



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022  
ISSN 2177-3866

## **AS TEORIAS E O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: COLONIALIDADE EUROCÊNTRICA, DECOLONIALISMO E O ESVAZIAMENTO DA REFLEXÃO**

**EDI CARLOS DE OLIVEIRA**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)

**REJANE HELOISE DOS SANTOS**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)

# AS TEORIAS E O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: COLONIALIDADE EUROCÊNTRICA, DECOLONIALISMO E O ESVAZIAMENTO DA REFLEXÃO

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, os resultados de pesquisas, estudos, observações e experiências conduziram à formação de diversas teorias que apresentam formas específicas de conduzir as tarefas no cotidiano das organizações, sendo que essas teorias são conhecimentos científicos produzidos e organizados pela vivência nas organizações (MOTTA; VASCONCELOS, 2010; MAXIMIANO, 2006); porém, cabe o destaque de que com o passar dos anos essas teorias receberam diferentes contribuições e influências de cientistas e pesquisadores de diversas tendências, alterando os direcionamentos de pesquisas e conduzindo o ensino de Administração aos novos tempos. Desse modo, questiona-se como será o futuro da fábrica de administradores, tendo em vista que a sociedade e as organizações vivem um período em que as transformações e a competitividade interferem no atual estado das coisas?

Ao abordar as universidades e, mais especificamente, os cursos de Administração como “fábricas de administradores”, Nicolini (2003) chama a atenção de que os resultados que se têm com a formação profissional do Administrador na atual conjuntura deixam muito a desejar, abrindo espaço para que novas práticas e teorias sejam incorporadas ao contexto atual. Desse modo, novas contribuições teóricas vinculadas à Administração podem ser incorporadas à atual fábrica de administradores para que o profissional amplie seu rol de habilidades e deixe de ser visto como um produto resultante desse processo.

Justifica-se, portanto, discussões acerca do decolonialismo, uma crítica teórica que se destaca no ideário da América Latina e que incita a libertação do campo do conhecimento da colonialidade epistêmica eurocêntrica, até então utilizada na gestão das organizações (QUIJANO, 2005; IBARRA-COLADO, 2006), o que também contribui para a incorporação de novas teorias e abordagens ao campo teórico de estudos e de pesquisas em Administração, sustentado pela incorporação de discursos emergentes (ALCADIPANI; ROSA, 2011; ALCADIPANI; KHAN; GANTMAN, 2012; MISOCZKY; FLORES; GOULART, 2015), já que houve uma americanização do ensino de Administração no Brasil (ALCADIPANI; BERTERO, 2012) e há uma necessidade iminente de desenvolvimento e modernização nos países do terceiro mundo (COOKE, 2004).

A partir dessas premissas, cabe o destaque de que a abordagem funcionalista compreende a sociedade e as organizações por meio de funções e, como um paradigma científico, se propõe ao entendimento do cotidiano social e organizacional a partir das funções desempenhadas e das regras que regem seu funcionamento, tendo em vista que a maioria das teorias apresentam um viés funcionalista (BURREL; MORGAN, 1994; LEMOS, BAZZO, 2011). A partir dessa abordagem, pode-se apontar que analogicamente à produção em massa, que resultava em produtos padronizados, provenientes de uma produção em larga escala – que ocorria nas linhas de montagem do modelo fordista (MAXIMIANO, 2006), os profissionais de Administração não podem ser formados partindo-se dessas premissas, pois como resultado desse processo, esses “novos” administradores podem ser sujeitos autômatos (GREY, 2010), que não pensam e não refletem sobre o atual estado das coisas, contribuindo para o esvaziamento da reflexão.

Ante o exposto, o presente artigo tem por objetivo promover uma reflexão acerca do futuro das teorias e do ensino de Administração, tendo em vista que no Brasil, a atual conjuntura dos cursos de Administração apresenta uma dependência de teorias eurocêntricas, que prejudica a formação profissional de administradores – por não se levar em consideração as especificidades locais. Por essa razão, ao se compreender o avanço da sociedade e as transformações que remetem aos discursos emergentes e à competitividade, salienta-se a necessidade de incorporação de novas teorias e abordagens ao campo da Administração, como

meios para se evitar o esvaziamento da reflexão de profissionais que – ainda hoje – são formados em linha de produção em massa a partir de teorias eurocêntricas dominantes.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Teoria da Administração surgiu, como campo de conhecimento próprio, no decorrer de um dos períodos mais acelerados de mudanças: o da Segunda Revolução Industrial, em ambiente estadunidense, quando técnicas emergiram dos ambientes das fábricas e universidades para auxiliar as novas empresas na busca por melhores resultados (GREY, 2010; LANGRAFE, 2018). Neste contexto, surgiram os primeiros estudiosos da Administração com ideias revolucionárias e propostas sobre a racionalização do trabalho que hoje se conhece como Escola de Administração Científica ou Escola Clássica da Administração (MAXIMIANO, 2006).

