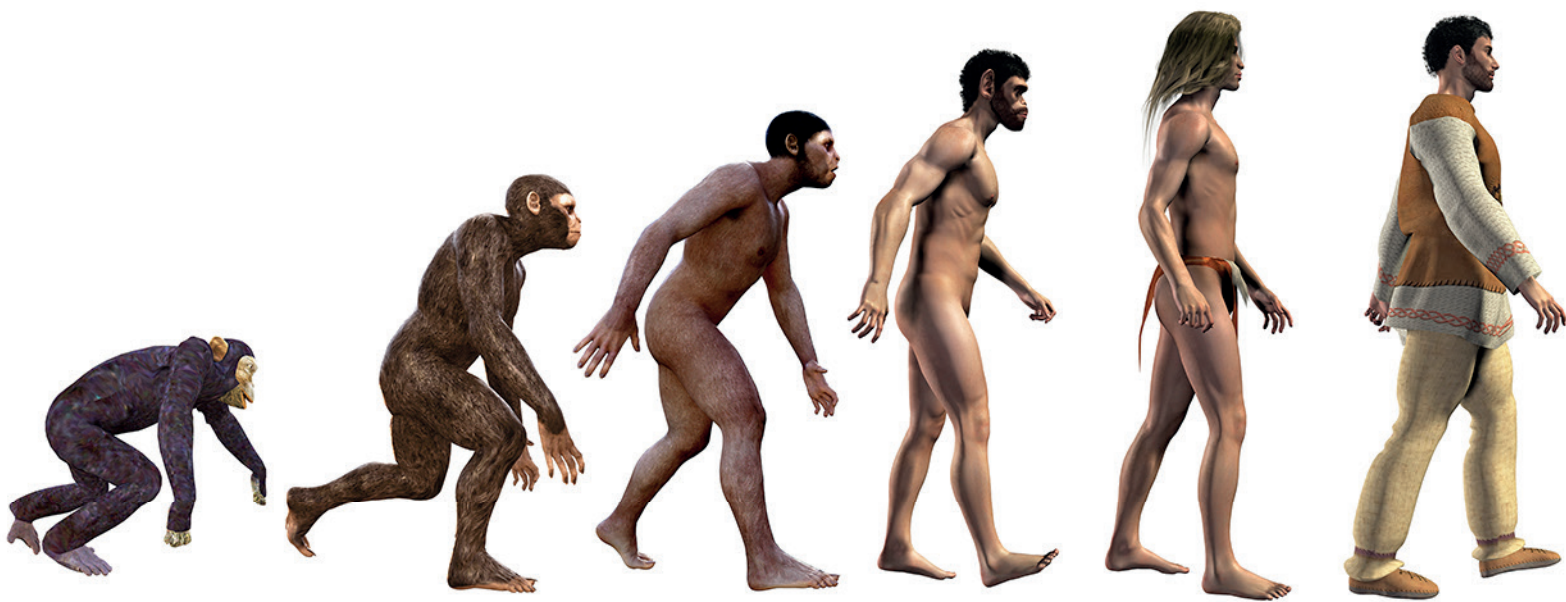


Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

4

Anna Paula Lombardi
(Organizadora)



 **Atena**
Editora

Ano 2019

Anna Paula Lombardi

(Organizadora)

**Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais
Aplicadas
4**

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

A772 Arqueologia das ciências humanas e sociais aplicadas 4 [recurso eletrônico] / Organizadora Anna Paula Lombardi. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas; v. 4)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-034-6

DOI 10.22533/at.ed.346191501

1. Administração pública. 2. Relações trabalhistas. 3. Trabalho – Brasil. I. Lombardi, Anna Paula. II. Série.

CDD 351.81

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas” aborda uma série de livros de publicação da editora Atena. O volume 4, apresenta 16 capítulos sobre os aspectos relevantes das Ciências Sociais Aplicadas. Os temas têm como peculiaridade exibir no contexto atual as situações vinculadas a administração pública, gestão de empresas privadas, condições e estabilidade no trabalho, saúde psíquica do trabalhador em empresas privadas/públicas e condições atuais do trabalho formal.

Na contemporaneidade as transformações no setor administrativo e empresarial não resultam apenas na acumulação de capital, essas através da dinâmica, acabam modificando as relações no trabalho. Diante desta perspectiva os assuntos abordados são inesgotáveis contribuindo no processo de reflexão na perspectiva política, econômica e sociocultural.

A importância desses estudos, estão evidenciados na formação em nível de graduação e pós-graduação de acadêmicos registrando um salto quantitativo e qualitativo nas últimas décadas corroborando com a relevância dos temas abordados.

Aos leitores desta obra, que ela possa inspirar a criação de novos e sublimes estudos, proporcionando discussões e propostas para um conhecimento significativo.

