

A microemancipação por meio do ensino superior em administração: uma reflexão crítica

Capucho, Pablo Henrique Paschoal; Borim-de-Souza, Rafael

A microemancipação por meio do ensino superior em administração: uma reflexão crítica

Linhas Críticas, vol. 26, e29804, 2020

Universidade de Brasília, Brasil

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193567257042>

DOI: <https://doi.org/10.26512/lc.v26.2020.29804>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

A microemancipação por meio do ensino superior em administração: uma reflexão crítica

Microemancipación a través de una educación superior en administración: una reflexión crítica

The microemancipation through higher education in management: a critical reflection

La microemancipation par l'enseignement supérieur de l'administration: une réflexion critique

Pablo Henrique Paschoal Capucho
Universidade Estadual de Londrina, Brasil
pablocapucho@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26512/lc.v26.2020.29804>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193567257042>

 <https://orcid.org/0000-0001-7565-4082>

Rafael Borim-de-Souza
Universidade Estadual de Londrina, Brasil
borim@uel.br

 <https://orcid.org/0000-0001-5240-5286>

Recepción: 03 Marzo 2020

Aprobación: 17 Septiembre 2020

Publicación: 18 Septiembre 2020

RESUMO:

O ensino em Administração é tecnocrático e cúmplice de imposições capitalistas que alienam os indivíduos conforme desígnios do mercado. O esquivar a uma formação humanista, reflexiva e crítica prejudica a constituição de uma compreensão em relação a uma realidade que é socialmente construída a partir de uma capacidade de agência silenciada. O objetivo deste estudo teórico é abordar o conhecimento como meio de microemancipação perante as formas de alienação que permeiam a sociedade e a formação dos administradores. Propõe-se que o conceito de microemancipação, por intermédio da razão crítica, ilumine a consciência do administrador quanto às consequências de suas intervenções socioeconômicas.

PALAVRAS-CHAVE: Administração, Ensino Superior, Teoria Crítica, Microemancipação, Formação.

RESUMEN:

La educación en administración es tecnocrática y cómplice de las imposiciones capitalistas que alienan a los individuos de acuerdo con los diseños del mercado. La evitación de una formación humanista, reflexiva y crítica socava la constitución de una comprensión en relación con una realidad que se construye socialmente a partir de una capacidad de agencia silenciada. El objetivo de este estudio teórico es abordar el conocimiento como un medio de microemancipación en vista de las formas de alienación que impregnan la sociedad y la formación de los administradores. Se propone que el concepto de microemancipación, a través de una razón crítica, ilumina la conciencia del gerente de las consecuencias de sus intervenciones socioeconómicas.

PALABRAS CLAVE: Administración, Enseñanza Superior, Teoría Crítica, Microemancipación, Formación.

ABSTRACT:

Management Education is technocratic and complicit in capitalist impositions that alienate individuals according to market designs. The avoidance of a humanist, reflective and critical formation undermines the constitution of an understanding in relation to a reality that is socially constructed from a capacity for silenced agency. The objective of this theoretical study is to approach knowledge as a means of microemancipation in the face of the forms of alienation that permeate society and the training of administrators. It is proposed that the concept of microemancipation, through critical reason, illuminates the manager's awareness of the consequences of his socioeconomic interventions.

KEYWORDS: Management, Higher Education, Critical Theory, Microemancipation, Formation.

RÉSUMÉ:

L'enseignement administratif est technocratique et complice des impositions capitalistes qui aliènent les individus selon les modèles du marché. L'évitement d'une formation humaniste, réflexive et critique sape la constitution d'une compréhension par rapport à une réalité qui se construit socialement à partir d'une capacité d'agent réduit au silence. L'objectif de cette étude théorique est d'aborder la connaissance comme moyen de microémancipation face aux formes d'aliénation qui imprègnent la société et la formation des administrateurs. Il est proposé que le concept de microémancipation, à travers la raison critique, éclaire la prise de conscience du manager des conséquences de ses interventions socio-économiques.

MOTS CLÉS: Administration, Enseignement Supérieur, Théorie Critique, Microémancipation, Formation.

INTRODUÇÃO

O ensino superior em Administração é o curso superior com maior representatividade no Brasil (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP], 2018), formando um número significativo dos profissionais que atuam no mercado de trabalho. No entanto, a formação dos administradores não enfatiza a construção de uma identidade cidadã, pois está demasiadamente orientada a capacitações de participação e desempenho pactuantes com o que é priorizado pelo capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2009).

Por ser considerado um sistema politicamente ideológico, socialmente meritocrático e economicamente competitivo, o capitalismo, enquanto estrutura dominante da sociedade, confere aos indivíduos uma falsa sensação de liberdade de agência. Por meio desta ilusão, pretende-se inibir as ações dos indivíduos interessados em promover mudanças em termos de atuações voltadas ao bem coletivo, algo que impede o desenvolvimento de uma identidade cidadã (Boltanski & Chiapello, 2009; Thiry-Cherques, 2007). O administrador está entre os que sofrem os efeitos dogmáticos deste sistema.

A Teoria Crítica, a partir destas características, atribui uma adjetivação alienadora aos pressupostos capitalistas. Por esse motivo, assume que a emancipação é um veículo simultâneo para denunciar a dominação violenta desse sistema e romper com as amarras que prendem os indivíduos a esta sufocante teia de imposições. A emancipação reivindica liberdade plena em relação a qualquer repressão ideológica, social e econômica (Adler, 2009; Willmott, 2011). Trata-se de um apelo intenso que, pela natureza de suas demandas, é desprezado no campo administrativo, uma vez que seus teóricos não discutem esse tema, pois desconsideram a natureza histórica e socialmente construída dos processos de trabalho e das necessidades dos trabalhadores (Alvesson & Willmott, 1992).

Alvesson e Willmott (1992), em resposta à dificuldade de reconhecimento e respeito aos movimentos emancipatórios por parte da Administração, propuseram uma opção menos abrupta, em termos de rompimento crítico estrutural com o capitalismo, denominada de microemancipação. Este conceito não desencoraja o indivíduo a desenvolver uma capacidade reflexiva, uma conscientização crítica e uma agência em prol da mudança, mas admite a existência de estruturas que são indispensáveis, das quais não se conquista um completo desvencilhamento.

Propõe-se, por meio deste estudo teórico, que a organização é uma dessas estruturas que objetiva impor-se, cuja relação com o indivíduo, mais especificamente com o administrador, pode ser reavaliada a partir de microemancipações que o empoderem a transcender a noção formal de carreira corporativa e a assumir novos patamares de questionamentos sobre o seu agir social, o seu papel social e o mundo social que o abriga.

Defende-se que um dos meios para se desenvolver o potencial microemancipatório no administrador é por meio de uma formação mais reflexiva e crítica durante sua formação no curso de Administração, algo pouco estimulado nos modelos atuais de ensino (Closs & Antonello, 2014; Vasconcelos et al., 2013). Desta maneira, este ensaio teórico foi desenvolvido com o objetivo de propor a microemancipação como caminho para uma formação cidadã, reflexiva e crítica do administrador.

