

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
RELAÇÕES ENTRE FILOSOFIA DA CIÊNCIA E A CIÊNCIA DA
ADMINISTRAÇÃO

Resumo

Dada a polaridade original, entre a organização e o indivíduo, qual a relação da filosofia da ciência a partir da Incomensurabilidade dos paradigmas de Thomas Kuhn, e da falseabilidade das teorias de Popper, com a ciência da administração? Dado este problema, o objetivo deste ensaio é demonstrar que embora haja diferenças entre a Administração Científica de Taylor (Homo Economicus) e a Escola das Relações Humanas (Homo Social), ambas conduzem ao disciplinamento do trabalhador, de forma que se pode comparar objetivamente estes dois paradigmas. A hipótese central deste texto é de que, dada a polaridade original entre organização (capital) e o indivíduo (trabalhador), tanto a administração científica de Taylor quanto a escola das relações humanas, utilizaram-se de perspectivas diferentes, para alcançar objetivo comum, disciplinar o trabalhador a servir o capital, em uma tentativa de apaziguar a luta de classes entre burguesia e proletariado. Para demonstrar essa hipótese, utilizamos a seguinte metodologia para construção do argumento epistemológico deste ensaio: (i) Partimos de um diálogo entre a Incomensurabilidade dos paradigmas de Thomas Kuhn (1992) e a falseabilidade das teorias de Popper (1959, 1999); (ii) Utilizamos o aporte teórico baseado no quadrante do paradigma humanista radical de Burrell e Morgan (1979), analisando os fenômenos da alienação e da falsa consciência de forma dialética.

Palavras-chave: Disciplinamento do Trabalhador. Administração Científica. Escola das Relações Humanas.

Abstract

Given the original polarity between organization and the individual, this essay aims to demonstrate that, despite differences between Taylor's Scientific Management (Homo Economicus) and the Human Relations School (Homo Social), both lead to the disciplining of the worker, allowing for an objective comparison between these two paradigms. The central hypothesis of this text is that, given the original polarity between organization (capital) and the individual (worker), both Taylor's Scientific Management and the Human Relations School utilized different perspectives to achieve a common goal: disciplining the worker to serve capital, in an attempt to pacify the class struggle between the bourgeoisie and the proletariat. To demonstrate this hypothesis, we use the following methodology to construct the epistemological argument of this essay: (i) We begin with a dialogue between Thomas Kuhn's Incommensurability of Paradigms (1992) and Popper's Falsifiability of Theories (1959, 1999); (ii) We employ the theoretical framework based on Burrell and Morgan's (1979) radical humanist paradigm, analyzing the phenomena of alienation and false consciousness dialectically.

Keywords: Worker Discipline. Scientific Management. Human Relations School.

1 INTRODUÇÃO

Na ciência da administração são apresentadas várias teorias, que são tidas como paradigmas que tendem a superar outros paradigmas, dentre os quais, podemos citar a escola clássica da administração composta pelo Taylorismo, Fordismo e Fayolismo onde o homem é visto como homo economicus, cuja principal motivação para produzir seria a recompensa salarial, e a escola das relações humanas que tem a perspectiva do homo social, onde a maior motivação para produzir seria uma recompensa social. Diante deste contexto, e partindo do pressuposto que para compreender a administração como ciência, temos que compreender a sua relação com a filosofia da ciência, analisaremos os argumentos de dois dos seus principais expoentes, Thomas Kuhn (Incomensurabilidade dos paradigmas) e Popper (falseabilidade das teorias).

Thomas Kuhn preconiza que não se pode estabelecer uma comparação entre dois paradigmas, dado que sempre serão diferentes entre si, o que foi denominado de a incomensurabilidade dos paradigmas, enquanto, Popper, argumenta que a ciência é construída quando existe a falseabilidade das teorias (paradigmas) onde um paradigma torna falso o outro.

Diante do exposto, o problema deste ensaio é: Dada a polaridade original, entre a organização e o indivíduo, qual a relação da filosofia da ciência a partir da Incomensurabilidade dos paradigmas de Thomas Kuhn, e da falseabilidade das teorias de Popper, com a ciência da administração? Dada a problemática apresentada, o objetivo deste ensaio, perpassa por demonstrar que embora haja diferenças entre a Administração Científica de Taylor (Homo Economicus) e a Escola das Relações Humanas (Homo Social), ambas conduzem ao disciplinamento do trabalhador, de forma que se pode comparar objetivamente estes dois paradigmas, e que um não torna falso o outro, mas apenas assume uma nova forma.