O pensamento central dessa escola pode ser sintetizado na afirmação de que “alguém será um bom administrador à medida que seus passos forem planejados, organizados e coordenados de maneira cuidadosa e racional” (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p. 24). Essa primeira escola teve os engenheiros Frederick Winslow Taylor e Henri Fayol como principais precursores, além de Frank Gilbreth e Lilian Moller Gilbreth, Henry Gantt e Henry Ford (pensadores menos famosos da Administração). Buscava-se, nessa escola, o aperfeiçoamento das regras e estruturas organizacionais internas acreditando que assim, se garantiriam os resultados desejados (MOTTA; VASCONCELOS, 2010; SARAIVA, 2010).

Embora tenha sido um primeiro passo para a organização racional do trabalho, essa perspectiva é tida como mecanicista, porque busca transformar até mesmo os operários em peças eficientes da grande engrenagem industrial. A incessante busca pelo aumento da produtividade global gerou normas rígidas de controle da produção, prescrições reguladoras para organizar o ambiente interno das empresas, rígidas divisões do trabalho e também divisões entre o “pensar” e o “executar”, distanciando os operários das decisões de escolha sobre como cumprir cada tarefa (MOTTA; VASCONCELOS, 2010; SARAIVA, 2010). Acreditava-se no método “*the best way*” desenhado por um profissional especializado para que o operário pudesse realizar cada processo, como se houvesse sempre uma melhor maneira de organizar o trabalho que, se descoberta, maximizaria a eficiência organizacional (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Considera-se essa fase da Administração marcada pela ideia central do “*homo economicus*” que enxerga o homem como um ser racional que, ao tomar decisões, conhece todas as opções disponíveis e suas possíveis consequências, escolhendo sempre a alternativa que maximiza os resultados de sua decisão (GREY, 2010). Logo, o ser humano é considerado simples, previsível, cujo comportamento tenderia a não variar, sendo que o incentivo monetário acompanhado da vigilância e do treinamento já garantiriam a produtividade (MOTTA; VASCONCELOS, 2010; GREY, 2010).

Embora é sabido que essa concepção do homem e da organização do trabalho apresenta problemas, a lógica expressa na frase taylorista: “o operário não pensa, apenas executa” representou uma certa forma de proteção ao operariado que enfrentava uma dura realidade de excesso de trabalho desregulamentado e em péssimas condições, pois nessa perspectiva, se o operário executasse o trabalho de acordo com as normas e prescrições e não atingisse o nível desejado, a culpa seria do engenheiro que deveria aprimorar os sistemas de trabalho. Porém, embora a divisão do trabalho tenha melhorado muito a produtividade das fábricas, esse tipo de proteção paternalista na crença de que o operário não poderia pensar por si mesmo, poderia trazer consequências no longo prazo, como por exemplo alienar o trabalhador, bloqueando seu desenvolvimento, autonomia e aprendizado (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Gradativamente, os estudos organizacionais demonstraram que o ser humano não é tão previsível e controlável como concebido pela Escola Clássica, implicando que a gestão de pessoas tenha sempre algum grau de incerteza. Nasce então a Escola de Relações Humanas,

que mantinha o foco nos aspectos internos e relacionais da organização, tornando mais complexo o conceito do homem e da ação humana. Assim, como os estudiosos das organizações foram compreendendo outros aspectos relacionados à motivação e afetividade humana, limitações das regras e do controle burocrático foram sendo descobertas (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Os estudos de Hawthorne, viabilizados por cientistas sociais foram a causa imediata do aparecimento desta escola ao identificar variáveis que não estavam sendo consideradas para a compreensão do comportamento humano (GREY, 2010). O contexto histórico contribuiu para esse avanço a partir do desenvolvimento dos estudos de Sigmund Freud e os conceitos predominantes acerca da natureza humana foram tornando-se mais complexos, à medida que o conhecimento sobre eles se expandia. Criticando o conceito de “*homo economicus*”, a visão desta escola considerava o “*homo socialis*” para explicar a natureza humana (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

No entanto, apesar das diferenças, esta escola também apresentava problemas que suscitaram críticas, pois o ser humano ainda continuaria passível e controlável por estímulos; isso porque enquanto a Escola Clássica focou apenas nos fatores econômicos, essa escola revelou a importância de fatores afetivos e sociais, porém mantendo o mesmo tipo de análise e organização do trabalho. Além disso, criava-se uma dualidade entre organização formal *versus* informal, priorizando apenas a segunda (MOTTA; VASCONCELOS, 2010). Ainda sobre essa escola, Saraiva (2010) explica que a abordagem humanística não era focada na questão humana e priorizava identificar fatores relacionados ao incremento da produção, pois embora tenham descoberto que a redução da supervisão resultava em melhores níveis de produtividade, o controle se mantinha sob o pretexto de auxiliar a interpretação dos efeitos psicológicos dos seus estudos.