A construção desta discussão foi realizada em seis etapas: a primeira aborda a introdução apresentada; a segunda aborda a formação profissional do administrador no Brasil; a terceira, os conceitos de estrutura,

capitalismo e agência; a quarta conceitua e discute Teoria Crítica, emancipação e microemancipação; a quinta estabelece uma relação desses conceitos e discussões com uma formação em Administração direcionada à microemancipação; e na sexta, apresenta-se as considerações finais.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR NO BRASIL: EM BUSCA DE UMA REVOLUÇÃO PARADIGMÁTICA

O curso de Administração e suas variações (administração pública, hospitalar, de cooperativas, empreendedorismo, gestão em geral, entre outros) representam estatísticas significativas do total de cursos no Brasil. Conforme a Sinopse Estatística da Educação Superior levantada pelo INEP (2018) referente ao ano de 2017, o curso de Administração, e suas variações, representam 5.193 de 35.380 cursos (aproximadamente 14,67%); 14,74% do número total de matrículas no ensino superior; e 18,62% do número de egressos do ensino superior brasileiro.

A expressiva representatividade do curso de Administração vem acompanhada de uma recorrente utilização de um currículo caracteristicamente tradicional, tecnocrático, instrumentalista e voltado para o mercado de trabalho (Closs & Antonello, 2014; Lourenço, 2014; Vasconcelos et al., 2013). Esse modelo de ensino obedece a uma orientação euro-americana e está sustentado em experiências de avaliação que são distantes da realidade do avaliado, tal como a utilização de estudos de caso inspirados em grandes empresas durante as aulas (Lourenço, 2014; Lourenço & Magalhães, 2014).

A formação de administradores é conduzida a partir de uma concepção enviesada de qualidade, uma vez que o foco é destacadamente direcionado para a empregabilidade. Lourenço (2014, p. 83) entende o ensino superior de qualidade como sendo

[...] aquele que procura formar, além do profissional capacitado para atuar no mercado e enfrentar a complexidade das organizações, o cidadão crítico, reflexivo e consciente do seu potencial de transformar a realidade à sua volta e auxiliar no combate aos problemas da sociedade contemporânea.

A legislação brasileira corrobora essa preocupação sobre o incentivo à reflexividade no ensino superior. A lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, discorre a respeito da educação superior no capítulo IV. O art. 43 determina a finalidade da educação superior como estimuladora do pensamento reflexivo e formação que auxilie no desenvolvimento da sociedade brasileira (Casa Civil, 1996). No entanto, Netto et al. (2016) alertam que estes pontos são pouco trabalhados nos cursos superiores de Administração.

Em pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA, 2015), constata-se que as Instituições de Ensino Superior (IES) possuem diferentes visões a respeito desse tema no ensino e na formação nessa área: em 51,11% das IES, os professores e os coordenadores acreditam que o principal indicador de qualidade está na “empregabilidade assegurada pela formação”; 41,80% dessas instituições admitem a qualidade por meio da “adequação do projeto pedagógico do curso às demandas do mercado de trabalho”; e para 41,19%, a qualidade está no “compromisso da IES, da direção acadêmica e dos professores com a efetiva aprendizagem dos estudantes”. Essas informações revelam a qualidade avaliada, prioritariamente, a partir de critérios econômicos, os quais desconsideram inquietações sociais e comportamentais relevantes para a construção de uma identidade cidadã durante o processo de formação profissional do administrador, conforme argumentam Lourenço (2014), Vasconcelos et al. (2013) e Closs e Antonello (2014).

Os autores desse estudo teórico compactuam com a preocupação sobre a empregabilidade e a carreira dos administradores, mas unem-se a outros pesquisadores ao defender que essa seja consequência de uma formação crítica, social, adaptativa e reflexiva (Lourenço, 2014; Netto et al., 2016; Vasconcelos et al., 2013).

Acredita-se que a reflexão crítica propicia uma aprendizagem transformadora em dois sentidos principais: primeiro, na mudança de perspectivas de significado (Closs & Antonello, 2014); e segundo, em tentar

oferecer uma experiência de aprendizagem mais significativa a ponto de ser incorporada na identidade daquele que aprende. Esses avanços repercutiriam não somente na formação de uma identidade crítico-reflexiva dos administradores, mas também em incentivar os cidadãos mais interessados em contribuir, por meio de uma contínua revisão em negociação com a posição social e os discursos interpessoais, com os seus respectivos contextos.

Em contrapartida a esse anseio de transformação, ainda prevalece uma razão tradicional dominante, inspirada e orientada pelo sistema capitalista que, por converter as avaliações dos cursos em variáveis de empregabilidade e de resultado para as organizações, impedem a alteração buscada no sistema educacional superior de Administração (Meneghetti et al., 2016). O sistema capitalista é uma estrutura que molda as práticas humanas, e como estrutura, é potencialmente mutável por meio da agência dos indivíduos (Sewell, 1992). Esta relação entre agência, estrutura e capitalismo será discutida na próxima seção.

ESTRUTURALISMO, ESTRUTURA, ORGANIZAÇÕES, CAPITALISMO E AGÊNCIA: UMA RELAÇÃO PARA A ALIENAÇÃO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

Essa seção tem por objetivo discutir, a partir das ideias originadas no estruturalismo, as organizações e o capitalismo enquanto estruturas que determinam, limitam e alienam o Administrador. Essas estruturas determinam um perfil mercadológico de profissional, o que, a partir da tese defendida nesse ensaio teórico, prejudica o caráter reflexivo e crítico da formação e a capacidade de agência do profissional.

O estruturalismo representa os métodos e processos de pesquisa que utilizam o conceito de estrutura, seja qual for o campo investigado. Tal abordagem intenta revelar que sistemas específicos, encontrados em diferentes campos, equivalem-se pela semelhança de características específicas. Neste sentido, o estruturalismo apoia-se no questionamento dos sistemas para desvendar a peculiaridade dos campos. Para tanto, considera-se que os sistemas demarcam os seus próprios limites, os quais são influenciados pela construção e desconstrução social das relações ao longo da trajetória temporal percorrida (Radcliffe-Brown, 1950/2011; Lévi-Strauss, 1958).

As relações, por sua vez, possuem a responsabilidade de esclarecer e justificar a maior quantidade dos fatos identificados. Tal incumbência confere objetividade a elas, a despeito de serem abordadas como modelos conceituais ou construções científicas, ou seja, no escopo amparado pelo estruturalismo, a compreensão das relações não pode ser simplificada a partir de um ato ou por meio de uma eventual função subjetiva. Este caráter objetivo submete o homem ao sistema, de maneira que a prioridade das estruturas sociais, tal como a língua, a política e a economia, sobrepõem-se aos interesses dos atores sociais, enquanto seres que escolhem, falam e agem individualmente (Althusser et al., 1965/2014; Sapir, 1921/1955).

Em sua interpretação lógica, estrutura compreende o “número-relação” que traduz as noções de plano, construção, constituição, dentre outras (Russell, 1919/2010). Essa logicidade está presente na discussão marxista sobre o tema, uma vez que, para os adeptos dessa terminologia, a estrutura é representada pela organização econômica da sociedade. As relações de produção e as relações de trabalho compõem, de acordo com Marx (1867/2013), essa estrutura que, por sua vez, obedece a uma superestrutura jurídica, estatal e ideológica. As contribuições de Lévi-Strauss (1958) sobre esse tema também estão afiliadas à perspectiva lógica, pois admitem a estrutura como um sistema composto por elementos. Na eventualidade de alguma alteração ocorrer em um desses elementos, todos os demais serão afetados. Essa causalidade responsabiliza a estrutura, enquanto modelo conceitual, por discernir os fatos e antecipar a reação decorrente de uma possível alteração em seus elementos. O refinamento desse entendimento lógico está em reconhecer que, quando se fala sobre qualquer plano e/ou sobre qualquer sistema de relações, não se define estrutura, visto que seu significado advém, essencialmente, de uma ordem finalista construída e sustentada por meio de um plano hierarquicamente ordenado que objetiva garantir sua existência e a continuidade (Dilthey, 1924; Miller et al., 2013; Mouly, 1957; Spengler, 1918/2013).

