

FIRST INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Social Change and Economic Dynamics: Challenges for Contemporary Societies

27-28 November 2014 :: Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Lisboa

Theme 1) Innovation, Economy Employment and Public Policies

Lógicas empresariais no limiar do século XXI

Maria de Fátima Rocha Maia

rochamaiaster@gmail.com

FCSH - Univ. Nova de Lisboa

Depto Economia da Univ. Estadual de Montes Claros - UNIMONTES

Resumo

Dadas as transformações no sistema de produção, ocorridas ao longo do tempo, é importante examinar como a teoria, a partir das novas concepções de gestão da produção, tem conseguido responder (ou não) à mudanças ocorridas no âmbito da firma. Nesse artigo será examinada a participação gerencial e o comportamento empresarial no processo de evolução das firmas. A partir da revisão da literatura, o artigo apresenta algumas lógicas empresariais pós fordistas e as novas formas de acumulação no limiar do século XXI. Com as mudanças na ordem internacional, num cenário regido pela lógica da finança internacional, as empresas confrontadas com a exigência de produzir melhor, com menor aporte de trabalho, se vêem obrigadas a mudanças sociais e econômicas. Com a reestruturação produtiva se assiste a implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível, que reduziu e fragmentou os coletivos de trabalho nas grandes empresas. Na flexibilização das relações de produção há uma maior exigência pela participação do empregado como protagonistas de atitudes proativas e propositivas no processo produtivo. Deste modo, na produção flexível se valoriza o operário participativo e integrado. Ficou implícito, ao longo desse artigo, que as firmas e seus atores podem apresentar características distintas no que se refere ao aspecto gerencial e comportamental. As teorias “gerenciais” e “comportamentais” focam o processo de decisão, com vista a atingir os seus objetivos. As duas vertentes criticam o princípio de maximização dos lucros como norma absoluta da decisão da firma. Esse artigo, em alguma medida, contribui no debate relacionado ao processo de crescimento da firma, particularmente no que se refere a alguns aspectos das abordagens gerenciais e comportamentais.

Palavra-chave: Mercado de Trabalho; Flexibilidade; Precariedade.

Introdução

O estudo da economia privilegia diversas abordagens relativas ao crescimento da firma. No bojo do sistema econômico diferentes atores exercem diversos papéis. As firmas ou empresas, *locus* do processo produtivo e acumulativo privilegiam, preferencialmente a busca pelo lucro. Nessas unidades produtivas também é importante identificar alguns dos principais aspectos relacionados a atuação gerencial e comportamental da firma e seus atores.

Pois, dadas as transformações no sistema de produção, ocorridas ao longo do tempo, é importante examinar como a teoria, a partir das novas concepções de gestão da produção, tem conseguido responder (ou não) à mudanças ocorridas no âmbito da firma. Nesse artigo será examinada a participação gerencial e o comportamento empresarial no processo de evolução das firmas.

A discussão sobre o crescimento da firma é bastante ampla, enfoca aspectos relacionados a: mercado de bens e serviços, imperfeições do mercado, interdependência industrial, concorrência, acordos industriais, discriminação de preços, custos e formação de preços, tecnologia, investimentos, entre outros. Embora não discuta pormenorizadamente todas essas vertentes, que se entrelaçam no complexo ambiente empresarial, esse estudo contribui na referida discussão, na medida em que, examina a participação gerencial e o comportamento empresarial no processo de evolução das firmas.

As mudanças do universo empresarial modificaram substancialmente a relação empresa/sociedade. A partir da revisão da literatura, o artigo apresenta algumas lógicas empresariais pós fordistas e as novas formas de acumulação no limiar do século XXI. O maior investimento em recursos humanos se fez necessário para enfrentar as pressões das inovações tecnológicas e do comércio frente a uma concorrência acirrada. Com a reestruturação produtiva, especialmente a partir da década de 1990, se assiste a implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível. Fato que contribuiu para reduzir e fragmentar os coletivos de trabalho nas grandes empresas; por meio, por exemplo, de terceirizações e subcontratações, fatores que, inclusive, ajudaram na precarização do trabalho.

O artigo está organizado em dois itens, para além das considerações finais e dessa breve introdução. No primeiro se discute algumas questões relativas à produção da empresa, abordando aspectos do taylorismo, fordismo e acumulação flexível. A segunda parte prioriza particularmente a análise dos modelos de produção flexível, com ênfase nas novas formas de acumulação pós fordistas.

1. A Empresa como unidade de análise: questões metodológicas

As discussões sobre o comportamento, o crescimento, as estruturas organizacionais e os problemas administrativos das firmas não são novas. Com o intuito de compreender a evolução dos processos no interior das firmas ao longo do tempo, autores como Marshall, Coase, Chandler, Penrose entre outros desenvolveram diversos estudos. Os modelos formulados por esses teóricos, estabelecidos com base em diferentes hipóteses, tanto contribuem no processo de compreensão das transformações ocorridas nas concepções consideradas tradicionais das firmas quanto ajudam a explicar seus comportamentos e estruturas. Este artigo observará

particularmente aqueles modelos que dão ênfase a abordagem pós fordistas e apontando algumas tendências de organização empresarial contemporâneas.