Anna Paula Lombardi

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
O MUNDO DO TRABALHO SOB A NOVA ORGANIZAÇÃO E OS INFLUXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR	
<i>Jéssica Pereira Cosmo da Silva</i>	
<i>Larissa dos Santos Ferreira</i>	
<i>Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915011	
CAPÍTULO 2	10
AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS EM EMPRESAS PRIVADAS E MISTAS NO RIO DE JANEIRO	
<i>Wagner Salles</i>	
<i>Daniela Salomão Ach</i>	
<i>Jacqueline Santana Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915012	
CAPÍTULO 3	21
TEMPO PARA TRABALHAR, TEMPO PARA VIVER A VIDA: AS POSSIBILIDADES DE UMA VIDA A SER VIVIDA FORA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO	
<i>Fabio Luiz Zanin</i>	
<i>Arlindo M Esteves Rodrigues</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915013	
CAPÍTULO 4	33
COMPATIBILIDADE ENTRE ÂNCORAS DE CARREIRA E VALORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL: UM ESTUDO JUNTO AOS SERVIDORES DAS ATIVIDADES-FIM DO INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER – INCA	
<i>Fernando A. Santana Souza</i>	
<i>Isabel de Sá Affonso da Costa</i>	
<i>Marco Aurelio Carino Bouzada</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915014	
CAPÍTULO 5	51
CORRELAÇÕES ENTRE DIFERENTES TERMINOLOGIAS NO CONTEXTO DO TERCEIRO SETOR: INOVAÇÃO SOCIAL X EMPREENDEDORISMO SOCIAL X EMPRESA SOCIAL X NEGÓCIO SOCIAL	
<i>Manuela Rösing Agostini</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915015	
CAPÍTULO 6	60
A PRÁTICA REFLEXIVA DE UM CONSELHO PROFISSIONAL A PARTIR DAS SUAS PRÁTICAS E PRATICANTES	
<i>Thiago Roozevelt de Souza</i>	
<i>Ludmilla Meyer Montenegro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915016	
CAPÍTULO 7	73
EM BUSCA DA DIFERENÇA E DA IGUALDADE: REFLEXÕES SOBRE MULTICULTURALISMO E INTERCULTURALISMO	
<i>Michel Mott Machado</i>	
<i>Maria Luisa Mendes Teixeira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915017	

CAPÍTULO 8 83

QUANTO PESA UMA BENGALA? ELEMENTOS PARA UMA (RE)DISCUSSÃO DO PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL 457/2005 E SEUS EFEITOS NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Sandro Luís Tomás Ballande Romanelli

DOI 10.22533/at.ed.3461915018

CAPÍTULO 9 94

CULTURA E INTEGRAÇÃO REGIONAL: UNILA UM NOVO PARADIGMA CULTURAL PARA INTEGRAÇÃO REGIONAL.

Lucas Gonçalves de Oliveira Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.3461915019

CAPÍTULO 10 105

RENORMALIZAR O TRABALHO PARA SOBREVIVER AO MEIO: ESTUDO NO BENEFICIAMENTO DE MÁRMORE E GRANITO

Thiara De Ângeli Porto

Mônica de Fatima Bianco

DOI 10.22533/at.ed.34619150110

CAPÍTULO 11 118

MODERNIDADE E REIVINDICAÇÃO IDENTITÁRIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS EM PROJETOS INTELECTUAIS E AS AGÊNCIAS REGULADORAS COMO EXEMPLO SIMBÓLICO

Fabiana Saboia

Maria Gracinda Carvalho Teixeira

DOI 10.22533/at.ed.34619150111

CAPÍTULO 12 134

EMPRESAS PRIVADAS ATUANDO NO REGIME ECONÔMICO INTERNACIONAL: POSSIBILIDADES E LIMITES

Leandro Terra Adriano

DOI 10.22533/at.ed.34619150112

CAPÍTULO 13 149

E QUANDO O MEDO NÃO É DE SER MANDADO EMBORA? UMA ANÁLISE DA GESTÃO DO/PELO MEDO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

Paula Fernandes Furbino Bretas

Elisângela Domingues Michelatto Natt

DOI 10.22533/at.ed.34619150113

CAPÍTULO 14 166

A GOVERNAMENTALIDADE NEOLIBERAL

Flávia Ferreira Trindade

DOI 10.22533/at.ed.34619150114

CAPÍTULO 15 180

COMPORTAMENTO E ENVOLVIMENTO DO CONSUMIDOR: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Omar Ouro-Salim

