



Discussão Teórica Sobre o Poder Das Organizações: Análise das Contribuições de Weber, Foucault e Crozier

Ricardo José Nascimento, Flavia Gubert, Bruno Ciconet, Eric Henri Charles Dorion

RESUMO

As relações de poder desempenham papéis relevantes nas organizações, tornando-se essenciais à vida moderna. Este estudo buscou revisitar a teoria do poder e dominação das organizações entendidas como meios de dominação social por Max Weber, Michel Foucault e Michel Crozier e propõe uma discussão teórica para o desenvolvimento e entendimento das perspectivas destes autores. O objetivo deste estudo é investigar, através de uma revisão teórica, como essas correntes de pensamentos podem descrever as interações sociais que sucedem nas organizações e as vicissitudes de construção de mudanças sociais. Conclui-se que a revisão teórica remete ao paradigma instigante do poder como atributo de dominação nas organizações.

Palavras-chave: Poder; Dominação; Mudanças Organizacionais.

1 INTRODUÇÃO

O estudo aborda relevantes transformações sociais que ocorrem nas organizações referentes ao poder. Não é viável analisá-lo no contexto organizacional sem reportar-se às definições de Max Weber, Michel Foucault e Michel Crozier. Neste sentido, procura-se identificar os atributos pelos quais se exterioriza o poder, destacando a relação com a dominação nas organizações e na ação social. Destacam-se outros conceitos, como a autoridade, o controle organizacional e as estruturas hierárquicas nas organizações. Busca-se analisar as perspectivas de poder de Weber (1999), Foucault (1995) e Crozier (1989) no sentido de detectar os elementos pelos quais o poder se manifesta convergentemente em cada corrente teórica destes autores.

Salienta-se Max Weber (1999) como autor da obra seminal *Economia e Sociedade* escrita em 1922, onde encontrou-se, no volume 2 desta obra, capítulo IX, um amplo estudo que refere-se a *Sociologia da Dominação*. É determinado precisamente o que é dominação e qual sua relação com o conceito geral de poder. Weber (1999), afirma que dominação, no sentido de poder, é a possibilidade de impor ao comportamento de terceiros a vontade própria. Naturalmente, a subsistência da dominação, no sentido técnico que é dada a palavra, depende, no mais alto grau, de sua justificação mediante o apelo aos princípios de sua legitimação. Destes últimos princípios existem três: a “validade” de um poder de mando, pode expressar-se em um sistema de regras racionais. Obedece-se às regras e não a pessoa ou então baseia-se no poder de mando em autoridade pessoal. Esta pode encontrar seu fundamento na tradição sagrada, isto é, no habitual, no que tem sido assim desde sempre, tradição que prescreve obediência diante de determinadas pessoas, ou, ao contrário, pode basear-se na entrega ao extraordinário; na crença no carisma, isto é, na revelação atual ou na graça concedida a determinada pessoa – em redentores, profetas ou heroísmos das mais variadas espécies. Sendo assim, a perspectiva weberiana trata da estrutura da dominação sob o enfoque do poder.

Na perspectiva de Crozier (1989), renomeado do sociólogo francês, destaca-se o progresso de uma teoria do poder especificadamente para as organizações. O controle organizacional ao qual estão submetidos os indivíduos das organizações têm uma abordagem centrada na estrutura de poder centralizado agindo como instrumento de dominação. Neste sentido, é identificadas as diversas fontes de poder e são destacadas aquelas que constituem um



referencial teórico relevante em relação a dualidade estrutural do poder. Essa dualidade permite situar e compreender as anomalias que continuamente se observam entre a fachada oficial de uma organização e os processos reais que caracterizam seu funcionamento. Este poder, de fato, constitui-se o real organograma da organização, onde se completa, se corrige e inclusive, se anulam as prescrições formais.