Estrutura é um conceito central a muitas abordagens do pensamento social científico. Uma das principais definições vem de Giddens (1984), que apresenta noção de dualidade, onde as propriedades estruturais dos sistemas são o meio e o produto das práticas organizadas recursivamente por eles. A Teoria da Estruturação de Giddens (1984) compreende a estrutura como mutável e processual, e não como algo que é rígido e imutável ao longo do tempo.

É importante ressaltar que o sentido concedido por Giddens (1984) à estrutura não é estruturalista, pois ao não considerá-la como algo permanente, destaca a interdependência estabelecida entre a estrutura e a ação. Dessa relação, emerge o conceito de estruturação, do qual origina-se o estruturacionismo que, por sua vez, representa o esforço sociológico de superar os extremismos objetivistas e subjetivistas. Os questionamentos ao objetivismo estão fundamentados em críticas direcionadas ao funcionalismo e ao estruturalismo, enquanto abordagens que, ao privilegiarem o todo sobre as partes, denunciam um caráter holista e revelam um posicionamento naturalista. A atenção ao subjetivismo é justificada pela priorização da ação e da significação do comportamento humano, motivo pelo qual a interpretação se constrói pela subjetividade das experiências (Giddens, 1984).

Por meio de seu estruturacionismo, Giddens (1984) utiliza-se da teoria da estruturação para discutir as estruturas com base nos conceitos de esquemas e recursos. Os esquemas são virtuais, geradores de práticas e de sistemas sociais. Os conhecimentos desenvolvidos sobre os esquemas são generalizáveis, garantem capacidade de agência ao ator inteligível e concedem a possibilidade de superação da primeira observação de novas situações mediante extensão ou adaptação, de acordo com as oportunidades (Sewell, 1992).

Dois são os tipos de recursos, o humano e o não humano. Recursos não humanos são objetos, animados ou inanimados, naturais ou manufaturados, que podem ser usados para realçar ou manter o poder. São recursos encontrados nas articulações que se formam a partir de diferentes concepções sobre a relevância científica e a importância tecnológica nas ideologias administrativas. Os recursos não humanos são utilizados para manter o *status quo* na configuração do poder e também para iludir o empregado com uma falsa sensação de autonomia (Alvesson & Willmott, 1992). Recursos humanos são representados por força física, destreza, conhecimento e compromissos emocionais que podem ser usados para realçar ou manter poder, incluindo o conhecimento de meios para ganhar, reter, controlar e propagar tanto recursos humanos quanto não humanos (Sewell, 1992).

O poder, no contexto de discussão amparado por esse ensaio teórico, compreende algo inerente à relação humana, de maneira que, quem o detém, determina e restringe a autonomia e a capacidade reflexiva, enquanto direitos ilusoriamente garantidos em um espectro de emancipação. O poder, portanto, é exercido com o propósito de servir aos interesses estruturais (Alvesson & Willmott, 1992).

As estruturas, para serem constituídas, dependem de que os esquemas e os recursos estejam em uma relação constante de mútua sustentação. Profundidade e poder são as duas dimensões estruturais as quais, desde que com alto grau de aceitação, são capazes de criar concentrações maciças de poder, seja por meio de persuasão ou por meio de coerção (Sewell, 1992). As organizações constituem estruturas abordadas e interpretadas de diferentes maneiras pelas teorias administrativas e organizacionais.

As organizações ingressaram às teorias administrativas com uma significação industrial. O rótulo indústria remetia a um conjunto organizado de pessoas, processos e recursos, cujo ritmo de produção era determinado pela máquina. É o resultado tangível da evolução histórico-tecnológica que desapropriou o homem de sua própria mão de obra (Marx, 1867/2013). Constituiu a nova força econômica que arregimentava uma sociedade inspirada nos valores burgueses (Frieden, 2008; Rothschild, 2001/2003). Sua estrutura administrativa era enxuta, dividindo-se basicamente entre a gestão e o chão de fábrica, espaço de maior concentração de trabalhadores segmentados entre supervisores e supervisionados. Em termos estratégicos, por padecer de uma orientação técnico-operacional dependente de funções mecânicas, as indústrias se planejavam de acordo com a sua respectiva capacidade de produção, não concedendo a devida relevância

para o ambiente macroeconômico (Fayol, 1916/1949; Follett, 1918; Mayo, 1933/1968; Motta, 1986; Roethlisberger & Dickson, 1939; Taylor, 1911).

Por consequências do desenvolvimento econômico e dos avanços sociais, passou-se a cobrar mais respaldo científico das atuações e das repostas organizacionais. Tais demandas cobraram da teoria das organizações uma significação mais complexa de organização, como um agente estrutural coletivo que desempenha suas atividades com o intuito de desenvolver e de criar soluções orientadas para o mercado (Bartlett & Ghoshal, 1991; Dunning, 1993; Parker, 2009). Com o passar do tempo, além de desvendar cotidianamente os intervalos estabelecidos entre aspectos técnicos e operacionais, trabalho mecânico e criativo, gestão burocrática e estratégica, coube à organização reconhecer e lidar com os egos nela instalados, cujos impactos transcendiam seus limites físicos. Conflitos ideológicos, morais, éticos, culturais e políticos entre os indivíduos e as organizações, entre os indivíduos e entre as organizações tornaram-se inspiração para estudos organizacionais sobre poder, dominação e violência, isso porque as organizações passaram a ser significadas como arenas constituídas de poderes construídos e desconstruídos a partir de valores e interesses conflitantes (Clegg, 1990; Hardy & Clegg, 2001; Reed, 1997/2007).

O viés mercadológico agregado à perspectiva de poder marcou uma transição no nível analítico priorizado pela teoria das organizações, pois começou-se a perceber que uma organização é, ao mesmo tempo, um conjunto de estratégias mercadológicas e uma reunião de micropráticas. Por consequência, a organização passou a ser compreendida como uma realidade socialmente construída que congrega demandas, inquietações e anseios daqueles que estão direta e indiretamente relacionados a ela. Essa significação de organização depende do compartilhamento de conhecimentos entre os diferentes personagens incumbidos de representar papéis no espetáculo organizacional que está em contínua apresentação no cenário da vida (Clegg, 1994; Cooper, 2015; Goffman, 1983).

Outro exemplo de estrutura na sociedade moderna é o capitalismo, uma estrutura que participa simultaneamente das dimensões de profundidade e poder (Sewell, 1992), algo que determina a forma como o indivíduo (empregado) e a organização se relacionam (Alvesson & Willmott, 1992).

Apesar de disseminado globalmente, o capitalismo ainda sofre de dissenso quanto à sua definição e aos valores que defende. Boltanski e Chiapello (2009), ao discorrerem sobre o termo, optaram por uma fórmula minimalista, que enfatiza a exigência de acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos. Sintetiza-se, assim, um jogo contínuo de reposição do capital econômico via atividades lucrativas. Por acumulação, entende-se a transformação contínua do capital, o que evidencia o caráter insaciável do capitalismo.