Karine de Jesus Rodrigues Santana

Janice Rodrigues da Silva Hama

Carolina de Lima Nogueira Jorge

Luiz Lopes Maciel

José Waldo Martinez Espinosa

DOI 10.22533/at.ed.34619150115

CAPÍTULO 16 197

REFLEXÕES SOBRE O PAPEL DOS PARTIDOS NO SISTEMA POLÍTICO BRASILEIRO: ATIVIDADE PARLAMENTAR EM CONTEXTO DE PREPONDERÂNCIA DO EXECUTIVO

Vinícius Silva Alves

DOI 10.22533/at.ed.34619150116

SOBRE A ORGANIZADORA 213

EM BUSCA DA DIFERENÇA E DA IGUALDADE: REFLEXÕES SOBRE MULTICULTURALISMO E INTERCULTURALISMO

Michel Mott Machado

Centro Estadual de Educação Tecnológica
Paula Souza – Unidade do Ensino Superior
de Graduação; Universidade Presbiteriana
Mackenzie – Centro de Ciências Sociais Aplicadas
São Paulo – São Paulo

Maria Luisa Mendes Teixeira

Universidade Presbiteriana Mackenzie – Centro
de Ciências Sociais Aplicadas
São Paulo – São Paulo

RESUMO: há algum tempo se tem escrito e lido sobre os termos multiculturalismo/interculturalismo, inclusive no campo da Administração. No entanto, nem sempre se mostra fácil distinguir uma ideia da outra, sendo até mesmo tomadas sem muito rigor conceitual. Assim, o objetivo deste artigo foi o de refletir, numa perspectiva emancipatória, sobre o emprego dos termos multiculturalismo/interculturalismo no contexto dos Estudos Organizacionais. Para tanto, buscou-se discutir o termo comum entre o multi e o interculturalismo, para a seguir procurar compreender os dois fenômenos. Definiu-se que o interculturalismo, apoiado na ideia de uma ecologia de saberes, admite uma perspectiva emancipatória, indo além, portanto, do multiculturalismo. Assim, tendo em vista a produção de conhecimento prudente para uma vida decente, tanto no plano social mais amplo,

quanto na esfera da gestão e das organizações, pensa-se que seja necessário assumir a utopia realista do reconhecimento recíproco e da disponibilidade para o enriquecimento cultural mútuo, ou seja, assumir a ideia de interculturalidade/interculturalismo como um conceito central na pugna emancipatória da atualidade.

PALAVRAS-CHAVE: Diferença; Igualdade; Multiculturalismo; Interculturalismo; Ecologia dos Saberes.

ABSTRACT: We have written and read about the terms multiculturalism and interculturalism, including in the field of Management. However, it is not always easy to distinguish one idea from another, even being taken without much conceptual rigor. Thus, the objective of this article was to reflect, in an emancipatory perspective, on the use of the terms multiculturalism / interculturalism in the context of Organizational Studies. Therefore, we sought to discuss the common term between multi and interculturalism, and then tried to understand the two phenomena. It was defined that interculturalism, based on the idea of an ecology of knowledge, admits an emancipatory perspective, thus going beyond multiculturalism. Thus, with a view to producing prudent knowledge for a decent life, both in the broader social sphere, and in management and organizations, it is thought that it is necessary

to assume the realistic utopia of reciprocal recognition and availability for enrichment cultural, that is, to assume the idea of interculturality / interculturalism as a central concept in the current emancipatory struggle.

KEYWORDS: Difference; Equality; Multiculturalism; Interculturalism; Ecology of Knowledge.

1 | INTRODUÇÃO

As organizações não apenas sofrem os efeitos do fenômeno denominado globalização, mas também são estimuladoras, facilitadoras e sustentadoras da expansão de tal processo (PARKER, 2014; SANTIAGO; MACHADO, 2015).

De fato, reconhece-se que a mundialização da economia tem trazido para as organizações oportunidades e desafios, sendo que de um ponto de vista da gestão humana e social nas organizações, a multinacionalidade passa a ser uma característica de empresas multinacionais e nacionais que contemplam em seus quadros profissionais de várias nacionalidades (TEIXEIRA; PAZ; ARAÚJO; MACHADO, 2017). Neste contexto, tem-se considerado a mobilidade como um capital simbólico no mundo organizacional (FREITAS, 2009), haja vista as mudanças oriundas da reestruturação produtiva e suas implicações à mobilidade do capital e de pessoas em diferentes partes do globo (SASSEN, 1988).

Nessa direção, admite-se que já há algum tempo se tem escrito, lido e ouvido sobre os termos multiculturalismo e interculturalismo, inclusive no campo da Administração. No entanto, admita-se, nem sempre se mostra fácil distinguir uma ideia da outra, uma vez que, em algumas oportunidades, aparecem muito ligadas, sendo até mesmo tomadas sem muito rigor conceitual.

