

## **CAPÍTULO 1**

# **AFIRMAÇÃO DA EMPRESA COMO INSTITUIÇÃO CENTRAL NA NOVA ECONOMIA MUNDIAL. O SEU LUGAR NA ESTRUTURAÇÃO DO MUNDO SOCIAL**

O capitalismo mundial, por força de uma multiplicidade de factores que se vêm afirmando a partir das últimas décadas do século passado, encontra-se em processo de recomposição. Cruzam-se as grandes transformações económicas e institucionais, tais como a globalização e a financeirização, com mudanças a nível meso e micro, ao nível da organização do trabalho, da produção e da gestão das empresas, com reflexos no domínio das condições de vida e de trabalho. É sobre estas transformações, que enquadram e condicionam o objecto de estudo desta investigação, que se ocupará o primeiro ponto deste capítulo. O objectivo é problematizar o contexto macro-estrutural que está na origem das transformações empresariais a que hoje se vem assistindo, especificando as peculiaridades que caracterizam o caso português.

Na contemporaneidade das mudanças societais persistem as dúvidas acerca das orientações e das reestruturações do capitalismo. As empresas transnacionais têm-se afirmado como os actores institucionais-chave<sup>1</sup> do novo mundo industrial (Veltz, 2000). O seu poder e o seu papel ao nível nacional e transnacional estão na origem de novas concepções sociológicas e económicas das empresas<sup>2</sup>. Com efeito, é àquelas tendências, enquanto estruturadoras do actual paradigma técnico-económico e social contemporâneo onde as empresas se afirmam e continuam a afirmar e à sua teorização enquanto actores institucionais centrais das sociedades contemporâneas, que se dedica este capítulo. Orientadas por uma nova

---

<sup>1</sup> Adota-se o conceito de actor institucional para referir as instituições, tais como empresas, associações representativas dos trabalhadores e empregadores, associações profissionais, entre outras, que se considera terem um poder de autonomia relativamente aos constrangimentos das estruturas sócio-económicas globais, na medida em que estas estão na sua origem e constituem o seu resultado. Por contraposição, o conceito de sujeito é usado para referir indivíduos ou grupos, cuja acção é mais isolada e cujo poder de autonomia é diminuto, isto é, detêm uma autonomia relativa nas suas atitudes e comportamentos, bem como na construção das suas estratégias em relação às forças coercitivas existentes ao nível das estruturas económicas e sociais.

<sup>2</sup> Considera-se que as empresas constituem um tipo particular de organização. Deste modo, utilizam-se os dois termos como sinónimos.

lógica económica em que os factores de competitividade se deslocam da dimensão material para vectores intangíveis e de elevada subjectividade, assume destaque a capacidade das empresas se assumirem como produtoras de saberes. Esta deslocação dos factores de competitividade tem implicado uma recomposição dos modelos organizacionais e gestionários das empresas. É sobre as lógicas inerentes a estes modelos que incidem as novas concepções económicas e sociológicas das empresas, abordadas no segundo ponto deste capítulo. As duas abordagens, apesar de distintas, convergem ao deslocarem o enfoque das teses individualistas, baseadas numa concepção de sujeito movido por uma racionalidade intencional (*homo economicus*), para as teses estruturalistas, onde se admite uma concepção de sujeito movido por uma racionalidade limitada e social (*homo sociologicus*).

## **1. UMA LEITURA SOCIOLÓGICA DAS DINÂMICAS DE REESTRUTURAÇÃO DO CAPITALISMO MUNDIAL**

Nas últimas décadas do século XX verificaram-se profundas transformações nas sociedades ocidentais, nos domínios económico, político e social, com implicações nas formas de organização e de gestão das empresas e nas esferas do trabalho e do emprego. Caracterizadas por um conjunto de macro-tendências que se têm manifestado na diminuição da intervenção do Estado, no aumento do poder do mercado liberalizado e ampliado, na desindustrialização e na terciarização da economia, na centralidade do conhecimento, na aplicação das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), no funcionamento em rede das empresas multinacionais e nas mudanças nos padrões de consumo. Estas mudanças, que definem o actual cenário de globalização económica e social das sociedades, estão associadas ao impacto do fim do crescimento económico e do pleno emprego que caracterizaram os *Trinta Gloriosos* anos após a II Guerra Mundial, e implicam processos altamente contraditórios e desiguais que vão configurar novas dinâmicas do ponto de vista societal.

Antecipam-se cenários da sociedade da informação e do conhecimento, da civilização criativa ou da sociedade cívica, os quais prefiguram um conjunto de implicações nos mais diversos domínios da realidade económica e social. Verifica-se uma contradição entre um certo optimismo que alguns ideólogos deixam antever e os impactos sociais constatados ao nível dos padrões de vida da população assalariada, uma vez que os resultados imediatos das tendências descritas se têm traduzido numa diminuição das garantias colectivas, numa

desigualdade crescente dos salários, no aumento do desemprego, na precarização do emprego (sob a forma de emprego temporário, emprego a tempo parcial, entre outras formas de cariz informal) e na individualização do trabalho, acentuando-se a fragmentação e a polarização do tecido social. A economia e a sociedade do saber são igualmente apropriadas do ponto de vista ideológico, estando este aproveitamento na origem de uma espécie de “nova ideologia” da sociedade actual com objectivos de legitimação da ordem social instituída, nomeadamente ao excluir socialmente os menos qualificados e ao premiar uma *illusio* de mérito, reproduzindo e cristalizando as desigualdades sociais. Aqui torna-se pertinente retomar as palavras de Bourdieu quando considera que:

o poder simbólico só se exerce com a colaboração daqueles que o sofrem porque contribuem para o construir como tal (...). Esta submissão nada tem de uma relação de «servidão voluntária» e esta cumplicidade não é concedida por meio de um acto consciente e deliberado; é ela própria efeito de um poder, que se inscreveu duradouramente no corpo dos dominados, sob a forma de esquemas de percepção e de disposições (a respeitar, a admirar, a amar, etc.), quer dizer, de crenças que tornam alguém sensível a certas manifestações simbólicas, como as representações públicas do poder (Bourdieu, 1998, p. 151).

Portanto, pode-se asseverar que se está perante um contexto societal onde a relação entre a informação e o conhecimento é privilegiada; assim, as próprias tecnologias intensas de inovação modificam, também, as condições de produção, distribuição e uso da informação (Barreto, 1997).

As empresas, e particularmente as empresas transnacionais, afirmam-se como actores fundamentais da nova estrutura institucional. Ao nível organizacional e gestor, são promotoras de novos métodos de trabalho e de mudanças nos métodos de gestão e organização, entre as quais se destacam a desintegração vertical das organizações<sup>3</sup>, a integração de tarefas e a produção flexível baseada nas TIC. O seu poder e o seu papel ao nível nacional e transnacional estão na origem de novas concepções sociológicas e económicas das empresas.

---

<sup>3</sup> Por oposição ao conceito de integração vertical de Castells (2001c, p. 206-207), define-se a desintegração vertical das organizações pela externalização de determinadas tarefas ou funções que passam a ser subcontratadas e a adopção de um tipo de gestão menos funcional e hierárquico, caracterizado pela atenuação da rigidez da divisão técnica do trabalho dentro das empresas.

## 1.1. PROCESSOS DE GLOBALIZAÇÃO ECONÓMICA E AS PARTICULARIDADES DO CASO PORTUGUÊS

Segundo Castells, o capitalismo económico está a ser profundamente reestruturado, com uma maior flexibilidade da gestão, descentralização e interconexão – interna e externa – das empresas, aumento do poder do capital em detrimento do poder do trabalho, declínio do sindicalismo, individualização e diversificação das relações de trabalho, feminização da população activa, bem como desmantelamento do Estado do Bem-Estar e desregulação selectiva dos mercados, intensificação da competição económica global e crescente diferenciação geográfica e cultural dos cenários para a acumulação e gestão do capital (2001c, p. 31-33).

Boltanski e Chiapello apelidam as concepções que subjazem às transformações, que se configuram conjuntamente a partir dos anos 70 do século XX, de “novo espírito do capitalismo”<sup>4</sup> (1999). Este é sustentado por uma ideologia que justifica o empenho no capitalismo e que torna esse empenho desejável, decorrente dos benefícios individuais e colectivos em termos de bem comum que decorrem da participação nos processos capitalistas (1999, p. 42), contribuindo para a consolidação de um sistema que assume traços radicalmente diferentes do anterior ao longo das três últimas décadas do século passado. De entre os inúmeros traços que, na perspectiva dos autores, assume o “novo espírito”, destacam-se: (i) a importância que adquire o “capitalismo bolsista”, ou seja, a acção dos operadores financeiros que abrem oportunidades de lucro por especulação, sem implicar o investimento numa actividade produtiva; (ii) a importância das empresas multinacionais, com relevo para o crescimento do investimento directo estrangeiro (IDE) – este florescimento das empresas multinacionais encontra condições de concretização nas próprias medidas de política económica tomadas pelos governos, nomeadamente em matéria fiscal e laboral, que se pautam pela flexibilização das relações económicas e de trabalho; (iii) o desenvolvimento e expansão das TIC que proporcionam a constituição de redes de comunicação à escala planetária (1999, p. 18-24). Neste processo, as empresas multinacionais convertem-se gradualmente em actores centrais da nova economia mundial (Santos, 2001, p. 35).

---

<sup>4</sup> A referência ao espírito do capitalismo é devedora da perspectiva de M. Weber, desenvolvida, em particular, na sua obra *A ética protestante e o espírito do capitalismo* (1983 [1904-1905]).

De acordo com a perspectiva regulacionista, a alteração da conjuntura internacional, a partir do último quartel do século passado, com a extroversão das economias e a intensificação da concorrência, implicou um decréscimo do crescimento e da rentabilidade a ele associada, bem como, uma desaceleração dos ganhos de produtividade explicada igualmente pela elevação contínua dos salários reais até então indexados à inflação. As organizações tiveram de reagir à diminuição da rentabilidade adoptando novas estratégias, as quais deveriam assumir um carácter pró-activo. A inovação tecnológica e a descentralização da organização seriam soluções de longo prazo, mas foram necessárias soluções reactivas de curto prazo: optou-se pela redução dos custos de produção – com incidência acentuada nos custos da mão-de-obra<sup>5</sup> –, pelo aumento da produtividade e da qualidade, pela ampliação dos mercados e aceleração da rotação do capital.

A internacionalização e o alargamento dos mercados marcaram o início do processo de globalização de modo a fazer-se face à conjuntura emergente; mais tarde, nas últimas décadas do século XX, a internacionalização alargou-se ao IDE. Para abrir novos mercados, vinculando os segmentos valiosos do mercado de cada país a uma rede global, o capital teve de ser muito móvel e foi preciso aumentar a capacidade de comunicação entre as empresas. A desregulação da economia – que representa o triunfo do mercado sobre o Estado – e as TIC, inter-relacionadas, proporcionaram essas condições, constituindo ferramentas essenciais para implementar as mudanças actualmente em curso (Castells, 2001c, p. 129-131; Boltanski; Chiapello, 1999, p. 17-28).

Nem a tecnologia nem o mercado puderam desenvolver por si só a economia global. Foi necessário legitimar o triunfo dos mercados sobre os governos. As políticas que criaram os fundamentos para a globalização económica neo-liberal sintetizam-se em quatro vectores: (i) a desregulação das actividades económicas nacionais; (ii) a liberalização do comércio; (iii) os direitos de propriedade internacionais para investidores estrangeiros e inventores susceptíveis de serem objecto de propriedade intelectual (Robinson, 1995, p. 373 in Santos, 2001, p. 37); e (iv) a subordinação dos Estados nacionais às agências multilaterais. Os anos 90 do século XX marcaram a expansão mundial com o estabelecimento das instituições multilaterais e das normas da globalização. O mecanismo impulsor foi a pressão política, através da acção governamental directa e por imposição das instituições internacionais dominadas pelo Grupo

---

<sup>5</sup> Saliente-se que, entre os factores produtivos das empresas, o factor trabalho é o que assume maior peso na estrutura dos custos.

dos Sete (G7)<sup>6</sup> – com destaque para o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio –, e deveu o seu êxito à crise económica vivida. Também contribuíram a necessidade de preservar os interesses de cada um dos países no contexto de emergência da nova economia global e no contexto ideológico desfavorável ao Estado do Bem-Estar, assim como os interesses pessoais dos líderes políticos (Castells, 2001c, p. 174-184; Santos, 2001, 35-37).

A globalização económica inclui os mercados financeiros, o comércio internacional, a produção transnacional e, até certo ponto, a ciência, a tecnologia e o trabalho profissional, isto é, os componentes estratégicos da economia. Os primeiros e mais directos beneficiários da globalização foram os mesmos actores que estiveram na origem das transformações técnico-económicas, ou seja, as empresas de alta tecnologia<sup>7</sup> e as sociedades financeiras. Assim sendo, a globalização não afecta todas as actividades económicas, apenas inclui as que apresentam um valor acrescentado excepcional, que se definem pela utilização de conhecimento e de TIC (Castells, 2001c, p. 131-137; p. 166-172). Vejamos: durante a década de 1990, os serviços de baixa produtividade são orientados para os mercados locais; os serviços públicos e as instituições governamentais de todo o mundo representavam entre 1/3 e mais de 50% dos empregos de cada país e estão excluídos da competição internacional (Castells, 2001c, p. 151). Também não afecta da mesma maneira os diferentes territórios: os próprios países ocupam lugares diferenciados neste processo decorrente do papel hegemónico ou subordinado ocupado na divisão internacional do trabalho (DIT). Os bens e serviços intensivos em conhecimentos e TIC produzem-se nos países centrais, ao invés da produção industrial intensiva em mão-de-obra que tende a concentrar-se nos designados novos países industrializados (NPI) do sudoeste asiático. De acordo com Cohen (1997, p. 47-65), mais do que nunca é rentável investir no Norte na produção de “ideias” (ou nos “produtores de símbolos”) e deixar aos países do Sul o fabrico dos objectos que correspondem à operacionalização dessas ideias. Os países periféricos, ao libertarem o Norte da produção de objectos, criam as condições para uma industrialização do “terceiro tipo” que beneficia os

---

<sup>6</sup> O G7 era formado, à data, pelos sete países mais industrializados do mundo com o objectivo de coordenar a política económica e monetária mundial. Em 1975, formam o grupo a Alemanha, EUA, França, Grã-Bretanha e Japão e em 1986, aderem a Itália e o Canadá. Em reunião realizada em 1997, em Denver (EUA), a Federação Russa é admitida como país membro, mas não participa das discussões económicas. A análise de Castells (2001c) refere-se ao G7 na medida em que remete para uma época anterior a 1997.

<sup>7</sup> Integra as indústrias da micro-electrónica, micro-informática e telecomunicações.

sectores de maior valor acrescentado. E mesmo que nestes países o saldo entre os empregos criados e os empregos destruídos seja positivo – o que não é o caso dos países centrais, resultado da própria intensificação da aplicação das TIC nos processos produtivos – os empregos não precários criados não se dirigirão prioritariamente aos trabalhadores não qualificados, que tendem a ser excluídos da esfera do emprego e, conseqüentemente, de um dos mecanismos básicos de integração social.

Dentro desta linha de abordagem, não se pode deixar de referir alguns dos pontos de vista defendidos recentemente por Castells<sup>8</sup> acerca do que poderá ser a “nova sociedade”. Com efeito, Castells (2001a) considerou que se tem vivido sob os auspícios do Estado Nação, sendo este um momento de redefini-lo e porventura substituí-lo, na medida em que as redes mundiais de poder financeiro têm conseguido que o poder não ocupe um lugar físico concreto, mas uma espécie de código mental ou de cartografia mental simbólica que acompanha e segue os sujeitos através de um vasto sistema de comunicação. Desta feita, a velocidade comunicacional aumenta o âmbito da complexidade global das redes (Castells, 2001a).

Por conseguinte, uma das características mais salientes da globalização hegemónica é o facto de os custos e as oportunidades que produz serem muito desigualmente distribuídos no interior do sistema mundial, residindo aí a razão do aumento exponencial das desigualdades sociais entre países ricos e países pobres e entre ricos e pobres do mesmo país nas últimas décadas<sup>9</sup> (Santos, 2001, p. 20).

Os países centrais maximizam as vantagens da globalização, minimizando os inconvenientes e exportando os seus custos para os países periféricos que, assistindo a uma degradação dos seus já precários padrões de vida, não têm capacidade para usufruir das oportunidades criadas no sistema mundial (Santos, 2001).

Portugal, enquanto país semiperiférico<sup>10</sup>, dispõe à partida de alguma capacidade para capitalizar as vantagens, apesar de apresentar, igualmente, um razoável grau de vulnerabilidade face aos riscos. De acordo com a sua capacidade de usufruir das oportunidades e minimizar os inconvenientes, integrar-se-á no futuro entre o conjunto de países da globalização hegemónica,

---

<sup>8</sup> No âmbito de um diálogo acerca desta problemática que manteve com Anthony Giddens e Alain Touraine na Residência de Estudantes de Madrid sob o patrocínio da Fundación Marcelino Botín.

<sup>9</sup> Para um maior desenvolvimento da teoria do sistema-mundo, cf. I. Wallerstein (1979; 1990).

<sup>10</sup> Para um maior desenvolvimento da aplicação da teoria do sistema-mundo a Portugal, cf. Santos (1990) e Santos, org. (1993; 2001).

ou, pelo contrário, será despromovido na hierarquia do sistema-mundo. Porém, Santos sugere que a incapacidade de Portugal se posicionar no sistema mundial e a manutenção de uma situação de ambivalência, que se manifesta há pelo menos duas décadas, é já reveladora da condenação do país ao segundo cenário. De acordo com o autor, para a condenação da posição nacional contribuiu a complexidade do processo de desenvolvimento nacional. A sociedade portuguesa, para além de ter sofrido quase simultaneamente o impacto da globalização neoliberal e a integração na União Europeia (UE), modernizou-se enquanto sociedade nacional com a Revolução de Abril de 1974, quando as lógicas de desenvolvimento nacional na Europa entravam em crise por influência das lógicas da globalização hegemónica; desta feita, a modernização da sociedade portuguesa não foi, assim, um estágio anterior a que se seguiu o impacto da globalização e da europeização. Pelo contrário, a sociedade portuguesa modernizou-se sob o signo deste impacto (Santos, 2001, p. 20-21). Tudo isto se passou num curto período de tempo em que se desenvolveu uma sociedade marcada por uma descoincidência interna entre o nível de desenvolvimento da reprodução social, mais avançado, e o nível de desenvolvimento das relações de produção capitalista, mais atrasado.

Esta desarticulação entre a produção capitalista e a reprodução social consiste na discrepância entre o enquadramento jurídico-institucional das diferentes esferas das relações sociais e as práticas sociais concretas em que estas relações sociais se traduzem, as primeiras próximas e as segundas afastadas dos padrões que vigoram nos países centrais europeus (Santos, 1990, p. 126). Se a descoincidência em causa é universal, os níveis atingidos em Portugal são particularmente preocupantes e a sua persistência tem vindo a penalizar a posição nacional no sistema-mundo<sup>11</sup>. Almeida et al. (1994)<sup>12</sup> consideram no mesmo sentido que Portugal é um país de desenvolvimento intermédio<sup>13</sup>, onde o sistema produtivo é caracterizado por modalidades de industrialização, índices de produtividade e graus de modernização tecnológica e organizacional bastante aquém dos países da União Europeia (EU). É também um país de dualismos e desfaseamentos, marcado por fluxos migratórios (para as cidades), que provocam uma proliferação de aglomerações de pobreza.

---

<sup>11</sup> Para um maior desenvolvimento cf. Santos (1990) e Santos, org. (1993).

<sup>12</sup> Trata-se de um estudo importante acerca da sociedade portuguesa realizado em 1992 por Almeida et al. (1994) e que marcou a análise da realidade social nacional.

<sup>13</sup> “...em Portugal, os problemas da pobreza (são) em grande medida, embora não exclusivamente, problemas de desenvolvimento.” (Almeida et al., 1994, p. 4).



Aliás, Almeida et al. (1994) apontam alguns aspectos importantes acerca das relações entre pobreza e desenvolvimento, dentre os quais se destacam: um padrão de especialização económica dependente e vulnerável, pautado por uma agricultura tradicional e pouco produtiva; uma indústria marcada por pequenas e médias empresas (PME) familiares dentro de sectores tradicionais; um aparelho administrativo antiquado marcado por actividades fragmentadas e pela economia informal. Referem-se ainda às limitações do Estado-Providência pelo facto de, em Portugal, nunca se ter realmente constituído um Estado-Providência, o que faz com que o país se depare com limitações várias e significativas em relação às taxas de cobertura e alcance das políticas, ao nível das prestações, ao nível da qualidade e eficácia dos serviços. (Almeida et al., 1994). Salientam também a importância dos processos migratórios, nomeadamente as *migrações internas* para as cidades, que contribuem para o empobrecimento das zonas de origem, ao mesmo tempo que provocam uma pressão sobre as cidades, fazendo aí aumentar as aglomerações de pobreza. A pobreza nas cidades aumenta ainda pelo peso dos contingentes humanos associados à imigração das ex-colónias (Almeida et al., 1994).

A ambivalência da economia informal e a segmentação do sistema de emprego leva a que sejam as actividades ilícitas e os trabalhos irregulares as que contribuem para o prolongamento de práticas de sobrevivência precária. Por seu turno, as actividades empresariais e as formas de assalariamento não declaradas conduzem-nos a situações de pluri-rendimento e a pluriactividade<sup>14</sup>. O mesmo estudo reitera que os processos de recomposição demográfica e social, onde pontuam o envelhecimento (quer no topo, quer na base da pirâmide etária), provocam um acréscimo do rácio de dependência velhos/adultos, o que contribui para o desemprego e para o aumento dos problemas vividos pelos mais idosos, um maior peso das classes médias assalariadas (qualificadas e desqualificadas), um aumento das taxas de auto-emprego, um aumento da escolaridade e do analfabetismo funcional, uma desvalorização (acrescida) dos diplomas, da formação profissional e da obsolescência das qualificações, criando novas clivagens sociais. Todo este contexto de desenvolvimento intermédio português é ainda marcado por diferenças e desequilíbrios regionais, já que diferentes vulnerabilidades ao empobrecimento se traduzem em modos de vida diferenciados (regional e localmente), e por processos de modernização e de integração europeia acerca dos quais se afirma o seguinte:

---

<sup>14</sup> “(...) as descontinuidades estruturais do sistema de emprego em Portugal (Rodrigues, 1988b), de que são aspectos a crescente segmentação tanto entre emprego estável e contratos de trabalho precários como entre economia formal e economia informal, são atravessadas pelas clivagens sociais produzidas pela inclusão ou pela exclusão do sistema institucional de protecção social” (in Almeida et al., 1994, p. 9).

(...) os (...) processos de modernização têm sido acompanhados pela acentuação de algumas desigualdades na distribuição de rendimentos, pelo surgimento ou pela intensificação de desfasamentos e dualismos sociais, por desajustamentos entre sistemas de expectativas e condições para lhes responder, pelo enfraquecimento de relacionamento e solidariedade, por novas modalidades de precarização ou exclusão social (Almeida et al., 1994, p. 13).

## **1.2. ELEMENTOS PARA UM DEBATE ACERCA DA REESTRUTURAÇÃO DO CAPITALISMO NAS ESFERAS DA PRODUÇÃO, DO TRABALHO E DO EMPREGO – A TRANSIÇÃO PARADIGMÁTICA**

O processo que caracteriza a reestruturação do capitalismo é perspectivado, de um ponto de vista sociológico, como um percurso de transição entre os paradigmas da primeira e segunda modernidade (Beck, 2000b), ou entre a modernidade e pós-modernidade (Sennett, 2001), ou, ainda, entre o modo de regulação fordista e um novo modo de regulação actualmente em construção (Boyer, 1986a; 1986b; Aglietta, 1982). É sobre esta transição e sobre os seus impactos nas condições de produção e de emprego que se debruça este ponto.

No paradigma da primeira modernidade, a globalização é interpretada dentro do quadro territorial do Estado e da política, da sociedade e da cultura nacionais. Marcado por uma crescente interdependência externa entre sociedades nacionais, dá origem ao surgimento de actores e instituições transnacionais e a identidades “multiculturais” que perturbam as sociedades nacionais organizadas pelo Estado. A “sociedade mundial” é concebida como um mosaico de sociedades nacionais, é uma sociedade de sociedades. Esta concepção da globalização é simples e linear porque aceita, em larga medida, a territorialidade sem a questionar, mesmo que a globalização, em si mesma, a ponha em questão. É ainda uma fase de internacionalização e de multinacionalização. A globalização ameaça a soberania e a identidade nacionais, não através de uma rivalidade aberta, de uma conquista ou subjugação, mas intensificando a dependência económica e financeira, os poderes de tomada de decisão transnacionais e as influências multiculturais (Beck, 2000a, p. 24-33).

A sociedade pós-industrial é a primeira sociedade global (Giddens in Beck, Giddens e Lash, 2000, p. 93). A sobreposição entre o Estado e a sociedade nacional é progressivamente anulada e transcendida à medida que as formas de acção económica e social, de trabalho e de vida deixam de ocorrer dentro do quadro do Estado. O centro da globalização é a desterritorialização do social, isto é, os sujeitos identificam-se e interagem com outros geograficamente distantes e não o fazem, muitas vezes, com aqueles que lhes estão fisicamente

próximos. O capitalismo global transcende a territorialidade como princípio organizador da sociedade (Beck, 2000a, p. 24-33) e orienta-se cada vez mais para uma organização em rede.

De facto, as formas de organização que surgem a partir da crise do fordismo parecem ter em comum a importância das TIC. Em Castells, o capitalismo é tão importante para caracterizar a sociedade actual como o informacionalismo. O capitalismo tornou-se praticamente o único modo de produção da actualidade e o informacionalismo é o modo de desenvolvimento que vem substituir o industrialismo (2001c, p. 43-44). Desta feita,

cada modo de desenvolvimento possui um princípio de adequação estruturalmente determinado, à volta do qual se organizam os processos tecnológicos: o industrialismo orienta-se para o crescimento económico, isto é, para a maximização do produto; o informacionalismo orienta-se para o desenvolvimento tecnológico, ou seja, para a acumulação de conhecimento e para graus mais elevados de complexidade no processamento da informação (Castells, 2001c, p. 47).

Neste sentido, Castells propõe que a ênfase analítica passe do pós-industrialismo para o informacionalismo (2001c, p. 258).

Segundo Giddens, e num contexto de globalização, a reflexividade da vida social moderna consiste no facto das práticas sociais serem constantemente examinadas e reformadas à luz da informação obtida acerca dessas mesmas práticas, assim alterando o seu carácter de forma constitutiva (Bryant; Jary, 2000, p. 638). No entanto, ao contrário de muitas expectativas, o conhecimento não levou à certeza. Em vez disso, a razão perdeu a sua fundação, a história a sua direcção e o progresso o seu encantamento. Mesmo assim, a modernidade não abriu caminho a uma pós-modernidade, mas antes assumiu uma nova forma, aquela da “modernidade radicalizada”. Esta modernidade radicalizada refere-se, segundo Giddens, a novos padrões de segurança e perigo, confiança e risco, que tipificam as sociedades da modernidade tardia. A confiança e o risco têm a ver com as expectativas acerca do que farão tanto os outros sujeitos com os quais se interage como os sistemas abstractos de que os actores sociais dependem para a prossecução da sua vida quotidiana. Assim, os agentes têm de confiar numa panóplia vasta de especialistas (médicos, bancários, economistas, contabilistas, etc.) que detêm saberes específicos e, por isso, abstracções (para os sujeitos concretos) em que têm de confiar. A modernidade é radicalizada devido à intensificação da reflexividade individual e institucional existente, a qual decorre, entre outros aspectos, da ausência de bases seguras para o conhecimento e, conseqüentemente, da propensão crónica para manufacturar a incerteza. Também é radicalizada porque os processos de racionalização contínua estão a transformar os contornos

familiares da sociedade industrial. De facto, para Giddens, existe actualmente uma possibilidade de as “políticas vivas” (políticas de auto-actualização) se tornarem mais salientes do que as “políticas emancipatórias” (as políticas igualitaristas), existindo, também, a possibilidade dos novos movimentos sociais terem mais impacto do que os partidos políticos, assim como, o projecto reflexivo do *Self* e as mudanças nas relações de género e a nível sexual poderem guiar os acontecimentos através da “democratização da democracia”, gerando uma nova era de “democracia de diálogo” na qual as diferenças são estabelecidas e as práticas ordenadas através do discurso, e não da violência<sup>15</sup>.