A estrutura capitalista, principalmente pelo trabalho assalariado, é criada como forma de alienação e contingencialidade na relação estabelecida entre o trabalhador e o objeto de trabalho (Thiry-Cherques, 2007). Marx (1867/2013), em sua obra, denuncia o efeito predatório do capitalismo para o trabalhador e o ambiente, ao expor que o problema básico desse sistema encontra-se não somente na exploração dos proletários, mas também na alienação castradora da autonomia humana.

O trabalhador é cooptado e limitado pelas necessidades sociais que lhe são impostas, razão pela qual o trabalho adquire um único significado: ser a fonte para satisfação das necessidades, ou seja, é uma finalidade cuja continuidade agrega sentido à manutenção da existência. Nessa leitura, ainda que o trabalhador não disponha dos meios de produção e dependa desses meios para trabalhar, considera-se que possui o direito de recusar o trabalho em determinadas condições e, em contrapartida, que o capitalista possui a liberdade de não propor trabalho nas condições esperadas pelo trabalhador (Boltanski & Chiapello, 2009).

Boltanski e Chiapello (2009) descrevem o capitalismo como um sistema absurdo, em que os assalariados perderam a propriedade do resultado de seu trabalho e a possibilidade de levar uma vida ativa fora da subordinação. Os capitalistas, da mesma maneira, encontram-se presos em um ciclo interminável que está longe de alcançar satisfação das necessidades de consumo e que carece de justificações de inserção para todos os agentes inseridos nesse jogo.

Intrínseco a esse debate está o conceito de espírito do capitalismo, o qual foi explicado por Weber (1905/2013) a partir de uma leitura histórica em que defendeu o capitalismo como uma estrutura mental particular que orienta o indivíduo para a necessidade de lucro legítimo. Boltanski e Chiapello (2009, p. 42) complementam essa argumentação ao interpretar o espírito do capitalismo como “o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela”. O espírito do capitalismo tem variações conforme a época e a cultura onde atua, logo, não é uma estrutura rígida e universalista. Sua finalidade, contudo, não muda, pois justifica e legitima as ações individuais e coletivas aderentes aos seus objetivos estruturais (Boltanski & Chiapello, 2009).

A ação humana possibilita mudanças dentro das estruturas e é comumente referenciada como agência, que nada mais é do que a capacidade dos seres humanos moldarem as circunstâncias nas quais estão inseridos ou das quais participam (Emirbayer & Mische, 1998; Sewell, 1992). A agência também pode ser entendida como uma reconstrução do passado que é aplicada com o intuito de compreender o presente e de tentar controlar e moldar o futuro (Emirbayer & Mische, 1998).

A agência não está desacoplada da estrutura, pois os atores necessitam da estrutura para realizar a agência, que não necessariamente conquista os efeitos desejados, isso porque existem barreiras interpessoais e institucionais que impedem a implementação de reformas na prática. Portanto, se não é possível controlar as consequências das intervenções, problemas e possibilidades emergentes e variáveis, de acordo com os diferentes contextos, demandam, pelo menos, um comprometimento em prol de uma atitude responsiva, experimental e deliberativa (Emirbayer & Mische, 1998).

Para que a agência seja efetiva, o indivíduo deve conhecer a estrutura em que está inserido. No que se refere ao capitalismo, a existência dessa estrutura busca a alienação dos indivíduos e acaba comprometendo a capacidade de agência dos profissionais, assim como sua capacidade de resposta, reflexão e crítica (Marx, 1867/2013; Thiry-Cherques, 2007).

Esse contexto capitalista acaba perpetuando o curso de ensino superior de Administração como formador de profissionais com um currículo tradicional e tecnocrático (Closs & Antonello, 2014; Lourenço, 2014; Vasconcelos et al., 2013), subvertendo-os a uma estrutura capitalista sem a capacidade reflexiva e crítica necessárias para desempenhar além de sua profissão para uma vivência cidadã. O capitalismo, enquanto estrutura de dominação, sufoca o poder de agência dos indivíduos, inibindo qualquer reflexão crítica necessária para o desenvolvimento de uma carreira que vislumbre o papel social do profissional junto às comunidades em que atua. A falta de consciência sobre o potencial da agência faz com que os indivíduos se tornem meros reprodutores do discurso imposto a eles. Com o intuito de evitar que essa alienação continue a ser promovida por meio dos conhecimentos multiplicados pelo ensino em Administração, propõe-se que esse curso considere a inserção de debates instrutivos sobre a noção de microemancipação a partir da teoria crítica em seu currículo.

TEORIA CRÍTICA, EMANCIPAÇÃO E MICROEMANCIPAÇÃO

Os estudos administrativos – teoria geral da administração, os estudos organizacionais e a teoria das organizações – possuem raízes modernas, uma vez que estão amparados por uma ciência recente, que reflete realidades atuais e discussões pertinentes às sociedades contemporâneas, além de sofrerem forte influência do paradigma funcionalista. Esta abordagem de compreensão da realidade é referenciada às ideias positivistas de Comte, as quais são marcadas pelos princípios Iluministas e defensoras da ciência positiva como o estado final do conhecimento humano (Aron, 1982/2008; Burrell & Morgan, 1979).

Os pressupostos funcionalistas admitem a possibilidade de se conhecer a verdade absoluta e concordam com o pensamento moderno sistêmico sobre a presunção de uma realidade fixa, estável, permanente e imutável. A realidade como um todo pode ser “observada, diferenciada, gravada, identificada e classificada

em um sistema compreensivo de representação” (Chia, 2011, p. 115, tradução nossa). Essa mentalidade metafísica presume padrões universais de ordenação que se fazem previsíveis por meio de um sistema hierárquico de relações causais, o que possibilita um controle metodológico absoluto consolidado por um ferramental matemático e técnicas de análises estatísticas da natureza. A mudança, para o funcionalismo, existe desde que seja um efeito secundário advindo de entidades primárias estáveis, ou seja, de uma constante submissão da agência à estrutura (Chia, 2011).

O estruturalismo, por sua vez, tem sua origem em diferentes frentes, como o estruturalismo linguístico de Saussure, que discute a separação da língua e da fala; o estruturalismo antropológico de Lévi-Strauss, preocupado com a relação dialética entre estruturas da sociedade e da mente; e o estruturalismo de Marx, que discute a estrutura como fundamental à sociedade (Ritzer, 1993; 2004/2005). O funcionalismo estrutural, articulado por teóricos como Auguste Comte e Émile Durkheim, une a ideia de estruturas com o funcionalismo para compreender a sociedade como “baseada em acordos mútuos, vendo a criação e manutenção de valores e normas compartilhadas como crucial para a sociedade, e vê a mudança social como um processo lento e ordenado” (Ritzer, 2004/2005, p. 802), diferente de teóricos que viam a sociedade a partir de conflitos, como Marx. As suas análises poderiam ser realizadas com foco sobre a estrutura, ou com foco sobre as funções, mas o maior interesse dos teóricos dessa teoria estava no conjunto das estruturas com as funções da sociedade (Ritzer, 2004/2005).