Em relação a Foucault (1995), a reflexão sobre a perspectiva do poder parte do momento em que se tenta escapar de dominação para analisar o poder em si, então se encontra imediatamente em presença de duas hipóteses: por um lado, os mecanismos do poder seriam repressivos e por outro lado, a base das relações de poder seriam um confronto belicoso de forças. Estas duas hipóteses não são inconciliáveis, elas parecem se articular. Poderíamos assim opor dois sistemas de análises do poder: um seria o antigo sistema dos filósofos do século XVIII, que se articularia em torno do poder como direito originário que se cede, tendo o contrato matriz do poder político. Este poder corre o risco, quando se excede, quando rompe os termos do contrato, de se tornar opressivo. O outro sistema, ao contrário, tentaria analisar o poder político não mais segundo o esquema de repressão; neste sentido, a repressão não seria mais o que era a opressão com respeito ao contrato, isto é, abuso, mas, ao contrário, o simples efeito e a simples continuação de uma relação de dominação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O capítulo refere-se às definições das perspectivas o qual relacionam-se os termos poder e dominação entre os autores relacionados referentes ao estudo. Limitam-se a concepção do poder e dominação pelo olhar de Max Weber, Michel Foucault e Michel Crozier.

2.1 PERSPECTIVA DO PODER E DOMINAÇÃO SEGUNDO MAX WEBER

Reconhecido como um dos primeiros teóricos a estudar a relação entre mecanização e formas burocráticas, Weber (1999) reconheceu que a forma burocrática rotiniza o processo de administração de forma idêntica como as máquinas rotinizam a produção. No entanto, sua maior preocupação foi entender como a burocracia poderia influenciar um modo de dominação social (MORGAN, 2002). Dominação, como será abordado em seguida, é um caso especial de poder. Um aspecto relevante em uma das formas de dominação é o poder econômico o qual, “o modo como os meios econômicos são empregados para conservar a dominação influencia, decisivamente, o caráter da estrutura da dominação” (WEBER, 1999).

A relação entre dominação e poder é determinada por Weber (1999).

Dominação, no sentido muito geral de poder, isto é, de possibilidade de impor ao comportamento de terceiros a vontade própria, pode apresentar-se nas formas mais diversas. Pode-se, por exemplo, como ocorreu ocasionalmente, compreender os direitos que a lei concede ao indivíduo, contra um ou vários outros, como o poder de dar ordens ao devedor ou ao não-autorizado, interpretando-se, portanto, todo o cosmo do direito privado moderno como descentralização da dominação nas mãos dos "autorizados" pela lei (WEBER, 1999 p. 188).

Weber (1999) identifica, também, três fatores principais que favorecem o desenvolvimento da moderna burocracia:

- a) Desenvolvimento de uma economia monetária: na burocracia a moeda assume o lugar da remuneração em espécie para os funcionários, permitindo a centralização da autoridade e o fortalecimento da administração burocrática;



b) Crescimento quantitativo e qualitativo das tarefas administrativas do estado moderno: apenas um tipo burocrático de organização poderia arcar com a enorme complexidade e tamanho de tais tarefas;

c) Superioridade técnica do tipo burocrático-administrativo: serviu como uma força autônoma para impor sua prevalência, sobre qualquer outra forma de organização.

Entre tantos conceitos de dominação, Weber (1999) conceitua dois tipos radicalmente opostos de dominação: a dominação em virtude de uma constelação de interesses, como por exemplo, a dominação de monopólio no mercado e, a dominação em virtude da autoridade, como o poder do chefe de família ou da autoridade administrativa.