Essa escola identificou padrões e comportamentos informais dos grupos de trabalho que podem refletir nas ações profissionais dos operários. O método da integração proposto por Mary Parker Follett, por exemplo, sugere que se solucione os conflitos organizacionais por meio da integração dos interesses de ambas as partes (funcionários *versus* proprietários), ressaltando a importância dos grupos sociais. George Elton Mayo, em continuidade, deslocou o foco de interesse da administração formal para os grupos informais e suas interações; porém outras figuras desenvolveram ideias nesse campo, como Fritz Jules Roethlisberger e William Dickson, Chester Irving Bernard e muitos outros (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Surgiram então estudos sobre motivação e liderança que se debruçaram sobre as necessidades humanas, sobretudo de autorrealização, a partir do conceito do indivíduo como “*homo complexus*”, considerando necessidades relacionadas ao ego, desenvolvimento pessoal, aprendizagem e à sua realização. As Teorias de Motivação e Liderança defendiam que ao buscar a autorrealização no trabalho, os indivíduos se envolveriam mais com a organização, direcionando sua energia vital produtiva para a consecução dos objetivos organizacionais. Fazem parte dessa vertente os estudos de Abraham Harold Maslow e seu modelo; Douglas McGregor e as teorias X e Y; o trabalho de Rensis Likert; Frederick Herzberg com as necessidades básicas, fatores higiênicos e metáforas; o modelo de David McClelland, entre outros (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Nesse contexto, também surgiram as primeiras propostas da disciplina de Administração de Recursos Humanos buscando adaptar necessidades psicológicas e motivacionais para o ganho de produtividade das empresas. Organizações do Tipo A e B de Chris Argyris, Movimento de Enriquecimento e Ampliação de Tarefas de Frederick Herzberg, a corrente da Democracia Industrial e Movimento dos Grupos Semi-autônomos de Produção dos anos 1960; o Toyotismo, Gerência Participativa e Liderança e novas formas de organização do trabalho fazem parte dessa corrente, que tornava mais complexa a concepção do ser humano. Logo, surgiu a alegação de que “recursos humanos” não era a expressão mais adequada para referir-

se a esse novo indivíduo de complexas dimensões. No mesmo sentido, a organização passou a ser vista a partir de um papel social importante, além da preocupação com lucros e eficiência, surgindo a expressão “gestão de pessoas” (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Com o avanço do conceito “*homo complexus*”, estudos passam a desenvolver o conceito de identidade social, apontando para o desenvolvimento da identidade individual a partir do sentido que atribui à sua ação no trabalho. Portanto, não é possível motivar ninguém já que motivação depende de fatores intrínsecos e identitários dos atores sociais que agem em sociedade, construindo o mundo social em que vivem a partir de tais interações. Assim, constrói-se o sistema social que vivem e regras são instituídas, explicando porque é equivocada a dicotomia entre regras e estruturas informais, quando na verdade o que existe é uma interdependência entre as estruturas formais e informais (BERGAMINI, 1998; CASADO, 2002; MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

A dicotomia gerada entre os pressupostos da Escola Clássica e a visão humanista estabeleceram o terreno ideal para o surgimento do conceito Weberiano de administração racional: a Burocracia. Inicialmente sistematizada por Maximilian Karl Emil Weber, tinha por base um sistema de autoridade oriundo de um conjunto de normas racionais, aliado a uma hierarquia organizada de comando e departamentalização de acordo com objetivos a serem atingidos. No entanto, como o comportamento das pessoas não costuma ser tão previsível quanto previsto por Weber, disfunções da burocracia surgiram levando à ineficiência e imperfeições, que foram apontadas – naquela época – por Robert King Merton (GREY, 2010). Estas limitações e rigidez, principalmente, levaram ao desenvolvimento da Teoria Estruturalista que, diferente do modelo burocrático que via as empresas como sistemas fechados e mecanicistas, introduziram o conceito de sistema aberto. Vários tipos de organizações foram viabilizados, análises comparativas desenvolvidas, incluindo análise interorganizacional e ambiente externo e também estudos sobre os conflitos (SARAIVA, 2010).