Sendo assim, a tese defendida neste ensaio é a de que dada a polaridade original entre organização (capital) e o indivíduo (trabalhador), tanto a administração científica de Taylor quanto a escola das relações humanas, utilizaram-se de perspectivas diferentes, para alcançar objetivo comum, disciplinar o trabalhador a servir o capital, em uma tentativa de apaziguar a luta de classes entre burguesia e proletariado, sendo hora com o projeto de disciplinamento via a recompensa salarial na Administração Científica de Taylor na perspectiva do homo economicus, sendo hora com a recompensa social da escola das relações humanas com a perspectiva do homo social, de forma que um paradigma não superou o outro nem o falseou.

2 PLURALIDADES EPISTEMOLÓGICAS

Para se sustentar uma proposta de investigação na ciência da administração, faz-se necessário estudar-se a ontologia, seguida pela epistemologia e pelos paradigmas investigativos (Guide *et al.*, 2020), haja vista que toda abordagem teórica, perpassa pela definição da natureza da realidade, que por sua vez, necessita da definição de como o conhecimento é gerado. Portanto, existe certa dificuldade em manter-se separadamente os conceitos ontológicos e epistemológicos (Sacol, 2009).

A ontologia é uma terminologia que vem do grego, onde “ontos” significa ser, e “logos”, significa palavra. Portanto ontologia é o estudo do ser em sua totalidade, no sentido de natureza da existência, para além do visível, ou seja,

em uma dimensão ontológica, para além da aparência. Um dos precursores da expressão ontologia, foi Parmênides, e sua frase basilar para este conceito é: “o ser è e não pode não ser”. Com esta expressão, Parmênides preconiza que o conhecimento não advém da via da sensibilidade, mas pela via ontológica, ou seja, as transformações não são constatadas apenas de forma sensível (aparente), mas pela forma ontológica de conhecer o ser (essência), para além da aparência (Zilles, 2006, p. 57). Neste sentido, a ontologia diz respeito à questão do ser, ou seja, como compreende-se a natureza da realidade (Guide *et al.*, 2020). Sendo assim, a pesquisa na ciência da administração deve iniciar a partir de uma posição ontológica onde se define a forma como os fenômenos investigados são percebidos, diante da contradição entre duas visões, a realista ou objetiva e a idealista ou subjetivista (Saccol, 2009).

A diferença entre estas duas visões se dá, através da geração do conhecimento no intelecto ou fora dele, já que na ontologia idealista ou subjetivista, a construção do conhecimento se dá de forma mental, onde o objeto estudado, passa a existir ao passo que é percebido pelo observador, já na ontologia realista ou objetivista, o conhecimento pré-existe, no sentido de que a materialidade das coisas, independente das percepções e construções mentais que possamos ter a respeito delas. Sendo assim, as questões ontológicas, são consideradas objetivas, quando o ser é constituído a partir de uma realidade externa, onde o mundo natural existe independente das percepções dos indivíduos que o constituem, ou subjetivas, onde o ser é constituído a partir das percepções e das interações dos atores sociais (Pasian, 2016).

Na pesquisa referente à ciência da administração, a ontologia serve “como base para a delimitação de um problema de pesquisa, assim como ajuda a definir a epistemologia e, conseqüentemente, o método de investigação a ser adotado” (Saccol, 2009, p. 252). A partir dos pressupostos ontológicos, de como as coisas são, busca-se a forma como o conhecimento é gerado, o que consiste na epistemologia. A epistemologia “apresenta-se como um saber interdisciplinar, uma vez que busca estudar a produção do conhecimento científico” (Serva, 2013, p.53). De acordo com Saccol (2009), existe uma pluralidade epistemológica, que perpassa por três linhas de pensamento, a saber: o subjetivismo, o objetivismo e o construtivismo.

A epistemologia objetivista preconiza que o conhecimento acerca do objeto de estudo existe independentemente do intelecto do ser humano. De forma contraditória, a epistemologia subjetivista argumenta que o conhecimento sobre o objeto de estudos advém do intelecto do ser humano. Já a epistemologia construtivista, taxa que o conhecimento é construído a partir da interação do ser humano com o mundo que o cerca, de tal forma que não existe uma realidade objetiva esperando por ser descoberta.