Outrossim, Giddens tem colocado a globalização e os seus aspectos conexos como um dos tópicos mais importantes da ciência social contemporânea. E, apesar das várias limitações que podem ser apontadas aos seus trabalhos mais recentes, ele marcou, apropriou-se e fortaleceu um conjunto de conceitos que continuarão a estar presentes no discurso acerca da modernidade tardia e da pós-modernidade: reflexividade e modernidade radicalizada, reflexividade institucional, incerteza manufacturada, riscos ambientais globais, políticas emancipatórias, políticas vivas, narrativas e projectos do *Self*, realismo utópico e muitos outros conceitos (Giddens, 1992).

Algumas destas ideias estão igualmente presentes na teoria clássica do pós-industrialismo de A. Touraine (1969) e de D. Bell (1971) ao combinar três pressupostos: a fonte da produtividade e do crescimento é a criação de conhecimento (alargada a todas as esferas da actividade económica); a actividade económica está a deslocar-se da produção de bens para a realização de serviços; aumenta a importância das ocupações com alto conteúdo de informação e conhecimento, que constituem o núcleo da nova estrutura social (Castells, 2001c, p. 258). Por outras palavras,

após os anos 70, um «outro mundo», surgiu sem darmos por isso: o da criatividade, dos saberes, do imaterial. (...) O homem criador desempenha ao mesmo tempo o papel do capitalista e do operário. Os saberes criadores desempenham o papel das matérias-primas, e o artista e o investigador transformam-se em profissões símbolo (Villemeur; Williame, 1999, p. 13).

Segundo Castells, se entre 1920 e 1970 os países do G7 tornaram-se pós-agrícolas, entre 1970 e 1990 tornaram-se pós-industriais. Mas a tendência geral de desindustrialização foi

---

<sup>15</sup> Esta é a posição de realismo utópico de Giddens que tem no seu cerne a crença na possibilidade de uma ordem mais socializada, desmilitarizada e amante do planeta, ordem essa articulada, dentro de um movimento democrático mais amplo, com os movimentos feministas, ecológicos e pacíficos.

desigual, tal como foi a transição para a sociedade pós-agrícola, o que impôs desde logo situações desiguais à partida, mesmo no seio deste grupo de países (2001c, p. 259-285). Tal como a indústria dispensou, há décadas atrás, 90% dos ocidentais da preocupação de produzir bens agrícolas, hoje liberta-os de produzir bens materiais (Villemeur; Williame, 1999, p. 45-62). Desde o final de 1970 que, após 150 anos de crescimento ininterrupto, a classe operária começou a diminuir<sup>16</sup>. Os ganhos de produtividade na indústria nunca foram tão grandes como a partir de 1980<sup>17</sup>, quer devido às revoluções tecnológicas ligadas à automação, à informatização e aos novos materiais, quer às revoluções nas esferas organizacionais e gestionárias das empresas. Estes ganhos são frequentemente obtidos sem aumentar a produção, suportando ao invés uma redução de efectivos (Villemeur; Williame, 1999, p. 64-66).

Porém, reduzir à terceirização da economia o novo mundo do trabalho é uma maneira demasiado simplista de o caracterizar, na medida em que não há uma transição linear da produção de bens para os serviços (Cohen, 1997, 69-71). Se se analisar a economia global, essa transição só ocorreu nos EUA e mais acentuadamente na Europa, enquanto no resto do mundo o emprego na indústria aumentou. Mesmo nos países do G7, muitos serviços dependem da sua vinculação directa com a fabricação (Castells, 2001c, p. 259-285). Além disso, os serviços foram muitas vezes tratados como uma categoria residual e talvez seja aconselhável abandonar-se a velha classificação sectorial tripartida em sectores primário, secundário e terciário. Esta nomenclatura resulta da dissociação de certas tarefas anteriormente rotuladas num destes sectores pois remetiam para actividades heterogéneas. Hoje, o elevado grau de integração funcional, resultante particularmente da aplicação das TIC, do conhecimento e da ciência a todas as actividades, independentemente do sector, numa lógica trans-sectorial, põe em causa os contornos sectoriais das actividades económicas das sociedades contemporâneas.

Actualmente discute-se a transição evolutiva da sociedade industrial e dos serviços para uma nova sociedade da informação e do conhecimento marcada, entre outros factores, pelas repercussões da alteração da estrutura económica das sociedades na estrutura ocupacional da população activa. Já nos anos 80 do século XX, as profissões científicas e técnicas

---

<sup>16</sup> A título de exemplo, constata-se que nos países do G7, o nível máximo dos empregos industriais (37.8%) ocorreu no período entre 1968 e 1973, decrescendo a partir daí em benefício do nível de emprego nos serviços que aumentou de 52% naquele período para 57% em 1974-1979 e para 63% em 1980-1990 (Villemeur; Williame, 1999, p. 64).

<sup>17</sup> Segundo numerosos exemplos constatados nos sectores industrial e dos serviços em França, porém generalizável aos países ocidentais avançados.

(engenheiros, quadros técnicos, professores, etc.) ou “criativas” passaram a ser em maior número do que os operários e as actividades de trabalho tendem a intelectualizar-se. Ou seja, diminuem as profissões de produção material (agrícola e industrial) e aumentam as profissões de criação, de desenvolvimento pessoal (educação e saúde) e de serviços pessoais em todos os países ocidentais e no Japão. Deste modo, e segundo autores como D. Bell, P. Drucker, S. Lash e J. Urry e M. Castells está em transformação não apenas o mundo do trabalho mas o próprio conceito de trabalho, em que a centralidade do conhecimento se define como um recurso económico omnipresente em qualquer actividade, capaz de se impor no novo contexto instável e agressivo que marca o campo económico. O conhecimento, e não o trabalho material, é a fonte de riqueza social. Os trabalhadores do conhecimento, que têm a capacidade de transformar os saberes especializados em inovações (nos produtos e nos processos, inovações organizacionais, inovações sociais, etc.), são o grupo privilegiado da sociedade. Drucker (1993) afirma que o conhecimento tende a posicionar-se como o principal meio de produção. A produtividade e a inovação são duas aplicações fundamentais do conhecimento ao trabalho, ao criarem valor. Neste cenário, quase todos estes trabalhadores do conhecimento estarão empregados em organizações, todavia ao contrário dos assalariados tradicionais do capitalismo, serão detentores dos “meios de produção” e das “ferramentas de produção”, podendo transportá-los consigo para onde quer que vão (citado por Beck, 2000a, p. 40-41).

A sociedade do conhecimento desenvolve-se de forma pluralista e numa dinâmica trans-sectorial, na medida em que a dependência da ciência, do conhecimento e da informação aumenta, afectando e modificando todas as actividades. Cada vez mais se valoriza a incorporação de conhecimento, o que constitui uma ameaça real para os trabalhadores fracamente escolarizados, na medida em que os empregos repetitivos e de baixo valor acrescentado do sector terciário também se encontram ameaçados (Villemeur; Williame, 1999, p. 63-87). É aqui que o fenómeno da info-exclusão adquire forma. Recentemente, e dentro de uma linha de análise desenvolvida acerca da literacia em Portugal, foi realizado um estudo que permite de facto perceber que

as competências de leitura, escrita e cálculo que os indivíduos necessitam de possuir para poderem lidar com os diversos problemas que as sociedades contemporâneas lhes colocam, no que diz respeito à informação escrita, parecem (...) poder ser entendidas como transversais aos vários países e contextos socioculturais contemporâneos (Gomes, coord., et al., 2002),

o que leva a reconsiderar quais os limiares de informação e de conhecimento a partir dos quais um indivíduo poderá almejar a ser cidadão de pleno direito. Esta questão é tanto mais

pertinente para Portugal quanto os inquéritos nacionais e internacionais sobre literacia das populações<sup>18</sup> revelaram níveis de competências de leitura, escrita e cálculo da população adulta portuguesa muito baixos (Benavente et al. 1996), nomeadamente muitíssimo mais baixos do que os da grande maioria dos outros países da OCDE analisados. As comparações com a UE são ainda mais gritantes: entre os adultos portugueses com idade activa, apenas cerca de 20% possuem mais do que o ensino básico, enquanto a média da UE atinge os 60%; a participação da população activa portuguesa em acções de formação é menos de metade da União Europeia (Eurostat; Comissão Europeia, 2001; Eurostat, 2001 in Costa, 2002).

Por outro lado, nesta transição evolutiva, o paradigma de localização da sociedade industrial quebra-se e existe uma nova diversidade de opções de localização, até porque os diferentes tipos de actividades – desde a produção, à gestão, passando pela aplicação e distribuição – podem estar ligados directamente (*on-line*). É a distribuição e o acesso ao conhecimento que se tornam novos elementos de desigualdades e conflitos sociais (Beck, 2000a, p. 38-42), apesar do aumento generalizado da escolarização das classes populares em todos os países centrais e mesmo nos semi-periféricos a partir, respectivamente, das décadas de 60 e 70 do século XX. Se o diploma de nível superior não constitui qualquer garantia de emprego, ele é uma condição *sine qua non* para o acesso a empregos do segmento primário<sup>19</sup>, apesar do aumento do desemprego dos diplomados e dos quadros a partir de 1990 e da incerteza das perspectivas de carreira que deixam de se posicionar no longo prazo (Boltanski; Chiapello, 1999, p. 26). Como afirma Sennett (2001, p. 119-149), o excesso de habilitações é um sinal da polarização que marca a nova sociedade. Nos EUA, só 1/5 dos empregos exige um

---

<sup>18</sup> Nomeadamente em Portugal o *Estudo Nacional de Literacia* (Benavente, Rosa, Costa e Ávila, 1996) e a nível internacional o *Internacional Adult Literacy Survey* (OCDE e Statistic Canada, 2000).

<sup>19</sup> As teorias da segmentação contemplam uma proposta de divisão dicotómica do mercado de trabalho: o segmento primário, composto por trabalhadores com empregos estáveis e condições de trabalho e remuneratórias satisfatórias, e o segmento secundário com características opostas. Segundo alguns autores, nomeadamente Tremblay, é possível alargar-se esta segmentação a tipos de trabalhadores: tipo primário correspondente a trabalhadores do sexo masculino, com idade média, escolarizados e dotados de conhecimentos profissionais; tipo secundário, abrangendo trabalhadores do sexo feminino, jovens, migrantes, pessoas de cor, sem qualquer qualificação. Outros autores, em particular pós-keynesianos, alargam esta correspondência a tipos de empresas: o segmento primário que categoriza empresas de grande dimensão que operam em mercados estáveis, inovadoras e com grande capacidade de investimento; o segmento secundário, contemplando empresas de pequena e média dimensão, operando em mercados instáveis, pouco inovadoras e com fraca capacidade de investimento (1990, p. 455-456 in Parente, 1995, p. 18).

diploma do ensino superior e a percentagem de empregos altamente qualificados sobe muito lentamente. No entanto, os rendimentos dos licenciados aumentaram na última década mais 34% do que os dos trabalhadores com diplomas do ensino secundário. Paralelamente, o tempo real de vida de trabalho nos países centrais tende a reduzir-se, segundo Castells, a cerca de 30 anos (dos 24-54 anos de idade) (Castells, 2001c). A ênfase na juventude é uma consequência desta compressão, quer pelos salários baixos – que constituíram um factor de competitividade desde as fases mais remotas do capitalismo – quer pelas capacidades de adaptação às mudanças e pela flexibilidade, características associadas à juventude, por oposição à rigidez, preconceituosamente atribuída aos trabalhadores mais velhos. Estes, por sua vez, tendem a ser mais críticos – resultado da sua experiência de vida pessoal e profissional – em relação aos seus superiores e, por isso, menos desejáveis. Da mesma forma, os jovens são menos susceptíveis à instabilidade e ao risco, estando dispostos a aceitar ritmos de trabalho intensos e uma maior submissão em troca de uma oportunidade de emprego que estão apostados em vencer (Sennett, 2001, p. 119-149).

O contexto descrito permite afirmar que se está perante resultados das decisões de gestão tomadas por parte das empresas, os quais condicionam e estruturam as condições de trabalho dos sujeitos e, por esta via, exercem uma influência decisiva no modo de vida das populações, ocupando de facto as empresas um lugar central na contemporaneidade da nova economia global.

A intitulada metáfora da rede assume particular importância no campo económico. Para alguns autores, nomeadamente Callon (1993)<sup>20</sup>, o conceito de rede enforma um novo paradigma ao aplicar-se a diversos domínios e contextos sociais (Boltanski; Chiapello, 1999, p. 209). De um uso especializado e marginal até aos anos 70 do século XX, este conceito é actualmente valorizado e utilizado de forma ampla, aplicando-se quer a contextos externos às empresas para se referirem, por exemplo, às alianças estratégicas, às redes de empresas ou às redes de informação, quer a domínios internos, nomeadamente à organização das equipas em rede. É um conceito que se encontra referenciado a três aspectos-chave (Boltanski; Chiapello, 1999, p. 209-218): (i) relações de proximidade que assumem frequentemente uma modalidade à distância, para a qual as TIC são determinantes; (ii) capacidade de transgressão de fronteiras nacionais ou locais, externas e internas às empresas, acentuando em particular as parcerias, os

---

<sup>20</sup> Um dos autores que mais tem desenvolvido trabalhos no domínio da I&D e, concretamente, da gestão estratégica da investigação e da tecnologia.



canais de comunicação transversais e a fluidez organizacional interna ao ultrapassar, por exemplo, as relações de subordinação inscritas nos organigramas das empresas; (iii) ênfase colocado nas propriedades relacionais e organicistas em detrimento das propriedades substantivas associadas a uma definição independente das partes dos sistemas sociais, apesar da manutenção da autonomia própria de cada uma delas.

Castells (2001c, p. 203-218), Boltanski e Chiapello (1999, p. 133), entre outros autores, são unânimes em considerar que o desenvolvimento de redes empresariais, enquanto configuração das novas formas produtivas, constitui uma dimensão do processo de desintegração do modelo organizacional das burocracias racionais verticais, questionando a organização científica do trabalho (OCT), a hierarquia, a planificação, a autoridade formal, o estatuto dos quadros e as carreiras para toda a vida. Todos estes aspectos apresentam uma interdependência relativa ao constituírem-se como dispositivos específicos dos sistemas de recursos orientados para o aumento da produtividade e competitividade, no novo paradigma das TIC e da nova economia global.

Segundo Castells (2001c, p. 210-212), distinguem-se dois grandes modelos de redes, os quais têm desempenhado um papel considerável no crescimento económico dos vários países centrais nas últimas décadas. O modelo das redes multidireccionais que, aplicado por PME, consiste no estabelecimento de relações múltiplas com grandes empresas ou com outras PME, em que cada uma se concentra na produção de bens ou serviços onde dispõe de competências específicas e diferenciadas das restantes. Estas redes de que são exemplo a constituição dos distritos industriais italianos formam-se, desaparecem e voltam a reaparecer, conforme as variações do mercado mundial. Enquadram-se também, neste modelo, o caso de fusões e de crescimento de PME que se ligam a grandes empresas industriais e comerciais de países europeus ou dos EUA. O segundo modelo de redes refere-se ao modelo de produção baseado no *franchising* ou na sub-contratação para abastecimento de uma grande empresa (2001, p. 210-212).

Outro padrão de organização emergente identificado por Castells (2001c, p. 213-214) é o estabelecimento de alianças estratégicas entre grandes empresas. São frequentes as alianças para I&D de um processo produtivo ou de um produto, muitas vezes com auxílio de patrocínios públicos. Tratam-se normalmente de alianças e de acordos temporários que potenciam competências específicas de cada um dos parceiros. Neste contexto, nenhuma grande empresa pode mais imaginar-se como independente e auto-suficiente, havendo mesmo incentivos à colaboração entre empresas de diferentes países, por exemplo, no âmbito da UE,

na medida em que tais alianças constituem uma vantagem competitiva decisiva para as economias dos países envolvidos.

Deste modo, as redes empresariais globais e a grande empresa horizontal tendem a impor-se em detrimento das grandes empresas burocráticas verticais, ao deterem uma maior flexibilidade na capacidade de resposta às necessidades do mercado que resulta do facto de cada empresa da rede se especializar na produção do bem ou serviço para o qual dispõe de melhores e maiores competências.

Neste sentido, Castells (2001c, p. 205-207) afirma que a tendência para o desenvolvimento das pequenas empresas enquanto agentes de inovação e fontes de criação de postos de trabalho é um mito, como se constatou pela multiplicação de fusões entre pequenas empresas de sucesso, designadamente em Itália, nos distritos da região de Emilia Romana, no ano de 1990. No entanto, esta é uma afirmação polémica e há estudos que apontam para conclusões distintas. Piore e Sabel (1984), os pioneiros da abordagem da especialização flexível, referem a importância deste tipo de empresas e da sua facilidade em adaptarem-se às condições actuais, salientando que a sobrevivência das grandes empresas de integração horizontal se deve às mudanças operadas nas suas estruturas organizativas, uma das quais passa exactamente pela subcontratação de PME. Na realidade, as PME são formas de organização bem adaptadas ao sistema de produção flexível da economia informacional, mas o seu dinamismo está sob o controlo das grandes empresas que estão no centro da estrutura de poder económico da nova economia global. Estas últimas não estão a desaparecer; o que está em crise é o seu modelo de organização interno clássico, baseado na integração vertical e nos modelos de gestão funcionais hierárquicos, ou seja, num organigrama hierarquizado com uma estrita divisão do trabalho no seio de uma empresa.

Importa, então, abordar a desterritorialização ou despacialização do social e do político, característicos do paradigma da segunda modernidade, cujas raízes se encontram nos processos económicos descritos. A actividade económica e laboral está a perder a ligação espacial fixa que, anteriormente, parecia ser uma condição incontornável do trabalho na sociedade industrial. A distância geográfica deixa de ter significado como limite “natural” para a competição. No espaço “sem distância” das TIC, cada localização no mundo tem potencialmente capacidade para competir com todas as outras por um investimento de capital escasso e por uma mão-de-obra barata. As empresas globais<sup>21</sup> podem, por um lado, jogar com a

---

<sup>21</sup> Designadas pelo vocabulário da gestão como *global players*.

localização da produção em lugares livres de constrangimentos fiscais e sociais, beneficiando das condições de *dumping* social, e, por outro, comercializar os seus produtos em lugares bem infra-estruturados, com serviços de qualidade, onde se praticam preços elevados e nos quais reside a própria classe capitalista transnacional (Santos, 2001, p. 37). É nos primeiros países que se cria emprego industrial, enquanto nestes a criação de emprego é mais escassa e situa-se, particularmente, na área dos serviços. Significa que, actualmente, os padrões de localização são globalizados: a I&D ocorrem em centros industriais com uma elevada qualidade de vida; a produção qualificada estabelece-se na região de residência dos proprietários ou gestores de topo das empresas transnacionais; a produção com níveis médios ou baixos de qualificação é transferida para o sudeste asiático; as vendas, o *marketing* e a administração situam-se em centros regionais de todo o mundo (Beck, 2000a, p. 29-30).

Este exemplo da localização das actividades económicas implica fluxos de mobilidade geográfica que elucidam acerca da importância em se pensar o futuro do trabalho transnacionalmente e pós-nacionalmente, em detrimento do antigo esquema de espacialização do trabalho. Demonstra igualmente que se está a estabelecer uma nova divisão do trabalho entre a economia e a política. A economia torna-se o *locus* e o berço de políticas transnacionais (Beck, 2000a, p. 30-33). Todavia, há que considerar que mesmo que o capital se mova por todo o mundo em segundos, a mobilidade dos trabalhadores é bastante mais limitada, seja por laços familiares, legais ou culturais. Ao contrário do que se pensa, por exemplo, os trabalhadores imigrantes nos principais países europeus ocidentais diminuíram nos finais de 1980 em relação a 1975. A localização fixa da mão-de-obra significa que os trabalhadores são perdedores na luta para distribuir os riscos da globalização, como exemplificou a crise financeira asiática do final dos anos 90 do século XX, que levou a uma realocação das empresas noutros países, porém a mão-de-obra manteve-se no território, conduzindo a um aumento desmesurado do desemprego<sup>22</sup>, não sendo de descurar o seu potencial de conflito. Conclui-se, pois, que o mercado mundial não politicamente regulamentado e neo-liberal, bem como a ideia da sua imposição fatalista estão a falhar (Beck, 2000a, p. 48).

Também o desenvolvimento desigual da ciência e da tecnologia contribui para deslocalizar a lógica da produção nacional para as redes globais (Castells, 2001c, p. 166). O

---

<sup>22</sup> Castells (2001c, p. 171) refere o mesmo fenómeno e exemplifica-o com o caso dos centros dinâmicos das economias asiáticas de alguns dos NPI como a Tailândia, as Filipinas e a Indonésia, que estão ligadas às redes de produção e comércio multinacionais e aos mercados financeiros globais. Com a crise de 1997-1998, uma parte substancial da produção, do mercado imobiliário, da banca e do emprego formal foram irrecuperáveis.

potencial científico e tecnológico continua a concentrar-se em poucos países e regiões, e os fluxos de saber tecnológico, apesar de se difundirem por todo o mundo, assumem percursos muito selectivos. Concentram-se em redes de produção descentralizadas e multidireccionais, que se vinculam às universidades e aos centros de investigação de todo o mundo, mas reflectindo a estrutura e a dinâmica das redes de produção transnacionais.

Deste modo, e porque o trabalho é local e o capital é global (Beck, 2000a, p. 28), a dinâmica da sociedade do conhecimento, que favorece a concentração e a globalização do capital devido ao poder descentralizador das redes, cria, simultaneamente, uma

diferenciação do trabalho, uma segmentação entre os trabalhadores e uma desagregação da mão-de-obra à escala global. Esta perde a sua identidade colectiva, torna-se crescentemente individualizada nas suas capacidades, nas suas condições de trabalho, nos seus interesses e projectos (Castells, 1996, p. 234, p. 475 citado por Beck, 2000a, p. 47).

Entre os mais cépticos sobre a possibilidade de uma nova sociedade do conhecimento com pleno emprego encontra-se o Clube de Roma<sup>23</sup>, que acredita que as TIC têm a capacidade de aumentar a produtividade sem trabalho. Há cada vez mais riqueza com menos trabalho constata A. Gorz (1997, p. 18). Ora, se o capitalismo tecnologicamente avançado exclui o pleno emprego, com uma divisão da sociedade entre empregados e a massa de desempregados e uma propensão para tensões e conflitos sociais, é necessário promover-se um afastamento da sociedade do trabalho, isto é, redefinir o trabalho e o emprego, o que parece paradoxal quando o trabalho enquanto fonte de subsistência é uma invenção da modernidade, do capitalismo industrial e do fordismo.

Para Gorz (1988), a crise da modernidade recai sobre uma racionalização crescente das esferas da vida económica. A informatização, a robotização, a automação libertam muito tempo, diminuindo a necessidade de emprego em termos de efectivos, ao intensificarem os ritmos produtivos. Nas empresas flexíveis do pós-fordismo, a mão-de-obra divide-se entre um

---

<sup>23</sup> É criado em 1968 por sugestão de um industrial italiano – Aurélio Peccei. Quatro anos depois, realiza-se a *Conferência Internacional sobre o Homem e o Ambiente*, em Estocolmo. Nesse mesmo ano, é lançado o relatório *Limites do Crescimento*, preparado pelo grupo de Estudos de Dinâmica de Sistemas. O *Relatório Meadows* acaba por fazer sucesso e, não obstante a gravidade planetária exposta no documento, os adeptos do crescimento económico e industrial minimizaram o que fora descrito, acusando os autores do dito relatório de alarmistas. Se os especialistas encontram muitos defeitos no *Relatório Meadows*, as advertências demonstradas sobre os efeitos do desenvolvimento económico na biosfera já não eram novas. Como tal, Peccei e restantes companheiros do Clube de Roma, definiram como problemática mundial prioritária a conciliação possível entre o desenvolvimento e o ambiente (disponível em 19.03.2003 em <http://www.terraviva.pt/mussulo/1722/confer.htm>).

núcleo estável ou integrado, ocupado pelos “trabalhadores do conhecimento”, a mão-de-obra periférica e substituível – os “desempregáveis”<sup>24</sup> –, a mão-de-obra externa (quer muito qualificada, quer desqualificada, empregada a prazo<sup>25</sup>), aos quais se acrescem ainda os desempregados à procura de novo ou de primeiro emprego e os desempregados desencorajados que, pela sua situação de desemprego de longa duração, tendem a ser excluídos do mercado de trabalho. De facto, a crise do fordismo não trouxe a emancipação dos trabalhadores imaginada por Kern e Schumann (1984) e Piore e Sabel (1984), mas antes uma fragmentação da sociedade.

Fitoussi e Rosanvallon (1997) consideram mesmo que se está a viver uma «nova era das desigualdades» que é sustentada por crescentes fenómenos de polarização social. Assim, e segundo esses autores

o desenvolvimento de um desemprego de massa é o vector evidente e primeiro do sentimento de insegurança e de vulnerabilidade que tetaniza a sociedade. Acompanha a grande mutação que hoje conhecem as economias à escala do planeta e traduz a gigantesca redistribuição das cartas entre indivíduos, entre classes e entre países que acompanham essa mutação (Fitoussi; Rosanvallon, 1997, p. 16-17).

Segundo estes autores, está-se perante uma ruptura cultural e individual, pois entram com efeito em disfunção, simultaneamente, as instituições de instauração do laço social e da solidariedade (a crise do Estado-Providência), as formas da relação entre a economia e a sociedade (a crise do trabalho) e os modos de constituição das identidades individuais e colectivas (a crise do sujeito) (Fitoussi; Rosanvallon, 1997, p. 17).

Inclusivamente, estes autores não deixam de referir que existem sofrimentos que são concomitantes da modernidade tardia, nomeadamente advertem mesmo para

dois sofrimentos que de algum modo se sobrepõem no mal-estar contemporâneo: o mais visível, o que procede das alterações socio-económicas, mas também um outro, mais subterrâneo, que remete para os efeitos destrutivos do individualismo moderno. Individualismo: a palavra poderá

---

<sup>24</sup> Designação usada por Lima e Silva para designar os trabalhadores que, apesar de empregados, apresentam uma integração deficitária e submissa no trabalho. Caracterizam-se por atitudes pessimistas, pouco participativas, autoculpabilizadoras e de subvalorização das suas capacidades, reproduzindo no emprego a privação de instrumentos críticos de inserção social próprias dos desempregados. Tratam-se de “empregados «desempregáveis», mais próximos da frustração da oportunidade de trabalho do que do êxito” (1986, p. 170).

<sup>25</sup> O conceito de emprego a prazo é usado por Rodrigues (1988b) para destacar as ligações entre o aumento do desemprego e a intensificação da precarização, abrangendo os trabalhadores contratados a prazo (sob as diferentes modalidades de trabalho temporário), e mesmo o trabalho clandestino.

parecer vaga. Qualifica alternadamente uma evolução moral (o triunfo da lógica mercantil e do retraimento), um facto sociológico (o esboroar-se dos corpos intermédios, a fragilização dos laços comunitários e a tendência para a atomização social) e um princípio filosófico (a valorização da autonomia e da autenticidade). Para além de todas as confusões e de todas as aproximações, designa, todavia, um traço central das nossas sociedades, globalmente descurado pela análise política. Contribui tanto como as mutações de ordem económica para alimentar a desorientação contemporânea (Fitoussi; Rosanvallon, 1997, p. 17).

Indo mais longe, Sebastian Roché (1996) mostra que a delinquência e o sentimento de insegurança tomaram forma antes da eclosão da crise económica e social. O autor constata que o substrato principal do sentimento de insegurança é a multiplicação das “*incivilidades*”. Trata-se de uma abordagem que questiona o “mal-estar” quotidiano, nomeadamente um Estado constrangido a reconhecer a sua impotência, num momento de maior solicitude, e uma “*sociedade incivil*” que se deve interrogar a ela mesma, e não contentar-se em interpelar os governos obsoletos.