Sob o aspecto da administração, objeto deste estudo, “a administração precisa, de alguma forma, da dominação, pois para dirigi-la, é necessário que certos poderes de mando se encontrem nas mãos de alguém” (WEBER, 1999, p. 193). Weber (1999) define ainda, que a dominação se dá de duas formas principais: quando indivíduos fazem uso da ameaça e da força para coagir outras, ou através de maneiras mais sutis, quando aquele que dita as regras impõe suas vontades e é visto pelos outros em total direito de fazê-lo (MORGAN, 2002). Sendo assim, definiu como três tipos principais de dominação:

a) Carismática: quando a liderança se dá em virtude das qualidades pessoais do indivíduo, transmitindo aos liderados a imagem de herói ou profeta. Ela “apoiar-se na autoridade não racionalmente nem tradicionalmente fundamentada de personalidades concretas” (WEBER, 1999);

b) Tradicional: quando o líder domina pelo fato de possuir um direito que foi adquirido ou herdado. A posição autoritária pessoal deste tem em comum com a dominação burocrática, pois está a serviço de finalidades objetivas, a continuidade de sua existência, o “caráter cotidiano” (WEBER, 1999);

c) Racional-legal: como em uma burocracia, essa dominação se dá através de leis, regras, regulamentações e procedimentos que validam o poder. Este poder, por sua vez, é consentido entre os líderes.

Para Weber (1999), nas organizações burocráticas a autoridade dos administradores é legitimada de forma racional-legal, derivando de normas racionais válidas que atribuem poder a profissionais selecionados por mérito. Estes podem, com o conhecimento diferenciado que dispõem, controlar as variáveis para atingir os objetivos desejados.

Quanto a este tipo de liderança, Saint Pierre, 1991 discorre:

[...] pois, se por um lado esse tipo fornece uma maior precisão nas previsões, mais amplo espectro de aplicabilidade dos cálculos e uma crescente eficiência administrativa – todos eles elementos necessários para dominar a acentuada complexidade das organizações sociais – por outro, sua natureza carrega uma inexorável perda da liberdade, tanto dos dominados quanto mais dos próprios executores do quadro administrativo, “os funcionários” (SAINT-PIERRE, 1991, p. 143).

Ao discutir a legitimidade da liderança, concluiu-se que as organizações segmentam-se em duas classes claramente distinguíveis: “por um lado o dominador ou a autoridade, por outro a massa de dominados” (SAINT PIERRE, 1991 p. 133). Por fim, Weber (1999) acreditava que o intenso uso da burocratização e da racionalidade era uma grande ameaça à liberdade do espírito humano e aos valores democráticos. Conforme as pessoas se tornam mais sujeitas a regras e cálculos de custos e benefícios, mais estarão dominadas pelo processo, principalmente as multinacionais (MORGAN, 2002).

Como limitação à visão de Weber (1999), ele considera as organizações como sistemas fechados, não sendo sujeito às incertezas representadas pelo ambiente e “em que a



única incógnita importante na equação era o operador humano” (THOMPSON, 1976 p. 148). Ao mesmo tempo, as organizações atuam em sistemas abertos, relacionando-se de forma direta com o ambiente externo e seus mercados de atuação. Por outro lado, Nunes (2001), lucida que os líderes considerados carismáticos e que tenham conhecimento e habilidade de persuasão provavelmente deterão o poder.

2.2 PERSPECTIVA DO PODER E DOMINAÇÃO SEGUNDO MICHEL CROZIER

Nesta perspectiva, Crozier (1989) coloca o poder no cerne da organização e afirma que é uma evolução, pois ao passar o tempo a organização foi vista como “um concomitante de funcionalidades na base do consenso” e hoje, as organizações são vistas como uma base constituída por conflitos e vínculos que envolvem o poder.

Neste sentido, o autor definiu poder como uma “eficácia de certos cidadãos ou grupos agirem sobre outros indivíduos ou grupos. Este conceito fornece o caráter relacional do poder de maneira que apresenta uma relação e não um atributo. Assim, a ideia de relação insere um vínculo de reciprocidade, fazendo entender que aquele que detém o poder pode coagir de múltiplas formas o inferior a agir, mas não impede que este possa exercer, de várias formas, seu modo de atuação, embora a relação de forças seja desequilibrada. Chega-se, então, a outra definição de poder, que pode ser entendida como o poder de X sobre Y é a competência de X obter que Y efetue o que ele não teria feito sem a intenção de X. Esta elucidação já não mostra a dependência de Y em relação a X que possui uma enorme quantidade superior de recursos do que Y. Isto implica que a definição foi de alguma maneira trocada para “o poder de X sobre Y é a capacidade de X conseguir que, na sua relação com Y, os termos lhe sejam favoráveis, sendo que esta definição é inovadora, na acepção de que já lhe atribui um caráter automático de poder.

