cotidiano existencial do humano enquanto ser político. No que toca aos estudos organizacionais, as inteligibilidades recíprocas precisam partir de uma concepção configurada da realidade social ou, em outras palavras, do condicionamento histórico-social de nossa realidade nacional, procurando por formas e práticas de organizar que se distinguem, resistem ou interagem com a incompletude autoritária, num intenso e ininterrupto trabalho de conversação.

O segundo dos pilares é a **interiorização autoritária** (Justen; Moretto Neto, 2012b). Ao conceber a organização como objeto de estudo, com uma finalidade bastante particular – fazê-la funcionar em relação a um fim que não é nem escolhido pelos atores/agentes, nem por eles negociado, mas do exterior imposto - a teoria organizacional incorre em três consequências principais. Em primeiro lugar, leva à compreensão do fenômeno organizacional como entidade única, unidimensional e autônoma em si mesmo, afastando de si a crítica sobre qual concepção de organização realmente existente e, para além disso, possível.

Ademais, leva a crer que organização é uma estrutura social cuja formação e composição é homogênea, negando a condição plural dos sujeitos, enquanto sujeitos de suas histórias, ocultando grande parte das relações de poder e de dominação constituídas, descaracterizando a historicidade e a subjetividade que identificam a organização enquanto fenômeno político-social. A organização não é composta por uma voz, mas por várias identidades, necessidades e esperanças, o que também leva ao questionamento da legitimidade daquele que critica – seria ele legítimo representante dos oprimidos, silenciados e esquecidos?

Por fim, como afirma Reed (1998), ocorre um distanciamento de aspectos como justiça, igualdade, democracia e liberdade, justamente pela postura acrítica e não histórica decorrente das duas primeiras consequências. Estabelece-se “[...] uma ordem de valores e uma concepção de ação” (Gaulejac, 2007, p. 65) que passa a substituir aludidos aspectos por tentativas de modelar comportamentos, orientar processos de decisão, instituir procedimentos e normas de funcionamento, tudo dentro da mais aparente e adequada razão.

O homem, no *mainstream* organizacional, é lido como um ser inteiramente biológico e, nos aspectos ligados e interessantes à performatividade, como fenômeno psicossocial (Gaulejac, 2007). Assim, as necessidades humanas seriam naturais, dadas, e não como construção e interpretação histórica e socialmente situadas. Bastaria, assim, como apregoam os teóricos “humanistas” - Maslow, Mc-

Gregor, Herzberg e outros -, satisfazer um conjunto fixo de necessidades para promover a satisfação no trabalho e, por óbvio, a maior produtividade.

Embutida nessa concepção encontra-se o viés antropocêntrico dos estudos organizacionais, que, a partir dessa concepção limitada de homem, em conjunto com a dicotomia positivista ser humano/natureza, compreende o primeiro como acima ou fora da segunda, a qual possui mero valor de uso. Como afirmara Francis Bacon em *Novum Organum* (1979), o homem é o ministro e intérprete da natureza e, portanto, legítimo proprietário dos recursos naturais, devendo a discussão incidir estritamente sobre a forma de uso da natureza e dos reflexos daí decorrentes em relação às restrições da atividade produtiva humana.

O homem deve ser concebido, na transição necessária, como um ser ecológico, imbricado no meio ambiente natural, um constituinte do outro, cabendo às teorias de tradução aproximar-se das experiências vividas pelas pessoas, como já apontou Chanlat (2006), com o adicional de que tais experiências constituem uma rede de relações desenvolvidas no ambiente ecológico. Meio ambiente e natureza humana se revelam similares do ponto de vista analítico e, por conseguinte, a maneira mais coerente de tratamento e aproximação em relação à natureza não é “[...] por meio da dominação e do controle, mas sim por meio do respeito, da cooperação e do diálogo” (Capra, 2006, p. 158).

O terceiro dos pilares é a **refração semântica**. Refração, grosso modo, é a passagem de luz de um meio para outro. Como a luz sofre uma variação de sua velocidade, ocorre um desvio em sua trajetória e uma retração de sua intensidade, o que faz com que a posição visualizada de um objeto, quando imerso em líquido, não seja a sua posição real. Isto é, quando transposta para outro meio, a luz gera um efeito visual, não representando a verdadeira posição ocupada pelo objeto.

Essa metáfora ilustra o relacionamento entre política cognitiva e neutralidade científica, que contribui, em entendimento particular, para a despolitização da vida organizacional e o consequente descrédito com alternativas emancipatórias. O fenômeno da refração semântica foi tratado de outro modo por Ramos (1981), sob a denominação de política cognitiva, e por Tragtenberg (2006), ao analisar as noções participacionistas presentes nos estudos organizacionais.

Para Ramos (1981, p. 87), a política cognitiva é o “uso consciente ou inconsciente de uma linguagem distorcida, cuja finalidade é levar as pessoas

a interpretarem a realidade em termos adequados aos interesses dos agentes diretos e/ou indiretos de tal distorção”. Constituiria o instrumento psicológico por excelência das estruturas organizacionais, diante do papel que elas possuem na manutenção da sociedade centrada no mercado. No âmbito da teoria organizacional, uma de suas manifestações seria a colocação inapropriada de conceitos – *misplacement*.

A refração semântica vai além da mera inapropriação dos conceitos de outros campos de estudos, em uma tradução higienizadora e pretensamente neutra, impingindo-lhe novo significado, nova posição a olhos nus, moldando uma identidade dos estudos organizacionais³, própria e conforme interesses, seja das comunidades científicas, líderes de pesquisa e instituições universitárias, como ocorreu durante as décadas de 40 a 70 com o predomínio do modo norte-americano de se fazer ciência, seja dos valores de mercado, a partir dos anos 80. O próprio Guerreiro Ramos (1981) apontou duas das consequências da refração semântica – a eliminação do senso comum, com a perda da multidiversidade de experiências nele presente, e a manutenção do domínio econômico-financeiro sobre os demais enclaves da sociedade.

A essas consequências, crescem-se dois aspectos fundamentais. O primeiro é a despolitização da dinâmica organizacional, com a consequente obstrução ou descrédito do processo emancipatório. Conforme afirmam Alvesson e Willmott (1992), ou a emancipação é rejeitada, pelo fato de a Administração não ter nela qualquer interesse ou a organização não ser seu *locus*, ou é substituída pelo reformismo das condições materiais e simbólicas de trabalho, trazendo uma falsa sensação de satisfação e um proveitoso aumento de produtividade, na direção do que Demo (1985a, 1985b²⁰) chama de circularidade sistêmica – a capacidade de explicação de mudanças dentro do sistema, não do próprio sistema. Desta forma, a refração semântica contribui para o reposicionamento do político na teoria e na prática em organizações - fora de suas fronteiras.

O segundo aspecto, que será tratado no quinto pilar, é o ocultamento das relações colonialistas entre o centro e a periferia econômica e organizacional do sistema mundial. Com a universalidade conceitual propiciada pela refração semântica, deixa-se de abordar a geopolítica do conhecimento. O colonialismo, tal como afirmou Santos (2008), se deixou de existir no plano das relações políticas, persiste com veemência no plano das relações so-

³ Diferentemente do que defende Ramos (1981), entendemos que a inapropriação de conceitos não contribui para a perda da identidade dos estudos organizacionais, mas sim para o fortalecimento de uma dada identidade, maleável e oportunista.

ciais, impregnado nos pensamentos, nos julgamentos e nas ações humanas. Indo além, flui livremente no plano teórico e nas concepções de prática que compõem o ideário do *mainstream* dos estudos organizacionais.