Retomando a questão da reprofissionalização do trabalho de que falam Kern e Schumann (1984), esta não abrange senão uma minoria<sup>26</sup>. A autonomia, o enriquecimento formativo e a polivalência não são para todos; a precariedade do emprego e o desemprego florescem, reaparecendo formas de sub-proletarização e condições de vida do terceiro mundo no primeiro mundo (Gorz, 1997). A profissionalização e o humanismo no trabalho, que se esperou que ocorressem com a crescente importância que o conhecimento e a informação adquiriram nas actividades de trabalho, não se revelaram numa situação em que não há empregos permanentes para todos e em que o trabalho físico e material já não é a principal força produtiva. Em vez deste, os processos de produção actuais não são imediatamente inteligíveis, mas mediados por ecrãs de visualização que emitem símbolos, gráficos, números que são descodificados pelos trabalhadores a partir de um modelo prévio, o que não significa necessariamente que as actividades laborais sejam mais complexas, podendo reduzir-se, e reduzem-se frequentemente, a actividades de vigilância e controlo, sem qualquer poder interventivo dos trabalhadores. A integração das actividades e do seu encadeamento em tempo real com a utilização das TIC implica que se deixe de falar em postos de trabalho, em tarefas ou em emprego enquanto conjunto de saberes-fazer e competências específicos desenvolvidos na utilização de um equipamento. O operário de painel, já apontado por Touraine (1972) nos

---

<sup>26</sup> Kern e Schuman (1984) constataram que na empresa mais robotizada da Europa, à época a Volkswagen, os trabalhadores qualificados eram cerca de 1000 em 100000 assalariados (in Gorz, 1997, p. 113).

primórdios do processo de automatização, estende-se a todo o tipo de produção e a todos os sectores económicos. A actividade operária torna-se indiferente aos materiais e instrumentos de trabalho (Gorz, 1988, p. 99-100), assume um conteúdo idêntico dado que a execução das tarefas se encontra integrada na máquina e o operário apenas a abastece de matérias-primas e procede ao controlo do seu funcionamento.

Para além das mudanças no conteúdo do trabalho, segundo Sennett (1991, p. 25-47), as mudanças no trabalho implicam o surgimento de um conjunto de ansiedades motivadas pela ausência de controlo relacionada com a gestão do tempo. O tempo é o único recurso disponível gratuitamente para os não detentores de meios de produção. Porém, o quadro de curto prazo das instituições modernas é uma característica central da gestão do tempo, cuja instantaneidade e aleatoriedade limita a confiança, a lealdade e a entrega mútua nas relações estabelecidas. A rotina estava instalada com o fordismo e o taylorismo, e o tempo rotinizado tinha um efeito pacificador, gerava narrativas e permitia que os trabalhadores pudessem fazer as suas reivindicações. Actualmente, a nova linguagem da flexibilidade implica que a rotina esteja a desaparecer nos sectores dinâmicos da economia, quando a maior parte do trabalho ainda se inscreve num modelo fordista. Com todos os riscos e incertezas que acarreta, a flexibilidade poderá não remediar a rotina que pretende atacar e contra a qual a sociedade está revoltada (Sennett, 2001, p. 51-69). Simultaneamente, a sociedade vai-se revoltando contra a extrema flexibilidade. As redes, fundadas em objectivos funcionais e quase compulsivamente de pequena duração, não fortalecem os vínculos sociais no seu seio porque são dominadas por formas passageiras de associação. É a dimensão temporal do novo capitalismo, e não a transmissão de dados de alta tecnologia, as bolsas globais ou o comércio livre, que afecta mais directamente a vida emocional dos indivíduos. Sendo o mercado demasiado dinâmico para permitir que se façam as mesmas coisas ano após ano, também os empregos tendem a ser substituídos por projectos, por trabalho temporário, a prazo certo ou incerto, o que se traduz em trajectórias profissionais instáveis ausentes de uma narrativa de longo prazo coerente e capaz de dar sentido à vida.

A noção de nada de longo prazo que, segundo Sennett, marca o quotidiano contemporâneo corrói os valores básicos em que se alicerçam teoricamente os vínculos sociais, que exigem tempo para se desenvolverem e enraizarem. A valorização actual do trabalho em equipa baseia-se nas necessidades humanas de filiação, reconhecimento e partilha de valores, impossíveis de consolidar num curto espaço de tempo, portanto, paradoxais com as modalidades de gestão do tempo na actualidade, isto é, um tempo flexível e orientado para tarefas

específicas de curto prazo, e não para a contagem de décadas marcadas pela retenção e pela espera (Sennett, 2001, p. 164). Ou seja, anteriormente os assalariados mantinham o seu trabalho ao longo da vida e, apesar de desempenharem tarefas muito parcelares, mantinham laços com os colegas e eram insubstituíveis nas suas funções. Nas actuais organizações flexíveis, cada membro da equipa pode ser substituído por outro e a equipa tem uma duração curta e variável de acordo com as regras do mercado. Deste modo, o trabalho em equipa é a prática em grupo da superficialidade degradante (Sennett, 2001, p. 155); redes e equipas enfraquecem o carácter – (...) carácter como ligação ao mundo, como ser necessário aos outros (Sennett, 2001, p. 223), que se perde quando os indivíduos deixam de ter um papel fixo, bem definido e especificamente realizado e passam a ter de responder constantemente a mudanças. A questão básica levantada por Sennett (2001, p. 25-47) é a de saber como se pode prosseguir valores de longo prazo, que são os que dão verdadeiro sentido à vida, numa sociedade de curto prazo?

Como é que um ser humano consegue desenvolver uma narrativa de identidade e de história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? (Sennett, 2001, p. 41) (...) O que há de peculiar na incerteza de hoje é que existe sem qualquer desastre iminente, em vez disso, está tecida nas práticas quotidianas de um capitalismo vigoroso (Sennett, 2001, p. 47).

A maioria dos sujeitos fica pouco tempo a trabalhar no mesmo local, os sindicatos têm menos impacto reivindicativo e os horários flexíveis permitem baixas remunerações, tanto mais quando historicamente se intensificam sobretudo com a feminização laboral<sup>27</sup>. Mais do que alienação, os trabalhadores sentem indiferença. Quando os sujeitos sabem que vão ter de mudar de emprego, trabalhar muito perde o sentido. Questiona-se se será possível estar-se verdadeiramente integrado quando se tem apenas o direito de trabalhar, sem ter o direito de participar na organização desse trabalho (Sampaio, 2002). A identidade do trabalho é fraca, os indivíduos não aspiram a manter-se durante muito tempo na mesma actividade laboral e sentem indiferença em relação aos trabalhos específicos. A falta de apego também está ligada à confusão quanto à posição social, dificilmente definível dadas as mutações constantes da vida profissional. Nas mudanças de emprego, pode pensar-se que se está a ascender socialmente, mas está a deslocar-se horizontalmente. A mobilidade ocupacional aumentou mas é ilegível em termos do seu significado social clássico. Acresce-se que com o uso de tecnologia

---

<sup>27</sup> Nos últimos 20 anos, o emprego feminino aumentou de 36% para 40%. Segundo o Banco Mundial, as mulheres são as vencedoras da globalização económica. No entanto, são particularmente afectadas pelas formas de emprego a prazo, que acompanham o crescimento económico quer nos países industrializados quer nos que estão em vias de desenvolvimento (Beck, 2000a, p. 50).



reconfigurável, o trabalho deixa de ser legível para muitos trabalhadores, na medida em que deixam de entender o que estão a fazer. Aqui o vazio instala-se e as fontes de realização de vida têm de voltar-se para outros domínios da vida, o que por vezes é muito difícil (Fitoussi; Rosavallon, 1997). Operacionalmente, pode ser tudo claro, mas emocionalmente é ilegível. No entanto, e apesar de toda esta desordem, salientam-se, pelo menos, dois factores, que mantêm a continuidade com o paradigma laboral em causa, em que o trabalho se definia e define como valor central na vida dos cidadãos: a experiência de trabalho continua a ser intensamente pessoal e fonte identitária; a utilização de tecnologia não contribui necessariamente para a fragilização das identidades, como muitas vezes se tende a pensar – por vezes a maquinaria constitui o único padrão real de ordem numa vida profissional caracterizada pela flexibilidade e por identidades fragmentadas (Sennett, 2001, p. 99-115).

No novo paradigma as dificuldades cristalizam-se no acto de correr riscos. Os sujeitos sentem-se constantemente a recomeçar e a ser julgadas. O risco torna-se uma condição diária suportada pelas massas e não mais atributo exclusivo dos capitalistas. A psicologia da assunção do risco concentra-se muito no que se pode perder. Deste modo, estar em risco é mais deprimente do que prometedor. O que se exige aos indivíduos é que aceitem um estado contínuo de vulnerabilidade, sem criarem narrativas, no sentido em que um acontecimento leva ao seguinte, condicionando-o, e sem se afligirem por não saberem as consequências da mudança. A incerteza na rede incita a um aproveitamento das oportunidades não previstas pelos outros e anula espaços claramente definidos de promoção. Vive-se na ambiguidade e na volatilidade. As trajectórias profissionais complexificam-se – são marcadas pela passagem entre várias condições face ao trabalho, de empregado a desempregado, passando pela condição de formando e/ou de trabalhador clandestino. A formação contínua e a aprendizagem ao longo da vida tornam-se imprescindíveis para se fazer face a um mercado de trabalho em constante mutação, que impõe exigências intensas de requalificação e de reconversão de saberes. A formação não é mais para toda a vida, mas uma constante integrada na trajectória profissional. Significa que as trajectórias profissionais tendem a ser marcadas por períodos mais ou menos intensos de formação.

Na perspectiva de Beck (2000a, p. 53-55), a ambiguidade e a incerteza do mundo moderno traduzem-se no desejo paradoxalmente colectivo de viver a própria vida. Este horizonte individualizado característico da segunda modernidade representa uma mudança histórico-cultural profunda, já iniciada em épocas anteriores, porém adquirindo actualmente novas expressões. Especialmente, desde os anos 70 do século XX, a expansão da educação, o

enriquecimento geral e a internacionalização dos direitos sociais e políticos básicos resultaram numa individualização colectiva, quebrando com as certezas do meio de origem e gerando consequências sobre a organização política, a família e o casamento, a intimidade e a sexualidade. Nos anos 80 e 90, à individualização social juntou-se uma individualização no trabalho. A regularidade do trabalho começou a entrar em colapso e a insegurança e diferenciação desenvolvem-se no lugar de uma economia garantida pela protecção social. À padronização do trabalho característica da primeira modernidade, sucede a individualização do trabalho na segunda modernidade, para o que contribui o novo potencial das TIC – ainda em fase inicial de exploração – ao permitir a descentralização das tarefas de trabalho e a sua coordenação em tempo real em redes interactivas, ao longo de diferentes continentes e territórios. Fala-se de “produção magra”, subcontratação, redução de efectivos e *customizing*<sup>28</sup>. Estas tendências de individualização do trabalho desenvolvem-se a um ritmo mais intenso do que as formas precárias de trabalho. Em países do sul da Europa, o trabalho informal há muito que representava uma larga proporção do total de trabalho, mas agora verifica-se também a sua abundância em países do centro, como por exemplo, no Reino Unido, que surge como pioneiro na individualização, tal como tinha sido pioneiro da padronização. O trabalho flexível (isto é, o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho informal e algumas formas de auto-emprego) está a aumentar sobretudo nos países pioneiros da industrialização. Estes trabalhadores estão fora da clássica biografia dos empregados, dos acordos com os sindicatos, de escalões de salários, da negociação colectiva e dos contratos e são a base de uma nova cultura da independência (Beck, 2000a, p. 53-55).

Os processos de individualização afectam as anteriores oposições básicas entre capital e trabalho, empresa e mercado, trabalhadores por conta própria e por conta de outrem, trabalho doméstico e emprego. O resultado é um novo espaço para a acção e decisão, que pode ter um efeito positivo mas também pode conduzir ao fracasso: por um lado, pode haver um controlo maior da ocupação do tempo; por outro lado, o risco de exclusão é maior. Quando a individualização da vida e a individualização do trabalho coincidem e se reforçam mutuamente, a sociedade está, para Beck, em perigo (2000a, p. 53-57), exigindo novas alternativas, entre elas que se re-equacione o actual paradigma do trabalho e emprego. Trata-se de uma alteração paradigmática que ultrapassa, em certa medida, os limites deste trabalho, ao remeter para uma problematização da transição da sociedade do trabalho e do emprego para a sociedade da

---

<sup>28</sup> Remete para os processos de personalização da oferta em função das necessidades dos clientes.

multi-actividade ou da ocupação, em que o conceito de trabalho seria redefinido e substituído pelos respectivos conceitos de actividade ou de ocupação. Estes não se referem apenas ao trabalho remunerado, uma vez que este se encontra em recessão contínua, mas também a outras actividades como o trabalho voluntário, a actividade política ou o trabalho familiar, o que implica uma alteração profunda dos valores e atitudes face ao trabalho e à vida. Muitos consideram esta individualização como um desvio, discriminação e profusão subcultural.

Em Giddens, a noção actual de “mundo fugidio” no sentido de um mundo completamente fora de controlo, mas que esteve na fase anterior da primeira modernidade controlado, dá exactamente conta da alteração paradigmática (Bryant; Jary, 2000). É um mundo no qual as ciências e a tecnologia já não podem oferecer a promessa de um controlo global. Na esfera do trabalho e do emprego, caracteriza-se pela instabilidade e pela correspondente resposta de individualização, quer por parte das empresas que tendem a recusar práticas colectivas de gestão dos RH, individualizando carreiras, remunerações e sanções, responsabilizando os trabalhadores pelos seus sucessos e insucessos, quer por parte dos sujeitos que tendem a encontrar formas de realização pessoal e controlo alternativas. É assim que no espectro de um mundo fugitivo parecem configurar-se três possibilidades de respostas: tentar recuperar e assegurar o controlo; resignar-se perante a perda ou ausência de controlo e retirar-se para a esfera do privado e pessoal; e/ou, aceitar que não existe o grande controlo de tudo e tentar encontrar pequenos focos de controlo, do tipo local e limitado.

Beck, retomando a proposta original de Giddens, utiliza o conceito de “modernização reflexiva” para se referir à transição da primeira modernidade para a segunda modernidade, caracterizada pela abertura das sociedades e das economias, pela insegurança geral e pelo risco. Na última, o processo de modernização é reflexivo, no sentido em que as sociedades e os sujeitos enfrentam as consequências indesejadas e não-intencionais do seu próprio sucesso (2000a, p. 21).

Para Giddens, a reflexividade da vida social moderna consiste no facto das práticas sociais serem constantemente examinadas e reformadas à luz da informação obtida acerca dessas mesmas práticas, alterando assim o seu carácter de forma constitutiva (Bryant; Jary in Ritzer, 2000, p. 683). É esta reflexividade da vida social que dá corpo à globalização contra hegemónica, no sentido em que uma das consequências inesperadas do capitalismo moderno é que reforça o valor do local e gera uma ânsia de comunidade (Sennett, 2001, p. 211), implicando medidas de protecção contra as investidas da globalização neo-liberal, sustentadas por lutas locais. Surgem assim formas de luta e alianças transnacionais orientadas para a distribuição

democrática da riqueza, isto é, para uma distribuição assente em direitos de cidadãos, individuais e colectivos, aplicados transnacionalmente (Santos, 2001, p. 80).

Todo este processo tem passado por um movimento contínuo e complexo de readaptação por parte dos sujeitos sociais face às circunstâncias da vida quotidiana. Faz sentido, neste ponto, colocar a tónica em N. Elias quando este considera que o tempo não é apenas subjectivo, tem evoluído através da experiência num longo processo de aprendizagem intergeracional. Actualmente, os sujeitos têm que se ajustar uns aos outros como sendo parte de um conjunto de contactos e necessidades sociais, o que exige um símbolo de tempo estandardizado, de maneira a permitir que tal seja feito com a acuidade e a previsibilidade indispensáveis ao prosseguimento do quotidiano (Kilminster; Mennel, 2000). Ora, segundo Elias, a capacidade técnica humana para a comunicação através de símbolos é uma consequência singular da capacidade inventiva da natureza. Os símbolos são padrões tangíveis de sons da comunicação humana, tornados possíveis pela pré-condição biológica evolutiva do complexo aparelho vocal dos humanos. A capacidade dos humanos para guiar a sua conduta por meio de conhecimentos aprendidos deu-lhes uma grande vantagem evolutiva sobre as outras espécies, incapazes de alcançar este domínio. Daí a importância em se destacar esta habilidade para a sociabilidade de que são portadores, intrinsecamente, os sujeitos sociais.

A própria análise de Foucault, ao expor a contingência da modernidade, a desordem e a heterogeneidade dos eventos e processos e os fragmentos que foram e têm vindo a ser confundidos com fundações seguras, mostra de forma eficaz que *aquilo que é nem sempre foi*, isto é, que as coisas que parecem mais evidentes são sempre formadas na confluência de encontros e mudanças, durante o curso de uma história frágil e precária. Isto significa que residem na base da prática humana e na base da história humana. E tal como estas coisas foram feitas, também podem ser desfeitas, desde que se saiba como é que elas foram feitas (Smart, 2000). Para compreender como é que as coisas foram construídas e, particularmente, como foram constituídas as formas da subjectividade moderna e determinadas formas de conduta, Foucault salienta que é necessário analisar não apenas as “técnicas de dominação” – conjunto de tecnologias de poder existentes em instituições como asilos, clínicas ou prisões e, no caso concreto, nas organizações empresariais – mas também analisar as “técnicas do Eu”, o que significa dizer que se deve compreender os meios pelos quais os indivíduos podem exercer operações nos seus próprios corpos, nas suas próprias almas, nos seus próprios pensamentos, na sua própria conduta e, por esta via, se poderem transformar a si próprios (Smart, 2000).

Embora se mostrasse preparado para aceitar a descrição do seu trabalho como sendo um trabalho de análise do poder, Foucault salientava que estava longe de ser um teórico do poder. No limite, ele dizia que o poder enquanto questão autónoma não lhe interessava (Smart, 2000, p. 638). Apesar dessas negações, o autor oferece uma série de observações gerais relativamente à questão do poder, mas em vez de tentar responder à pergunta *o que é o poder e donde é que ele vem?*, são os meios pelos quais o poder é exercido e os efeitos do seu exercício que interessam a Foucault. É esta também a perspectiva que interessa reter neste trabalho. O poder é conceptualizado como uma situação ou relação estratégica complexa que produz realidades sociais, práticas e formas de subjectividade, e não como uma propriedade ou possessão que exclui, reprime ou esconde. O poder produz domínios de objectos e rituais de verdade (...) e o conhecimento que pode ser ganho através dele pertence a esta produção (Smart, 2000, p. 638). O poder não deve ser confundido com a soberania do Estado, a forma da Lei ou a dominação na sua forma geral, em vez disso, o poder deve ser entendido como a multiplicidade de relações de força imanentes na esfera em que se desenrolam. Exercitadas a partir de inúmeros pontos, as relações de poder são intencionais e subjectivas, e perpassam toda a esfera de acção social.

Para Foucault, as relações de poder são o sinónimo de sociabilidade: o poder está sempre presente nas relações humanas, quer seja uma questão de comunicar verbalmente, uma questão de uma relação de amor ou uma relação institucional ou económica (Smart, 2000, p. 638). As relações de poder são relações nas quais a influência é exercida sobre a conduta de indivíduos livres. Estes têm a capacidade de bloquear, mudar e inverter as relações de orientação, direcção e influência. Perante esta perspectiva, os indivíduos são, em parte, responsáveis pelo seu próprio destino, uma vez que existe sempre o potencial de transformarem a relação de poder num confronto de adversários. Para o autor, o exercício do poder é, pois, uma acção dos actores que são confrontados com um campo de possibilidades nas quais várias formas de comportamento podem ser realizadas. Esta análise remete-nos para uma espécie de micro-física do poder que poderá apresentar possibilidades aos actores sociais de confrontarem estratégias mais ou menos hegemónicas caracterizadoras da modernidade. Contudo, a capacidade autónoma e reflectida de acção de cada sujeito é variável de acordo com a posição dos indivíduos na estrutura social, dependendo dos capitais económico, social e cultural, ou seja, dos capitais material e simbólico detidos (Bourdieu, 1989).

Não se poderá deixar de remeter, também, para Habermas a importância dos agentes sociais, das suas estratégias e decisões na apropriação do mundo. Assim, a esfera pública de Habermas também parece ser uma via de saída importante para a hegemonia globalizante.

Deste modo, fora da vida doméstica, fora da igreja, fora do governo e fora das organizações empresariais existe um espaço para as pessoas discutirem sobre vida, sendo isso a esfera pública habermasiana, onde as ideias poderão ser examinadas, discutidas e argumentadas. O espaço desta esfera pública tem diminuído sob a influência das grandes instituições e do poder dos media (Habermas, 1984).

Considerando as diversas perspectivas analisadas, e tendo em linha de conta que se procurou atravessar os contributos mais relevantes das teorias sociológicas actuais acerca das vivência num contexto de globalização, poder-se-á dizer, em síntese, que a transição entre a primeira modernidade e o actual contexto sócio-económico se caracteriza pelo questionamento de um conjunto de aspectos que se articularam positivamente durante o período de vigência do modo de regulação monopolista. Assente em estilos de vida colectivos, no pleno emprego, na gestão colectiva dos empregos e num Estado de Bem-Estar, assim como numa atitude de exploração da natureza, o paradigma produtivo taylorista alicerçou-se numa relação salarial fordista alimentada por um modo de acumulação monopolista baseado no consumo de massa. Os elevados custos económicos e sociais associados à abertura das economias internacionais, à entrada na cena internacional dos NPI, ao esgotamento dos recursos naturais, à declaração do aumento dos preços do petróleo pelos países produtores, ao aumento da inflação e à indexação salarial respectiva, puseram em causa o modelo, conduzindo à sua reestruturação. A segunda modernidade caracteriza-se por crises ecológicas, declínio do emprego pago, individualização, flexibilização, intensificação da globalização e revolução dos géneros. De entre os factores-chave da mudança em curso nas sociedades actuais, destaca-se o poder dinâmico da inovação tecnológica e económica no quadro do capitalismo global. Este dinamismo, liderado pelo neoliberalismo, tem revolucionado as bases da sociedade contemporânea. É neste contexto macro económico e social que se enquadra a investigação que propomos.

### **1.3. TEORIAS INTERPRETATIVAS DAS REESTRUTURAÇÕES DO CAPITALISMO MUNDIAL**

As mudanças políticas, económicas e sociais descritas têm sido analisadas segundo teorias interpretativas diferenciadas. Estas debruçam-se sobre a natureza, o conteúdo, as razões e o carácter do processo de transição vivido entre a primeira e a segunda modernidade, ou, numa perspectiva económica, sobre passagem do modo de regulação monopolista caracterizado pelo fordismo para o neo-fordismo ou para o pós-fordismo, consoante se

considera haver uma transformação marcada, respectivamente, pela continuidade ou pela ruptura com o paradigma anterior. As perspectivas variam consoante o peso que atribuem aos diferentes factores sociais, à economia (particularmente, aos mecanismos de mercado), ao ambiente político-institucional, ao impacto da tecnologia e à cultura, na elaboração dos cenários acerca do desenvolvimento do capitalismo e da futura organização das sociedades contemporâneas. Nas páginas seguintes, não se pretende propor uma análise exaustiva dos diferentes quadros analíticos, mas tão só as teorias económicas que enquadram as problemáticas sociológicas mais relevantes para a interpretação da transição paradigmática que contextualiza o âmbito da investigação em curso.

A abordagem regulacionista<sup>29</sup> procura explicar a dinâmica dos ciclos longos de estabilidade e de mudança económica, seguindo uma abordagem que acentua a importância da história. Considera o futuro indeterminado e questiona a própria sobrevivência do capitalismo. Para estes autores, a estagnação do crescimento na economia mundial após meados dos anos 70 do século XX constituiu muito mais do que um apaziguamento cíclico, simbolizando uma crise generalizada das formas institucionais que conduziram a economia mundial do pós-guerra (Amin, 1994, p. 7-11).

A perspectiva da regulação põe em causa a importância do mercado. Recusa o seu papel de auto-regulador e salienta, em alternativa, as instituições e a sua “rigidez” enquanto elementos estruturantes do processo de acumulação, conferindo-lhes poder e estabilidade (Coriat; Weinstein, 1995). A relação salarial constitui a constelação institucional central em todos os modos de regulação, ao definir o tipo de relação entre os assalariados e os empregadores. Os mercados são considerados como instituições rodeadas por outras instituições ou forças político-institucionais, destacando-se: as empresas e a configuração da relação salarial; as relações entre empresas (centralização ou descentralização da produção; as relações competitivas *versus* cooperativas); as formas de intervenção do Estado (Estado máximo *versus* Estado mínimo; escala e natureza das despesas públicas nas áreas da defesa e do sistema educativo) (Elam, 1994, p. 56-65).

Foi genericamente no pós II Grande Guerra Mundial que o capitalismo se tornou uma experiência universal e um sistema totalmente integrado, como resultado da institucionalização

---

<sup>29</sup> De inspiração marxista, surgiu nos anos 70 e desenvolveu-se nos anos 80, com os trabalhos dos economistas políticos, particularmente Boyer em França (1986a; 1986b) e Aglietta (1982) nos EUA.

de um modo de regulação monopolista baseado numa relação salarial fordista e num regime de acumulação intensiva com o consumo de massas<sup>30</sup>. Deste modo, o fordismo não é apenas um paradigma tecnológico ou industrial mas um modo de vida institucionalizado particular (Elam, 1994, p. 56-65), caracterizado por um modo de regulação económico e social.

A empresa fordiana é a expressão e o local de formação de um conjunto de práticas contratuais formais associada à relação salarial. Sem estas formas de contratualização, que representam a extensão das fórmulas sociais de partilha e de difusão dos ganhos de produtividade, o sistema de produção em massa não se teria afirmado como modo hegemónico de organização da produção. Nestas formas de contratualização, a fixação dos salários é regida por um duplo princípio de indexação aos preços e de definição de um valor fixo anual, que assume um papel essencial no escoamento da produção em massa ao estabelecer uma ligação estrita entre produção e consumo de massa. A empresa fordiana é também um local de elaboração de normas. É uma empresa de grande dimensão e fortemente integrada verticalmente porque se constrói baseada no princípio das economias de escala. Neste sentido, é um dos suportes essenciais do regime de produção de grande série e da produção em massa. É assim pensada como geradora de normas de trabalho, de produção e de consumo que se impõe socialmente (Coriat; Weinstein, 1995).

A crise do fordismo é considerada pelos regulacionistas como uma quebra com os compromissos de crescimento económico e com os enquadramentos protectores estabelecidos no período do pós II Grande Guerra Mundial. Para o seu carácter estrutural contribuíram uma série de aspectos, entre os quais Elam (1994, p. 56-65) destaca: a crescente divisão do trabalho que se tornou contraproducente; a expansão contínua da produção em massa e a procura de economias de escala cada vez maiores, que conduziram a uma globalização crescente da produção e das vendas, dificultando a gestão económica a nível nacional; a despesa social

---

<sup>30</sup> Num período anterior, mais concretamente até cerca de 1930 nos EUA, e até à II Grande Guerra Mundial na Europa, dominou um modo de regulação salarial igualmente concorrencial. Foi posto em causa porque se alicerçava num regime de acumulação intensivo sem consumo de massa. Isto é, na ausência de mecanismos de distribuição dos ganhos de crescimento, nomeadamente nos EUA, este modo de regulação entra em crise, dando origem à Grande Depressão de 1929, na medida em que o sistema empresarial apenas se preocupou com um modo de organização de trabalho baseado na OCT, que permitiu obter grandes ganhos de produtividade mas esqueceu-se que estes só tinham sentido face ao poder de compra, o que implicava uma melhoria remuneratória dos assalariados. É exactamente esta a vantagem do fordismo em relação ao modo de produção que o precedeu, isto é, a preocupação não apenas com o poder de venda mas igualmente com a esfera do consumo. Esta foi a principal inovação de Ford para a consolidação do sistema capitalista industrial.



crescente mas insuficiente nas áreas como a educação, saúde e habitação; a diversificação dos padrões de consumo.

Entre as diferentes modalidades de adaptação da economia ao contexto de crescimento lento e instável, parece haver um denominador comum: a procura de uma maior flexibilização da relação salarial<sup>31</sup> (Parente, 1995, p. 22). Este representa, de alguma forma, a reposição de traços caracterizadores da relação salarial concorrencial que caracterizou o modo de regulação anterior, o qual, unicamente baseado no funcionamento dos mecanismos de mercado, foi incapaz de se auto-sustentar.