Argumentam Crozier e Friedberg (1977), que o poder é um conjunto de ações o qual se sobressai dois aspectos. O primeiro aspecto, o ofensivo, relaciona-se com a acepção de lograr as oportunidades para melhorar a situação e, o outro aspecto, defensivo, no qual seu espaldo está em sustentar e avultar sua margem de autonomia e, consequentemente, sua habilidade de atuar. Entendem estes autores, que as características estruturais de uma organização circunscrevem ou limitam o exercício do poder perante seus membros e elucidam as circunstâncias pelas quais os membros devem negociar entre si. O desenvolvimento a qual a organização consente são áreas de relações de poder que lhes dá um caráter permanente.

Afirmam Crozier e Friedberg (1977), que o interessante é visualizar quais as áreas de incertezas controladas pelos atores e, a partir deste evento, inferir se há importância ou não dos recursos de poder que dispõe. Nesse sentido, os autores identificaram quatro grandes áreas de incertezas que consigam ser empregadas como fontes de poder: as que são conectadas às relações entre o entorno e a organização, as que nascem de uma competência particular e da especialização funcional, as que se originam do controle da informação e comunicação e as que possuem gênese na subsistem de regras organizacionais gerais.

Descreve-se os vínculos entre uma organização e seu entorno, em seu ambiente externo, proporcionando o surgimento de uma fonte de poder em que os atores partilham inúmeros sistemas de ações relacionadas entre si e que, devido a isso, simbolizar um interessante papel intermediário e de tradutores dentre lógicas distintas e muitas vezes contraditórias. A externalidade e os arranjos adaptativos da organização induzem, ao mesmo tempo, constantes fontes de incertezas. Aos atores possuidores de uma rede de vínculos no ambiente externo da organização são suscetíveis de manter o controle, pelo menos parcialmente. Podemos relacionar a atores especialistas o controle particular de uma competência específica e da particularização funcional, que de uma certa maneira, são



singulares e que conseguem o monitoramento de determinadas incertezas que se tornam fundamentais a organização.

Os autores citam o exemplo de especialistas no interior de uma organização que são os profissionais da Tecnologia da Informação. Estes determinam o tempo de reparo de um algoritmo ou de reparo em um sistema gerencial. De posse do controle da informação, nota-se que este atributo é uma fonte de poder, unicamente pela estrutura que se organiza a comunicação e os fluxos de informação entre suas diversas ramificações e entre seus indivíduos. Não interessa qual o tipo de organização, a informação não é neutra. As utilizações de normas organizacionais podem ser dirigidas a eliminar as fontes de incertezas, mas o paradoxo percebido é que se eliminam fontes e se criam outras que são imediatamente logradas por aqueles que tendem a limitar, então concebidas como regulatórias do comportamento.

2.3 PERSPECTIVA DO PODER E DOMINAÇÃO SEGUNDO MICHEL FOUCAULT

O filósofo francês Michel Foucault (1995), após o final do Século XX, determinou-se a discernir a proveniência referente ao poder. Ao instituir o encargo, o pensador entende de imediato traços particulares do poder, selecionando como técnica a conexão de diversos saberes, ou seja, não é concebível estudar o poder no entendimento de apenas uma única ótica, quer no conceito político, econômico ou psicanalítico.

A análise do poder que o filósofo discorre da associação entre o poder e o saber é que formam-se saberes no ambiente em que o poder é exercido. Foucault compreende a alternativa de transformação da forma de submissão da legião dominada ao dominador, propriamente por essa relação formar saberes. Quando tratava das disciplinas, tinha como pressuposto a ideia de que a resistência é o outro termo das relações de poder, ou seja, onde havia poder, havia resistência (FOUCAULT, 2013).

