

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

CONTRIBUIÇÕES DO REALISMO CRÍTICO PARA OS ESTUDOS E PARA A GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES¹
CRITICAL REALISM CONTRIBUTIONS TO STUDIES AND MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

Juliana Da Fonseca Capssa Lima Sausen², Nairana Radtke Caneppele Bussler³, Dedilhana Lamare Manjabosco Hübner⁴, Sérgio Luís Allebrandt⁵

¹ Trabalho desenvolvido na disciplina de Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais, do professor Dr. Sérgio Luís Allebrandt, no Mestrado em Desenvolvimento Regional da Unijuí, no primeiro semestre de 2016.

² Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Unijuí/RS. Bolsista PROSUP/CAPES.

³ Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Unijuí/RS. Bolsista PROSUP/CAPES.

⁴ Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Unijuí/RS. Bolsista PROSUP/CAPES.

⁵ Doutor em Desenvolvimento Regional (Unisc/RS). Professor nos cursos de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Regional da Unijuí/RS.

RESUMO

Movimento emancipatório britânico tendo Roy Bhaskar como grande precursor, o Realismo Crítico considera a vida social um sistema aberto, construído por várias dimensões, cada qual com suas próprias estruturas distintivas, seus mecanismos particulares e poder gerativo, além de ser uma ampliação de uma filosofia para a ciência, que propõe uma comensurabilidade ontológica enquanto reconhece as especificidades epistemológicas e metodológicas requeridas por cada objeto e, portanto, para cada abordagem e área do conhecimento, com destaque nos estudos organizacionais (EOR's). O objetivo deste artigo foi verificar a repercussão do Realismo Crítico nos estudos organizacionais, com foco para a gestão das organizações. Como metodologia, este artigo utilizou-se de pesquisa bibliográfica em livros e artigos, sobre os conceitos e entendimentos do Realismo Crítico e sua aplicação e relevância nos estudos organizacionais, propondo a reflexão e discussão do espaço organizacional. A conclusão que se chega é a de que o Realismo Crítico traz profundas reflexões e interpretações, bem como efetivos benefícios para a transformação e o desenvolvimento das organizações, dos gestores e dos indivíduos nelas inseridos.

Palavras-chave: Realismo Crítico. Estudos Organizacionais.

ABSTRACT

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

British emancipatory movement with Roy Bhaskar as a great precursor, Critical Realism considers social life an open system, built by multiple dimensions, each with their own distinctive structures, their particular mechanisms and generative power, as well as being an extension of a philosophy science, which proposes an ontological commensurability while recognizing the epistemological and methodological specificities required by each object and, therefore, for each approach and area of knowledge, especially in organizational studies (EOR's). The aim of this paper was to investigate the impact of Critical Realism in organizational studies, with a focus for the management of organizations. As a methodology, this article was used bibliographic research in books and articles on the concepts and understandings of Critical Realism and its application and relevance in organizational studies, proposing reflection and discussion of the organizational space. The conclusion reached is that the Critical Realism brings deep reflections and interpretations as well as effective benefits for the transformation and development of organizations, managers and individuals in them inserted.

Keywords: Critical Realism. Organizational Studies.

1 INTRODUÇÃO

Movimento emancipatório britânico tendo Roy Bhaskar como grande precursor, o Realismo Crítico considera a vida social um sistema aberto, construído por várias dimensões (física, química, biológica, psicológica, econômica, social), cada qual possuindo suas próprias estruturas distintas, seus mecanismos particulares e poder gerativo.

Neste caso, as sociedades ou estruturas sociais não são produtos imediatos da agência humana (erro de voluntarismo de ação), mas ao mesmo tempo não existem sem a atividade dos homens (erro de retificação da estrutura ou da ordem).

O Realismo Crítico é, portanto, uma ampliação de uma filosofia para a ciência, que propõe uma comensurabilidade ontológica enquanto reconhece as especificidades epistemológicas e metodológicas requeridas por cada objeto e, portanto, para cada abordagem e área do conhecimento.

Neste contexto, cabe destacar a relevância e aplicabilidade do Realismo Crítico para os estudos organizacionais, com foco para a gestão das organizações, trazendo profundas reflexões e interpretações, bem como efetivos benefícios para a transformação e o desenvolvimento das organizações, dos gestores e dos indivíduos nelas inseridos.

Embora reconheçamos que os experimentos em ambientes sociais não possuam as mesmas características de "controle" como nos ambientes naturais, o Realismo Crítico sustenta que a investigação deve começar pela perspectiva dos agentes. O principal argumento é que as "estruturas sociais, diferentemente das estruturas naturais, não existem independentemente da concepção dos agentes do que eles estão fazendo em suas atividades" (BHASKAR, 1989, p. 38).

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

2 METODOLOGIA

Para a realização deste artigo e enquanto meio metodológico, partiu-se de pesquisa bibliográfica em livro e artigos, sobre os conceitos e entendimentos do Realismo Crítico e sua aplicação e relevância nos estudos organizacionais.

“Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material [...] acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma” (VERGARA, 1998, p. 46). A pesquisa bibliográfica trabalha com dados secundários que, conforme Malhotra (2002), podem ser localizados de forma rápida, auxiliam na identificação e definição melhor do problema, permitem desenvolver uma abordagem da questão em estudo, responder a certas perguntas, testar algumas hipóteses e, ainda, interpretar os dados primários com mais critério.

Quanto aos fins, a pesquisa classifica-se como descritiva. “A pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação” (VERGARA, 1998, p. 45). Malhotra (2002) salienta que a pesquisa descritiva é marcada por um enunciado claro do problema e necessidades detalhadas de informações.

