

## O PARADIGMA CRÍTICO EM SOCIOLOGIA\*

Todo paradigma repousa, por definição, sobre uma certa concepção do mundo real e social. O paradigma crítico não escapa a essa regra. Oposto à concepção que sustenta o paradigma funcionalista, a visão crítica do mundo foi definida muitas vezes como uma contra sociologia. Com efeito, enquanto o paradigma funcionalista privilegia a *estabilidade*, a *integração*, a *coordenação funcional*, o *consenso*, o paradigma crítico se interessa antes de tudo pelo *conflito*, pela *mudança*, pela *desintegração* e pela *dominação*, temas em torno dos quais a sociologia crítica se constituiu.

Mas, o que é uma sociologia crítica ? Como escreve justamente Claude Javeau, a sociologia crítica “*é uma sociologia que examina em detalhe a estrutura de uma sociedade, põe em evidência os conflitos que a minam, revela pela análise as zonas onde os indivíduos são oprimidos, as contradições entre as práticas sociais e as ideologias, os processos de fechamento — ou pelo contrário, as chances de abertura —, é uma sociologia decididamente voltada para as transformações da sociedade...*”

Em sociologia, essa concepção ao mesmo tempo dinâmica e antagonista das relações sociais surge no séc. XIX. A obra de Marx constitui o seu pivô. Com efeito, contrariamente aos primeiros pensadores funcionalistas tais como Comte ou Spencer, Marx, influenciado de um lado pela filosofia de Hegel e de outro lado pelas idéias de Darwin e a economia política inglesa, vê na revolução industrial, à qual ele assiste, apenas um outro modo de estruturação da luta de classes. A marcha do capitalismo triunfante não marca somente a chegada de uma nova ordem social, mas também o estabelecimento de um novo sistema de exploração.

---

\* CHANLAT, J.-F. e SÉGUIN, F. *L'analyse des organisations, une anthologie sociologique*. Québec, Gaëtan Morin, tome 1, p. 37-38, 1992.

Ao longo do séc. XX, os numerosos problemas sociais engendrados pela industrialização capitalista, tanto nos planos local e regional que no nacional, vão constituir as questões sobre as quais uma importante produção intelectual marxista ou de inspiração marxista se edifica. Todavia, se a obra de Marx e mais geralmente a herança marxista constitui o elemento central a partir do qual o paradigma crítico foi construído na sociologia, é também verdadeiro que algumas correntes de pensamento, paralelas ou não em seu prolongamento, contribuíram igualmente para a sua elaboração. Entre as mais importantes, pode-se citar o anarquismo, o existencialismo, o personalismo, o acionalismo e certas preocupações decorrentes das interrogações de Weber.

Se o paradigma crítico é por consequência, acima de tudo, uma concepção do mundo que se origina da filosofia social européia, e se constitui uma vertente importante da sociologia geral, ele exerce ainda um papel menor no campo das organizações. Tal subdesenvolvimento relativo do pensamento crítico nesse campo não aconteceu por acaso. Ele é devido, em larga medida, a cinco principais fatores: o desinteresse muito tempo marcante do marxismo pelos estudos organizacionais, a expansão econômica do pós-guerra, o totalitarismo das experiências comunistas, o radicalismo desse paradigma e a hegemonia do funcionalismo anglosaxão nas ciências sociais.

## O Paradigma crítico e sua concepção da organização<sup>1</sup>

São seis concepções que compõem o núcleo do paradigma crítico e se constituem também como críticas ao paradigma funcionalista.

### 1. Uma concepção sociológica da Organização

Contrariamente ao que alguns poderiam pensar, dentre os inúmeros trabalhos desenvolvidos pela teoria das organizações, poucos são aqueles que podem realmente reivindicar um caráter sociológico. A maioria desses estudos sociológicos aceitam de início um certo número de fatores como fixos, determinados a priori, imutáveis e funcionais. É assim que a produtividade, a racionalidade, a divisão do trabalho, a hierarquia, a tecnologia, o mercado, o tamanho da empresa, o produto e o meio ambiente tornam-se elementos dissociados de toda relação com o sistema de classes e com o sistema político mais amplo.

Ora, as relações que uma organização desenvolve com o exterior assim como suas relações internas não são independentes de suas raízes sociológicas, ou seja, da estrutura social e das relações sociais próprias a determinada uma sociedade. Elas não são desligadas das ideologias, dos valores, das concepções de mundo que, muitas vezes existem para justificar algumas situações, privilégios e poderes.

Em sociologia não pode haver a-priorismos: a hierarquia, a divisão do trabalho, a tecnologia, a racionalidade, como nos mostra o pensamento crítico, não são determinantes absolutos de necessidades funcionais ou categorias científicas. Todos estes elementos se inscrevem em um quadro social dado. Esse quadro específico produz desigualdades de poder e de *status* que são posteriormente justificadas pelas ideologias. A corrente crítica, através da sua diversidade, quer ser um veículo vivo desta realidade que a corrente funcionalista tem muita tendência a negligenciar.

### 2. Uma concepção histórica

Contrariamente aos estudos de inspiração funcionalista, a análise crítica quer ser também histórica. Na realidade, a maior parte das análises funcionalistas das organizações evacua a história ou não se interessam quase nunca em analisar como as relações sociais se formam e se transformam no tempo.

