

A ideia de Administração subjacente aos cursos de Gestão Cultural financiados pelo Ministério da Cultura

Luísa Conrad de Jesus (UFSC) - luisaconradj@hotmail.com

Resumo:

O objetivo do trabalho é investigar a ideia de Administração subjacente a cursos de gestão cultural financiados pelo Ministério da Cultura. O tema é derivado de uma formalização, através do Plano Nacional de Cultura (PNC), da importância da capacitação profissional de agentes culturais, em que a meta é o aumento do número de pessoas qualificadas em cursos, oficinas, fóruns e seminários com conteúdo de gestão cultural, além da profissionalização para a elaboração de projetos culturais a serem apresentados em editais. Com base na análise de conteúdo a ser realizada, espera-se investigar a ideia de Administração presente nos cursos a serem analisados, e refletir a respeito da visão identificada, visto que isso reflete uma disseminação de um conjunto de determinados princípios e concepções, no que tange a gestão de organizações culturais e a formação de seus agentes, principalmente quando aprofunda-se a análise considerando a perspectiva de Adorno (1995) a respeito da formação e da semiformação.

Palavras-chave: *Formação, Administração, Gestão Cultural*

Área temática: *GT-17 Organização, Política e Cultura*

Contextualização

O trabalho em construção é derivado de um projeto de dissertação e aborda como tema a concepção de administração subjacente a cursos de gestão cultural oferecidos aos mais diversos agentes da área da cultura. Este tema é derivado de uma formalização, através do Plano Nacional de Cultura (PNC), da importância da capacitação profissional de agentes culturais, em que a meta é o aumento do número de pessoas qualificadas em cursos, oficinas, fóruns e seminários com conteúdo de gestão cultural, além da profissionalização para a elaboração de projetos culturais a serem apresentados em editais.

A inquietude central que deu origem a esta pesquisa pode ser compreendida como a percepção de que há uma forte relação de influência, por parte da crescente estruturação da área cultural, na transformação de organizações culturais. As quais, com o aquecimento deste setor, tendem a se tornar organizações do enclave econômico, deixando para trás muitos aspectos que as caracterizavam como organizações isonômicas ou fenonômicas (RAMOS, 1989).

Nas organizações econômicas, as atividades de administração vêm sendo entendidas predominantemente como atividades de controle sobre a natureza, sobre os seres humanos e sobre as capacidades organizacionais (PARKER, 2006). Embora o gerencialismo venha sendo tratado como “a” forma de organizar pela literatura organizacional dominante, seu conjunto de princípios configura apenas “mais uma forma” de organizar, contra a qual se diferenciam uma série de iniciativas as quais o contexto dominante considera utópicas. Com isso, organizações de todos os tipos devem ser eficientes, eficazes e seus trabalhadores devem ser avaliados e cobrados constantemente.

A gestão de organizações culturais não está imune a esta lógica, o Estado orienta suas ações pelas diretrizes de sua política cultural, a qual, de acordo com Canclini (2001), compreende um programa de intervenções que podem ser realizadas tanto pelo Estado, quanto por instituições civis, entidades privadas ou grupos comunitários, a fim de orientar o desenvolvimento simbólico e satisfazer as necessidades culturais da população. Em uma perspectiva mais abrangente, Rubim (2007) explicita que políticas culturais compreendem: noções de política e de cultura; formulações e ações; objetivos e metas; atores; públicos; instrumentos, meios e recursos humanos, materiais, legais e financeiros; interfaces com áreas afins. Além disso, possuem um caráter sistemático e envolvem

diferentes momentos da cultura, como: criação, invenção e inovação; difusão, divulgação e transmissão; circulação, intercâmbios, trocas e cooperação; análise, crítica, estudo, investigação, pesquisa e reflexão; fruição e consumo; conservação e preservação; organização, legislação, gestão e produção (RUBIM, 2007).