Através das informações coletadas na pesquisa bibliográfica, este artigo propõe, ainda, a reflexão e consequente discussão desta importante temática do Realismo Crítico, seus conceitos e entendimentos do Realismo Crítico e sua aplicação e relevância nos estudos organizacionais, propondo a reflexão e discussão do espaço organizacional.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Realismo Crítico nos Estudos Organizacionais

O foco do Realismo Crítico, não é simplesmente espelhar ou descrever a realidade como ela é, mas sim, modificá-la. Novo paradigma filosófico e científico, capaz de fornecer explicações mais adequadas para os questionamentos levantados pelas práticas correntes de investigação científica, o Realismo Crítico, ao prover uma maior e mais aprofundada fundamentação filosófica sobre e para as ciências em diferentes níveis e formas, ressalta e potencializa a capacidade de explicação trazida pelas ciências em geral e mesmo de intervenção racional e emancipação, trazidas, em especial, pelas ciências sociais e humanas.

De fato, sua dispersão e crescimento têm sido observados em diferentes áreas das ciências sociais, conforme apontam Pimentel e Brito (2011). Do movimento a partir do Naturalismo Crítico (BHASKAR, 1989; 1998; HAMLIM; 2000; CORRALES, 2004; 2007; JESSOP, 2005), passou a ser estudado e aplicado nos mais diversos contextos, como: Economia (FLEETWOOD, 2005), Direito (PENSILVANIA LAW REVIEW), Sistemas de Informação (DOBSON, 2002), serviço social (HOUSTON; 2001), Enfermagem (McEVOY; RICHARDS, 2006), Linguística (CORSON, 1997), Estudos Interdisciplinares (DANERMARK, 2001), Estudos Organizacionais (REED, 2005), Estratégia (KWAN; TSANG, 2001), Treinamento e Formação em Administração (SAYED; MINGERS; MURRAY, 2009), Empreendedorismo (LECA; NACCACHE, 2006), História Econômica das Organizações (CLARCK; BLUNDEL, 2006), Métodos de Pesquisa (DOWNWARD; FINCH;

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

RAMSAY, 2002), entre outros.

O Realismo Crítico está despontando como uma perspectiva filosófica, com ambição de relato metafilosófico integrador das ciências, e um denominador comum ontológico. "Mantendo a diferenciação epistemológica entre elas, tem sido capaz de fornecer um solo fértil para o florescimento de investigação científica renovada em diferentes domínios e campos do conhecimento, com destaque, nos estudos organizacionais, solucionando problemas que estão além do alcance do antigo paradigma" (PIMENTEL; BRITO, 2011, p. 1).

A forma organizacional que percebemos em nossos dias é oriunda de teorias que se completaram e perceberam de formas distintas a melhor forma de administrar as organizações e suas complexidades dentro de seus contextos históricos. Esta nova e promissora forma de se fazer ciência, cria um espaço e uma oportunidade intelectual significativa em que a sociologia histórica da dinâmica das formas organizacionais e dos regimes de controle gerenciais (administrativos) pode ser redescoberta e renovada.

Base para o estudo das teorias das organizações, a Epistemologia da Administração teve seu surgimento e desenvolvimento consolidados pelo novo conceito da epistemologia geral (saber interdisciplinar baseado no conhecimento provisório de diversos pontos de vista) e pelo surgimento e desenvolvimento das epistemologias específicas.

Diversas são as contribuições da Epistemologia da Administração para Teoria Administrativa, tais como: maior reflexão dos pesquisadores, melhoria dos protocolos de pesquisa, aproximação entre teoria e prática, mapeamento realista do campo de atuação, diferentes pontos de vista e melhor visão de conjunto da administração pela interdisciplinaridade e transdisciplinaridade, que vai além da coexistência entre as subáreas, promovendo um significativo diálogo e interação entre elas, transpassando a área da administração e promovendo sua interação com as demais áreas do conhecimento científico (SERVA, 2012).

Além disso, o paradigma da complexidade e o paradigma emergente - semelhantes e propostos, respectivamente, pelo sociólogo e filósofo francês Edgar Morin e pelo sociólogo português Boaventura Santos - nortearam grande parte das ideias e estudos epistemológicos e metodológicos que vieram depois. E do mesmo modo que trouxeram contribuições para a área administrativa, são de grande relevância para outras ciências sociais.

O paradigma da complexidade propõe a união da ciência e da filosofia e a multidimensionalidade, na medida em que busca distinguir, integrar e articular princípios e ideias, contextualizando-os e globalizando-os, além de aceitar o desafio da incerteza, trazendo prolongamentos existenciais ao postular a compreensão entre os homens. O paradigma emergente, por sua vez, fortalece a ideia de que o conhecimento científico deve fundamentar-se na inter-relação entre as ciências naturais e as ciências sociais, ao mesmo tempo em que busca a democratização do conhecimento científico (SANTOS, 2006).

Assim, o Realismo Crítico ou Teoria Crítica, apropria-se dos paradigmas e teorias que culminaram no surgimento e desenvolvimento das organizações, e contribui para o estudo das organizações, chamando a atenção em diferentes pontos associados às organizações e seus membros.

A base conceitual que fundamenta a Teoria Crítica faz questionamentos da realidade apresentada, construída ou em construção, que culminaram com as mudanças e evolução presente nas organizações e nos indivíduos, constantemente. Basso (2012, p. 124) afirma:

Uma boa compreensão da realidade é importante não apenas para dar-lhe

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

uma boa explicação, mas igualmente para identificar linhas estratégicas de desenvolvimento voltadas à melhoria das condições de reprodução social tanto do ponto de vista dos distintos tipos de atores ou grupos sociais quanto do ponto de vista da própria sociedade.

Os estudos organizacionais mantêm sua razão de serem atemporais, consistindo em prover ferramentas, instrumentos de gestão e modelos que simplificam extratos da realidade organizacional a fim de munir os gestores de soluções empresariais concernentes ao acréscimo de desempenho em circunstâncias incertas e de aumento de competitividade. As demandas administrativas variam conforme as ininterruptas transformações no âmbito dos negócios, analisando essas demandas e transformações que se fazem necessárias para o bom resultado dos negócios.