As organizações, assim com os seres humanos, têm uma história. Conhecê-la, como nos mostra os analistas críticos, é descobrir as leis que regem as crises, as transformações. É descobrir o contexto sócio-histórico onde as relações sociais se constroem. As mudanças tecnológicas, as inovações científicas, por exemplo, e suas aplicações nas organizações não podem ser analisadas sem fazer referência à história do desenvolvimento técnico-científico e sem relacionar esta última história à história geral da sociedade.

A história da organização não pode ser dissociada da história da sociedade da qual ela faz parte. Fazer isso é condenar-se a uma visão formalista e não contextualizada, no interior da qual os elementos organizacionais (objetivos, normas, divisão do trabalho, etc.) tornam-se noções sem história.

### 3. Uma concepção dialética da organização

<sup>1</sup> SÉGUIN, Francine et CHANLAT, Jean-François. *L'analyse des organisations: une anthologie sociologique*. Tome I, p. 65-71. Montréal. Gaëtan Morin, 1987.

### 3. Uma concepção dialética da organização

As análises críticas enfatizam o conflito, as crises e as contradições, privilegiando os processos mais do que as estruturas, através de uma concepção dialética das organizações.

As organizações não são elementos estáticos, inertes, elas são permeadas por contradições, oposições, conflitos, crises, rupturas que não são independentes daquelas que observamos na sociedade global. Sem considerar a tripla dialética das organizações (dialética interna, externa e do indivíduo), não poderemos entender a realidade humana e organizacional em toda a sua complexidade.

O método dialético possui inúmeras vantagens: i) ele opera a desconstrução de todos os conceitos cristalizados a fim de evitar a sua "mumificação"; ii) ele contém sempre um elemento de negação; iii) ele luta contra todas as simplificações, imobilizações ou sublimações no conhecimento dos grupos humanos reais e em particular das totalidades sociais; iv) ele elimina toda tomada de posição a priori. *"É um apelo para a reinvenção perpétua dos sistemas em favor do aprofundamento dos problemas. Não é uma panacéia, mas uma arma contra todas as formas de dogmatismo"* (Gurvitch).

### 4. Uma concepção desmistificadora das organizações

A análise crítica das organizações não se contenta apenas com aquilo que lhe é dito. Identificando prioritariamente as contradições, os conflitos, as perturbações e às crises, ela vem desmontar, colocando abaixo, certas concepções clássicas dos homens e das organizações. Ela revela os motivos não ditos; ela desnuda as relações reais; ela destrói os velhos determinismos. Nenhum destes elementos da organização está imune a ser desmistificado.

É desta maneira que se denuncia a reificação dos objetivos, a racionalidade subjacente à organização, as ideologias gerenciais (racionalidade, eficácia, produtividade, etc.), colocando ênfase sobre a importância e o papel que têm as relações de poder e de dominação dentro da empresa.

De fato, a organização não se resume a um conjunto de administradores unidos por um objetivo comum. Ela compreende igualmente trabalhadores, homens e mulheres que na maioria das vezes não têm nenhuma voz dentro da organização e são considerados unicamente como "recursos" com os quais é necessário contar.

Todos os trabalhos críticos recentes fazem eco com as velhas análises do último século que já eram desmistificadoras, denunciando os mitos legitimados por certos trabalhos cujo único objetivo, na maioria dos casos, era de melhor controlar a mão de obra. Esta desmistificação mostra, por outro lado, o caráter arbitrário e não determinado de toda organização.

### 5. Uma concepção "acionalista" da organização

Todas as correntes que pertencem ao paradigma crítico têm uma concepção "acionalista" da organização. Partindo da pessoa/sujeito, como os existencialistas e como os anarquistas, ou considerando como ponto de referência as classes ou os movimentos sociais, como os marxistas e os acionistas, todos partilham uma visão da organização como produtos humanos.

Como produtos humanos as organizações exprimem potencialidades e projetos de homens e mulheres, em um determinado momento de sua história. As organizações são a expressão desta *praxis* humana de que nos falam vários autores. As organizações não são imutáveis: elas se transformam, desaparecem, renascem sob a pressão do fazer humano. Em outras palavras,

nós não somos condenados, contrariamente a alguns discursos, a uma realidade intransponível.

#### **6. Uma visão emancipadora da organização**

As análises críticas na administração buscam liberar o homem de certos limites econômicos, políticos, sociais e culturais que não servem senão para justificar a dominação e a exploração. Seguindo esta perspectiva, a análise crítica deve conduzir a formas futuras de organização do trabalho desatreladas de todos os entraves atuais. As organizações devem então buscar uma maior participação, uma maior responsabilização e uma maior autonomia por parte das diferentes categorias de trabalhadores e, em particular, por aqueles que pertencem aos escalões mais baixos.

Esta visão emancipadora nos permite compreender o interesse das correntes do paradigma crítico por temas como a autogestão, o cooperativismo, os conselhos de trabalhadores, a desburocratização, as formas autônomas de trabalho, etc. Estas correntes visam liberar os homens e as mulheres de todas as entraves que não permitem que eles se realizem como seres humanos no trabalho.

O paradigma crítico das organizações não é então apenas um instrumento teórico de análise, ele é também um projeto libertário, que deve conduzir à uma maior humanização das organizações.