Simões e Vieira (2010) argumentam que as transformações ocorridas no campo organizacional da cultura no Brasil, decorrentes de mudanças na lógica histórico-social que orientava as ações, resultaram em quatro configurações distintas, correspondendo às mudanças nos órgãos estatais responsáveis pela cultura. Na primeira, a cultura configura-se como identidade e a responsabilidade para com esta caberia ao Ministério de Educação e Saúde Pública. A segunda configuração tem como bases o pensamento desenvolvimentista, o crescimento e o desenvolvimento de uma sociedade de consumo e o interesse do Estado no campo, constituindo, então, o campo da cultura como ideologia, correspondente ao surgimento do Ministério da Educação e Cultura. Já a terceira, surge de um momento em que há uma forte intervenção do Estado na área da cultura com a criação de diversas organizações, diante da repressão e ameaça à segurança nacional. Configura-se então a cultura como estratégia e lança-se a Política Nacional de Cultura. Por fim, diante das transformações na sociedade, de redemocratização, mas também de um esgotamento financeiro e da consolidação de um mercado, estrutura-se o campo da cultura como mercado, sendo criado então o MinC.

Estas diferentes configurações demonstram a complexidade da estruturação da área da cultura no Brasil, e considerando as transformações ocorridas na última década, temos que, diante de tal rede complexa, o Sistema Nacional de Cultura (SNC) pressionou estados e municípios pela estruturação de instituições culturais e desenvolvimento de mecanismos próprios de financiamento, além de outras iniciativas. (OLIVEIRA, 2007).

Gerido nacionalmente pelo Ministério da Cultura (MinC), o SNC é integrado pelos sistemas municipais, estaduais e distrital de cultura e entre os elementos que o constituem está o Plano Nacional de Cultura, que formalizou, dentre outras questões, a importância da capacitação profissional de agentes culturais, por meio do Programa de Formação na Área da Cultura, que tem como meta estimular e fomentar, de forma gradual e ao longo do tempo, a qualificação em todas as áreas vitais para o funcionamento do SNC, em diferentes níveis de formação (BRASIL, 2011).

Assim, o Estado atua por meio da implementação de suas políticas culturais, criando instrumentos que possibilitem a sua execução, dentre eles o incentivo a profissionalização de agentes culturais através de cursos para este fim, através, por

exemplo, de parcerias com universidades, públicas e privadas, para a criação de um novo campo profissional, e mantendo instituições culturais de caráter público e órgãos da administração (OLIVEIRA, 2007).

Percebe-se que há a intenção de capacitar os participantes de cursos profissionalizantes para atuar como administradores de organizações e projetos culturais. Com isso, espera-se impulsionar o resgate identitário das comunidades, o acesso à cultura em sua diversidade de manifestações e o incentivo à pesquisa e à capacitação continuadas, de forma a consolidar a cultura como objeto de estudo, criar referências para quem trabalha no setor e incentivar gestores e agentes culturais a atuar de forma cada vez mais profissionalizada.

Porém, é necessário refletir sobre a implicação dessa transformação das organizações culturais e do setor como um todo, em relação à essência dos mesmos e de suas formas únicas de gestão. Nesse sentido, considerando a formalização da importância da capacitação profissional em gestão cultural, a identificação da concepção de gestão, de administração que está sendo disseminada por meio dos cursos que são oferecidos aos agentes culturais, constitui-se em um caminho para refletir sobre a direção pela qual segue a estruturação do campo da cultura, no que tange a formação de seus atores, atentando-se ao fato de que esta formação não está desvinculada do rumo da educação e dos processos formativos da sociedade em geral.

Assim, pode-se dizer que o curso pelo qual caminha a sociedade tem forte relação com a educação vivenciada por esta. O que se questiona, é se a educação se constitui em um fator de emancipação ou se, conforme (Adorno, 1995), em uma época em que educação vincula-se fortemente a questões como a ciência e a tecnologia, apresenta um passaporte para a barbárie, soando como um melancólico desânimo em relação ao alcance de uma sociedade justa, em que o homem, portador de uma ampla liberdade, possa ser protagonista de sua história, direcionando seus próprios caminhos.