O termo cultura, nas duas últimas décadas, passou a ser associado no âmbito das organizações, a um conjunto de novos conceitos relacionados entre si, trazendo implicações práticas e o estabelecimento de novas redes semânticas (BARBOSA, 2004). Segundo Barbosa e Veloso (2009, p. 161), “ativo intangível, multiculturalismo, interculturalidade e transculturalidade são alguns destes novos conceitos, que nos remetem para diferentes problemas teóricos e metodológicos”.

Sendo assim, entende-se que caberia, em caráter ensaístico, uma discussão acerca da noção de interculturalismo, bem como para tentar clarear um pouco mais a compreensão do termo em relação à ideia de multiculturalismo, pois o que se vê, em alguns momentos, é uma confusão no uso destas terminologias.

Portanto, uma reflexão sobre aquilo que une os termos interculturalismo/ interculturalidade aos de multiculturalismo/multiculturalidade, se faz pertinente, inclusive no campo dos Estudos Organizacionais, pois estudos voltados à expatriação têm defendido a adoção do conceito de adaptação intercultural (MACHADO, 2015; MACHADO; TEIXEIRA, 2015; MACHADO; TEIXEIRA, 2015a), no lugar do conceito

de ajustamento cultural do expatriado, dominante dentro do campo; além do próprio conceito de interculturalidade e de emancipação serem tomados como elementos qualificadores da dignidade no âmbito organizacional (MACHADO; TEIXEIRA, 2017; MACHADO; TEIXEIRA, 2016; MACHADO, 2015).

Acredita-se que a abordagem conceitual de adaptação intercultural na expatriação (MACHADO; TEIXEIRA, 2015a; MACHADO; TEIXEIRA, 2015b), por exemplo, pode trazer novas perspectivas à gestão organizacional, pois assume-se que o prefixo “inter” deve implicar, necessariamente, num reconhecimento recíproco e na disponibilidade para o enriquecimento cultural mútuo (ver SANTOS; MENESES, 2010), o que pressupõe assumir a ideia de ecologia de saberes (ver SANTOS, 2011; 2010).

Nessa direção, o objetivo deste artigo foi o de refletir, numa perspectiva emancipatória, sobre o emprego dos termos multiculturalismo e interculturalismo no contexto dos Estudos Organizacionais.

Para tanto, além desta introdução, o presente artigo encontra-se estruturado em quatro partes. Na primeira parte, buscou-se discutir o termo comum entre o multi e o interculturalismo. Em seguida, procurou-se refletir sobre o multiculturalismo e o interculturalismo. Na terceira parte, esboçou-se um olhar sobre o uso do termo “intercultural” no campo da Administração. Finalmente, à guisa de uma “conclusão”, traçou-se algumas considerações finais.

2 | ENTRE O MULTI E O INTERCULTURALISMO, UM TERMO EM COMUM

Uma reflexão sobre aquilo que une os termos interculturalismo e interculturalidade aos de multiculturalismo e multiculturalidade, inicialmente, se faz pertinente. Neste sentido, um simples passar de olhos sobre as palavras e se poderá notar a predominância do termo “cultura” como elemento central, que complementado por seus respectivos prefixos e sufixos, dá as formas finais das palavras ora em foco.

Para o filósofo Comte-Sponville (2003), o termo cultura pode ser tomado em dois sentidos, um estrito e outro lato. Em seu sentido estrito, a palavra cultura designa “o conjunto de conhecimentos que uma sociedade transmite e valoriza, em particular os que se referem ao passado da humanidade (sua história, suas crenças, suas obras). É o contrário da incultura” (COMTE-SPONVILLE, 2003, p. 135). No sentido lato, a palavra cultura “se tornou um quase sinônimo de civilização: ela designa tudo o que é produzido ou transformado pela humanidade. É o contrário do estado de natureza” (IDEM).

No campo da Antropologia, a cultura tem se mostrado um tema central de debates, desde as discussões acerca da existência ou não de um determinismo biológico e geográfico, os antecedentes históricos do conceito de cultura, até as teorias modernas sobre cultura e as formas de operacionalização da mesma (LARAIA, 2007).

Seja de qual modo for que se encare, teoricamente, o fenômeno denominado

de cultura, não seria incorreto considerar, de forma mais sumarizada, que “em antropologia, convencionou-se que os padrões de comportamento, as instituições, os valores materiais e espirituais de um povo são a sua cultura” (JUNQUEIRA, 1999, p. 17).

Pensando-se em termos da operacionalização da cultura, é preciso afirmar que cada cultura condicionaria a visão de mundo de seus membros, assim como cada cultura possui uma lógica própria (LARAIA, 2007). De fato, seria melhor se se pensasse em termos de “como as culturas se operacionalizam”, uma vez que não convém pensar na existência de uma única cultura. Tal assertiva, acredita-se, traz à tona a ideia de diversidade de culturas, ou de diversidade cultural, que pode ser compreendida como a “representação em um sistema social de pessoas com afiliações grupais de significância cultural distinta” (HANASHIRO, 2008, p. 59).