Assim, ao longo das últimas décadas, surgiu o debate quanto à consistência da teoria das organizações, com base na ciência revolucionária kuhniana, de Thomas Kuhn, na qual os modelos existentes são expostos à crítica e reavaliação contínuas, podendo suscitar um processo de “desconstrução” e mudanças de paradigmas (BURRELL, 2006). Thomas Kuhn foi um pesquisador da Filosofia da Ciência que defendeu o contexto de descoberta, o qual privilegia os aspectos psicológicos, sociológicos e históricos como relevantes para a fundamentação e a evolução da ciência. Na ciência revolucionária kuhniana, a ciência é um tipo de atividade altamente determinada que consiste em resolver problemas (como um quebra-cabeça) dentro de uma unidade metodológica chamada paradigma. Este, apesar de sua suficiente abertura, delimita os problemas a serem resolvidos em determinado campo científico. É ele que estabelece o padrão de racionalidade aceito em uma comunidade científica sendo, portanto, o princípio fundante de uma ciência para a qual são treinados os cientistas.

A Teoria das Organizações é apresentada, então, como um campo de enfrentamentos históricos e de abordagens situacionais que encontram receptividade contextual e intelectual em um dado momento (REED, 2006). Não obstante, embora estejam alicerçados em contextos únicos e divergirem, não se pode subjugar um modelo em detrimento de outros, pois os mesmos têm interseções e são preâmbulos ao surgimento de novas matrizes teóricas. O campo de estudos organizacionais é constituído enquanto prática intelectual dinâmica, permeada de controvérsias teóricas e conflitos ideológicos em torno da questão de como a organização pode e deve ser, resultando em relações mutuamente exclusivas. Law define, de um lado, o conservadorismo com a imposição paradigmática representada pela ortodoxia do avançar a qualquer custo; do outro lado, o relativismo com a proliferação paradigmática sustentada pela assertiva de deixar que brotem mil flores (REED, 2006).

Vieira e Caldas (2005) afirmam que desde o final da década de 1980, vertentes de resistência têm surgido para enfrentar a ortodoxia funcionalista no campo dos estudos organizacionais. Ainda mais próximo do que Burrell e Morgan (1979) chamariam de “Sociologia da Regulação”, surge a alternativa interpretacionista, e afastando-se da Sociologia da Regulação, surge a Teoria Crítica das organizações mais orientada à mudança social e, mais recentemente, abordagens pós-modernas em estudos organizacionais, cuja alocação nos quadrantes de Burrell e Morgan é problemática, pois, embora surja da contradição à ortodoxia positivista, nega igualmente a Teoria Crítica e os modelos mais radicais.

No campo dos estudos organizacionais, as discussões epistemológicas são frequentemente

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

realizadas a partir do texto *Sociological Paradigms and Organisational Analysis* de Burrell e Morgan (1979). Apesar das críticas dirigidas a esse trabalho, nenhuma abordagem sobre epistemologia nos estudos organizacionais pode se isentar de citá-lo. O modelo proposto por Burrell e Morgan (1979), conforme Figura 1, recorre à duas dimensões, a Sociologia da Regulação e a Sociologia da Mudança Radical, que são perpassadas pela oposição entre objetividade e subjetividade, resultando em um diagrama com quatro paradigmas: o Funcionalismo, o Interpretativismo, o Estruturalismo Radical e o Humanismo Radical.

Figura 1: Diagrama de Gibson Burrell e Gareth Morgan



Fonte: Burrell e Morgan (1979, p. 22).

A organização é constituída de uma estrutura física (ambiente interno), de documentos e bancos de dados burocráticos e contábeis que permeiam a empresa, seus funcionários e demais relações comerciais e de negócios com seus *stakeholders*, de cargos e funções hierárquicas preestabelecidas, de produtos e serviços que a representam, de meios de comunicação que transmitem sua imagem e das relações formais e dos papéis desempenhados entre os mais diversos atores envolvidos em todo este cenário. Esta é a realidade aparente da organização e, além disso, para que uma organização tenha sucesso, a constatação do lucro financeiro, por meio da mera análise de seu balanço comercial da empresa, é insuficiente. Portanto, não podemos analisar as situações ou mesmo as empresas de formas isoladas através de quadrantes isolados, pois existem relações firmadas em cada negociação, seja com fornecedores, com vendedores, com os próprios funcionários, e isso reforça a ideia de que as organizações estão frente e introduzidas em várias dimensões.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

A base da Teoria Crítica se afirma quando é impossível mostrar as coisas como realmente são, senão a partir da perspectiva de como elas deveriam ser. Na verdade, o “dever ser” se refere às possibilidades não realizadas pelo mundo social. Não tem caráter utópico, mas analisa o que o mundo poderia ter de melhor se suas potencialidades se realizassem.

A identificação das potencialidades permite entender mais claramente como o mundo funciona e para que se identifiquem os obstáculos à realização das suas potencialidades dentro das empresas, também é utilizada esta forma de identificação. Assim, a Teoria Crítica aponta para a prática a partir da realização desses potenciais, por meio da identificação e rompimento dos obstáculos. É a teoria no ato. O ato é aquele da realização dos potenciais do mundo, e tais potenciais são de natureza necessariamente emancipatória (VIEIRA; CALDAS, 2005).

A Teoria Crítica não pode ser resumida em um conjunto de ideias ou de teses imutáveis, pois, de acordo com o próprio Marx, a verdade é temporal e histórica. O teórico crítico é, portanto, aquele que está sempre mudando, mas ao mesmo tempo orientado pelo princípio da transformação social e da emancipação.