O quarto pilar representa a **teleologia da organização** (Justen; Moretto Neto, 2012b). Trata-se, em verdade, de uma concepção teleológica que forneceu à realidade da vida humana associada não só os subsídios ideológicos e discursivos para a construção e manutenção da superioridade, imprescindibilidade e do caráter insubstituível da organização enquanto unidade econômica de produção, mas também para a ampliação de sua autoridade e de seus valores aos demais enclaves humanos.

Os subsídios ideológicos e discursivos necessários à consolidação da concepção teleológica de organização jungem-se às noções de que: (i) o progresso social é consequência direta dos aumentos sucessivos na produtividade econômica que, por sua vez, decorre da intensificação tecnológica, planejada e implementada sob os auspícios do *management*; (ii) as organizações são dotadas de uma virtude moral, pois compatibilizariam o individual e o coletivo em decisões racionais que melhorariam a condição intelectual, econômica e social do homem moderno; (iii) as organizações representariam o locus ideal de exercício da razão científica, liberando o homem das amarras da tradição e do pensamento teocrático que estagnaram a evolução humana durante tantos séculos; (iv) as organizações necessitariam de uma condução técnica, profissional e planejada, cabendo aos gerentes essa responsabilidade; (v) tais gestores estariam respaldados, em sua atividade, por fundamentos ontológicos e epistemológicos, os primeiros centrados na capacidade de tradução e de previsão das incertezas do mundo real e os segundos pela encarnação do conhecimento de perícia necessário para essa tarefa (Paula, 2007; Reed, 1998).

Com o advento do capitalismo industrial, a denominada sociedade organizacional emergiu como representativa da razão, liberdade, justiça e progresso material. Como Reed (1998) destaca, ao servirem como instrumento de coordenação entre interesses individuais e processos decisórios coletivos, as organizações garantiriam tanto a ordem e o progresso sociais quanto a liberdade pessoal. Desta feita, a organização formal tornou-se o modelo dominante na sociedade contemporânea e o padrão de racionalidade a ela inerente tornou-se o padrão cognitivo geral.

A partir dos anos 80, com o capitalismo neoliberal, a teleologia da organização foi intensificada pelo movimento gerencialista e as inúmeras refor-

mas de Estado dele decorrentes, irradiadas para o resto do mundo pelo governo Thatcher (1979-1990), no Reino Unido, e pela administração Reagan (1981-1989), nos Estados Unidos. Os princípios e valores preconizados pelo *management* foram cooptados pela arena política e espalharam-se para a Administração Pública e a esfera social. A lógica da organização [empresarial] tornou-se universal e o homem passou a ser avaliado em termos de sua compatibilidade com a sociedade organizacional, ou seja, em relação à função técnica que aí desenvolve.

Todavia, paradoxalmente, ao mesmo tempo que intensificada, a teleologia organizacional começa a evidenciar sinais de desgaste. O *corpus* discursivo da superioridade técnica e da virtude moral das organizações passa a ser confrontado com uma realidade permeada por desigualdades socioeconômicas, desfragmentações político-culturais e esgotamento da biosfera, muito embora a incompletude autoritária dos estudos organizacionais, em especial nos três pilares já discutidos, evite a todo custo demonstrá-la.

Na seara específica dos estudos organizacionais, um itinerário possível de superação da teleologia da organização implica no resgate e articulação das formas e práticas organizacionais marginalizadas pelo *management*, tal qual, a título meramente exemplificativo, as experiências autogestionárias e de auto-organização, bem como numa aproximação intensa com as forças sociais e experiências de organização político-social de resistência presentes em movimentos coletivos existentes nos países de Terceiro Mundo ou do Sul. O resgate ou o reconhecimento, conforme o caso, deve estar atrelado à articulação, sob pena de se recair na extrema atomização do real, do que decorre a impossibilidade de conferir sentido ao paradigma da pluralidade compreensiva e ao valor de transformação social e epistemológica que carrega.

O quinto e último pilar da incompletude autoritária pode ser denominado de **colonialismo intelectual** e envolve a problematização de quem produz o conhecimento organizacional válido, em que contexto e para quais destinatários, ou seja, o interesse pela geopolítica do conhecimento, tradicionalmente subjugada pelo *mainstream* do *management*, diante do reposicionamento da esfera política para além de suas fronteiras, como já destacado anteriormente no pilar da refração semântica.

Por colonialismo intelectual, entende-se as relações desiguais, do ponto de vista epistemológico, entre duas ou mais partes, que caracterizam a pretensa inferioridade de uma parte em relação à outra (Santos, 2008). A desigualdade que ampara

o esforço ideológico de inferiorização envolve a concentração de recursos materiais (grosso modo, aparato institucional-econômico e condições de trabalho) e simbólicos (o esforço de inculcação ideológica propriamente dito), além, por óbvio, do controle dos limites dessa concentração.

Boyacigiller e Adler (1991) demonstram que, do ponto de vista sócio-histórico, têm-se a hegemonia e a universalidade do conhecimento organizacional norte-americano, decorrente da proeminência militar, política e econômica do pós-guerra ianque, com a conseqüente importância das escolas e periódicos de gestão daquele país. Tal hegemonia foi moldada em um contexto histórico particular – décadas de 30 a 50 e, especialmente, a Segunda Guerra Mundial –, no qual os Estados Unidos alcançaram o *status* de novo centro de pesquisa nos campos altamente prestigiados das ciências naturais (Whitley, 1984).

Dois elementos garantiram o sucesso expansionista do conhecimento organizacional norte-americano: (i) as instituições de ensino norte-americanas, que exerceram controle direto sobre o processo de criação e consolidação do ensino e da pesquisa acadêmicas em outras partes do mundo, mediante, por exemplo, missões técnicas e intercâmbio de docentes na Europa e no Brasil, produzindo e difundindo as modernas técnicas e conhecimentos em *management*; e (ii) as multinacionais norte-americanas, que desenvolveram a noção da administração ensinada e passível de profissionalização, nos moldes das escolas de gestão norte-americanas. Trata-se, portanto, um sistema hegemônico recursivo e autossustentável (Clegg; Bier, 2010).

As conseqüências do colonialismo intelectual para os estudos organizacionais envolvem o universalismo e o exclusivismo de uma ontologia e de uma epistemologia específicas. A ontologia a ser retratada é a realidade das grandes organizações complexas, intensivas em capital, conhecimento e tecnologia, circundadas por um ambiente incerto que exige a aplicação de métodos científicos de previsão e de um perfil profissional empreendedor e instrumentalista.

Os “métodos científicos de previsão” passam a iluminar o ambiente do *manager*, um *expert* que domina a elaboração e aplicação do próprio método, convertido já em modelo. O *manager* deixa de se importar pelo “porquê” e atua apenas com base no “como”, numa atitude de reflexão – quando há reflexão –, a serviço da eficácia e não da busca de sentido. Isso porque o fenômeno organizacional, nessa ontologia particular, é um “[...] dado, um sistema, que tem um funcionamento ‘normal’ e cuja finalidade é garantir sua reprodução” (Gaulejac, 2007, p. 70).

