

Os modelos de homem e as teorias da administração: de Taylor ao Guerreiro Ramos

O objetivo deste estudo é identificar os modelos de homem existentes nas Teorias da Administração e os apresentados por Guerreiro Ramos, buscando estabelecer uma conexão entre os dois. Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, a qual foi realizada via levantamento bibliográfico das principais Teorias da Administração e dos modelos de homem desencadeados por cada uma delas, além de pesquisa bibliográfica sobre os modelos de homem de Guerreiro Ramos. Observou-se a existência de três modelos de homem, nos textos de Guerreiro Ramos, primeiro é o homem operacional, que pode ser comparado ao homo economicus da Teoria Clássica da Administração; Homem Reativo, que surge em consonância com a Teoria das Relações Humanas e pode ser comparado ao Homo socialis e; Homem Parentético, modelo mais sofisticado dos três, em que o indivíduo suspende a crença no mundo comum e rompe as suas raízes, atingindo um nível de reflexão conceitual, portanto, de liberdade.

Palavras-chave: Modelos de Homem; Teorias da Administração.

Man models and management theories: from Taylor to the Guerreiro Ramos

The objective of this study is to identify the existing models of man in the Theories of Administration and those presented by Guerreiro Ramos, seeking to establish a connection between the two. This is a descriptive research, with a qualitative approach, which was carried out through a bibliographical survey of the main theories of management and the models of men triggered by each one of them, in addition to bibliographical research on the models of men by Guerreiro Ramos. It was observed the existence of three models of man, in the texts of Guerreiro Ramos, first is the operational man, which can be compared to the homo economicus of the Classical Theory of Management; Reactive Man, which appears in line with the Theory of Human Relations and can be compared to Homo socialis and; Parenthetical Man, the most sophisticated model of the three, in which the individual suspends belief in the common world and breaks its roots, reaching a level of conceptual reflection of freedom.

Keywords: Models of Man; Management Theories.


Topic: **Teoria Geral da Administração**

Received: **09/10/2021**

Approved: **19/12/2021**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Mariana Pereira Marques 
Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/2956874107622922>
<http://orcid.org/0000-0002-1627-4167>
marimarques16@gmail.com

Carine de Oliveira Nunes 
Instituto Federal do Tocantins, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/7339351972154535>
<http://orcid.org/0000-0003-4659-699X>
carine.nunes@ifto.edu.br



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0001

Referencing this:

MARQUES, M. P.; NUNES, C. O.. Os modelos de homem e as teorias da administração: de Taylor ao Guerreiro Ramos. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.12, n.4, p.1-16, 2021. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0001>

INTRODUÇÃO

As teorias da Administração foram responsáveis por reproduzir diversos modelos de homem, conforme as necessidades da época em que viviam. O primeiro modelo de homem, *Homo economicus*, surgiu em consonância com a Teoria Clássica da Administração, com os estudos sobre o tempo e métodos de Taylor e Fayol. Após surgiu, juntamente a Teoria das Relações Humanas, o *Homo socialis*. Já com as Teorias da Burocracia e Estruturalista surgiu o homem organizacional. Na Teoria Comportamental, Teoria Estruturalista, Teoria do Comportamento, concebe-se o homem administrativo. Finalmente, com a Teoria dos Sistemas, tem-se o homem funcional.

Em se tratando dos Modelos de Homem idealizados por Alberto Guerreiro Ramos (1913-1982), sociólogo brasileiro, tem-se três modelos, sendo: Homem Operacional, que pode ser associado ao *Homo economicus* da Teoria Clássica; Homem Reativo, equivalente ao *Homo socialis* e, por último, o Homem Parentético que é o estágio mais sofisticado das três teorias apresentadas pelo autor.

A relevância do tema surge a partir do entendimento de que as teorias da administração são bases para o administrador, de modo que entender os modelos de homem gerados por cada uma delas, poderá contribuir para o melhor desenvolvimento do trabalho em qualquer organização. Os modelos de homem idealizados por Guerreiro Ramos também são essenciais para o administrador, pois desde que ele identifica o modelo predominante na organização que o rodeia, poderá influenciar o seu ambiente de trabalho, buscando sempre a melhoria deste ambiente.

Desta maneira, o intuito da pesquisa é reforçar a importância do conhecimento do homem, ser tão complexo, difícil de ser entendido, controlado, atendido. Tendo em vista a escassa produção textual sobre o assunto e a quase inexistente conexão entre os modelos apresentados nas Teorias Administrativas e os Modelos de Guerreiro Ramos. Espera-se que esse estudo forneça uma contribuição para o meio acadêmico, ainda, de forma inicial.

Diante desse panorama, o principal objetivo do presente estudo é identificar os modelos de homem existentes nas Teorias da Administração e os apresentados por Guerreiro Ramos, buscando estabelecer uma conexão entre os dois. Essa pesquisa tem natureza descritiva com abordagem qualitativa, realizou-se um levantamento bibliográfico das principais Teorias da Administração e dos modelos de homem desencadeados por cada uma delas e dos presentes nos escritos do sociólogo Guerreiro Ramos.

Estruturalmente, este artigo está dividido em três partes, além desta introdução. A seguir apresentam-se notas teóricas sobre a evolução do conceito de Homem na teoria da Administração e na terceira seção, a visão de homem em Alberto Guerreiro Ramos. Por fim apresentam-se os resultados e as considerações finais.

METADOLOGIA

A Evolução do Conceito de Homem

Os modelos de homem apresentaram-se na Teoria Geral da Administração temporalmente. Motta

et al. (2006) apresentam a evolução dos conceitos relacionados ao homem, à organização e ao meio ambiente. Sobre os conceitos relacionados ao homem, os autores iniciam com a Teoria Clássica, preconizada por Frederick Taylor e Henri Fayol, cujo modelo de homem desenvolvido foi o de *Homo economicus*; com a Teoria das Relações Humanas, iniciada por Elton Mayo desenvolveu-se o *Homo socialis*; e por fim, a partir do advento da Teoria da Motivação e da Teoria da Liderança, apresentou-se o modelo de *Homo complexus*.