Nesta perspectiva, de que forma o conhecimento deve ser gerado? Saccol (2009), discorre que existe uma pluralidade de formas epistemológicas, que podem se resumir em três linhas de pensamento: o subjetivismo, o objetivismo e o construtivismo. Estas três linhas de pensamento buscam engendrar a relação entre o sujeito e o objeto do conhecimento.

O subjetivismo enfatiza a subjetividade e a relatividade do conhecimento, de tal forma que este é considerado algo que provém da mente do observador, dado que a sua percepção e compreensão dos fenômenos é influenciada por suas experiências, e portanto, este conhecimento sempre é relativo e contextualizado (Guide *et al.*, 2020). A epistemologia subjetivista parte do pressuposto que todo significado advém de uma construção mental, de tal forma

que há uma imposição do sujeito sobre o objeto quanto ao seu significado (Saccol, 2009)

A epistemologia objetivista parte do pressuposto que os significados dos objetos existem independentemente do intelecto do homem. Ou seja, há uma objetividade em tudo que existe, e esta objetividade está aguardando ser capturada, de tal forma que o conhecimento proveniente desta captura pode ser transferido de forma racional e objetiva. Neste sentido, o objetivismo busca a objetividade e a universalidade (Saccol, 2009). Segundo a perspectiva objetivista, o conhecimento pode ser capturado através da eliminação da subjetividade, por intermédio de métodos científicos racionais, que promoverão uma compreensão precisa e universal. (Guide *et al.*, 2020).

Já a epistemologia construtivista, apresenta uma perspectiva intermediária entre o objetivismo e o subjetivismo, embora esteja mais próxima do subjetivismo. No Construtivismo, o conhecimento é construído a partir das interações entre sujeito e objeto, de tal forma que o objeto ou fenômeno é parcialmente moldado pelas percepções do sujeito, já que este também é moldado por fatores sociais, culturais e históricos (Saccol, 2009). Portanto, na perspectiva construtivista, o significado não é descoberto, mas construído, tanto por fatores intrínsecos ao sujeito, como também por fatores extrínsecos a ele (Guide *et al.*, 2020).

A partir das perspectivas ontológicas e epistemológicas, pode-se traçar o paradigma da investigação. Neste sentido, dada a pluralidade de epistemologias, temos também uma pluralidade de paradigmas. Guide *et al.*, (2020) e Saccol (2009) citam os paradigmas: positivista, interpretativista e construtivista. O paradigma positivista sustenta a ideia de que o conhecimento científico é obtido por meio da pesquisa objetiva e quantitativa dos fenômenos, que se traduzem em leis universais e causais. O interpretativismo é antagônico ao positivismo, já que enfatiza que o conhecimento científico é obtido por meio da pesquisa subjetiva e qualitativa dos fenômenos. Já o paradigma construtivista, destaca que o conhecimento é construído socialmente e culturalmente, a partir das interações entre o sujeito e objeto, avaliando como esta construção influencia o comportamento e as interações dos indivíduos. Na tabela 01, temos o resumo das pluralidades epistemológicas.

Tabela 01 – Resumo das Pluralidades Epistemológicas

Perspectiva	Descrição	Relação com a Ciência da Administração
Ontologia	Estudo do ser e da natureza da realidade, diferenciando entre as visões realista/objetivista e idealista/subjetivista.	Determina a base para a delimitação de problemas de pesquisa e influencia a escolha da epistemologia e do método de investigação.
Epistemologia	Estudo da produção do conhecimento científico, com linhas de pensamento como subjetivismo, objetivismo e construtivismo.	Define como o conhecimento na administração é gerado e validado, influenciando abordagens como a Administração Científica e as Relações Humanas.
Subjetivismo	O conhecimento é considerado relativo, construído pela mente do observador e influenciado por suas experiências.	Enfatiza a importância das percepções e interações sociais no ambiente de trabalho, alinhando-se à Escola das Relações Humanas.
Objetivismo	O conhecimento existe independentemente do intelecto humano, sendo objetivo e universal.	Alinha-se à Administração Científica de Taylor, onde a eficiência e a racionalidade são valores centrais.