Durante a década de 1970, um descontentamento com o funcionalismo e questionamentos sobre um conhecimento com os princípios positivistas (unificado, autoritário e livre de valor) na ciência social (Adler et al., 2007) levou ao surgimento de outros paradigmas, tais como o estruturalismo radical (Burrell & Morgan, 1979) e o modernismo crítico (Alvesson & Deetz, 2007).

O modernismo crítico é melhor representado pela Teoria Crítica, que teve sua primeira manifestação na Escola de Frankfurt, mais especificamente pelos escritos de Adorno e Horkheimer, os quais foram inspirados pela tradição marxista de intenção de crítica e emancipatória (Adler et al., 2007; Willmott, 2011). A Teoria Crítica teve o intuito de desenvolver força intelectual para questionar as teorias sociais ortodoxas (pois estas legitimam uma dominação sobre o homem) e lutar pela autonomia dos indivíduos. Alvesson e Willmott (1992) afirmam que, no contexto contemporâneo, a ciência, a tecnologia e a ideologia são utilizadas como fontes de restrições e mistificações. No ambiente de trabalho, tais circunstâncias são identificadas no favorecimento da tecnocracia à democracia, dispositivos coletivos utilizados para cercear a autonomia individual.

Na ciência administrativa, a perspectiva crítica auxilia a mostrar como discursos institucionalizados dentro da organização são usados para legitimar e impor determinadas práticas que servem para manter padrões e estruturas. Tais práticas têm o intuito de dividir e destruir aspectos considerados irrelevantes e, a partir disso, minimizar a possibilidade de mudanças (Adler et al., 2007). Tal perspectiva é condizente com a ideia do pensamento crítico, o qual Horkheimer (1972/2002) entende como

[...] motivado hoje pelo esforço de realmente transcender a tensão e abolir a oposição entre propósito, espontaneidade e racionalidade do indivíduo, e aquelas relações de processo de trabalho sobre as quais a sociedade é construída. Pensamento crítico tem um conceito de homem em conflito consigo mesmo até que a oposição seja removida (Horkheimer, 1972/2002, p. 210, tradução nossa).

Fiel ao intuito de reviver o espírito do iluminismo, relativizado pelos ideais modernistas, o modernismo crítico se compromete em liberar o homem do medo e empoderá-lo para estabelecer sua soberania, ideais antes enfraquecidos pela utilização da ciência como instrumento de dominação política e econômica. A Teoria Crítica reconhece-se como o “meio para expor e remover formas de mistificação e opressão geradas por uma cultura moderna e científica” (Willmott, 2011, p. 94, tradução nossa).

Um conceito basilar da Teoria Crítica é a emancipação. Alvesson e Willmott (1992) definem emancipação como um processo de libertação de condições sociais e ideológicas repressivas (particularmente aquelas restrições ao desenvolvimento e à articulação da consciência humana) por meio da autorreflexão,

autotransformação e da mudança radical na estrutura social. Para a Teoria Crítica, reformas fragmentadas não ameaçam a estrutura e apresentam avanços limitados que não são efetivamente emancipatórios.

O alcance da emancipação, de acordo com a Teoria Crítica, depende de mudanças radicais na estrutura social. Dentre as transformações necessárias está a necessidade de o indivíduo exercitar sua plena capacidade de agência, de maneira a garantir o controle de sua formação pessoal via autoconhecimento e entendimento do impacto de suas capacidades sociais em favor das mudanças estruturais reivindicadas. Essa concepção de estrutura é semelhante ao processo de estruturação teorizado por Giddens (1984), pelo qual a realidade social é socialmente construída e aberta a transformações. A emancipação requer transformação individual e estrutural, e permite ao indivíduo que tenha conhecimento das suas capacidades, optar por libertar-se das instituições que o limitam e desenvolver-se para além do que lhe foi imposto.

Habermas (1981/2012) descreve uma alternativa para se alcançar a emancipação em sua Teoria de Interesses Cognitivos ao apresentar três tipos de interesses rotineiros ao homem e à sua respectiva produção de distintivas formas de conhecimento: interesse técnico, interesse prático e interesse emancipatório.

O interesse técnico é engajado ou articulado quando “ele impulsiona a produção de conhecimento, de maneira a melhorar a eficiência e/ou a eficácia dos meios no cumprimento dos fins em curso” (Willmott, 2011, p. 96, tradução nossa) e entende o mundo como composto por elementos e processos dados e objetivados pelos quais o homem, ao expandir seu controle sobre eles, buscará alcançar o seu objetivo pessoal. O interesse técnico pode ser encontrado em vasta literatura desenvolvida para aprimorar a predição e o controle dentro das organizações e é discutido em duas vertentes: uma solucionadora de problemas e prescritiva, que é representada pelo trabalho da Administração Científica de Taylor; e outra investigativa e descritiva, mais escolar, preocupada em construir e testar teorias, podendo ser utilizados os Experimentos de Hawthorne que correlacionaram a produtividade do funcionário com mudanças em vários fatores contextuais (Willmott, 2011).

O interesse prático “antecipa e persegue a possibilidade de alcançar entendimento mútuo entre as pessoas” (Willmott, 2011, p. 98, tradução nossa). A produção de conhecimento guiada por esse interesse não busca o controle ou a predição, mas sim a facilitação da comunicação, para que se alcance ou se avance em direção do entendimento mútuo. É classificado como prático porque “o processo de fazer sentido do mundo é entendido como sendo uma condição prévia de qualquer forma de ação social” (Willmott, 2011, p. 99, tradução nossa).

O interesse emancipatório é decorrente das consequências originadas de ideias e ações guiadas pelos outros dois interesses cognitivos, isso porque os interesses técnicos e práticos são endêmicos à existência humana (Habermas, 1981/2012). Entende-se que o homem viverá experiências que lhe causarão sofrimento e frustração, seguidas de um estímulo para se livrar dessas sensações. A ciência crítica compromete-se com: a exposição do oculto, da parte não fundamentada da base política; e a revelação de padrões de comportamento e significados existentes em estruturas de dominação que poderiam mudar. A mudança apenas será possível se o indivíduo se conscientizar sobre a necessidade de exercer seu poder de agência sobre a estrutura.

A partir das ponderações a respeito do interesse emancipatório, a comunicação passa a ocupar uma posição de destaque nas reflexões de Habermas (1981/2012), um veemente defensor de que o homem, ao emancipar-se das amarras das tradições e do cerceamento das autoridades, torna-se mais disponível e apto à potência da argumentação. Compreendida como um processo dialógico em que sujeitos, dotados das competências da linguagem e da ação, interagem entre si mediante o propósito de conquistar um entendimento comum, a comunicação, para Habermas (1981/2012), revela-se como racionalmente direcionada para a exposição de alegações racionalmente estimuladas.

Além do conceito de emancipação, a Teoria Crítica oferece contribuições ao capitalismo e às práticas administrativas. As críticas ao capitalismo motivam-no a fazer alterações em sua estrutura para atender seletivamente às exigências realizadas, apesar de grande resistência estrutural (Boltanski & Chiapello, 2009). Para as práticas administrativas, a Teoria Crítica é importante porque “fomenta a reflexão sobre a escolha

de carreira, fornece recursos intelectuais para o questionamento das tendências totalitárias e estimula uma tomada de decisão que leve em conta um número maior de critérios” (Souza et al., 2004, p. 7), o que corrobora a reflexividade para a construção da carreira do profissional. Ela busca proporcionar uma agência mais emancipada para o indivíduo ao evidenciar a dominação que a estrutura (organização/capitalismo) exerce sobre grupos específicos (Souza et al., 2004) na busca por satisfazer o interesse de uma elite específica de proprietários, denunciando a repressão e o controle (Faria, 2007).

