

A EDUCAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO SÉCULO XX: UM OVERVIEW MEDIANTE O PENSAMENTO RACIONAL

MANAGEMENT EDUCATION IN 20TH CENTURY:
AN OVERVIEW THROUGH RATIONAL THINKING

JANAYNA SOUTO LEAL
leal.janayna@gmail.com

FRANCISCO JOSÉ DA COSTA
franzecosta@gmail.com

RESUMO

Este ensaio teórico tem como propósito apresentar o processo de formação do ensino superior no campo da Administração no século XX, iluminado pela categoria teórica da racionalização, com inspiração em Max Weber. Metodologicamente, optamos por um estudo de inspiração historiográfica, com a aplicação de uma pesquisa bibliográfica e análise da literatura como forma de revisitar o conteúdo produzido e que relata os caminhos percorridos na construção do processo educacional da Administração no Brasil do século XX. Para tanto, tais aspectos históricos foram guiados pela racionalização e fundamentados pelas dimensões da profissionalização gerencial e operacional e da padronização. Logo, diante do acervo existente e da apreciação teórica subjacente à temática, procuramos oferecer uma nova, reflexiva e potencial visão explicativa acerca dos acontecimentos narrados, identificando uma racionalidade administrativa na busca pela eficiência do pensamento gerencial neste campo formativo a partir da importação do modelo de ensino estadunidense.

Palavras-chave: Educação em Administração. Racionalização. Profissionalização. Padronização.

ABSTRACT

This theoretical essay aims to present the process of formation of higher education in the field of Management in the 20th century, illuminated by the theoretical category of rationalization, inspired by Max Weber. Methodologically, we opted for a study of historiographic inspiration, with the application of a bibliographic research and literature analysis to revisit the content produced who report the paths taken in the construction of the educational process of Management in Brazil in the 20th century. Therefore, such historical aspects were guided by rationalization and based on the dimensions of managerial and operational professionalization and standardization. Therefore, given the vast existing collection and the theoretical appreciation underlying the theme, we seek to offer a new, reflective and potential explanatory view of the events narrated, managing to identify an administrative rationality based on the search for the efficiency of managerial thinking in this training field from the import of the American teaching model.

Keywords: Education in Administration. Rationalization. Professionalization. Standardization.

1 INTRODUÇÃO

A apressada rotina e as atividades que cercam o cotidiano de profissionais de Administração giram, em geral, em pressão continuada por resultados sempre mensurados e na geração de valor a todos os *stakeholders* de sua organização. Ao se empenhar para alcançar resultados estimáveis e de valor, o que é da essência do trabalho administrativo, reproduz um esforço definido na ideia da racionalização.

A racionalização como ideal e finalidade é algo que, no início dos anos 1900, foi objeto de reflexão intelectual de Max Weber e de preocupação mais operacional de Frederick Taylor (RUTGERS, 1999), atores que se tornaram referências canônicas da teoria administrativa desde então. Esse cânone teórico encontrou espaço de constituição em um modelo social baseado em organizações, cuja liderança segue sendo aprimorada pela aplicação do conhecimento à gestão (DRUCKER, 2002).

A perspectiva instrumental do conhecimento gerencial, epistemologicamente forjada no conceito econômico de eficiência, na qual a Administração tem sua condição (e mesmo constituição) como atividade voltada à promoção de resultados, encontra neste campo de conhecimento uma maior arena expositiva para as implicações do conceito intelectual weberiano da burocracia. Há contrapontos a uma visão burocrática restritiva, chamada lógica racional-instrumental, como as ditas razão substantiva (RAMOS, 1989; SERVA, 1996) ou racionalidade comunicativa (HABERMAS, 2012), mas entendemos que esta é uma lógica dominante na prática, e, portanto, na formação, em Administração. Reed (1999) aponta que a dominância do modelo instrumental (que Weber, vale ressaltar, descreve, mas não defende) se deve à contundente influência do modelo burocrático, tratado por Weber no seu núcleo teórico, consistindo na chamada Teoria da Organização Formal. São evidentes as afinidades entre os pressupostos do modelo burocrático e os princípios da Administração científica levantados por Taylor, tais como: a divisão do trabalho e a hierarquização da unidade de comando, destacando os seus mecanismos como técnicas para a produtividade.