A Teoria Estruturalista por si só, teve – em sua essência – diferentes correntes e muitos expoentes. Seus desdobramentos também originaram teorias posteriores como os achados de Joan Woodward sobre tecnologia, os sistemas Mecânicos e Orgânicos de Tom Burns e George M. Stalker, a Teoria da Contingência de Paul R. Lawrence e Jay W. Lorsch, o grupo da Universidade de Aston da Grã-Bretanha e as dimensões da Burocracia, entre outras (MOTTA; VASCONCELOS, 2010). Ferreira, Reis e Pereira (1998) apontam como evolução das teorias da Administração, teorias modernas de gestão como: Administração por Objetivos; Administração Estratégica; Administração Participativa e a Japonesa. Daft (2010), por sua vez, menciona a Organização da Aprendizagem; a Estrutura Baseada em Equipes; Empowerment dos Empregados; a Administração do Local de Trabalho Movido à Tecnologia, *E-business*, *E-commerce*, Gestão da Cadeia de Suprimentos e dilemas éticos gerenciais.

Nesse contexto de teorias evolucionárias, ao se perceber que houve uma americanização e uma dependência exclusivas de teorias americanas no ensino de Administração no Brasil (ALCADIPANI; BERTERO, 2012), apresenta-se uma teoria que se destaca no ideário da América Latina – o decolonialismo, que ao se apresentar como uma crítica direta à modernidade e ao capitalismo, apresenta a possibilidade de libertação da dependência de teorias dominantes, sobretudo a americana; e como uma possibilidade para se desconstruir as perspectivas impostas pela episteme eurocêntrica dominante (QUIJANO, 2005; IBARRA-COLADO, 2006), que é utilizada pelas organizações sem considerar as especificidades locais e regionais. Além do decolonialismo, também se ampliam as abordagens teóricas sobre discursos emergentes (ALCADIPANI; ROSA, 2011; ALCADIPANI; KHAN; GANTMAN, 2012; MISOCZKY; FLORES; GOULART, 2015), tendo em vista a necessidade iminente de desenvolvimento e modernização nos países do terceiro mundo, para que não sejam utilizadas na íntegra “[...] teorias e práticas gerenciais amplamente distintas, típicas do Primeiro Mundo, que são aplicadas no Terceiro Mundo e influenciam sua constituição” (COOKE, 2004, p. 63).

### 3 DISCUSSÃO

A expansão do ensino de Administração, que teve como berço os EUA e fortaleceu aquele país como superpotência mundial no século XX, aconteceu a partir das contribuições da diplomacia americana em parceria com a Universidade de Michigan e a Fundação Ford, que estabeleceram uma rede para fomentar a exportação e o ensino de Administração para diversos países, incluindo o Brasil, que foi beneficiado com a criação dos cursos de Administração no sul (FGV-SP, USP-SP e UFRGS- RS) e no nordeste do país (UFBA-BA) durante as décadas de 1950 e 1960, em um cenário permeado pela Guerra Fria (ALCADIPANI; BERTERO, 2012; 2018). Essas ações e parcerias possibilitaram grandes avanços no que diz respeito ao ensino e desenvolvimento de pesquisas na área de Administração no Brasil, porém, o país passou a viver um contexto de universalização radical propiciado pela hipermodernidade eurocêntrica sob comando dos EUA (ABDALLA; FARIA, 2017).

Nesse esteio de evolução, considerado como um ápice cosmopolita da modernidade, que também é intitulado de globalização, percebe-se a necessidade de superar o colonialismo do passado para se buscar uma liberdade para o progresso do país, incluindo a liberdade e autonomia das organizações (ABDALLA; FARIA, 2017). Como descrito, a decolonialidade, que é vista com uma das novas abordagens teóricas da Administração, consiste na desvinculação do colonialismo que acabou com a independência do país e é vista como um padrão de força que molda as nações e as organizações, baseada não somente no conjunto de padrão de políticas, mas na captura da identidade, da cultura e das formas de conhecimento (QUIJANO, 2005); e esse foco interfere e impacta diretamente no ensino e na pesquisa em Administração, bem como no cotidiano das organizações, pois embora se pense que o país é uma nação independente, esse pensamento cai por terra quando vinculado ao ponto de vista da colonialidade do saber, que ainda precisa ser superado.