Frente a isso, Theodor W. Adorno (1903-1969) representa um dos autores que depreendeu-se sobre o tema, formulando diversos estudos, dentre os quais evidencia-se sua concepção em torno do que deveria se constituir a formação humana e do que ela efetivamente se constitui em tempos de capitalismo avançado ou não se constitui. Quanto a primeira questão, Adorno apresenta a perspectiva da formação (*bildung*), enquanto que para a segunda, mostra como a formação se transformou em seu contrário, na semiformação (*halbbildung*).

A formação, para Adorno (1995), pode ser compreendida como formação através e para a cultura, pois esta relaciona-se não apenas ao espírito, mas à produção social, tendo o papel de mediar as relações entre o homem e a sociedade. Assim, para a formação é preciso considerar as condições a que se encontram subordinadas a produção e a reprodução da vida humana em sociedade e a relação com a natureza. Como explicita Masschelein (2004), significa viver de tal forma que não se subjugue a imperativos de ordem social, política, cultural ou religiosa, nem a qualquer ideologia. Considerando isso, a formação levaria a autonomia dos indivíduos, que somente é possível através de um comportamento crítico frente à realidade.

A formação tem como condições a autonomia e a liberdade. No entanto, remete sempre a estruturas pré-colocadas a cada indivíduo em sentido heteronômico e em relação às quais deve submeter-se para formar-se. Daí que, no momento mesmo em que ocorre a formação, ela já deixa de existir. Em sua origem já está, teleologicamente, seu decair (ADORNO, 2010, p 21).

Assim, a formação é um processo contínuo, resultante de construção e reconstrução social, em que a cultura é experimentada pelo indivíduo, em uma relação viva. Este, também é fruto de um processo social e histórico e forma-se através da relação que estabelece com a cultura vivenciada. A formação não significa um processo educativo apolítico ou neutro e nem uma educação que assume uma posição político-partidária, no entanto, nos termos da concepção adorniana, pode ser lida como uma espécie de ideal do processo de formação para a emancipação humana (ADORNO, 2010).

De acordo com Adorno (1995), a formação deve ser entendida não como mera transmissão de conhecimentos e modelagem de pessoas, pois não se pode modelá-las a partir do exterior, mas como a produção de uma consciência verdadeira. A tarefa de *Bildung*, de acordo com Masschelein (2004), seria criar a oportunidade de viver uma vida autônoma, crítica e reflexiva. Para tanto, os sistemas formativos deveriam desempenhar dois papéis: o social, na medida em que preparam o participante para se integrar e adaptar à sociedade e aos paradigmas exigidos; e o individual, que permitiria a ele desenvolver a autorreflexão, evitando formar apenas *well-adjusted people*. Ou seja, o papel da formação não seria apenas o de promover a adaptação, mas também de permitir ao participante desenvolver a resistência (ADORNO, 1995).

Apesar da importância da questão política na educação/formação, Adorno (1995) ressalta que, em sociedades altamente industrializadas, como a do capitalismo tardio, a formação está ligada à formação para o trabalho, este na sua forma de mercadoria, resultando em uma semiformação. Neste sentido, a racionalidade instrumental que

permeia a cadeia produtiva, chegando à área de educação, impõe ao sujeito a necessidade de adaptação para que se integre ao processo. Entretanto, essa integração significa em alguns casos uma perda da capacidade crítica e de reflexão, necessárias à emancipação.