A teoria *O-Ring* do desenvolvimento económico que Michael Kremer (1993 in Cohen, 1997, p. 76-84) propôs é elucidativa da extensão actual da problemática da flexibilidade quer a nível interno, quer externo das empresas. O *O-Ring* é o nome de uma junta cuja disfunção esteve na origem da explosão da nave espacial *Challenger* – que integrava numerosos componentes e foi resultado de centenas de equipas de trabalho – e simboliza a importância de cada pequena parte que contribui para a cadeia de produção de um produto, na medida em que pode pôr em causa o funcionamento do todo. Daqui resulta que os níveis de qualidade e de qualificação dos trabalhadores envolvidos num processo de produção têm de ser minimamente homogêneos. A segmentação da mão-de-obra interna às empresas em vários núcleos, particularmente um segmento primário e outro secundário, não resulta porque este último pode por em causa o trabalho do primeiro. Porém, são estas as tendências que se fazem sentir, anunciando o fim do fordismo e de todo o conjunto de instituições associadas, que se centravam na cadeia virtuosa entre o salário, o emprego e a produtividade. A “nova miséria” do capitalismo contemporâneo resulta da criação em cada grupo social de tensões que anteriormente só se constituíam entre grupos rivais. Esta propriedade “fractal” é explicada não apenas pela segmentação do mercado de trabalho, mas também pela nova divisão do trabalho no mundo capitalista, em que o modo de produção em rede substitui o modo de produção fordista, característico da segunda revolução industrial. É a nova flexibilidade na combinação das tarefas que explica a segmentação mais forte da divisão do trabalho e a permeabilidade maior das economias às trocas internacionais. O fim da grande fábrica fordista tem vindo a dar lugar a uma recomposição de lugares de produção em torno de conjuntos mais especializados –

---

<sup>31</sup> Para um maior desenvolvimento desta abordagem, e concretamente da flexibilização manifesta nas diferentes dimensões da relação salarial, cf., nomeadamente, Parente (1995, p. 22-23).

mais pequenos, mais «profissionais» e mais homogéneos – como tentativa de minorar a “janela de vulnerabilidade” (Cohen, 1997, p. 80).

Se para a abordagem da regulação, a história do capitalismo reflecte a história das suas instituições, segundo a perspectiva neo-schumpeteriana de Freeman e Perez (Perez, 1986; Freeman; Perez, 1988), que se dedicaram a estudar a inovação, em meados de 1980, a história do capitalismo pode ser equiparada à história das revoluções tecnológicas. O ponto de partida teórico desta perspectiva é o trabalho de Schumpeter (1996b [1905-1950]) sobre a noção de ciclos longos de Kondratiev no desenvolvimento das economias capitalistas. Segundo Schumpeter, estes ciclos de cerca de 50 anos reflectem um processo de “destruição criativa” e de mudanças a longo prazo na base tecnológica da economia. À medida que se chega a um estágio crítico de avanço, as economias nacionais e as empresas não podem evitar a adesão a um novo regime tecnológico, sob pena de insucesso, sendo por isso consideradas por esta corrente como prisioneiras de uma trajectória de desenvolvimento universal. Deste modo, para os neo-schumpeterianos, a necessidade de um quinto Kondratiev é um dado adquirido para a sobrevivência do capitalismo (Amin, 1994, p. 16-20).

Na análise neo-schumpeteriana, as revoluções tecnológicas, porque apresentam uma natureza sistémica, estão na origem dos paradigmas tecno-económicos, os quais se caracterizam por um factor de produção-chave que assume um papel directivo. Na era da produção em massa, o quarto Kondratiev ou quarto ciclo longo foi sustentado por tecnologias electromecânicas, pelos produtos das indústrias para consumo de massa e pelo petróleo e petroquímicos como fontes básicas de energia barata. A era pós-fordista é marcada pelo começo do quinto Kondratiev e pelo paradigma das TIC, em que o factor produtivo-chave é a microelectrónica (Elam, 1994, p. 44-49). Esta tecnologia irá conduzir o crescimento económico futuro afectando o comportamento de toda a economia – permite aumentar a produtividade e baixar os custos dos *inputs* de todas as indústrias, criar novas indústrias com elevados níveis de procura e revolucionar os constrangimentos espaço-temporais através do estabelecimento de redes electrónicas. A inovação envolverá a transformação das práticas de gestão prevaletentes e a introdução de um conjunto de relações intersectoriais e interempresas. Assim, o quinto Kondratiev, iniciado no fim do século passado, caracteriza-se pela sua intensidade em inovação e conhecimento.

A dimensão sócio-institucional subordina-se à dimensão tecno-económica e, assim sendo, as inovações sociais decisivas do modo de organização do processo de produção são

negligenciadas e relegadas para segundo plano na perspectiva neo-schumpeteriana. O caso da economia japonesa e, em particular, da multinacional *Toyota*, ao chamar à atenção para a importância das inovações sociais tem sido citado para contrariar as perspectivas que acentuam a importância da tecnologia. A questão básica assenta na recusa do determinismo tecnológico, destacando-se o carácter decisivo das escolhas organizacionais na forma como a tecnologia é utilizada, assunto que será aprofundado no capítulo seguinte. Segundo Castells (2001c, p. 207-208), embora se venha afirmando que o sucesso japonês demonstra que a cultura é fundamental, na realidade sistemas organizacionais idênticos foram implementados com sucesso por empresas de outros países, tais como a *Volvo* na Suécia ou a *Volkswagen* na Alemanha e em empresas japonesas fixadas no estrangeiro, o que neutraliza a importância das variáveis culturais em benefício das variáveis organizacionais.

A especialização flexível é a designação assumida pelo paradigma interpretativo que destaca o papel do mercado nos estádios históricos. Inspira-se em A. Smith e tem ocupado o centro do debate sobre a crise do fordismo, particularmente com a tese de Piore e Sabel (1984). A era pós-fordista surge da instabilidade, incerteza e fragmentação aparentemente irreversível dos mercados centrais das principais economias capitalistas, com a volatilidade e aumento da incerteza da procura do consumidor. Este processo de fragmentação do mercado tem consequências fundamentais para a organização da produção e para a escolha das técnicas (Elam, 1994, p. 43-44), não constituindo mais a parcelarização excessiva um factor de competitividade. Significa pois que a maior inovação da história do capitalismo – a divisão do trabalho – está em decadência.

O tipo ideal da especialização flexível consiste num conjunto de arranjos institucionais capazes de sustentar o princípio da confiança nas qualificações, na flexibilidade e no estabelecimento de redes entre unidades especializadas em tarefas diferenciadas, de modo a produzirem volumes e combinações de bens diversificados sem perdas de produtividade. Um desses arranjos é a divisão de tarefas dentro do ciclo de produção entre unidades especializadas autónomas e empresas independentes. Outro, é a reintegração da I&D, da gestão e do trabalho entre os colarinhos azuis e brancos. Um terceiro aspecto remete para a maior confiança na polivalência, na colaboração e na participação dos trabalhadores na procura de qualidade dos produtos e no fluxo de ideias e saberes. A descentralização da autoridade na tomada de decisões e conseqüente aumento da responsabilidade em todas as áreas do trabalho constitui outro aspecto de destaque. O quinto aspecto remete para a utilização de tecnologias com

múltiplas finalidades sob a égide de uma filosofia em que o trabalhador não fica subjugado às máquinas, as quais são consideradas meros instrumentos de trabalho incapazes de substituírem o trabalho humano. Finalmente, a sedimentação de uma cultura de cooperação, confiança e negociação entre empresas que trocam serviços entre si. Dentro de cada empresa, estas condições são consideradas como imprescindíveis para a interdependência e flexibilidade exigidas ao modelo de organização industrial (Amin, 1994, p. 20-25) onde ganha pertinência a empresa-rede.

Segundo Piore e Sabel (1984), os *clusters* de PME do Norte de Itália mostram que as empresas concorrem e cooperam procurando nichos do mercado que cada uma ocupa temporariamente, adaptando-se, deste modo, ao ciclo de vida curto do produto. Em vez de linhas de montagem, existem ilhas de produção especializada (Sennett, 2001, p. 73-96). Mas a especialização flexível estende-se também a grandes empresas. Estas modificam as suas estruturas organizativas, o que passa frequentemente pela subcontratação de PME para responder às necessidades de grupos particulares de consumidores, produzindo bens especializados, bem como pela admissão de trabalhadores qualificados capazes de potenciar os equipamentos técnicos flexíveis adaptáveis à produção de vários modelos e linhas de produtos.

Segundo Villemeur e Williame (1999, p. 91-106), as TIC e a qualidade ocupam hoje na era da III Revolução Industrial, o lugar ocupado pela máquinas a vapor na Revolução Industrial do século XVIII. Provocam um choque no sistema de produção de bens tão significativo como o choque petrolífero dos anos 70 do século passado, permitindo o desenvolvimento de fábricas flexíveis, com máquinas-ferramentas programáveis que, ao produzirem mais qualidade e maior variedade, possibilitam uma maior rentabilidade. Os investimentos em processos tornam-se maiores do que o investimento em capacidade produtiva, ao contrário do que acontecia até ao início dos anos 70. As empresas competitivas são as que propõem a maior variedade de produtos adaptados aos gostos dos consumidores ou que renovam a sua gama de produtos de forma rápida e imediata. A flexibilidade e a reacção rápida a acontecimentos imprevisíveis são essenciais, tendo de se produzir em tempo real, isto é, de acordo com as necessidades instantâneas do mercado e com existências mínimas em *stock*. A economia do imaterial ganha importância, explicando o abrandamento do crescimento económico, na medida em que mais do que aumentar a quantidade da produção, interessa aumentar a produtividade (com menos horas de trabalho) e a qualidade. Na fábrica flexível, os operadores são menos numerosos e mais qualificados e os desejos individualizados dos clientes são colocados no centro da produção. Em vez de crescimento da produção, com a saturação

dos mercados de consumo e com a mundialização das trocas, há uma aposta na diversidade e qualidade da oferta. É o progresso dos saberes que se torna a principal fonte de crescimento e não as economias de escala (o crescimento do volume de capital e de trabalho material), aumentando a importância dos investimentos imateriais em formação, comunicação, estudos de mercado e publicidade, liderados por um conjunto de novas categorias sócio-profissionais, que entretanto emergem para dar corpo a estas novas áreas de actividade empresarial.

Convém afirmar a importância da manutenção das economias de escala. A flexibilidade dinâmica, como foi designada por Coriat (1990, p. 166-169), ou a produção flexível de alto volume combinam as economias de escala com a flexibilidade ao nível do produto e do processo baseadas numa produção personalizada, reprogramável e sustentada por um elevado nível de integração tecnológica (Tomaney, 1994, p. 159-164; Castells, 2001c, p. 204-205). Não são as economias de escala que são postas em causa com a crise do fordismo mas a produção em massa de produtos estandardizados, na medida em que se procura o inédito, a diferença e, por esta via, a distinção classista.

A estrutura organizacional das empresas flexíveis acompanha as mudanças: as organizações são menos verticais e piramidais e mais flexíveis; são concebidas para serem mais leves e fluídas e para funcionarem como redes, no sentido em que as redes estão constantemente a redefinir a sua estrutura; são “arquipélagos de actividades relacionadas” (Sennett, 2001, p. 36), cuja configuração assumida e velocidade manifestada só é possível com as TIC<sup>32</sup>.

Segundo Tomaney (1994, p. 170-175), a noção de que algumas áreas-chave da indústria transformadora estão a emergir com “novos conceitos de produção”, que aumentam as possibilidades de requalificação e a possibilidade de uma nova negociação entre o capital e o trabalho, associa-se ao trabalho de H. Kern e M. Schumann. Este debate tem ocupado a Europa, tal como o debate sobre a produção flexível ocupa as discussões anglo-americanas. A ideia destes novos conceitos de produção baseia-se na experiência da economia alemã (à data, Alemanha ocidental) e no desenvolvimento de uma aliança “salários elevados/produktividade elevada”. Segundo Kern e Schumann (1987 in Tomaney, 1994, p. 170-175), a influência dos novos conceitos de produção pode conduzir ao fim da divisão do trabalho, e este à re-

---

<sup>32</sup> Segundo os dados estatísticos do recenseamento de 1995, nos EUA, o sector da força de trabalho que cresceu mais rapidamente foi o dos serviços de computador e de processamento de dados. O computador é utilizado agora praticamente em todos os empregos, por trabalhadores de todas as categorias profissionais (Sennett, 2001, p. 36-37).

emergência de trabalho qualificado e à valorização dos trabalhadores, na medida em que, principalmente com a tendência para formas de automação flexíveis, são necessários trabalhadores manualmente dotados e teoricamente capazes de diagnosticar problemas e agir com eficácia de modo a compensarem as fraquezas e fragilidades do sistema técnico – os designados controladores do sistema.

Trata-se de um cenário positivo no domínio do envolvimento e participação dos trabalhadores nos processos produtivos, em que a complexidade dos saberes ocupará o lugar de standardização normativa do trabalho. Porém, e como já foi oportunamente salientado, trata-se de uma condição que abrange uma pequena parte das empresas e da população activa, particularmente nos países centrais, como consequência dos princípios de racionalização clássica que orientam o sistema empresarial capitalista.

## **2. AS NOVAS TEORIAS DA EMPRESA**

### **2.1. UMA CONCEPÇÃO RENOVADA DA EMPRESA**

O contexto de reestruturação do capitalismo mundial explica que as empresas sejam consideradas, no campo económico, os actores-chave na cena contemporânea, ganhando novo fôlego o equacionamento das suas relações com a sociedade, quer no âmbito da Sociologia, quer da Economia, a partir dos finais dos anos 70 do século XX. Ao contrário do discurso da Gestão, onde as empresas apareciam já há alguns anos como um meio humano específico cujas regulações sociais e culturais intervinham no seu desempenho económico, é por efeito do contexto de crise económica e do debate sobre a reabilitação das empresas que aquelas disciplinas lhes conferem uma densidade social<sup>33</sup>, ao perspectivá-las como instituições com um lugar de destaque nas práticas sociais actuais. As empresas passam a constituir-se como objecto de estudo próprio visto que assumem um lugar social suficientemente autónomo para influenciar o sistema social global (Sainsaulieu, 1987, p. 199).

---

<sup>33</sup> O conceito de densidade social remete para a rede de interações que se estabelecem entre sujeitos no seio das empresas com o objectivo de se organizarem para a produção eficaz de bens e serviços: os sujeitos cooperam e conflituam entre si, criam regras, definem formas de fazer, negociam normas, estão em contacto e permanente troca com a sociedade.

Na perspectiva de Touraine (1992, p. 170), durante a modernidade triunfante – a primeira modernidade – a empresa era apenas um quadro concreto da modernização. Não aparecia nem nas propostas de Taylor, nem de Ford, cuja análise da produção era dominada pela ideia de racionalização, nem nos ensinamentos da Gestão, em que a organização e os seus princípios gerais se substituíam às empresas. Paralelamente, as empresas eram concebidas como palco de conflitos de classe e fundamentavam um movimento operário que, de acordo com a perspectiva marxiana, opunha os detentores dos meios de produção aos produtores directos, dependentes da força de trabalho para sobreviver. A divisão em classes, que contrapunha o capital ao trabalho, concretizava-se num poder de controlo e de autoridade do primeiro e na subordinação do segundo, bem como na separação entre as actividades de concepção e de execução. O movimento operário e a empresa foram sempre realidades opostas ou estranhas uma à outra (Touraine, 1992, p. 171) – enquanto aquele se situava ao nível do posto e da oficina, mas também se alargava ao nível da sociedade, esta era considerada uma “caixa negra” na perspectiva económica, ou um “sistema fechado” na perspectiva sociológica<sup>34</sup>, predominando uma concepção limitada ao seu interior. (...) a empresa desempenhava um papel secundário, tanto para os dirigentes<sup>35</sup> como para os assalariados que viam na empresa uma figura da sociedade de classes. É porque esta visão (...) já não corresponde à realidade presente que a empresa surge agora como um agente económico autónomo (Touraine, 1992, p. 171).

Neste sentido, a empresa deixa de ser unicamente considerada expressão concreta do capitalismo e afirma-se como unidade estratégica na gestão dos mercados e das tecnologias, o que implica alterar a sua representação, abandonando a análise em termos de classes sociais ou de racionalização, em benefício de uma concepção de empresa definida militarmente. Esta alteração resultou, segundo Touraine, da derrota e fragilidade das empresas americanas face às

---

<sup>34</sup> Genericamente, esta era a concepção de empresa privilegiada, o que se afigurava coerente com uma amplitude de actuação das empresas restrita ao seu interior, particularmente até meados dos anos 70 do século XX, período em que se acentua a tendência de extroversão das economias europeias. No domínio das teorias sociológicas das empresas, desde os anos 50 do século XX que a Escola Sociotécnica introduziu o conceito de empresa enquanto sistema aberto sociotécnico, porém com um impacto sócio-económico muito limitado, quer em termos de concepção, quer de práticas empresariais.

<sup>35</sup> Por dirigentes entende-se todos os agentes que ocupam funções de direcção, decisão e comando, quer sejam detentores de capital da empresa, quer apenas gestores sem qualquer participação no capital e dos quais dependem as decisões estratégicas tomadas. A noção de dirigentes aplica-se a proprietários, accionistas ou quadros que actuam nos diferentes domínios das empresas: área financeira, comercial, produtiva, dos RH, entre outras.

japonesas. As primeiras baseiam-se na racionalização e orientam-se para a flexibilidade e para o mercado; as segundas privilegiam a definição dos objectivos e a mobilização dos recursos técnicos e humanos para os atingir, promovendo a integração e a redução das distâncias sociais, o que não invalida, note-se, a presença de relações sociais autoritárias. É este reconhecimento da actuação estratégica das empresas, que ultrapassa a simples produção de regras gerais de racionalização, que marca a viragem para a sua concepção enquanto actores fundamentais da vida social.

As estratégias das empresas não permitem que se continue a considerá-las apenas como unidades fundamentais do sistema capitalista, o que pressupõe uma ruptura com a perspectiva macro-económica e faz emergir a necessidade de uma abordagem micro-económica, próxima dos estudos sociológicos e da Gestão (Touraine, 1992, p. 171-172). A importância do equacionamento do papel das empresas tem tendência a intensificar-se como resultado da menor capacidade de acção macro-económica dos governos nacionais que decorre dos processos de globalização. No caso europeu, a própria integração europeia, particularmente a partir da institucionalização da moeda única, retira capacidade de acção à política económica, definindo-se cada vez mais as empresas como actores-chave da economia. A competitividade já não é nacional e incrementada por medidas de política económica, nomeadamente monetária de desvalorização da moeda, mas define-se ao nível das empresas e dos sectores de actividade. Porém, não se pode reificá-las. É neste sentido que, segundo Thuderoz (1997b, p. 4), as empresas não podem ser perspectivadas nem como instâncias perfeitas da modernidade, nem como incapazes de modernização. Em ambas as acepções se nega às empresas o estatuto de instâncias plenamente sociais ao serem consideradas, na primeira perspectiva, como modelos de sociedade e ampliadas nas suas funções e potencialidades e, na segunda, como simples receptáculos de relações sociais.

Os trabalhos sociológicos realizados na década de 90 do século XX confirmam a autonomia da vida social nas empresas como factor específico de produção<sup>36</sup> (Sainsaulieu,

---

<sup>36</sup> Sainsaulieu (1997, p. 9-10), no prefácio à 2ª edição da obra *Sociologia das empresas*, enumera os trabalhos sociológicos publicados sobre as empresas que fundamentam esta nova perspectiva de análise: “A Empresa à Escuta (M. Crozier, 1989), As Regras do Jogo (J.-D. Reynaud, 1989), A Gestão da Desordem (N. Alter, 1990), O Indivíduo em Organização (J.-F. Chanlat et al., 1990), Participação e Mudança Social na Empresa (D. Martin et al., 1990), A Empresa, um Assunto de Sociedade (R. Sainsaulieu et al., 1990), A Lógica da Honra (P. d' Iribarne, 1991), A Socialização, Construção das Identidades Sociais e Profissionais (C. Dubar, 1991), O Custo da Excelência (N. Aubert e V. de Gaulejac, 1992), A Organização em Análise (E. Enriquez, 1992), Sociologia da



1997, p. 9) e afastam-se das duas leituras sociológicas anteriores prevalentes neste domínio de especialidade. Afastam-se da Sociologia do Trabalho, centrada na análise das tarefas, da sua coordenação e da dominação social do ponto de vista dos conflitos, da oposição operária e do movimento operário e sindical<sup>37</sup>. Afastam-se da Sociologia das Organizações, centrada na análise dos jogos de poder dos actores no seio das organizações e na procura de estruturas técnico-organizacionais racionais de produção<sup>38</sup>. Para uma e para outra, respectivamente, campo de batalhas sociais e campo de relações estratégicas, a empresa surgia como o instrumento de uma construção social alternativa visando, (...), uma sociedade mais justa e mais eficaz (Sainsaulieu, 1997, p. 11).

A Sociologia da Empresa propõe um outro enfoque, em que a empresa é ela própria o objecto de análise e o conceito de cultura o seu referencial teórico (Alter, 1996, p. 138-139). Resultado das transformações verificadas nas empresas nas últimas décadas, esta especialidade analisa a relação que estas mantêm com a sociedade no seu conjunto, definindo-as, simultaneamente, como um lugar de produção, uma organização e uma instituição, respectivamente em três registos: o económico, o social e o simbólico (Thuderoz, 1997b, p. 4). Estes não são dissociáveis, nem hierarquizáveis.

Os trabalhos da Economia orientaram-se recentemente no mesmo sentido com o desenvolvimento das correntes da sócio-economia<sup>39</sup> (Smelser; Swedeberg, 1994) e recusam a possibilidade de pensar o domínio económico fora das relações sociais. As empresas deixam de ser concebidas como entidades individuais determinadas pela estrutura de mercado, ou seja,

---

Empresa (D. Segrestin, 1992), A Empresa face aos Riscos Maiores (R. Laufer, 1993), Sociologia das Empresas (P. Bernoux, 1994), Métodos para uma Sociologia da Empresa (F. Piotet e R. Sainsaulieu, 1994), A Modernização das Empresas (D. Linhart, 1994), Os Mundos Sociais da Empresa (I. Francfort, F. Osty, R. Sainsaulieu, M. Uhalde, 1995), O Actor e o Sujeito (B. Ollivier, 1995), Sociologia da Empresa (C. Thuderoz, 1996), Sociologia da Empresa e da Inovação (N. Alter, 1996).

<sup>37</sup> Objectos de estudo presentes nas obras clássicas de G. Friedman, P. Naville, A. Touraine e C. Durand, entre outros.

<sup>38</sup> Objectos de estudo que caracterizam as obras clássicas de M. Weber, E. Mayo, H. Fayol, M. Crozier e E. Friedberg, entre outros.

<sup>39</sup> Refere-se ao conjunto de correntes heteróclitas, nomeadamente os regulacionistas, os convencionalistas, os neo-institucionalistas e os evolucionistas, que têm como único ponto em comum a recusa da visão desincarnada do mercado, proposta pelo modelo ortodoxo da economia neoclássica (Cohen, 1989, p. 163 in Filleau, M-G; Ripoull, C. M., 2002, p. 22).

não são mais perspectivadas nem como agentes sem espessura, nem dimensão – uma “empresa objecto” –, nem como agentes passivos – uma “empresa autómato” (Coriat; Weinstein, 1995, p. 14). Esta representação simplista dominou entre as perspectivas económicas clássicas e neoclássicas<sup>40</sup>, em que as empresas não eram mais do que uma componente da teoria dos preços. O funcionamento da economia de mercado não conferia qualquer autonomia às empresas na assunção das suas restritas funções de transformação dos factores produtivos em bens e serviços e na selecção de valores óptimos das diferentes variáveis em questão. Num quadro de equilíbrio e numa situação de concorrência e informação perfeitas, as empresas tinham apenas uma função de produção orientada para a maximização dos lucros. Os fundamentos tradicionais do pensamento económico, baseados nas hipóteses da racionalidade dos sujeitos e da maximização dos ganhos, dificultavam uma visão realista das organizações. A esta concepção, as correntes heterodoxas vão contrapor uma visão evolucionista e dinâmica das empresas, a actuar num ambiente incerto caracterizado pela informação complexa e pela concorrência imperfeita e monopolista, baseada numa racionalidade processual limitada. Neste processo, o papel central é atribuído às variáveis organizacionais que asseguram a necessária coordenação e compatibilização entre grupos internos com interesses diferentes (Coriat; Weinstein, 1995, p. 41). As empresas são perspectivadas como lugares de gestão de conflitos e de mobilização de recursos e de esforços que garantem a sua sobrevivência e a dos seus membros, compatibilizando comportamentos individuais e objectivos empresariais num determinado contexto económico, social, legal e político.

Ambas as disciplinas tendem a propor uma representação das empresas como instituições complexas que se impõem pela sua eficiência dinâmica através das metamorfoses das suas formas organizacionais (Coriat; Weinstein, 1995, p. 37). O presente trabalho enquadra-se nesta perspectiva. As empresas são definidas como lugares de práticas e relações sociais, isto é, espaços onde homens e mulheres cooperam entre eles, organizam-se para produzir, inventam regras e maneiras de fazer, trocam em permanência com a sociedade que as envolvem (Thuderoz, 1997b, p. 4). No seu seio negociam-se regras do processo de trabalho, definem-se normas e parâmetros de qualidade, criam-se valores, convenções e grupos. Configuram-se

---

<sup>40</sup> Respectivamente as propostas de A. Smith e D. Ricardo, L. Walras e, mais tarde, as concepções de R. Coase, O. E. Williamson, A. A. Alchian e H. Demetz.

como criação institucional, no sentido em que possuem uma responsabilidade social e assumem uma dupla natureza: impõem e libertam; disciplinam e suscitam conflitos; constroem, mas socializam os indivíduos (Thuderoz, 1997b, p. 4). É desta dupla análise económica e sociológica das empresas que tratamos no ponto seguinte, com o objectivo de esclarecer e aprofundar as concepções alternativas de empresas que perfilhamos e que tendem a aproximar as duas ciências sociais em causa. Discutem-se, assim, nas próximas páginas as representações teóricas sobre as empresas produzidas nos últimos 30 anos, primeiro nas correntes económicas, depois nas sociológicas, seguindo de perto a análise proposta por Coriat e Weinstein (1995). Estas duas disciplinas oferecem materiais complementares em certos pontos de vista, antagónicos noutros, mas sempre ricos acerca das determinações que envolvem a instituição central da economia contemporânea. A análise da dimensão institucional das empresas é uma característica distintiva da abordagem sociológica, tendo sido recentemente importada pelas teses institucionalistas da economia. Porém, é especialmente ao nível da dimensão organizacional que os contributos científicos de ambas as disciplinas se cruzam e complementam, como se analisará adiante. Não se dispõe, contudo, de uma representação das empresas simultaneamente robusta do ponto de vista teórico e capaz de dar conta dos factos reais do ponto de vista empírico. É necessário, por isso, prosseguir a análise e combinar os diferentes contributos de forma a formular-se uma teoria completa e coerente sobre a empresa (Coriat; Weinstein, 1995, p. 199).

## **2.2. TEORIAS ECONÓMICAS DA EMPRESA**

### **2.2.1. DA EMPRESA-OBJECTO À EMPRESA-ORGANIZAÇÃO. PARA UMA RUPTURA COM O MODELO ORTODOXO DA ECONOMIA**

A teoria económica da empresa desenvolve-se nos anos 30 do século XX a partir das primeiras interrogações sobre o modelo concorrencial. Porém, os seus fundamentos teóricos vão manter as hipóteses-padrão da teoria clássica. A empresa continua a ser representada como um sistema processador de informação completa e perfeita, fundada numa racionalidade substantiva ilimitada. Orientada por uma função de produção, limita a sua acção à combinação de *inputs* com objectivos de maximização do lucro. Só em meados dos anos 80, com o questionamento daquele conceito de racionalidade, surge a oportunidade para a reconstrução dos postulados comportamentais do modelo económico ortodoxo.

H. Simon (1979) é um dos protagonistas das recentes renovações da teoria da empresa e da micro-economia em geral. Na sua tese, apoiado na Psicologia Cognitiva e na observação dos processos de tomada de decisão, propõe uma alteração radical da análise dos comportamentos económicos. Se para os neoclássicos a concepção de empresa se encontra subordinada à teoria dos mercados e dos preços baseada nas premissas clássicas atrás descritas, Simon considera que são os comportamentos que constituem o objecto essencial da teoria da empresa. Segundo o autor, a maioria das análises não consegue dar conta dos procedimentos efectivos que estão na origem das tomadas de decisão, para o que contribuem: (i) os problemas de tratamento postos pela incerteza e imperfeição da informação, que invalidam a sua apreensão através dos métodos da teoria da decisão estatística; (ii) os limites das capacidades de cálculo dos agentes que tornam impossível enumerar o conjunto de acções possíveis e as suas consequências e, por isso, determinar a acção “óptima”; (iii) as dificuldades próprias das situações de interdependência estratégica em concorrência oligopolística, na medida em que os agentes não podem avaliar as consequências dos seus actos sem fazerem conjecturas acerca das acções dos outros (Coriat; Weinstein, 1995, p. 22).

O reconhecimento destas limitações da abordagem económica conduz Simon a propor uma perspectiva alternativa em que a concepção de racionalidade substantiva é substituída pela de racionalidade processual ou limitada e o princípio da maximização pelo da satisfação.