No período do grande crescimento econômico, anos 1950 a 1970, dirigentes paternalistas consideravam que a condição material de vida dos seus empregados representava um imperativo moral e o meio de manter fidelidade coletiva para com a empresa sem contudo significar elo com a eficiência econômica. Os gestores das grandes empresas adotavam o compromisso social taylorista. Assim substituíam exigências racionais inerentes ao processo de produção por uma divisão dos benefícios provenientes do crescimento. Isso ocorria com o consentimento dos sindicatos, que usavam o seu poder para exigir redistribuições de salários e melhorias nas condições de trabalho. A classe sindical, na verdade, procurava a longo prazo mudar o regime político do Estado *para reconstruir uma sociedade mais justa assente no modelo de Leste* (Sainsaulieu, 1997: pp 291-292). Esse ambiente pode ser exemplificado pela perspectiva de alguns sociólogos no decorrer dos anos de 1970. Para eles:

(...) a empresa estava assim na encruzilhada de várias concepções teóricas da mudança de sociedade: pela luta e negociações sindicais, pela compreensão de sistemas de ação concretos não se esperava mais eficácia econômica, mas viver melhor em conjunto com as condições de trabalho e uma atenção mais justa aos esforços individuais de criatividade. (...) marginalmente, instalava-se a idéia de que a empresa pudesse definir-se a si mesma como uma sociedade melhor para os seus membros; mas não verdadeiramente para obter melhores resultados econômicos, porquanto se acreditava no crescimento indefinido de uma sociedade de consumo (Sainsaulieu, 1997: 293).

Nas décadas 1970 e 1980 os conceitos de identidade e cultura do trabalho são incorporados à empresa, fortalecendo o seu instrumental teórico e metodológico. Nesse contexto a relação entre agentes envolvidos no processo de produção e a empresa ganhava contornos peculiares.

As novas formas de mobilização ideológica dos produtores pelos seus gestores, interessados na criação de uma cultura de empresa feita de reactividade e de melhor comunicação participativa entre assalariados, supunham que se aprofundassem os fatores complexos da motivação dos trabalhadores, porquanto se pedia a sua implicação no esforço de modernização (Sainsaulieu, 1997: 293).

Na década de 1980, as transformações do universo empresarial mudaram substancialmente a relação empresa/sociedade (Sainsaulieu, 1997). Os *management* investiram nos recursos humanos para enfrentar as pressões das inovações tecnológicas e do comércio frente a uma concorrência cada vez mais acirrada. A busca pelo desenvolvimento social da empresa passa a

priorizar, para além das melhorias nas condições de trabalho e na negociação dos benefícios sociais, as relações entre atores no seu todo hierárquico. Fica em evidência a importância das sociabilidades de trabalho e da formação das identidades individuais, fator importante na implicação dos assalariados. Nesse ambiente, a empresa como instituição social, *locus de produção de sociabilidades, de projetos, de articulação da diversidade dos sistemas de representação*, ainda não é vista como socioeconômica. *A empresa torna-se um problema de sociedade, tanto no interior como no exterior, é um objeto sociológico específico para a investigação e intervenção* (Sainsaulieu, 1997: 294). Abordando esse fato, Kirschner e Monteiro (2002: 04)¹ ressaltam que (...) *num contexto geral de enfraquecimento de referências sociais a empresa se afirma como um lugar de produção identitária (...) que tenderiam a esboçar as representações significativas da sociedade futura.*

O desmoronamento do Muro de Berlim em 1989, o processo de mundialização econômica e de globalização da concorrência são realidades vivenciadas a partir da década de 1980 como reflexo das mudanças na ordem internacional. Nesse cenário, as empresas, confrontadas com a lógica da finança internacional, vêm-se obrigadas à mudanças sociais drásticas. Em nível mundial se agrava a crise do emprego, com a intensificação do uso do capital em relação ao trabalho.

No final da década de 1980 e início da década de 1990 a concepção de empresa passiva perde força. Essa passa a ser concebida como *um constructo de atores que integram os constrangimentos externos como elementos de suas estratégias* (Kirschner e Monteiro, 2002: 04). A compreensão de empresa perpassa a idéia de um corpo social cujo sucesso ou insucesso é fruto da ação de um conjunto de indivíduos e das imposições ligadas a esse corpo social. Por esse entendimento, a empresa é compreendida entre duas extremidades: o lucro e a relação de parceria.

É possível admitir, com base nos estudos de Bauer, 1993 citado por Kirschner & Monteiro, 2002) que a abordagem tradicional da ótica schumpeteriana na qual o empresário é concebido como um agente empreendedor, dinâmico, guiado pela lógica econômica foi rompida por novas concepções. Bauer entende que as ações dos dirigentes das empresas exprimem diferentes

¹ Fazendo alusão a obra de Sainsaulieu e Segrestin, 1986: 339.

racionalidades *inextrincavelmente ligadas*. Numa ordem em que, as lógicas políticas e familiares ostentam um importante papel para além do econômico.