No Brasil, essa conjuntura racionalizante veio a se firmar, dentre outras razões, pela influência norte-americana na educação gerencial (WAIANDT; FISCHER, FONSECA, 2010). Diante da importação desse pensamento gerencial, a construção de um esforço para o processo formativo no campo da Administração tornou-se inevitável, acarretando, segundo Chu e Wood Jr. (2008), um processo adaptativo das práticas internacionais, considerando algumas singularidades culturais e institucionais, particularizando a importação e a incorporação de teorias estrangeiras, sobretudo, estadunidenses.

Não manifestamos posição favorável ou desfavorável a essa influência externa na educação gerencial brasileira. Admitimos como um evento com suas repercussões, algumas positivas, outras negativas. E um fato bem evidenciado é que essa abordagem serviu como base para sedimentar uma vocação formativa direcionada preponderantemente para organizações do tipo empresarial (VASCONCELOS; COSTA; CARVALHO, 2016), ancorada nos três Es – economia, eficiência e efetividade (RUTGERS, 1999).

Estes três elementos definem (e são definidos por) práticas que refletem 'ondas racionalizantes' (ESPELAND; STEVENS, 1998). Diversas categorias intelectuais têm sido objeto de reflexão nas análises dessas 'ondas' (quantificação, avaliação, padronização...) e, dada nossa finalidade de refletir a formação gerencial, consideramos duas categorias bem definidas: a (i) **standardization (padronização)**, por construir soluções para situações de incertezas, impondo controle e garantindo legitimidade; e (ii) **profissionalização gerencial e operacional**, como um aumento da necessidade em profissionalizar a gestão organizacional.

Propomos aqui uma pesquisa de inspiração historiográfica, com a aplicação de uma pesquisa bibliográfica e revisão da literatura sobre o tema. Mais formalmente, temos por objetivo apresentar o processo de formação do ensino superior no campo da Administração no século XX, baseado na categoria teórica da racionalização, inspirada principalmente em Max Weber¹. Seguiremos, portanto, fazendo um paralelo entre os principais acontecimentos registrados acerca do avanço e construção da educação em Administração no Brasil no período datado e buscando entender cada acontecimento relevante em sua associação à ideia de racionalização, tomada aqui como referência analítica que explica a formação e a evolução deste campo formativo.

2 A RACIONALIZAÇÃO COMO VIA ANALÍTICA PARA A EDUCAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

A racionalização é um dos temas centrais do pensador alemão Max Weber. Ainda que diante da inexistência de uma obra exclusivamente direcionada ao tema racionalização, Weber defendeu, com o seu discurso sobre a pós-renascença, que a característica fundamental da modernidade ocidental se centrava na racionalização (SELL, 2012). A tese é ampla e profunda, e teve exaustiva exploração por autores brasileiros e internacionais. Foi essa organização do pensamento weberiano que tomamos por base nesse trabalho. Como indica Sell (2012), Max Weber não empregou os termos "racionalidade" e "racionalização" como conceitos universais e tampouco decretou a ideia deste último como um padrão de desenvolvimento geral das civilizações. Kalberg (1980) defende que, na perspectiva de Weber, racionalidade é uma concepção histórica e os processos de racionalização podem ser visualizados de maneira distinta, desdobrando-se conforme as suas próprias modalidades de estímulo, em diferentes domínios e processos de organização, tais como direito, política, economia, religião, educação, Administração (área de exploração deste estudo), entre outros.

A configuração de um 'processo de racionalização' pode ser definida por meio de diversos registros, ocorrendo de variadas formas em sociedades e em épocas distintas. A definição a partir da multiplicidade de elementos constitutivos é um exercício hermenêutico (SELL, 2012), que requer analisar padrões de conduta em dimensões como negócios, investigação acadêmica, guerra, justiça, educação e práticas de gestão. Essas (e outras) dimensões são então racionalizadas a partir de interpretações e vertentes particulares em uma perspectiva que possibilita a variação do ponto de vista do que é racional ou irracional sob o olhar do outro (WEBER, 1979). Há real pluralidade da análise de base weberiana, "sendo possível inferir que

¹ Pela densidade teórica compreendida na obra weberiana e de modo a não desfocar do objetivo deste estudo e não indo além do seu escopo, decidimos por explorar a teoria da racionalização inspirada nas ideias de Max Weber e, conseqüentemente, de outros autores que seguem a sua linha de visão racional.

o sentido da racionalização adquire tonalidades distintas conforme o *lôcus* textual em que se insere” (SELL, 2012, p. 169).

