

O que é uma Organização? Uma Análise Multidisciplinar do Conceito Organizacional

Marc Jacquinet

Junho de 2025; uc 61049, 61089, 61041

CC-BY-NC

Texto elaborado ao longo de 2020 a 2025.

Introdução

A questão "o que é uma organização?" constitui um dos problemas epistemológicos mais complexos e controversos no âmbito das ciências sociais e da gestão. Apesar da onipresença das organizações na sociedade contemporânea, a delimitação conceptual deste fenómeno revela-se extraordinariamente desafiante, atravessando múltiplas disciplinas e perspectivas teóricas. Como observa Etzioni (1964), as organizações representam "uma das mais significativas invenções sociais da humanidade", contudo, a sua definição permanece objeto de intenso debate académico.

Este ensaio propõe-se examinar criticamente as principais abordagens teóricas ao conceito de organização, analisando as contribuições da sociologia organizacional, da teoria da gestão, da economia institucional e da psicologia organizacional. Através de uma análise multidisciplinar, pretende-se não apenas mapear as diferentes concepções existentes, mas também identificar os elementos estruturais e funcionais que configuram a essência organizacional na sociedade contemporânea.

Perspectivas Clássicas: As Fundações Teóricas

A Abordagem Weberiana: Burocracia e Racionalização

Max Weber (1922/1978) ofereceu uma das primeiras e mais influentes conceptualizações sociológicas da organização moderna através da sua teoria da burocracia. Para Weber, a organização burocrática representa a manifestação mais pura da autoridade racional-legal, caracterizada por uma estrutura hierárquica bem definida, divisão especializada do trabalho, regras formais explícitas e impessoalidade nas relações. Esta conceptualização weberiana estabelece a organização como um sistema de dominação legítima, onde a autoridade deriva não de características pessoais, mas de posições formalmente estabelecidas dentro da estrutura organizacional.

A contribuição weberiana transcende a mera descrição estrutural, propondo que as organizações burocráticas constituem instrumentos de racionalização social, permitindo o cálculo preciso e a previsibilidade necessários à modernidade capitalista. Como sublinha Ritzer (2000), esta racionalização organizacional estende-se progressivamente a todas as esferas da vida social,

configurando aquilo que Weber denominou de "jaula de ferro" (iron cage, tradução de Talcott Parsons geralmente admitida de *stahlhartes Gehäuse* ou seja steel-hard casing) da modernidade.

A Escola Clássica da Administração: Eficiência e Controle

Paralelamente ao desenvolvimento da sociologia weberiana, Henri Fayol (1916/1949) e Frederick Taylor (1911/1947) desenvolveram abordagens que conceitualizam a organização primariamente como um instrumento de eficiência produtiva. Taylor, através dos seus princípios de administração científica, propôs uma visão mecanicista da organização, onde a otimização dos processos de trabalho e o controle rigoroso das atividades laborais constituem os elementos definidores da estrutura organizacional.

Fayol (1916/1949), por sua vez, expandiu esta perspectiva através da identificação de funções administrativas fundamentais—planeamento, organização, comando, coordenação e controle—que configurariam a essência da atividade organizacional. Esta abordagem funcionalista estabelece a organização como um sistema deliberadamente construído para alcançar objetivos específicos através da coordenação eficiente de recursos humanos e materiais.

Teorias Contemporâneas: Complexidade e Dinâmica Organizacional

Teoria dos Sistemas: Organizações como Sistemas Abertos

A emergência da teoria dos sistemas nas décadas de 1950 e 1960 revolucionou a conceptualização organizacional. Katz e Kahn (1978) desenvolveram uma abordagem que compreende as organizações como sistemas abertos em constante interação com o seu ambiente externo. Esta perspectiva sistémica abandona a visão mecanicista clássica, conceptualizando as organizações como entidades dinâmicas caracterizadas por processos de input, throughput e output, mantendo a sua identidade através de mecanismos de feedback e autorregulação.

A contribuição de Bertalanffy (1968) para a teoria geral dos sistemas forneceu o enquadramento conceptual necessário para compreender as organizações como sistemas complexos, onde a totalidade emerge das interações entre as partes constituintes. Esta abordagem holística sublinha a importância dos processos de comunicação, coordenação e adaptação na manutenção da integridade organizacional.

Teoria Institucional: Legitimidade e Isomorfismo

A teoria institucional, desenvolvida por Meyer e Rowan (1977) e posteriormente expandida por DiMaggio e Powell (1983), oferece uma perspectiva que transcende as considerações puramente técnicas ou económicas, enfatizando a importância da legitimidade social na configuração organizacional. Esta abordagem conceptualiza as organizações como entidades embebidas em campos institucionais, onde as pressões por conformidade e legitimidade moldam estruturas e práticas organizacionais.