Nos anos 1990, com a evolução das análises referentes às empresas, emerge a necessidade de uma nova sociologia econômica capaz de compreendê-las. Uma teoria que possibilite perceber a *articulação explícita das dinâmicas sociais da produção com as lógicas comerciais e financeiras da concorrência internacional* (Sainsaulieu, 1997: 295). A empresa contemporânea não pode apenas se limitar a gerir recursos materiais, deve ter também como atribuição a participação na produção de recursos imateriais - emprego, tecnologia, solidariedade, modos de vida, cultura, entre outros (Sainsaulieu, 1997 citado por Kirschner e Monteiro, 2002: 05). A empresa, agente de transformação social, integra um sistema de interações que concilia interesses próprios e dos seus diferentes atores.

Dadas as transformações no mundo do trabalho, é importante examinar como a teoria, a partir das novas concepções de gestão da produção pós globalização dos mercados, tem respondido (ou não) às transformações, tecnológicas e organizacionais, ocorridas no âmbito da firma (Tigre, 1998).

1.1 Do Taylorismo a modelos de produção flexível

O objetivo deste ponto é discutir, sucintamente, as transformações ocorridas nos modelos de empresas. Ao longo desse tópico serão apresentados aspectos relativos às concepções de gestão taylorista, fordista e do toyotismo.

A incorporação de modelos de produção e de trabalho não se apresentam de forma rígida. Eles se manifestam com variações que vão desde trabalhos formais e regulares a outras variantes de modos de produção. Essas variações decorrem da flexibilização nos processos produtivos a partir do toyotismo.

Como resultado dos avanços nos métodos racionais da indústria, do progresso técnico, da educação, da evolução da ciência, verifica uma intensificação da racionalização nos processos de produção e de trabalho, especialmente a partir do final do século XIX (Veltz, 2000: 61). Há um

avanço para além do potencial capitalista de produção das manufaturas, que tinha na divisão do trabalho os aumentos significativos de produtividade laboral².

Os processos industriais da produção taylorista, surgidos no século XIX, visando melhoria da eficiência industrial, dividiam as operações em tarefas simples, cronometradas e organizadas, para propiciar melhor execução das tarefas e evitar os desperdícios no processo operacional. O aumento da produtividade do trabalho e a melhoria da qualidade eram conseguidos através de treinamento e rígido controle dos trabalhadores pela gestão.

Por meio de um sistema de incentivos Taylor propôs a co-participação entre capital e trabalho, através de salários mais altos. O sistema de incentivo taylorista obteve reação favorável no processo produtivo, com aumento dos níveis de produtividade, redução dos custos e manutenção da participação no mercado.

O modelo fordista representou uma grande inovação ao processo produtivo. A introdução da linha de montagem e a produção em série permitiram atender um potencial consumo em massa. O referido modelo embasou-se nos seguintes princípios: *uma padronização rigorosa dos gestos operativos e correlativamente uma rigorosa separação entre (...) concepção e a execução manual* (Lipietz, 1988:13). Através desta racionalização da produção o modelo fordista coloca em prática um método de produção em série capaz de reduzir os custos de produção que conseqüentemente permitiria a redução dos preços de venda do produto final, como forma de atender um potencial consumo em massa (Giddens, 2008: 385).

O fordismo associa eficiência e obtenção de resultados; ele rompe com um gargalo do sistema taylorista. A linha de montagem Fordista, que demandava um alto grau da racionalização da produção, permitia ligar as tarefas separadas no sistema taylorista num sistema fluido e contínuo de produção, com parcelamento das tarefas. Foi com o intuito de reduzir o trabalho do operário a gestos simples e repetitivos e evitar constantes adaptações das peças aos veículos que Ford resolveu padronizá-las. A fábrica fordista era integrada verticalmente.

No advento taylorista/fordista a manutenção de baixos custos de produção como forma de ampliação da produtividade do trabalho impedia que os recursos fossem canalizados para a

² O exemplo da fábrica de alfinetes apresentado por Adam Smith retrata o ganho de produtividade associado à divisão social do trabalho (Hunt, 2005: 40).

melhoria das condições de trabalho, conduzindo-as à precarização e a baixa remuneração do trabalho.

O trabalho na visão taylorista/fordista era tido como de pequena responsabilidade, pois cabia a administração, e não ao trabalhador, ajustá-lo ao funcionamento da maquinaria (Giddens, 2008). O nível de monitoramento do trabalho era alto e os que os executavam eram desprovidos de autonomia. Num sistema de trabalho de grande responsabilidade é outorgado aos trabalhadores, no processo produtivo, maior autonomia e controle; essa característica geralmente estava presente em níveis mais elevados das organizações industriais.

A linha de montagem fordista suprimia a dimensão intelectual do trabalho, destituindo o trabalhador de condições dignas de trabalho. A elevada carga de trabalho diária que era delegado ao trabalhador e as atividades repetitivas e muito estafantes não lhe propiciava as condições de participar da organização do processo de trabalho (Giddens, 2008).