Cada uma das teorias da Administração dá mais ênfase a um aspecto específico da organização. Algumas teorias priorizam os aspectos técnicos como tarefas, normas, estrutura, organização, responsabilidade dos administradores e hierarquia, denominadas teorias mecanicistas. Outras dão mais ênfase às pessoas que constituem a organização como motivação e comportamento organizacional, essas são chamadas teorias comportamentais. Há também as teorias que enfatizam as relações entre as partes da organização e a sua interação com o ambiente externo em que está inserida, estas são denominadas teorias do enfoque sistêmico (LACOMBE et al., 2008).

DISCUSSÃO TEÓRICA

Teoria clássica e o *Homo economicus*

Para se chegar à concepção do *Homo economicus*, faz-se necessário apresentar uma síntese da Teoria Clássica da Administração, já que tal concepção surgiu em consonância com o advento da Administração Científica.

Geralmente, admite-se que a história da administração científica começou com Frederic Winslow Taylor em 1895. Entretanto, há indícios de que ela tenha iniciado muito antes na Soho factory, em 1795 de James Watt Jr. e Matthey Boulton, que introduziram técnicas que incluíram a padronização dos componentes dos produtos, o planejamento da produção, os padrões de operação e o pagamento de incentivos (KWASNICHA, 2006).

Para Maximiano (2006) o início da administração científica se dá em 1880, com a Sociedade Americana dos Engenheiros, da qual Taylor fazia parte. O movimento da administração científica desenvolveu-se em três momentos, quais sejam a primeira fase, constituída pelo ataque ao “problema dos salários”, estudo sistemático do tempo, definição de tempos-padrão e sistema de administração de tarefas; na segunda fase constituíram a ampliação de escopo da tarefa para a administração e a definição de princípios da administração de trabalho, e por último, na terceira fase ocorreu a consolidação dos princípios, a proposição de divisão de autoridade e responsabilidades na empresa e a distinção entre técnicas e princípios.

Para Taylor o principal objetivo da Administração Científica consistia em assegurar a máxima prosperidade para o empregador e para o empregado, sendo que para o empregador tal prosperidade significava lucros a curto e longo prazo, enquanto para o empregado, maior remuneração e pleno desenvolvimento das suas capacidades (LODI, 2003).

Taylor considerava que a falácia de que a eficiência no trabalho iria reduzir o número de empregos, o comportamento não racional dos gerentes que visavam proteger os seus interesses e os métodos

antiquados no trabalho eram as causas do antagonismo entre operários e patrões. Isso o levou a elaborar quatro grandes princípios da Administração Científica, uma das grandes contribuições de Taylor, que diferenciavam a administração científica das outras formas de gerenciamento industrial (LODI, 2003).

Na concepção de Taylor, os administradores deveriam: desenvolver uma teoria para cada elemento do trabalho humano que substitui as regras práticas; selecionar cientificamente e então treinar, ensinar e desenvolver o trabalhador para cada trabalho, ou seja, escolher o melhor trabalhador para cada atividade; cooperar com os homens para assegurar a concordância dos trabalhos realizados e, por fim, dividir as tarefas e responsabilidades entre a administração e o trabalhador operacional (KWASCNICKA, 2004).

Foi Henri Fayol quem complementou o plano Taylor, definiu pela primeira vez as funções da empresa, com o desenvolvimento do processo administrativo, o enfoque recaiu nas funções administrativas e nos princípios administrativos estabelecidos pelo autor.

Kwasznicka (2004) relata que a preocupação inicial de Fayol, diferentemente de Taylor que iniciou seus trabalhos no chão da fábrica, foi trabalhar nos níveis organizacionais de cúpula administrativa, Fayol procurou definir as responsabilidades em todos os níveis organizacionais, além disso, definiu os cinco elementos primários do processo administrativo: planejamento, organização, direção, coordenação e controle.

Em síntese, o que Fayol apresenta, é a adoção pelas empresas de uma estrutura organizacional que contempla a divisão do trabalho, a hierarquia e a unidade de comando. Procurando aliar a tecnologia trazida pelas revoluções industriais, como forma de maximizar lucros, reforçando as ideias de Taylor na sua concepção do “*Homo economicus*”, harmonizando interesses e espírito racionalista (LAS CASAS, 1999).

A Teoria Clássica da Administração estabeleceu o modelo de homem denominado *Homo economicus*. Sobre tal concepção, Motta et al. (2006) asseveram que “incentivos financeiros adequados, constante vigilância e treinamento eram ações consideradas suficientes para garantir boa produtividade”.

O *homo economicus* como o ser isolado que reage como indivíduo, motivado exclusivamente por recompensas salariais, econômicas ou materiais. Para ele, as pessoas trabalhavam para ganhar dinheiro e a forma de motivá-las era oferecer recompensas financeiras, nessa perspectiva, o homem torna-se um complemento da máquina, massacrado pela rotina (ROSA, 2003).

Vale ressaltar que o *homo economicus* na visão de Taylor, é um homem racional, calculista, ele age conforme a sua preferência pelo ganho material, o que leva à sua produção pessoal, tanto quanto possível. Este conceito ignora outros fatores motivacionais e estranhamente simplifica a personalidade humana (LODI, 2003).

Tenório (2008) nos conta que os princípios da administração idealizados pelo taylorismo parcializavam a compreensão através de uma linguagem que procurava homogeneizar a eficiência do processo de trabalho no interior das organizações, não considerando, na maioria das vezes, o contexto socioeconômico, político e cultural das relações de produção. Ainda na visão do autor, a busca pela eficiência verificou-se como sendo uma racionalidade que produzia a retificação do homem, para o qual o cronômetro constituía o instrumento referencial.

Dessa forma, fica evidente que o modelo *Homo economicus* tinha como preocupação maior oferecer ganhos ao operário de modo que ele trabalhasse — como uma máquina — de forma racional e calculista, para maximizar os lucros da empresa, sendo essa, a sua única motivação para o trabalho. Somente com o advento da Teoria das Relações Humanas outros fatores começaram a ser considerados, tais como as relações interpessoais nas organizações, grupos informais e o trabalho em equipe.