A racionalidade substantiva remete para os resultados da decisão, considerando os objectivos e os meios usados pelos agentes como dados *a priori*. A racionalidade processual ou limitada, por sua vez, aponta para a análise dos comportamentos dos agentes e das suas interacções, bem como das relações entre objectivos individuais e objectivos da organização, conduzindo ao estudo aprofundado dos processos de tomada de decisão, da empresa e na empresa, em situação complexa (Coriat; Weinstein, 1995, p. 23). Neste quadro, ganham relevo os processos de aprendizagem, de resolução de problemas e de elaboração de regras, propondo-se uma abordagem “behaviourista” em oposição ao “determinismo da situação” da teoria neoclássica (Latsis, 1972 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 23).

A segunda oposição remete para a questão principal da análise simoniana da empresa: o princípio de satisfação. Os agentes procuram não a acção que, em determinadas condições, lhes proporciona o melhor resultado, mas a acção que, baseada na sua experiência, conduz a um resultado satisfatório relativamente a um certo nível de aspirações. A substituição do princípio da maximização pelo de satisfação explica-se por duas razões: uma é de natureza puramente cognitiva, ao depender das características dos indivíduos que, dada a escassez das

informações detidas e das suas capacidades de cálculo, se encontram impossibilitados de pôr em prática um processo de maximização; a segunda está associada à natureza das organizações, em que a procura de um resultado “satisfatório” é a via de compromisso e consenso entre os elementos da organização. O princípio da satisfação tem inerente um princípio de procura, ou seja, a ideia de que as alternativas e as suas consequências não são dadas aos sujeitos, mas são alvo de exploração, pesquisa e escolha (Simon, 1979 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 23-24). Neste sentido, os resultados económicos não são resultados óptimos, mas tão só resultados satisfatórios.

A contestação da possibilidade de maximização do lucro assenta quer na complexidade e heterogeneidade organizacional, quer no facto das empresas apenas disporem de informação incompleta e imperfeita. No que se refere à complexidade organizacional, as empresas deixam de ser consideradas “caixas negras” na medida em que, por um lado, crescem, diversificam-se – em termos dos produtos, processos, mercados e tecnologias – e reorganizam-se de forma a responder aos problemas que se lhes impõem, nomeadamente, mudanças tecnológicas e/ou preferências dos clientes; por outro, as empresas são instituições heterogêneas, compostas por grupos que manifestam interesses divergentes, nomeadamente proprietários, accionistas e trabalhadores. Relativamente à incompletude e imperfeição da informação, estas derivam, entre outros factores, da própria concepção de evolução das empresas. Já Veblen (1919) tinha salientado a necessidade da economia adoptar a metáfora da mudança para compreender o processo de evolução tecnológico nas economias capitalistas, recusando as ideias estáticas de equilíbrio que haviam sido tomadas da física pelos economistas neoclássicos (in Hodgson, 1997, p. 133). As empresas não funcionam segundo modelos estáticos ou atemporais, integrando a variável tempo nas suas decisões. Tratam-se de decisões temporais cuja análise permite compreender os comportamentos das empresas, que implicam a utilização de instrumentos e dispositivos de gestão, capazes de lidar com informação assimétrica e incerta. O equilíbrio estático do modelo económico clássico de Walras é abandonado em benefício de um sistema de equilíbrio dinâmico, onde, na perspectiva de Schumpeter (1996a [1947], p. 204), os empresários têm um papel fundamental no desenvolvimento económico das empresas desencadeado a partir de dentro – a célebre “destruição criativa”<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Na perspectiva Schumpeteriana, os empresários têm um papel insubstituível na melhoria da afectação dos recursos e, logo, na obtenção de níveis mais elevados de rendimento. Actuando em situações de risco e incerteza, têm como função fundamental a inovação, isto é, a execução de novas combinações entre os meios de produção. Tal pressupõe um processo de “destruição criativa” que conduz à mudança através de uma qualidade destrutiva

Só a alteração das hipóteses de base do modelo clássico permite analisar o papel do empreendedor e das “hierarquias de gestão”<sup>42</sup> no desenvolvimento das empresas, nomeadamente as funções de inovação, que implicam que as empresas competitivas não procedam apenas por adaptação ao seu ambiente, mas que o transformem, criando novas combinações produtivas, novos mercados e novas formas de organização, de aquisição e de exploração de informação, em que empresários e gestores – os dirigentes – tomam as decisões num contexto de grande incerteza (Hodgson, 1997, p. 150-163).

Neste quadro, propõe-se uma abordagem da natureza das empresas e das suas formas organizacionais diferente da dominante até então. As novas teorias da empresa enfatizam, no seguimento de Coase (1937 in Coriat; Weinstein, 1995), os problemas de coordenação entre sujeitos individuais. As empresas ou, na sua acepção mais lata, as organizações, constituem um meio de fazer face às “fraquezas” do mercado. Isto é, constituem a mão visível de Chandler (1977) por oposição à mão invisível dos clássicos – o mercado. São criadas, sugere Simon (1979 in Coriat; Weinstein, 1995), para atenuar as fraquezas dos indivíduos e para fazer face aos limites das capacidades humanas de compreensão e de cálculo face à complexidade e incerteza das situações e informações económicas. A criação do aparelho de gestão, que permite fragmentar o processo de tomada de decisão entre especialistas (divisão do trabalho na empresa), constitui um dos procedimentos mais relevantes desta lógica de racionalidade limitada (Coriat; Weinstein, 1995, p. 26).

É de acordo com estes novos fundamentos que a teoria económica da empresa se constrói, fornecendo um quadro conceptual indispensável à análise das empresas no âmbito do actual processo de reestruturação do capitalismo mundial.

---

que comporta em si uma nova realidade – são realizações aos níveis técnico, económico e organizacional que permitem revolucionar as rotinas de produção.

<sup>42</sup> Designação utilizada por Chandler e Daems, org. (1994) ao intitularem uma obra onde analisam o desenvolvimento das grandes empresas modernas, particularmente industriais, em vários países Ocidentais, como estruturas centrais do capitalismo de gestão. A expressão é utilizada ao longo da obra para se referir a passagem do poder dos proprietários para os gestores e o crescente papel assumido por estes profissionais assalariados sem ligações financeiras ou com interesses muito ténues nas empresas, primeiro nas americanas e, depois, nas europeias, a partir do momento em que a complexidade e dimensão das empresas põe em causa a eficácia da coordenação pelo mercado.

### 2.2.2. AS EMPRESAS – INSTÂNCIAS DE COORDENAÇÃO

A análise das empresas como instâncias de coordenação segue uma abordagem *complementar* (Ménard, 1993), no sentido em que a organização é entendida como forma económica complementar em relação ao mercado. As economias capitalistas caracterizam-se pela coexistência de dois mecanismos de coordenação distintos: a organização e o mercado. Segundo S. Robbins (1990), a organização é uma unidade económica de coordenação com fronteiras identificáveis, a funcionar de forma relativamente contínua com o fito de atingir objectivo(s) partilhado(s) pelos seus membros (Ménard, 1993).

No âmbito da teoria económica, o abandono da representação clássica da empresa-objecto decorre do programa da economia institucionalista em que se afirmam as instituições e não mais o indivíduo como unidade de análise (Hodgson, 1997, p. 275). Este paradigma marca o “regresso da vida à teoria económica” como destaca Hodgson, ao subintitular a sua obra *Economia e Evolução*, publicada em 1993<sup>43</sup>, no seguimento de uma outra, intitulada *Economia e Instituições* (1988)<sup>44</sup>, onde é manifesto o desconforto crítico relativamente às concepções neoclássicas de tempo, informação, aprendizagem e maximização de proveitos.

É com R. Coase (1937) que surge o ponto de partida para as novas interrogações acerca da natureza da empresa. A empresa e o mercado constituem, segundo o autor, duas formas alternativas de coordenação económica. A empresa caracteriza-se por uma coordenação administrativa e hierárquica. No mercado, a cooperação faz-se, automaticamente, pelo sistema de preços – a “mão invisível” dos clássicos. Segundo Coase, a primeira impõe-se na medida em que permite fazer uma economia dos custos decorrentes do funcionamento do segundo: custos de “descoberta” dos preços adequados e custos “de negociação e de conclusão de contrato” por cada transacção. Ou seja, a empresa adquire preponderância quando a relação entre sujeitos não se limita ao curto prazo exigindo um prolongamento da sua duração, bem como quando é impossível definir-se indubitavelmente e *a priori* todos os contornos da relação contratual, dada a incerteza ou a ausência de informação sobre a forma como irá decorrer e posicionar-se o futuro. Não se trata de uma visão totalmente nova: encontra-se, designadamente, em Marx expressa na anarquia do mercado face ao despotismo da fábrica

---

<sup>43</sup> Consultou-se a obra traduzida em língua portuguesa de 1997.

<sup>44</sup> Consultou-se a obra traduzida em língua portuguesa de 1994.

(Coriat; Weinstein, 1995, p. 46). No entanto, dela decorre a maior atenção concedida à estrutura interna das empresas – às relações de trabalho e entre direcção e accionistas, às configurações assumidas pelas formas de gestão e de organização – e à sua razão de ser enquanto instituições específicas capazes de responderem às deficiências e fragilidades dos mercados.

### **2.2.2.1. UMA PERSPECTIVA DE CONTINUIDADE COM OS PRINCÍPIOS NEOCLÁSSICOS – AS ABORDAGENS CONTRATUAIS DA EMPRESA**

As abordagens contratuais perspectivam as empresas sob o enfoque da economia da troca, concebendo-as como sistemas de relações de carácter contratual entre sujeitos económicos individuais. Respeitam os princípios do individualismo metodológico e os fundamentos neoclássicos dos comportamentos económicos.

Williamson é um dos seus principais representantes, na vertente da teoria dos custos de transacção, embora a teoria da agência constitua o núcleo central das novas abordagens neoclássicas das empresas. Ambas as teorias estão presentes na análise de Aoki<sup>45</sup> acerca das especificidades da empresa japonesa (Coriat; Weinstein, 1995, p. 39).

A teoria dos custos de transacção, desenvolvida por O. Williamson nos anos 60 do século XX, impõe-se como uma das principais referências das novas abordagens da empresa ao propor, numa abordagem “neo-institucionalista”, um quadro de análise unificado do conjunto das “instituições económicas do capitalismo” (Williamson, 1985 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 40-46). Parte da concepção de empresa de Coase – uma forma de organização económica alternativa ao mercado, um “arranjo institucional” que se caracteriza, como já se referiu, por uma coordenação administrativa e hierárquica por contraposição à coordenação pelos preços do mercado.

A construção teórica proposta por Williamson parte de duas categorias conceptuais: as transacções e os contratos. E para este trabalho interessa particularmente atender à tese central do autor, segundo a qual a diversidade das formas de organização pode ser explicada pelos

---

<sup>45</sup> Esta abordagem é apresentada mais adiante na medida em que se optou por um tratamento paralelo com a proposta de Chandler que Aoki prolonga, de forma a integrar os seus contributos numa perspectiva histórica de síntese.



atributos das transacções conjugados com critérios de eficácia, isto é, tendo em conta os custos de transacção no mercado e de produção interna, escolher-se-á o arranjo institucional que os minimiza (Coriat; Weinstein, 1995, p. 59).

Os tipos de transacções e respectivos custos diferenciam-se a partir de três dimensões, a saber: a especificidade dos activos, a frequência e a incerteza. Estas características conjugadas determinam o tipo de relações contratuais estabelecidas e explicam a diversidade de formas organizacionais, nomeadamente das empresas.

Os activos específicos são vários: implantação geográfica, activos materiais, activos humanos, entre outros. É o valor dos activos humanos que interessa reter para a problematização deste trabalho. A importância de activos específicos é reconhecida há muito nas análises do mercado de trabalho, referidos por exemplo a empresas que têm de recorrer a competências particulares muito especializadas. Porém, só com a teoria dos custos de transacção são relevadas as implicações dos cálculos humanos específicos ao salientar-se o carácter idiosincrático de certas transacções, transformando-as num parâmetro essencial das formas de organização industrial (Coriat; Weinstein, 1995, p. 57).

A especificidade dos activos define-se quando um investimento durável (material ou imaterial) tem de ser feito para suportar uma transacção particular e este investimento não é reempregável noutra transacção – é um custo irrecuperável. Esta especificidade modifica radicalmente a natureza das relações entre sujeitos: a transacção não é mais anónima, nem puramente instantânea; cria uma dependência pessoal durável entre as partes que conduz a toda uma série de problemas quanto à organização das suas relações (Coriat; Weinstein, 1995, p. 57). Retenha-se, a título de exemplo, o investimento formativo nas empresas. As acções de formação proporcionadas aos trabalhadores representam um custo irrecuperável para a empresa em caso de saída do trabalhador. Este custo estará na origem de decisões diferenciadas acerca da população alvo de formação, assim como acerca das formas contratuais, nomeadamente estará na base do estabelecimento de contratos mais ou menos estáveis ou precários com diferentes segmentos da população operária. Ou seja, aqueles trabalhadores cujo abandono pode representar um custo irrecuperável para as empresas tenderão a frequentar acções de formação e a estar vinculados a contratos de trabalho estáveis.

Ao carácter mais ou menos específico dos activos acresce-se, na determinação das formas institucionais, a frequência recorrente ou ocasional das transacções, bem como, a capacidade das estruturas organizacionais lidarem e responderem mais ou menos eficazmente

às incertezas resultantes dos comportamentos estratégicos dos sujeitos<sup>46</sup> (Coriat; Weinstein, 1995, p. 58). Isto é, numa situação de transacção única, qualquer que seja o nível de incerteza comportamental e de especificidade dos activos, o mercado é a forma de organização mais comum e mais eficaz. Este será igualmente privilegiado em situações de investimento em activos não específicos, qualquer que seja a frequência da transacção e a importância da incerteza, na medida em que os custos de transacção são baixos. Pelo contrário, uma grande amplitude da especificidade dos activos e da incerteza dos comportamentos dos sujeitos associada a transações de frequência elevada conduzirão, muito provavelmente, à internalização dos mesmos. Nos dois primeiros casos está-se face aos contratos clássicos de mercado, impondo-se no terceiro os contratos personalizados (Coriat; Weinstein, 1995, p. 61). Os contratos personalizados podem assumir duas formas: a internalização, ou seja, a estrutura unificada; ou a estrutura bilateral que, através da subcontratação, parcerias e alianças, mantém a autonomia entre as partes contratantes. Segundo Coriat e Weinstein, estas formas de coordenação intermédias entre o mercado clássico e a empresa é (...) um aspecto central da evolução das ideias de Williamson (1995, p. 62), na medida em que permite equacionar os fundamentos e os princípios sob os quais se constituem hoje as empresas-rede que representam a mais recente etapa das trajectórias organizacionais.

Esta abordagem compara os modos de organização escolhidos – coordenação pelos preços do mercado ou coordenação administrativa da empresa –, tendo em consideração os “custos de transacção” e os “custos de produção”. Conclui que a diferença entre os custos de recurso ao mercado e os custos burocráticos de organização interna é uma função decrescente do grau de especificidade dos activos. Significa, pois, que quanto mais elevado o grau de especificidade dos activos, mais os custos de transacção pelo mercado são elevados (Coriat; Weinstein, 1995, p. 64). Assim sendo, a especificidade dos activos explica, na perspectiva de Williamson (1971), a opção de integração vertical, de onde a internalização em detrimento da subcontratação ao exterior. Segundo Alchian, esta é a razão essencial, se não mesmo a única, de existência das empresas (1984 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 57). De facto, quando os activos requeridos são muito específicos e as transações recorrentes, a externalização não permite beneficiar das vantagens das economias de escala, impondo-se a empresa, enquanto estrutura unificada, como a forma de organização mais eficiente. A vantagem da internalização

---

<sup>46</sup> Segundo Williamson, cada agente actua a partir das conjecturas que faz dos comportamentos dos outros (1984 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 58), o que implica custos ligados ao oportunismo.

é permitir uma adaptação contínua entre as partes, sem constrangimentos de renegociação do acordo (Williamson, 1985 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 62), respondendo-se, desta forma, internamente aos problemas da incerteza e da complexidade, dos ambientes interno e externo.

Todavia, segundo Williamson, as empresas não dispõem da força do mercado [que], em termos de eficiência, repousa sobre um alto poder de incitação (Williamson, 1991 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 66). O autor analisa a este propósito uma estratégia de integração vertical, considerando que a hierarquização interna e a centralização do poder de decisão na direcção permitem manipulações discricionárias e comportamentos oportunistas. Como consequência, as empresas perdem capacidade de motivação e, simultaneamente, assumem os custos burocráticos ligados aos comportamentos dos dirigentes. Paralelamente, têm a vantagem de adquirir uma maior capacidade de adaptação às circunstâncias internas, ao contrário do que aconteceria se o mesmo serviço fosse subcontratado. Nesta medida, é necessário arbitrar entre os custos específicos que a integração desencadeia, que resultam da impossibilidade de se recriar na empresa o poder incitativo do mercado, e os ganhos que provêm da capacidade de adaptação às circunstâncias, permitida pela organização hierárquica interna. Estes últimos serão tanto mais importantes quanto mais forte for a especificidade dos activos (Coriat; Weinstein, 1995, p. 66- 67).

Estas reflexões sobre os limites das empresas aclaram a oposição-chave entre estas e o mercado em Williamson no que diz respeito à capacidade da empresa implantar um programa de decisão sequencial adaptativo (1991 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 67), num contexto de incerteza radical e de incompletude dos contratos<sup>47</sup>. Quanto maior for a incerteza, maiores as vantagens da organização em relação ao mercado (Ménard, 1990 in Thuderoz, 1997b, p. 76).

A tese de Williamson remete as diferentes formas empresariais para o objectivo de redução dos custos de transacção, atribuindo superioridade à organização multidivisional (forma M) face à organização centralizada (forma U) e às *holdings* (forma H). Argumenta as vantagens das estruturas de informação das organizações descentralizadas em divisões autónomas (forma M), como resposta à racionalidade limitada quando as empresas atingem uma determinada dimensão e complexidade: a substituição de um sistema hierárquico por um

---

<sup>47</sup> A incerteza radical e a incompletude dos contratos são dois conceitos que distinguem a proposta de Williamson das análises neoclássicas. Porém, Williamson mantém destas a hipótese do comportamento maximizador e da racionalidade substantiva, à qual associa uma postura de determinismo tecnológico ao encarar a tecnologia e a sua evolução como um dado, ignorando por isso o impacto das escolhas organizacionais nos custos de produção (Coriat; Weinstein, 1995, p. 75).

sistema de “pares” permite reduzir o número de canais de comunicação entre os sujeitos e economizar em informação (Coriat; Weinstein, 1995, p. 69). A sua estrutura hierárquica, resultado da criação de uma direcção-geral<sup>48</sup>, evita comportamentos oportunistas, típicos da forma H (*holding*), nomeadamente a tendência para privilegiar o reinvestimento na sua divisão ou a ausência de um controlo estrito de custos, que se manifestam pela prossecução de objectivos parciais em detrimento das finalidades globais das empresas.

A organização multidivisional que separa divisões e direcções permite, segundo Williamson, combater estes comportamentos oportunistas ao colocar em funcionamento um sistema de controlo e de incitações [da responsabilidade da direcção geral] que submete o conjunto da empresa a uma única finalidade globalmente definida (Coriat; Weinstein, 1995, p. 69).

Segundo Williamson, a empresa multidivisional é um arranjo institucional que assegura, de forma contratual, a protecção e a coesão da organização<sup>49</sup>, fazendo emergir o conceito de empresa como mercado interno do capital (1985, p. 284 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 70).

Saliente-se ainda que, na perspectiva da teoria dos custos de transacção, são os custos de troca, e não de produção e, subjacentes a eles, a racionalidade limitada e os comportamentos oportunistas<sup>50</sup>, que explicam as escolhas organizacionais e, particularmente, a capacidade de adaptação, bem como a eficácia da tomada de decisão internalizada relativamente aos processos mediatizados pelo mercado.

As teorias dos direitos de propriedade e da agência constituem análises complementares no quadro dominante das propostas neoclássicas.

O direito de propriedade define-se a partir de três atributos: o direito de utilização do activo; o direito de retirar dele um rendimento; o direito de o ceder definitivamente a terceiros

---

<sup>48</sup> A superioridade da forma M face à forma H explica-se pela ausência de estrutura hierárquica tradicional (Chandler in Coriat; Weinstein, 1995, p. 69).

<sup>49</sup> Trata-se de um modelo de organização intrinsecamente superior que se impõe pela sua racionalidade, o que afasta a abordagem de Williamson da proposta de Chandler, que propõe uma análise das formas de organização historicamente situada. Em qualquer uma das abordagens, a estrutura organizacional aproxima-se de um tipo de estrutura divisionalizada, segundo a terminologia de Mintzberg (1995).

<sup>50</sup> A hipótese dos comportamentos oportunistas é criticada pelas análises recentes das formas de organização industrial, na medida em que a multiplicação da cooperação inter-empresas é pouco compatível com aqueles tipos de práticas. Não se pode compreender as alianças entre empresas sem a ideia de confiança entre as partes, o que se opõe ao oportunismo e puro egoísmo. O egoísmo dos comportamentos individuais era uma das hipóteses partilhadas pelos neoclássicos (Coriat; Weinstein, 1995, p. 73).

(Coriat; Weinstein, 1995, p. 84). A aplicação destes direitos à análise das empresas modernas repousa na possibilidade de partição das mesmas, de tal modo que se torna viável que vários sujeitos possam ter direitos sobre esse mesmo activo. Nesta óptica, uma empresa pode ser considerada como um conjunto de contratos que definem uma certa estrutura de direitos de propriedade (Ricketts, 1987 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 84), a qual assume diferentes configurações de acordo com a sua natureza, estatuto particular e formas de organização. Interessa menos a aplicação desta matriz teórica às empresas capitalistas clássicas, às empresas públicas e cooperativas (ou autogestoras), centrando-se a análise desenvolvida neste trabalho nas grandes empresas modernas.

A sociedade anónima – estatuto jurídico da empresa moderna – implica, ao ser organizada em acções, uma existência legal distinta da dos seus proprietários, que dispõem de liberdade para transaccionarem as suas acções no mercado bolsista. Caracterizada por uma separação entre propriedade e gestão, a responsabilidade dos accionistas é limitada porque dotada de um aparelho de gestão complexo que integra relações contratuais diversas, internas e com terceiros, entre as quais a relação de agência.

A relação de agência consiste numa relação contratual entre dois indivíduos em que a situação de um depende da acção do outro. O indivíduo que age é o agente. A parte que delega é o principal. A relação de agência mais comum é aquela em que os accionistas (principal) delegam nos gestores (agente) a responsabilidade de actuarem em seu nome. Porém, é aplicável a outras áreas económicas, nomeadamente ao mercado de crédito e aos seguros e, no seio empresarial, às relações com os clientes, com os fornecedores, com os assalariados e com as diferentes hierarquias de gestão, desde a gestão do topo à gestão directa<sup>51</sup>.

Os fundamentos dos direitos de propriedade não são postos em causa pela relação de agência – explora-se a possibilidade de partilha e de alienação dos direitos de maneira a permitir

uma «especialização vantajosa (por vezes designada de «separação») entre (a) os que exercem o direito de decisão acerca da utilização dos recursos e (b) entre os que suportam as consequências sobre os valores do mercado ou de troca», ou seja, que assumem os riscos” (Alchian, 1988 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 91).

---

<sup>51</sup> A relação de agência entre os dirigentes e os gestores directos vai assumir uma dimensão central na abordagem empírica dos modelos de gestão directa, como oportunamente se analisará.

A partilha dos direitos conduz frequentemente a situações de conflito de interesses entre accionistas e gestores, visto que nada garante, à partida, que postulem os mesmos objectivos pois cada parte procura maximizar as suas vantagens, para além de se posicionar assimetricamente face à informação que – tal como o contrato que os liga – é incompleta<sup>52</sup>. Os gestores dispõem de informação privilegiada sobre o desempenho empresarial que não é partilhada pelos accionistas que experimentam uma situação de incerteza – o designado “risco moral”. Este resulta de não disporem de conhecimentos acerca das reais razões que estão na origem do desempenho da empresa: se factores conjunturais e/ou exógenos; se a incompetência ou o fraco esforço gestor. Nestas condições, o(s) principal(ais) procura(m) limitar as eventuais divergências de interesses através de um sistema de incentivos apropriado e de métodos de controlo e vigilância que visam supervisionar os comportamentos dos agentes. Isto conduz à definição de custos de agência. Entre eles contam-se: (i) as despesas de controlo e incentivos desenvolvidas pelo(s) principal(ais) para orientar(em) o comportamento do(s) agente(s) (como é o caso dos sistemas de *interessamento*); (ii) os “custos de obrigação”, suportados pelo(s) agente(s) de forma a garantir a cobertura de acções que prejudicam o(s) principal(ais) ou para o(s) poder(em) indemnizar em caso de insucesso (como, por exemplo, seguros de responsabilidade civil); (iii) a “perda residual” – um custo de oportunidade e não uma despesa efectiva –, que corresponde ao desvio entre o resultado das acções do(s) agente(s) para o(s) principal(ais) e o comportamento que teria conduzido a uma maximização efectiva do bem estar do(s) principal(ais) (Coriat; Weinstein, 1995, p. 95). A determinação do tipo de estrutura contratual e das regras contratuais que minimizam estes custos de agência é a questão central da teoria da agência. O objectivo desta teoria consiste em encontrar mecanismos de compensação que façam coincidir os incentivos do(s) principal(ais) com os dos agentes (Cabral, 1994, p. 143).

Seguindo o raciocínio desta tese, em organizações complexas os conhecimentos especializados encontram-se repartidos entre diferentes agentes já que a especialização permite diminuir os custos pela delegação do poder de decisão em agentes detentores de informação. Deste modo, os problemas da agência que daí resultam são limitados à assunção de risco das decisões de gestão e de controlo. A definição do contrato eficiente no sentido de conduzir os

---

<sup>52</sup> A incompletude dos contratos explica-se pela impossibilidade de se prever todas as eventualidades, tendo em conta a incerteza do futuro e a assimetria das informações sobre os agentes, o que abre uma via para comportamentos de oportunismo *ex-post* (Coriat; Weinstein, 1995).

gestores a tomarem decisões compatíveis com e satisfatórias para os accionistas corresponde a uma remuneração dual composta por um salário fixo e por um sistema de compensações baseado nos desempenhos das empresas. Ou seja, os direitos sobre os créditos residuais estão também difundidos entre os agentes. A diferença entre rendimentos aleatórios das empresas e as remunerações dos agentes fixadas por contratos constituem o “risco residual”. Este risco é assumido pelos agentes que, por contrato, têm um direito sobre os rendimentos líquidos das organizações. Estes agentes são os “credores residuais”, pois para além de uma remuneração fixa definida *a priori* em sede contratual, beneficiam da repartição de riscos (Coriat; Weinstein, 1995, p. 99). Deste modo, a organização mais eficiente é a que separa a gestão, do controlo e da assunção dos riscos residuais. Assim sendo, justifica-se a separação entre “propriedade” e “controlo” na organização das grandes empresas modernas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 101-102).

A abordagem da relação de agência aproxima-se de um modo de coordenação das actividades de trabalho baseado na gestão por objectivos. Destina-se a estruturar as relações entre subordinados e superiores, quer entre gestores de topo e responsáveis de área, quer entre trabalhadores operacionais e responsáveis directos, sendo definidos antecipadamente os objectivos para cada nível hierárquico de forma a que se possam avaliar os desvios entre os desempenhos obtidos e os desempenhos esperados, fazendo-lhes corresponder sistemas de recompensas específicos.

Saliente-se que o objecto da teoria da empresa nesta abordagem são as relações contratuais individuais, as quais constituem a essência das empresas. A este propósito, retenha-se que, ao contrário da tese de Coase, não existe uma oposição fundamental entre as empresas e o mercado, pois ambos são constituídos por relações contratuais. Deste modo, os defensores da teoria da agência argumentam não fazer sentido diferenciar as relações e modos de coordenação internos à empresa – por via hierárquica – das relações e modos de coordenação externos – por via mercantil. Este ponto de vista é partilhado pela teoria dos direitos de propriedade, designadamente por Alchian e Demestz (1972) que consideram a empresa como um “mercado privado” (Coriat; Weinstein, 1995, p. 98). Assim sendo, preservam o pressuposto da análise clássica que privilegia a eficiência dos mecanismos de mercado. Todavia, ao terem em conta a imperfeição e a assimetria da informação, propõem uma visão mais realista das relações económicas entre sujeitos individuais, pois integram a necessidade de gestão dos conflitos potenciais, de forma a estabelecerem-se comportamentos que proporcionem um benefício mútuo ao(s) agente(s) e principal(ais). A gestão das

divergências e das oposições entre interesses particulares é o cerne da existência das organizações. Porém, no seu interior as relações contratuais assumem a configuração de relações de mercado, o que acaba por realçar a tese da optimização dos equilíbrios espontâneos do mercado, no interior das instituições. Este enfoque de análise das oposições de interesses relega que os mesmos conduzam a fenómenos de dominação e de poder ou ao uso da coerção e da violência. Ora, as empresas capitalistas são de natureza hierárquica, repousando igualmente a sua capacidade de execução de compromissos no exercício do poder dos dirigentes (com ou sem participação na propriedade do capital) sobre os assalariados (Coriat; Weinstein, 1995, p. 103-104).