O rompimento da barreira entre elaboração e execução do trabalho ocorre especialmente no decorrer da década de 1960 com as lutas por melhorias das condições de trabalho. O movimento reivindicava controle social da produção e participação do operário na organização do trabalho.

No final dos anos 1970 num contexto de desemprego estrutural, retração do consumo, crise do Estado do bem-estar social, aumento das privatizações e queda na taxa de lucro, especialmente devido ao aumento do preço da força de trabalho, o modelo fordista entra em crise. A rigidez da fábrica fordista, diante de um mercado em mudanças, impedia a adequação das empresas a padrões mais flexíveis de produção. Na medida em que tinha dificuldades de acolher, prontamente, a produção em pequena escala, a fábrica fordista não conseguia, *atender aos pedidos específicos efetuados por clientes individuais* (Giddens, 2008: 387).

Para Giddens as unidades produtivas baseadas em modelos de produção mais flexíveis, apresentaram tendências distintas no mundo do trabalho. Fato que sinalizou uma ruptura das tradicionais práticas fordistas.

Assente nos problemas da crise estrutural do modelo fordista e para recuperar o ciclo reprodutivo do capital, o toyotismo, novo modelo de produção, implementou modificações significativas na estrutura produtiva clássica. Estabeleceu-se técnicas inovadoras, incorporação de novas tecnologias e intensificação na qualificação de trabalhadores; viabilizando a possibilidade a

geração de *menores quantidades de bens mais individualizados que os oferecidos pela produção em massa* (Giddens, 2008: 387).

Alguns estudos corroboram esse entendimento, ressaltando que, no final da década de 1980 e início da década de 1990, as empresas realizaram grandes investimentos em tecnologia, mudanças organizacionais, redução dos níveis hierárquicos e dos quadros de pessoal bem como terceirização de parcelas dos processos produtivos (Santos, 1997). O processo de reestruturação produtiva contribuiu para novas precariedades no trabalho. Houve um *mix* de aumento da contratação flexível, adoção da flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração flexível. Uma precarização do trabalho e do homem que trabalha, *com a corrosão da vida pessoal e da saúde do trabalhador, inclusivamente daqueles com estatuto salarial estável* (Alves, 2012: 10).

A flexibilização das relações de produção e uma maior exigência pela participação do empregado no processo produtivo é parte do processo de globalização. O sistema capitalista flexível busca por empregados idealistas. Assim, a gestão empresarial corporifica a idéia de trabalhadores envolvidos e imbricados no processo produtivo, sendo eles os protagonistas de *atitudes proativas e propositivas, incorporando os ideais da empresa como seus próprios ideais* (Alves, 2012: 10).

Se no fordismo a exigência era por empregados especializados e *cumpridores de normas e procedimentos*, no toyotismo se buscava o operário participativo, integrado ao processo produtivo, polivalente e multifuncional, conhecedor das suas atribuições peculiares e da essência do processo produtivo. Esses atributos exigidos dos trabalhadores facilitam a melhoria da produtividade através da cooperação entre os operários. *Trata-se da “destruição criadora”, que se é própria do atual desenvolvimento do capital, tem também como consequência revigorá-lo reiteradamente* (Rico, 1997: 62).

Vale a pena ressaltar que, no processo de reestruturação produtiva do capital, ocorrido por volta da década de 1990, conduziu a diversas formas de produção flexível. Alguns dessas derivadas do ideário japonês, a exemplo do *“lean production”, do sistema Just-in-time, kanban, o processo de qualidade total* (Alves, 1999: 67). Essas transformações contribuíram para a ampliação dos processos de terceirização e subcontratação do trabalho. Isso conduziu a redução e a fragmentação dos coletivos de trabalho nas grandes empresas (Alves, 2012).

a contratação flexível no Brasil se apresentou de forma mais candente, com a terceirização em suas diversas modalidades, como mecanismo de rebaixamento salarial e dos benefícios trabalhistas, como relação de emprego triangular, expressa na informalidade e, como expressão de serviço especializado (Alves, 2012: 19).

Com a reestruturação produtiva, os vínculos sociais se tornaram mais frágeis, propiciando condições para ampliação da competição e do individualismo. Neste contexto parece ser consensual a ideia de que os problemas sociais se agravaram a partir da globalização econômica.

Nesse cenário em que a precarização e a exclusão são aspectos característicos, há uma maior expectativa de que as empresas tenham uma atuação, cada vez mais, co-participativas e ativas no equacionamento das questões sociais.

2. Teorias da firma e as novas formas de acumulação

Que todas as firmas planejam crescer é fato. Desde a revolução industrial foram muitas as mudanças ocorridas no processo de crescimento das firmas. As várias evoluções teóricas ao longo desse período tentam entender o processo de crescimento das firmas e as expressivas transformações ocorridas no processo de acumulação do capital industrial.