Entendemos que a Administração mais formalizada (como teoria, escola e profissão) é um vetor de racionalização que gerou uma nova ‘revolução da produtividade’ a partir do aprimoramento dos resultados das organizações. No item seguinte tecemos algumas considerações sobre o que seja e como são definidas essas revoluções na história humana.

2.1 Uma visão para as revoluções da produtividade

Partindo da visão de Hoppe (2018), identificamos três características dos primórdios da humanidade: (i) o nomadismo e parasitismo, resultando em uma sociedade baseada em caçadores e coletores, com conseqüente aprimoramento da tecnologia de projéteis para aperfeiçoar as habilidade de caça e coleta; (ii) a precariedade e o baixo padrão de vida, em que o homem corria grandes riscos; e, por último, (iii) o descontrole demográfico, do tipo malthusiano, com crescimento populacional e a baixa produtividade levando às constantes migrações. Na visão do autor, em torno de 10.000 a.C, houve um processo evolutivo do homem “anatomicamente moderno” para o homem “comportamentalmente moderno”, viabilizando a denominada revolução neolítica, também denominada revolução agrícola, que veio assentada em duas bases: primeira, pelo modelo de organização social, centrado na família e do ambiente doméstico; segunda, de caráter cognitivo e intelectual, com a transição da produção dos alimentos pela caça e coleta para o desenvolvimento de tecnologias agrícola e pecuária. Além das duas mudanças mencionadas, a organização econômica em torno da propriedade privada viabilizou a regulação e o equilíbrio dos meios limitados de subsistência (MISES, 1981).

Estava assim configurada a **primeira grande revolução da produtividade**, com conseqüente elevação do padrão de vida, do desenvolvimento socioeconômico, cultural, religioso e intelectual. Contudo, nos próximos milênios ainda seriam reais o fantasma malthusiano e o baixo desenvolvimento tecnológico, principalmente em termos sanitários e de saúde, com conseqüentes altas taxas de mortalidade e frequentes conflitos.

Ainda na descrição de Hoppe (2018), isso foi uma realidade até o século XVIII. Na busca por soluções a esses desafios, em torno do ano 1800 d.C é configurada uma nova grande ruptura, com a revolução nos processos industriais. A base cognitiva desse novo avanço foi o conhecimento científico, e o modelo de organização social precisou sair da família ou do feudo para o modelo organizacional e dos burgos (cidades).

A Revolução Industrial foi conseqüência de um vertiginoso avanço da inteligência humana e da remoção de barreiras institucionais ao crescimento (HOPPE, 2018), e, apesar das diversas contestações e aprimoramentos subseqüentes, é bem entendido que a Revolução Industrial foi a **segunda grande revolução da produtividade** vivenciada pela humanidade.