A epistemologia decantada é a da quantificação, financeirização, decomposição e sintetização de elementos, inclusive humanos, sob o amparo da neutralidade dos valores científicos. Tudo o que não pode ser assim decantado – leia-se o afeto, a emoção, o imaginário, a subjetividade –, é indigno de confiança e atenção (Gaulejac, 2007). O que não for possível padronizar, hierarquizar e normalizar – leia-se o conflito e o desvio – é racionalizado como disfuncional, num mecanismo de defesa cuja única e maior justificativa é servir de arrimo ao poder estabelecido.

No campo do ensino e da pesquisa, a Administração e a gestão predestinam-se, nesse ideário, a garantir a produtividade organizacional, numa abordagem do conhecimento e da verdade circunscrita à eficiência financeira. Para tanto, o homem, enquanto recurso de produção, acaba sendo adaptado ao sistema produtivo, tanto no âmbito ideológico quanto das operações de trabalho.

No Brasil, o colonialismo intelectual traduz-se, primeiro, na importação de tecnologias de gestão norte-americanas, em tradução e adaptação neutralizada e higienizada de valores, sem preocupação com a adequação ao contexto local. Segundo, na descaracterização e, principalmente, na desconsideração de um modo brasileiro de gerenciar e de estudar as organizações locais, cuja tendência é o empobrecimento da rica variedade cultural e histórica da realidade brasileira.

Essa tendência começará a ser revertida quando os estudos organizacionais brasileiros voltarem-se a uma pluralidade compreensiva, tanto epistemológica, ao reconhecer o valor do senso comum, das práticas e vivências locais que representam a identidade do ser humano, quanto sócio-cultural, ao fornecer os elementos para a constituição da emancipação de grupos e sujeitos expostos ao jugo do capital neoliberal e de suas vigas de sustentação, tal qual o paradigma da incompletude autoritária. A obra do sociólogo português Boaventura de Sousa Santos pode, nesse sentido, propiciar valiosas contribuições.

3 A PLURALIDADE COMPREENSIVA: RECONHECENDO-SE COMO CONSCIÊNCIA DE OUTRAS GESTÕES POSSÍVEIS

A teoria organizacional é um dos componentes do projeto da modernidade e sua crise – a incompletude autoritária –, tem a ver com a crise da modernidade. Ficou evidenciado, especialmente no pilar da teleologia da organização, que o projeto organizacional serviu como instrumento ideológico e discursivo de inculcação das promessas da modernidade, as quais, com o fortalecimento da convergência entre capitalismo e modernidade,

tornaram-se ao mesmo tempo incompatíveis e irrealizáveis defronte uma realidade de desigualdades, desfragmentações e imperialismos.

Como instrumento serviente à modernidade, o projeto organizacional exerceu duas funções elementares. Uma, epistemológica, constituindo o lugar por excelência para o desenvolvimento do paradigma que caracterizou a ciência moderna, marcado, em síntese, pela dualidade sujeito/objeto, natureza/sociedade e conhecimento científico/senso comum, simplificação da complexidade real a formulações matemáticas, mecanismos deterministas e à causalidade funcional. Outra, sócio-cultural, como mecanismo legitimador da supremacia do princípio do mercado sobre as demais esferas da vida humana associada, diante da propalada superioridade técnica e moral das organizações.

Desta feita, uma análise crítica dos estudos organizacionais não pode estar dissociada da crítica ao projeto da modernidade. Nesse ponto, surge, como oportuna e esclarecedora, a obra do sociólogo português Boaventura de Sousa Santos, cuja inserção se faz importante na construção de um paradigma organizacional da pluralidade compreensiva, seja sob o aspecto epistemológico, seja sob o aspecto político-social.

Santos (1995) considera que o projeto sócio-cultural da modernidade consolidou-se entre o século XVI e o final do século XVIII, período marcado pela Renascença, Revoluções Francesa e Industrial e o Iluminismo, que concebeu um novo homem, desvinculado da ignorância e da submissão à Igreja e ao Estado. O capitalismo, enquanto sistema de relações entre capital e trabalho, tornou-se hegemônico no final do século XVIII e, a partir daí, o trajeto histórico da modernidade vincula-se de forma estreita com o desenvolvimento capitalista. Essa ligação faz o trajeto da modernidade adquirir percurso diferente do original.

Isso porque, inicialmente, o projeto da modernidade caracterizava-se por uma situação de equilíbrio entre dois pilares – a regulação e a emancipação. O primeiro pilar constituído pelos princípios do Estado, do mercado e da comunidade. O pilar da emancipação, por sua vez, contemplando três dimensões de racionalização e secularização da vida coletiva – racionalidade moral-prática do direito moderno, racionalidade cognitivo-experimental da ciência e da técnica modernas, e a racionalidade estético-expressiva das artes e da literatura. Os pilares da emancipação e regulação equilibrar-se-iam entre si e seriam mantidos em equilíbrio pela convivência harmoniosa entre seus princípios e racionalidades (Santos, 1995, 2008).

Todavia, este duplo equilíbrio nunca foi conseguido e, conjuntamente à associação com o

capitalismo, transformou-se numa tripla hipertrofia, primeiro da regulação frente à emancipação; segundo, do mercado em relação ao Estado e à sociedade; e, terceiro, da racionalidade cognitivo-instrumental defronte às demais racionalidades (Santos, 1995).

As consequências desse processo são variadas. Do ponto de vista epistemológico e cultural, a epistemologia dominante é contextual e a-histórica, marcada por dois caracteres elementares: primeiro, uma dupla diferença, entendida como princípio de identidade, a diferença cultural do mundo moderno cristão ocidental e a diferença política do colonialismo e do capitalismo; segundo, essa diferença-identidade tornou desacreditadas e mesmo suprimidas todas as práticas sociais de conhecimento contrárias aos interesses tomados como *taken for granted* (Santos; Meneses, 2010).

Essa epistemologia abissal, por conseguinte, fez imperar o universalismo e o exclusivismo do conhecimento científico ocidental, a exclusão do senso comum e de conhecimentos locais que caracterizam a identidade de um povo, a simplificação e subjugação da riqueza e da experiência culturais em detrimento do modo de vida dos países centrais ocidentais, estabelecendo uma relação colonialista marcada pela desigualdade norte/sul (Santos, 2007a).

A colonialidade, de modo geral, repisa-se, é intrinsecamente associada à modernidade, esta compreendida como uma “[...] máquina geradora de alteridades que, em nome da razão e do humanismo, exclui de seu imaginário a hibrididade, a multiplicidade, a ambigüidade e a contingência das formas de vida concretas [...]” (Castro-Gómez, 2005, p. 169). Como carga epistemológica, envolve impeditivos à compreensão do mundo em que vivemos a partir do contexto cultural-político imediato e da epistemologia que lhe é própria.