#### **2.2.2.2. UMA RUPTURA COM OS PRESSUPOSTOS NEOCLÁSSICOS – A TEORIA EVOLUCIONISTA DA EMPRESA**

A abordagem evolucionista das empresas constitui a principal alternativa à dominante neoclássica, destacando-se nesta escola as obras precursoras de C. Freeman (1953) e de R. Nelson e S. G. Winter (1982), continuadas e renovadas, durante os anos 80 e 90 do século XX, por G. Dosi, L. Marengo e D. J. Teece (1990). Encontra as suas raízes nas propostas de Schumpeter (1925) e de H. Simon (1958; 1975) (in Coriat; Weinstein, 1995, p. 39). Do primeiro, retoma a concepção dos empresários como agentes determinantes das decisões económicas, dando lugar central à mudança técnica e à concorrência. Do segundo, mantém os fundamentos da análise dos comportamentos económicos e das características das organizações. A importância conferida aos problemas de ordem cognitiva e ao individualismo metodológico mais estrito distingue o programa evolucionista de outras correntes contemporâneas que se constroem por oposição às abordagens neoclássicas tradicionais.

Decorrente daquelas influências, a teoria evolucionista propõe uma concepção cognitiva da empresa, não como um sistema de gestão de conflitos de interesses, mas como um sistema de resolução de problemas e de criação colectiva.

Estas abordagens constroem-se a partir de uma dupla rejeição: da visão neoclássica que, baseada numa economia de produção, reduz as empresas a uma combinação técnica, ignorando a sua dimensão organizacional; das abordagens contratuais, que definem as empresas como conjuntos de contratos implícitos e explícitos, desmaterializado-as e esvaziando-as de conteúdo (Coriat; Weinstein, 1995, p. 118). Assim, os evolucionistas não fazem qualquer referência aos direitos de propriedade e ao seu papel, nem à empresa como



lugar de partilha de lucros. Tudo o que toca ao conflito e à oposição de interesses e às formas de os gerir é ignorado. Paralelamente, desprezam a separação entre proprietários/accionistas e gestores e os seus efeitos sobre o funcionamento das empresas, ponto central das abordagens contratualistas, o mesmo acontecendo com a oposição entre capital e trabalho. Concomitantemente, como se verá adiante, os assalariados nunca aparecem como actores colectivos. As empresas são representadas a partir do conceito restritivo de organização, não sendo concebidas como instituição (Coriat; Weinstein, 1995, p. 196).

O programa evolucionista parte das noções conjuntas de aprendizagem e de rotina para desenvolver uma estrutura explicativa das mudanças e respectivas especificidades empresariais. Trata-se de uma abordagem dinâmica que equaciona a coerência interna das empresas a partir das suas lógicas de evolução e transformação.

A ideia-chave é a de que as empresas são organismos adaptáveis<sup>53</sup>, compostos por interações permanentes entre agentes. Estes sujeitos evolutivos, de acordo com a hipótese cognitivista, não são dotados de qualquer princípio de racionalidade *a priori*, antes constroem os seus comportamentos ao longo da aprendizagem. Os comportamentos, dependentes das interações estabelecidas, são orientados por um tipo de racionalidade processual em que o princípio da procura de satisfação, no sentido simoniano, substitui a premissa dos comportamentos de maximização clássicos<sup>54</sup>. Trata-se de uma postura ultra-individualista que concebe as empresas como constituídas por um conjunto de sujeitos distintos, dotados de

---

<sup>53</sup> Nelson e Winter (1982), cuja ambição era estabelecer uma teoria geral da mudança em Economia, identificam nos comportamentos dos agentes económicos referências biológicas. O uso da metáfora biológica manifesta-se nas seguintes acepções: o papel dos genes na Biologia é assumido nas empresas pelas rotinas enquanto elementos de permanência e hereditariedade, base dos comportamentos dos agentes; o princípio dinâmico de variação e mutação, base da evolução, é equiparado aos comportamentos de pesquisa que estão na base da inovação – comportamentos decorrentes de situações de ameaça que atravessam as empresas e a economia e asseguram a sua transformação; o mecanismo de selecção, que actua sobre os genes e mutações, seleccionando entre as diferentes evoluções possíveis, é constituído pelo ambiente das empresas onde existem constrangimentos de mercado mais ou menos intensos que filtram os comportamentos adequados (Coriat; Weinstein, 1995, p. 112).

<sup>54</sup> Alchian, já nos anos 50 do século XX, tentou incorporar na teoria económica “os princípios de evolução biológica e de selecção natural” ao propor um novo quadro de análise dos processos de selecção do mercado, que abandonava a hipótese da informação perfeita e renunciava aos comportamentos maximizadores de um indivíduo perfeitamente calculista. A sua conclusão foi que as empresas eram guiadas pela busca de “regras de

características cognitivas idiossincráticas (Winter 1991 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 115), em que a coordenação das suas acções é estabelecida pela existência de rotinas. Estas asseguram a ligação entre os comportamentos individuais e a coerência das decisões, dando consistência à empresa enquanto entidade colectiva. A noção de rotina tem um papel crucial em toda a representação evolucionista: em universos ricos em interacção (...) as rotinas são a base dos comportamentos. Criam assim condições para a reprodução dos «indivíduos» e da sociedade no seu conjunto (Coriat; Weinstein, 1995, p. 116).

Os saberes<sup>55</sup> adquiridos por aprendizagem são materializados e integrados nas “rotinas organizacionais”. As rotinas são definidas como modelos de interacção que constituem soluções eficazes para problemas particulares (Coriat; Weinstein, 1995, p. 120). Estabelecem um modelo de actividade repetitivo ou um repertório de respostas-base do funcionamento de uma dada organização. A capacidade dos sujeitos escolherem, de entre as respostas possíveis, as boas respostas é resultado do seu “saber-fazer”, produzido de forma automática e espontânea. O carácter tácito deste tipo de saber justifica que os sujeitos não sejam necessariamente capazes de explicar a sua escolha, nem os saberes-fazer particulares em que a selecção se baseia, o que se traduz na sua não transferibilidade<sup>56</sup>.

Dados os limites cognitivos dos indivíduos e a complexidade das interacções, as empresas não sobrevivem se não dispuserem das rotinas necessárias para enfrentar as mudanças do ambiente<sup>57</sup>. Os sujeitos não são perfeitos optimizadores ou calculadores, funcionam segundo rotinas estáticas e dinâmicas. As “rotinas estáticas” consistem em simples repetições de práticas anteriores; as “rotinas dinâmicas” são orientadas para novas aprendizagens. Equivalem às distinções de Nelson e Winter (1982) entre as “rotinas em sentido estrito”, que decorrem do princípio da satisfação, e os “comportamentos de pesquisa”,

---

conduta” que permitiam a sua sobrevivência, isto é, um nível de lucro “suficiente” e não “máximo” (Coriat; Weinstein, 1995, p. 111).

<sup>55</sup> Os conceitos de saberes e conhecimentos são considerados sinónimos.

<sup>56</sup> O programa evolucionista caracteriza-se, pelo menos no plano lógico, por uma contradição entre as definições de aprendizagem, baseadas em códigos formalizados, logo transferíveis, e de rotinas, nas quais as aprendizagens se materializam e integram, fundamentalmente baseadas em procedimentos não codificáveis e saberes-fazer tácitos e não transferíveis (Coriat; Weinstein, 1995, p. 122).

<sup>57</sup> A definição dos conceitos de aprendizagem e de rotinas organizacionais a partir de critérios puramente cognitivos baseia-se num ultra-individualismo metodológico que, se por um lado, rejeita, como já referido, os pressupostos da maximização e da racionalidade substantiva das teorias clássicas, por outro, ignora as dimensões social e histórica das empresas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 122-123).

que estão na origem da inovação e das mudanças nas empresas. Estes últimos são, por excelência, processos arriscados, compostos de ensaios e erros, cuja justificação só se manifesta *a posteriori*. Deste modo, as rotinas constituem um activo específico – na perspectiva da teoria dos custos de transacção de Williamson – que as empresas devem assegurar, na medida em que estabelecem a base da diferenciação dos seus desempenhos face aos concorrentes (Coriat; Weinstein, 1995, p. 121).

Na teoria evolucionista das empresas, a aprendizagem global implica competências mais organizacionais do que individuais. Ainda que as competências individuais sejam essenciais, o seu valor depende do seu emprego em arranjos organizacionais particulares (Dosi; Teece; Winter 1990, p. 243 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 120), ou seja, das rotinas estáticas e dinâmicas criadas no seio das empresas. Entre os factores diferenciadores que compõem as empresas, tais como os equipamentos técnicos, as estruturas organizacionais ou os trabalhadores, os evolucionistas dão relevo à natureza dos saberes-fazer acumulados – os designados saberes-fazer e competências tecnológicas ou organizacionais<sup>58</sup>. Na perspectiva de Teece (1988), trata-se da competência inata definida como conjunto de competências tecnológicas diferenciadas, de activos complementares e de rotinas que constituem a base das capacidades concorrenciais de uma empresa numa actividade particular (in Coriat; Weinstein, 1995, p. 129-130).

É a natureza das competências tácitas e não transferíveis, acumuladas no seio das empresas, bem como a sua capacidade para desenvolver as aprendizagens necessárias para continuar a evoluir num ambiente em mudança, que definem as trajectórias empresariais. Assim sendo, são pré-determinadas pela natureza dos activos específicos e pela natureza das competências acumuladas. Ou seja, existem internamente “constrangimentos de caminho” (*path dependency* no termo original) que condicionam a transformação endógena das empresas ao longo do tempo. A estes, os evolucionistas acrescem os constrangimentos impostos pela multiplicidade de “ambientes de selecção”<sup>59</sup>, que integram, nomeadamente, a natureza do mercado dos produtos, do capital e da tecnologia, ou as características institucionais dos

---

<sup>58</sup> O conceito de competência é utilizado, de forma ampla e flexível, pelos autores evolucionistas. Assume uma conotação individual e colectiva, referenciais organizacionais e gestionários, um pendor normativo e valorativo, um sentido de negócio e de conteúdo distintivo da actividade empresarial.

<sup>59</sup> O conceito de pluralidade de ambientes de selecção opõe-se à ideia clássica de que os mercados são dotados da capacidade de eliminar todas as empresas que não se comportem segundo a hipótese de maximização dos ganhos, propondo uma representação alternativa à representação clássica de concorrência (Coriat; Weinstein, 1995, p. 128).

contextos em termos de efeitos das políticas públicas e, particularmente, da possibilidade de acesso a recursos financeiros, que podem ser mais ou menos favoráveis ao desenvolvimento das empresas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 125-130). É a apreciação desta diversidade e das suas determinantes que permite compreender a diversidade de desempenhos tecnológicos e económicos das empresas (e mesmo dos países).

O processo de desenvolvimento das empresas apresenta uma evolução determinada, não aleatória, que contempla continuidades (acumulação de aprendizagens) e rupturas (oportunidades tecnológicas) e, portanto, alterações com mudança de trajectória<sup>60</sup>, mas sempre num contexto de coerência e de proximidade com o portfólio de actividades que caracteriza o seu ambiente imediato. A mudança pode passar pela transformação dos activos secundários em activos principais aquando do surgimento de oportunidades tecnológicas<sup>61</sup>, ou seja, as competências secundárias podem transformar-se em principais quando se consegue ganhar mercados nos limites das competências de base, o que, a certa altura, justifica a reconversão da actividade ou a troca da competência principal pela anteriormente secundária (Coriat; Weinstein, 1995, p. 126-130).

São, contudo, as “capacidades organizacionais” que são responsáveis pela eficiência das empresas. Elas constituem o centro da representação teórica da empresa evolucionista, a qual é igualmente partilhada por Chandler (1977) na sua análise histórica. As competências ou capacidades organizacionais são interpretadas como modelos de interacção, de rotinas que, pela repetição de práticas eficazes, permitem às empresas fazer face aos ambientes. São definidas unicamente em função das propriedades cognitivas<sup>62</sup> dos indivíduos que compõem as empresas e interagem no seu seio, não assumindo qualquer conteúdo social, nem constrangimentos historicamente datados.

Deste modo, à representação evolucionista das empresas como pluralidade de agentes que operam através de modelos de interacção determinados pelos seus limites cognitivos,

---

<sup>60</sup> Não se trata, segundo Coriat e Weinstein, de uma verdadeira concepção histórica das transformações das empresas, na medida em que continuidade e descontinuidade são definidas segundo critérios cognitivos. Uma configuração de mudança seria, segundo os autores, aquela em que os sujeitos que compõem a empresa mudassem as rotinas (1995, p. 127).

<sup>61</sup> Entendidas em sentido lato, incluindo, designadamente, oportunidades de mercado e institucionais.

<sup>62</sup> Por cognitivismo entende-se os processos mentais pelos quais os sujeitos formam as suas representações do mundo, as suas rotinas comportamentais e a maneira como estas se modificam ao longo do tempo. As hipóteses

convém associar uma representação das empresas como instituição, isto é, como aliança de grupos que se afrontam e cooperam nas suas relações e segundo regras socialmente determinadas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 136-141). É esta dupla associação da concepção da empresa-organização com a de empresa-instituição proposta por Chandler, alargando a referência comportamentalista dos evolucionistas, que interessa reter neste trabalho

### **2.2.3. TRANSFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS E ORGANIZACIONAIS DAS EMPRESAS – AS PERSPECTIVAS DE CHANDLER E AOKI**

Situadas no domínio da história económica, as abordagens das empresas, primeiro de Chandler (1962; 1977)<sup>63</sup> e depois de Aoki (1986; 1988; 1990)<sup>64</sup>, permitem compreender a natureza das empresas ao evidenciarem as diferentes estruturas organizacionais e estratégias empresariais, tendo em conta os seus determinantes nos países capitalistas actuais.

As análises propostas pelos dois autores permitem considerar a importância da empresa como instituição integrada num contexto económico, político e sócio-cultural particular. Demarcam-se das abordagens evolucionistas que limitam a representação da empresa a uma organização. Nestas últimas, os problemas de coerência entre os diferentes sujeitos que as compõem não são remetidos para as dimensões institucionais, mas tratados no domínio cognitivo. Deste modo, não têm em conta, por um lado, a oposição de interesses entre proprietários/accionistas e gestores e as contradições entre capital e salário e, por outro, as noções de controlo e de comando implicadas nas rotinas, bem como as dimensões conflituais que lhes estão subjacentes.

Chandler acresce à representação da empresa como organização uma representação da empresa como instituição social, em que os modelos de interacção entre sujeitos, dotados de

---

cognitivas e comportamentais têm no programa evolucionista o papel enformador das hipóteses de racionalidade dos modelos neoclássicos.

<sup>63</sup> Chandler identifica-se com a abordagem evolucionista ao centrar-se na empresa como unidade de referência e ao propor uma representação teórica da mesma, baseada nas capacidades organizacionais. Contudo, existem diferenciações conceptuais notórias em relação àquela, nomeadamente no que se refere ao contributo das dimensões histórica e social na definição das competências e das rotinas organizacionais.

<sup>64</sup> Aoki postula uma abordagem contratualista, apesar de prolongar a análise histórica das empresas americanas, proposta por Chandler, com a introdução de novos elementos comparativos relativos à empresa japonesa. O conceito central da sua tese é o de estruturas de troca da informação, um ponto de encontro privilegiado com a teoria da agência.

subjectividades complexas, obedecem a determinações cognitivas, mas também a constrangimentos sociais, visto apresentarem a particularidade de serem construídos no seio de uma instituição particular, onde se enfrentam regras impostas e actores com interesses divergentes.

Paralelamente, a proposta de Chandler e, na sua continuidade, a de Aoki, fornecem uma matriz analítica de grande relevância para o objecto de estudo deste trabalho, dada a importância conferida às inovações organizacionais<sup>65</sup>, consideradas como factor decisivo no desenvolvimento do sistema industrial<sup>66</sup>. Ambos os autores atribuem um lugar central aos mecanismos de coordenação das relações entre sujeitos, centrando-se nomeadamente na sua capacidade de desencadear as aprendizagens necessárias para fazer face aos ambientes externos (Coriat; Weinstein, 1995, p. 146-147). As duas teorias destacam, igualmente, o papel da tecnologia, porém, não a consideram decisiva na modulação da organização da actividade industrial (Williamson in Chandler; Daems, 1994, p. 168), recusando qualquer princípio de determinismo tecnológico.

Na óptica analítica quer de Chandler, quer de Aoki, uma teoria da empresa enquanto instituição económica fundamental (oposta ao mercado) é concebida a partir de uma teoria da eficiência das formas institucionais e das formas de organização. É exactamente esta a postura analítica que é adoptada nesta investigação.

Centremo-nos primeiro na proposta de Chandler. Para compreender os traços da história industrial, o autor apela à teoria da evolução da empresa como organização dinâmica que acusa os economistas, em particular os da corrente dominante, de não terem trabalhado. As capacidades da organização<sup>67</sup> estão no centro da dinâmica empresarial e constituem o seu factor de eficiência (Coriat; Weinstein, 1995, p. 37).

---

<sup>65</sup> Integram a estrutura organizacional definida pelos novos métodos de hierarquização na organização da actividade económica e os instrumentos de incentivos, controlo e planeamento associados às novas formas organizacionais (Williamson in Chandler; Daems, 1994, p. 168).

<sup>66</sup> Este contributo é tanto mais importante quando se trata de um vector analítico que vem sendo negligenciado, quer no domínio da investigação fundamental, quer de aplicação concreta, em termos dos seus contributos para o desenvolvimento económico.

<sup>67</sup> Definidas enquanto conjunto de elementos físicos e de competências humanas, aptidão para as criar e renovar e aptidão para as integrar e coordenar de tal modo que a empresa se torne uma instituição cuja configuração ultrapassa a mera soma das partes que a compõem (Coriat; Weinstein, 1995, p. 37).

Nesta perspectiva, as empresas modernas impõem-se, relativamente a outras formas organizacionais, como forma institucional durável pela sua capacidade de autodesenvolvimento e de domínio das transformações verificadas ao nível das esferas da produção e da distribuição. O autor argumenta que o crescimento das empresas modernas, que situa entre 1840 e a I Grande Guerra Mundial, é a resposta organizacional a mudanças fundamentais nos processos de produção e distribuição tornadas possíveis pela disponibilidade de novas fontes de energia e pela aplicação crescente de conhecimentos científicos às tecnologias industriais, e não o resultado de talentos empresariais, dos mercados de capitais ou da política pública (Chandler citado por Williamson in Chandler; Daems, 1994, p. 169).

Chandler identifica a constituição de duas formas organizacionais-tipo que se sucederam temporalmente. Primeiro, a forma unitária – “forma U” –, caracterizada por uma organização funcional centralizada, onde imperam os cânones da organização e divisão do trabalho taylorista, com uma separação vertical entre unidades operacionais e direcção, como princípios de racionalização da produção e de obtenção de economias de escala. As fraquezas estruturais da empresa U explicam o surgimento, durante os anos 20 do século passado, da forma multidivisional – “forma M”. Esta, organizada em divisões autónomas, é reflexo de um longo processo de mudança organizacional que procura responder à alteração das condições de concorrência, com base em estratégias de diversificação e de integração vertical através, respectivamente: (i) da flexibilidade estratégica pela criação de divisões – por região ou por linha de produto – de forma a orientar-se para novos mercados; (ii) de uma melhor coordenação das divisões para favorecer a coordenação dos estados do processo de produção e de distribuição e os efeitos de escala.

A empresa M caracteriza-se assim por um duplo movimento de diferenciação e de integração, de descentralização das decisões e de concentração do poder – cada divisão especializada constitui um centro de custos autónomo com uma direcção e uma estrutura funcional próprias, cabendo à direcção geral assegurar a coordenação e a planificação do grupo empresarial. Trata-se de introduzir a lógica de mercado no seio das empresas ou do grupo de empresas, em que cada divisão frequentemente assume, simultaneamente, os papéis de cliente e de fornecedor de outra(s). As empresas deixam de assumir a configuração monoproduto ou mono-estabelecimento – são instituições económicas complexas que reagrupam um conjunto de unidades funcionais e operacionais, administradas por hierarquias

de gestão<sup>68</sup>. Estas assumem funções de gestão e de direcção de modo a garantirem a coordenação das actividades, o controlo e a alocação dos diversos recursos fora do mercado segundo processos administrativos específicos (Chandler in Chandler; Daems 1994, p. 14-36; Williamson in Chandler; Daems, 1994, p. 167-184).

Dentro da mesma linha de raciocínio, Aoki, nos anos 80 do século XX, contrasta dois grandes tipos de empresas – a empresa americana ou hierárquica (“forma A”) e a empresa japonesa ou horizontal (“forma J”) – consideradas como arquétipos, cada um com a sua coerência e espaço de eficácia próprios.

O autor centra-se no conjunto de inovações organizacionais e relacionais que têm lugar na empresa J, ponto de referência chave para caracterizar as diferenciações face às formas dominantes da empresa A e pretexto para fundamentar uma abordagem que visa uma renovação completa da representação teórica das empresas. Parte da noção de estrutura da troca de informação<sup>69</sup>, própria de cada um dos tipos de empresa, A e J, e de um raciocínio analítico idêntico ao de Chandler e, ainda que não evidencie descritiva e analiticamente a lógica de passagem de uma a outra, detém-se na caracterização das duas formas históricas sucessivas em que a empresa J substitui a A.

As oposições entre os dois tipos de empresas, sintetizadas no quadro seguinte, conduzem Aoki a defender a tese segundo a qual a empresa J, ao apresentar uma estrutura de troca de informação flexível e horizontal, está melhor adaptada às necessidades de ajustamento permanente características do ambiente incerto e instável contemporâneo, ao invés da empresa A, mais rígida e apenas rentável na produção de grandes séries de produtos estandardizados (Coriat; Weinstein, 1995, p. 145; Filleau, M-G; Ripoull, C. M., 2002, p.255):

---

<sup>68</sup> Chandler demonstra, através de uma análise histórica de casos da indústria americana, que as empresas modernas assentam numa estrutura hierárquica que designa como hierarquia de gestão. Para um maior desenvolvimento cf Chandler (1972; 1994).

<sup>69</sup> Assume para Aoki o significado das inovações organizacionais de Chandler, designadamente o duplo processo de divisão do trabalho e afectação das tarefas/funções, bem como o modo de coordenação das mesmas no seio das empresas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 148).



Quadro 1.1.

**Oposição entre estruturas de troca de informação segundo o tipo de empresas**

| <b>Estrutura da troca de informação</b>                                            | <b>Empresa A</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Empresa J</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ao nível da fábrica</b>                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Especialização rígida segundo normas pré-estabelecidas em que os operacionais respeitam regras estritas de repetitividade em função de prescrições detalhadas concebidas pelo gabinete de métodos</li> <li>. Coordenação sequencial e hierárquica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Divisão do trabalho flexível assente na recobertura de tarefas/funções e em práticas de rotação. Consagração do tempo de trabalho às trocas de informação resultantes da experiência de trabalho, segundo modalidades informais e tácitas mais do que de acordo com protocolos formais</li> <li>. Coordenação a partir de métodos incitativos em que a informação circula em vários sentidos entre departamentos e níveis de decisão</li> </ul> |
| <b>Ao nível da empresa</b>                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Repartição das funções segundo um modelo fortemente hierárquico e autoritário que aposta na distinção entre trabalho de concepção e de execução, entre serviços e departamentos e nos ganhos da especialização</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Coordenação horizontal entre unidades operacionais através de processos flexíveis e “transfuncionais”</li> <li>. Ruptura com o rigor da oposição entre concepção e execução pela presença dos engenheiros na fábrica e pela participação dos operacionais nos círculos de qualidade e outros dispositivos similares</li> </ul>                                                                                                                  |
| <b>Relações de subcontratação</b>                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Integração rígida das fases de fabricação dos serviços e produtos subcontratados</li> <li>. Subcontratação hierárquica praticada com objectivos de externalização do risco para o subcontratado</li> </ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Diversidade de formas de desconcentração e de descentralização</li> <li>. Processos contratuais particulares asseguram a flexibilidade e autonomia dos vários co-contratantes e a partilha de riscos entre contratante e contratado</li> </ul>                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Estrutura financeira</b>                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Privilégio à autonomia de gestão e à estabilidade a longo prazo</li> <li>. Grandes constrangimentos financeiros e de rentabilidade a curto prazo, decorrentes do forte poder dos accionistas e dos bancos</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Garantia da autonomia de gestão e da estabilidade a longo prazo pelas participações cruzadas, a curto e longo prazos, entre as empresas industriais e instituições financeiras particulares</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Partilha do poder entre proprietários/ accionistas, gestores e assalariados</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>. A partilha de poder entre os proprietários/accionistas e os gestores impõe objectivos de lucro máximo e constrangimentos de rentabilidade financeira apertados</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Os gestores são mediadores dos interesses dos accionistas (proprietários e banqueiros) e dos empregados, todos representados no conselho de administração, o que se traduz num duplo controlo das decisões</li> <li>. O motor da empresa é a conciliação de interesses e exigências dos dois grupos</li> <li>. Orientação para a maximização da taxa de crescimento e para a garantia de emprego</li> </ul>                                     |

Fonte: baseado em Coriat; Weinstein (1995) e Filleau, M-G; Ripoull, C. M. (2002).

A partir desta análise, Aoki conclui uma teoria da empresa sintetizada em três princípios duais, em que o lugar e o papel atribuídos aos trabalhadores, bem como aos mecanismos de estímulo e motivação são decisivos para garantir os sistemas de cooperação e de coordenação.

O primeiro princípio remete para a relação entre coordenação, hierarquia e incitamentos que Aoki centra nos métodos de estímulos e, mais concretamente, na análise da incitação subjacente ao desenvolvimento concreto das actividades. Retenha-se a atenção nas oposições

características dos *itens* “fábrica” e “empresa” do quadro anterior. Na empresa A, a especialização rígida e a separação entre concepção e execução traduzem-se em fracas oportunidades de aprendizagem. Paralelamente, a fixação de salários e a carreira são negociados em conjunto num contrato de trabalho colectivo (CCT) que se rege pelas regras do mercado. Esta combinação entre coordenação hierárquica e mecanismos de mercado dá primazia a uma lógica de eficácia centrada na especialização, onde é determinante o recrutamento de trabalhadores especializados e a sua afectação a tarefas nas quais a sua especialidade se pode exercer eficazmente. Na empresa J, os ganhos da especialização são sacrificados em benefício da utilização de uma parte do tempo e da energia na aquisição informal e tácita de novos saberes através da experiência de trabalho, assim como para comunicar e negociar no quadro dos esforços de coordenação horizontal. Daqui decorre uma mais-valia em aprendizagem que compensa as perdas de eficácia decorrentes do abandono da especialização organizacional (Aoki, 1990, p. 37 in Coriat; Weinstein, 1995, p. 154). Pressupõe métodos de estímulo baseados num sistema de hierarquia de graus, que implica um modo de fixação dos salários em que cada assalariado é afecto a um grau – e não a uma função particular –, ao qual corresponde um certo nível salarial. A contratação é realizada tendo em conta o nível de formação dos trabalhadores e a sua posterior ascensão de grau ocorre regularmente, baseada em sistemas de avaliação onde participam técnicos da área da gestão dos RH e membros da hierarquia sindical, traduzindo-se em ritmos desiguais de progressão nas carreiras profissionais. A comunicação entre trabalhadores é incentivada na medida em que constitui um critério de avaliação. Como resultado deste sistema, os assalariados são colocados em competição, o que os incita a aumentar as suas competências através das possibilidades de aprendizagem que lhes são oferecidas pela coordenação horizontal. Segundo Aoki, está-se face a uma forma de contratos implícitos nos quais, o incitamento resultante do sistema de hierarquia de graus, ou o risco de perder os seus benefícios, tem um papel determinante na eficiência da coordenação. Deste modo, a coordenação horizontal e a hierarquia de graus funcionam como meios de mobilizar os assalariados num sistema, onde o colectivo de operacionais e a valorização sistemática do saber-fazer é um activo específico crucial (Coriat; Weinstein, 1995, p. 154-156).