A colonialidade do saber, que consiste em “[...] uma relação que no campo das ideias implica na dominação de padrões de investigação, ensinamento e estudo” (SILVA; BALTAR; LOURENÇO, 2018, p. 72), contribuiu para a produção de paradigmas distorcidos no âmbito do conhecimento (inclusive de Administração), contribuindo na dependência de teorias eurocêntricas (QUIJANO, 2005), e isso é um fator que precisa ser mudado. Desse modo, a decolonialidade é uma abordagem de pensamento emergente, utilizada na América Latina, que objetiva o alcance da liberdade de produção do conhecimento da episteme eurocêntrica, vista como uma abordagem analítica e pragmática, um projeto de transformação acadêmica dentro da universidade, defendendo a legitimação e pluralidade dos conhecimentos (QUIJANO, 2005). A decolonialidade almeja uma coexistência mais ampla em administração/gestão que privilegie não somente a pesquisa, mas sobretudo a co-construção e legitimação de conhecimentos aliados às realidades e especificidades locais, explorando conhecimentos cristalizados por meio de novas lentes de observação, com historiografias alternativas àquelas estabelecidas pela dita TGA - Teoria Geral da Administração (ABDALLA; FARIA, 2017).

Apesar da dependência da episteme eurocêntrica, os cursos de Administração do Brasil buscam a consolidação do campo de pesquisa, conquistando um avanço quantitativo nos últimos anos com a produção de teorias influenciadas fortemente por uma visão organicista de mundo e com inclinação funcionalista, que referenciam autores americanos com foco gerencialista; porém, a qualidade dessas produções não acompanha a quantidade, fazendo com que as construções teóricas brasileiras ainda sejam periféricas epistemologicamente, quando comparadas às teorias dominantes; o que faz com que os cursos de Administração ainda utilizem referenciais teóricos importados, que não levam em consideração as especificidades locais (BERTERO; CALDAS; WOOD JR, 1999), tampouco buscam desenvolver teorias fundamentadas no pensamento da complexidade como alternativa de distanciamento dos pensamentos clássicos e sistêmicos da Administração (PRIM *et al.*, 2008).

O distanciamento de teorias clássicas e sistêmicas é relevante porque essas teorias não levam em consideração a autonomia do indivíduo – fazendo com que o mesmo continue como um sujeito autômato e não consideram a interrelação entre as partes da organização e nem a relação da organização com o ambiente externo; e, a busca por desenvolver teorias sustentadas no pensamento da complexidade se justifica por sua fundamentação em um novo pensamento (complexidade) e por superar as falhas das teorias anteriores, tendo em vista que suas premissas levam em consideração o ambiente (que é paradoxal e está em constante mudança) ao compreender que esse ambiente tanto influencia quanto é influenciado pelas organizações por meio de inovações e pelo processo de constante interação dos indivíduos, que ao mesmo tempo se formam e se transformam (PRIM *et al.*, 2008; GREY, 2010). Sobre esse enfoque teórico baseado na complexidade, Morgan (2002) já enfatizava, que quando aplicado às organizações, esse novo pensamento administrativo resulta na metáfora da organização como fluxo de transformação.

Com a dependência da episteme eurocêntrica, Alcadipani (2011) chama a atenção para o fato de que as universidades brasileiras passam por um nítido processo de “McDonaldização”, com cursos enlatados, o esvaziamento da reflexão, os ataques à liberdade acadêmica, etc., enfatizando que dessa forma, a academia está prestes a se transformar em um *fast-food*, no qual os acadêmicos são vistos como clientes e os cursos como produtos desse processo. Porém, essa lógica destoa da formação de um sujeito autônomo, maduro e reflexivo, sendo que no mundo gerencial a crítica e a reflexão devem ser sempre construtivas, o que justifica a analogia que Alcadipani (2011) faz em relação à academia como uma fábrica de sardinhas. Nesse contexto, a crítica ao modelo atual não demonstra o desejo de regresso à sociedade da corte, onde o gerencialismo corrói a essência da produção e disseminação do conhecimento. Em face desse ponto de vista, a academia precisa rever o caminho que está trilhando e repensar a sua finalidade social de formar administradores críticos, ativos e responsáveis para atuação no mercado.

Em complemento a esse ponto de vista, Nicolini (2003) argumenta que o Brasil vive, desde o início do século XXI, um período de intensas mudanças: privatizações, concessões, fusões de empresas nacionais com empresas estrangeiras, fusões entre empresas brasileiras a fim de enfrentar a concorrência global e que nesse contexto, exige-se administradores que consigam romper com as antigas regras, na qual a concorrência e o risco não faziam parte dos negócios. E, ao mencionar os cursos de Administração como fábrica de administradores, Nicolini (2003), de maneira análoga, chama a atenção ao fato de que os cursos recebem os acadêmicos e os transformam como se fosse um processo em linha de montagem, resultando em um profissional pouco pensante, um replicador de teorias importadas; porém, no atual contexto, as organizações experienciam o aumento da complexidade, da diversificação e os cursos oferecem um intercâmbio muito pequeno frente a essas mudanças que se instauraram na contemporaneidade (NICOLINI, 2003).