A modernidade, concebida, por seu turno, a partir da colonialidade do poder, implica o desenvolvimento de uma antessala epistemológica, ocultando, sub-repticiamente, a importância que a espacialidade tem na produção da experiência social, posto que, na maior parte das vezes, “[...] aqueles que adotam o discurso da modernidade tendem a adotar uma perspectiva universalista que elimina a importância da localização geopolítica” (Maldonado-Torres, 2010, p. 411). O espaço da enunciação, aquele *locus* geopolítico-corporal do sujeito que fala e do qual se fala, desta feita, é analiticamente menosprezado, do que decorre a tendência à desvinculação entre os sujeitos enunciator/enunciado e o lugar epistêmico de seus discursos.

O problema central na produção de alteridades que caracteriza a modernidade é a pretensão de

universalização e naturalização. Dussel (2005) destaca que a concepção dominante de modernidade é eurocêntrica³, no sentido de fenômeno europeu autogerado que se difunde ao resto do mundo, e centrada na perspectiva da direção - da imaturidade, da ignorância e do caos -, para o desenvolvimento do ser humano, a partir da razão como esforço crítico e da noção transcendental e universal da história como progresso. O eurocentrismo deve ser visto não apenas como a visão cognitiva dos europeus, mas principalmente como a perspectiva da episteme formada sob a sua hegemonia (Quijano, 2010).

Nesse sentido, Santos (2008) e Santos, Meneses e Nunes (2008) entendem que a razão ocidental, a que chamam de razão indolente, é agente precípua do desperdício da experiência social que aflora da realidade, ao impingir uma forma de pensamento único, a da racionalidade cognitivo-instrumental. Essa racionalidade produz a ausência de práticas e conhecimentos, numa sociologia das ausências, mediante a unilateralidade de saberes, classificações, escalas, temporalidades e produtividades, em cinco modos de produção da não existência: (i) monocultura do saber e do rigor do conhecimento científico, já demonstrada, que coloca a verdade dentro das vestes padronizadas e uniformizantes da ciência moderna ocidental; (ii) monocultura do tempo linear, com as noções de progresso, modernização, desenvolvimento, crescimento, com sentido e direção únicos, cuja vanguarda reside nos países centrais do sistema mundial, cabendo aos periféricos a repetição tardia; (iii) lógica da classificação social, que naturaliza as diferenças, especialmente as raciais e sexuais, e legitima o esforço do homem branco em sua missão civilizadora; (iv) lógica da escala dominante, centrada no universal e no global, independentemente dos contextos locais, tomados muitas vezes como irrelevantes ou inexistentes; e (v) lógica produtivista, baseada no crescimento econômico e nos critérios de produtividade que a ele servem.

Produz-se, assim, o ignorante, o residual, o inferior, o local e o improdutivo, formas sociais de não existência. A ausência mais sentida, no conjunto, é de um conhecimento-emancipação, entendido como a transição da ignorância, representada pelo colonialismo, para o saber, na roupagem da solidariedade. O vazio deixado por essa forma de conhecimento foi preenchido por outra posição cognoscente, a do conhecimento-regulação, no qual impera a transmutação da ignorância como caos para o saber como ordem.

Essa ocupação possibilitou a reordenação do colonialismo como ordem, pois representando a transferência do conhecimento (ocidental) válido para os países periféricos, e da solidariedade como caos, haja vista que a solidariedade representaria um conhecimento estranho ao cânone ocidental vigente e, portanto, passível de catequização e substituição (Santos, 2008).

O constrangimento e o empobrecimento epistêmico daí oriundo, ao impor um conjunto analítico e conceitual estranho à realidade latino-americana, no sentido de uma perspectiva ortopédica (Santos, 2010), obstrui a consideração de quatro postulados epistêmicos orientadores da construção e entendimento da realidade social: primeiro, a percepção do caráter ilimitado e inesgotável da diversidade da experiência humana; segundo, a limitação dos diversos saberes existentes, cada um finito por essência, para a compreensão da infinita diversidade humana; terceiro, a validade e a pertinência de cada saber em particular, quando enquadrado nas condições situadas de sua produção e disseminação; e, quarto, a concepção desses saberes não no plano abstrato, mas na concretude de práticas que possibilitam ou impedem ações no mundo real. O conhecimento apenas existe numa relação ampliada, da ecologia de saberes (Santos, 2010).

O paradigma epistemológico dominante, para Santos (2002b, 2007b), evidencia sinais de crise e, para que se construa um conhecimento-emancipação, necessita ser substituído por um paradigma emergente, que remova as barreiras intransponíveis entre ciências naturais e ciências sociais, facilite a emigração de conceitos e teorias locais para outros lugares cognitivos, num mecanismo de tradução, reconheça o homem como sujeito epistêmico e empírico e transforme a ciência em novo senso comum, aproveitando neste a criatividade e a responsabilidade individuais, as trajetórias e experiências de vida de um dado grupo social, a indisciplinaridade e a ausência das restrições do cânone metodológico. O conhecimento científico manteria sua primazia, mas assentado numa racionalidade mais ampla, íntima à realidade vívida e à sucessão não-linear do cotidiano.

Não constitui o paradigma emergente apenas um modelo científico, mais prudente porque consciente do que pode ou não fazer ou deixar de fazer. Representa, também, um modelo social de vida, mais decente, porque canalizado para a manutenção de identidades e trajetórias de vida seculares e a emancipação de grupos humanos colocados sob a parede pela globalização hegemônica

³ No caso da gestão, o eurocentrismo pode ser associado à perspectiva anglo-saxônica, dominante neste enclave das relações sociais.

(Santos, 2008). Transposta para os estudos organizacionais, a leitura advinda dessa ruptura epistemológica pode oferecer importantes contribuições na direção de uma pluralidade do conhecimento e das práticas organizacionais.

A primeira e mais importante constatação é a de que, se o projeto da modernidade, especialmente por intermédio da racionalidade cognitivo-experimental, cumpriu suas promessas de progresso material e crescimento econômico, já não faz mais sentido a organização constituir o lugar por excelência para o desenvolvimento do paradigma que caracterizou a ciência moderna. Deve ela, em contrapartida, transmutar-se no espaço de exercício das subjetividades reprimidas e dos projetos de transformação social, constituindo um *complexus* cujo centro irradiador seja a experiência vivida das pessoas, suas ambigüidades, não-linearidades e improdutividades.

Para tanto, inúmeros movimentos de rompimento serão necessários. O princípio da diferença-identidade que, no âmbito do *management* tradicional, entende por desigual e periférico tudo o que não se encaixa no cânone da economia dirigida exclusivamente pelos preços de mercado (Polanyi, 2000), da valorização das ações humanas pela lei do valor econômico, da relação sujeito-objeto mediada pela utilidade financeira e da ênfase na eficiência produtiva, performativa, é interrompido pelos princípios da igualdade, que implica uma ampla redistribuição de recursos materiais e simbólicos, e do reconhecimento da diferença, pautado pela consciência e respeito a diferentes concepções de recursos e critérios de distribuição.

Isso implica a aceitação de que nenhuma forma unilateral e singular de conhecimento consegue responder por todas as intervenções e modos de existência social existentes e possíveis no mundo organizacional. Toda forma de saber organizacional é o exercício de uma ignorância, pois omite de sua demarcação vozes, realidades e conhecimentos, ao mesmo tempo em que toda ignorância organizacional é uma forma de saber, haja vista que sobre ela se realiza uma dominação do saber-poder, seja consentida ou imposta.