O segundo princípio relativo aos dois últimos *itens* da estrutura de troca de informação enumerados no quadro 1.1. remete para as relações entre as empresas e os actores intervenientes na estrutura financeira, ou seja, os accionistas e banqueiros. No caso da empresa A, as relações “hierárquicas” entre accionistas e banqueiros pertencentes ao banco principal, por um lado, e gestores, por outro, são intensas, podendo os primeiros pressionar

no sentido de determinadas decisões, desencadeando mesmo operações financeiras sobre as empresas, nomeadamente ofertas públicas de aquisição (OPA) – um instrumento legal que qualquer entidade dispõe para adquirir uma participação no capital de empresas e que é lançada normalmente quando se pretende controlar a administração de uma empresa onde se dispõe de uma posição minoritária. No Japão, as instituições bancárias e financeiras não são autorizadas a deter mais de 5% de títulos duma empresa não financeira, o que se traduz numa estrutura accionista estável, institucionalizada e fragmentada. Deste modo, as empresas não estão expostas a manobras financeiras e os gestores dispõem dum poder efectivo na condução dos negócios. Só em caso de perigo da rentabilidade das empresas é que os accionistas e banqueiros intervêm. O controlo dos financeiros efectua-se por “incitações” indirectas aos gestores, porém eficazes; deste modo têm um fraco poder de decisão e um forte poder de incitação (Coriat; Weinstein, 1995, p. 156-158).

No prolongamento dos princípios anteriores referidos, encontra-se o terceiro e último que destaca o duplo controlo a que a empresa J está submetida: de um lado, o controlo dos proprietários/accionistas e, do outro, o dos assalariados, por via da sua representação no sindicato de empresa, agindo os gestores como mediadores dos interesses destes dois grupos. Daqui resulta uma série de consequências na orientação da gestão da empresa J, nomeadamente a procura da maximização da taxa de crescimento, mais do que a de lucro ou a manutenção do emprego a longo prazo para os assalariados, que a distinguem nitidamente da empresa A. Coriat acentua o paradoxo deste princípio, argumentando que o sindicalismo japonês é reconhecidamente o mais integrado do mundo, sendo, por isso, questionável o poder que lhe é atribuído por Aoki (Coriat; Weinstein, 1995, p. 159). O sindicalismo japonês tem um controlo diminuto sobre as decisões das empresas, particularmente a partir do anos 90 do século XX, quando a especulação financeira da economia se começa a reflectir nas empresas e a redução de efectivos põe em causa as práticas clássicas do emprego para toda a vida.

Desde os anos 80 do século XX que as características institucionais do Japão se vêm alterando. Deixando de estar sob estrangimentos regulamentares pesados, os bancos e os accionistas dedicam-se à especulação financeira, que, associado a outros factores, contribuem para o famoso empolamento financeiro japonês. Ora, segundo Coriat e Weinstein (1995, p. 163), a tese de Aoki é condicionada pelo contexto económico-financeiro anterior à década de 1980, em que a organização do mercado bancário era fortemente especializada e em que cada tipo de instituição era interdita a agir fora de determinado segmento. Paralelamente, as taxas

de juro eram fixadas pelo Banco do Japão, não podendo ser usadas como instrumentos de concorrência interbancária. Deste modo, o mercado bancário dispunha de uma posição muito débil para garantir os clientes das empresas industriais. Assim sendo, na opinião de Coriat e Weinstein, a alteração no campo económico permite uma argumentação que relativiza a explicação baseada na estrutura de troca de informação entre banqueiros e industriais.

Finalmente, a regulação através de modos de coordenação via “hierarquia directa” e via estimulação pela “hierarquia de grau” é um importante contributo para as teorias da empresa. Porém, a interpretação da dualidade proposta sob o registo único e exclusivo da categoria “hierarquia/incitação” só é inteligível numa base de inovação organizacional (caracterizada nomeadamente pela autonomia e auto-activação<sup>70</sup>, processos de produção *just in time* (JIT), entre outros), não analisados enquanto tal por Aoki. A estrutura de troca de informação é um derivado das inovações organizacionais, ou, pelo menos, constitui uma condição facilitadora e/ou de acompanhamento das mesmas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 161-162).

Apesar do isolamento de que a teoria de Aoki padece relativamente às suas determinações históricas e sociais, nomeadamente desprezando o contexto institucional e de inovação organizacional que apenas é mobilizado para a análise das estruturas da troca de informação, o seu eclectismo teórico e os seus contributos analíticos são de grande interesse para este trabalho, ao permitirem compreender os actuais pontos sensíveis das empresas (Coriat; Weinstein, 1995, p. 165).

Como afirma Williamson, a obra de Chandler, e nós acrescentamos, a de Aoki, são um referencial nuclear para a abordagem da inovação organizacional (in Chandler; Daems, 1994, p. 169), frequentemente ignorada nas teorias da empresa. A propósito da displicência dos aspectos organizacionais na análise da empresa, A. Cole (1968) argumentou que se as mudanças nos procedimentos e práticas de negócios fossem patenteáveis, as contribuições da mudança ocorrida sobre o crescimento económico da nação seriam tão amplamente reconhecidas como a influência das invenções mecânicas ou da entrada de capitais estrangeiros. T. Cochran (1974) concorda ao afirmar

---

<sup>70</sup> Na origem da autonomia e da auto-activação estão os desperdícios provocados pela fabricação de peças defeituosas na empresa têxtil Toyota no início do século XX. Mais tarde com Ohno, já na indústria automóvel, procurou-se dotar de uma certa autonomia o equipamento automático, de forma a haver uma auto-detecção automática das peças em caso de funcionamento defeituoso. A estes dispositivos de autonomia sucedeu um procedimento de auto-activação, que trata da aplicação daquele conceito a situações de trabalho e a operações que não mobilizam equipamento automatizado, por intermédio de dispositivos organizacionais que regulam a execução do trabalho humano (Coriat, 1993, p. 40-41).

que a organização, mais do que a tecnologia ou o capital, [foi] o factor determinante na contribuição para o crescimento económico (citados por Williamson in Chandler; Daems, 1994, p. 168).

#### **2.2.4. CONTRIBUTOS DAS TEORIAS ECONÓMICAS – SUPORTE DE INTERPRETAÇÃO AO FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS**

São vários os contributos das teorias económicas das empresas mobilizados para dar conta do objecto de estudo desta investigação que passamos a enunciar. Consideram-se as empresas, e particularmente as grandes empresas multinacionais, unidade de análise central nesta dissertação, como organizações económicas que visam uma remuneração do capital investido. Encontrando-se inseridas num contexto sócio-económico particular, assumem formas organizacionais distintas com vista a fazer face às características daquele e a influenciá-lo, de forma estratégica, de modo a retirar os maiores benefícios do seu funcionamento. Constituem-se, então, enquanto entidades de coordenação que, pelas suas características administrativas e hierárquicas, se posicionam como uma alternativa à coordenação meramente mercantil.

De acordo com as correntes heterodoxas, partilha-se uma visão evolucionista e dinâmica das empresas a actuar num ambiente incerto, caracterizado pela informação complexa e pela concorrência imperfeita, onde a racionalidade processual ganha forma segundo os princípios da teoria da racionalidade limitada. A recusa dos princípios da racionalidade substantiva encontra-se empiricamente associada à informação ilimitada e à não validade dos métodos estatístico-matemáticos na análise dos comportamentos dos agentes económicos. Esta recusa, combinada com a substituição do princípio da maximização pelo da satisfação, implica que as empresas sejam geridas de acordo com modelos e práticas que conduzam a resultados satisfatórios relativamente a um certo nível de aspirações e a um compromisso entre os diferentes interesses dos sujeitos que desenvolvem a sua actividade laboral no interior das empresas. Sendo assim, perspectiva-se a possibilidade de existirem alternativas organizacionais diversas, decididas pelos dirigentes do topo estratégico, resultado de práticas de exploração, pesquisa e escolha e não de dados e soluções *a priori*. Neste processo de decisão e escolha, o papel central é atribuído às variáveis organizacionais que asseguram quer a necessária coordenação entre divisões, unidades funcionais e sujeitos, quer a compatibilização de interesses resultante da composição interna das empresas em grupos e sujeitos com posições diferentes na divisão social e técnica do trabalho.

Numa análise mais refinada das apropriações relativas a cada uma das abordagens específicas, salienta-se a adopção dos conceitos de custos de transacção, de empresa multidimensional e de relação de agência da matriz contratual das teorias económicas. Da tese evolucionista, são os conceitos de aprendizagem, competências e rotinas organizacionais que regem a investigação em curso, ainda que apreendidos segundo pressupostos teóricos distintos ao serem integrados em contextos sócio-históricos e organizacionais particulares, aproximando-se, desta forma, a nossa proposta analítica das abordagens da história económica de Chandler e de Aoki. Vejamos:

(i) das abordagens contratuais, e particularmente de Williamson, retêm-se os conceitos de custos de transacção e de contratos para se perceber os diferentes tipos de estruturas organizacionais e gestionárias existentes nas empresas. De acordo com o tipo de activo mais ou menos específico, com a frequência regular ou ocasional da relação e a incerteza ou a estabilidade que caracteriza os comportamentos dos activos, pode ser rentável transaccioná-los no mercado sem qualquer tipo de responsabilidade adicional ou internalizá-los, suportando os custos burocráticos de uma organização. Estes são, sinteticamente, os parâmetros avaliados para se decidir pelo recurso ao mercado e/ou à organização interna, ou seja, por se optar por custos de transacção e/ou custos de produção. Assim sendo, a necessidade, com regularidade, de activos muito específicos tenderá a dar origem a práticas de internalização e a contratos personalizados no caso dos RH e a opções de integração vertical no que se refere ao sistema produtivo. A certeza e estabilidade daí resultantes atenuam os custos específicos inerentes ao fortalecimento da organização interna, nomeadamente pelo benefício das economias de escala, pela possibilidade constante de adaptação sem constrangimentos de negociação, pela maior flexibilidade de resposta às necessidades do mercado. São estas as razões que presidem à constituição das empresas. Pelo contrário, os activos não específicos, independentemente da regularidade com que são necessários e o impacto da incerteza dos seus comportamentos, podem ser adquiridos no mercado, não se manifestando penalizante a instabilidade que introduzem, nem a incompletude dos contratos. A externalização de activos não específicos é um dos factores que explicam as actuais estruturas organizacionais em rede, na medida em que as empresas tendem a especializar-se em negócios circunscritos – onde o saber acumulado lhes permite a criação de maior valor –, e a contratar os serviços não nucleares – numa perspectiva de subcontratação ou de co-contratação, respectivamente identificadas com as empresas A e J como propõe Aoki. Este raciocínio aplica-se às escolhas em termos de estruturas organizacionais e gestionárias das empresas, nomeadamente das grandes empresas

multinacionais que, de acordo com as características do sistema de produção e das opções tomadas relativamente ao produto/processo/mercado, decidem internalizar ou externalizar os activos. Isto é, os produtos de elevado valor acrescentado, produzidos com base em tecnologias e RH complexos para mercados de topo de gama, justificam a internalização, enquanto os produtos de baixa gama, produzidos em grandes quantidades com tecnologia e RH básicos para mercados massificados, são susceptíveis de serem externalizados. É assim que se criam os grandes grupos multinacionais com divisões nos países centrais para o primeiro segmento de produtos e divisões nos países periféricos ou semiperiféricos destinadas à produção do segundo tipo de actividades.

É ainda com base na tese de Williamson que se encontram os fundamentos para a eficácia das empresas multidimensionais enquanto forma organizacional superior, relativamente às empresas centralizadas ou às *holdings*, dada a autonomia relativa das decisões de cada divisão que, simultaneamente, dependem da direcção central. Esta submete as suas filiais ou empresas-satélites em conjunto a um objectivo único geral, favorecendo a coesão entre divisões ao colocar em funcionamento um sistema de controlo e de incitações que evita os comportamentos oportunistas.

Ainda no âmbito das abordagens contratualistas, retém-se, da teoria da agência, a relação de delegação de poderes agente-principal e a opção por sistemas de compensação que fazem incidir os incentivos de ambos para a análise das práticas de gestão dos RH, particularmente para o subsistema de gestão das remunerações e para os modelos de gestão directa. A complexidade das empresas e dos seus modelos organizacionais é acompanhada pela necessidade de criação de um aparelho de gestão que permita fragmentar o aparelho de decisão sem que, contudo, os dirigentes percam o controlo sobre os resultados empresariais.

(ii) no âmbito das teses evolucionistas são os conceitos de aprendizagem e de rotinas organizacionais que são retidos. Estando na base dos modelos de interacção dos trabalhadores, as rotinas libertam-nos para a resolução de problemas não padronizados, promovendo processos de aprendizagem que sustentam a capacidade de desenvolvimento das empresas ao permitir-lhes fazer face às necessidades e incerteza dos contextos ambientais. Salienta-se a importância dos saberes tácitos e informais na selecção das respostas adequadas à resolução de problemas de entre as rotinas estáticas disponíveis e mesmo na determinação das rotinas dinâmicas (Winter, 1982). Nesta últimas, as possibilidades de aprendizagem são condicionadas mais pelas competências organizacionais do que individuais, ou seja, pelos “arranjos organizacionais” que são todavia considerados neste trabalho histórica e socialmente

determinados, ao contrário da proposta evolucionista em que as competências organizacionais e as rotinas são resultado apenas das propriedades cognitivas dos indivíduos.

(iii) associa-se, então, à concepção de empresa-organização dos contratualistas e evolucionistas, o conceito de empresa-instituição de Chandler. A proposta deste autor permite uma representação de empresa, em que os modelos de interacção entre os sujeitos, dotados de subjectividades complexas, obedecem a determinações cognitivas, mas também a constrangimentos sociais na medida em que apresentam a particularidade de serem construídos no seio de uma instituição particular, onde se confrontam regras impostas e sujeitos com interesses divergentes. De igual modo, partilha-se com o autor o relevo que confere às inovações organizacionais, consideradas como factor decisivo no desenvolvimento do sistema industrial, ao facilitar a capacidade de resposta às alterações do paradigma tecno-económico. Estas constituem, como já referido, o pano de fundo e o contexto envolvente deste trabalho, ainda que analisadas numa perspectiva meso ou micro empresarial, nitidamente contrastante com as propostas macro das abordagens evolucionistas. De Chandler e de Aoki transpõe-se para a nossa investigação a perspectiva da empresa como instituição económica, fundamentalmente concebida a partir de uma teoria da eficiência das formas institucionais e das formas de organização, retendo-se a importância da configuração das estruturas de troca de informação nos desempenhos empresariais.

A adopção da matriz económica afigura-se fundamental para a compreensão dos mecanismos económicos de funcionamento das empresas, as quais têm fins económicos explícitos que não são questionados neste trabalho. À matriz sociológica cabe analisar as estratégias, os meios e as práticas utilizadas para se atingir tais objectivos, englobando

na sua capacidade explicativa, o estudo das estratégias da empresa, da acção empresarial, do quadro mental e social dos empresários [e dos trabalhadores de modo a perceber] os quadros sociais e culturais intrínsecos à acção empresarial e a explicitar estratégias e acções mediante uma abordagem sociológica das teorias da gestão (Moura, 1993, p. 422).

Este objectivo de articulação das teorias económicas e sociológicas da empresa marca o trabalho em curso e, concretamente, a organização deste primeiro capítulo.



### 2.3. SOCIOLOGIA DA EMPRESA – UMA PERSPECTIVA TEÓRICA E UMA REFLEXÃO INTERVENTIVA

As empresas foram consideradas, desde os anos 40 do século passado, pela Sociologia das Organizações americana, e depois, a partir dos anos 60, pela Sociologia do Trabalho europeia, particularmente francesa e italiana, como simples cenários e não como objectos de análise. Isto é, as empresas eram definidas como espaços onde se analisavam outros fenómenos – os jogos dos actores, as estratégias, os conflitos e a negociação no caso da primeira; a qualificação, a evolução técnica e as reivindicações operárias, no âmbito da segunda.

A partir de 1980, resultado da articulação dos factores económicos, sociais e políticos referidos no ponto anterior, que marcaram a crise da modernidade, procura-se a transição para uma modernidade que inclui a economia na construção da sociedade (Francfort et al., 1995, p. 586). A Sociologia, particularmente a de origem francófona – inicialmente através dos contributos de Sainsaulieu e Segrestin (1987), depois com sociólogos como Stankiewicz (1988) ou Liu (1989) e já antes com Maurice, Sellier e Silvestre (1982) –, vai procurar as bases para uma teoria sociológica das empresas, acompanhando o movimento das restantes ciências sociais, nomeadamente da História e da Economia, bem como da Gestão.

A empresa ocidental estava a tornar-se um agente económico real (Touraine, 1992, p. 170), isto é, um sistema complexo onde, para além das capacidade técnicas (oficina e postos de trabalho) e dos princípios organizacionais de racionalização, se estabelecem relações e práticas sociais que se designam por valorização dos recursos humanos, capacidade de acção colectiva, aptidão para negociar (Sainsaulieu; Segrestin, 1987, p. 201). Esta concepção de empresa permite consagrá-la como objecto de estudo da Sociologia, na sua função institucional e nas suas relações com outras instituições produtoras do mundo social, nomeadamente o sistema educativo, o sistema de relações profissionais, o sistema produtivo, o sistema de emprego ou o sistema de ciência e tecnologia.

Num artigo que inaugura a história da especialidade<sup>71</sup>, Sainsaulieu e Segrestin argumentam que a própria imagem negativa com que eram conotadas as empresas e a suspeita social que sobre elas pairava, permitia considerá-las como objecto de estudo em si mesmas, na

medida em que se configuravam como detentoras de uma autonomia suficiente para influenciar o sistema social (1987, p. 199).

A teoria crítica<sup>72</sup> adquire preponderância enformadora na análise das relações entre a empresa e a sociedade ao posicionar-se numa perspectiva de reabilitação da sociedade:

Já não se trata de construir uma sociedade global mais racional e mais igualitária a partir das forças de trabalho. Mas torna-se urgente fazer mais sociedade no próprio seio da empresa pública e sobretudo privada; porque ela se anuncia como a instituição-chave para o emprego e para a saída da crise das economias nacionais ou regionais. É assim que a sociologia se vê obrigada a concentrar as suas observações e as suas análises nas regulações sociais da produção de bens e serviços como factor específico do desenvolvimento económico de cada empresa (Sainsaulieu, 1997, p. 11).

Neste sentido, convém substituir a visão evolucionista do crescimento da empresa por uma abordagem problemática da mudança – A empresa muda: para além dos «processos de mudança» que aprendemos a compreender, que não a dominar, o olhar deve incidir sobre a significação geral da transformação em curso (Sainsaulieu; Segrestin, 1987, p. 199). Foi esta a orientação que imprimimos neste trabalho.

---

<sup>71</sup> Artigo original datado de 1986 na revista *Sociologie du Travail*, o qual foi publicado, em Portugal, a partir de uma tradução da responsabilidade de António Firmino da Costa, no ano seguinte, na Revista *Sociologia. Problemas e Práticas* (1987a).

<sup>72</sup> A teoria crítica é uma resposta em termos de programa de investigação das ciências sociais às alterações do contexto económico e social do final dos anos 70 do século XX, proporcionando um projecto e caminhos originais para se compreender, no caso em apreço, as empresas e a sua gestão. As condições sociais específicas das sociedades contemporâneas provenientes, entre outros factores, do incremento da ciência, da industrialização e das TIC têm estado na origem de novas vias de desenvolvimento favoráveis às sociedades humanas, mas também de novas formas de dominação. Isto é, configuram-se simultaneamente como portadoras de ganhos e de custos. A teoria crítica considera que as sociedades modernas estão degradadas, mas acredita na possibilidade da sua recuperação e reconstrução, propondo o seu redireccionamento no futuro. É neste aspecto que a teoria crítica se afasta da teoria pós-moderna, cuja visão do futuro é mais céptica e baseada num paradigma conflitual. O objectivo da teoria crítica nos estudos desenvolvidos no domínio empresarial é “criar sociedades e lugares de trabalho livres de dominação” (Alvesson; Deetz, 1999, p. 238), em que todos os trabalhadores disponham de oportunidade de contribuir para a construção de espaços empresariais que vão de encontro à satisfação das necessidades humanas. A teoria crítica não é de *per se* antagonica ou anti-empresarial, tal como o marxismo também não o foi, podendo os próprios dirigentes beneficiar dos seus contributos, nomeadamente pela reflexão acerca das decisões no domínio da gestão dos RH. Porém, tende a considerar as ideologias e práticas gestionárias como expressão de formas contemporâneas de dominação (Alvesson; Deetz, 1999).

A partir da realidade social complexa que as empresas constituem, a Sociologia da Empresa constrói-se enquanto perspectiva analítica que combina, segundo Thuderoz (1997b, p. 22), duas dimensões irreduzíveis, com base em dois níveis de abordagem<sup>73</sup>: a relação das empresas com a ordem social (capacidade institucional); a abordagem da sua ordem interna (capacidade de se produzir e reproduzir).

A relação das empresas com a sociedade remete para a sua dimensão institucional e política. Nem todas as empresas têm a mesma capacidade institucional, no sentido em que assumem diferentes objectivos de actuação no seu interior e exterior: algumas preocupam-se com a qualidade da sua inserção social, ou com os efeitos do seu desenvolvimento; outras pouco se interessam com este, unicamente centradas na sua actividade lucrativa (Thuderoz, 1997b, p. 23). As primeiras assumem uma dimensão institucional de forma mais vinculada, ao contrário das segundas que, para além dos objectivos económicos, procuram controlar, por opção, os efeitos sociais da sua actuação, nomeadamente nos domínios do emprego, dos modos de vida, da cultura e das identidades pessoais e profissionais. Os seus impactos são, contudo, diferenciados consoante a densidade social das empresas. À Sociologia da Empresa parecem interessar, fundamentalmente, as empresas que integram trabalho assalariado, implicando relações sociais, operações colectivas de produção, práticas de cooperação e conflitos sociais. As empresas unipessoais ou as pequenas empresas com poucos assalariados, cada vez mais numerosas nas sociedades contemporâneas<sup>74</sup>, são categorias estatísticas que interessam menos a esta especialidade na medida em que a sua densidade social poderá ser menor, o que todavia depende dos modelos organizacionais e gestionários imperantes.

A abordagem da ordem interna das empresas remete para o relacionamento dos três subsistemas autónomos, não hierarquizáveis, que as compõem na perspectiva da teoria da contingência: o sistema de produção; o sistema organizacional; e o sistema institucional. Em permanente tensão e conflito, os subsistemas produzem ajustamentos constantes através da

---

<sup>73</sup> Nesta dupla abordagem, Thuderoz (1997b) segue de perto a proposta de Touraine. Para um maior desenvolvimento de cada uma delas, cf. Touraine (1973, p. 285-315, 1969, p. 189-260).

<sup>74</sup> Estas tendem a constituir-se mais frequentemente, a partir dos anos 80 do século XX, nos países centrais como resultado dos processos de reestruturação industriais. O fechamento das grandes empresas e a redução de efectivos, associados a políticas activas de emprego, estimulam os ex-assalariados a investirem num negócio autónomo as indemnizações de saída das empresas ou os montantes totais correspondentes aos direitos de subsídio de desemprego, tornando-se patrões ou empresários isolados. Veja-se, por exemplo, para o caso português, as medidas de apoio à criação do próprio emprego integradas nas medidas activas de emprego do plano nacional de emprego (Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 2001, p. 53).

interdependência dos seus elementos, contribuindo para a criação de um equilíbrio dinâmico que assegura a regulação e a ordem internas. O sistema de produção das empresas é movido por objectivos produtivos economicamente rentáveis, combinando meios humanos e técnicos, normas e métodos, fluxos de matérias, a cooperação no lugar de trabalho, habilidades profissionais (Thuderoz, 1997b, p. 24). O sistema organizacional define e assegura os comportamentos que garantem a capacidade de produção e de resolução de problemas. É o nível das decisões que, seguindo determinados procedimentos e regras, estabilizam e modificam o sistema produtivo, assegurando a necessária manutenção, adaptação e antecipação de práticas que garantem o equilíbrio empresarial. O sistema institucional estabelece o interface já referido entre as empresas e a sociedade. É o espaço das estratégias, quer em termos económicos (orientação produtos/mercados), quer em termos políticos. É a esfera da gestão das empresas na sua globalidade, articulando interesses e objectivos dos dirigentes e dos trabalhadores, regras e imposições estatais nacionais e internacionais, influências e valores sociais, regulando constrangimentos e fluxos internos e externos, alicerçados num determinado sistema produtivo e organizacional (Thuderoz, 1997b, p. 25).

Classicamente, o sistema produtivo é alvo de análise da Sociologia do Trabalho que se interessa pelo mesmo ponto de vista do estudo do trabalho, da qualificação e da evolução técnica. O sistema organizacional constitui o objecto privilegiado da Sociologia das Organizações, à qual interessa os sistemas de poder e autoridade, o sistema de acção, a racionalidade. O terceiro subsistema, o sistema institucional, caracteriza o enfoque da Sociologia da Empresa, em que se procura articular os três registos. Ou seja, procura-se perceber a regulação sistémica entre produção, organização e instituição proveniente das interacções, dos elementos comuns, das retroacções reguladoras que se estabelecem internamente nas empresas e nas relações com a ordem externa. São as respostas de ordem interna às regulamentações, constrangimentos e desafios externos que conduzem à regulação interna, caracterizada por um equilíbrio sempre instável e precário, que procura transformar as ameaças e os condicionalismos em novos recursos e novas forças, pressupondo, para o efeito, o desenvolvimento de estratégias de defesa, adaptação e transformação constantes (Thuderoz, 1997b, p. 24-26).

A “empresa” constitui-se como uma instituição que persiste no tempo independentemente dos sujeitos e dos grupos que a compõem, enquanto as “empresas” concretas funcionam como organizações, isto é, modalidades específicas e transitórias de estruturação e de encarnação das instituições (Enriquez in Thuderoz, 1997b, p. 90). Se a empresa

se impõe como uma instituição, independentemente dos seus dirigentes e trabalhadores, e se a sua força e eficácia derivam do valor criador pelo seu sistema de funcionamento, a Sociologia da Empresa pode tomar parte nesta invenção da sociedade que se enraíza nas empresas. Segundo Francfort et al. (1995, p. 587-588), as empresas como pilar institucional da sociedade liberal têm necessidade da Sociologia para acompanharem o nascimento da nova modernidade, numa época de mudança do paradigma fordista: a sua capacidade de diagnóstico e de prognóstico sobre as dinâmicas sociais de trabalho permite-lhe introduzir uma dimensão de intervenção reflexiva reforçando a vontade de gestão da mudança (Francfort et al., 1995, p. 586-587). A Sociologia, de acordo com esta perspectiva de intervenção, teria a missão de auxiliar as empresas a assumirem a sua nova responsabilidade social, a situarem as opções do seu desenvolvimento económico numa perspectiva histórica e cultural e a construírem racionalmente os cenários possíveis para uma gestão dos seus desempenhos económicos e sociais. Ou seja, ajudar as empresas a inventarem um novo equilíbrio, racionalizador e institucional, entre os pólos económico e social. Trata-se, na perspectiva de Thuderoz, de uma tarefa quase militante no sentido em que permite reintroduzir as escolhas na construção contemporânea do mundo, o que implica tanto fazer (...) incidir um olhar vigilante e crítico sobre o mundo social como ajudar uma instituição a produzir-se mais do que reproduzir-se, ou um conjunto de indivíduos a afirmar-se como sujeitos, colectivos ou individuais, no seio de um universo regido por constrangimentos (1997b, p. 16).

A perspectiva interventora da Sociologia da Empresa é, de alguma forma, ideológica; porém, situa-se na linha da teoria crítica e da teoria pós-moderna que cada vez mais enformam os estudos sociológicos na contemporaneidade, ao postularem que os sociólogos têm responsabilidades sociais na construção da sociedade futura. Esta posição afasta-se da postura clássica de neutralidade axiológica da Sociologia, que encontra em M. Weber (1967) o seu principal expoente. Segundo o autor, nos seus ensaios metodológicos dos inícios do século XX, as relações entre as ciências sociais e os homens da acção são marcadas pelo distanciamento em que ao cientista social cabe tão só informar os políticos, mas não pode confundir juízos de facto – que enformam a ciência – com juízos de valor – que enformam a prática social.