O conceito de isomorfismo institucional—coercitivo, mimético e normativo—introduzido por DiMaggio e Powell (1983) explica como as organizações tendem a convergir em termos de estruturas

e práticas, não necessariamente devido a imperativos de eficiência, mas como resposta a pressões institucionais por legitimidade. Esta perspectiva revela a dimensão simbólica das organizações, onde rituais, cerimônias e estruturas formais servem propósitos de legitimação social tanto quanto objetivos técnicos.

Teoria da Agência e Custos de Transação

A economia organizacional, particularmente através das contribuições de Coase (1937), Williamson (1985) e Jensen e Meckling (1976), oferece uma conceptualização das organizações baseada em considerações de eficiência económica e minimização de custos de transação. Coase (1937) propôs que as organizações emergem quando os custos de coordenação através de mecanismos hierárquicos são inferiores aos custos de transação em mercados.

A teoria da agência, desenvolvida por Jensen e Meckling (1976), conceptualiza as organizações como "nexos de contratos" entre diferentes stakeholders com interesses potencialmente conflitantes. Esta abordagem enfatiza os problemas de agência decorrentes da separação entre propriedade e controlo, conceptualizando as estruturas organizacionais como mecanismos de alinhamento de incentivos e redução de custos de agência.

Abordagens Críticas e Pós-Modernas

Teoria Crítica: Poder e Dominação

A escola crítica, influenciada pelos trabalhos de Jürgen Habermas (1984) e posteriormente desenvolvida por autores como Alvesson e Deetz (2000), oferece uma conceptualização das organizações que enfatiza as relações de poder e dominação. Esta perspectiva crítica questiona as narrativas tradicionais de eficiência e racionalidade, revelando como as estruturas organizacionais servem interesses específicos de grupos dominantes.

Clegg (1989) desenvolveu uma análise sofisticada dos "circuitos de poder" organizacional, demonstrando como o poder opera através de múltiplas dimensões—episódica, disposicional e facilitativa—configurando não apenas comportamentos observáveis, mas também as próprias categorias de pensamento e identidade dos atores organizacionais.

Abordagens Pós-Estruturalistas: Discurso e Identidade

As abordagens pós-estruturalistas, influenciadas pelo trabalho de Michel Foucault, conceptualizam as organizações como campos discursivos onde identidades, conhecimento e relações de poder são continuamente construídos e reconstruídos. Knights e Willmott (1999) desenvolveram uma análise que compreende as organizações como "efeitos" de práticas discursivas, onde a realidade organizacional emerge através de processos de subjetivação e disciplinamento.

Esta perspectiva pós-moderna questiona a estabilidade ontológica das organizações, propondo uma compreensão processual onde as organizações existem apenas através da contínua performance de práticas organizacionais. Como argumenta Tsoukas (2005), as organizações são melhor compreendidas como "accomplishments" contínuos do que como entidades discretas com fronteiras claramente delimitadas.

Síntese Crítica: Elementos Constitutivos da Organização

Estrutura e Agência

A análise das diferentes perspectivas teóricas revela uma tensão fundamental entre abordagens que enfatizam a estrutura organizacional e aquelas que privilegiam a agência dos atores organizacionais. A teoria da estruturação de Giddens (1984) oferece um enquadramento conceptual valioso para compreender esta dualidade, propondo que estruturas organizacionais são simultaneamente meio e resultado da ação social.

Orlikowski (2000) aplicou esta perspectiva ao estudo das organizações, desenvolvendo o conceito de "practice-based view" que compreende as organizações como padrões emergentes de práticas sociais. Esta abordagem transcende a dicotomia estrutura-agência, conceptualizando as organizações como fenómenos processuais caracterizados pela recursividade entre ação e estrutura.

Fronteiras e Identidade Organizacional

A questão das fronteiras organizacionais constitui um dos problemas mais complexos na definição do conceito de organização. Santos e Eisenhardt (2005) argumentam que as fronteiras organizacionais são múltiplas e permeáveis, variando consoante a dimensão analítica considerada—eficiência, poder, competência ou identidade.

Albert e Whetten (1985) introduziram o conceito de identidade organizacional, definida pelos atributos que são simultaneamente distintivos, centrais e duradouros. Esta conceptualização identitária oferece uma perspectiva complementar às abordagens estruturais, enfatizando os processos simbólicos e culturais através dos quais as organizações desenvolvem e mantêm um sentido coerente de identidade coletiva.

Legitimidade e Accountability

A dimensão da legitimidade emerge como elemento transversal às diferentes abordagens teóricas. Suchman (1995) desenvolve uma tipologia da legitimidade organizacional—pragmática, moral e cognitiva—que revela como as organizações devem não apenas alcançar objetivos técnicos, mas também manter a aprovação social dos seus stakeholders.