Considera Foucault (1995), que não há qualquer coisa única e universal que chame-se poder, porém há formas desiguais, que estão em permanentes transformações, é uma prática social, estabelecida através da história, sendo formada historicamente, são modificadas constantemente, o autor desacredita em criar um princípio referente ao poder, pois é impossível detectar sua natureza, essência ou particularidades universais. Porém é provável a identificação do poder, o qual é existente nas leis, nas sociedades, empresas, nos saberes e na relação "microfísica" entre seres humanos. O autor ainda ressalta que o poder é concomitantemente cêntrico e que também fica a margem, funciona porque há um domínio e o objeto final é o corpo do indivíduo. As organizações podem não mais existir, mas os hábitos sociais do poder serão reedificados.

Sugere Foucault (1995) que a liderança é também uma das maneiras de prática de poder. Um obstáculo teórico das taxonomias referente a liderança é ser tão vasta, sofrendo com as características dos conceitos (que impõe, obrigatoriamente, um limite de descrição da realidade, ou não seria um conceito), ou, tão restrita, que não dá conta da realidade. Na compreensão do filósofo, influenciar indivíduos não importando o cargo ou a função, também é uma maneira de praticar o poder.

No mundo foucaultiano, o controle é permitir ou proibir o que e como os indivíduos agem, se comportam, como são seus movimentos e ações. Nas organizações, diversas formas efetuam o controle, o qual Foucault evidencia que é a habilidade de espionar e castigar, estabelecendo propósitos, conduzindo e compartilhando punições e recompensas (HELOANI, 2003).

Para Foucault (1995), o meio que se vive afeta o entendimento e a ação do poder, ou seja, o ser humano está preso a efetuar e tolerar ou aceitar o poder, no qual em uma circunstância ou organização o dominado pode ser em outra o dominador. O poder nunca será



sempre repleto de lados bons ou certos, bem como ruins e errados, ele muda conforme a finalidade e a maneira de como é praticado.

É de total relevância a observação de cinco diretrizes referentes ao estudo genealógico do poder conforme Foucault e Machado (2003):

- a) Dentro das organizações, o poder deve ser averiguado onde ele é difundido, onde esse poder é subdividido ou propagado, e não apenas na diretoria de uma instituição, ou seja, no seu cerne. A margem desse cerne, o poder pode ser averiguado e explorado podendo constatar as divergências entre as forças dominantes e ativas dentro de uma organização;
- b) Foucault busca compreender a ocorrência de uma força que sobressai sobre outras forças que atuam no mesmo local, ou seja, pretende-se constatar onde foi seu surgimento. O filósofo busca compreender de que maneira foi alicerçado e quais são os princípios que servem como base e quais são as potências e as exigências que concedem os demais poderes e suas pluralidades.
- c) Segundo Foucault o poder é constituído sendo microfísico, em permanente funcionamento e modificação, ressalta também, que onde há poder existirá eterna relutância. O poder não consegue ser fracionado entre os que o detém e os que não o detém e os que são dominados, ele apenas consegue funcionar em cadeia, ou seja, em rede.
- d) Foucault fez um estudo genealógico fazendo uma investigação precedente do poder, partindo dos arredores da estrutura social. Para o filósofo não o importa investigar qual é a dimensão do poder, mas sim, entender que o poder é sucessão de fatos que não está relacionado dentro das fronteiras de uma organização. O poder atravessa os limites e a estrutura social;
- e) A maneira que o indivíduo interpreta sobre o que é dito, deve ser levada em consideração. Essa interpretação conforme Foucault enfoca é que elas modelam e remodelam, fazendo com que o indivíduo se dobre a todo tempo, edificando sua subjetividade. O ser humano é instituído conforme a sucessão de forças que passa, assim, os valores que os indivíduos pensam ser peculiares, são definidos pelas forças que o formam.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo com coleta de dados realizada a partir de fontes secundárias. A pesquisa bibliográfica é uma forma de iniciar um estudo, buscando-se semelhanças e diferenças entre os artigos levantados nos documentos de referência. A compilação de informações em meios eletrônicos é um grande avanço para os pesquisadores, democratizando o acesso e proporcionando atualização frequente.