Construtivismo	O conhecimento é construído pela interação entre o sujeito e o objeto, moldado por fatores sociais, culturais e históricos.	Sugere que tanto a Administração Científica quanto a Escola das Relações Humanas são influenciadas pelo contexto social e histórico.
Paradigmas Investigativos	Positivismo, interpretativismo e construtivismo, cada um com diferentes abordagens para a obtenção do conhecimento científico.	Influenciam a forma como as teorias administrativas são desenvolvidas e aplicadas na prática.
Thomas Kuhn - Incomensurabilidade dos Paradigmas	Afirma que paradigmas diferentes são incomparáveis entre si, pois operam em diferentes visões de mundo.	A mudança do Taylorismo para as Relações Humanas pode ser vista como uma mudança de paradigma na ciência da administração.
Karl Popper - Falsificabilidade e das Teorias	Defende que o progresso científico se dá pela refutação de teorias, em vez da mera acumulação de observações positivas.	Analisa se a mudança das teorias administrativas foi uma refutação ou um complemento, considerando-as em um programa de pesquisa contínuo.

Fonte: Do Autor (2024).

3. FILOSOFIA DA CIÊNCIA E A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

“Um dos termos mais usados para distinguir a ciência de outras atividades seja o de que o seu conhecimento está baseado em observação” (Furlan, 2002, p. 126). Na ciência da administração, o recurso utilizado por Taylor para a construção do que fora chamado de administração científica, foi a observação. A experiência de Taylor enquanto proletário, foi fundamental para este observar como o trabalhador se comportava diante das exigências dos donos dos meios de produção (burgueses), pois ele mesmo, era participante do jogo do marca-passo, ou seja, de não se esforçar para aumentar a produção de forma proposital, o que causava a crise entre a relação capital e força de trabalho, como podemos ver no relato de Taylor para a Comissão Especial da Câmara de Representantes do Estados Unidos:

Logo que me tornei chefe da turma, os homens que trabalhavam comigo e que, naturalmente, sabiam que eu estava no jogo do marca-passo e deliberadamente restringido a produção, vieram a mim de repente e disseram: ‘Fred, agora você não vai ser um porco maldito contra nós, vai?’ (Braverman, 2015, p.88)

A administração científica surge do problema dos salários, haja vista que o sistema de pagamento por dia trabalhado levava o trabalhador a insatisfação por perceber que o seu esforço beneficiava apenas o patrão. Diante desta problemática, Taylor se utiliza dos estudos dos tempos e movimentos para descobrir qual o tempo médio que o trabalhador utilizava para produzir uma peça, a fim de eliminar a diminuição do valor pago por peça, o que gerava a insatisfação dos trabalhadores (Maximiano, 2023). Furlan (2002) ao explicar a ótica de Popper em sua crítica ao conceito de indução, afirma que a indução é um mito do ponto de vista lógico e da prática científica. O método indutivo consiste em analisar um fenômeno a partir das suas particularidades a fim de gerar proposições universais, partindo do particular para o geral, levando assim, a uma generalização de casos específicos. Neste sentido, “a versão popperiana do “método científico” é hipotético-dedutiva”, ou seja, testar e falsear hipóteses (Massoni, Moreira e Silva, 2018, p. 918). Em Popper, o método hipotético-dedutivo de Taylor, partindo de proposições universais para proposições

particulares, se daria a partir do silogismo: Premissa (1): O homem é motivado por recompensa salarial; Premissa (2): O homem motivado é mais eficiente (produz mais); Conclusão: Logo, o homem assalariado, é eficiente.

Popper discrimina que: “ninguém inicia uma observação científica sem uma teoria, e basta alguns elementos que se considera relevantes para o problema, para indicar a sua presença, ainda que rudimentar” (Furlan, 2002, p. 127). Neste sentido, dentro do aporte teórico do Popper, Taylor só iniciou a sua observação científica, a partir da teoria de que o trabalhador é motivado pela recompensa salarial, e para testar esta hipótese, recorreu ao estudo dos tempos e movimentos para propor um valor a ser pago por peça produzida, de tal forma que levasse o trabalhador a velar o sentido da mais valia preconizado por Karl Marx em o Capital.

Para Popper (1959, 1999), “a experiência científica não consiste na observação aleatória e genérica do que acontece - o que não levaria a parte alguma -, mas ela diz respeito à organização de experimentos que visam responder às perguntas e testar as hipóteses” (Furlan, 2002, p. 127). A hipótese de Taylor é a do Homo Economicus, ou seja, de que a motivação do trabalhador é por uma recompensa salarial. Então, resolvendo o problema do salário, resolver-se-ia o conflito entre trabalhador e empregador, de forma a motivar o trabalhador a ser mais eficiente, o induzindo a pensar que quanto mais trabalhar, mais recompensa receberá.