A questão do accountability organizacional, desenvolvida por autores como Bovens (2007), sublinha a importância dos mecanismos através dos quais as organizações prestam contas das suas ações aos diferentes públicos. Esta dimensão normativa revela como as organizações são simultaneamente instrumentos de ação coletiva e entidades moralmente responsáveis perante a sociedade.

Desafios Contemporâneos: Organizações na Era Digital

Organizações Virtuais e Redes

A emergência das tecnologias digitais coloca novos desafios à conceptualização tradicional das organizações. Castells (2000) desenvolve o conceito de "sociedade em rede", onde as organizações assumem configurações cada vez mais fluidas e interconectadas. As organizações virtuais, caracterizadas pela ausência de proximidade física e pela coordenação através de tecnologias de informação, questionam as concepções tradicionais de fronteiras e estrutura organizacional.

Powell (1990) identifica a emergência de formas organizacionais em rede que transcendem as dicotomias tradicionais entre mercado e hierarquia. Estas configurações híbridas, caracterizadas por relações de colaboração e reciprocidade, representam novos modelos organizacionais que desafiam as categorizações teóricas estabelecidas.

Sustentabilidade e Responsabilidade Social

A crescente consciencialização ambiental e social coloca novas exigências às organizações contemporâneas. O conceito de "triple bottom line", desenvolvido por Elkington (1997), propõe uma reconceptualização das organizações que integra considerações económicas, sociais e ambientais. Esta abordagem multidimensional questiona as concepções tradicionais de performance organizacional, propondo métricas de sucesso mais abrangentes.

A teoria dos stakeholders, desenvolvida por Freeman (1984), oferece um enquadramento conceptual que reconhece a multiplicidade de interesses e expectativas que as organizações contemporâneas devem gerir. Esta perspectiva pluralista conceptualiza as organizações como entidades responsáveis perante múltiplos públicos com legitimidade para influenciar a ação organizacional.

Conclusão

A análise multidisciplinar desenvolvida neste ensaio revela que a questão "o que é uma organização?" não admite uma resposta unívoca ou definitiva. As diferentes perspectivas teóricas examinadas—desde as abordagens clássicas weberianas e tayloristas às teorias contemporâneas institucionalistas e pós-estruturalistas—oferecem lentes conceptuais complementares que iluminam diferentes dimensões do fenómeno organizacional.

Emergem, contudo, elementos constitutivos que parecem transversais às diferentes abordagens: as organizações constituem sistemas sociais complexos caracterizados por estruturas de autoridade, divisão do trabalho, coordenação de atividades, fronteiras relativamente estáveis, e orientação para objetivos específicos. Simultaneamente, as organizações são entidades simbólicas que desenvolvem identidades coletivas, legitimidade social e responsabilidade moral perante os seus stakeholders.

A conceptualização contemporânea das organizações deve, assim, abraçar uma perspectiva multidimensional que reconheça simultaneamente as dimensões técnica, institucional, política e simbólica destes fenómenos sociais. As organizações emergem como accomplishments contínuos—construções sociais dinâmicas que existem através da performance recursiva de práticas organizacionais, incorporando tanto as possibilidades emancipatórias da ação coletiva coordenada quanto os perigos da dominação e controlo social.

Esta complexidade conceptual reflete a própria natureza das organizações como uma das mais sofisticadas formas de coordenação social desenvolvidas pela humanidade, cuja compreensão exige o diálogo interdisciplinar e a sensibilidade às múltiplas dimensões—técnicas, sociais, políticas e éticas—que configuram a realidade organizacional contemporânea.

Bibliografia

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.

Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). *Doing Critical Management Research*. Sage Publications.

Bertalanffy, L. von (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.

Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.

Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society* (2nd ed.). Blackwell Publishers.

Clegg, S. R. (1989). *Frameworks of Power*. Sage Publications.

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386-405.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.

Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. Prentice-Hall.

Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Pitman. (Trabalho original publicado em 1916)

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.

Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press.

Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action* (2 vols.). Beacon Press.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Knights, D., & Willmott, H. (1999). *Management Lives: Power and Identity in Work Organizations*. Sage Publications.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.

Orlikowski, W. J. (2000). Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations. *Organization Science*, 11(4), 404-428.

Powell, W. W. (1990). Neither market nor hierarchy: Network forms of organization. *Research in Organizational Behavior*, 12, 295-336.

Ritzer, G. (2000). *The McDonaldization of Society* (New Century ed.). Pine Forge Press.

Santos, F. M., & Eisenhardt, K. M. (2005). Organizational boundaries and theories of organization. *Organization Science*, 16(5), 491-508.

Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.

Taylor, F. W. (1947). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers. (Trabalho original publicado em 1911)

Tsoukas, H. (2005). *Complex Knowledge: Studies in Organizational Epistemology*. Oxford University Press.

Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press. (Trabalho original publicado em 1922)

Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. Free Press.