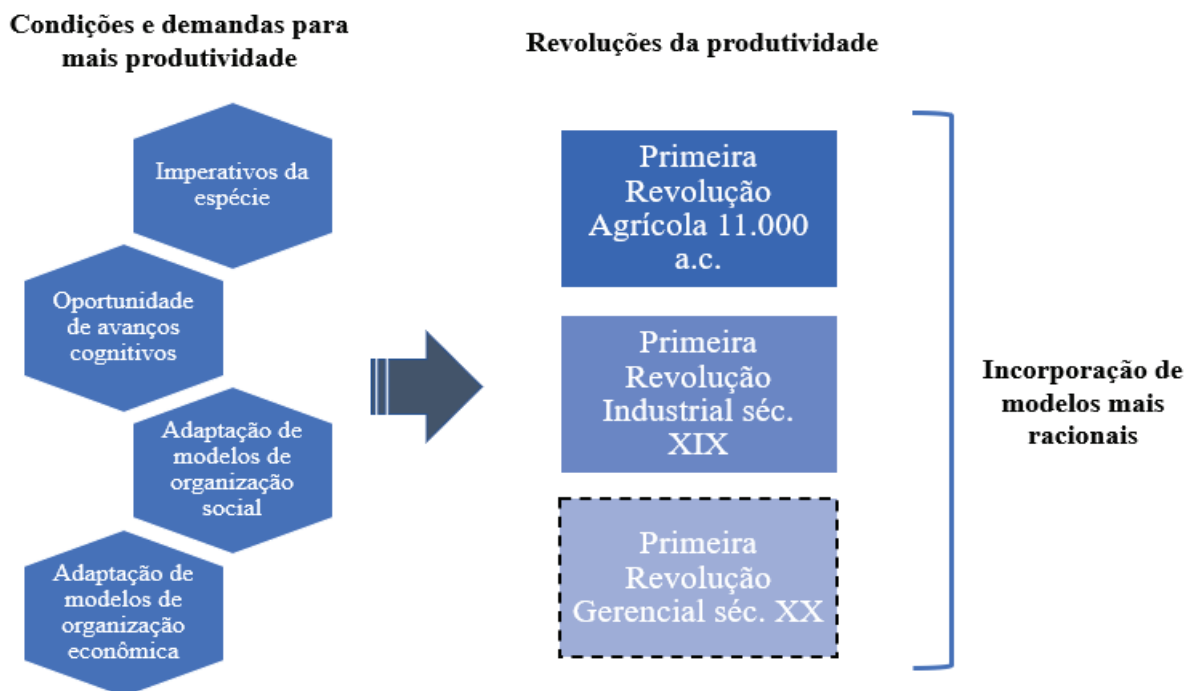
Obviamente, a maior prosperidade econômica não foi ainda suficiente para as demandas sociais e aspirações humanas. Mesmo com uma mudança significativa de cenário, resultando em uma magnitude material oriunda do desenvolvimento cultural, intelectual e tecnológico intensos, problemas anteriormente inexistentes emergiram, em especial, a evidência da pobreza relativa, a poluição e a superpopulação das cidades. Isso fez evidente que, mais que garantir a

sobrevivência, é necessário assegurar qualidade de vida, abrindo espaço para a configuração da revolução gerencial.

O modelo científico espalhou a sua contribuição a diversas áreas do saber, e alcançou a gestão de organizações, de forma mais incisiva, no início do século XX, com a aplicação do conhecimento cientificamente fundamentado ao trabalho e às organizações. O alinhamento da organização racional com a ciência aplicada ao trabalho culminou naqueles que seriam os primeiros passos da Administração Científica, em 1900 d.C., a que, embora referência de críticas quanto aos métodos, por seus resultados gerou um novo grande impulso na produtividade organizacional.

A Administração científica foi o impulsionador do que entendemos ser a **terceira grande revolução da produtividade**, e sua natureza é gerencial, definida pelo foco no conhecimento aplicado ao trabalho e aos processos administrativos (DRUCKER, 2002). Toda a história da Administração, mesmo aquela construída a partir de uma visão crítica do ‘taylorismo’ repercute esta mesma lógica, qual seja, a de que, em uma sociedade de organizações, sua gestão precisará ser fundamentada em conhecimentos cientificamente fundamentado. Os grandes avanços e incrementos da produtividade ao longo do século XX e começo do século XXI são, em larga medida, continuidade dessa revolução da produtividade. Destacamos como avanços reconhecidos neste sentido, como o movimento da qualidade total, nos anos 1980, a gestão da performance (inclusive com a ‘new public managment’, nos anos 1990); a revolução da informação (a partir do século XXI) e os avanços recentes da ‘ciência de dados’ aplicados às organizações; todos esses avanços são, em larga medida, continuidade de um esforço gerencialista que articula um modelo de organização social baseada em organizações e a suposição de que a gestão profissional terá base científica e meta de elevação de eficiência. A figura 1 ilustra as revoluções da produtividade descritas.

Figura 1 – As revoluções da produtividade



Fonte: Elaboração própria (2021).

Considerando essas visões no tocante à Administração, em termos profissionais e acadêmicos, a perspectiva racional, enquanto meta e ideal, tem sido objeto de preocupação, independente do teor do discurso, da visão abordada ou da linha retratada. Por essa perspectiva, a Administração é uma área de conhecimento e um campo de prática que demarca um efeito acelerador da onda racionalizante contemporânea, mas cuja constituição resulta de construções desenvolvidas ao longo de todo o século XX.

No item seguinte fazemos um esforço de articular essa visão a partir das categorias principais que a literatura sociológica e histórica vem assumindo como evidências desse impulso racionalizante mais recente (configurado principalmente a partir dos anos 1970).