A Escola das Relações Humanas e o *Homo socialis*

Desde a constatação de que as pessoas não estão totalmente passíveis de controle, foram lançados estudos sobre outros fatores relacionados à motivação, afeto e comportamento, com foco nos aspectos internos dos serviços e de suas relações, nas pessoas e no meio ambiente. Tais estudos são conhecidos como Teoria das Relações Humanas, relacionada à Escola de Relações Humanas, proposta por Elton Mayo.

Schein (1982) argumenta que a Escola de Relações Humanas surgiu de uma resposta ao espírito mecanicista da Escola Clássica de Administração e buscou principalmente enfatizar a influência da motivação humana no desempenho, no trabalho em equipe e na organização informal nas organizações, iniciando assim o processo de valorização das pessoas nas organizações.

Já na concepção de Motta (2001) a Escola de Relações Humanas tem como marca distintiva a ideia de que, em vez de suprimir os grupos informais, os administradores devem aprender a utilizá-los, aprendendo o seu funcionamento para obter a sua cooperação.

Nesse sentido, o modelo de homem percebido nessa escola é outro, definido como *homo socialis*, este é visto como movido por necessidades de segurança, aprovação social, afeto, prestígio e autorrealização. Assim como define bem Mota (2001) “Esse modelo o homem é entendido como um ser cujo comportamento não pode ser reduzido a esquemas mecanicistas, como um ser a um só tempo condicionado por demandas de ordem biológica e social”.

Há três características principais desse modelo de homem social, quais sejam: o homem é apresentado como um ser com comportamento que não pode ser reduzido a esquemas mecanicistas; ele é condicionado pelo sistema social e pelas demandas biológicas (MOTTA et al., 2006)

A Teoria das Relações Humanas foi de grande importância por revelar a complexidade do comportamento humano nas organizações, mostrando que este não depende apenas de estímulos financeiros, como também são influenciados por outros fatores de ordem social e afetiva. Entretanto, do mesmo modo que os autores clássicos, consideram o ser humano como um ser passivo, que reage de forma padronizada aos estímulos submetidos na organização (MOTTA et al., 2006). A abordagem das relações humanas, apesar da identificação e caracterização dos grupos informais e outras relações interpessoais, não percebeu a origem da índole antiética dessas relações no contexto mais amplo da sociedade (TENÓRIO, 2008).

Para Tenório (2008), embora a Escola de Relações Humanas tenha sido importante para estudar e desenvolver as relações interpessoais, ela nada mais era do que um novo jeito de melhorar o processo

produtivo da fábrica, logo, de maximizar os lucros da empresa. De certa forma, essa percepção se manteve durante o decorrer da história da administração, o que nos leva a próxima teoria, a da burocracia.

Estruturalismo, Teoria da Burocracia e o Homem Organizacional

Com relação à Teoria Estruturalista, esta foi reconhecida no campo da administração por implicar o estudo das organizações em um sentido mais amplo e integral, considerando todos os fatos que influem, tanto interna como externamente e submetendo-os a uma análise comparativa e global, sendo o principal teórico do Estruturalismo Amitai Etzioni. “Etzioni apresenta uma crítica estruturalista às Teorias Clássicas e Weberiana e por uma análise comparativa do controle e autoridade, estabelece uma classificação das organizações” (LODI, 2003).

Para o estruturalismo o conceito de sistema é muito importante, pois considera em sua análise o relacionamento das partes na constituição do todo, ou seja, implica totalidade e interdependência, já que exclui os conjuntos cujos elementos sejam relacionados por mera justaposição (MOTTA et al., 2006). Como bem explica Silva (2008) “O estruturalismo implica reconhecer que os fenômenos organizacionais se interligam, interpenetram e interagem de tal modo que qualquer modificação ocorrida em uma parte da organização afeta todas as outras partes”.

Nesse sentido, a teoria estruturalista surgiu como um desdobramento das ideias de autores voltados à Teoria da Burocracia e é nessa abordagem que o modelo de homem organizacional é definido. A Burocracia é um dos principais fenômenos associados às organizações modernas e nenhuma discussão sobre sociologia das organizações poderia deixar de tratar deste assunto (LAS CASAS, 1999).

Segundo Kwasnicka (2006) a teoria burocrática “reflete muitos dos princípios da teoria clássica, e pode ser aplicada tanto à organização pública como à privada, e, como todos os modelos, é raro ser encontrada na forma pura”. A teoria da burocracia desenvolveu-se na administração por volta de 1940, em função principalmente da fragilidade e parcialidade tanto da Teoria Clássica como da Teoria das Relações Humanas, ambas oponentes e contraditórias entre si, mas sem possibilitarem uma abordagem global, integrada e envolvente dos problemas organizacionais.

Sobre essa teoria, Max Weber foi pioneiro em sua definição, sendo que de acordo com Motta et al. (2006) a burocracia é um sistema que busca organizar, de forma estável e duradoura, a cooperação de muitos indivíduos detendo uma função.

Dentre as características da burocracia de Max Weber, destacam-se três, quais sejam: a formalidade — já que as burocracias são essencialmente sistemas de normas e a figura da autoridade é definida pela lei, que visa a racionalidade das decisões baseadas em critérios impessoais -; A impessoalidade — já que as pessoas são ocupantes de cargos ou posições formais. Alguns dos cargos são de figuras de autoridade e a obediência é devida aos cargos, não aos ocupantes -; e profissionalismo — pois as burocracias são formadas por funcionários. Os funcionários são remunerados, obtendo os meios para subsistência. As burocracias funcionam como sistemas de subsistência para os funcionários (MOTTA et al., 2006).

Weber descreve a racionalidade, a precisão, a rapidez e a subordinação como características da organização. A racionalidade em relação aos objetivos da organização; a precisão na definição do cargo e na operação, pelo conhecimento exato dos deveres; a rapidez nas decisões, pois cada um conhece o que deve ser feito e por quem deve ser feito; e a subordinação dos mais novos aos mais antigos (MOTTA et al., 2006).