Por isso, Taylor advogava que, “a administração científica era uma revolução mental, uma revolução na maneira de encarar o trabalho e as responsabilidades em relação à empresa e aos colegas”. Tanto é que em sua terceira obra, intitulada Princípios de administração científica, de 1911, Taylor sintetiza os objetivos da administração científica discriminando que estes se resumiram em “desenvolver uma ciência para cada elemento do trabalho, para substituir o velho método empírico” (Maximiano, 2023, p.68).

Neste sentido, Taylor, filósofo do capitalismo, “criticou o laissez-faire do empirismo tradicional” (Bazanini et al, 2017, 16) e considerou que ao efetivar a administração científica estaria rompendo com o método empírico¹, ou seja, que dentro do viés do filósofo Locke, o conhecimento da administração não deveria ser produzido somente a partir dos sentidos e da experiência, mas a partir de pesquisa. Hempel (1981) “embora de forma mais condescendente com o método indutivo” do que Popper, preconizava que os dados empíricos só podem ser relevantes para uma hipótese e não para um problema (Furlan, 2002, p, 127), ou seja, Hempel discrimina que o método indutivo depende de hipóteses que vão dar subsídios para a compreensão do problema, para então verificar estas hipóteses de forma indutiva. Diante desta perspectiva apontada por Hempel, qual seriam as hipóteses de Taylor que o conduziram a compreensão do problema do marca passo efetuado pelos trabalhadores? Diante deste questionamento, podemos chegar a três hipóteses levantadas por Taylor, a saber: Hipótese (1) - o trabalho não era eficiente pois não tinha definição clara do salário a ser pago ao trabalhador; Hipótese (2) - o trabalho não era eficiente pois não tinha método; Hipótese (3) - o trabalho não era eficiente pois o trabalhador não era treinado para esta finalidade. A forma que Taylor utilizou para verificar de forma indutiva a hipótese de que o trabalhador não aplicava o melhor de si para alcançar produção superior, foi aplicando o estudo dos tempos e movimentos, para assim,

¹ Doutrina cujo expoente foi Locke, “que assume que todo o conhecimento origina-se de sensações produzidas nos sentidos por estimulação ambiental, observacional e derivam, assim, da experiência” (Massoni, Moreira e Silva, 2018, p. 913).

testar estas três hipóteses, a fim de compreender a raiz do problema: a administração não era científica, ou seja, o processo decisório, não se dava com base no conhecimento originado de pesquisa, mas sim com base no empirismo.

A fim de refutar ou comprovar cientificamente a tese de Taylor de que o trabalhador era motivado a produzir de forma eficiente dada a recompensa salarial, Elton Mayo iniciou aquilo que fora reconhecido como Experimento de Hawthorne, que consistia em testar se era o lado material ou o lado social, o fator mais preponderante para motivar o trabalhador a produzir, chegando a conclusão, que o trabalhador é motivado pelo aspecto social, através das relações interpessoais em grupo. Elston Mayo partiu do seguinte silogismo: Premissa (1): O homem não é motivado somente pela recompensa salarial; Premissa (2): O homem é motivado também pela variável social; Conclusão: Logo, o homem é motivado de forma preponderante pelo aspecto social.

Diante deste contexto, a mudança do paradigma² do Taylorismo para a Teoria das Relações Humanas poderia ser visto como uma refutação da teoria da administração científica na visão de Popper (1959, 1999)? O método de se fazer ciência em Popper, perpassa pela falsificação de teorias, onde o avanço do conhecimento científico se dá pela refutação de teorias consideradas bem estabelecidas. “Daí a insistência de Popper nas tentativas de falsificação de teorias bem estabelecidas, pois ela é a responsável pelo avanço do conhecimento. Ou seja, um falsificador não está interessado em preservar teorias, mas em refutá-las” (Furlan, 2002, p, 131). Sendo assim, o modelo metodológico de Popper para produção de conhecimento é a falsificação de uma teoria, ao passo que, não há desenvolvimento da ciência sem a tentativa de se falsificar uma teoria. Para Popper, o critério essencial para demarcar a ciência da não ciência, seria a falsificabilidade de uma teoria, ou seja, o processo de conjecturar, testar e refutar determinada teoria.