Com o enfraquecimento e recuo do Estado em questões relativas ao atendimento ao bem-estar da sociedade, cada vez mais as empresas têm engajado em questões de caráter social. Essa atuação, muitas vezes denominada “responsabilidade social empresarial” tem ganhado espaço, para além da dimensão econômica. Questões dessa natureza, associadas às mudanças ocorridas nas formas organizacionais de se pensar a produção, têm motivado novas concepções de empresas que privilegiam particularidades que extrapolam a conduta gerencial tradicional das empresas.

A competitividade acirrada impõe às empresas uma nova lógica funcional, que as faz transpor barreiras territoriais e geográficas, com uma série de implicações inclusive de caráter ético. Alguns fatores contribuíram para questionar, a concepção de empresa centrada no lucro como objetivo principal. Alguns escândalos financeiros, decorrentes da busca desenfreada pela maximização dos ganhos, desconsiderando preceitos da ética, da moral e da legalidade, comprometeram a credibilidade e motivaram diversos questionamentos quanto a conduta empresarial. Vale notar que, a atuação de muitas empresas assente na busca do lucro como única

forma de expansão, implicou o atrofiamento de outras dimensões que são inerentes ao seu próprio crescimento.

Com o intuito de compreender as novas exigências do mercado nacional e internacional a teoria do crescimento da firma busca examinar o processo de acumulação de capital das empresas. Assim, procura compreender e explicar os aspectos que permeiam as transformações decorrentes de um dinâmico contexto de desconcentração espacial e de flexibilização da produção.

Não é intuito desse trabalho traçar uma discussão detalhada de todas as mudanças ocorridas no processo de acumulação de capital industrial. A finalidade é destacar as modernas teorias do crescimento da firma, “gerenciais” e “comportamentais”, enquanto crítica a teoria neoclássica, da visão passiva da firma, maximizadora de lucro e simples ajustadora de produção. Essas teorias da firma adotam uma abordagem, que colocam em xeque o princípio maximizador de lucros como única norma para a tomada de decisão, observando que o comportamento da firma é ativo; a firma constitui um sujeito dotado dos mais diversos objetivos (Santos, 2007).

A teoria neoclássica é limitada para explicar as questões que envolvem a realidade do capitalismo moderno. Rompendo com algumas dessas limitações a teoria da agência busca compreender os aspectos relativos a *organização, estrutura interna e estratégia das empresas*, contemplando a separação entre propriedade e controle acionário, típico da grande empresa moderna. Essa abordagem é relevante e oportuna. Vale notar que, alguns teóricos analisando as grandes corporações, enfatizam que essas se tornaram instrumento privado dos gerentes (Feijo & Valente, 2004).

A firma tornou-se, assim, um agente econômico real, dotado de conduta, ao contrário da firma marginalista que meramente se adapta às circunstâncias do mercado. Deslocou-se, portanto, o foco de atenção da teoria, do âmbito do mercado (mecanismo alocativo e regulador via preços) para o da firma (unidade decisória e de poder autônomo) (Feijo & Valente, 2004:357).

A abordagem gerencial evidencia a discussão do crescimento da firma via mudanças nos seus objetivos em decorrência da separação entre controle acionário e gerência. A análise comportamental, por sua vez, está preocupada com o crescimento do lucro e, por isso, tem na tomada de decisão pelas firmas uma atenção especial. Berle e Means (1987) são os primeiros a investigar as conseqüências da separação entre propriedade e controle.

As teorias “gerenciais” e “comportamentais” focam o processo de decisão, com vista a atingir os seus objetivos. Nelas, o agente tenta romper as limitações impostas ao alcance dos seus objetivos. As duas vertentes criticam o princípio de maximização dos lucros como norma absoluta da decisão da firma, pois para essas correntes as firmas tomam decisões visando maximizar o crescimento, sujeitas a condições de rentabilidade mínimas. Nos parágrafos seguintes serão expostos algumas considerações acerca das concepções da teoria da agência que privilegia a separação entre gerência e controle. Elas procuram averiguar as novas estratégias de crescimento das firmas, estabelecidas com base em modelos gerenciais e comportamentais.

Os teóricos das **teorias gerenciais da firma**³ argumentam que o crescimento da firma é concebido por via do divórcio entre a propriedade e a gerência. Defendem a redução da influência dos acionistas nas tomadas de decisões da firma. O gerente profissional é quem administra a empresa na moderna corporação e nem sempre gerentes e proprietários têm objetivos coincidentes⁴ - os gerentes se preocupam com a sua ascensão e os proprietários em maximizar os lucros. A teoria gerencial vê a firma como uma coalizão de agentes (gerentes, trabalhadores, acionistas, fornecedores, varejistas, entre outros) que devem buscar conciliar seus objetivos conflitantes para a sobrevivência da empresa.