A teoria weberiana desencadeou o modelo de homem organizacional, definido por Motta et al. (2006) como um ser isolado que reage como ocupante de cargo e posição, que se baseia em incentivos materiais, salariais e sociais, cujo resultado almejado é a máxima eficiência.

Na sequência, Motta et al. (2006) define o homem organizacional como um homem que age racionalmente visando atingir seus objetivos e interesses próprios. Esse homem consegue desenvolver estratégias de jogo, capaz de realizar negociação política, tudo para atingir seus interesses pessoais.

Em linhas gerais, o homem organizacional na teoria da burocracia significa dizer que um funcionário pode ser pago para agir e se comportar de maneira preestabelecida, a qual lhe deve ser explicada com exatidão, não permitindo que suas emoções interfiram em seu desempenho. O homem organizacional precisa desenvolver essas características para poder ser bem-sucedido em todas as organizações que desempenham diferentes funções e garantir que suas expectativas de desempenho sejam atingidas.

Abordagem Comportamental e o *Homo complexus*

A abordagem comportamentalista surge como um desdobramento da Teoria das Relações Humanas como uma tentativa de consolidar o enfoque das Relações Humanas na Teoria das Organizações (SILVA, 2008). Ela sugere que as necessidades físicas e emocionais das pessoas compõem a base para a organização.

Kwascnicka (2006) esclarece que “a ciência comportamental é o produto das fronteiras da ciência para incluir o comportamento humano e mentalidade, processo grupal e todos os processos esquisitos e intrincados de que a mente do homem é capaz”. A ciência do comportamento envolve muitas áreas, tais como psicologia, sociologia, ciência política, economia e relações humanas, sendo assim, altamente interdisciplinar.

Os estudos comportamentais podem ser classificados em três níveis de análise: 1) Comportamento individual na organização, com foco nos seguintes temas: personalidade, mudança, aprendizado, motivação, atitude e estilo de liderança; 2) Comportamento grupal. Muitos estudos são realizados em laboratórios com pequenos grupos experimentais [...], abrangendo os seguintes tópicos: normas, padrões de interação, conflitos de grupo, liderança em emergências e habilidades de resolução de problemas. 3) A complexidade organizacional da organização. Aqui, o macro-relacionamento de cada organização com todas as outras organizações, é considerado o sistema de classificação da organização ou a influência de comportamentos projetados para todo o sistema (KWASNICKA, 2004).

Já Maslow (1970) apresenta uma teoria da hierarquia das necessidades humanas, conhecida como pirâmide de Maslow, em que as necessidades humanas estão dispostas em níveis de importância. A teoria diz que o homem faz o que faz devido às suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

As necessidades fisiológicas incluem fome, sede, abrigo, sexo e demais necessidades físicas, subindo um nível, às necessidades de segurança incluem segurança e proteção contra danos físicos e emocionais. Na sequência, as necessidades sociais envolvem afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo. Já as necessidades de estima, englobam fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção e por fim, no topo da pirâmide, a autorrealização é a intenção de se tornar tudo aquilo que se pode ser; inclui crescimento, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial (ROBBINS, 2002)

Utilizando alguns dos argumentos de Maslow, Douglas McGregor apresenta seu modelo. Ele faz uma relação dos conceitos de motivação, liderança e cria os pressupostos da Teoria X e da Teoria Y. Para o autor, “há diferentes categorias de pressupostos sobre a natureza humana e suas motivações correspondem a diferentes estilos de liderança” (MOTTA et al., 2006).

Lacombe et al. (2008) e Motta et al. (2006) convergem ao definirem a Teoria X de McGregor, em que o ser humano tem aversão ao trabalho, por isso, é necessário coagir, controlar, dirigir e ameaçar de punição e premiar materialmente as pessoas para que elas se esforcem e produzam de modo eficiente e eficaz.

Em contraposição ao modelo X, McGregor elaborou a Teoria Y, cujos pressupostos são que os seres humanos aceitam responsabilidades e consideram o trabalho da mesma forma que um jogo, ou seja, para produzirem de forma eficiente e eficaz, as pessoas devem ser motivadas em função das suas necessidades específicas, que podem ser, perspectiva de valorização profissional e pessoal, incluem o relacionamento no trabalho e o desafio de um projeto profissional interessante (LACOMBE et al., 2008).

Para Motta et al. (2006), nessa teoria, “a gerência tem a responsabilidade de dar condições aos indivíduos de atingir os seus objetivos pessoais (realização e autodesenvolvimento)”. De acordo com Lacombe et al. (2008) os fatores motivacionais pregados por Herzberg estão relacionados aos aspectos pessoais de realização profissional e ao conteúdo do trabalho intrínseco à pessoa. Para os mesmos autores, os fatores higiênicos estão relacionados ao ambiente de trabalho, como salário, status, tipo de supervisão etc.

Motta et al. (2006) resumem os dois fatores, sendo que os fatores higiênicos dizem respeito às condições mínimas que um indivíduo precisa ter para satisfazer suas necessidades básicas, tais como segurança, inserção social e reconhecimento. Se ausentes essas condições podem comprometer o processo de trabalho, mas, apesar de serem condições necessárias, não são suficientes para garantir boa produtividade no trabalho. Em contrapartida, os fatores motivacionais relacionam-se ao aprendizado e à realização do potencial humano do trabalho, esses fatores são indeterminados e complexos, influenciados pela identidade de cada indivíduo.

A partir do apresentado, sobre as teorias da motivação percebe-se o quanto elas foram importantes para o entendimento do indivíduo, um ser tão complexo, com necessidades e motivações diferentes. Essa abordagem comportamental desenvolveu o modelo de *homo complexus*, que, diferentemente do conceito de *Homo socialis*, tem necessidades múltiplas, não só as de associação e filiação a grupos informais, como propunha a Escola de Relações Humanas.

Motta et al. (2006) o define como uma extensão do homem social, um indivíduo com necessidades múltiplas, ligadas ao ego, ao desenvolvimento pessoal, aprendizagem e autorrealização a partir da atividade profissional. Um ser difícil de ser controlado, pois, possui autonomia de pensamento.