Vieira e Caldas (2005) afirmam que uma vez difundida esta teoria em vários campos das ciências sociais, logo apareceram teóricos críticos em Administração, especialmente na área de estudos organizacionais, opondo-se ao *mainstream* funcionalista. Como qualquer grupo científico que tende a politizar-se, que busca definir territórios e excluir desavenças, alguns teóricos críticos acabaram se organizando em torno do grupo hoje conhecido como Estudos Críticos em Administração (*Critical Management Studies*, ou CMS). O CMS tornou-se hoje, depois de quase duas décadas de constituição, um grupo restrito e, até certo ponto, restritivo de teóricos, com suas próprias definições e parâmetros das fronteiras do que seria ou não crítico em estudos organizacionais.

A Teoria Crítica é um referencial importante para o pesquisador que tem uma percepção crítica sobre os estudos organizacionais. Ou seja, para aqueles que concordam que as teorias organizacionais contribuem para a manutenção de um homem unidimensional (FARIA; MENECHETTI, 2007), tanto em suas versões clássicas (taylorista/fordista), quanto, igualmente, em suas vertentes pós-fordistas ou flexibilizadas (TENORIO, 2000).

Vivemos em uma sociedade de mudanças complexas, com sujeitos querendo moldar as estruturas das organizações e as estruturas querendo se consolidar. Estruturas são instituições que ordenam o comportamento social, atendendo a uma sociedade baseada em regras, normas, leis e culturas que têm por finalidade condicionar a ação humana. O voluntarismo pleno da ação humana é utópico. Porém, é importante que se tenha em mente que se a humanidade quiser, muitas coisas podem ser diferentes, ou seja, as pessoas que vivem na sociedade, em princípio, podem ajudar a mudar e transformar a sociedade, considerando que a realidade é estratificada e devemos ir progressivamente avançando.

Enquanto fenômeno emancipatório metodológico, o Realismo Crítico tem trazido esta possibilidade nas mais diversas abordagens e áreas das ciências sociais, inclusive no estudo das organizações, uma vez que uma organização é uma estrutura e um sistema complexo, e interpretar o que está por trás dela, contribuindo para sua efetiva transformação e desenvolvimento, é função do Realismo Crítico.

Uma visão realista crítica baseia-se na perspectiva ontológica de compreender nos níveis mais profundos, os elementos que ajudam a constatar fatos, mas principalmente a compreender novas perspectivas. O Realismo Crítico exige, portanto, que se vá além da aparência e do que se

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

consegue observar pelos sentidos humanos da apreensão. Exige que o pesquisador não se contente apenas com o que está visto, indo fundo no processo investigatório procurando, neste caso, compreender profundamente os contextos interno e externo da organização com base no que, quanto, como e porque ela produz.

O Realismo Crítico defende que o cientista deve buscar “campos de conhecimento” ou “níveis de realidade” que estão além daqueles possíveis pelas experiências/ observações empíricas. Ou seja, existe uma realidade que não é transparente, mas que precisa ser conhecida para haver uma melhor compreensão do mundo. Existem, portanto, no mundo estruturas não empíricas subjacentes aos fenômenos, que delimitam e possibilitam os estados das coisas e eventos verificados em nível empírico (MISSIO, 2011, p. 1)

O Realismo Crítico busca, no entanto, explicar o fenômeno a partir dele mesmo, ou seja, a partir da realidade e não da epistemologia, não por meio de dados secundários, mas sim de dados primários. Para Malhotra (2002), os dados secundários já foram coletados para objetivos que não os do problema em pauta. Eles podem ser localizados de forma rápida e barata. Por um lado, auxiliam na identificação e definição melhor do problema, permitem desenvolver uma abordagem da questão em estudo, responder a certas perguntas, testar algumas hipóteses, ainda, interpretar os dados primários com mais critério. Por outra ótica, podem não estar atualizados e serem limitados quanto à sua relevância e exatidão. Já os dados primários, são gerados por um pesquisador para a finalidade específica de solucionar o problema em pauta. Desta forma, a realidade básica precisa ser compreendida, para depois ser interpretada e agrupada, produzindo inferências, através dos dados e indicadores levantados.

A cultura organizacional é uma dimensão dinâmica que se revela por meio de várias expressões ou elementos culturais próprios de cada organização. Segundo a concepção de Smirch (1983), são regras, normas e rotinas que servem de guia aos comportamentos humanos, mas também que agem como elemento de comunicação e consenso, a ocultar e instrumentalizar as relações de dominação. É, ainda, resultante de uma construção social da realidade, carregada de significados sócio históricos, em que o contexto sócio histórico e os elementos subjetivos interferem diretamente na cultura organizacional. E nas ações do sujeito e no discurso semelhante da maioria, é que se identifica a cultura organizacional predominante (SHADECK; GRZYBOVSKI; BELTRAME; MOZZATO, 2015).

A cultura organizacional tem influência direta na aprendizagem organizacional. O que as pessoas aprendem são significados intersubjetivos inseridos na cultura. A aprendizagem é uma característica implícita e progressiva no processo organizacional. É aquisição, sustentação e mudança, mediante ações coletivas, dos significados inseridos nos artefatos culturais da organização. À medida que a organização se revela e que sua cultura fica mais evidente, criam-se condições que possibilitam a aprendizagem. Neste sentido, a aprendizagem ocorre quando a organização se desorganiza. “Aprender é desorganizar e aumentar a variedade. Organizar é esquecer e reduzir a variedade” (WEICK, WESTLEY, 2012, p. 361). A partir daí, o esquecimento, o secreto e o silêncio ocultam um novo conjunto de continuidades que, com a dúvida e a curiosidade

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

cultivadas, trazem à tona novas categorias, novos significados e, conseqüentemente, mais organização.