2.2 A configuração do processo racionalizante da Administração

Espeland e Stevens (1998) configuram uma onda racionalizante que parte de três componentes centrais e associados, associadas à ideia de comensuração: a padronização, a avaliação e a quantificação. Os avanços nestes três componentes é um desdobramento contemporâneo da racionalização visualizada por Weber (2006) nos séculos anteriores. Estes componentes mantêm associação ao elemento clássico da ideia de racionalização, que é a profissionalização gerencial e operacional.

Para este estudo, mediante os dados históricos resgatados no percurso trilhado pela educação em Administração no Brasil no século XX, vemos seu alinhamento direto com duas dessas categorias: primeiro, a da profissionalização; segundo, a da padronização. Comentamos brevemente essa associação.

2.2.1 Profissionalização gerencial e operacional

O surgimento do curso no cenário nacional trouxe, como indicado acima, uma faceta do espírito modernizante e da lógica racional-instrumental, com foco na busca pela eficiência que, inevitavelmente, acompanhavam as atividades no país. Mudanças mercadológicas e na formação social brasileira requeriam um nível de profissionalização da gestão organizacional, e isso se refletiu na formação superior em Administração. Covre (1982) apontou necessidade de especialização e de uso de técnicas burocráticas mais apuradas, urgindo a presença de profissionais para as funções de controle, análise e planejamento das atividades organizacionais.

Em termos históricos, a formação do Administrador no Brasil começou a ganhar contornos mais claros, primeiramente, na década de 30, com os governos Getúlio Vargas, representativos do projeto “autônomo” de caráter nacionalista e em seguida, pelo governo de Juscelino Kubistchek, evidenciado pelo projeto desenvolvimentista associado e caracterizado pelo tipo de abertura econômica de caráter internacional (CFA, 2021). Com o processo de industrialização intensificado, percebemos demandas mais claras ao ensino superior em Administração no Brasil. A formação gerencial é, portanto, um esforço profissionalizante adequar um bom volume de pessoal especializado para a planificação de mudanças e para o fornecimento de suporte a questões econômicas e administrativas (COVRE, 1982; COELHO; NICOLINI, 2014).

Ou seja, a constituição de um espaço de formação em administração alinha-se ao que Max Weber descreveu relativo ao crescimento por peritos com formação especializada para o modelo burocrático (SCHMITZ, 2014). Foi uma profissionalização que se impôs mediante a conjuntura que a sociedade atravessava, avançando de um estágio agrário para uma sociedade mais industrializada, em que o empresariado nacional passou a ter acesso a um compilado maior de ideias de gestão que, a partir de sua circulação, consumo e coprodução, passou a legitimar comportamentos e narrativas dos profissionais com formação em gestão.

E a profissionalização veio, como indicado anteriormente, com mais dois elementos de base: primeiro, com os dispositivos legais de constituição formal da profissão; segundo, com a definição de um currículo de base para a formação. Assim constituída, a profissão passou a ter requisitos que viabilizaram a proliferação de cursos, sempre com a mesma intenção de prover uma demanda de profissionais nesse campo, tornando as organizações mais competitivas e gerando mais desenvolvimento econômico, cultural e social.

A associação da profissionalização em Administração a um processo racionalizante é bem claro para Castro (1974), que avaliou a formação ainda nos anos 1970, quando o número de escolas ainda era muito reduzido. Na visão do autor o processo didático formativo do curso de Administração no Brasil preparava (até os anos 1970) o administrador como um **técnico**, um indivíduo informado a respeito de técnicas ou rotinas eficientes para a realização de certas funções administrativas. A formação direcionava-o para o tratamento de certas regularidades no processo “casuístico” de tomada de decisões, assumindo o papel de **decision-maker**, ou tomador de decisões, desempenhando uma capacidade de julgamento e de proposição de soluções, formulando normas/regras de procedimento e criando rotinas com o nível de competência requerido.

Independente do debate nacional ou internacional sobre condições ou privilégios da condição de ‘profissão formal’ (cf. BYRKJEFLOT; NYGAARD, 2018; FELLMAN, 2018; MOSKOVSKAYA, 2018), ou da prioridade de egressos de cursos de Administração em cargos gerenciais, o fato é que a formação em Administração é um exemplo mais evidente do que é a ‘profissionalização’ pensada enquanto categoria de racionalização. Em outras palavras, percebemos que, dentro do período analisado neste trabalho, o próprio processo de profissionalização em Administração, em si, já foi um esforço de racionalização, tendo o conhecimento em Administração como parte de um esforço racionalizantes para a gestão de organizações e dos governos.