Rosa (2003) o define como um “animal social dotado de necessidades, de um sistema psíquico, de raciocínio abstrato, com aptidão para aprender e orientado para atingir objetivos que tanto poderiam ser de cooperação quanto de competição”. Ainda segundo Motta et al. (2006) o conceito de *Homo complexus* sofreu algumas críticas, sendo a principal a postulação de um modelo ideal e único em “saúde psicológica e moral”, o qual era representado pelo modelo unidimensional do “homem que se atualiza”.

Teorias dos Sistemas Abertos e o Homem Funcional

O homem funcional está relacionado com a Teoria dos Sistemas abertos, cujo fundador foi Ludwig Von Bertalanffy (1901–1972), que a descreveu como uma nova visão da realidade que transcende os problemas tecnológicos, exige uma reorientação das ciências, atinge uma ampla gama de ciências, desde a física até as ciências sociais e é operativa com vários graus (LODI, 1999).

Sobre a Teoria de Sistemas nas organizações, Bertalanffy também enfatizou a parte da teoria geral dos sistemas que denominou sistemas abertos. Para ele a base de seu conceito é um organismo vivo, um sistema definido, possuindo organização e totalidade, cuja intenção é desenvolver um ambiente objetivo e compreensível para a tomada de decisão, ou seja, se o sistema dentro do qual os administradores tomam decisões pode ser provido de uma estrutura de trabalho explícita, as decisões seriam mais fáceis de serem tomadas (SILVA, 2008).

De acordo com Lodi (2003), os principais objetivos da teoria de sistemas são resumidos por Bertalanffy: há uma tendência geral para integração nas várias ciências; tal integração centrada na teoria geral de sistemas; meio importante para obter uma teoria exata nos campos não físicos de ciência; essa teoria aproxima da meta da unidade da ciência e; poderá levar a necessária integração da educação científica.

Katz et al. (1976) também entendiam a organização como um sistema aberto, para eles, tais sistemas possuem algumas características, destas pode-se destacar a entropia negativa ou negentropia, que segundo Lodi (2003) “refere-se a um processo pelo qual toda e qualquer forma organizada tende à indiferenciação e à morte. Os sistemas sociais, porém, repõem energia para resistir ao processo entrópico”.

Já a homeostase dinâmica é uma tentativa de impedir a entropia nas organizações, ela significa equilíbrio, uma relação constante entre importação e exportação. Já na equifinalidade, a visão sistêmica pressupõe a inexistência de uma única maneira certa de se atingir um estado estável. Esse estado poderia ser atingido a partir de condições e meios diversos (LODI, 2003).

De acordo com Motta et al. (2006) “a principal proposta dos autores é no sentido de que a teoria das organizações se liberte do dilema indivíduo-estrutura, que as abordagens de base psicológica e sociológica não conseguiram resolver”. O modelo de homem gerado pela Teoria dos Sistemas é o modelo funcional, que se comporta como um desenvolvedor de papéis, cuja ênfase está centrada no ambiente e tem como abordagem a organização como um sistema e como resultado almejado a máxima eficiência (LODI, 2003).

Como visto, as teorias da administração foram responsáveis por conceber diversos modelos de homem, cada um com suas características e especificidades. A partir da análise e estudo das principais teorias da administração, passa-se então para os modelos de homem propostos por Alberto Guerreiro Ramos.

Alberto Guerreiro Ramos e os Modelos de Homem

Guerreiro Ramos contribuiu significativamente com as Ciências Sociais ao estabelecer conceitos seminais como: a Redução Sociológica, a Delimitação dos Sistemas Sociais e os Modelos de Homem. Para ele a formação política social e econômica brasileira foi construída com base no pensamento estrangeiro, subordinada aos povos e continentes mais desenvolvidos. Em sua concepção, a redução sociológica consiste em uma situação em que os métodos e técnicas de análise e entendimento dos fenômenos sociais, desenvolvidos em outras sociedades, são adaptados à sociedade brasileira (FILGUEIRAS, 2012).

Com relação a essa redução sociológica, Ramos (1965) a define como “uma atitude metódica cujo fim é descobrir os pressupostos referenciais, de natureza histórica, dos objetos e fatos da realidade social”. Conforme o autor, o tríplice sentido da redução sociológica pode ser compreendido por: a) atitude imprescindível à assimilação crítica da ciência e da cultura importadas; b) adestramento cultural sistemático necessário para habilitar o indivíduo a resistir à massificação de sua conduta às pressões sociais organizadas; c) superação da ciência social nos moldes institucionais e universitários em que se encontra (RAMOS, 1989). Nas palavras de Simões et al. (2006) fazem parte da natureza da redução sociológica defendida por Guerreiro Ramos:

Ter uma atitude metódica, para uma melhor percepção da realidade; (b) não admitir a existência social de objetos sem pressupostos; (c) postular a noção de mundo, ou seja, admitir que a consciência e os objetos estão sempre interligados; (d) ser perspectivista, sabendo que um objeto jamais se dá desligado de um determinado contexto, não havendo possibilidades de repetição da realidade social; (e) ter seus suportes coletivos e não individuais, para que a autoconsciência assuma proporções de um processo da sociedade; (f) ser um procedimento crítico assimilativo da experiência estrangeira, não incorporando acriticamente práticas ou produtos de outros países; e (g) ter uma atitude altamente elaborada, demandando um grande esforço de reflexão.

Tenório (2008) trata da ingenuidade apontada por Guerreiro Ramos ao observar a simplicidade utilizada nos textos sobre o significado da Administração como área de conhecimento no âmbito das ciências sociais. Para ele, os textos estudados apresentam uma visão positivista da administração, enquanto ciência social aplicada, além de uma alienação ao caráter ideológico das teorias organizacionais, o que para ele impedia a análise da égide das contradições socioeconômicas em que ela se insere. Para Tenório, Guerreiro Ramos forneceu ferramentas para a adoção de uma visão crítica, que nos possibilitaram a [re]interpretação dos estudos em administração.

