

ENSAIO TEÓRICO SOBRE A BUROCRACIA EM WEBER, O CONFLITO DE AGÊNCIA E A GOVERNANÇA CORPORATIVA: UMA REFLEXÃO SOBRE A BUROCRACIA PROFISSIONALIZANTE

ESSAY ON WEBER'S BUREAUCRACY, AGENCY CONFLICT AND CORPORATE GOVERNANCE: A REFLECTION ON THE PROFESSIONAL BUREAUCRACY

Alexandre Franco Godoi

Email: godoi_franco@hotmail.com

Doutorando em Administração pela PUC São Paulo, Docente nos cursos de Pós Graduação e Graduação pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL) pela PUC São Paulo, São Paulo. Brasil

Luciano Ferreira Silva

Email: lf_silvabr@yahoo.com.br

Doutorando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica, PUC-SP, São Paulo. Brasil

Onésimo Oliveira Cardoso

Email: o-cardoso@uol.com.br

Doutor em Filosofia - Área Comunicação - Universität Münster, Professor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, São Paulo. Brasil

Manuscript first received/Recebido em: 15/12/2016 Manuscript accepted/Aprovado em: 28-12/2017

Resumo

Este artigo, por meio de um ensaio, tem por objetivo propor reflexões acerca da burocracia de Weber, governança corporativa e conflito de agência, levando-se em conta que a proposta de racionalização das atividades da organização por meio da burocracia abordada por Weber pode contribuir para maior estabilidade e transparência nas organizações. A burocracia de Weber, o relacionamento de agência e a governança corporativa são temas abordados conjuntamente neste ensaio, procurando-se verificar como tais questões se relacionam entre si

e alinhar as ideias de Weber com as demandas que surgem nas organizações. Considerando-se que a burocracia é vista muitas vezes nas Teorias Administrativas como fator que engessa e limita as organizações, embora seus elementos constituintes proponham um ambiente organizacional constituído de profissionalização e transparência, as ideias propostas neste ensaio auxiliam a refletir por outro prisma a função da burocracia nas organizações contemporâneas e identificam nos princípios de governança corporativa adotados para mitigação do conflito de agência, características que já foram previstas na burocracia de Weber, possibilitando-se assim observar a atualidade de suas ideias. Embora as reflexões teóricas propostas neste ensaio ainda possam ser consideradas incipientes, elas representam um esforço analítico desenvolvido que merece ser observado, servindo de incentivo para maior aprofundamento empírico das questões delineadas ao longo deste artigo.

Palavras-Chave: Burocracia de Weber; Conflito de Agência; Governança Corporativa, Ambiente Organizacional; Teoria das Organizações.

Abstract

This article, through an essay, aims to propose reflections on Weber's bureaucracy, corporate governance and agency conflict, taking into account that the proposal to rationalize the activities of the organization through the bureaucracy approached by Weber can contribute to greater stability and transparency in organizations. Weber's bureaucracy, agency relationship, and corporate governance are themes addressed together in this essay, trying to see how these issues relate to each other and align Weber's ideas with the demands that arise in organizations. Considering that bureaucracy is often seen in Administrative Theories as a factor that engages and limits the organizations, although its constituent elements propose an organizational environment constituted of professionalization and transparency, the ideas proposed in this essay helps to reflect from another perspective the role of the bureaucracy in contemporary organizations and identify in the principles of corporate governance adopted to mitigate the conflict of the agency, characteristics that have already been laid down in the Weber's bureaucracy, enabling it to observe the relevance of his ideas. Although the theoretical reflections proposed in this essay may still be considered incipient, they represent an analytical effort developed which deserves to be noticed, serving as an incentive for further deepening of empirical issues outlined throughout this article.

Keywords: Weber's Bureaucracy; Agency Conflict; Corporate Governance; Organizational Environment; Theory of Organizations.

INTRODUÇÃO

As demandas da sociedade contemporânea e a complexidade das empresas neste início do século XXI fizeram com que os gestores buscassem cada vez mais a solidez e sustentabilidade da organização. Essa questão de sustentabilidade para a organização não está somente relacionada à sustentabilidade ambiental, mas também em relação à saúde comercial, produtiva e financeira de longo prazo para as empresas.

Uma mudança que esta nova realidade promove no ambiente organizacional, e da sociedade como um todo, é a forma com que uma organização se relaciona com os demais agentes da sociedade. Um gestor deve levar em conta na sua tomada de decisões todos aqueles envolvidos direta ou indiretamente nos processos, ou seja, todos os *stakeholders*. Isto ocorre em razão da proteção que uma empresa deve oferecer aos interesses dos *stakeholders*, especialmente aqueles financeiros, contra a possibilidade de oportunismo nas ações daqueles que controlam a empresa (CORREIA E AMARAL, 2006).

Weber procura-se descrever por meio de seus estudos a relação existente entre os interesses dos indivíduos, sendo eles empregados ou reis, e o processo para alcançar os objetivos da organização, propondo uma racionalização pela burocratização para tratar de interesses dos indivíduos e da disfunção da organização (WEBER, 1997; WEBER, 2004).