Assim, ao considerar um mesmo sistema social, pode-se falar em significâncias culturais distintas, para grupos de afiliações distintas, ou ainda em relacionamentos sociais entre grupos distintos pertencentes a sistemas sociais também distintos. Neste sentido, se é possível falar em diversidade cultural, caberia refletir sobre as possibilidades de relacionamentos entre os indivíduos pertencentes aos diferentes sistemas socioculturais. Uma preocupação subjacente a esta reflexão seria: como coexistir num dado sistema social, a partir de um reconhecimento recíproco e da disponibilidade para enriquecimento mútuo? Ou ainda, como relacionar-se com o outro, preservando-lhe a sua dignidade e a minha?

3 | SOBRE MULTICULTURALISMO E INTERCULTURALISMO

Todorov (1993) sinalizou que a forma como as sociedades têm tratado a questão da diferença tem sido considerada sob dois aspectos: pela hierarquização/inferiorização do outro, por um lado; ou pela assimilação subordinadora a um contexto mais amplo, por outro. Dentro desta perspectiva, entende-se que seja dentro do contexto de pugna pelo respeito à diferença que surgem os conceitos de multiculturalidade e de interculturalidade.

Para Jaime (2009), a discussão sobre o multiculturalismo seria um reflexo do deslocamento dos conflitos políticos contemporâneos, sendo os mesmos travados, primordialmente, na esfera das lutas pelo reconhecimento das identidades culturais por parte dos grupos hegemônicos. Segundo Santos e Nunes (2010), o próprio conceito de “cultura”, tornou-se um terreno explícito de lutas políticas, sendo que a cultura tornou-se um conceito estratégico para definição das identidades e das alteridades contemporaneamente, tornando-se um recurso central para a afirmação da diferença e da luta pelo seu reconhecimento (SPIVAK, 1999).

Num esforço para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade, pode-se considerar que palavras como multiculturalismo, justiça

multicultural, direitos coletivos, cidadanias plurais, impulsionam as tensões entre diferença e igualdade, estando estas tensões mesmas, no centro das lutas de movimentos emancipatórios, com compreensões alternativas ou não-hegemônicas da dignidade humana (SANTOS; NUNES, 2010).

Para Barbosa e Veloso (2009), o termo multiculturalismo surgiu, inicialmente, no Canadá e na Austrália, em meados dos anos 70 do século XX, sendo utilizado como instrumento discursivo em reforço a políticas governamentais adequadas às minorias culturais e ao pluralismo étnico, no sentido de pretender superar políticas consideradas assimilacionistas.

Segundo Stuart Hall (2003), há que se precisar os termos multicultural e multiculturalismo. Nesta direção, o adjetivo multicultural descreveria características de governabilidade presentes em sociedades, nas quais, diferentes comunidades culturais tentassem estabelecer uma vida em comum, mas preservando-lhes aspectos de sua identidade “original”; o substantivo multiculturalismo se referiria ao como lidar com problemas de diversidade e multiplicidade produzidos pelas sociedades multiculturais (JAIME, 2009).

De acordo com Santos e Nunes (2010), deve-se contestar o conceito usual de multiculturalismo e, ao mesmo tempo, procurar pela possibilidade de multiculturalismos emancipatórios. No encaminhamento de esforços contestatórios, pode-se aludir ao aspecto controverso e tensionado que o conceito de multiculturalismo apresenta, tanto por vieses conservadores quanto cosmopolitas/emancipatórios, de modo que, às críticas conservadoras ao multiculturalismo, vieram algumas respostas progressistas (ver SANTOS; NUNES, 2010).

No entanto, deve-se reconhecer o fato de que, na esfera das críticas progressistas às críticas conservadoras ao multiculturalismo, não existe univocidade pacífica entre os setores cosmopolitas, sendo que as razões para isso se encontrariam na diversidade de projetos político-culturais que se denominam como multiculturais, bem como nos diferentes âmbitos geopolíticos e espaciais nos quais se inscrevem (*IDEM*).

Após o reconhecimento das visões mais usuais do multiculturalismo, resta-nos reconhecer que numa perspectiva pragmático-realista, o multiculturalismo seria um movimento que pressupõe “uma cultura dominante que aceita, tolera e reconhece a existência de outras culturas no espaço cultural onde domina” (SANTOS; MENESES, 2010, p. 9).