Nas palavras de Guerreiro Ramos (1981) a teoria da organização, é ingênua e assume esse caráter porque é baseada na racionalidade instrumental que vem das ciências sociais dominantes no Ocidente.

Na realidade, até agora essa ingenuidade é o fator fundamental de seu sucesso prático [...] exerce um desfigurador sobre a vida humana associada. Não é esta a primeira vez em que, em razão de considerações teóricas, se é levado a condenar aquilo que funciona na vida social prática. [...]. Nessas circunstâncias, a teoria da organização, tal como é hoje conhecida, é menos convincente de que foi no passado e, mais ainda, torna-se pouco

prática e inoperante, na medida em que continua a se apoiar em pressupostos ingênuos. (RAMOS, 1981, citado por TENÓRIO, 2008)

Para Guerreiro Ramos, é preciso que os cientistas brasileiros “se libertem da servidão intelectual e transcenda a condição de copista e repetidor e ingresse num plano teórico eminente” (RAMOS, 1965). Com isso, procurou desenvolver um pensamento e uma prática sociológica adequada à realidade do Brasil e pudesse auxiliar na solução de seus problemas. De acordo com Simões (2006) a redução sociológica perpassa a ideia de construção de uma ciência social engajada e participante no entendimento e melhoria da realidade brasileira.

Ramos (1981) descreve que o homem se distingue de outros animais no reino natural por ser racional. O exercício dessa razão faz com que ele transcende a condição de um ser puramente natural e socialmente determinado e se transforme num ator político.

Em seus escritos sobre os modelos de homem e teoria administrativa, Guerreiro Ramos apresentou três modelos, sendo o primeiro o Homem Operacional, que na visão do autor equivale ao *Homo economicus* da teoria clássica da administração; O Homem Reativo, que surge com a Teoria das Relações Humanas como reação à Teoria Clássica e à visão mecanicista do trabalhador, ela equivale ao *Homo socialis*, e por fim, o homem parentético, o mais sofisticado de todos, cuja concepção é a do homem na dimensão plena da razão.

Na teoria administrativa, o Homem Operacional equivale ao *Homo economicus* da Teoria Clássica; ao *Homo sociologicus*, da sociologia e ao *Homo politicus*, modelo empregado na ciência política vigente. Este modelo tem sido considerado como “um recurso organizacional a ser maximizado como produto físico mensurável” (RAMOS, 2001). Ramos (2001) apresenta as implicações desse modelo:

(1) um método autoritário de alocação de recursos, no qual o trabalhador é visto como um ser passivo que deve ser programado por especialistas para atuar dentro da organização; (2) uma concepção de treinamento como uma técnica destinada a “ajustar” o indivíduo aos imperativos da maximização da produção; (3) a visão de que o homem é calculista, motivado por recompensas materiais e econômicas e, enquanto trabalhador, um ser psicologicamente isolado e independente de outros indivíduos; (4) a crença de que a administração e a teoria administrativa são imparciais, isentas ou neutras; (5) uma indiferença sistemática às premissas éticas e de valor do ambiente externo; (6) o ponto de vista de que questões de liberdade pessoal são estranhas ao *design* organizacional; (7) a convicção de que o trabalho é essencialmente um adiamento da satisfação.

Begazo et al. (2003) define o homem operacional como um trabalhador passivo diante do processo produtivo, que necessita ser programado por um especialista que lhe dirá o que e como fazer. Para ele, o trabalhador é um mero operador de máquinas a quem não se permite entender os mecanismos muito menos a totalidade do ambiente produtivo em que atua e necessita apenas ser treinado e adestrado, motivado por recompensas materiais.

Ramos (1984) relaciona as características mais visíveis no homem operacional. Para ele, tal modelo subsiste em um meio social e produtivo em que se encontra, submetido a um método administrativo autoritário, que aloca recursos para manter o trabalhador em uma condição de extrema passividade diante dos meios de produção. Esta passividade onde o homem é mantido e se enxerga, permite que ele seja devidamente programado por especialistas para atuar nas organizações, na mais pura acepção taylorista. A concepção de treinamento nestas organizações e para o homem operacional destina-se como técnica,

apenas a proceder os ajustes necessários à adequação do indivíduo à máquina, obtendo uma maximização da produção.

O homem operacional definido por Guerreiro Ramos era apto simplesmente para conduzir a máquina e por ela ser conduzido, em operações previamente ordenadas. Para ele, o homem operacional é uma peça recambiável na indústria, concebida como se fosse uma máquina, rigidamente controlado no desempenho das práticas produtivas, cujo comportamento laboral se reflete no comportamento social (BONDARIK, 2007).

Sobre esse assunto, Bondarik (2007) assevera que a categoria de organização onde o homem operacional atua é administrada como uma máquina, ou seja, metas são fixas, são estabelecidos como essas metas serão atingidas, as tarefas são organizadas e detalhadas, e a produção, e os trabalhadores são altamente controlados.

Ante ao exposto, é possível identificar no modelo de homem operacional proposto por Guerreiro Ramos características que o relacionam diretamente com o modelo de *homo economicus* desenvolvido a partir da Teoria Clássica da Administração, especialmente a Administração Científica, preconizada por Frederick Taylor.

As características psicológicas básicas que estes tipos têm em comum os levam a conformarem-se aos critérios inerentes ao sistema social industrial, portanto, a manterem-no inertes. A primeira tentativa de mudança no estilo operacional de homem surgiu com o segundo modelo idealizado por Guerreiro Ramos, a do homem reativo. Na visão de Ramos (2001) esse modelo surgiu como uma alternativa ao homem operacional, no início da década de 1930 com os Estudos de Hawthorne, da Escola de Relações Humanas. De acordo com Ramos (2001) os humanistas:

(1) tinham uma visão mais sofisticada sobre a natureza da motivação humana; (2) não negligenciaram o ambiente social externo da organização por isso, definiam a organização como um sistema social aberto; e (3) não desconsideravam o papel desempenhado por valores, sentimentos e atitudes sobre o processo de produção. (RAMOS, 2001)

Nessa teoria, é certo que havia uma preocupação maior com o trabalhador, pois para despertar reações positivas em favor das metas da empresa, diversos procedimentos foram iniciados, tais como cooptação de grupos informais, aconselhamento de pessoal e habilidades para lidar com as relações humanas de cada indivíduo (RAMOS, 2001).

