

O Paradigma Funcionalista e sua Concepção da Organização¹

A partir da revisão das principais escolas funcionalistas na análise das organizações, é possível identificar a concepção das organizações que elas têm em comum. Essa concepção pode ser caracterizada de quatro formas diferentes.

1. Uma concepção sistêmica e sincrônica

As organizações são definidas como um conjunto cujas partes são relacionadas umas às outras, tais partes podendo ser indivíduos ou grupos. É assim que Weber fala em "*corporate group*", Parsons em "coletividade", Barnard em "sistema cooperativo", Roethlisberger e Dickson em "sistema social". O que caracteriza essa relação é que ela não se dá ao acaso, mas é sobretudo coordenada. A organização torna-se então um sistema de esforços humanos coordenados; uma estrutura pela qual os esforços coordenados dos homens atingem resultados superiores à soma de seus esforços individuais. A organização assim é definida pela necessidade de uma coordenação em vista de uma maior eficácia. Na teoria das organizações, essa necessidade de coordenação é satisfeita pela existência de uma estrutura de autoridade. É isso que se encontra nas concepções de organização de Fayol, Barnard e Weber que marcaram profundamente a evolução posterior tanto do pensamento administrativo quanto da análise das organizações: a coordenação do trabalho necessita de uma estrutura de autoridade hierárquica na qual uma das atividades principais consiste precisamente.

Desse modo, a organização surge como um arranjo mediante o qual as atividades de certas pessoas são sistematicamente planejadas por outras pessoas (as quais, por consequência, têm autoridade sobre elas) a fim de realizar determinados objetivos. Isso nos conduz segundo aspecto que a teoria funcionalista identifica como característico de todas as organizações.

¹ SÉGUIN, Francine et CHANLAT, Jean-François. *L'analyse des organisations: une anthologie sociologique*. Tome I, p. 33-36. Montréal. Gaëtan Morin, 1987.

2. Uma concepção teleológica da organização

Essa coordenação dos homens e de suas atividades é orientada para o alcance de certos objetivos e metas. As organizações são vistas como coletividades estabelecidas para a perseguição de objetivos relativamente específicos, sobre uma base mais ou menos contínua. A noção de objetivos e metas, malgrado as dificuldades inerentes à identificação dos objetivos reais buscados pelas organizações, é uma dimensão central na quase totalidade das definições de organização. Certos autores, como Parsons, fazem dessa dimensão uma característica que distingue a organização de outros tipos de sistema. Os objetivos têm duas facetas que têm implicações importantes quanto ao funcionamento organizacional. De um lado, os objetivos são partilhados pelo conjunto dos membros da organização, são os objetos de aceitação e de expectativas de todos. De outro lado, a organização, em razão dos objetivos que ela persegue, tem uma função social pois ela cria uma produção identificável que torna-se um *input* para outro sistema social em seu conjunto ou ainda para outro subsistema social. É necessário entretanto que os valores seguidos pela organização sejam congruentes com os valores mais gerais da sociedade. Produzindo um *output* aceitável para esta última, a organização encontra-se assim legitimada em sua própria existência; dito de outra forma, os valores da organização legitimam sua existência como sistema.

Uma tal concepção dos objetivos organizacionais, quer ela seja implícita ou explícita nos estudos das diferentes escolas, consideram como um dado a legitimidade interna e externa da organização. No nível interno, postula-se a existência de objetivos comuns a todos os membros da organização, uma vez que se a organização sobrevive é porque o conjunto de seus membros persegue objetivos compartilhados. Não se especifica entretanto, além da afirmação de princípio, de quais objetivos está-se tratando e em qual medida tais objetivos são efetivamente aceitos pelos membros. No nível externo, legitima-se a existência da organização por um sistema de valores supostamente em acordo com os valores fundamentais da sociedade. Isto é o suficiente para legitimar as ações organizacionais.

Os objetivos não são considerados unicamente como o fundamento da legitimidade organizacional, eles são também definidos como a base da racionalidade organizacional. Além disso, eles fornecem à organização certas prioridades e

diretrizes que lhe permitem orientar e planificar sua ação. A atividade organizacional decorre então dos objetivos gerais ou específicos fixados. Em seguida, os objetivos servem como critérios de medida quando da avaliação da eficácia alcançada. Enfim, é em função dos objetivos que a organização se dotará de uma tecnologia, de uma estrutura formal e de um sistema de mobilização e controle dos indivíduos requisitados à sua ação.

3. Uma concepção "a-histórica" da organização

A concepção das organizações que se depreende dos estudos funcionalistas é igualmente uma concepção "a-histórica" da organização. A organização não tem história ou sobretudo sua história se resume à evolução de variáveis facilmente quantificáveis tais como o efetivo, os ativos, os lucros, etc. As análises funcionalistas estão mais voltadas para o presente do que para a incorporação do passado; elas buscam mostrar como as características organizacionais estão em relação estreita umas com as outras, o que permite às organizações manterem-se num estado de equilíbrio relativamente estável. Evacuando a história, as análises funcionalistas ocultam ou marginalizam fortemente os fenômenos de causalidade e de mudança. Com efeito, é frequentemente a história que nos permite compreender e explicar o que se passa no seio de uma organização. É também a história que nos permite identificar as mudanças importantes ocorridas ao longo do tempo nas organizações.

4. Uma concepção integradora e harmônica da organização

A organização é definida como um sistema de coordenação das atividades dos indivíduos para o alcance de objetivos comuns. Esta definição leva em conta ao mesmo tempo o caráter sistêmico e o caráter teleológico identificados acima como dois aspectos principais dos estudos funcionalistas da organização, tal como encontramos na literatura concernente. A visão da organização que é subjacente a essa definição é de harmonia entre os indivíduos e grupos que compõem a entidade social em questão. Esta integração decorre da existência e da aceitação de objetivos comuns a todos e de uma divisão do trabalho pela qual alguns detêm autoridade hierárquica

para coordenar e controlar o trabalho de outros, o que cria as condições para a realização dos objetivos fixados.

Trata-se de uma visão consensual da organização que nos é proposta: a organização "ideal" é caracterizada pelo consenso e não pela existência de relações de poder e de conflitos. Ela constitui o modelo do que é e do que deve ser uma organização, modelo que os analistas tentam encontrar na realidade ou tornar possível por intervenções como consultores. Essa visão é radicalmente diferente daquela que se depreende das correntes de pensamento que compõem o paradigma crítico.