2.2.2 Administração como e a partir da *standardization*

Ao contemplarmos o trajeto percorrido da educação em Administração no Brasil, podemos averiguar que o ensino desse campo formativo no país, desde os primeiros movimentos até a sua real implantação, foi costurado em alinhamento aos EUA, país cujo ensino da Administração primeiro ganhou proeminência (KIPPING; ENGWALL; ÜSDIKEM, 2008) e que, consequentemente, exerceu um papel de força padronizante nessa área de formação no cenário brasileiro.

Particularmente, em se tratando da relação entre Brasil e Estados Unidos, percebe-se que o acordo de cooperação técnica estabelecido entre as duas nações não seguiu uma linha impositiva, mas uma ação lógica envolvendo a transferência de *know-how* por meio da difusão de ideias, técnicas, modelos/ferramentas gerenciais e material didático às escolas de Administra-

ção brasileiras, perdurando como base de referência para o que é ensinado desde então (SOARES NETO, 2017). Como consequência deste procedimento, surgiu um processo de replicação do modelo de ensino estadunidense em solo nacional, o dito isomorfismo mimético (no senso de DIMAGGIO; POWELL, 1991), como foi documentado por alguns autores (e.g. ALCADIPANI; BERTERO, 2012, 2014; OLIVEIRA; LOURENÇO; CASTRO, 2015).

Logo, ao analisarmos esse quadro a partir da visão da racionalização, compreendemos que essas forças isomórficas tornaram a adesão a um modelo preexistente um caminho necessário para um melhor ordenamento e o firmamento da legitimidade das práticas de ensino adotadas nas IES brasileiras. A formação em Administração no Brasil precisou encontrar uma via mais consensual, o que fez o país recorrer a conhecimentos especializados (e padronizadores) de modo a tornar o modelo de ensino adotado em um elemento credível, aplicável e, sobretudo, chancelado. Dentro dessa perspectiva, o modelo estadunidense mostrava-se como a alternativa mais viável para a importação de conhecimentos (em métodos avaliativos, processos, modelos, *frames*, planos, regras), devido à logística 'facilitada' e, obviamente, à sua primazia (cf. SOARES NETO, 2017).

Diante dessa primeira referência racionalizante, houve um esforço em delinear no Brasil uma uniformidade e estabilidade, características naturais do processo de padronização (TIMMERMANN; EPSTEIN, 2010; BRUNSSON *et al.*, 2012). Esta iniciativa fica evidente a partir do enquadramento desta formação em torno de parâmetros mínimos, como a lei da profissionalização do administrador e a formação do currículo mínimo (inicialmente com 2700 horas, e com a sua posterior reformulação, aumentando a carga horária para 3000 horas) (BRAGA *et al.*, 2011), delimitando um padrão dentro dos cursos de Administração e que, como dito, ainda continua muito presente. Os produtos que importamos de agentes nacionalizadores (padronizantes), enquanto fatores de 'entrada', revelam isso. As grades ou matrizes curriculares, as ementas de disciplinas, a bibliografia, as aulas, toda essa estrutura veio praticamente pronta para gerar como 'saídas' apropriação de práticas gerenciais orientadas a melhorar a produtividade organizacional. Em outras palavras, ao longo do desenvolvimento da formação tivemos a consolidação de padrões, o que fortaleceu as regras burocráticas e a tecnificação do trabalho, características bem próprias da concepção weberiana de racionalidade burocrática (THIRY-CHERQUES, 2009).

Como realçam Brunsson *et al.* (2012), os resultados da padronização são provenientes de processos dinâmicos subjacentes, o que pode gerar receios ou desconfortos. Em particular, quando um padrão é mudado, o novo produz incertezas e resistências. No caso do Brasil do século XX, percebemos que a dissociação das práticas padronizantes em relação ao padrão internacional e a possibilidade de uma maior autonomia e independência no campo educacional, não foi uma opção considerada, haja vista que a influência externa avançou (e continuou a adentrar) inclusive na esfera das formações avançadas (como na pós-graduação *stricto sensu*).