Adorno (1995) esclarece que formação refere-se à autonomia e adaptação, revelando a tensão entre a liberdade do sujeito e sua necessidade de configurar-se à vida real. Caso contrário, não se tem uma formação efetiva, mas uma semiformação, segundo a qual o sujeito não consegue ele próprio internalizar o conceito, criar sua própria imagem, seu próprio entendimento, sendo capaz apenas de reproduzir aquilo que aprendeu de fora.

Portanto, quando a produção simbólica, própria do processo da cultura, é convertida em mercadoria pela indústria cultural, aproximando-se dos interesses do mercado, encontram-se as bases para a consolidação do que, para Adorno (2010), constitui o processo de semiformação. Baseado em um determinismo cultural, segundo Papastephanou (2004), esse processo transforma pessoas em massas manipuláveis. De uma parte, ocasiona a dissolução da cultura enquanto potencial libertador, dispersa nos produtos distribuídos em massa pela indústria cultural, de outra, ressalta a progressiva socialização da semiformação. Sem possibilidade de superar a dependência econômica, a classe dominada absorve as representações dos valores culturais dominantes, perdendo a capacidade de compreensão da própria situação dentro da sociedade e, assim, do papel que pode exercer no sentido de transformá-la.

A semiformação constitui então, o resultado de um processo sistemático de dominação da formação cultural pelos mecanismos político-econômicos dominantes. Estes, não representam apenas fenômenos ideológicos, espirituais e educacionais, pois atingem as relações e as esferas sociais em suas diferentes dimensões. Não atingem apenas as classes tidas como “inferiores” ou do campo, mas se fazem presentes também nos grandes centros e periferias das cidades, entre pessoas letradas ou não. A sua influência se dá para além da razão, e o indivíduo passa a representar apenas um mero instrumento para o trabalho, ou de consumo, ou seja, coisifica-se, torna-se mero objeto. O indivíduo é tão bem manipulado e inculcado de tal ideologia que até mesmo o seu lazer se torna uma extensão do trabalho (ADORNO, 2010).

A formação específica em Administração no Brasil, de acordo com Covre (1981), surgiu com a implementação e evolução de cursos que se apresentavam como uma faceta do espírito modernizante advindo da ideologia neocapitalista que instalou-se nos processos de desenvolvimento dos países latino-americanos. Com a tomada de

consciência do subdesenvolvimento, desenvolver-se significava industrializar-se, o que exigia o uso crescente de técnica, seja ela maquinária ou organizatória, tornando imprescindível a necessidade de um contingente de profissionais especializados para controlar, analisar e planejar as atividades empresariais e estatais, bem como métodos de trabalho mais sofisticados

De acordo com Nicolini (2003), os primeiros cursos a ministrar Administração no Brasil datam de 1902, com duas escolas particulares: no Rio de Janeiro, na Escola Álvares Penteado, e em São Paulo, na Academia de Comércio. No entanto, o ensino não era regulamentado, o que ocorreu somente em 1931, com a criação do Ministério da Educação e a estruturação do ensino em todos os níveis.

Desde a regulamentação da Administração como profissão, que ocorreu em 1965, através da Lei 4.769, que regula e dispõe sobre o exercício da profissão de “técnico em administração”, o conselho Federal de Educação já realizou três fixações do currículo mínimo da formação desta profissão. Isso ocorreu em 1966, com a primeira estruturação do conteúdo mínimo e a duração dos cursos de administração no Brasil, e em 1993, com o trabalho conjunto da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD) e o Conselho Federal de Administração (CFA) para a aprovação do novo currículo.

No entanto, em 2005, ocorre a criação do terceiro currículo mínimo, vigente até então, segundo o qual o Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador (BRASIL, 2005).