Apesar de seu escopo denunciatório, a Teoria Crítica é marginalizada por teóricos convencionais e profissionais (Alvesson & Willmott, 1992), onde dentro do movimento crítico da administração predominam orientações que relativizam a própria questão crítica na atuação e na formação do administrador para que não seja tão crítico como deveria ser. O conceito de emancipação é um dos exemplos, uma vez que tem sua proliferação impedida, segundo Alvesson e Willmott (1992), por três motivos: i) o intelectualismo, que pressupõe que “a razão humana é uma força emancipatória estrangida e distorcida por condições históricas” (Alvesson & Willmott, 1992, p. 438, tradução nossa), razão pela qual o indivíduo é impedido da realização do seu potencial emancipatório; ii) o essencialismo, que valoriza a adaptação das críticas em um *framework* já existente, o que acaba, por muitas vezes, deixando pontos isolados sem voz; e iii) o negativismo, que contribui para o caráter unidirecional e opositor da teoria crítica em relação à teoria convencional, uma vez que aquela, pelos intensos questionamentos às crenças e às premissas desta, não admite qualquer ponto positivo no convencionalismo.

Em uma tentativa de tornar o conceito de emancipação mais relevante e acessível para os estudos organizacionais e à ciência administrativa, Alvesson e Willmott (1992) propuseram um conceito que, ao diminuir a incerteza da emancipação, reduz sua grandiosidade e visibilidade, motivo pelo qual foi rotulado de microemancipação. Defendido como um veículo de libertação que busca pequenas brechas nas formas de controle, a microemancipação possui a pretensão de evidenciar sinais de suspeita, resistência e reflexão crítica por meio de um grupo de projetos com suas respectivas limitações temporais, espaciais e de sucesso. Diferente da emancipação, que busca a capacidade de mudança do indivíduo pela libertação de condições sociais e ideológicas repressivas, a microemancipação permite ao indivíduo tomar consciência delas e resistir a elas, sem necessariamente empreender ou reivindicar uma libertação plena.

A atuação da emancipação e da microemancipação se diferenciam. A emancipação busca mudanças estruturais radicais imediatas, já a microemancipação, por buscar uma harmonia entre desejos claros e princípios éticos, valoriza movimentos parciais e temporários de libertação das diversas formas de opressão (Alvesson & Willmott, 1992).

O conceito, em sua abordagem micro, reconhece estruturas básicas que não são consideradas pelo ideal macro de emancipação. São estruturas cuja renegação por parte do indivíduo implicaria uma marginalização em relação à sociedade. O convívio social presume estruturas básicas das quais a completa emancipação se torna muito difícil ou custosa, necessitando que o indivíduo as aceite. Apesar de o indivíduo não conseguir se desvincular da estrutura, ele ainda tem o poder de agência e a possibilidade de questionar criticamente o poder exercido sobre ele.

A microemancipação envolve autorreflexão sobre o poder do indivíduo e sua relação com a estrutura. E mesmo que o indivíduo escolha permanecer na estrutura, tem conhecimento sobre o que ocorre dentro dela e não poderá ser mais considerado como alienado às forças que são exercidas sobre ele. A partir da ressignificação da emancipação em microemancipação, apresenta-se em sequência uma reflexão crítica que considera esse conceito como um avanço na educação entre os administradores.

POR UMA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR DIRECIONADA A MICROEMANCIPAÇÃO

Como tratado anteriormente, o capitalismo é o sistema político-econômico que busca acumulação ilimitada do capital, algo que prejudica a liberdade dos agentes exercerem sua agência, ou seja, de agir e mudar o ambiente no qual estão inseridos. Para que o indivíduo possa exercer sua capacidade de agência, é necessário que conheça a estrutura, pois a ausência desse conhecimento enfraquece a sua agência, tornando-a irrelevante ou ineficaz para mudanças estruturais.

Admite-se que o administrador não desenvolva uma capacidade plena de agência, pois o ensino superior em Administração tem como predominante a abordagem instrumentalista, que entende o estudo como algo orientando para maior competitividade nas e das organizações (Adler et al., 2007), desprezando o desenvolvimento de um pensamento crítico e o reconhecimento do papel contraditório vivido pelos gestores. A razão tradicional utilizada nos cursos reforça a dominação do homem pelo homem (Meneghetti et al., 2016) e a dependência e serventia da educação ao mundo do trabalho, que se preocupa mais com a instrução de um “homem boi” – forte, disciplinado, que não pensa ou questiona – e deixa de lado a formação crítica do administrador (Netto et al., 2016).

Esta transformação do ensino em produto de performance respaldado no mercado reforça o estado de alienação do estudante de Administração que, por não ter suas capacidades críticas e reflexivas aguçadas, não consegue acionar sua microemancipação. Partindo da perspectiva de Habermas (1981/2012), o enaltecimento do interesse técnico e o esquecimento do interesse prático impossibilitam avanços em direção ao interesse emancipatório (Willmott, 2011).

No entanto, tais conhecimentos são necessários para a formação de administradores críticos, reflexivos e capazes de se adaptarem a diversos contextos ao longo da sua jornada profissional. Os principais postos hierárquicos ocupados pelos administradores em organizações são cargos de gerência, coordenação, presidência, proprietário, empresário e diretoria, os quais envolvem elevado índice de tomada de decisão (CFA, 2015), uma ação estratégica que afeta a sociedade e, portanto, enfatiza o papel do administrador em uma representação que vai além da sua responsabilidade com a organização.

A formação atual, que prioriza o tradicional e o convencional (Meneghetti et al., 2016), impacta a capacidade de agência do administrador, uma vez que seu preparo para tomada de decisão é limitado, o que fortalece o discurso capitalista ao justificar e legitimar apenas ações coerentes com os objetivos da estrutura (Boltanski & Chiapello, 2009). Apesar de ainda ser incentivada a inovação no currículo de Administração, por meio de disciplinas como empreendedorismo, o incentivo acaba gerando intensificação do *status quo* do que uma reflexão ou crítica ao sistema.

A partir da concepção de ensino superior de qualidade, de Lourenço (2014), acredita-se que os cursos de ensino superior de Administração devem caminhar em direção a esse conceito para formar um profissional capacitado a atuar no mercado, enfrentar a complexidade das organizações e atuar como um cidadão crítico, reflexivo e consciente do seu potencial de transformar o entorno. É um ponto que não consegue ser desenvolvido apenas pelo interesse técnico, tão preocupado com a eficiência e os resultados para o interesse próprio das organizações, desconsiderando o papel cidadão do próprio profissional e da organização como parte ativa da sociedade.

A microemancipação pode fornecer ao administrador informações que faltam em sua formação e garantir condições de pensamento diferenciadas para auxiliá-lo na busca de uma libertação seletiva por meio de pequenas falhas nas formas de controle, ou seja, gatilhos para suspeita, resistência e reflexão crítica (Alvesson & Willmott, 1992). Trata-se da conscientização do indivíduo quanto à alienação que paira sobre ele. Esta iluminação visa a empoderar o indivíduo para que consiga agir plenamente, tanto em relação ao seu papel organizacional, quanto em relação a sua representação social.