O que distingue a organização que efetivamente aprende é justamente o fato dela resultar de compartilhamentos e interações entre os indivíduos, de conseguir mover-se simultaneamente em direções múltiplas e de deter-se no oxímoro da aprendizagem organizacional, ponto de aprendizagem ótimo, tanto para o indivíduo como para a organização, mantendo a organização e a aprendizagem conectadas, no qual se justapõem ordem suficiente para sustentar uma entidade de aprendizagem e desordem suficiente para mobilizar material esquecido e novas alternativas, em um misto de inovação e identidade. Essa justaposição dinâmica representa uma janela transitória de oportunidade. O humor (cultura como linguagem), a improvisação em torno de uma rotina (cultura como ação rotineira) e a ordem em ambiente de caos (cultura como artefato) são exemplos de ocasiões de justaposição de ordem e desordem (WEICK; WESTLEY, 2012).

Identificar se os princípios da empresa (missão, visão e valores) estão em sintonia com as práticas organizacionais cotidianas, por meio da análise das relações de poder entre todos os envolvidos, pelas propostas de produtos e serviços que atendam efetivamente as necessidades e expectativas dos clientes e consumidores e, ainda, através das estratégias e ações implementadas. Enfim, encontrar objetividade no mundo real e compreender, interpretar, explicar e contribuir qualitativamente por meio de informações quantitativas, os fenômenos que estão por trás disso tudo, interpretando e refletindo sobre a realidade além do que se vê, buscando a diversidade de conhecimentos e novas alternativas de desenvolvimento. Esta é o cerne do Realismo Crítico.

Nessa concepção, em contraposição ao realismo empírico, o mundo não é composto somente de eventos e da experiência e impressão deles resultantes, mas também de (irredutíveis) estruturas e mecanismos, poderes e tendências que, embora talvez não sejam diretamente observáveis, ainda assim governam, produzem e estão na base dos eventos atuais da nossa experiência (MISSIO, 2011, p. 14).

A ideia é, também, vislumbrar novas perspectivas, indo além da Teoria dos Custos de Transação - centralizada na hierarquia como resolução de problemas de governança de mercado - perpassando a Teoria da Agência - que busca compreender as causas e conseqüências das metas conflitantes entre os atores envolvidos nas organizações (BARNEY; HESTERLY, 2012)

“Para a ciência social, e de acordo com o Realismo Crítico, são de particular importância as relações internas que se mantêm entre as posições sociais, pois todo sistema e estrutura social dependem ou pressupõem essas relações” (MISSIO, 2011, p. 18). Há que se considerar que os membros da organização têm, cada um, o seu *habitus*, ou seja, “... a própria formação cultural individual, derivado do meio social e organizacional. Nestes espaços é que se formam crenças, mitos, tabus, normas, estórias e pressupostos” (SHADECK *et al.*, 2015, p. 175). A cultura organizacional é, portanto, reflexo dinâmico das relações harmônicas de todo um conjunto de subsistemas e de possíveis subculturas e é preciso estar ciente de que não existe uma cultura fixa com a mesma representação simbólica para todos e sim uma expressão cultural dos membros de uma organização.

A realidade, porém, retrata que o ambiente organizacional é um campo de poder no qual formas

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

de perceber, pensar e sentir o espaço, são determinadas de acordo com pressupostos construídos. Nesses espaços, encontram-se sujeitos com diferentes *habitus*, competindo, expressando-se e sendo representados por variados símbolos, inseridos contraditoriamente em um *habitus* cultural que constrói e mantém esta cultura (SHADECK; GRZYBOVSKI; BELTRAME; MOZZATO, 2015).

Quanto à efetiva aplicabilidade do Realismo Crítico no estudo eficaz de uma organização, o ideal é que o pesquisador realize um processo de imersão na realidade da empresa, buscando conhecer e compreender como funcionam todos os processos e ações implementados ao longo de um ano na organização, por meio de sua racionalidade (lógica) típica. Analisando um ramo ou setor de empresas, o pesquisador deve analisar cada racionalidade separadamente, uma vez que cada empresa tem uma sistemática de trabalho diferente. Para agregar conhecimentos e experiências e para que se constitua uma ideia geral da organização, sugere-se que cada etapa da pesquisa seja realizada com informantes diferenciados. Entender a lógica de produção destes diferentes atores é, portanto, fundamental.

A cultura organizacional é identificada pelo modo como os sujeitos se organizam, e representada pela imagem organizacional, que é identificada pelos sistemas simbólicos. A cultura é entendida por meio de elementos simbólicos, podendo ser codificados por metáforas (mais que um recurso literário, um caminho para a compreensão), que tornam possível a apreensão do sentido pela linguagem (por meio da qual o sujeito se constitui e apresenta as marcas resultantes do processo ideológico), visando transmitir valores, crenças, normas, costumes que representam as particularidades da organização. Tais imagens, símbolos e ideias de mundo guiam o comportamento humano, estabelecem contratos coletivos, constroem novas orientações aos que ocupam o espaço social e ajudam a atribuir sentido às práticas organizacionais e a definir qual delas é a principal e determinante da cultura organizacional (SHADECK; GRZYBOVSKI; BELTRAME; MOZZATO, 2015).

“O simbolismo dos valores depende de um sistema de esquemas individuais, socialmente constituído de disposições estruturadas (no social) e estruturantes (nas mentes), adquirido nas e pelas experiências práticas (em condições sociais específicas de existência), constantemente orientadas para funções e ações do agir cotidiano” (SHADECK *et al.*, 2015, p. 178). Desta forma, os elementos simbólicos estão presentes em cada discurso, diálogo e ação no espaço organizacional, ou em qualquer outro lugar, pela subjetividade que trazem, revestindo-se de um poder simbólico de manter a ordem ou de subvertê-la, constituindo os sistemas simbólicos, enquanto instrumentos de conhecimento e de comunicação que exercem o poder estruturado.