Para o levantamento dos artigos, realizou-se uma busca na base de dados Scielo. O qual foram utilizados, para busca dos documentos, as seguintes descrições na língua portuguesa: “discussão teórica”, “levantamento bibliográfico”, “poder”, “Weber”, “Foucault” e “Crozier”; apenas no título dos artigos com o intuito de reunir o conhecimento produzido sobre o tema explorado para a presente revisão.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA DISCUSSÃO TEÓRICA

A partir das perspectivas revistas de Weber (1999), Crozier (1989) e Foucault (2013), são apresentadas, nesta seção, as relações das interações sociais que ocorrem nas organizações e as transformações de construção de mudanças sociais. Percebe-se que as organizações transformadas por pensamentos sistêmicos, comandadas por atores articuladores



em uma dimensão de incertezas propiciam à promoção de mudanças sociais, das quais as organizações, como organismos vivos, fazem parte.

Na perspectiva de Crozier (1989), o autor procurou fundamentar sua análise da organização na luta pelo poder e pela manutenção dele. Todavia, não teve êxito nas suas primeiras análises, de fugir do paradigma da burocracia levanta por Max Weber (1999). No modelo sobre as fontes de poder, Crozier (1970) apresenta uma forma crítica à teoria da burocracia de Webber (de 1922), o qual descreve como – a extensão do desenvolvimento das regras impessoais, que vê na burocracia como um freio ao arbítrio e ao favoritismo, mas, ao mesmo tempo, também a vê como um freio ao desenvolvimento da personalidade e da criatividade; produz a centralização de decisões, levando a rigidez organizacional; conduz ao isolamento dos níveis ou categorias hierárquicas e por fim, produz o desenvolvimento de relações de poder paralelas. O conjunto dessas quatro características tende a construir uma série de círculos viciosos, reforçadores da impessoalidade e da centralização do poder.

Interpreta Simon (1947), a mudança dentro da perspectiva de Crozier et al. (1992) não é a inserção de um modelo mais racional, visto que a maioria das racionalidades são igualmente válidas e correspondem a interesses de jogos concretos. Neste sentido, a mudança organizacional pode ser entendida com um processo de criação coletiva através do qual os indivíduos de uma certa coletividade inventam e estabelecem novas maneiras de jogar o jogo social da cooperação e do conflito, do poder, instaurando uma nova estrutura, negociando interesses e criando uma nova ordem social. Não se relaciona apenas de uma mudança técnica, mas de compor novos jogos políticos, novas habilidades de controle de recursos, práticas e costumes sociais que favorecem e implementação de uma incipiente tecnologia ou modelo de gestão. O contraditório é que o novo sistema só pode ser construído a partir do sistema anterior, com o qual, no entanto, deve romper ao menos em parte, para instaurar uma nova distribuição de recursos e poder. O sistema anterior pode alimentar a maioria das competências disponíveis para a criação do novo.

Por outro lado, Edmond Marc e Dominique Picardo (1989) possuem uma visão da teoria de Crozier (1970) aplicada a organizações, dentro do modelo interacionista: “O conceito de ação estratégica desenvolvida por Crozier (1970) reforça a margem de liberdade que um ator social possui, não importando o contexto organizacional ao qual ele está submetido. O ator não existe fora do sistema que define qual será sua liberdade e qual o tipo de racionalidade que ele poderá utilizar em sua ação, mas o sistema não existe sem ator que o constitui e o forma, e que pode modifica-lo”.