Nesse sentido, entendemos haver evidências de que a padronização foi um fator estruturante nos processos formativos em Administração, incorporados desde seus primórdios, com pequenas adaptações à conjuntura local e de cada época. Isso reforça a tese de que a formação em Administração no Brasil foi resposta e teve sua configuração em alinhamento ao ideário e à cosmovisão racionalizante, predominantemente anglo-saxônica, com adequações ao contexto local.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme indicado ao longo do ensaio, na primeira parte do século XX o Brasil, por ser um país que estava dando os primeiros passos em direção a uma educação gerencial, precisou recorrer a quem, de fato, já possuía estabilidade e um *know-how* de práticas de ensino concretizadas e estabelecidas, como eram os Estados Unidos. Ao optar por seguir os moldes norte-americanos de ensino, o país buscava imprimir organização a medidas institucionais, a fixação de normas, obtendo resultados legítimos, comparáveis e compatíveis com outros contextos.

Considerando o modelo importado dos EUA para o ensino brasileiro, vemos a realização de uma ação isomórfica que foi aplicado (até hoje) na maioria dos cursos nacionais. Ao menos até o fim do século XX, o Brasil ainda não tinha conseguido dar um salto de independência de um processo formativo empregado, e embora tenha liberdade de fazê-lo no plano pedagógico dos cursos, as raízes conteudistas e o *modus operandi* ainda carregam o legado e a base do modelo estadunidense; até quando escrevemos este ensaio, não emergiu alternativa melhor ou viável, nem por criação local, nem para importação.

Em nossa leitura, isso tem uma razão: a forma adotada segue um padrão ‘forte’ alinhado a um processo mais genérico de racionalização, que se verifica desde antes do século XX, e que se ancora, dentre outros fatores, em forças padronizantes e de profissionalização das atividades sociais. Isso se reforça quando observamos, também, que a profissionalização do Administrador está associada à revolução da produtividade organizacional, que entendemos ser a terceira grande revolução desta natureza na história humana.

Nesse ensaio buscamos analisar todos esses aspectos e os caminhos trilhados pela educação em Administração a partir da lente analítica da teoria da racionalização, como ilustramos na figura 2. Pelo que observamos, a construção de uma racionalidade administrativa no Brasil foi inspirada sobretudo nos EUA, e procurou operacionalizar o seu processo formativo no sentido de desenvolver uma prática e um pensamento gerencial adequado à realidade do país.

Figura 2 – Overview da educação em Administração no século XX ancorada no pensamento racional



Fonte: Elaboração própria (2021).

Ainda com base na figura 2, julgamos que a Administração, enquanto portadora do pensamento racional, perpassa pelas revoluções da produtividade. Contudo, é na esfera gerencial que a sua formação encontra uma maior arena para implementação do conhecimento no modelo científico e com foco na eficiência. Tal configuração resultou em um processo mais diretivo ao provimento da organização racional o que, conseqüentemente, impulsionou o interesse e a procura por esse campo formativo no país.

Assim, de modo a concluir este ensaio, sugerimos para aqueles que desejam realizar nova(s) visita(s) dessa natureza, avançar, historicamente, no universo dos conhecimentos especializados, mais precisamente, nas áreas funcionais da Administração, alinhadas também à teoria da racionalização como forma de compreender, especificamente, os seus respectivos processos evolutivos dentro do pensamento gerencial.