A Análise do Discurso Crítica (ADR) é uma ferramenta que têm sido bastante utilizada pelos pesquisadores que aderem ao Realismo Crítico, inclusive, no estudo das organizações. Modelo analítico organizado por Chouliaraki e Fairclough (1999) e em conformidade com os pressupostos de Bhaskar, a ADR possibilita identificar problemas sociais materializados em textos orais ou escritos, entendendo que as pesquisas que utilizam este método devem estar voltadas para problemas práticos da vida social, vislumbrando a descoberta, a interpretação e a construção de significados destas práticas sociais e de seus problemas, buscando soluções para a sua superação, permitindo aos pesquisadores uma compreensão cada vez mais ampliada da vida social, e contribuindo para o crescimento da pesquisa social crítica, uma vez que a ADC dá ênfase na relação dialética entre discurso e outros elementos das práticas sociais, como linguagem corporal, imagens visuais etc. (PAPA, 2009).

Portanto, a fonte de informações para a investigação destas questões mais profundas imbricadas

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

no ambiente organizacional varia desde a simples observação - por meio de gestos, ações e falas - dos processos, relações, relacionamentos e poderes envolvidos, até questionários e entrevistas/conversas de aproximadamente 2 horas com as pessoas que fazem parte e que se relacionam com a empresa. O pesquisador deve, portanto, procurar identificar - através da escrita, fala, gestões e ações e relações humanas - elementos que explicam a realidade, mas que não são aparentes nem palpáveis, interpretando-os de maneira profunda e peculiar.

Durante o processo de realização da pesquisa, o pesquisador deve, ainda, ter a inquietude, mas ao mesmo tempo, a confiança de que se for consistente encontrará justificativas coerentes para a explicação dos processos organizacionais, identificando formas e indicadores diferenciados para a gestão e o desenvolvimento e apresentando estas explicações bem como as estratégias e ações de melhoria nos processos organizacionais como resultado para o gestor da organização. O foco nos resultados remete a afirmação de Missio (2011), de que Realismo Crítico dá um respaldo ontológico a teorias e análises, cabendo à ontologia desenhar um sistema aberto, à teoria explicar a relação estrutura agente e indicar suas tendências e à análise explicar os resultados contingentes frente às alternativas.

Contudo, diferentes tipos de agentes, empresas e empresários, adotam uma postura diferenciada dependendo do que é proposto. Dialogando e mostrando os resultados, os gestores poderão dizer se estes resultados se aproximam ou não da realidade da empresa, concordando ou discordando com o pesquisador. Nesta última situação, cabe ao pesquisador a habilidade de aceitar a não apreensão do que foi proposto e procurar rever a validação dos dados, socializando com os próprios responsáveis pela informação.

3.2 Utilizando o Realismo Crítico para Definir Estratégias nas Organizações

A ontologia do Realismo Crítico permite a aproximação do pesquisador aos propósitos mais elevados da área de estratégia por estar preocupado não com a pluralidade de significados mas sim com a descoberta de estruturas e mecanismos causais que efetivamente façam a diferença. Tentar descobrir o que causa algo significa tentar descobrir “o que faz com que aconteça, o que produz, gera, cria, ou determina isso ou aquilo, ou, mais fracamente, o que permite ou leva a isso ou aquilo” (SAYER, 1992, p. 104).

A escolha teórica pela perspectiva da estratégia como prática social, uma abordagem que surgiu a partir do movimento de virada para a prática no campo da estratégia, se deu pelo fato de dar enfoque às práticas cotidianas que produzem a estratégia (WHITTINGTON, 1996). A estratégia como prática social se apresenta como uma alternativa às perspectivas macro que relegavam a dimensão micro ao segundo plano e não consideravam como centrais as relações entre as pessoas e suas práticas desempenhadas no cotidiano das organizações. Com esse movimento, o pesquisador procura entender não apenas “o que” os atores fazem, mas como e por que fazem aquilo, assumindo a estratégia como consequência de um conjunto de atividades sociais, governadas por estruturas sociais, em constante estado de transformação.

Conforme proposto por realistas críticos, o principal desafio para o pesquisador é transcender as bagagens teóricas e tentar redescobrir e transformar a realidade. Não existem organizações sem estratégias e são elas que determinam o andamento ou encerramento das atividades das

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

empresas, pois através de sua elaboração e condução, as condições para resultados e lucros poderão ser efetivas.

A estratégia é um plano, um método ou uma manobra usados para alcançar um objetivo ou resultado específico. O Realismo Crítico pode ser utilizado em todas as fases da estratégia, desde o encontro com o cliente, a conquista, a forma de manter e aumentar as vendas, posteriormente o lucro e, poderá ser utilizado como fonte para análise e interpretação de todos os fatos e dados obtidos no processo.

Portanto, para que o Realismo Crítico seja efetivamente implementado na práxis organizacional e para que as organizações, de fato, se desenvolvam, evoluam e prosperem de maneira mais dinâmica e assertiva, são necessárias ações construtivistas/coletivistas, em detrimento de ideologias estritamente funcionalistas/individualistas que se percebe em boa parte das organizações atuais.

As ideias do destacado sociólogo e economista alemão Max Weber ganharam notoriedade nas teorias social e administrativa, por seu poder analítico e explicativo das organizações e instituições modernas e pelo seu agudo diagnóstico e leitura da modernidade. Para ele, a burocracia é inerente à sociedade moderna e capitalista e, inserida no tipo ideal de dominação racional legal, configura-se pela obediência ou imposição de uma norma através de um quadro administrativo, na figura de uma autoridade legitimada por tal regra estabelecida, via ordenamento jurídico. A burocracia e suas representações de poder são importantes na ordem, estrutura e organização de uma sistemática nas relações corporativas e sociais (FERRADOR, 2011).