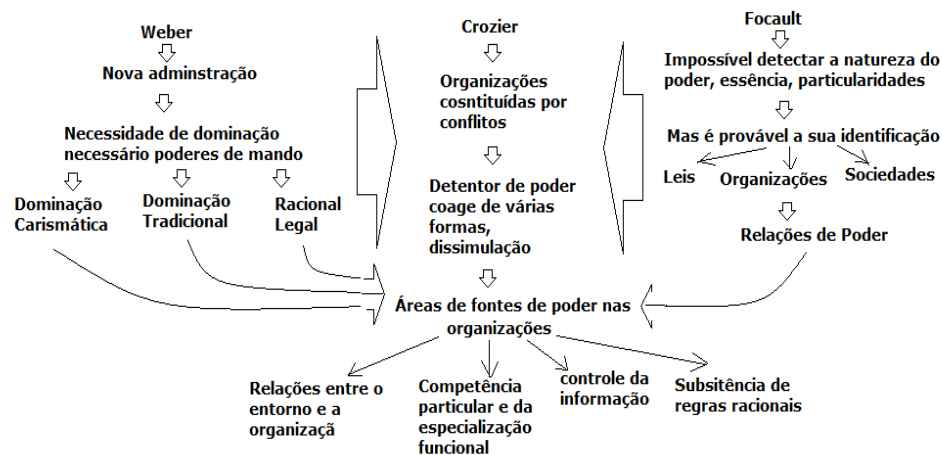
Na perspectiva de Foucault, o filósofo estabeleceu em sua análise, procura compreender o poder através de seus estudos genealógicos Foucault e Machado (2003) e Foucault (2013). O autor crê que não há uma teoria geral que se relacione diretamente ao poder, ou melhor, elabora uma analítica referente ao poder e não uma teoria relativa a ele. Na análise referente ao poder, o autor não interpreta o poder como um fato que detém uma essência, ou seja, uma natureza que já possua peculiaridades universais, não existe algo unitário e global que seja intitulado poder, porém, em sociedades, culturas, organizações diferentes, ele se manifesta de formas díspares, por não se tratar de um objeto ou propriedade de alguns. Afirma Foucault (2003) que não há duplicidade entre uma camada social que seria dominante e que, ou seja, deteria o poder, e uma camada social dominada.

Foucault e Machado (2003) concordam que o poder refere-se a uma prática social alicerçada historicamente, no qual o poder não é qualquer coisa que possa ser possuído, mas sim utilizado por qualquer indivíduo, em qualquer sociedade ou organização, tenha o direito de exercê-lo, considerando o poder como uma relação e não como objeto. O poder para Foucault (1995) coloca em questão relações entre as pessoas, o qual refere-se que os indivíduos não devem se enganar, se é referido do poder das leis, das instituições ou das



ideologias, se comentamos sobre as práticas de poder, é referente ao que se supõe que algumas pessoas praticam o poder sobre as outras.

Outro ponto de vista de Foucault é referente a liderança, no qual o filósofo grifa que o líder jamais deve ter receio do poder ou hesitar em praticá-lo. O autor ressalta que não há como esquivar-se do poder ou até mesmo exercê-lo. O poder apenas se caracteriza se houver relação entre os indivíduos, entender a relevância de ser liderado é tão essencial quanto aprender a liderar.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta discussão teórica, de estabelecer relações teóricas entre as perspectivas do poder e dominação das organizações vistas como instrumentos de dominação social por Max Weber, Michel Foucault e Michel Crozier, e suas implicações com as mudanças sociais que ocorrem nas organizações. As correntes teóricas foram expostas de maneira que as dimensões do poder e da dominação nas organizações possam ser vistas de vários enfoques.

Max Weber (1999) teve a sua teoria discutida e analisada somente após a tradução para o inglês. O objetivo principal da burocracia é maximizar a eficiência da organização, através de dez critérios principais, sendo eles: i) Caráter legal das normas; ii) Caráter formal das comunicações; iii) Divisão do trabalho; iv) Impessoalidade no relacionamento; v) Hierarquização da autoridade; vi) Rotinas e procedimentos; vii) Competência técnica e mérito; viii) Especialização da administração; ix) Profissionalização; x) Previsibilidade de funcionamento. A utilização desses critérios é uma forma de prever o comportamento humano e padronizar o desempenho dos participantes. Esta primeira perspectiva relacionada pode ser considerada seminal, uma vez que Crozier e Foucault não se limitam a relacionar a teoria da burocracia e da dominação em suas perspectivas.