O enfoque da análise desenvolvido nesta investigação, pelo seu cariz académico, desvincula-se de uma perspectiva gestionária enformada por orientações sociológicas. Em alternativa, integra-se na perspectiva weberiana de neutralidade ética e assume a orientação das teorias crítica e da pós-modernidade, apenas na sua vertente de denúncia da dominação e dos

modos pelos quais os dominados participam activamente nesta dominação, relegando para as esferas da intervenção social as funções de reabilitação, consensualização e revalorização das empresas. Contudo, a postura analítico-interventiva tem marcado profundamente o paradigma teórico da Sociologia da Empresa, o que segundo alguns autores, nomeadamente Castillo (1998), tem tido efeitos perversos na medida em que, condicionada pela Economia e pela Gestão, a Sociologia se tem tornado ideologicamente cega e iludida, centrando a sua atenção exclusivamente no campo da gestão e da reprodução cultural.

#### **2.4. A EMPRESA-INSTITUIÇÃO. O DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E SOCIAL DA EMPRESA**

A reabilitação e a revalorização das empresas e das suas funções encontram-se, como já mencionado, indissociavelmente ligadas à crise económica e social vivida nos países ocidentais, a partir da década de 70 do século XX, e passam pela assunção, por parte da Sociologia, de que as empresas constituem um espaço (re)produtor de valores<sup>75</sup>, colocando em evidência novos objectos de análise, tais como as problemáticas da identidade, da cultura, da mudança, bem como dos acordos, das convenções e das redes.

No âmbito da Sociologia da Empresa, a empresa é definida enquanto instituição no sentido durkheimiano de orientação normativa e integradora das acções individuais. É um lugar colectivo onde os sujeitos estão submetidos a normas, regras e valores que, pela legitimidade de que gozam, unificam os grupos e estruturam as relações sociais. A dominação social daqui resultante exerce-se na medida em que, apesar dos conflitos e tensões sempre existentes no seio das instituições, tende a predominar uma conciliação, ainda que impositiva e mais ou menos desigual entre os interesses dos sujeitos e os interesses gerais da empresa. Tal conciliação aproxima, pelo menos parcialmente, os sujeitos da colectividade, garantindo a partilha de um conjunto de sentimentos, ideias e normas, e produzindo efeitos integradores de socialização, ainda que, muitas vezes, contra a vontade dos sujeitos. É no sentido da consensualização pacífica e da promoção da solidariedade social que Durkheim, nos finais do século XIX, considerava as empresas como organizações intermédias num mundo onde a diferenciação era cada vez mais acentuada. Na *Divisão Social do Trabalho* (s.d.) (1893) argumenta que o desenvolvimento dos grupos ou associações profissionais é uma consequência necessária da divisão complexa do trabalho das sociedades contemporâneas.

---

<sup>75</sup> V., a propósito desta temática, designadamente Bernoux (1995) e Sainsaulieu (1987).

A empresa é, conseqüentemente, definida como instituição cultural e simbólica. As experiências de trabalho quotidianas estão na origem de um processo de socialização secundário que propõe aos sujeitos a participação em relações interpessoais e em rituais de iniciação, de acolhimento e de manutenção da solidariedade grupal. Tais práticas constituem ocasiões de aprendizagem social, contribuindo para a criação de modos comuns de apreender o mundo e de viver em sociedade. Esta perspectiva unificadora não pode ignorar – embora amiúde o discurso sociológico sobre as empresas incorra num efeito de encobrimento – que as empresas formam igualmente comunidades conflituais mais ou menos constrangedoras, onde coexistem sujeitos com posições hierárquicas e interesses divergentes e contraditórios. A empresa é, por isso, palco de lutas de poder. Na perspectiva marxiana, o espaço de trabalho é o lugar por excelência de alienação humana, alienação do e no trabalho e do produto do trabalho. A alienação do trabalhador na economia capitalista resulta da disparidade entre o poder produtivo do trabalho – que se torna cada vez maior – e a ausência de controlo sobre os objectos que produz. O produto do trabalho é alienado ao trabalhador e passa a opor-se a ele como uma força estranha e hostil, (...) torna-se «externo» ao trabalhador não só no sentido ontológico do termo (Giddens, 1984, p. 39-40), mas também no sentido em que deixa de lhe pertencer. Ou seja, o trabalhador perde o controlo sobre o produto, que é apropriado por outros e, simultaneamente, “é alienado da tarefa em si”, na medida em que esta não lhe faculta uma satisfação intrínseca. O trabalho torna-se num meio e não mais um fim em si mesmo (Giddens, 1984, p. 40).

Paradoxalmente à dominação e alienação de que os sujeitos são alvo na esfera profissional, o trabalho e o emprego vêm ganhando força à medida que as instâncias de socialização primária do mundo moderno se vão fragmentando e perdendo a capacidade de fomentar a integração social dos sujeitos, com a passagem de uma sociedade de solidariedade orgânica para uma de solidariedade mecânica<sup>76</sup>. Segundo Durkeim, as associações profissionais deveriam desempenhar nas sociedades contemporâneas um papel mais importante do que aquele que lhes cabia antes do século XX (Giddens, 1984, p. 154).

A anomia está presente no sistema profissional na medida em que não há integração moral em certos «pontos nodais» da divisão do trabalho – os pontos de conjugação e de permuta entre os diferentes estratos profissionais. (...) Essa tarefa não pode ser desempenhada nas sociedades modernas pela família, uma vez que as suas funções têm vindo a restringir-se progressivamente.

---

<sup>76</sup> Esta mudança preconizada por Durkheim é, mais recentemente, comprovada no âmbito dos trabalhos da sociólogos da família. Cf. nomeadamente Singly (1990).

O grupo profissional é o único «que se encontra suficientemente próximo do indivíduo para que este possa apoiar-se directamente nele, e que é suficientemente estável para lhe proporcionar uma perspectiva (Durkheim, 1921, p. 18 in Giddens, 1984, p. 155).

Os grupos profissionais são uma consequência necessária da divisão complexa do trabalho, propondo o autor que se restabeleçam as associações profissionais

como grupos legalmente constituídos que «desempenham um papel social, em vez de exprimirem apenas várias combinações de interesses particulares [na medida em que] (...) Uma nação só poderá manter-se quando se intercalar entre o Estado e os indivíduos uma série de grupos secundários suficientemente próximos dos indivíduos para os atrair fortemente para a sua esfera de acção e os integrar dessa maneira na corrente geral da vida (Giddens, 1984, p. 155-156).

É na dialéctica entre os dois paradigmas analíticos referidos que se enquadra a análise das empresas, proposta nesta investigação. A complementaridade das análises entre paradigmas nitidamente diferenciados e mesmo opostos, o consensual durkheimiano e o conflitual marxiano, está subjacente a todo o trabalho desenvolvido, pela virtualidade que apresenta e pela riqueza interpretativa que a realidade empresarial confere. A empresa constitui-se, no mundo ocidental, como instituição essencial do tecido social ao contribuir para garantir a independência individual e colectiva. É uma instituição confrontada com a resolução de uma “dupla contingência” (Alter, 1996, p. 141) da qual depende o seu próprio equilíbrio como salienta, desde os anos 30 do século XX, a Escola das Relações Humanas – as empresas assumem uma função interna ou social de satisfação dos sujeitos que aí exercem a sua actividade de trabalho e uma função externa definida pelas suas finalidades de fornecimento de bens e serviços à sociedade (Desmarez, 1986, p. 38). Segundo o raciocínio de Alter (1996, p. 141), Sainsaulieu defende uma subordinação da segunda função à primeira – uma subordinação das actividades económicas à capacidade integradora das empresas ao salientar dois aspectos: (i) as empresas produzem valores, normas e regras, interagem e encontram-se numa situação de interdependência com outras instituições – pretende-se que se constituam como empresas-cidadãs pela permanente conciliação entre os seus objectivos de realização económica e os seus imperativos de construção da sociedade (Sainsaulieu, 1997, p. 26), tendo o dever de dar conta dos efeitos da sua actividade ao resto da sociedade; (ii) dada a crescente complexidade dos sistemas produtivos, a eficácia das empresas depende da capacidade de acção colectiva conseguida entre os sujeitos que a integram. Esta articulação de iniciativas e a interdependência dos trabalhadores no seio das empresas é facilitada pela



situação de crise económica, visto que se enfraquecem as lutas que opõem trabalhadores e respectivos sindicatos a empregadores. Neste contexto, o desenvolvimento social e económico da empresa passa pela mobilização dos diferentes sujeitos que, nesta perspectiva, se apresentam como uma colectividade e não como um conjunto estritamente hierarquizado de postos de trabalho ou de graus (Alter, 1996, p. 143). Porém, reitere-se novamente que a Sociologia da Empresa não pode negligenciar esta última dimensão e a consequente desigualdade das relações sociais de produção existentes no seio das empresas. É nesta perspectiva que, em Durand, a empresa constitui um modelo reduzido dos processos sociais constitutivos da sociedade (in Thuderoz, 1997b, p. 100). Da mesma forma, a sociedade não é exterior à empresa, ela existe na empresa (Thuderoz, 1997b, p. 105).

Trata-se, pois, de uma concepção de empresa aberta à sociedade, o que implica que esta lide, nas suas relações internas e externas, com as contingências de um conjunto de constrangimentos face aos quais dispõe de uma autonomia relativa. Esta proposta interpretativa da empresa vem sendo equacionada desde os anos 50 do século XX, no âmbito da teoria da contingência<sup>77</sup> que salienta os processos de adaptação das empresas aos seus contextos externo e interno.

De facto, a autonomia económica de que as empresas dispõem face à sociedade tem-se intensificado, resultado da fusão em grandes grupos económicos, particularmente multinacionais, e do poder adquirido pela constituição destes oligopólios. Todavia, esta autonomia, que adquire uma amplitude transnacional, não deixa de ser condicionada pela inserção territorial e sectorial das empresas. Isto é, apesar de existir uma propensão cada vez maior para a homogeneização da relação salarial, existem diferenciações nacionais, regionais, locais e sectoriais. Está-se face a mais um dos fenómenos caracterizados pela transversalidade entre o local e o global. Numa perspectiva territorialista, a inserção das empresas é global<sup>78</sup>.

As diferenciações manifestas ao nível da relação salarial resultam, de acordo com a abordagem societal, da forma como as empresas lidam com as especificidades nacionais/locais

---

<sup>77</sup> Para um maior desenvolvimento das diversas análises no âmbito da teoria da contingência, cf. Woodward (1997), que salienta os constrangimentos técnicos, Burn e Stalker (1961) e Laurence e Lorch (1967) que relevam os factores ambientais (in Mintzberg, 1995, p. 253-328). Entre os factores de contingência externos às empresas são apontados os factores de estabilidade, complexidade, diversidade, hostilidade do ambiente, a regulação do sistema técnico e a moda; entre os factores de contingência interna refere-se a idade, a dimensão, o sistema técnico e de poder das empresas (Mintzberg, 1995).

<sup>78</sup> Para um maior desenvolvimento do paradigma territorialista, cf. Amaro (1991a; 1991b).

que caracterizam os sistemas educativo, de relações profissionais e organizacional<sup>79</sup>. A empresa é concebida como uma organização autónoma inserida num espaço profissional na qual se exprime a coerência das dimensões constitutivas da relação salarial (Oliveira, 1993, p. 20). Ou seja, a empresa é uma das instituições onde as especificidades nacionais, às quais acrescem as especificidades regionais e locais do sistema educativo, das relações profissionais e respectivas dinâmicas das associações empresarias e sindicais, das políticas de emprego, de educação e segurança social, entre outras, se constroem, se activam, se recriam e se reconstroem. Ela é constituída e condicionada pela interacção dos factos produzidos por outras instituições e organizações com as quais se relaciona (Thuderoz, 1997b, p. 108), o que não exclui o seu papel de actor na produção das suas normas e regras de organização, das suas formas de autoridade e de dominação.

Na sua relação com a sociedade, as empresas mantêm uma “autonomia relativa”<sup>80</sup>. Dentro dos limites impostos pelas instituições e organizações com as quais interagem, das culturas nacionais, étnicas ou geracionais e de outros constrangimentos externos de carácter estrutural e conjuntural, as empresas detêm uma margem de autonomia que lhes permite adaptarem-se e mesmo introduzirem modificações nos próprios condicionamentos, através de diversos tipos de estratégias de negociação. Estas últimas são função dos seus recursos e do poder que deles decorre. As empresas são tributárias das grandes regulações sociais que estruturam a sociedade num dado momento, contudo, são capazes de ultrapassar os limites destas regulações ou de as mobilizar em seu proveito. Deste modo, a autonomia da empresa não é uma autonomia por defeito, mas uma autonomia por conquista (Thuderoz, 1997b, p. 102).

A amplitude e a densidade sociais atribuídas à empresa ao equipará-la a outras instituições das sociedades contemporâneas, como a família, a escola, a igreja ou o Estado,

---

<sup>79</sup> Um maior desenvolvimento da, também, designada abordagem do LEST – Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail – encontra-se na obra clássica de Maurice, Sellier e Silvestre (1982), onde se analisam as diferentes configurações da relação salarial na Alemanha, na França e no Japão.

<sup>80</sup> Conceito aplicado por Rodrigues à relação salarial (1988b, p. 74). A autora argumenta que a relação salarial é duplamente condicionada pelas dimensões institucional e económica. É autónoma, “na medida em que os factores de construção e de caracterização da relação salarial não podem certamente ser reduzidos àqueles que são pertinentes para a reprodução do capital”. Mas esta autonomia é relativa, “na medida em que as transformações institucionais da relação salarial deparam com os limites que lhes são impostos pela dinâmica do conjunto do sistema económico” (Rodrigues, 1988b, p. 75). O conceito é transferido, na presente argumentação, para a empresa, no sentido de salientar a sua capacidade de actuação autónoma dentro dos limites sociais que lhe são impostos.

resultam numa perspectiva designada de desenvolvimento social e económico das empresas. Protagonizada por Sainsaulieu<sup>81</sup>, considera a empresa e, sobretudo, a grande empresa, como a nova instituição parceira na constituição das sociedades actual e futura. Segundo este ponto de vista, o conceito de desenvolvimento económico e social remete para a construção permanente da sociedade num contexto aleatório e altamente imprevisível, com exigências económicas constrangedoras, em que o social já não chega antes ou depois do económico, mas ao cerne da produção, como um verdadeiro cadinho de integração possível entre actores de produção, levando a uma qualidade da sociedade que se tornará um trunfo decisivo da economia (Sainsaulieu, 1997, p. 17) .

A concepção de desenvolvimento económico e social das empresas rompe, do ponto de vista sociológico, quer com as concepções humanistas destinadas a minorar os aspectos mais penosos que marcam o trabalho assalariado na sociedade industrial, quer com as concepções políticas de resolução dos conflitos por via dos compromissos atingidos através das negociações colectivas. A sua proposta orienta-se para uma leitura renovada do papel das empresas como mecanismo de construção da sociedade e de uma dinâmica de coesão social, necessária aos esforços de colaboração entre actores de produção (Sainsaulieu, 1997, p. 18), dadas as alterações a que entretanto se assistem nas formas de conciliar o individual e o colectivo.

Na perspectiva do autor, as empresas contemporâneas, da mesma forma que não são concebidas como comunidades fechadas, também não são perspectivadas como meros veículos de acesso ao consumo. Porém, as técnicas de gestão participativa, utilizadas durante a década de 1980, revelaram-se débeis e sem credibilidade para fazer face à situação de crise económica e social e para reabilitarem as empresas. Deste modo, o problema que actualmente se coloca às empresas é o da consciência de que a sociedade se estabelece por meio de e nas actividades de trabalho que se exercem no seu seio, o que acentua a ideia de reciprocidade: Já não duas sociedades que se observam, a do trabalho e a da sociedade, mas a interdependência desejada

---

<sup>81</sup> Desde 1985 que, com o apoio ministerial francês e sob impulso de Sainsaulieu, um grupo de cientistas e investigadores oriundos dos diferentes centros de investigação franceses com ligações transdisciplinares à realidade do trabalho e das empresas, reunia regularmente com o objectivo de constituir “uma teoria sociológica da empresa”. Entre os franceses destacavam-se M. Liu, P. d’ Iribarne, M. Maurice, R. Sainsaulieu e D. Segrestein. Entre os estrangeiros, com uma participação menos regular, contaram com M. Bolle de Bal (Bélgica), D. Pimentel (Portugal) e M. Schumann (antiga República Federal da Alemanha), entre outros (Sainsaulieu, 1992, p. 18).

e consciente entre dois tipos de actividades no seio da mesma sociedade global (Sainsaulieu, 1997, p. 22). Este posicionamento leva a que se proponha uma abordagem das empresas que ultrapasse a perspectiva de instauração da democracia industrial, visando um funcionamento participativo sobretudo com objectivos de produção de garantias sociais,

para se encontrar uma nova posição institucional para a empresa na edificação de uma sociedade democrática pós-industrial. [Definir-se] ao mesmo tempo como fonte de produção de sujeitos e como pólo de elaboração de projectos colectivos; ver-se como motor de uma consciência de sociedade interna e externa no trabalho; definir-se como pólo de diálogos e de negociações de parceria entre forças profissionais e culturais claramente reconhecidas; tais são os imperativos do desenvolvimento social de empresas que, para serem eficazes no mercado e na concorrência, devem ter em conta o conjunto das identidades cívicas que lhes são fornecidas pela sociedade na qual tem de conceber um desenvolvimento económico (Sainsaulieu, 1997, p. 22-23).

Trata-se, pois, de reconstituir a sociedade no próprio centro do desenvolvimento económico e no próprio cerne das actividades de trabalho: é desejável que a sociedade comece no trabalho, deixou de começar na «hora de saída» (Sainsaulieu, 1997, p. 22).

As resistências a esta abordagem renovada da empresa são abundantes. Francfort et al. (1995), numa investigação recente sobre os mundos sociais da empresa, inventariaram quatro problemas desta orientação analítica. Detenhamos a atenção nos problemas identificados naquela investigação, a partir da exposição de Sainsaulieu (1997).

O primeiro problema remete para a dicotomia subordinação/controlo *versus* autonomia/dependência. Os novos factores de competitividade pautam-se pelo segundo pólo da dicotomia, opondo-se aos cânones da especialização e hierarquização da OCT. Superar as antigas tradições organizacionais do trabalho em benefício do desenvolvimento da autonomia, da participação e da iniciativa dos sujeitos e dos grupos, exige uma transformação difícil porque de sinal contrário à herança gestonária e à dinâmica assalariada que caracterizou, e continua a caracterizar, as relações sociais de produção da sociedade salarial (Sainsaulieu, 1997, p. 19). Porém, e dado que esta adaptação se impõe por razões económicas, crê-se na sua possibilidade de realização pelo menos a longo prazo.

A este problema associa-se um outro que se traduz na capacidade das empresas integrarem explicitamente nas suas culturas colectivas as diferentes características dos sujeitos e dos grupos que as integram. Como demonstraram os sociólogos das organizações, os jogos dos actores e as diferenças subculturais, quando tidos em conta, foram-no apenas como forças implícitas e informais do funcionamento organizacional. Trata-se agora de atender a estas

forças distintas, às microculturas e aos projectos autónomos de grupos e unidades funcionais ou orgânicas diferenciadas, de modo a promover formas de integração colectiva através de projectos transversais e da produção de uma linguagem comum. Também aqui as tradicionais relações de autoridade, subordinação e controlo são questionadas e redefinidas pelo reconhecimento das interdependências entre autonomias de base (Sainsaulieu, 1997, p. 20).

A mudança, característica permanente do mundo, é outro dos problemas que se coloca ao desenvolvimento económico e social das empresas. Implica que estas se movam de acordo com uma lógica organizacional e de gestão capaz de lidar com a incerteza e, conseqüentemente, com as directrizes das previsões, que substituem a anterior situação de estabilidade. A flexibilidade e a capacidade de aprendizagem para lidar com um futuro incerto e desconhecido contrariam as práticas clássicas habituais pautadas pela rotina, rigidez e permanência e predisõem as empresas a flexibilizar quantitativamente o emprego e a gerir os RH numa lógica individualizada e meritocrática. As divergências entre grupos com lógicas sócio-económicas e culturais diferentes tendem, deste modo, a agudizar-se, exigindo uma dinâmica de negociação, de diálogo e de compromisso entre lógicas divergentes no seio de cada empresa (Sainsaulieu, 1997, p. 21).

O último problema enumerado refere-se às contradições que as empresas têm de gerir nas relações entre o trabalho e a sociedade. Resultado das contradições anteriores, revelam-se na dificuldade das empresas conciliarem modelos de gestão flexíveis – que se traduzem numa tendência para a precarização da relação salarial – com as novas exigências que impõem aos trabalhadores em termos, pelo menos, de envolvimento e de saberes mobilizados. Questiona-se, deste modo, todo um conjunto de situações contraditórias que se traduzem, nomeadamente, na possibilidade de conciliar a motivação dos indivíduos com a constante ameaça de redução de efectivos ou de criar uma cultura de responsabilidade colectiva quando se opta por uma lógica individualista de gestão das carreiras ou, ainda, de garantir a selecção dos melhores profissionais sem excluir os menos aptos. Se durante muito tempo o espaço de trabalho – o ofício/a profissão e a oficina/empresa – permitiu conciliar as lógicas individuais e colectivas ao funcionar como comunidade de pertença identitária de trabalhadores deslocalizados e afastados dos seus meios sociais de origem, actualmente a elevação dos níveis de vida, da educação e de comunicação, a par dos efeitos individualizantes da gestão dos RH e dos perigos de exclusão social pela perda de emprego (Sainsaulieu, 1997, p. 22) questionam a legitimidade absoluta das empresas como vector identitário. Novos vectores de identificação

se afirmam, surgindo uma ambivalência de sentimentos face ao valor do trabalho e do emprego na vida dos sujeitos e, conseqüentemente, da sua dedicação à actividade profissional.

A eles acresce-se, em nossa opinião, a própria concepção de empresa que lhe está subjacente, que induz a raciocínios reificantes da mesma atribuindo-lhe uma responsabilidade social desejável, ainda que de fraca concretização na actualidade, atendendo à perspectiva racionalizadora e neoliberal que a enforma. Com efeito, esta última orienta os modelos organizacionais e gestionários das empresas, particularmente dos grupos transnacionais, mas também das que se encontram subjugadas a estes por via das relações de subcontratação dependentes estabelecidas.

As diversas contradições expostas demonstram os conflitos e a diversidade de interesses existentes no seio das empresas. Esta concepção conflitual das empresas não nega, contudo, o seu papel institucional na sociedade contemporânea; porém, questiona a função quase mítica e mesmo idílica que lhe é frequentemente atribuída. Por um lado, o seu contributo para a construção de uma nova sociedade é um cenário desejável, todavia a sua possibilidade de concretização fica restrita às grandes empresas e, mesmo nestas, constata-se que a cultura de oposição tende a prevalecer face ao paradigma da cooperação. Por outro lado, as transformações a que se vem assistindo na esfera do trabalho e do emprego, com o crescimento do desemprego, do trabalho por conta própria e isolado ou com um pequeno número de assalariados, contribuem para pôr em causa o seu valor extrínseco e intrínseco central e insubstituível, surgindo novos espaços de actividade (e não de emprego), que se posicionam como equivalentes funcionais no domínio dos efeitos de estruturação da vida e dos tempos. Paradoxalmente, a ideologia empresarial afirma-se como o elemento central da sociedade ocidental. Valoriza-se o sucesso, a capacidade de inovação e de risco. Os dirigentes das empresas são os “novos guerreiros” de um conflito planetário que é agora a guerra económica. Nesta, as exigências e os papéis dos assalariados são igualmente mais latos: são eles que produzem, que “combatem” no mercado face à concorrência e que se mobilizam para o cumprimento das regras. As empresas são «os corpos de batalha que protegem as fronteiras contra a invasão estrangeira» (Touraine, 1990 in Thuderoz, 1997b, p. 94) assegurando ao (...) país uma posição forte no mercado internacional (Thuderoz, 1997b, p. 94). Neste contexto, a Sociologia tem o dever de denunciar os problemas e os desaires do desenvolvimento económico e social que a ideologia neoliberal tem causado e equacionar os futuros previsíveis e desejáveis. E a teoria sociológica crítica e pós-moderna tem a responsabilidade de divulgar o carácter de urgência das reformas do mundo empresarial e político, sob pena de não denunciar

desenvolvimentos indesejáveis e de não se posicionar na preparação dos cenários futuros. Todavia, os autores críticos caem amiúde no exagero de perspectivarem um cenário futuro desejável sem terem em conta os condicionalismos presentes e historicamente herdados da realidade empresarial actual, o que se salda em inúmeras acusações acerca do carácter ideológico da mesma. Isto é, por vocação, a instituição empresa não tem caminhado gratuitamente no sentido da promoção do desenvolvimento social e humano, a não ser por efeito das suas necessidades de rentabilização económica. Postula-se, contudo, hoje, que, por razões de melhoria do desempenho económico, é imprescindível a adopção de um paradigma cooperativo em detrimento do conflitual, tendendo a imputar-se paralelamente à empresa uma responsabilidade social decorrente do seu papel institucional contemporâneo. Reifica-se a empresa como se esta tivesse vida própria e autónoma, independentemente das vontades políticas e estratégicas dos seus dirigentes.

A responsabilidade social das empresas pressupõe a capacidade das mesmas para responderem às necessidades e às expectativas da sociedade em geral<sup>82</sup>. Porém, trata-se de uma integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas (União Europeia, 2001). Ainda que o objectivo primeiro das empresas seja a obtenção de rentabilidade económica, pretende-se que possam atingi-la não contra, mas a favor da sociedade, ou seja, contribuindo, simultaneamente, para o cumprimento dos objectivos sociais e ambientais, mediante a integração destes na sua estratégia.

Nesta óptica, há uma preocupação com as interacções desenvolvidas entre as empresas e a sociedade, assumindo aquelas a sua «razão de ser» de uma forma mais abrangente, intimamente associada à sociedade envolvente e ao impacto que nela provoca. Emerge (...) a necessidade de um compromisso entre aquilo que os dirigentes pretendem e aquilo que a sociedade tem o direito de exigir, nomeadamente em termos de algumas responsabilidades específicas, tais como a ecologia, o emprego de minorias e de deficientes, entre outras (Parente, 1996, p. 90-91).

A responsabilidade social das empresas é operacionalizada a dois níveis de actuação: o domínio interno das empresas, que remete para as práticas socialmente responsáveis que implicam o investimento no capital humano, nomeadamente em termos de formação, motivação organizacional, comunicação e informação, cruzamento entre vida profissional e a

---

<sup>82</sup> Para um maior desenvolvimento desta problemática consulte-se, nomeadamente, a obra clássica de Learned, Christensen, Andrews et al. (1969), mais recentemente o Livro Verde sobre a responsabilidade social empresarial (União Europeia, 2001) e Notat (2003, p. 11-28).

vida familiar, diálogo social, saúde, higiene e segurança no trabalho, gestão da mudança, gestão dos recursos naturais e impacto ambiental; o domínio externo, designado igualmente por cidadania empresarial, remetendo para a extensão da intervenção das empresas à comunidade local, ao envolver para além dos trabalhadores, outras partes interessadas, tais como parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e organizações não governamentais que exerçam a sua actividade junto das comunidades locais e no domínio do ambiental (Neves; Rodrigues, 2003, p. 4). É fundamentalmente sobre o primeiro domínio que reflecte este trabalho<sup>83</sup>, ainda que se constate que em Portugal é a segunda área de actuação que tem adquirido maior visibilidade, devido às estratégias de enriquecimento de imagem institucional e de *marketing* social das empresas que a praticam (Neves; Rodrigues, 2003, p. 12)<sup>84</sup>.

Este registo interventivo, designado como responsabilidade social das empresas numa vertente, e como desenvolvimento social e económico noutra, é perspectivado como solução para os problemas de crise, que só é possível realizar se se atribuir maior autonomia às empresas, considerando-as não mais só como sociedades de capitais ou de produção estática, mas como sociedades de acção colectiva de carácter económico (Sainsaulieu, 1987, p. 346).

O seu poder e autonomia vão ser reconhecidos, como já foi referido, no âmbito da própria teoria económica onde, até então, todo o funcionamento económico se reduzia a simples mecanismos de mercado.

---

<sup>83</sup> Estudos recentes (Neves; Rodrigues, 2003) demonstram que o conceito de responsabilidade social em Portugal definido no quadro das estratégia das empresas é novo, tendo vindo a substituir o tradicional conceito de donativo, de patrocínio e de “caridade” não apenas como uma política de filantropia, mas como um modo das empresas garantirem o seu desenvolvimento de forma sustentada.

<sup>84</sup> Veja-se, por exemplo, a formalização assumida pelas práticas de cidadania empresarial através da criação de uma associação sem fins lucrativos denominada de Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE) pelas empresas aderentes, fundamentalmente por parte de grandes empresas. Estimou-se em cerca de 110 organizações, entre estas 70 empresas, aquelas que fazem parte de organizações de apoio e divulgação de práticas de responsabilidade social (Neves; Rodrigues, 2003, p. 7).