Esta reformulação prevê, ainda, as competências e habilidades que a formação deve possibilitar, sendo estas (BRASIL, 2005):

- I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

De forma geral, percebe-se que estas competências e habilidades corroboram com as ideias de Motta (1983) sobre a história do ensino da administração enfatizar fundamentalmente conteúdos disciplinares funcionalistas, tais como o taylorismo/fordismo/toyotismo, mercadologia, produção, economia, finanças, contabilidade e relações humanas como uma variável. Embora tenha ocorrido a incorporação de campos como economia, sociologia, política, psicologia e direito, a ciência da administração segue a lógica de coordenação de conhecimentos parcelados, em consonância com a divisão do trabalho industrial. Esse direcionamento segmentado é o responsável pela transmissão de uma ideologia do "management", dos conceitos de planejamento, organização, coordenação e controle e pelo ensino da política de negócios atualmente conhecida como planejamento estratégico.

De acordo com Parker (2006), tal ideologia tornou-se algo indissolúvel do bom senso do mundo, estando presente em toda a parte. Mais precisamente, tem-se traduzido em uma característica definidora de uma organização que tem um grupo de indivíduos chamados de gestores ou ainda, de administradores, os quais estão em constante busca por modos de melhorar a gestão, acreditando que a resposta para as questões é sempre uma gestão mais eficiente. De forma semelhante, muitas pessoas acreditam que managerialismo é uma condição prévia para uma sociedade organizada, para um progresso social e crescimento econômico.

Parker (2006) afirma que a dominação da ideologia do management demonstra-se de forma forte e inquestionável, principalmente no último século. No entanto, embora atualmente exista uma ampla variedade de problemas políticos e éticos, o autor sugere

que há uma série de caminhos não managerialistas que a administração pode seguir e uma série de maneiras diferentes de pensar sobre o mercado.

Essas diferentes maneiras, permitem pensar em administração por diferentes perspectivas, sendo possível identificar, pelo menos, duas visões, uma mais tradicional, guiada pelos preceitos de uma gestão estratégica, (TENÓRIO, 1998), um pensamento organizacional (TENÓRIO, 2012) e uma racionalidade instrumental (RAMOS, 1989), e uma visão mais crítica, que, em resistência a hegemonia de um pensamento gerencial em relação às necessidades da sociedade, inclui iniciativas a propagação de um pensamento crítico (TENÓRIO, 2012) e uma gestão que represente uma ruptura com o modelo burocrático de organização (DELLAGNELO; MACHADO-DA-SILVA, 2000). Este, de acordo com Wood Jr. (2007), enfatiza a velocidade, a reprodutibilidade, a confiabilidade e a eficiência, atingidas por meio da divisão do trabalho, da estrutura hierárquica e do emprego de regras e normas.

A exemplo dessa visão crítica, tem-se a gestão no campo da economia solidária (LAVILLE, 2009; ALVES et. al., 2014; ANDION, 2005), a autogestão (ROTHSCHILD-WITT, 1979; MISOCZKY; SILVA; FLORES, 2008; FARIA et.al., 2008) e ainda, a gestão social (FRANÇA FILHO, 2008; FISCHER, 2002; CANÇADO; TENÓRIO; e PEREIRA, 2011; TENÓRIO, 1998), iniciativas que permitem uma racionalidade substantiva (RAMOS, 1989).

Explorando estas visões, é possível identificar qual a ideia de Administração que orienta cursos de administração da cultura. Nesta direção, há a pretensão de dar foco aos cursos financiados pelo Ministério da Cultura, em parceria com determinadas instituições como instituições do Estado, universidades ou organizações não governamentais que ofereçam cursos com o intuito de profissionalizar agentes culturais para atuar como gestores de organizações e projetos culturais, por meio do conhecimento de técnicas e procedimentos metodológicos da produção, além do contato com o ambiente e a prática das organizações culturais.

Objetivos

O objetivo deste estudo é investigar a concepção de administração subjacente aos cursos de gestão cultural financiados pelo Ministério da Cultura.