Partindo do pressuposto, das postulações de Karl Popper quanto a sua teoria da Falsificabilidade, onde o progresso da ciência se dá a partir de um processo de conjecturas (hipóteses) seguidas de refutações (falsificações), contra a lógica indutiva da construção da ciência a partir da acumulação de observações positivas, infere-se que a hipótese da administração científica, de que o homem é motivado pelo salário e que a hipótese das relações humanas, de que o homem é motivado pelas relações sociais, foram testadas, porém, não foram refutadas, haja vista que ambas se complementam, por não serem entes isolados, pelo contrário, juntas formam outras teorias, de tal forma que se organizam-se em programas de pesquisa científica, conforme argumenta Imre Lakatos (1922-1974). Da confluências entre Administração científica e escola das relações humanas surgiu o que Amitai Etzioni, intitulou de estruturalismo, em seu livro organizações modernas, que seria uma síntese da relação entre as premissas da escola Clássica com o movimento da escola de relações humanas (Araújo, 2008). Desta forma, o movimento efetivado em direção à Teoria das Relações Humanas foi menos sobre refutar a administração científica e mais sobre reconhecer a insuficiência da abordagem taylorista com premissas centradas puramente em aspectos de eficiência mecânica, para uma nova abordagem que perpassa pelo aspecto social dentro do ambiente de trabalho.

Diante deste contexto, a mudança do Taylorismo para a Teoria das Relações Humanas pode ser vista como uma mudança de paradigma no sentido

² Em síntese, o paradigma é a base comum de acordo da comunidade científica, a partir da qual se desenvolvem suas pesquisas e a discussão de suas questões, e é o que Kuhn chama de teoria, no sentido amplo do termo” (Furlan, 2002, p, 130)”

kuhniano. Sendo assim, à luz da teoria da Incomensurabilidade de Thomas Kuhn, existe uma diferença entre paradigmas científicos e revolução científica, onde o paradigma científico, tal qual a administração científica de Taylor e a escola das relações humanas, posta de forma seminal por Elton Mayo, foram períodos onde a ciência da administração operou sob um paradigma estabelecido, de forma a buscar ampliar suas postulações sem usar como método o falseamento a partir da refutação. Já a revolução científica, se dá quando o paradigma posto não consegue por si só, resolver alguns enigmas, levando assim a uma mudança de paradigma. Desta forma, tanto a administração científica de Taylor, quanto a Escola das Relações Humanas de Elton Mayo, podem ser vistas como paradigmas, e a mudança da visão do homo economicus para o homo social, como uma mudança de paradigma que conduz a uma revolução científica.

Entretanto, utilizando-se do método dialético, e das categorias da essência e aparência em Marx, há contradição, ao afirmar-se que o trabalhador não está em busca de recompensa salarial em detrimento de elogios e estimas em grupo, tendo certa preponderância do aspecto social sobre o aspecto material, haja vista que isto se configura na aparência do fato concreto. Dado que a estratégia da administração científica de apaziguar a luta de classes através da regulação salarial fraquejou, utilizou-se da estratégia da promoção de um bom relacionamento entre empregador e empregado, no viés das relações humanas, para conformar o trabalhador a precarização do trabalho.

Como ressalta Antunes (2023, p. 29 - grifo do autor), “com seus princípios de administração ‘científica’, Taylor buscava reverter a discórdia entre operariado e gerência capitalista”. O objetivo principal a ser conquistado com este apaziguamento era levar o proletariado e a burguesia, ainda que tivessem interesses distintos, a partilharem de um objetivo comum, aumentar a produtividade.

Assim como no sistema de produção taylorista, no sistema de produção fordista, Ford também acreditava que a principal variável que motivava o homem a produzir mais era a recompensa salarial. Portanto, como expõe Gramsci (2010, p.17), os altos salários promovidos pelo Fordismo, foram uma estratégia “para a pacificação dos conflitos operários provenientes da implantação da linha de montagem tendo por base a redução das operações produtivas ao aspecto físico ‘maquinal’”. De igual forma Castel (1998, p. 419) argumenta que o salário é “uma forma da disciplina do trabalho que regulamenta o ritmo da produção, e o quadro legal que estrutura a relação de trabalho, isto é, o contrato de trabalho e as disposições que o cercam”.

Braverman (2015, p 79) expõe que a escola das relações humanas de Elton Mayo encontrava-se nos departamentos de pessoal nas empresas e que “os departamentos de pessoal e acadêmicos têm-se ocupado com a seleção, adestramento, manipulação, pacificação e ajustamento da “mão de obra” para adaptá-la aos processos de trabalho assim organizado”.