Se assim é, haveria a possibilidade de multiculturalismos emancipatórios? Seria correto associar o multiculturalismo a conteúdos e projetos contra hegemônicos e emancipatórios? Acredita-se que a resposta possa ser afirmativa, devido a uma postura investigativa e engajada que se apoia na utopia realista de uma ecologia dos saberes. Por ecologia dos saberes se poderia considerar, sinteticamente, como a epistemologia da luta contra a injustiça cognitiva, sendo esta última uma das bases da injustiça social (SANTOS, 2010; SANTOS, MENESES; NUNES, 2005).

Dessa forma, entende-se que versões emancipatórias do multiculturalismo não

só seriam possíveis, como se fundamentariam “no reconhecimento da diferença e do direito à diferença e da coexistência ou construção de uma vida em comum além de diferenças de vários tipos” (SANTOS; NUNES, 2010, p. 33).

Um pressuposto de característico avanço qualitativo no processo emancipatório evocado, tem a ver não somente com o reconhecimento em si da diferença, mas na prerrogativa do exercício de um direito, portanto, um elemento de justiça, num sentido mais amplo do “próprio direito à vida no sentido pleno” (ver MANZINI-COVRE, 1999, p. 11).

Ao se reconhecer essa “diversidade que permite a emergência de novos espaços de resistência e de luta e de novas práticas políticas” (SANTOS; NUNES, 2010, p. 39), pode-se identificar

dois grandes tipos de estratégias baseadas no duplo pilar de uma sociologia das ausências e de uma teoria da tradução”, quais sejam historiografias e discursos emancipatórios “subalternos”/“alternativos” oriundos de narrativas “nativas” de oposição à dominação colonial ou do capitalismo global; Multiculturalismo “policêntrico”. (SANTOS; NUNES, 2010, p. 41)

Ressalte-se que tanto o emprego da sociologia das ausências quanto da teoria da tradução, seriam recursos fundamentais a fim de se evitar que os discursos e práticas culturais emancipatórios caíssem na armadilha da reprodução de concepções e preocupações eurocêntricas.

Assim, quando se fala da adoção do procedimento metassociológico denominado sociologia das ausências, se está a falar, concomitantemente, em ampliar a diversidade epistemológica do mundo, e ao se proceder tal ampliação, logo se estará a criar melhores condições à reinvenção da emancipação social (SANTOS; MENESES; NUNES, 2005).

O trabalho de tradução, por sua vez, permitiria “criar inteligibilidade recíproca entre as experiências do mundo” (SANTOS, 2010, p. 123), de modo que, potencialmente, se desenvolvessem multiculturalismos emancipatórios ou mesmo relações sociais interculturais.

A ideia de interculturalidade aqui assumida, é aquela que “pressupõe o reconhecimento recíproco e a disponibilidade para enriquecimento mútuo entre várias culturas que partilham um dado espaço cultural” (SANTOS; MENESES, 2010, p. 9). Note-se que esta perspectiva transcende a de multiculturalismo, posto que visa ultrapassar a relação cultura dominante-cultura dominada, sendo, portanto, admitida em uma visão utópico-realista (SANTOS, 2007).

4 | UM OLHAR SOBRE O USO DO TERMO “INTERCULTURALIDADE” NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO

O termo interculturalidade e suas variações, têm sido bastante utilizados

dentro do campo da Administração, seja por meio de reflexões acerca do imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea (FREITAS, 2008), do esforço em relacionar interculturalidade e dialogia nas empresas para tentar compreender a complexidade que envolve a relação intercultural no âmbito de empresas globais (BARBOSA; VELOSO, 2009), ou mesmo em procurar compreender a comunicação intercultural em empresas transnacionais (FONSECA, 2011), entre outras questões. De qualquer forma, faz-se necessário uma análise de algumas utilizações do termo dentro do campo.

Assim, um dos empregos do termo interculturalidade é aquele que busca dar conta da diferença no âmbito social, bem como na esfera organizacional, diferentemente do multiculturalismo que estaria mais atrelado à esfera da política social (BARBOSA, 2001). Para Barbosa e Veloso (2006), a interculturalidade nos remeteria à questão do diálogo, para o entendimento com vistas à ação, à atuação nos negócios em um mundo que se globalizou. Alega-se, que a ideia de interculturalidade estaria ligada à tradução de uma cultura para outra, e que se tornou popular no âmbito dos negócios internacionais de meados da Segunda Grande Guerra em diante, com destaque para os Estados Unidos (BARBOSA; VELOSO, 2009).

Caberia refletir, no entanto, que ao se delimitar, mesmo que relativamente, a discussão da interculturalidade a uma dimensão que poderia ser resumida na expressão “*how to do business with*”, haveria um processo de redução do fenômeno que diminuiria a perspectiva emancipatória que se enseja.