Diferentemente da linha de pensamento convencional, a Teoria Crítica na Administração estimula a reflexão (contrária aos movimentos onde a pesquisa deve apenas ser direcionada para confirmar e avançar) e é percebida principalmente em três modelos (Adler et al., 2007, p. 38, tradução nossa): (1) o militante, que busca encorajar os alunos a reconhecer a natureza opressiva do sistema da qual irão participar; (2) o humanista, que prepara os gestores para lidar com o caráter opressor e explorador do seu papel por meio da reflexão sobre suas escolhas; e (3) o progressivo, que prepara o gestor para lidar com a contradição do seu papel contraditório, uma vez que é, simultaneamente, parte do coletivo e agente de exploração.

A inserção desses modelos na educação do administrador possibilita-lhe uma melhor compreensão sobre seu papel e sua identidade profissional e cidadã. Estas questões podem ser trabalhadas em conjunto com conhecimentos tecnocráticos departamentais, como marketing, gestão de pessoas, finanças, logística, entre outros, pois garantem a compreensão necessária para a atuação mercadológica do profissional e da estrutura capitalista na qual está inserido.

De acordo com o conceito de estrutura de Giddens (1984), as estruturas têm a capacidade de moldar as práticas humanas, que constituem e reproduzem as estruturas, tornando-as capazes de influenciar a própria existência da estrutura. O indivíduo tem um papel central para que possíveis mudanças na estrutura venham a acontecer, e essa sua capacidade de mudança é realizada por meio da agência, que só se torna passível de ser realizada dentro de uma estrutura que utiliza o conhecimento dos esquemas e dos recursos disponíveis para o indivíduo.

Exercitar apenas a capacidade crítica sem considerar o interesse técnico ou a razão tradicional acaba sendo uma armadilha similar ao conceito de emancipação, que não vê pontos positivos no convencionalismo ou não trabalha com a razão tradicional em conjunto (Alvesson & Willmott, 1992). A exclusão do conhecimento técnico não capacitaria o administrador para sua atuação no mercado de trabalho, prejudicando sua formação, que também deve se preocupar em preparar o indivíduo para sua vida profissional, assim como limitaria sua capacidade de crítica.

Dessa maneira, uma educação orientada para uma microemancipação do administrador, enquanto um cidadão crítico e reflexivo, favorece não somente a construção de um indivíduo que reflete sobre o seu contexto para extrair o melhor para o desenvolvimento como cidadão, mas também para a sociedade na qual insere-se.

A educação tem, então, o papel de “formar integralmente o cidadão e evitar que ele seja tido como um recurso, um produto, em mercadoria, o primeiro elemento do custeio a ser cortado, mas um ser emancipado” (Netto et al., 2016, p. 283). Também cabe à educação estimular o pensamento reflexivo e incentivar a formação que auxilie no desenvolvimento da sociedade brasileira. A microemancipação tem capacidade de trazer grandes contribuições para a formação do administrador ao auxiliar na formação da identidade e da cidadania desse profissional. No entanto, assim como a teoria de Habermas (1981/2012) determina que para alcançar o interesse emancipatório é necessária a articulação do interesse técnico e do interesse prático, a razão tradicional não deve ser deixada de lado ou substituída. Ela permite abrir espaço para a razão crítica para que, de maneira concomitante, possam trabalhar na formação do administrador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teórico teve o objetivo abordar o conhecimento como meio de microemancipação perante as formas de alienação que permeiam a sociedade e a formação profissional dos administradores. Para essa discussão, foram abordados a formação profissional do administrador no Brasil; os conceitos de estrutura, capitalismo e agência; conceituação e discussão de Teoria Crítica, emancipação e microemancipação; e feita a relação entre esses conceitos e discussões com uma formação em Administração direcionada à microemancipação.

O processo educacional não é neutro, e o conhecimento por si só não é capaz de gerar mudanças em uma estrutura. Porém, permite que o indivíduo tome consciência da sua capacidade para desatar as amarras que restringem sua agência e então gerar transformações.

Conforme debatido ao longo desse artigo, o ensino superior de Administração está amarrado a um discurso tecnocrático que prejudica a formação de administradores, priorizando a vontade do mercado, ou seja, da estrutura capitalista. A alienação a essa dominação acaba obrigando os administradores a apenas jogar o jogo sem buscar mudanças que possam favorecer a sociedade. A Teoria Crítica capacita os administradores a mudar a estrutura por meio da sua agência, fruto da reflexão sobre seu papel na sociedade como um profissional cidadão.

Portanto, é necessária reflexão quanto à formação predominante de Administração e busca por soluções que auxiliem nos pontos levantados nesse estudo teórico. A inserção da Teoria Organizacional, anteriormente abandonada pelos cursos para priorizar o caráter gerencialista, pode ser um caminho para reviver uma discussão mais reflexiva quanto ao papel do administrador na sociedade e de sua própria atuação profissional.

A existência de limitações do conceito de emancipação não a desqualificam. A reconceitualização de Alvesson e Willmott (1992) acerca da microemancipação torna esse conceito uma discussão digna de ser fomentada nos meios acadêmicos da Administração através dos Estudos Críticos. É importante, tanto para a instituição quanto para o campo teórico administrativo, que os discentes de Administração desenvolvam sua capacidade de reflexão e crítica para que possam contribuir para o desenvolvimento desse campo teórico.

O objetivo de uma educação humanista que preze pela microemancipação não é estimular uma desestruturação do capitalismo, mas fornecer aos administradores meios reflexivos e críticos que possam “promover o crescimento e ajudar o indivíduo a tornar-se pessoa, isto é, a constituir-se eticamente, ampliando seu valor e fazendo-o consciente dele” (Netto et al., 2016 p. 295). É importante plantar a semente da reflexão na mente dos jovens administradores para que seja possível colher frutos de desenvolvimento da sociedade na qual estão inseridos.

Desta maneira, o estudo contribuiu com uma reflexão crítica sobre a orientação profissional que o discente recebe enquanto graduando do curso de Administração e teoricamente sobre as práticas desse profissional, considerando suas implicações na atuação no mercado de trabalho para além da construção de sua carreira em organizações, mas como um cidadão preocupado com o contexto no qual está inserido. Salienta-se que a formação de um profissional requer um processo contínuo de discussão e estudos em termos psicológicos, éticos e políticos.

Entende-se que “a Razão Crítica não nega nem rejeita os avanços possíveis, mas questiona a utilização desses avanços e as consequências de seu uso inadequado para a sociedade” (Meneghetti et al., 2016, p. 152). A microemancipação dos administradores lhes proporcionaria uma visão que auxilie a resistir à alienação e à dominação do capitalismo, assim como refletir criticamente questões importantes que permeiam a sociedade e a própria teoria administrativa.

REFERÊNCIAS

- Adler, P. (2009). Marx and organization studies today. In P. S. Adler, *The Oxford handbook of sociology and organization studies* (pp. 62-91). Oxford University Press
- Adler, P., Forbes, L., & Willmott, H. (2007). Critical Management Studies. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 119-179. <https://doi.org/10.5465/078559808>
- Althusser, L., Balibar, É., Establet, R., Macherey, P., & Rancière, J. (2014). *Lire le Capital*. Presses Universitaires Frances. (Trabalho original publicado em 1965).