O modelo de homem desenvolvido pelos humanistas pode ser chamado “homem reativo”, com tudo o que o termo implica. Para os humanistas, assim como para seus antecessores, o sistema industrial e a empresa funcionam como variáveis independentes. O objetivo principal da administração é estimular comportamentos que reforcem sua racionalidade específica. Embora os humanistas estivessem aparentemente mais preocupados com os trabalhadores e conhecessem melhor suas motivações, os objetivos que buscavam não haviam realmente mudado. (RAMOS, 2001)

Ramos (2001) nos conta que nesse modelo de homem foi desenvolvido procedimentos para a cooptação de grupos informais, práticas de aconselhamento pessoal e habilidades para lidar com as relações humanas individuais. Para ele, tudo isso foi feito pelos humanistas para despertar reações positivas em favor das metas da empresa, já que eles viam o trabalhador como um ser reativo. Sendo o resultado da utilização forçada das relações humanas era a inserção total do indivíduo na organização, ajustando-o ao contexto do trabalho e não o seu crescimento individual.

Verifica-se que no modelo de homem reativo, o objetivo de ajustamento do indivíduo no ambiente organizacional, não havia uma preocupação real com seu crescimento pessoal. Ou seja, os objetivos da Escola de Relações Humanas eram ainda os mesmos da Escola de Administração Científica. Guerreiro Ramos defendia a ideia de uma nova racionalidade, a racionalidade substantiva, pois para ele “os atuais sistemas sociais falham porque focalizam mais a sociedade do que o indivíduo, colocando a racionalidade substantiva em segundo plano” (PAULA, 2007).

A racionalidade substantiva sustenta que o lugar adequado à razão é a psique humana. Nessa conformidade, a psique humana deve ser considerada o ponto de referência para a ordenação da vida social, tanto quanto para a conceituação da ciência social, em geral, da qual o estudo sistemático da organização constitui domínio particular. (RAMOS, 1989)

A partir dessa racionalidade substantiva e do entendimento de que os problemas sociológicos enfrentados requerem uma nova atitude e um novo homem, Guerreiro Ramos propõe o modelo de homem parentético, que surge em oposição ao homem organizacional, formado pelos dois modelos já apresentados – homem operacional e homem reativo.

De acordo com Ramos (2001) o termo parentético deriva da noção de Hursel “de suspensão”, ou seja, o homem parentético suspende ou põe “entre parênteses” a crença no mundo comum, e permite que o indivíduo atinja um nível de reflexão conceitual, portanto, de liberdade.

Bondarik (2007) assevera que para entender a sua própria existência, o ser humano precisa isolar-se de tudo aquilo que lhe aflige, assusta, comove ou mesmo agrada. A solução para a dúvida humana encontra-se, conforme Guerreiro Ramos, no desenvolvimento da racionalidade. Begazo et al. (2003) diferencia o homem parentético de Guerreiro Ramos do operacional e reativo, por este primeiro possuir uma criticidade maior e melhor desenvolvida. Para ele, o homem parentético supera os limites impostos aos modelos anteriores. Paula (2007) também diferencia o homem parentético dos demais modelos apresentados, para ele:

[...] o “homem operacional” — considerado calculista e voltado para recompensas materiais — e o “homem reativo” - ajustado ao contexto de trabalho em detrimento do seu crescimento individual. O primeiro tipo é condicionado por métodos tayloristas de organização do trabalho, como recompensas e punições, e o segundo tipo, por métodos integracionistas que visam estimular reações positivas e advêm da escola das relações humanas e comportamentalista.

Guerreiro Ramos apresenta o homem parentético como “um reflexo das novas circunstâncias sociais, que hoje estão mais visíveis nas sociedades industriais avançadas [...]; e é em simultâneo, uma reação a essas circunstâncias” (RAMOS, 2001).

Ainda, segundo o autor, o homem parentético consegue abstrair-se do fluir da vida diária, para examiná-lo e avaliá-lo como um espectador. Conseguindo distanciar-se do meio que lhe é familiar para tentar deliberadamente romper suas raízes e ser um estranho em seu próprio meio social, de maneira a maximizar sua compreensão desse meio (RAMOS, 2001).

Ou seja, o homem parentético possui a capacidade psicológica de separar-se de suas circunstâncias internas e externas para compreender melhor o meio em que está inserido. O homem parentético é o reflexo

das novas conjunturas sociais advindas das sociedades industriais modernas, que requerem outro grau de consciência.

Para auxiliar no estudo do homem parentético Azevedo (2006) destaca que Guerreiro Ramos apresenta três advertências quanto ao homem parentético, quais sejam: o modelo de homem parentético não é descritivo e não deve ser aplicável a um indivíduo considerado isoladamente; segundo, o homem parentético é uma possibilidade consistente nas sociedades contemporâneas. Sua existência pode ser concretizada dado que estas sociedades possuem condições adequadas ao desenvolvimento e efetivação deste modelo de homem; E por fim, o homem parentético não representa uma conformidade ao meio em que coexiste, dificultando assim a sua explicação pela psicologia do ajustamento.