A partir da década de 1980, tendo por pano de fundo a globalização e as pressões de movimentos civis nas empresas, o contato intercultural expandiu-se e tornou-se rotineiro, concomitantemente às tecnologias gerenciais geradas a partir da ideia de diversidade nas organizações (BARBOSA; VELOSO, 2009).

Note-se que a migração da noção de interculturalidade para a noção de “comunicação”, em detrimento do conceito de tradução, como uma das dimensões da operacionalização da interculturalidade no âmbito das organizações transnacionais, teria apoio na teoria comunicativa de Habermas, mais precisamente no debate sobre a esfera pública e a possibilidade da compreensão do diálogo para fins de se estabelecer um consenso (BARBOSA; VELOSO, 2009).

Entretanto, não é possível não nos lembrarmos, que no caso específico das empresas transnacionais (ETN's), o que estaria no centro da comunicação seriam os objetivos organizacionais, bem como os meios para alcançá-los. Neste sentido, verificar-se-ia, talvez uma barreira de difícil ou mesmo improvável transposição ao processo emancipatório, na tensão mesmo entre a ação comunicativa e a ação estratégica, uma vez que esta última estaria orientada para o êxito, sendo os atores tratados como meios/obstáculos para se chegar a determinado fim, ou à realização do seu plano de ação, que somente terá obtido sucesso uma vez que o agente for bem-sucedido sobre as decisões dos demais atores, e isto mediante palavras, dinheiro, violência física ou outros meios (HABERMAS, 2003).

Numa perspectiva que defende uma gestão intercultural num contexto organizacional (DAVEL; DUPUIS; CHANLAT, 2008), numa visão ampla, apresenta-se a compreensão de que “o reconhecimento do outro é um elemento fundador da convivência intercultural que se impõe na vida social e organizacional nos dias de hoje” (FREITAS, 2008, p. 80), sendo que o prefixo “inter” indicaria interação entre os indivíduos implicados, tanto numa perspectiva cooperativa quanto conflituosa, porém admitindo-se que haveria a possibilidade de contribuição dos que chegam, relida desde a matriz cultural do país hospedeiro, podendo expressar-se à medida em que não contrarie a cultura hegemônica, como condição mesma à sua aceitação e ajustamento cultural (FREITAS, 2008). Nesta perspectiva, pensa-se, se poderia refletir até que ponto haveria um componente explícito, senão timidamente implícito de um processo emancipatório.

Mais recentemente, estudos voltados à questão da adaptação cultural na expatriação têm procurado a transposição de uma compreensão que se poderia considerar apoiada numa perspectiva multicultural (MACHADO, 2015; MACHADO; TEIXEIRA, 2015a; MACHADO; TEIXEIRA, 2015b). Nesta trilha, pensa-se que não faz mais sentido falar em adaptação cultural, como os estudos hegemônicos sobre expatriação têm tratado. Sendo assim, entende-se que uma ação emancipatória de adaptação intercultural na expatriação, seria aquela que apoiando-se nos pilares da igualdade e da diferença, não buscaria uma adaptação cultural subordinadora do(s) expatriado(s), mas sim o reconhecimento recíproco e a disponibilidade para enriquecimento mútuo entre várias culturas que partilham um dado espaço cultural, ou seja, uma relação consubstanciada numa ecologia de saberes (IDEM).

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se refletir, numa perspectiva emancipatória, sobre os termos multiculturalismo e interculturalismo no contexto dos Estudos Organizacionais, pois concordamos com Barbosa e Veloso (2009) quando sinalizam à possibilidade de repercussões teóricas e metodológicas a partir de tais conceitos

Coube-nos reconhecer o destaque da existência da abordagem redutora da discussão da interculturalidade a uma mera expressão do “*how to do business with*”, bem como daquelas que chegam a admitir a ideia de reconhecimento do outro ligada à interculturalidade, desde que condicionada à não contrariedade da cultura hegemônica. Tais expressões, entende-se, se alinham à ideia de uma cultura dominante num dado espaço cultural.

Com vistas ao conhecimento prudente para uma vida decente, tanto no plano social mais amplo, quanto na esfera da gestão e das organizações, pensa-se que seja necessário ir além e assumir a utopia realista do reconhecimento recíproco e da disponibilidade para o enriquecimento cultural mútuo, ou seja, assumir a ideia de