Dessa forma, a teoria organizacional deve concentrar-se num duplo exame de consciência: primeiro, externamente, ater-se ao colonialismo intelectual e reconhecer-se como uma construção colonialista, reforçadora da hegemonia do norte sobre o sul no espaço mundial; segundo, internamente, voltar-se à consolidação de estruturas organizacionais cujos padrões de autoridade e de poder permitam o desenvolvimento de uma teoria da democracia participativa.

O reconhecimento dos estudos organizacionais como construção colonialista envolve, em complemento, a sua reinvenção a partir de novas bases, posicionando as relações norte/sul do sistema mundial em seu centro. Implica, com isto, o aprendido com as experiências, práticas e realidades organizacionais do sul, não o sul produzido pelo norte, mas aquele vivido por seus nativos.

No caso brasileiro, envolve a valorização da autoidentidade dos regionalismos e culturalismos que, embora localizados, sejam capazes do diálogo e da tradução das múltiplas realidades ou, em outras palavras, capazes de se constituírem em alternativa ao conhecimento colonizador. Deve a teoria organizacional brasileira fazer cessar seu ímpeto da passagem de uma condição de periférica para central, ao importar e converter de forma higiênica e pretensamente neutra as tecnologias de gestão norte-americanas, constituindo-se, isso sim, como uma forma peculiar e particular de conhecimento organizacional, incompleta e por isso aberta à dialógicidade com outras formas e lugares cognitivos.

Por óbvio, a reinvenção mencionada acarreta uma reordenação do ensino e da pesquisa em estudos organizacionais. O ato educacional passa a ser construído na e pela interação do homem com os seus semelhantes, a comunidade e o meio ambiente, atrelando-se a uma finalidade social – o autoconhecimento e a reflexividade sobre uma dada condição social -, constituindo-se em verdadeiro instrumento do poder emancipatório, contraposto àquilo que Tragtenberg (1979) cunhou de delinquência acadêmica.

Professor e aluno pautam-se por uma relação dialógica, continuamente fazedores de sua própria história. A agenda de pesquisa, em particular, deixa de ser determinada unilateralmente – ou pelos/para gestores (Pfeffer, 1982) ou pesquisadores (Whitley, 1984) -, e passa a ser delineada por uma visão ecológica, na qual o homem está inserido em um meio envolvente, em que se valorize a natureza e a comunidade. Aqui, entra a intersecção do epistemológico, ante a já discutida noção da incompletude plural em lugar da incompletude autoritária do *management* tradicional, com o político-social, que permitirá a ideia da compreensão em lugar do autoritarismo.

Sob o aspecto político-social, o projeto da modernidade carrega os valores da propriedade e do mercado como os princípios de condução da vida humana associada, cabendo ao Estado tão somente a garantia da segurança da vida (Hobbes) e da propriedade (Locke). A participação política, na clássica concepção de Schumpeter, é reduzida à cidadania civil na esfera política maior e o seu exer-

cício reside preponderantemente no voto (Santos, 1995, 2008; Santos, Avritzer, 2003).

Essa hegemonia do mercado e, por conseguinte, do pilar da regulação no âmbito político-social, segundo Santos (1995), é mais evidente nos países periféricos, nos quais inexistente o princípio da comunidade, o Estado é muitas vezes estrangeiro, diante das formas de (des)regulação colonial, e o pilar da emancipação é desvirtuado e revestido no conceito de progresso, cópia tardia dos processos históricos ocorridos nos países centrais. Em outras palavras, o projeto da modernidade, em sua origem, não foi feito para os países periféricos. Tal fato, por si só, evidencia que a mainstream da teoria organizacional, por estar intimamente associada aos anseios da modernidade, não serve à realidade das sociedades extraeuropeias, incluindo a brasileira.

Ademais, diante do enorme progresso material obtido pelo projeto moderno, que, nesse sentido, cumpriu com sobra as promessas iniciais, a organização e sua teorização – leia-se o paradigma da incompletude autoritária -, obtiveram enorme êxito nesse intento. Tal paradigma, em decorrência, pode, por absoluto cumprimento das finalidades para as quais foi efetivamente projetado, abandonar a preocupação teórica e analítica com a instrumentalidade e a performatividade e voltar-se ao social, à participação e à emancipação social, numa reinvenção e num reposicionamento direcionados à pluralidade epistemológica e à compreensão sócio-política.

Essa posição compreensiva, em complemento, possibilita a reformulação dos pilares da refração semântica e da teleologia da organização, no sentido de que a organização e as relações de poder-saber nela desenvolvidas e a ela vinculadas sejam canalizadas para uma vida decente, principalmente aos desabrigados pelas instabilidades da globalização hegemônica. O futuro, nesse sentido, passa a constituir um tempo de possibilidades, não de fatalismos (Demo, 1995).

Como o paradigma da incompletude autoritária foi demonstrado a partir de cinco pilares, a tendência natural seria a de conceber a pluralidade compreensiva fundamentada em outros cinco pilares. Todavia, assim não se procederá, com a justificativa de que marcou-se compromisso, no início deste trabalho, em não delimitar a *priori* a síntese, que, em entendimento particular, somente será construída na *práxis* concreta, a partir das múltiplas interpretações e ações dos atores políticos que compõem o campo.

Para que a síntese não fosse unilateralmente moldada, tornou-se necessária que a antítese à incompletude autoritária – a pluralidade compreensiva -, fosse apenas traçada em seus contornos mais

abstratos e generalistas, até para que a imaginação e a criatividade epistemológica e sócio-política que alimentam o esforço antitético não restassem obstruídas ou arbitrariamente canalizadas – em outras palavras, que não se recaísse no universalismo e no autoritarismo que caracterizam a própria hegemonia dos estudos organizacionais. Trata-se de limitação natural da proposta, que, longe de restringi-la, permite deixá-la permissível à riqueza de conhecimentos e às experiências existentes na vivência cotidiana.

Todavia, para que o pluralismo não transmude em relativismo e a compreensão não desande em consentimento irrefletido, faz-se essencial que, numa síntese bastante superficial e incompleta das discussões precedentes que fundamentaram a idealização do paradigma da pluralidade compreensiva, sejam traçadas as diretrizes epistemológicas fundamentais, a partir das quais os esforços e as práticas de interpretação e de ação tenham concreteude.

Para tanto, reputamos a validade de cinco teses, doravante enunciadas em seus termos iniciantes. O número cinco, repetido tanto na tese quanto na antítese, não foi escolhido por razões cabalísticas e, destarte, declinável é seu uso nas propostas de síntese que se seguirem alhures.

A **tese do distanciamento de uma teoria de gestão** permite orientar os estudos organizacionais para uma constituição próxima a uma teoria societal, de entendimento e construção de alternativas à realidade social, a fim de que supere o pilar da incompletude autoritária. Nesse sentido, essencial se torna uma maior amplitude e proximidade, um efetivo diálogo de enfrentamento, frente aos aspectos constituintes da realidade social opressora, como a geopolítica do conhecimento e a relação homem/natureza, sob pena de os estudos organizacionais reduzirem e simplificarem a realidade que pretendem entender e transformar.