Em concordância com o que foi investigado, Foucault considera que o poder situa-se em uma cadeia de relações sociais, não tendo em si uma origem. O estudioso afirma que não existe um indivíduo que seja capaz de controlar e manipular as atitudes e condutas de outro indivíduo. Foucault reconhece que o que é mais relevante é a compreensão de como o poder se instala em uma rede de relações sociais, o qual todos os indivíduos não conseguem esquivar-se, ou melhor, nenhum consegue escapar de serem de alguma maneira ou situação dominantes e dominados. O filósofo acredita que o poder é aplicado de uma maneira muito mais positiva do que negativa, pois ele não apenas nega ou reprime.



Outra imensa contribuição percebida na pesquisa de Foucault é que o líder deve distanciar-se do medo de praticar o poder. Todos os humanos são instrumentos do poder, o líder jamais conseguirá excelência em suas ações e atos se não estiver preparado para controlar, conduzir as pessoas, controlar os processos e como consequência compartilhar recompensas e punições. No meio teórico de Foucault a expressão influenciar, refere-se ao sinônimo de controle, no qual essa influência sobre outro indivíduo só será considerável e significativa dentro de uma organização quando induzir o outro a agir. Afirmar Foucault que o saber é capaz de praticar o controle.

Com relação a perspectiva Crozieriana, pode-se notar que a organização é estruturada através de regras e espaços de interações sociais entre os indivíduos, chamados de atores sociais. A importância do controle de recursos pelos atores determina, no entanto, até onde os diversos grupos organizacionais podem ir na confirmação de seu poder. Neste sentido, independente da igualdade formal burocrática (todos são iguais perante a lei), na prática, os atores dispõem de prerrogativas desiguais e meios de ação completamente diferenciados. Dependendo, então, da posição que os atores possuem na organização e do poder que efetivamente têm, eles possuem, na prática, de espaços de reação e resistências diferenciados, podendo esquivar-se ou não da dominação e ao controle social do qual são frequentemente tidos como alvos. Como sugestão para pesquisa futura, uma bibliometria em uma ou mais bases de dados para uma maior oclusão referente ao assunto abordado.

REFERÊNCIAS

- CROZIER, M. **A Empresa à Escuta**. São Paulo: Piaget, 1989.
- CROZIER, M. **Le Phénomène Bureaucratique**. Paris: Seuil, 1970.
- CROZIER, M.; FRIEDBERG, E. **L'acteur et le système**. Paris: Seuil, 1977.
- CROZIER, M. J. et al. The stability of hillslopes. **Landforms of New Zealand**, v. 2, p. 63-90, 1992.
- FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. **Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1995, pp. 231-249.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 41. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.
- FOUCAULT, M.; MACHADO, R. **Microfísica do poder**. 18.ed. Rio de Janeiro: Graal, 2003.
- HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARC, E.; PICARDO, D. **L'interaction sociale**. Paris: P.U.F., 1989.
- MORGAN, G. **Imagens da organização: edição executiva**. 2.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- NUNES, J. A. Teoria crítica, cultura e ciência: O(s) espaço(s) e o(s) conhecimento(s) da globalização. In: SANTOS, B. S. (Org.). **Globalização: fatalidade ou utopia?** Porto: Afrontamento, 2001. p. 301-337.



SAINT-PIERRE, H. L. **Max Weber**: entre a paixão e a razão. Campinas: UNICAMP, 1991.

SIMON, H. **Administrative behavior**. New York: Doubleday, 1947.

THOMPSON, J. D. Modelos de organização e sistemas administrativos. In: BERTALANFFY, L. V. et al. **Teoria dos Sistemas**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1976. p. 47-62.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: UnB, 1999.