Desse modo, entendendo o Administrador como um agente de mudança e de transformação das organizações, que pode conduzir as organizações a novos rumos, desenvolvendo novos processos, objetivos, estratégias, tecnologias e novos patamares, que são relevantes para orientar a mudança nos comportamentos e atitudes das pessoas e modificar a cultura organizacional (MAXIMIANO, 2006), urge-se que esse profissional, ainda enquanto acadêmico, seja protagonista de sua formação, como um sujeito ativo que seja capaz de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente e ser criativo, com iniciativa e inquietude por mudanças, com habilidades de negociação e ética frente aos problemas evidenciados; pois agindo dessa forma, estará aberto a novos processos e novas abordagens organizacionais e terá maior chance de desenvolver uma consciência crítica em relação ao fenômeno organizacional (NICOLINI, 2003).

Por fim, em relação ao futuro da fábrica de administradores, para buscar novas oportunidades e a liberdade de ensino e pesquisa sem que haja uma dependência da

colonialidade epistêmica eurocêntrica e que, ao mesmo tempo, não incorra ao risco de voltar ao gerencialismo e à sociedade da corte, é preciso que haja o fortalecimento do campo de estudo e de pesquisa em Administração no Brasil, que deve ser sustentado em critérios mais claros que respeitem a diversidade e a multiplicidade de abordagens existentes (BERTERO; CALDAS; WOOD JR., 1999), levando-se em consideração a liberdade de co-construção propiciada pela decolonialidade do saber em Administração/Gestão (ABDALLA; FARIA, 2017). Dessa forma, os cursos poderão formar profissionais autônomos, reflexivos e críticos, que não serão vistos pela sociedade como produtos de um processo de formação em massa, tampouco como resultado de uma fábrica de sardinhas, com formação a partir de teorias importadas que não levam em consideração as peculiaridades e especificidades do local de sua formação e nem os prepara para a complexidade contemporânea que interfere no atual estado das coisas.

#### **4 CONCLUSÃO E CONTRIBUIÇÕES**

Desde o seu surgimento como Ciência, a Teoria da Administração passou – como apresentado anteriormente – por muitos “momentos evolutivos” importantes, em que se questionava suas concepções e suposições e buscava-se perspectivas que explicassem melhor as organizações e seus desdobramentos. No entanto não é possível afirmar que uma ou outra concepção é “correta” ou que – individualmente – explica totalmente uma organização, ou o indivíduo que nela atua. Aspectos relacionados à maioria das escolas administrativas ainda são encontrados nas organizações do século XXI, sejam eles aspectos mecanicistas, resquícios de fatores motivacionais (e muitos outros) da perspectiva humanista, elementos burocráticos e assim por diante, em uma miscelânea de fatores que geram uma complexidade que não pode ser explicada em sua totalidade por nenhuma teoria isolada. Todas as perspectivas recebem críticas e têm pontos positivos ressaltados.

Como apresentado, as teorias da Administração são divididas em diferentes correntes e abordagens teóricas e tem origem com as contribuições de Frederick Winslow Taylor com ênfase nas tarefas e na racionalização do trabalho no nível operacional (Administração Científica) e, posteriormente, a ênfase se direcionou à estrutura organizacional com Teoria Clássica da Administração, com a Burocracia de Maximilian Karl Emil Weber e com a Teoria Estruturalista, que juntas apresentaram múltiplas abordagens; sendo posteriormente enfatizadas as contribuições e ênfase nas pessoas (por meio da Teoria das Relações Humanas, Teoria Comportamental e Teoria do Desenvolvimento Organizacional), no ambiente (por meio da Teoria estruturalista e Teoria da contingência), na tecnologia (com a Teoria de Sistemas) e com diversas contribuições teóricas que encaminham a Administração ao futuro, como apresentado pro Morgan (2002), Motta e Vasconcelos (2010) e por Grey (2010).