Não há como resgatar e reposicionar os estudos organizacionais com base em conhecimentos e experiências sociais contra-hegemônicas somente a partir daqueles aspectos atinentes à gestão organizacional. Feito isso, o resultado concreto é o próprio empobrecimento da riqueza do fenômeno social e, via de regra, da manutenção da hegemonia em sua essência. A aproximação deve recair, principalmente, nos aspectos que formam a condição política, antropológica e ecológica de tais conhecimentos e experiências. Para tanto, a imersão dos estudos organizacionais na direção do entendimento do fenômeno social se impõe e, para tanto, o distanciamento do *management* é propício e salutar.

O encaminhamento da teoria de gestão na direção de uma teoria societal possibilita superar, outrossim, a excessiva fragmentação analítica de que é vítima o fenômeno organizacional, já que o paradigma da incompletude autoritária faz avançar o conhecimento pela via da especialização, assim como advoga o paradigma da ciência moderna (Santos, 2007b). A pluralidade compreensiva, por outro lado, ao despir a teoria organizacional de qualquer essencialismo (Alvesson; Wilmott, 1992), faz com que o conhecimento da materialidade do fenômeno organizacional avance à medida que o seu objeto se amplie, a partir da diferenciação (Santos, 2007b).

A ampliação pela via da diferenciação epistemológica, caminhando para aquilo que Santos (2002b) denomina de experiências de conhecimentos, leva à criação de inteligibilidades recíprocas, em termos de conflitos e de diálogos, entre diferentes formas de conhecimento, tanto as disponíveis quanto as possíveis. O senso comum, que nada mais é do que o conhecimento vivencial, arraigado no cotidiano existencial do humano enquanto ser político, passa a ser reconhecido em sua inteligibilidade própria, algo que contribui para diminuir o desperdício da experiência social praticado pela incompletude autoritária.

A tese em tela é, no mais, um convite para que os estudos organizacionais passem a interpelar a realidade organizacional e, portanto, social, em locus de enunciação que não tenha exclusividade sobre os saberes existentes, como tende a ser com as universidades e as organizações-empresa. Em outras palavras, que seja capaz de ampliar seu calibre para “[...] todos os lugares onde o saber é convocado a converter-se em experiência transformadora” (Santos, 2010, p. 558); enfim, para a vida em sua diversidade humana e ecológica.

A **tese do distanciamento da abstração contemplativa**, vinculada à superação da interiorização autoritária, decorre da tese anterior, posto que uma teoria societal apenas ganha corpo quando colada a determinado condicionamento histórico-social, localizado e datado. Nesse ponto, os estudos organizacionais, na trajetória da pluralidade compreensiva, caminham para o reconhecimento de que uma relação sujeito/sujeito, concebida em espaços decisórios com autoridade compartilhada e orientada normativamente por valores como a autonomia, o pluralismo, a participação, a igualdade e o bem-comum, não ocorre em abstrato, no plano da idealização, mas na materialidade concreta da vida social.

Nela, a tendência é a negação dessa relação sujeito/sujeito, dentre outros condicionantes, por uma matriz de poder caracterizada pela desigual-

dade e inferioridade. Assim, ao pretender intervir no mundo concreto para estabelecer uma legítima relação intersubjetiva e dialógica entre sujeitos, cabe aos estudos organizacionais, como uma *práxis-problema*, reconceber-se ante a concretude social, não a abstração ideal, ampliando sua carga normativa para o efetivo enfrentamento de restrições sociais como o colonialismo intelectual.

Nesta tese, está contido o postulado de que se faz ciência “[...] a partir da vida, ou ainda, a partir da necessidade de responder aos desafios da realidade” (Ramos, 1995, p. 105). Tal postura opõe-se frontalmente à posição epistemológica presente no paradigma da incompletude autoritária, que atua no sentido não de “[...] conhecer o que é a realidade humana, social e histórica, mas diretamente na direção de produzir tecnicamente esta realidade” (Chanlat, 1999, p. 24).

A partir disso, o homem, como ator político, e a organização, como construção intencional e datada, passam a ser tratados como “fenômenos em situação”, interpenetrados que são numa realidade histórico-social eivada de julgamentos de valor, de pré-noções e de tendenciosidade. Portanto, não se vislumbra viável a redução dos fatos sociais e, desta feita, organizacionais, às suas dimensões externas, observáveis e mensuráveis.

A **tese da consciência da impossibilidade de uma gestão universal** constitui, em nosso ver, o coração da pluralidade compreensiva, a enunciação primeira de sua pretensão. Como tal, a pluralidade compreensiva, vez por todas, anuncia a impossibilidade de dar conta e cabo da complexidade da experiência social que a incompletude autoritária teima em arbitrar, à maneira de Procusto.

A partir disto importa pensar os estudos organizacionais, para além de constituir-se na possibilidade unificada de outro modo e prática de organizar e gerir afora a hegemonia vigente, como a possibilidade plural de outros modos e práticas de organizar e gerir, construídos a partir de saberes e práticas situados. Desta feita, de partida, no mínimo, dois avanços significativos seriam obtidos.

O primeiro seria evitar a construção do campo dos estudos organizacionais centrado nele mesmo, no que insistimos na validade da tese do distanciamento de uma teoria de gestão. O fechamento é ultrapassado pela busca valorizada de outras formas de ação social substantivas, ininteligíveis perante o *management* tradicional.

O segundo, por decorrência, envolve o aprofundamento da crítica à incompletude autoritária, acrescentando à antinomia valorativa vista entre os paradigmas o reconhecimento de sua incompletude para a leitura de uma realidade que exige múltiplas lentes praxiológicas. Se os estudos organiza-

cionais pretendem corporificar-se numa alternativa de construção e interpretação da experiência social concreta, não podem contentar-se com uma única visão, por mais acurada que seja; precisam reconhecer-se na possibilidade de múltiplos olhares. Não se combate a cegueira com visão monocular.

A contra-hegemonia nos estudos organizacionais, que aqui se formata na pluralidade compreensiva, para assim ser considerada, não pode incorrer no vício fundamental da incompletude autoritária, que é o de arrogar a si a valoração do que é válido – e de quem o pode fazer –, para a compreensão do fenômeno organizacional. Do ponto de vista das alternativas emancipatórias, há que se reconhecer também a impossibilidade de uma teoria geral de emancipação social, posto que “[...] ninguém ou algo possui a receita geral para a emancipação social da humanidade” (Santos, 2008, p. 42).

A **tese do comprometimento com o condicionamento histórico-social**, estreitamente ligada ao rompimento com a teleologia da organização, implica a noção de que os estudos organizacionais formam-se, antes de tudo, por saberes e práticas situados, em duplo reconhecimento. O passo iniciante conduz a constatação de que a realidade latino-americana e brasileira, por decorrência, têm, na sua gênese, a tensão colonial/moderno marcada por uma matriz de poder particular, inibidora de uma relação intersubjetiva e dialógica entre sujeitos que apenas terá condições de materializar-se quando tal matriz de poder for efetivamente enfrentada.

O passo derradeiro, por seu turno, é o de que, ante o princípio ecológico fundamental – a interdependência –, comunidade humana e comunidade ecológica estão intrinsecamente relacionadas e que, portanto, o ator/agente organizacional pode lidar com a natureza da mesma forma com que trata semelhante seu, mediante o reconhecimento de que o outro (a natureza) não é objeto, mas sim sujeito. O meio ambiente, assim como o homem, é também um sistema vivo que compartilha da mesma essencialidade, exigindo tratamento semelhante.