Para os gerencialistas a maximização do lucro não é o principal objetivo da firma. Existem vários objetivos parciais que representam a classe de gastos mais atrativos para os gerentes: salário, segurança, prestígio profissional e despesas discricionárias (Williamson citado por Possas 1985). A tomada de decisão é orientada pela função utilidade gerencial a ser maximizada, que premia os lucros e também outros elementos que afetam as suas carreiras, o seu emprego e as suas oportunidades de remuneração futura (Possas, 1985; Kon, 1994; Kupfler, 2002.). *A característica básica das teorias gerenciais é que os gerentes maximizam sua própria utilidade, mas sujeitos a uma restrição de lucro mínimo necessário para a segurança do top management* (Feijo & Valente, 2004:358).

Ao tratar das transformações nas estruturas gerenciais a teoria da agência recebe contribuições de estudos de vários teóricos. Particularmente no que se refere a metamorfose

³ Baumol (1959), Marris (1963), Williamson.

⁴ Na teoria da agência são expostos os conflitos entre os objetivos do gerente e dos proprietários. É importante ressaltar que a assimetria de informações é factor para que o gerente consiga “manipular” a informação de forma a buscar a sua função utilidade.

relacionada as estruturas gerenciais, uma grande contribuição foi proporcionada por Williamson, em seu trabalho de 1970. Ele apresenta a mudança da estrutura organizacional da grande firma, uma firma multidivisional⁵, decomposta em unidade de produtos autônomos, correspondente à variedade de produtos fabricados por uma grande empresa diversificada. Uma firma multivisional que busca aumentar a eficiência e reduzir custos. Nessa instituição há uma melhor coordenação e divisão de tarefas relativas ao planejamento de decisões estratégicas e de operações correntes que conduz a maior eficiência e a menores custos.

No modelo gerencial, concepção de Baumol, os gerentes preferem enfatizar o aumento das vendas em lugar do lucro sujeitas a uma rentabilidade mínima. Com o aumento das vendas os benefícios para os gerentes são revertidos em forma de maior prestígio e dos salários e garantia de emprego a ele associados, para além de assegurar uma melhoria competitiva da firma no mercado. A maximização das vendas em lugar dos lucros garante maior estabilidade e menor risco na operação da empresa a longo prazo, particularmente em condições de incerteza e flutuações de demanda (Baumol citado por Possas 1985).

A estratégia de crescimento da firma pode privilegiar preços, produção ou gastos com publicidade. Esse fato evidencia a presença de oligopólio, devido a ampla liberdade de combinar política de preço, produção, publicidade, além de contemplar a influência dos interesses gerenciais.

Todavia, para que as despesas de investimento da firma em capital fixo se justifiquem, proporcionando ampliação das vendas (publicidade, novos modelos), é necessário que um patamar mínimo de lucros seja auferido por ela. Tais investimentos podem ser financiados com lucros retidos pela própria firma e também com recursos externos obtidos por outros meios.

Assim, na perspectiva gerencialista, a ampliação das vendas só é possível com a redução do lucro. Essa afirmativa decorre do fato de que um aumento nas vendas da firma fica condicionado a um aumento nos seus gastos com propaganda; ou seja, os custos assumidos com propaganda contribuem para a redução dos lucros. Vale ressaltar que, para a firma, o aumento de custos

⁵*Firmas grandes são em sua maioria firmas com vários estabelecimentos (ou multiplanta), e suas economias devem ser geralmente obtidas de outras fontes que não a tecnologia – de fontes denominadas “administrativas”, as quais no seu sentido mais amplo incluem as economias de comercialização (marketing), financeiras e de pesquisa. As economias administrativas são tidas como resultados das vantagens que uma firma maior pode obter de uma crescente divisão de tarefas administrativas (...)* (Penrose:2006:153).

decorrentes dos gastos com propaganda tem como objetivo o deslocamento da curva de demanda por seus produtos.

Segundo teóricos a exemplo de Kon (1994), Possas (1985), Marris ao introduzir variáveis de comportamento da firma em termos mais dinâmicos, traz uma importante contribuição para a teoria gerencialista. Ao tecer seus argumentos Marris se preocupa com a formulação de um modelo que permite aferição de conclusões mais claras e sem ambiguidades. No modelo formulado por ele, o deslocamento do objetivo de maximização do lucro para a maximização da taxa de crescimento mínima, com focos em ativos ou em vendas, estão relacionados com a separação entre propriedade e gerência. Para Marris, esse deslocamento é imposto pela necessidade de segurança financeira que, muitas vezes, a administração julga necessária.

Nos parágrafos anteriores, buscou mostrar em linhas gerais, algumas dos principais apontamentos que caracterizam o modelo gerencialista. Entretanto, não ficou claro que, para a firma, lucratividade e tamanho não são objetivos excludentes. Por outro lado, alguns estudos aceitam que, tais objetivos, fazem parte da dinâmica de crescimento da firma a longo prazo, na qual expansão pressupõe e reforça a lucratividade. A seguir será ressaltado alguns aspectos característico do modelo comportamental.

O modelo comportamentalista⁶ é consistente com muitos dos elementos do gerencialismo. Ele concebe a formulação pelas firmas de metas múltiplas, que agem como maximizadora de lucros, vendas ou crescimento. Característica que permite identificar, no âmbito das mesmas, as aspirações e os comportamentos tanto dos administradores quanto dos proprietários.