Mesmo com essa evolução, a Administração como Ciência ainda não estabeleceu uma integração dessas teorias e cada uma delas tende a priorizar aspectos que considera mais importantes, fazendo com que diferentes enfoques precisem ser utilizados em conjunto para explicar a integralidade organizacional. No mesmo sentido, altamente influenciada pela cultura norte-americana, a Administração não costuma efetivar as necessárias adaptações para explicar o contexto de organizações nacionais, sendo que há diferenças culturais, econômicas, tecnológicas e de toda ordem entre os países, entre as pessoas e entre o próprio ato de empreender, o que fundamenta a corrente teórica que emergiu, denominada “decolonialismo”, que considera as teorias existentes, mas abre espaço para o estabelecimento de novas teorias que enfatizem as especificidades locais. Cabe o destaque de que a importação de teorias americanas deixa no campo a necessidade de que se pense em Teorias da Administração eminentemente brasileiras, que contemplem aspectos de sua realidade e de seu mercado.

Ademais, as organizações do século XXI ainda carregam problemas e lacunas que os estudos organizacionais tem buscado sanar, como o sofrimento e adoecimento no trabalho que tem acometido muitas pessoas nos últimos anos; minorias e questões de gênero no contexto

organizacional (fomentando novas abordagens e discursos emergentes), entre outras questões que durante muito tempo foram negligenciadas pelas Teorias da Administração, em grande parte, em razão do paradigma funcionalista sempre dominante no campo que acabou também por gerar lacunas na formação dos pesquisadores, que não tiveram acesso a muitas outras vertentes e formações, como apontado por Lemos e Bazzo (2011).

Retomando a percepção de Nicolini (2003), de que as universidades são vistas como fábrica de sardinhas, o autor remete ao fato de que a formação profissional em Administração deixa a desejar – justamente por utilizar apenas teorias consolidadas pela episteme eurocêntrica e por não levar em consideração as especificidades locais ao longo do processo de formação do profissional em Administração. Logo, essa visão abre espaço para que novas abordagens teóricas sejam desenvolvidas, dado que a sociedade e as organizações vivem um período em que as transformações e a competitividade interferem no atual estado das coisas. Portanto, para que o futuro da fábrica de administradores evolua, levando-se em consideração as especificidades locais, o decolonialismo – que se mostra como uma crítica à libertação do campo do conhecimento e da colonialidade epistêmica do conhecimento, se mostra como uma das alternativas que podem proporcionar maior liberdade às universidades e às organizações, ao possibilitar a incorporação de abordagens e discursos emergentes em seu contexto de formação/atuação.

As contribuições que esse artigo se propôs apresentar consistem na reflexão sobre o futuro das teorias e do ensino de Administração no Brasil como uma necessidade eminente de desenvolvimento e modernização com maior distanciamento da episteme eurocêntrica, que criou uma dependência ao americanizar o ensino de Administração no Brasil, prejudicando a formação profissional de administradores. E para reverter essa situação, as novas abordagens teóricas que se despontam podem contribuir para se evitar o esvaziamento da reflexão desses profissionais, que até então eram conduzidos em um processo de ensino/aprendizagem sustentado pelas premissas da linha de produção em massa e por teorias eurocêntricas dominantes, como se o profissional resultante desse processo fosse – de fato – um reflexo da analogia de Alcadipani (2011) da universidade como uma “fábrica de sardinhas”.

O decolonialismo – dessa forma – se apresenta como uma forma de libertação e como uma possibilidade para se desconstruir as perspectivas impostas por teorias dominantes e reconstruir novas teorias com foco nas abordagens, nos discursos emergentes e na realidade local e regional, encaminhando as teorias e o ensino de Administração ao desenvolvimento. Com isso, a decolonialidade do saber se mostra como uma possibilidade de independência que pode conduzir à co-construção, à legitimação e à pluralidade de novos conhecimentos e teorias no âmbito da Administração e das organizações, conduzindo-as à modernidade. Essa vertente de pensamento corrobora a percepção de Prim *et al.* (2008), de que ao utilizar referenciais teóricos importados, o ensino de Administração deixa de avançar pela falta de teorias fundamentadas no pensamento da complexidade como alternativa de distanciamento dos pensamentos clássicos e sistêmicos da Administração, já que ao longo da formação profissional, os indivíduos se formam e se transformam concomitantemente. Também cabe aqui o destaque de Morgan (2002), de que esse enfoque teórico – ao ser aplicado nas organizações, resulta na metáfora da organização como fluxo de transformação.

Desse modo, o afastamento do processo de “McDonaldização” do ensino de Administração pode fazer com que as universidades deixem de ser vistas como uma fábrica de sardinhas, com cursos “enlatados” que promovem o esvaziamento da reflexão; ao tempo em que – com a evolução, as universidades promovam maior integração com as especificidades e realidades locais, como resultado de um novo processo de formação profissional que possibilite autonomia aos acadêmicos, que serão mais maduros, reflexivos, responsáveis, críticos e ativos em sua atuação no mercado, conseguindo romper com as antigas regras e com a visão de um profissional pouco pensante e que apenas reproduzia teorias importadas. Portanto, esse

profissional que emerge poderá responder positivamente ao mercado em um momento em que as transformações são cada vez mais nítidas e intensas e conduzir as organizações a novos rumos, desenvolvendo novos processos, objetivos, estratégias e tecnologias, que são relevantes para orientar a mudança nos comportamentos e atitudes das pessoas e modificar a cultura organizacional, como descrito por Maximiano (2006).