Para atingir este objetivo é preciso alcançar os seguintes objetivos específicos:

- a) Discutir, com base na literatura própria, o tema formação em administração e suas diferentes concepções;
- b) Analisar, com base nos materiais disponíveis, as propostas e formulações dos cursos existentes a fim de selecionar um objeto representativo;
- c) Descrever os cursos profissionalizantes selecionados para a análise;
- d) Identificar, com base na análise de conteúdo a representação de administração no material em análise;
- e) Refletir a respeito da concepção de administração encontrada nos cursos profissionalizantes em relação à literatura e suas consequências para o setor cultural.

Metodologia

A elaboração deste trabalho baseia-se nos preceitos de uma pesquisa não experimental, de abordagem qualitativa, em função da análise das informações dos cursos para identificar a ideia de administração disseminada. (RICHARDSON, 1999).

A análise dos dados se dará por meio do método qualitativo, a partir da análise de conteúdo, conforme orientação de Bardin (1994), segundo o qual o processo de análise é composto pelas seguintes etapas: (a) pré-análise, em que se busca fazer uma leitura geral do material, a fim de escolher e organizar o conteúdo a ser analisado; (b) exploração e análise do material, em que são realizadas a codificação e a categorização dos dados coletados; e (c) interpretação dos dados, realizada com base na teoria e na percepção do pesquisador. A partir disso, são analisadas as diferentes perspectivas de formação em administração contidas nos documentos, através das categorias anteriormente mencionadas, a fim de identificar qual ideia aparece de forma predominante.

Resultados Esperados

Com a conclusão deste estudo, espera-se identificar as concepções de administração existentes no curso ou nos cursos analisados, sendo possível realizar um comparativo entre concepções, a fim de identificar as implicações na formação de

administradores culturais, visto que isso reflete em uma disseminação desta concepção de administração frente ao setor da cultura.

Conclusões

O campo da cultura no Brasil vem passando por significativas transformações, desde o processo de organização e institucionalização de forma ampla, até a construção da Conferência Nacional de Cultura, do Plano Nacional de Cultura e do Sistema Nacional de Cultura como marcos emblemáticos. O que inclui questões mais específicas, decorrentes dessas transformações, como a formalização, através do Plano Nacional de Cultura, da importância da capacitação profissional de agentes culturais e o consequente crescimento do número de cursos de administração e gestão cultural oferecidos para tal.

Considerando estas questões, é preciso fazer reflexões sobre os direcionamentos frente a exigência de uma maior e melhor organização do campo da cultura e de seus agentes, dentre as quais destaca-se a reflexão a respeito da ideia de Administração presente nos cursos a serem analisados, visto que isso reflete uma disseminação de um conjunto de determinados princípios e concepções, no que tange a gestão de organizações culturais e a formação de seus agentes, principalmente quando aprofunda-se a análise considerando a perspectiva de Adorno (1995) a respeito da formação e da semiformação.

Referências

ADORNO, T. W. **Educação e Emancipação**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

_____. **Teoria da Semiformação**. In: PUCCI, B. ZUIN, A.A.S., LASTÓRIA, L.A.C.B. (org.). Teoria Crítica e inconformismo. Campinas, Autores Associados, 2010. Nabuco Lastória (orgs). – Campinas, SP: Autores associados, 2010.

ALVES, M. A., OMETTO, P. M., MACHADO, L. F. The trajectory of solidary economy in Brasil. **Colloquium Latin American and European Meeting on Organization Studies**, 2014.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1994.

BRASIL. **Ministério da Cultura**. Estruturação, Institucionalização e Implementação do Sistema Nacional de Cultura. Brasília, DF, 2011.

_____. **Ministério da Educação (MEC)** - Conselho Nacional de Educação (CNE). Resolução CNE/CES n.º 4, de 13 de Julho de 2005, institui as Diretrizes Curriculares

Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2005.

CANÇADO, A. C., TENORIO, F. G., PEREIRA, J. R. Gestão social: reflexões teóricas e conceituais. **Cadernos EBAPE**, BR, v.9, n.3, 2011.