Em particular, a tese do comprometimento merece cautela especial, a fim de se distinguir aquilo que Ramos (1965) denominou de engajamento sistemático e engajamento ingênuo. Todo especialista em ciências sociais, afirmava o autor, deseja contribuir para a promoção histórica de sua coletividade, muito embora parcela significativa, num engajamento ingênuo, “[...] pretende depurar a sua prática científica do influxo de um compromisso com a realidade” (Ramos, 1965, p. 112). A tese do comprometimento com o condicionamento histó-

rico-social envolve a superação do engajamento ingênuo e a promoção de outra espécie de engajamento que “[...] está sempre condicionado, em sua especulação, por um a priori de caráter existencial, tenha ou não consciência disso” (Ramos, 1965, p. 114), sendo, pois, sistemático.

O comprometimento com o condicionamento histórico-social retira da teleologia da organização seu caráter universalista, em termos de construção política, compreensão analítica e *modus operandi*. Implica, assim, no resgate e articulação das formas e práticas organizacionais marginalizadas pelo *management*, tal qual, a título meramente exemplificativo, as experiências autogestionárias e de auto-organização, bem como numa aproximação intensa com as forças sociais e experiências de organização político-social de resistência presentes em movimentos coletivos existentes nos países de Terceiro Mundo ou do Sul.

Essas experiências marginalizadas pelo projeto organizacional da modernidade, ademais de romper com o exclusivismo epistemológico a ele inerente, fazem a necessária dissociação entre as alternativas emancipatórias e as possibilidades tornadas exequíveis pelo capitalismo moderno (Santos, 2008). A libertação dos atores/agentes produtores/praticantes do conhecimento organizacional em face da realidade organizacional hegemônica, em termos sócio-político e antropológico-cultural, passa pelo entendimento de que as práticas e as epistemologias são múltiplas, como também o são os futuros possíveis.

E, por fim, para contradizer o pilar do colonialismo intelectual, a **tese do enquadramento epistêmico-social** implica que, na construção epistemológica e no conjunto de práticas que constituam o objeto e o *locus* dos estudos organizacionais, haja discernimento da distinção entre lugar epistêmico e lugar social (Grosfoguel, 2010). O simples fato de algo ou alguém pensar, do ponto de vista epistêmico, contra ou alternativamente à hegemonia não significa necessariamente que se situe socialmente do lado oprimido das relações de poder, dado que, em particular, “[...] o êxito do sistema-mundo reside em levar os sujeitos socialmente situados no lado oprimido da diferença colonial a pensar epistemologicamente como aqueles que se encontram em posições dominantes” (Grosfoguel, 2010, p. 459).

Dessa forma, a teoria organizacional deve concentrar-se num duplo exame de consciência. Primeiro, externamente, ater-se ao colonialismo intelectual e reconhecer-se como uma construção colonialista, reforçadora da hegemonia do norte sobre o sul no espaço mundial. Tal reconhecimento ressaltará a importância que a espacialidade tem

na produção da experiência social (Maldonado-Torres, 2010), seja do ponto de vista do agente enunciativo quanto do objeto enunciado.

Em segundo lugar, internamente, exercer constante autocrítica ante as inúmeras alteridades produzidas pela diversidade epistêmica e social propiciada pela pluralidade compreensiva, de forma que nenhuma delas tenha a pretensão de se constituir como universal e natural. A riqueza de experiências não pode transmudar-se em hierarquias de práticas e saberes. Sua essência envolve a compreensão do mundo organizacional a partir do contexto político-cultural imediato e da epistemologia que lhe é própria.

O enquadramento epistêmico-social constitui pré-requisito para a construção, dentro do contexto da pluralidade compreensiva, das sínteses no campo dos estudos organizacionais, necessitando estar continuamente avivado no desenvolvimento futuro desse campo científico para que se conserve a sua potencialidade emancipatória.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa consistiu num esforço teórico-analítico de aproximação dos estudos organizacionais frente ao caleidoscópio de realidades organizacionais vívidas, a partir de uma visão renovada – a pluralidade compreensiva. Para tanto, a partir de uma leitura analítica particular, foi evidenciada a crise do paradigma dominante nos estudos organizacionais, denominada de paradigma da incompletude autoritária⁴.

A incompletude autoritária é o projeto organizacional da modernidade e a crise desta redonda na crise daquele. Usando as soluções de Santos (1995, 1999, 2002a, 2002b, 2003, 2005, 2007a, 2007b, 2008, 2010) para a reinvenção da modernidade, demonstrou-se a coerência e atualidade da introdução de seu pensamento nos estudos organizacionais, sob dois aspectos: o epistemológico, com a ideia da pluralidade, e o político-social, com a noção de compreensão, ambos críticos para a construção de um conhecimento organizacional plural e emancipatório.

Ao final, foram expostas cinco teses, traçadas na forma de diretrizes epistemológicas fundamentais, a partir das quais os esforços e as práticas de interpretação e de ação tenham concretude. Desta feita, evidenciadas a tese (a incompletude autoritária)

e a antítese (a pluralidade compreensiva) dos estudos organizacionais, antítese essa perenemente em aberto, posto que corporificada sob a consciência da impossibilidade de uma gestão universal, demonstra-se a importância e a urgência de esforços na direção da formulação e execução de sínteses, que, repisa-se, somente serão construídas na *práxis* concreta, a partir das múltiplas interpretações e ações dos atores políticos que compõem o campo. É esforço sócio-político e, portanto, coletivo.

A incompletude autoritária, com seus cinco pilares, representa uma construção política que, concebida e continuamente reconstruída como naturalizada e universalizável, pretende abarcar a totalidade do fenômeno organizacional. Assim fazendo, espantilha arbitrariamente a riqueza e diversidade da realidade concreta. O objetivo, aqui, foi o de caracterizar a crise epistemológica e político-social que representa e acomete esse paradigma totalizante e propor um itinerário possível para sua transformação.

Ante a hegemonia da incompletude autoritária, a pluralidade compreensiva, como alternativa contra-hegemônica, deve construir-se como uma perene transição, no sentido de nunca moldar-se em proposta definitiva, a fim de afastar-se do universalismo desperdiçador da realidade concreta. Não obstante, como demonstrou-se, tal transição adota um conjunto de temas e interesses analíticos, que acabam resultando em importantes elementos de uma agenda futura de pesquisa, incluindo, especialmente: (a) a construção do fenômeno organizacional em movimentos e experiências político-sociais contra-hegemônicos localizados na periferia do sistema-mundo; (b) a articulação entre experiências de democracia participativa no plano da comunidade política e experiências autogestionárias contestadoras dos princípios e valores propugnados *management*; e (c) a apropriação e a ressignificação do fenômeno organizacional como instrumento político e cultural de luta e de posicionamento contra-hegemônico.

Parafrazeando Eça de Queiroz em “A Correspondência de Fradique Mendes” (1900), em lugar de nos embaraçarmos alienadamente no penoso trabalho de manter a incompletude autoritária, devemos adentrar alegremente no rico processo de exercitar a pluralidade compreensiva⁵.