interculturalidade/interculturalismo como um conceito central na pugna emancipatória da atualidade, o que pressupõe a ideia de uma ecologia de saberes.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, L. Diversidade e globalização. **Inteligência Empresarial**, Rio de Janeiro, n. 7, p. 13-21, 2001.
- BARBOSA, L. Marketing etnográfico. **Revista de Administração de Empresas Executiva**, São Paulo (FGV), v. 2, 2004.
- _____.; VELOSO, L. Gerenciamento intercultural. **Informativo ESPM**, Jun./2006.
- _____.; VELOSO, L. A cultura do outro: interculturalidade e dialogia nas empresas. *In* BARBOSA, L. (Org.). **Cultura e diferença nas organizações: reflexões sobre nós e os outros**. São Paulo: Atlas, 2009.
- BARROS, B. T.; PRATES, M. A. **S.O Estilo brasileiro de administrar**. São Paulo: Atlas, 1996.
- COMTE-SPONVILLE, A. **Dicionário filosófico**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- DAVEL, E.; DUPUIS, J-P.; CHANLAT, J-F. **Gestion em contexte interculturel: approches, problématiques, pratiques et plongées**. Quebec: Presses de l'Université Laval e Télé-Université, 2008.
- FONSECA, A. C. P. D. Comunicação intercultural em uma empresa transnacional: a visão dos brasileiros sobre a sua comunicação com os norte-americanos. **Cad. EBAPE.BR**, v. 9, n. 4, p. 1099-1121, Rio de Janeiro, Dez./2011.
- FREITAS, M. E. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Revista Organização & Sociedade – O&S**, v. 15, n. 46, Salvador, Jul./Set., 2008.
- _____. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.
- GOHN, M. G. **Teorias dos movimentos sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos**. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1997.
- HALL, S. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.
- HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural. *In* HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M; ZACCARELLI, L. M. (Orgs.). **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- HABERMAS, J. **Teoría de la acción comunicativa: racionalidad de la acción y racionalización social**. Madrid: Taurus, 2003.
- JAIME, P. Multiculturalismo, lutas por reconhecimento e gestão da diversidade. *In* BARBOSA, L. (Org.). **Cultura e diferença nas organizações: reflexões sobre nós e os outros**. São Paulo: Atlas, 2009.
- JUNQUEIRA, C. **Antropologia indígena: uma introdução**. São Paulo: EDUC, 1999.
- LARAIA, R. B. **Cultura: um conceito antropológico**. 21. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

MACHADO, M. M. **Caminhos da adaptação intercultural na expatriação**: uma cartografia simbólica da dignidade de latino-americanos no Brasil. Tese (Doutorado em Administração de Empresas), Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2015.

_____.; TEIXEIRA, M. L. M. Adaptação intercultural na expatriação: em busca de um conceito. **III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – CBEO**, UFES-Vitória/ES, 28 a 30 de outubro de 2015a.

_____.; _____. Adaptação cultural ou adaptação intercultural na expatriação. **XXXIX Encontro da ANPAD – EnANPAD**, Belo Horizonte/MG, 13 a 16 de setembro de 2015b.

_____.; _____. Dignidade nas organizações: um olhar para além do moderno. **IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD – EnEO**, Belo Horizonte/MG, 15 a 17 de maio de 2016.

_____.; _____. Dignity in the contexto of organizations: A look beyond modernity. *Mackenzie Management Review*, v.18, v. 2, p. 80-103, São Paulo, SP, MAR./APR. 2017.

MANZINI-COVRE, M. L. **O que é cidadania**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.

PARKER, B. Evolução e revolução: da internacionalização à globalização. In CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2014.

SANTIAGO, C.; MACHADO, M.M. Implicações da globalização no âmbito do saber e da prática de gestão: algumas reflexões. **REGIT – Revista de Estudos de Gestão, Informação e Tecnologia**, Itaquaquecetuba, SP, v. 2, n. 4, p. 13-33, Jul./Dez. 2015.

SANTOS, B. S.; MENESES, M. P.; NUNES, J. A. Introdução: para ampliar o cânone da ciência: a diversidade epistemológica do mundo. In SANTOS, B. S. (Org.). **Semear outras soluções: os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos rivais**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

_____. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SANTOS, B.S.; MENESES, M, P. Introdução. In SANTOS; B. S.; MENESES, M. P. (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. 2. ed. Coimbra: Edições Almedina e CES, 2010.

_____. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

_____.; NUNES, J. A. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. In: SOUSA SANTOS, B. (Org.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

SANTOS, B. S. **A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SASSEN, S. **The Mobility of Labor and Capital: A study in international investment and labor flow**. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

SPIVAK, G.C. **A critique of postcolonial reason: Toward a history of the vanishing present**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1999.

TEIXEIRA, M.L.M.; PAZ, M.G.T.; ARAÚJO, B.F.V.B.; MACHADO, M.M. Expatriates: The Multinationality of Multinational and National Firms. In NEIVA, E.R.; TORRES, C.V.; MENDONÇA, H. (Orgs.). **Organizational Psychology and Evidence-Based Management**. Springer International Publishing, 2017.

TODOROV, T. **Nós e os outros**. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-034-6



9 788572 470346