Guerreiro Ramos apresenta as características desse homem parentético, sendo a principal a capacidade crítica, como já mencionado, além disso, o homem parentético não busca demasiadamente o sucesso material; possui e respeita seu senso de individualidade; possui grande senso de autoestima e autonomia; busca compulsivamente sentido para sua vida; possui apurado senso crítico; é capaz de desempenhar muito bem tarefas que exijam criatividade; empenha-se em influenciar o ambiente no qual está inserido; entende que as organizações são limitadas por sua racionalidade funcional (RAMOS, 2001). Guerreiro Ramos continua a elucidar as qualidades desse modelo de homem:

Esse quarto homem não se empenharia em excesso para ser bem-sucedido segundo padrões convencionais, como o faz o alpinista. Ele teria um grande senso de individualidade e uma forte compulsão por encontrar sentido para sua vida. Não aceitaria padrões de desempenho sem um senso crítico, embora possa ser um grande realizador quando lhe forem atribuídas tarefas criativas. Ele evitaria trabalhar apenas com o intuito de fugir à apatia ou à indiferença, pois o comportamento passivo ofenderia seu senso de autoestima e autonomia. Empenhar-se-ia no sentido de influenciar o ambiente, para retirar dele tanta satisfação quanto fosse capaz. Seria ambivalente em relação à organização [...] sua ambivalência qualificada decorreria de seu entendimento de que as organizações têm que ser tratadas de acordo com seus próprios termos relativos, já que elas são limitadas por sua racionalidade funcional. (RAMOS, 1984)

Em linhas gerais, o homem parentético é um indivíduo capaz de realizar um feito antes atribuído apenas aos indivíduos excepcionais como Sócrates, Bacon e Maquiavel, o de separar-se do turbilhão vivido pela massa diariamente, distanciando-se de modo a analisar e criticar tudo que lhe rodeia. Tal capacidade é denominada por Ramos (1984) como “atitude parentética”, assim definida como a faculdade psicológica de separar-se das circunstâncias.

Como é notório, o homem parentético é um indivíduo capaz de distanciar-se do ambiente que lhe é comum, para então analisá-lo criticamente. Os homens parentéticos prosperam quando termina o período da ingenuidade social. À medida que se analisa os conceitos desenvolvidos por Guerreiro Ramos, em especial, o de homem parentético, torna-se evidente a importância desses para os estudos organizacionais, emergindo uma nova concepção de homem na sociedade: indivíduo ator e não sujeito dos acontecimentos sociais.

Nessa nova perspectiva, o indivíduo é dotado de reflexividade e criticidade encontrando-se no caminho da busca do homem parentético e, por consequência, do processo emancipatório. Dessa forma, torna-se possível vislumbrar a construção de uma racionalidade transformadora tão desejada e pregada por Alberto Guerreiro Ramos.

CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo foi identificar os modelos de homem existentes nas Teorias da Administração e os apresentados por Guerreiro Ramos, buscando estabelecer uma conexão entre os dois. Essa pesquisa teve natureza descritiva com abordagem qualitativa, realizando-se um levantamento bibliográfico das principais Teorias da Administração e dos modelos de homem desencadeados por cada uma delas e dos modelos de homem presentes nos escritos do sociólogo Guerreiro Ramos.

Observou-se na pesquisa a existência de três modelos de homem preconizados pelo autor supracitado, esses podem ser colocados em paralelo com os modelos de homem presentes nas teorias da Administração da seguinte maneira, primeiro é o homem operacional, que pode ser comparado ao *homo economicus* da Teoria Clássica da Administração; Homem Reativo, que surge em consonância com a Teoria das Relações Humanas e pode ser comparado ao *Homo socialis* e, posteriormente, ao *Homo complexus*, que tentava hierarquizar as necessidades psicológicas humanas.

Por fim, homem Parentético, modelo mais sofisticado dos três, em que o indivíduo suspende a crença no mundo comum e rompe as suas raízes, atingindo um nível de reflexão conceitual, portanto, de liberdade. Todavia, esse modelo ainda não é previsto e aplicável na Teoria Geral da Administração.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, A.. A Antropologia do Guerreiro: A História do Conceito de Homem Parentético. **Cadernos EBAPE-FGV**, v.4, n.3, p.1-19, 2006.

BEGAZO, J. D.; AGURTO, R. T.. Del Hombre Autorrealizado al Hombre Modular. **Gestion en el Tercer Milênio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas**, UNMSM, Lima, v.6, n.12, p.55-66, 2003.

BONDARIK, R.. **Paradigmas Produtivos Industriais e Modelos de Homem**: Conexões perceptíveis presentes na obra de Alberto Guerreiro. Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2007.

FILGUEIRAS, F. B.. **Guerreiro Ramos, a redução sociológica e o imaginário pós-colonial**. 2012.

KATZ, D.; KAHN, R. L.. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1976.

KWASCNICKA, E. L.. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

KWASNICKA, E. L.. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G.. **Administração: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LAS CASAS, A.. **Novos Rumos da Administração**. Petrópolis: Vozes, 1999.

LODI, J. B.. **História da Administração**. São Paulo: Thomson, 2003.

MASLOW, A. H.. New introduction: Religions, values, and peak-experiences. **Journal of Transpersonal Psychology**, v.2, n.2, p.83-90, 1970.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOTTA, F. C. P.. **Teoria das Organizações: Evolução e Crítica**. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G.. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. São Paulo: Thomsom, 2006.

PAULA, A. P. P.. Guerreiro Ramos: Resgatando o pensamento de um sociólogo crítico das organizações. **Revista Organizações & Sociedade**, v.14, n.40, 2007.

RAMOS, A. G.. **A Redução Sociológica**. 2 ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1965.

RAMOS, A. G.. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: FGV, 1981.

RAMOS, A. G.. A modernização em nova perspectiva: em busca do modelo de possibilidades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.1, n.2, p.7-44, 1983.

RAMOS, A. G.. A nova ignorância e o futuro da administração pública na América Latina. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.17, n.1, p.32-65, 1983.

RAMOS, A. G.. Modelos de Homem e Teoria Administrativa. **Revista de Administração Pública**, v.18, n2, p.3-12, 1984.

ROBBINS, S.. **Comportamento organizacional**. 2 ed. São

Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROSA, I. L. I.. O homem e o trabalho administrativo. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.10, n.4 p.1-7, 2003.

SCHEIN, E. H.. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.

SILVA, R. O.. **Teorias da Administração**. 4 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SIMÕES, J. M.; GANGEMI, P. P. T.; FRARE, I. R.; LEAL, A. B.. Uma Experiência de Aprendizado Teórico Crítico. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v.04, n.3, 2006.

TENÓRIO, F. G.. **Tem Razão a Administração?**. 2 ed. Ijuí: Unijuí, 2008.

A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detém os direitos materiais desta publicação. Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas sob coordenação da **Sustenere Publishing**, da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.