³ O paradigma da incompletude autoritária teve sua formulação inicial em Justen e Moretto Neto (2012a) e foi parcialmente utilizado em outra pesquisa (Justen; Moretto Neto, 2012b).

⁵ A passagem original é: “[...] todos nós hoje nos desabituíamos, ou antes, nos desembaraçamos alegremente do penoso trabalho de verificar. É com impressões fluidas que formamos as nossas maciças conclusões” (p. 197).

REFERÊNCIAS

- ALVESSON, M.; WILMOTT, H. On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review*, New York, v. 17, n. 3, jul. 1992, p. 432-464.
- ASTLEY, G. W. Administrative science as socially constructed truth. *Administrative Science Quarterly*, New York, v. 30, dec. 1985, p. 497-513.
- BACON, F. **Novum organum ou verdadeiras indicações acerca da interpretação da natureza**: nova Atlântida. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1979.
- BOYACIGILLER, N.; ADLER, N. J. The parochial dinosaur: organizational science in a global context. *Academy of Management Review*, New York, v. 16, n. 2, apr. 1991, p. 262-290.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998, p. 275-329.
- CAPRA, F. **A teia da vida**: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. Cultrix: São Paulo, 2006.
- CASTRO-GOMÉZ, S. Ciências sociais, violência epistêmica e problema da “invenção do outro”. In: LANDER, E. (Org.). **A colonialidade do saber**: eurocentrismo e ciências sociais – perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.
- CHANLAT, J.-F. **Ciências sociais e management**: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 1999.
- _____. Ciências sociais e management. **Revista de Administração da FEAD**, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, dez. 2006, p. 9-17.
- CHEVALLIER, J.; LOSCHAK, D. **A ciência administrativa**. Lisboa: Europa-América, [s.d].
- CLEGG, S.; DUNKERLEY, D. **Critical issues in organizations**. London: Routledge and Kegan Paul, 1977.
- _____; BIER, C. A. Ethics and power in business schools and organizations. *Journal of Power*, v. 3, n. 2, aug. 2010, p. 227-242.
- DEMO, P. Sociedade provisória – perspectivas de uma metodologia processual dialética. In: DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1985a.
- _____. Abordagem sistêmica e funcionalista – visão dinâmica dentro do sistema. In: DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1985b.
- _____. **Cidadania tutelada e cidadania assistida**. Campinas: Autores Associados, 1995.
- DESCARTES, R. **Discurso do método**: meditações, objeções e respostas, as paixões da alma, cartas. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1979.
- DURKHEIM, E. **Da divisão do trabalho social; as regras do método sociológico; o suicídio; as formas elementares da vida religiosa**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- DUSSEL, E. Europa, modernidade e eurocentrismo. In: LANDER, E. (Org.). **A colonialidade do saber**: eurocentrismo e ciências sociais – perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.
- FOULQUIÉ, P. Período filosófico. In: FOULQUIÉ, P. **A dialética**. Lisboa: Europa-América, 1978.
- FOURNIER, V.; GREY, C. **At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies**. Human Relations, London, v. 53, n. 1, jan. 2000, p. 7-32.
- FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987.
- GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3. ed. Aparecida (SP): Ideias & Letras, 2007.
- GIDDENS, A. **As consequências da humanidade**. São Paulo: UNESP, 1991.
- GROSFOGUEL, R. Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos póscoloniais: transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. In: SANTOS, B. de S.; MENEZES, M. P. (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010, p. 455-491.
- JUSTEN, C. E.; MORETTO NETO, L. Para uma transição necessária: da incompletude autoritária à pluralidade compreensiva. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2012a.
- JUSTEN, C. E.; MORETTO NETO, L. Do economicismo à dialogicidade: as contribuições do paradigma da ecologia profunda e da noção de gestão social para a temática da sustentabilidade empresarial. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, p. 737-750, 2012b.
- MALDONADO-TORRES, N. A topologia do ser e a geopolítica do conhecimento: modernidade, império e colonialidade. In: SANTOS, B. de S.; MENEZES, M. P. (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010, p. 396-454.
- MORIN, E. **Ciência com consciência**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

- NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998, p. 334-360.
- OSWICK, C.; FLEMING, P.; HANLON, G. From borrowing to blending: rethinking the process of organizational theory building. **Academy of Management Review**, New York, v. 36, n. 2, apr. 2011, p. 318-337.
- PADOVANI, U.; CASTAGNOLA, L. O positivismo. In: PADOVANI, U.; CASTAGNOLA, L. **História da filosofia**. São Paulo: Melhoramentos, 1990.
- PARSONS, T. Sugestões para um tratado sociológico da teoria de organização. In: ETZIONI, A. (Org.). **Organizações complexas**. São Paulo: Atlas, 1967.
- PAULA, A. P. P. de. **Por uma nova gestão pública**: limites e potencialidades da experiência contemporânea. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- PFEFFER, J. **Organizations and organization theory**. Boston: Pitman, 1982.
- POLANYI, K. **A grande transformação**: as origens da nossa época. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- QUEIROZ, E. **A correspondência de Fradique Mendes**: memórias e notas. Porto: Chardron, 1990.
- QUIJANO, A. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, B. de S.; MENEZES, M. P. (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010.
- RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**: uma reconceitualização da riqueza das nações. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1981.
- _____. **Introdução crítica à sociologia brasileira**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.
- REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998, p.61-98.
- SANTOS, B. de S. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. Porque é tão difícil construir uma teoria crítica? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 54, jun. 1999, p. 197-215.
- _____. **Introdução a uma ciência pós-moderna**. 6. ed. Porto: Afrontamento, 2002a.
- _____. Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 63, 2002b, p. 237-280.
- _____.; AVRITZER, L. Para ampliar o cânone democrático. In: SANTOS, B. de S. (Org.). **Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 1-26.
- _____.; MENESES, M. P. G. de; NUNES, João Arriscado. Introdução: para ampliar o cânone da ciência: a diversidade epistemológica do mundo. In: SANTOS, B. de S. (Org.). **Semear outras sementes: os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos rivais**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005, p. 21-121.
- _____. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 78, out. 2007a, p. 3-46.
- _____. Um discurso sobre as ciências. 15. ed. Porto: Edições Afrontamento, 2007b.
- _____. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- _____.; MENESES, M. P. G. de. Introdução. **Epistemologias do sul**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 9-20.
- _____. Um ocidente não ocidentalista? A filosofia à venda, a douda ignorância e a aposta de Pascal. In: SANTOS, B. de S.; MENEZES, M. P. (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010.
- SUDDABY, R.; HARDY, C.; HUY, Q. N. Where are the new theories of organization? **Academy of Management Review**, New York, v. 36, n. 2, apr. 2011, p. 236-246.
- TOURAINÉ, A. **Crítica da modernidade**. Lisboa: Instituto Piaget, 1992.
- TRAGTENBERG, M. **A delinquência acadêmica**: o poder sem saber e o saber sem poder. São Paulo: Rumo, 1979.
- _____. **Burocracia e ideologia**. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2006.
- WHITLEY, R. **The fragmented state of management studies**: reasons and consequences. *Journal of management studies*, v. 21, n. 3, jul. 1984, p. 331-348.