Por fim, pode-se dizer que esse novo protagonismo do Administrador possibilitará com que o mesmo esteja mais apto, mais preparado e mais aberto aos novos processos e às novas abordagens em relação ao fenômeno organizacional, corroborando a percepção de Nicolini (2003). Com isso, a desvinculação da dependência da colonialidade epistêmica eurocêntrica pode ser um novo caminho para o fortalecimento do campo de estudos e pesquisas em Administração no Brasil e que merece maiores esforços em termos de pesquisa e investigação, sem deixar de lado a diversidade e a multiplicidade de abordagens e teorias existentes, como sustentado por Bertero, Caldas e Wood Jr. (1999), mas partindo-se da liberdade de co-construção propiciada pela decolonialidade do saber em Administração/Gestão, evitando que se consolide o esvaziamento da reflexão.

## REFERÊNCIAS

ABDALLA, M. M.; FARIA, A. Em defesa da opção decolonial em administração/gestão. **Cadernos EBAPE**, v. 15, n. 4, Rio de Janeiro, out./dez., 2017.

ALCADIPANI, R. Academia e a fábrica de sardinhas. **O&S**, Salvador, v. 18, n. 57, abr./jun., 2011.

ALCADIPANI, R.; ROSA, A. R. From global management to glocal management: Latin American perspectives as a counter-dominant management epistemology'. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 28, 2011.

ALCADIPANI, R., BERTERO, C. O. Guerra Fria e Ensino do Management no Brasil: o caso FGV-EAESP. **RAE**, v. 52, n. 3, maio/jun., 2012.

ALCADIPANI, R.; KHAN, F. R.; GANTMAN, E.; NKOMO, S. Southern voices in management and organization knowledge. **Organization**, London, v. 19, n. 2, 2012.

ALCADIPANI, R.; BERTERO, C. O. Os EUA, a exportação e a expansão do ensino de Management no Brasil nas décadas de 1950 e 1960. **Cadernos EBAPE**, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, jan/jun., 2018.

BERGAMINI, C. W. A Difícil Administração das Motivações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 38, n. 1, jan-mar, 1998.

BERTERO, C. O.; CALDAS, M. P.; WOOD JR., T. Produção Científica em Administração de Empresas: Provocações, Insinuações e Contribuições para um Debate Local. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 1, jan./abr., 1999.

BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**: Elements of the Sociology of Corporate Life. 9. ed. Hants, Inglaterra: Arena, 1994.

CASADO, T. M. **A Motivação e o Trabalho**. In: FLEURY, M. T. L. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

COOKE, B. O gerenciamento do (Terceiro) Mundo. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, mai./jun., 2004.

DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I. **Gestão empresarial**: de Taylor aos nossos dias. São Paulo: Pioneira, 1998.

GREY, C. **Um livro bom, pequeno e acessível sobre estudos organizacionais**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman., 2010.

IBARRA-COLADO, E. Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: thinking otherness from the margins. **Organization**, London, v. 13, 2006.

LANGRAFE, T. (Org.) **Administração**: uma abordagem inovadora com desafios práticos. São Paulo: Empreende, 2018.

LEMO, D. C.; BAZZO, W. A. Administração como uma ciência social aplicada: integrando ciência, tecnologia e sociedade no ensino de administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 5, n. 3, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MISOCZKY, M. C.; FLORES, R. K.; GOULART, S. An anti-management statement in dialogue with critical Brazilian authors. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 55, n. 2, mar./abr., 2015.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

NICOLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 2, abr./jun., 2003.

PRIM, C. H.; STADNICK, K. T.; CUNHA, C. J. C. A.; COELHO, C. C. S. R. **A Teoria das Organizações e a Evolução do Pensamento Científico**. In: Anais... XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, set., 2008.

QUIJANO, A. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. In: LANDER, E. (Org.). A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SARAIVA, L. A. S. Sobrevoando analiticamente as Teorias da Administração. **Revista de Administração da UFSM**, v. 3, n. 1, 2010.

SILVA, F. P.; BALTAR, P.; LOURENÇO, B. Colonialidade do Saber, Dependência Epistêmica e os Limites do Conceito de Democracia na América Latina. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v.12, n.1, 2018.