Neste sentido, mesmo havendo uma mudança de paradigma do homo economicus para o homo social, a partir de Antunes (2023), Gramsci (2010), Castel (1998) e Braverman (2015), não houve um rompimento total entre administração científica (escola clássica) e a escola das relações humanas, de tal forma que, em contraponto a teoria da incomensurabilidade de Thomas Kuhn, não houve dificuldade em se comparar de forma objetiva os dois paradigmas científicos distintos em seus pressupostos, já que ambos, conforme os autores supracitados, tinham o mesmo objetivo: adestrar, manipular e disciplinar o trabalhador a fim de pacificar a luta de classes entre proletariado e burguesia.

3 EM GUIA DE CONCLUSÃO

Ao longo da história a ciência da administração assumiu um viés tecnicista e positivista, sendo visto como uma ciência cuja corrente epistemológica predominante é o positivismo (Camara, 2019). Entretanto, a dinâmica da sociedade líquida apontada por Bauman (2009), e a complexidade dos negócios dada a globalização do capital, do estado e da educação, trazem à baila a necessidade da adoção de outras abordagens epistemológicas ditadas pela ciência clássica.

Pois na ciência da administração, mais do que diagnosticar, o objetivo principal é propor um plano de ação que transforme as fraquezas em forças, sendo necessário, utilizar-se do círculo das matrizes epistêmicas de Paula (2016), onde o que aqui advoga-se, é a possibilidade do uso do método materialista dialético para a pesquisa da ciência da administração, mas não como o único capaz de sua promoção, pois “os interesses cognitivos não deveriam ser compreendidos como concorrentes, mas complementares, pois o funcionamento da vida social depende de todos eles” (Paula, 2016, p.36). Sendo assim, a pesquisa na ciência da administração descreve a necessidade de um raciocínio filosófico para explicar o objeto de estudo (Larios-Gómez e Ramírez, 2017), podendo-se também enveredar-se pelo paradigma da complexidade de Edgar Morin, em “uma tentativa de unificar o conhecimento científico através da aplicação da visão sistêmica, apoiada pela lógica dialética e pela fenomenologia” (Serva, 2013, p.54)

A transição do paradigma da administração científica para a Escola das Relações Humanas representa uma mudança paradigmática, que é mais alinhada com a visão de Thomas Kuhn do que com a de Karl Popper, no sentido, de que o movimento das Relações Humanas não buscou refutar a administração científica, mais sim demonstrar a insuficiência de abordar o homem como um ser somente econômico, para conduzir a uma nova abordagem que ver o homem como um ser social.

Dada a polaridade original entre organização (capital) e o indivíduo (trabalhador), tanto a administração científica de Taylor quanto a escola das relações humanas, utilizaram-se de perspectivas diferentes, para alcançar objetivo comum, disciplinar o trabalhador a servir o capital, em uma tentativa de apaziguar a luta de classes entre burguesia e proletariado, sendo hora com o projeto de disciplinamento via a recompensa salarial na Administração Científica de Taylor na perspectiva do homo economicus, sendo hora com a recompensa social da escola das relações humanas com a perspectiva do homo social, de forma que um paradigma não superou o outro nem o falseou.

Desta forma, coaduna-se com Kuhn que afirma que “todas as teorias historicamente significativas concordaram com os fatos; mas somente de uma forma relativa” (Furlan, 2002, p, 136), pois não era a melhor maneira de trabalhar em geral que Taylor e Elton Mayo buscavam, mas uma resposta ao problema específico de como controlar o trabalho alienado (Braverman, 2015).

Com base na visão de Popper de que “há uma verdade objetiva independente das crenças (...), já que não se verificam as teorias, apenas se pode aprimorá-las no processo de refutação” (Furlan, 2002, p, 133), dialeticamente, aperfeiçoa-se, com o processo de refutação, as teorias da administração científica e das relações humanas, trazendo à baila a perspectiva que em aparência são métodos de promover a melhor maneira de o trabalhador produzir mais, e em essência, são um método de controle e disciplina do

trabalhador, em prol de o encaixar aos moldes do regime de acumulação capitalista.