- Alvesson, M., & Deetz, S. (2007). Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais* (pp. 226-264). Editora Atlas.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review*, 17(3), 432-464. <https://doi.org/10.2307/258718>
- Aron, R. (2008). Auguste Comte. In R. Aron. *As etapas do pensamento sociológico* (pp. 83-184). Martins Fontes. (Trabalho original publicado em 1982).
- Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (1991) Global strategic management: impact on the new frontiers of strategy research. *Strategic Management Journal*, 12(S1), 5-16.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. WWF Martins Fontes.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). In search of a framework. In G. Burrell, & G. Morgan, *Sociological paradigms and organizational analysis: elements of the sociology of corporate life* (pp. 1-40). Ashgate.
- Casa Civil. (1996). *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. República Federativa do Brasil. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- Chia, R. (2011). Organization theory as a postmodern science. In H. Tsoukas, & C. Knudsen, *The Oxford handbook of organizational theory: meta-theoretical perspectives* (pp. 113-142). Oxford University Press.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. Sage.
- Clegg, S. (1994). Weber and Foucault: Social theory for the study of organizations. *Organization*, 1(1), 149-178. <https://doi.org/10.1177/135050849400100115>
- Closs, L. Q., & Antonello, C. S. (2014). Teoria da aprendizagem transformadora: contribuições para uma educação gerencial voltada para a sustentabilidade. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(3), 221-252. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n3p221-252>
- Conselho Federal de Administração (CFA). (2015). *Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador e do Tecnólogo*. Pesquisa Nacional Sistema Conselhos Federal e Regionais de Administração. https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016_v3_web.pdf
- Cooper, R. (2015). Formal organization as representation: remote control, displacement and abbreviation. In R. Cooper, *For Robert Cooper* (pp. 188-206). Routledge.
- Dilthey, W. (1924). Die Entstehung der Hermeneutik. In G. Misch (Ed.), *Wilhelm Dilthey: Gesammelte Schriften V*. B. G. Teubner.
- Dunning, J. H. (1993). Internationalizing Porter's diamond. *Management International Review*, 33(2), 7-15. <https://www.jstor.org/stable/40228187>
- Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What is agency? *American Journal of Sociology*, 103, 962-1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Faria, J. H. de. (2007). Os fundamentos da teoria crítica. In J. H. de Faria (Org.), *Análise Crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 29-53). Atlas.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Pitman. (Trabalho original publicado em 1916).
- Follett, M. P. (1918). *The new state group organization: the solution for popular government*. Longmans Green.
- Frieden, J. A. (2008). *Capitalismo global: história econômica e política do século XX*. Zahar.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press.
- Goffman, E. (1983). The interaction order: American Sociological Association, 1982 presidential address. *American sociological review*, 48(1). <https://doi.org/10.2307/2095141>
- Habermas, J. (2012). *Teoria do Agir Comunicativo*. Editora WWF Martins Fontes. (Trabalho original publicado em 1981).
- Hardy, C., & Clegg, S. R. (2001). Alguns ousam chamá-lo de poder. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.), *Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções* (260-289). Editora Atlas.

- Horkheimer, M. (2002). *Critical Theory: selected essays*. Continuum Publishing Company. (Trabalho original publicado em 1972).
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2018). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2017*. Inep. <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>
- Lévi-Straus, C. (1958). *Anthropologie Structurale*. Plon.
- Lourenço, C. D. da S. (2014). Formação ou instrução: reflexões sobre qualidade no ensino superior de Administração. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*. 12(3), 81-120. <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/ra/article/view/3394>
- Lourenço, C. D. da S., & Magalhães, T. F. (2014). A sala de aula e as empresas: análise da produção e da utilização de casos para ensino em administração. *Administração: ensino e pesquisa*, 15(1), 11-42. <https://doi.org/10.13058/raep.2014.v15n1.41>
- Marx, K. (2013). *O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I: O processo de Produção do Capital*. Boitempo. (Trabalho original publicado em 1867).
- Mayo, E. (1968). *The human problems of an industrial civilization*. Viking Compass Edition. (Trabalho original publicado em 1933).
- Meneghetti, F. K., Faria, J. H. de, & Stefani, D. de. (2016). Razão Tradicional e Razão Crítica: os percursos da razão no ensino e a pesquisa em administração na concepção da teoria crítica. *Revista de Ciências da Administração*, 18(45), 140-154. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2016v18n45p136>
- Miller, G. A., Galanter, E., & Pribram, K. H. (2013). *Plans and the Structure of Behavior*. Martino Fine Books.
- Motta, F. C. P. (1986). *Teoria das organizações: evolução e crítica*. Pioneira.
- Mouly, A. C. (1957). *Structure, Function and Purpose*. Liberal Artes Press.
- Netto, A. F., Ferreira, V. C., Novaes, J. L., & Neiva, D. da S. (2016). A teoria crítica no estudo da Administração. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(3), 282-302. <https://doi.org/10.20503/recap.v6i3.31058>
- Parker, M. (2009). Angelic organization: Hierarchy and the tyranny of heaven. *Organization Studies*, 30(11), 1281-1299. <https://doi.org/10.1177/0170840609339828>
- Radcliffe-Brown, A. (2011). *African Systems of Kinship and Marriage*. Nabu Press. (Trabalho original publicado em 1950).
- Reed, M. (2007). Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In S. R. Cleff, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.), *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (pp. 61-97). Editora Atlas. (Trabalho original publicado em 1997).
- Ritzer, G. (1993). *Teoria Sociológica Contemporânea*. McGraw-Hill.
- Ritzer, G. (2005). *Encyclopedia of Social Theory*. Sage Publications. (Trabalho original publicado em 2004).
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. (1939). *Management and the worker*. Harvard University Press.
- Rothschild, E. (2003). *Sentimentos econômicos: Adam Smith, Condorcet, e o iluminismo*. Record. (Trabalho original publicado em 2001).
- Russell, B. (2010). *Introduction to Mathematical Philosophy*. Digireads Publishing. (Trabalho original publicado em 1919).
- Sapir, E. (1955). *Language*. Mariner Books. (Trabalho original publicado em 1921).
- Sewell, W. (1992). A theory of structure: duality, agency, and transformation. *The American Journal of Sociology*, 83, 340-363. <https://doi.org/10.1086/229967>
- Souza, P. R. B. de, Saldanha, N. K., & Ichikawa, E. Y. (2004). Teoria Crítica na Administração. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 11(3).
- Spengler, O. (2013). *A Decadência do Ocidente: Esboço de uma Morfologia da História Universal*. Forense Universitária. (Trabalho original publicado em 1918).
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. W. W. Norton.

- Thiry-Cherques, H. R. (2007). Revisitando Marx: alienação, sobretrabalho e racionalidade nas organizações contemporâneas. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(1), 107-125. <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/39912>
- Vasconcelos, K. C. de A., Silva Junior, A. da, & Silva, P. de O. M. da. (2013). Educação gerencial para atuação em ambientes de negócios sustentáveis: desafios e tendências de uma escola de negócios brasileira. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(4), 45-75. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000400003>
- Weber, M. (2013). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Routledge. (Trabalho original publicado em 1905).
- Willmott, H. (2011). Organizational theory as a critical science. In H. Tsoukas, & C. Knudsen, *The Oxford handbook of organizational theory: meta-theoretical perspectives* (pp. 88-112). Oxford University Press.

ENLACE ALTERNATIVO

<https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/29804> (pdf)