As abordagens comportamentalistas se assentam no conceito de que o indivíduo tem importância fundamental na análise do funcionamento das firmas. O homem já não é apenas um elemento interno dentro da firma, ele é dotado de objetivos.

O enfoque principal tem base no processo decisório com ênfase na incerteza e não no que deve ser maximizado, como discutido pelos gerencialistas. A importância particular atribuída à incerteza, tanto no processo decisório quanto na formulação das metas múltiplas da empresa, distingue as aspirações e o comportamento dos administradores e dos proprietários.

⁶ Os principais expoentes são Cyert e March (1956), Herbert Simon (1955).

Para os comportamentalistas num contexto de incerteza as informações disponíveis não são suficientes para que os tomadores de decisão tenham clareza quanto ao que, de fato, a firma está a priorizar: lucros, vendas ou crescimento.

No modelo comportamental de Cyert e March (1963) a firma é vista como uma “coalizão organizacional ou empresarial”, na qual um grupo particular de indivíduos, compostos de trabalhadores, acionistas, consumidores e gerentes, são responsáveis pelo estabelecimento dos objetivos da organização. Nesse espaço as metas de comportamento da firma são fixadas via negociações (implícitas ou não) destinadas a reconciliar as posições conflitantes que podem surgir de possíveis divergências de interesses entre os membros do grupo (Kon, 1994).

Em linhas gerais, esse modelo se baseia em quatro proposições básicas: *a*) a quase resolução do conflito entre os objetivos da firma; *b*) a minimização da incerteza e do risco; *c*) a busca de solução ao redor do objetivo principal e *d*) capacidade de adaptação e de aprendizagem constante da firma ao longo do tempo.

A firma é aqui entendida como um conjunto de recursos produtivos, com diferentes possibilidades de combinação que representam o potencial de expansão a ser definido pela direção gerencial. As decisões são direcionadas à maximização e não representam necessariamente os interesses dos gerentes, como pressupunham os gerencialistas (Penrose citada por Kon, 1994).

As teorias comportamentais, por incorporarem a variável subjetiva inerente ao comportamento, não seguem um princípio universal. Assim, diferentes firmas podem apresentar comportamentos diversos aos mesmos estímulos. Vale notar que independentemente do grau de importância que as firmas atribuem ao mercado e ao complexo de empresas a que pertencem, os seus aspectos organizacionais internos assumem maior relevância do que aqueles de ordem externa aos limites da mesma.

Conclusão

Os apontamentos expostos ao longo desse estudo dão conta das novas configurações e formas de ação requeridas aos agentes nas firmas. Nesse contexto, os objetivos da firma, os papéis e o comportamento dos seus atores são diversos e, por vezes, conflitantes. Esse estudo aceita a ideia

de que a busca incessante pelo lucro constitui o objetivo necessário, mas não suficiente para uma dinamização da firma; portanto, outros objetivos parciais são contemplados e se mostram importantes nas decisões empresariais.

Esse artigo buscou examinar a participação gerencial e o comportamento empresarial no processo de evolução das firmas. Nele foram apresentados alguns modelos empresariais pós fordistas e as novas formas de acumulação no limiar do século XXI. O trabalho contribuiu para indicar algumas das concepções de estratégias adotadas pelas firmas para o seu crescimento.

É natural que ocorram transformações conjunturais e estruturais nos sistemas econômicos ao longo do tempo. É natural também que as firmas, buscando o crescimento, procurem se adequar às novas realidades; adotando estratégias que julgam adequadas para o enfrentamento dos diferentes desafios.

Os diferentes modelos de produção e acumulação procuram explicar as concepções adotadas pelas firmas com esse intuito. A incorporação de modelos de produção e de trabalho não se apresentam de forma rígida. Eles se manifestam com variações que vão desde trabalhos formais e regulares a outras variantes de modos de produção. Essas variações decorrem da flexibilização nos processos produtivos a partir do toyotismo.

Como resultado dos avanços nos métodos racionais da indústria, do progresso técnico, da educação, da evolução da ciência, verifica uma intensificação da racionalização nos processos de produção e de trabalho, especialmente a partir do final do século XIX. Nesse ambiente, o taylorismo, dividiam as operações em tarefas simples, cronometradas e organizadas, para propiciar melhoria da eficiência industrial. A melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho eram conseguidos com treinamento e rígido controle dos trabalhadores pela gestão.

O modelo fordista introduz a lógica da linha de montagem e da produção em série para atender o consumo em massa. Ele coloca em prática um método de produção capaz de reduzir os custos de produção e os preços de venda do produto final.

Especialmente no decorrer das décadas de 1980 e 1990, as empresas realizaram grandes investimentos em tecnologia, mudanças organizacionais, redução dos níveis hierárquicos e dos quadros de pessoal bem como terceirização de parcelas dos processos produtivos. Essa reestruturação produtiva contribuiu para novas precariedades no trabalho. Essas transformações

são características que ilustram as concepções dos modelos de flexibilização das relações de produção. Nesses há uma maior exigência pela participação do empregado no processo produtivo e aceita que o sistema capitalista busca por empregados idealistas. Num ambiente em que, a gestão empresarial corporifica a idéia de trabalhadores envolvidos e imbricados no processo produtivo, protagonistas de atitudes proativas e propositivas.