CANCLINI, N. G. **Definiciones en transición**. In: MATO, D. (org.) Estudios latinoamericanos sobre cultura y transformaciones sociales en tiempos de globalización. Buenos Aires: Clacso, 2001.

COVRE, M, L. **A formação e a ideologia do administrador de empresas**. Petrópolis: Vozes, 1981.

DELLAGNELO, E. H. L., MACHADO-DA-SILVA, C. Novas formas organizacionais: onde se encontram as evidências empíricas de ruptura com o modelo burocrático de organizações? **Organizações e Sociedade O&S**, v.7, n.19, 2000.

FARIA, J. LEAL, A. ATTIE, J. HIRAYAMA, W. DE MATOS, R. DUTRA, R. Autogestão e Poder: esquema de análise das relações de poder em organizações com características autogestionárias. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais ENEO V, 2008. **Anais...** Belo Horizonte: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2008.

FISCHER, T. A gestão do desenvolvimento social, agenda em aberto e proposta de qualificação. **Congresso Internacional Del CLAD sobre La Reforma Del Estado y de La Administracion Pública**. Lisboa, Portugal, 2002.

FRANÇA FILHO, G. C. **Definindo gestão social**. In: JR SILVA, J.; MASIH, R.; CANÇADO, A.; SCHOMMER, P. Gestão Social: práticas em debate, teorias em construção. 1 ed. CE: Juazeiro do Norte, 2008.

LAVILLE, J. L. A economia solidária: um movimento internacional. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. 2009.

MASSCHELEIN, J. How to Conceive of Critical Educational Theory Today? **Journal of Philosophy of Education**, v. 38, n. 3, 2004.

MISOCZKY, M., SILVA, J., FLORES, R. Autogestão e Práticas Organizacionais Horizontalizadas: Amplificando sinais. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais ENEO V, 2008. **Anais...** Belo Horizonte: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2008.

MOTTA, F. C. P. A questão da formação do administrador. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 53-55. Out./dez, 1983.

NICOLINI, Alexandre. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **Revista de Administração de Empresas**, volume 43, n. 2, p. 44-54, abr./maio/jun. 2003.

OLIVEIRA, R. Políticas culturais e o campo museal em Santa Catarina (1987–2006). **Dissertação de Mestrado**. (Universidade Federal de Santa Catarina – Curso de Pós-Graduação em Administração). Florianópolis, 2007.

PAPASTEPHANOU, M. Educational Critique, Critical Thinking and the Critical Philosophical Traditions. **Journal of Philosophy of Education**, v. 38, n. 3, 2004.

PARKER, M. Stocholm syndrome. **Management Learning**. v.37. n.1. p.39-41. London, 2006.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**. Tradução de Mary Cardoso. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

ROTHSCHILD-WITT J. The collectivist organization: an alternative to rational-bureaucratic models. **American Sociological Review**. v. 44, n.4, p.509-527, 1979.

RUBIM, A. A. C. **Políticas culturais no Brasil**: tristes tradições, enormes desafios. In: RUBIM, A. A. C., BARBALHO, A. Políticas Culturais no Brasil. Salvador, EDUFBA, 2007, p.11-36.

SIMÕES, J. VIEIRA, M. A influencia do Estado e do mercado na administração da cultura no Brasil entre 1920 e 2002. **Revista de Administração Pública**. v.44. n.2. p.215-237. mar-abr, 2010.

TENÓRIO, F. G. Gestão social: Uma perspectiva conceitual. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, set/out 1998.

_____. O “tipo burguês” e o pensamento organizacional. In: II COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO, 2012, Florianópolis. **Anais eletrônicos**, Florianópolis: UFSC, 2012.

WOOD JR, T. **Novos formatos Organizacionais**. In: WOOD JR., T; CALDAS, M. Comportamento Organizacional: uma perspectiva brasileira. São Paulo: Atlas, p. 58-69, 2007.