Baseado no Taylorismo - desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor e primeira grande ideologia gerencial, considerada a única forma correta de se administrar -, o gerencialismo, modelo burocrático de gestão formalmente adotado por muitas organizações, pauta-se na racionalização extrema e metódica como melhor maneira de se administrar e gerar resultados em organizações, na pretensão de uma aplicação universal, na proposta de uma solução única para diversos problemas, na neutralidade política e na valorização do conhecimento do gestor em detrimento dos demais, em que organizações de todos os tipos devem ser eficientes, eficazes e seus trabalhadores devem ser avaliados e cobrados constantemente (REED, 2006).

Ao utilizar a exposição de Sadri, Ferrador (2011) afirma que os tipos ideais - e, neste contexto, o modelo burocrático descrito por Weber - são indispensáveis para a ciência na formação de conceitos, porém epistemologicamente limitados enquanto modelos empíricos de caráter ficcional baseado nos valores conferidos pelo cientista que não assumem concretamente a realidade, uma vez que é a realidade que se aproxima desses. Não podemos negar, portanto e, segundo Motta (1984) e Alcadipani (2011), as limitações deste modelo burocrático de gestão que, potencializado pelos avanços tecnológicos e adotado de forma desenfreada, valoriza o ter, o consumo, a produção em série, o padronizado, a mercadoria, a alienação (conceituada por Marx), enquanto o ser, o humano, o trabalho, a originalidade, o ensino, o aprendizado, a reflexão e a dignidade são, muitas vezes, fadados ao esquecimento.

Desta forma, o Realismo Crítico implica que o gestor, inserido em um novo contexto, apresentando-se mais flexível e aberto a inovações, e diante dos resultados apresentados e em concordância com o pesquisador, esteja abertamente disposto a entender a fundo todo o processo produtivo da organização, além de incorporar e transmitir a postura proposta pelo pesquisador junto aos demais envolvidos e colaboradores, contribuindo, inclusive, para profundas e positivas

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

transformações no ambiente organizacional.

Contrariando a forma equivocada com que a aprendizagem e a cultura organizacional estão sendo empregadas nas organizações, para transformar os discursos da organização e da mídia, minimizar conflitos organizacionais e seus efeitos, e para que o Realismo Crítico seja efetivamente bem aplicado às organizações, em muitos casos, faz-se necessária uma repaginação na aprendizagem organizacional, através de um ambiente que possibilite que os conhecimentos e competências adquiridos e desenvolvidos estejam associados a uma cultura organizacional baseada em uma hierarquia amena, na descentralização de cargos e funções, na flexibilidade e autonomia para assumir atividades e tarefas, mas acima de tudo, baseada na autogestão, na democratização, em estratégias baseadas na inovação, na cooperação e interação entre os agentes, no conexionismo pleno em redes, na busca por soluções conjuntas, respeitando e valorizando habilidades, competências e particularidades de cada envolvido, contribuindo para o bem e o desenvolvimento da organização e de todos que a constituem.

Tais fundamentações estão em conformidade com os pressupostos de Motta (1984) e Alcadipani (2011) de propor o equilíbrio e um maior discernimento para as gestões burocráticas, além de incentivar a reflexão sobre o surgimento de novos modelos eficazes de organização, coerentes com a realidade e necessidade contextual das organizações em sua singularidade, pautados em uma sociedade autogestionária e mais democrática.

Neste sentido, apresenta-se a Teoria do Desenvolvimento Endógeno, que reforça a ideia da Teoria da Dependência de Recursos de que as organizações devem olhar para dentro, para a sua essência, descobrindo seu valor e singularidades, porém valoriza o fortalecimento da identidade local e o desenvolvimento das pequenas e médias empresas, através de aglomerações produtivas e cooperações e interações sólidas, duradouras, positivas, proativas e eficazes (*clusters*, arranjos e sistemas produtivos e inovativos locais e *Milieux* inovadores), minimizando riscos e oportunismos e promovendo oportunidades coletivas de desenvolvimento, através da valorização das relações, de gestões estratégicas de diferenciação e vantagem competitiva saudável, por meio de ações pró-ativas e de capacidades inovativas e dinâmicas (Teoria da Inovação/Schumpeter), na ampliação do emprego, do produto e da renda local/regional (CAMPOS; CALLEFI; SOUZA; 2005). Assim, a dimensão local/regional é um importante exemplo a ser seguido, inclusive por grandes organizações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Realismo Crítico é extremamente importante na medida em que proporciona o conhecimento e a reflexão de diferentes olhares sobre o estudo e entendimento das organizações, seus perfis, visões de mundo que refletem, sua relevância, possibilitando a reflexão de novas perspectivas e novos desafios.

Com suas práticas adotadas há um bom tempo e por grande parte das organizações, a Teoria da Contingência Estrutural, consolidada no fim dos anos 60 e início dos 70, estabelece que não há uma estrutura organizacional única para todas as organizações e que para ser efetiva uma organização precisa adequar sua estrutura a seus fatores contingenciais (incerteza da tarefa, estratégia, tamanho e tecnologia) e ao ambiente (DONALDSON, 2006).

Contudo, e de acordo com Reed (2006), torna-se importante o surgimento de novos paradigmas,

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

pois estamos em um ambiente dinâmico e em constante evolução, onde a dualidade de debates organizacionais é uma constante e no qual as contestações determinam a evolução e supremacia das diferentes narrativas e teorias através da história, indispensáveis para a renovação e reconstrução do desenvolvimento intra e inter organizacional, a nível local, regional e, inclusive, em um contexto maior.