Se no fordismo a exigência era por empregados especializados e *cumpridores de normas e procedimentos*, nas administrações flexíveis, se buscava o operário participativo, integrado ao processo produtivo, polivalente e multifuncional, conhecedor das suas atribuições peculiares e da essência do processo produtivo.

Em alguma medida, no bojo desses diferentes modelos teóricos, há inferências a questões relativas ao crescimento da firma. Ficou evidente ao longo desse artigo que as firmas e seus atores podem apresentar características distintas no que se refere ao aspecto gerencial e comportamental.

As teorias “gerenciais” e “comportamentais” focam o processo de decisão, com vista a atingir os seus objetivos. As duas vertentes criticam o princípio de maximização dos lucros como norma absoluta da decisão da firma, pois para essas correntes as firmas tomam decisões visando maximizar o crescimento, sujeitas a condições de rentabilidade mínimas.

Esse artigo, em alguma medida, contribui no debate relacionado ao processo de crescimento da firma, particularmente no que se refere a alguns aspectos das abordagens gerenciais e comportamentais. Uma compreensão mais ampla das questões inerentes a esse complexo tema exige estudos que lancem luz sobre outros aspectos relativos ao mesmo. Foi possível perceber por esse estudo que os métodos de produção flexíveis parecem estar mais afinados com a lógica de organização social e econômica contemporânea. Entretanto, eles não dão respostas para uma série de demandas e necessidades da sociedade frente à busca de um sistema mais equitativo.

Bibliografia

Alves, Giovanni (1999). Trabalho e Mundialização do capital - A Nova Degradação do Trabalho na Era da Globalização, 2ª edição: Editora Praxis, Londrina. Free edition home-page: <http://editorapraxis.cjb.net>

- Alves, Giovanni (2012). Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil. A morfologia social do trabalho na década de 2000. Oficina do CES – Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, março, oficina, 381.
- Berle, Adolf A. & Means, Gardiner, C. (1987). A moderna Sociedade Anônima e a Propriedade Privada. Tradução: Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Nova Cultura. Coleção Os Economistas.
- Feijó Carmem Aparecida & Valente, Elvio.(2004) A Firma na Teoria Econômica e como Unidade de Investigação Estatística Evolução nas Conceituações. R. Econ. contemp., Rio de Janeiro, 8(2): 351-376, jul./dez.
- Giddens, Anthony (2008). Sociologia. Tradução Alexandre Figueiredo. 6ª edição: Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa.
- Hunt. E. K.(2005). História do pensamento econômico: uma perspectiva crítica. Tradução: José Ricardo Brandão Azevedo e Maria José C. Monteiro. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Kirschner, Ana Maria e Monteiro, Cristiano F. (2002). Da sociologia econômica à sociologia da empresa: para uma sociologia da empresa Brasileira. Sociedade e Estado. Print version ISSN 0102-6992. Soc. estado. vol.17 no.1 Brasília Jan./June 2002. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922002000100006>
- Kon, Anita(1994). Economia Industrial. São Paulo: Nobel.
- Kupfler, David. & Hasenclever (2002). Economia Industrial: Fundamentos Teóricos e Práticos No Brasil. Rio de Janeiro: Campus.
- Lipietz, Alain e Leborgne, Danièle (1988). O pós-fordismo e seu espaço. Tradução de Regina Silva Pacheco. Espaço e Debates, nº 25. http://lipietz.net/AIPC/REG_1987h-po.pdf
- Possas M. L. (1985). Estruturas de mercado em oligopólio. 2. ed., São Paulo: HUCITEC.
- Penrose, Edith (2006). A Teoria do Crescimento da Firma. Tradução: Tamás Szmercsany, Campinas. São Paulo: Unicmp.
- Rico, Elizabeth Melo (1997). O empresariado, a filantropia e a questão social. São Paulo em perspectiva, 11(4) 1997.
- Sainsaulieu, Renaud (1997). Sociologia da empresa: organização, cultura e desenvolvimento. Instituto Piaget. Lisboa.
- Santos, Daniela Tatiane dos (2007). Objetivo da Firma e Crescimento: Um Estudo em Empresas de Base Tecnológica. Universidade de São Carlos, 2007 – (Dissertação Mestrado).
- Sousa, Luiz Gonzaga de (2005). Economia Industrial. Edición digital a texto completo acessible www.eumed.net/libros/2005/lgs-ei/
- Tigre, Paulo Bastos (1998). Inovação e Teorias da Firma em Três Paradigmas. Instituto de Economia- Universidade Federal do Rio de Janeiro. Revista De Economia Contemporânea, Nº 3 JAN.– JUN.
- Veltz, Pierre (2000) . Le nouveau monde industriel. Le débat: Gallimard.