REFERÊNCIAS

- ALCADIPANI, R.; BERTERO, C. O. Guerra Fria e ensino do management no Brasil: o caso da FGV-EAESP. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, São Paulo, v. 52, n. 3, p. 284-299, 2012.
- ALCADIPANI, R.; BERTERO, C. O. Uma escola americana no ultramar? Uma historiografia da EAESP. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, v. 54, n.2, 154-169, 2014.
- BRAGA, G. B. *et al.* Análise da formação curricular dos cursos de administração oferecidos por instituições federais da Zona da Mata Mineira à luz da resolução CNE/CES nº 4, de 13 de julho de 2005. **Revista de Administração em Diálogo**, v. 13, n. 3, set./out./nov./dez., p. 56-68, 2011.
- BRUNSSON, N. *et al.* The dynamics of standardization: three perspectives on standards in organization studies. **Organization studies**, 33(5-6), p. 613-632, 2012.
- BYRKJEFLOT, H.; NYGAARD, P. How and why Management has not become a profession. In: ÖRTENBLAD, A. (Ed.). **Professionalizing leadership: debating education, certification and practice**. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan, 2018. p. 49-68.
- CASTRO, C. M. A profissionalização do administrador e o amadorismo dos cursos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 14, n. 2, p. 59-66, mar./abr. 1974.
- CHU, R. A.; WOOD JR., T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local? **Revista de Administração Pública (RAP)**, v. 42, n. 5, p. 969-991, 2008.
- COELHO, F. S.; NICOLINI, A. M. **Revisitando as origens do ensino de graduação em Administração Pública no Brasil (1854-1952)**. *Revista de Administração Pública (RAP)*, v. 48, n. 2, p. 367-388, 2014.
- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Brasília. **História da profissão**. Disponível em: www.cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-daprofissao/. Acesso em: 29 abr. 2021.
- COVRE, M. L. M. **A formação e a ideologia do administrador de empresa**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1982.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. **Introduction the new institucionalism in organizational analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.
- DRUCKER, P. **O melhor de Drucker: o homem, a Administração, a sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002.
- ESPELAND, W. N.; STEVENS, M. L. Commensuration as a social process. **Annual Review of Sociology**, v. 24, n. 1, p. 313-343, 1998.
- FELLMAN, S. Management as a profession: the historian's perspective. In: ÖRTENBLAD, A. (Ed.). **Professionalizing leadership: debating education, certification and practice**. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan, 2018. p. 71-86.
- HABERMAS, J. **Teoria do agir comunicativo: racionalidade da ação e racionalização social**, 1. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

- HOPPE, H-H. **Uma breve história do homem: progresso e declínio**. São Paulo: LVM Editora, 2018.
- KALBERG, S. Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. **The American Journal of Sociology**, Chicago, v. 85, n. 5, p. 1145-1179, mars 1980.
- KEINERT, T. M. M. O que é Administração Pública no Brasil. In: Encontro Anual da ANPAD, XXIV. Florianópolis, 2000. **Anais.. ANPAD**, p. 148-159, 2000.
- KIPPING, M.; ENGWALL, L.; ÜSDIKEM, B. Preface: The transfer of management knowledge to peripheral countries. **International Studies of Management and Organization**, v. 38, n. 4, p. 3-16, 2008.
- MISES, L. V. **Socialism: an economic and sociological analysis**. Alabama: Ludwig von Mises Institute, 1981.
- MOSKOVSKAYA, A. The future of Management: global trends and possible scenarios of development of managerial profession. In: ÖRTENBLAD, A. (Ed.). **Professionalizing leadership: debating education, certification and practice**. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan, 2018. p. 199-217.
- OLIVEIRA, A. L.; LOURENÇO, C. D. S.; CASTRO, C. C. Ensino de Administração nos EUA e no Brasil: uma análise histórica. **Revista Pretexto**, v. 16, n. 1, p. 11-22, 2015.
- RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.
- REED, M. Teorização Organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (org.). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. vol. 1. São Paulo: Atlas, p. 61-98, 1999.
- RUTGERS, M. R. Be rational! But what does it mean? **Journal of Management History**, v. 5, n. 1, p. 17-35, 1999.
- SCHMITZ, A. A. Max Weber e a corrente neoweberiana na sociologia das profissões. **Em Tese**, Florianópolis, v. 11, n. 1, jan./jun., 2014.
- SELL, C. E. Racionalidade e racionalização em Max Weber. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 27, n. 79, p. 153-233, 2012.
- SERVA, M. **Racionalidade e organizações: o fenômeno das organizações substantivas**. São Paulo, 1996. 633f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.
- SOARES NETO, J. B. **Educação em marketing no Brasil: uma análise das origens históricas**. 2017. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.
- TIMMERMANS, S.; EPSTEIN, S. A world of standards but not a standard world: Toward a sociology of standards and standardization. **Annual Review of Sociology**, v. 36, p. 69-89, 2010.
- THIRY-CHERQUES, H. R. Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 4, p. 897-918, Jul./Ago. 2009.
- VASCONCELOS, M. D.; COSTA, F. J.; CARVALHO, D. T. Educação em Marketing: Visões e Práticas de Domesticação no Contexto Nordestino. **REUNIR – Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 107-117, 2016.
- WAIANDT, C.; FISCHER, T.; FONSECA, R. A História do Ensino em Administração: Contribuições Metodológicas e uma Proposta de Agenda de Pesquisa. In: Encontro da ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais..** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.
- WEBER, M. **Ensaio da sociologia**. Rio de Janeiro, LTC, 1979.
- WEBER, M. **História geral da economia**. São Paulo: Centauro: 2006.