Muito embora sejam várias as características relacionadas à burocracia que são tratadas por Weber, dentre elas: (i) regras; (ii) esferas de competência; (iii) hierarquia; (iv) nomeação baseada na competência; (v) não-interferência de elementos estranhos à esfera de competência; e (vi) manutenção de registros (PARK, BONIS E ABUD, 1997), uma característica que está presente na burocracia de Weber e que é objeto de destaque na abordagem deste artigo diz respeito ao fato dos membros da burocracia (burocratas) não participarem da propriedade da organização, o que torna evidente a clara separação entre propriedade e gestão, aspecto esse que a governança corporativa procura dedicar especial atenção ao tratar da questão do conflito de agência.

Sob a forma de ensaio, o presente artigo tem por objetivo propor reflexões acerca de temas como a burocracia weberiana, a governança corporativa e o conflito de agência nas organizações, possibilitando assim observar a atualidade das ideias propostas por Weber para

auxiliar com o problema de conflito de agência e a adoção da governança corporativa nas organizações como mecanismo para mitigar este tipo de conflito. Embora a visão de burocracia esteja muito mais ligada à sua disfunção, a abordagem proposta neste ensaio parte do princípio de que a visão racionalizadora da burocracia em Weber pode contribuir para trazer mais estabilidade e transparência às organizações.

A opção pelo desenvolvimento de um ensaio como metodologia justifica-se pelo fato de ser um caminho alternativo, uma dimensão ainda pouco explorada na forma de se produzir ciência em administração, tendo como objetivo tornar claro outras possibilidades, novos caminhos, levando-se em conta que o campo de estudos científicos em administração é um terreno fértil para pesquisas empíricas e teórico-empíricas, dado seu caráter positivista-fundamentalista (BOAVA, MACEDO E SETTE, 2012).

O campo administrativo tem no ensaio um importante instrumento de análise (BOAVA, MACEDO E SETTE, 2012), sendo sua natureza reflexiva e interpretativa, diferente da forma classificatória da ciência (MENEGHETTI, 2011). A característica mais elementar do ensaio é a sua originalidade, podendo tal aspecto estar presente na argumentação, na escolha do objeto de análise, no recorte dado à análise, na abordagem epistemológica, na subversão da racionalidade dominante, relacionada ao tema (MENEGHETTI, 2011).

A estrutura proposta para este ensaio contempla, além desta Introdução, uma seção dedicada ao corpo do ensaio na qual é promovida a análise e desenvolvimento do tema escolhido, sendo abordados aspectos como: (i) Weber e a racionalização das organizações; (ii) o ambiente organizacional e a racionalização weberiana; (iii) a relação de agência nas organizações; (iv) a governança corporativa; e (v) a burocracia de Weber, o conflito de agência e a governança corporativa.

Busca-se assim, apresentar o pensamento de Weber e sua proposta de racionalização das atividades da organização por meio da burocracia, bem como, a questão da relação de agência e o conflito que surge pela divergência de interesses dentro das organizações, complementando com um resgate histórico sobre a governança corporativa, os principais conceitos, princípios básicos e as linhas de entendimento apresentadas por alguns pesquisadores.

A burocracia de Weber, o relacionamento de agência e a governança corporativa são abordados conjuntamente, procurando-se verificar como estas questões se relacionam entre si nas organizações e alinhar as ideias de Weber com as demandas que surgem nas organizações contemporâneas. Por fim, as demais seções que compõem este ensaio tratam das Considerações Finais acerca da proposta deste artigo e das Referências utilizadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

WEBER E A RACIONALIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

O sociólogo Max Weber (1864 - 1920) nasceu em Erfurt, Turíngia, na Alemanha em 21 de abril de 1864. Morreu em Munique a 14 de junho de 1920. Weber tinha em sua casa uma atmosfera intelectualmente estimulante e recebeu excelente educação secundária em línguas, história e literatura clássica. O seu pai foi um jurista e político pragmático e, desde cedo, o orientou no sentido das humanidades (SILVA, 2004; TRAGTENBERG, 1997).

Weber começou já aos 13 anos a escrever ensaios. Formou-se em Direito, e teve atuação bem-sucedida na advocacia (WEBER, 2006). Ele foi professor de Sociologia na Universidade de Estocolmo e autor de vários trabalhos na área de sociologia econômica, sendo considerado um dos destacados teóricos econômicos e sociológicos. Seus trabalhos construíram uma sólida base teórica para o desenvolvimento de novos conceitos para analisar a economia, integrada às esferas política, jurídica e religiosa da sociedade (TRAGTENBERG, 1997).

Muitos dos teóricos estruturalistas e funcionalistas foram influenciados pelos trabalhos de Weber, especialmente por sua descrição sociológica da burocracia para a teoria das organizações. As próprias abordagens Estruturalistas e Funcionalistas contribuíram para a evolução da Teoria Administrativa ao analisar principalmente as estruturas e os conflitos organizacionais.