De forma silogística, podemos revelar a tese deste ensaio da seguinte forma: Premissa (1) - O salário não só motiva a busca pela eficiência, mas apazigua a relação entre o trabalhador e empregador; Premissa (2) - As relações sociais não só motivam a busca pela eficiência, mas apaziguam a relação entre o trabalhador e empregador; Conclusão: Logo, a hipótese da administração científica e a hipótese da escola das relações humanas, não só buscam melhorar a eficiência da produção, mas também disciplinar o trabalhador a se moldar a precarização do trabalho na lógica capitalista.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A fábrica da educação [livro eletrônico] : da especialização taylorista à flexibilização toyotista** / Ricardo Antunes, Geraldo Augusto Pinto. -- 1. ed. -- São Paulo : Cortez, 2023. -- (Coleção questões da nossa época ; v. 58)

BAUMAN, Zygmunt. **Confiança e medo na cidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

BAZANINI, R.; MIKLOS, J.; BAZANINI, H.L.; SANTANA, N.C.O pragmatismo dos filósofos do capitalismo: uma experiência didática relacionada ao ensino aprendizagem da disciplina filosofia histórico-epistemológica. **PRETEXTO**, 2017, Belo Horizonte, v. 18 n. 4 p. 11-32 out-dez. Disponível em: <<http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/2958>>.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no Século XX** / Harry Braverman; tradução de Nathanael C. Caixeiro. - [Reimpr.]. - Rio de Janeiro: LTC, 2015.

BURRELL, Gibson et al. Assumptions about the nature of social science. **Sociological paradigms and organisational analysis**, v. 248, n. 1, p. 1-9, 1979.

CAMARA, Guilherme Dornelas. A produção de conhecimento em Administração: fortalecendo a relação entre teoria e prática. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 25, p. 1-5, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/read/a/9zfCFmxZ4mdFtrX9nynNGRQ/>>.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

FURLAN, Reinaldo. Uma revisão/discussão sobre a filosofia da ciência. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 12, p. 125-138, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/paideia/a/ksk6Fhpg9mpkTFTmkGp9zyN/>>.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo. Quarderni del cárcere**. Tradução Gabriel Bogossian. Notas Alvaro Bianchi. – São Paulo: Hedra: 2010.

HEMPEL, C.G. . **Filosofia da Ciência Natural**, 3ª ed.. Rio de Janeiro: Zahar. (1981)

JUNIOR, Hormindo Pereira de Souza; BITENCOURT, Celeste Deográcias de Souza; TRIGINELLI, Daniel Handan. Educação e violência: uma reflexão a partir da ontologia do ser social. **Pro-Posições**, v. 28, p. 103-124, 2017. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/pp/a/5mdNvKvy78N9ftZ7j4PQNht/?format=pdf&lang=pt>>.

KUHN, T.S. . **A Estrutura das Revoluções Científicas**, 3a. ed. São Paulo: Perspectiva.(1962/1992)

LAKATOS, I. MUSGRAVE, A. **A Crítica e o Desenvolvimento do Conhecimento**. São Paulo: Cultrix-Edusp, 1979.

LARIOS-GÓMEZ, E.; RAMÍREZ, J.M.; RODRÍGUEZ,S.R. Pesquisa de mercado em marketing, análise comparativa como método científico da epistemologia das ciências de gestão. **Revista de Administração da UNIMEP**, v.15, n.4, setembro/dezembro, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2737/273754209008.pdf>>.

MASSONI, Neusa Teresinha; MOREIRA, Marco Antonio; SILVA, Maria Teresinha Xavier. Revisitando a noção de “Método Científico”. **Thema: revista científica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas**. Pelotas. Vol. 15, n. 3 (2018), p. 905-926, 2018. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/187932>>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital** /Antonio Cesar Amaru Maximiano. – 8. ed. – [4a Reimpr.]. - Rio de Janeiro: Atlas, 2023.

PASIAN, B. (Ed.).**Desenhos, métodos e práticas para pesquisa em gerenciamento de projetos**. Abingdon: Routledge, 2016.

PAULA, A.P.P. Para além dos paradigmas nos estudos organizacionais: o círculo das matrizes epistêmicas. **Cadernos Ebape**, v.14,n.1,2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/htgHJtVjZW3YKjQPbCZ7RPH/?format=pdf&lang=en>>.

POPPER, K. . **A Lógica da Pesquisa Científica** São Paulo: Cultrix.(1959/1999). SACCOL, Amarolinda Zanela. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/1555>>.

SERVA, Maurício. O surgimento e o desenvolvimento da epistemologia da administração–inferências sobre a contribuição ao aperfeiçoamento da teoria administrativa. **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, 2013. Disponível em: <<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/1529>>.

ZILLES, Urbano. **Teoria do conhecimento**.- 5. ed. - Porto Alegre: EDIPUCRS, 2006.