Diante destas possibilidades, educadores, pesquisadores, empresários e empreendedores que almejam alcançar uma ciência emancipatória e de transformação social no contexto das organizações, não podem ficar indiferentes à relevância e aplicabilidade do Realismo Crítico, bem como a suas profundas reflexões, interpretações e seus efetivos benefícios no desenvolvimento das organizações e de seus sistemas de gestão, enquanto agentes transformadores da realidade social. E apesar dos diversos estudos já realizados, precisamos continuar conhecendo e estudando o Realismo Crítico em sua profundidade e nas suas mais diversas abordagens, buscando além da teoria e incorporando sua postura metodológica, compreendendo que vivemos em um mundo intransitivo e, ao mesmo tempo, aberto e que a finalidade das pesquisas é conhecer e, também, compreender e interpretar as estruturas, mecanismos, forças e poderes causais que determinam os fenômenos sociais. A exemplo disto e para além do estudo das organizações, a incoerência do mundo acadêmico com foco na exacerbada produtividade e superficialidade das pesquisas, vem a ser um campo de estudo promissor, envolvendo o Realismo Crítico e sua aplicabilidade.

REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R. Academia e a Fábrica de Sardinhas. **O&S**. Salvador (BA). v. 18, n. 57, Abr./Jun. 2011. p. 345-348.

BARNEY, J. B.; HESTERLY, W. Economia das Organizações: Entendendo a Relação entre as Organizações e a Análise Econômica. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais: Ação e Análise Organizacionais**. v. 3. São Paulo: Atlas, 2012. p. 131-179.

BASSO, D. Fundamentos Teóricos e Procedimentos Metodológicos para a Análise de Processos Reais de Desenvolvimento. In: SIEDENBERG, D. R. (org). **Desenvolvimento sob Múltiplos Olhares**. Ijuí: Unijuí, 2012, p. 101-137.

BURRELL, G. Ciência Normal, Paradigmas, Metáforas, Discursos e Genealogia da Análise. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais**. v.1. São Paulo: Atlas, 2006.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**. Elements of the Sociology of Corporate Life. Vermont: Ashgate, 1979.

CAMPOS, A. C.; CALLEFI, P.; SOUZA, J. B. L. **A Teoria do Desenvolvimento Endógeno como**

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Forma de Organização Industrial. Artigo Acta Sci. Humana Soc. Sci. Maringá (PR). v. 27, n. 2, 2015. p. 163-170.

DONALDSON, L. Teoria da Contingência Estrutural. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais.** v. 1. São Paulo: Atlas, 2006. p. 105-133.

FARIA, J. H.; MENECHETTI, F. K. **As Organizações e a Sociedade Unidimensional.** Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais. São Paulo: Atlas, 2007.

FERRADOR, T. M. **O Estatuto Epistemológico e Ontológico do Conceito Weberiano de Burocracia.** Artigo I Colóquio de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração. UFSC. Florianópolis (SC). 24-25 Mar. 2011. p. 1-10.

HAMLIN, C. L. **Realismo Crítico: Um Programa de Pesquisa para as Ciências Sociais.** Dados, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, 2000.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada.** 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

MISSIO, F. J. **Metodologia e Filosofia da Ciência, Realismo Crítico e Teoria Pós-Keynesiana.** Anais do XVI Encontro Regional de Economia/Fórum BNB (Banco do Nordeste do Brasil). Fortaleza (CE). 18-19 jul. 2011. p.1-26.

MOTTA, F. C. P. Organização, Automação e Alienação. **RAE.** Rio de Janeiro (RJ). v. 24, n. 3, Jul./Set. 1984. p. 67-69.

PAES DE PAULA, A. P. **Teoria Crítica nas Organizações.** São Paulo: Thomson Learning, 2008.

PAPA, S. M. B. I. Realismo Crítico e Análise de Discurso Crítica: Reflexões Interdisciplinares para a Formação do Educador de Línguas em Processo de Emancipação e Transformação Social. **Polifonia.** v. 15, n. 17. Cuiabá/MT, 2009. p.141-154.

PIMENTEL, T. D. P.; BRITO M. J. de. **Realismo Crítico nos Estudos Organizacionais: Notas Introdutórias sobre seus Fundamentos Filosóficos.** Artigo XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro (RJ). 04-07 set. 2011. p. 1-17.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

REED, M. Teorização Organizacional: Um Campo Historicamente Contestado. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais.** v. 1. São Paulo: Atlas, 2006. p. 61-97.

SANTOS, B. S. **Um Discurso sobre as Ciências.** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

SAYER, A. **Method in Social Science: a Realist Approach.** 2.ed. London: Routledge, 1992.

SERVA, M. **O Surgimento e o Desenvolvimento da Epistemologia da Administração: Inferências sobre a Contribuição ao Aperfeiçoamento da Teoria Administrativa.** Artigo XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro (RJ). 22-26 set. 2012. p. 1-16.

SHADECK, M.; GRZYBOVSKI, D.; BELTRAME, B.; MOZZATO, A. R. Cultura Organizacional e os Sete Pecados Capitais: Uma Proposta para Compreender os Sistemas Simbólicos. **EBAPE.BR.** Rio de Janeiro (RJ). v. 14, n. 1, Jan./Mar. 2016. p. 164-181.

TENORIO, F. G. **Flexibilização Organizacional: Mito ou realidade?** Rio de Janeiro: FGV, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, M. M. F. CALDAS, M. P. **Teoria Crítica e Pós-Modernismo: Principais Alternativas à Hegemonia Funcionalista.** Disponível em: Acesso em 27 jun. 2016.

WEICK, K. E.; WESTLEY, F. Aprendizagem Organizacional: Confirmando um Oxímoro. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais: Ação e Análise Organizacionais.** v. 3. São Paulo: Atlas, 2012. p. 361-388.

WHITTINGTON, R. Strategy as Practice. **Long Range Planning.** v. 29, n. 5, 1996, p.731-735.