O pensamento social em Weber ajuda a compreender as interações e eventos em ambientes complexos e dinâmicos. Como salienta Tragtenberg (1997), Weber descreve que para reconhecer um fenômeno social é preciso extrair o conteúdo simbólico da ação ou ações que o configuram. Destaca-se que esta ação social é aludida por significados comuns (WEBER, 1997). Assim, o seu método de constituição de tipos ideais parte da ação social e, esta categorização da realidade social, constrói uma unidade analítica básica, sendo estas unidades lógicas mais abrangentes, sempre distinguindo tipologias similares em cada unidade.

Como salienta Silva (2004), não só a sociologia compreensiva, como o seu método tipológico para a apresentação de um tipo ideal ou puro de burocracia, serviu como referencial para fazer análises comparativas entre diversas organizações sociais. O autor mencionado expõe ainda que o tipo ideal de Weber é uma criação abstrata valendo-se de casos particulares observados, ou seja, este método consiste na acentuação unilateral de um ou mais aspectos definidos de um ponto de vista.

Tragtenberg (1997) delinea o tipo ideal weberiano como se este se desenvolvesse de uma forma particular da ação social, pois ele surge racionalmente em direção a um fim. Assim, o tipo ideal não descreve um curso concreto de ação, mas um desenvolvimento normativamente ideal, isto é, um curso de ação objetivamente possível.

Ainda em Tragtenberg (1997), salienta-se que uma ação é racional quando cumpre duas condições: (i) uma ação é racional na medida em que é orientada para um objetivo claramente formulado, ou para um conjunto de valores claramente formulados e logicamente consistentes; e (ii) uma ação é racional quando os meios escolhidos para se atingir o objetivo são os mais adequados.

Com base na abordagem até aqui construída, pode-se perceber que as ideias de Weber contribuíram muito mais para o conhecimento da sociedade e a discussão quanto a sua organização, do que a simples ideia de burocracia apresentada amplamente na literatura sobre administração.

Vale destacar que muitas vezes as ideias de Weber são desvalorizadas ou minimizadas quando associadas somente à burocracia. Isto ocorre em uma literatura superficial e fragmentada sobre a construção do pensamento administrativo, sendo que em alguns casos ainda se tem um cuidado em informar que “[...] o tipo ideal não é um modelo prescritivo, mas uma abstração descritiva. É um esquema que procura sintetizar os pontos comuns à maioria das organizações formais modernas” (MAXIMIANO, 2011, p. 36).

Portanto, a burocracia é percebida, geralmente, no senso comum, como um processo organizacional no qual os papéis e os regulamentos se multiplicam e se avolumam. Essa situação de disfunção retira a eficiência e a eficácia dos processos e impedem o melhor alcance dos resultados. Assim, com base nestes contornos, a burocracia é utilizada para denominar o apego dos empregados aos regulamentos e rotinas. Isto fez com que a burocracia se tornasse sinônimo para defeitos do sistema e não para descrever um tipo de sistema.

Na verdade, conforme abordam Bateman e Snell (2006), Weber acreditava que as estruturas burocráticas pudessem eliminar a variabilidade de resultados numa organização em que os administradores possuíssem diferentes habilidades, experiências e objetivos. Deste

modo, as regras e regulamentações padronizariam o comportamento, residindo a autoridade mais nas posições que nos indivíduos e, como resultado, a organização poderia tornar-se mais eficiente e produtiva.

Bateman e Snell (2006) ainda destacam que Weber entendia que o modelo ideal e o padrão mais eficiente para a administração era a abordagem burocrática. Por concentrar-se em conceitos de produtividade, eficiência e estrutura organizacional, a burocracia se torna importante por permitir que grandes organizações desempenhem as atividades rotineiras necessárias à sua sobrevivência.

Dentro desta discussão, Daft (2014, p. 532) comenta que:

A previsão de Weber acerca do triunfo da burocracia se mostrou exata. Características de burocracia possuem muitas vantagens e têm funcionado extremamente bem [...] ao estabelecer uma hierarquia de autoridade e regras e procedimentos específicos, a burocracia proporcionou uma maneira eficaz de levar a ordem a grandes grupos de pessoas e de minimizar abusos de poder.

Ainda no momento contemporâneo, pode ser considerado que elementos da forma mais pura da burocracia descritos por Weber ainda permanecem relevantes, tais como: (i) tarefas especializadas; (ii) racionalidade; (iii) regras e procedimentos formais; (iv) hierarquia; (v) ordem; (vi) impessoalidade; (vii) promoção conforme o mérito; (viii) recompensas e punições padronizadas; (ix) estabilidade no emprego e trabalho; e (x) lazer claramente separados (PARK, BONIS, ABUD, 1997).

Esta descrição converge com as demandas da sociedade, na qual as organizações atuam em âmbito global, além de se tornarem cada vez maiores e mais complexas, ocorrendo uma dispersão do capital de controle, o que faz com que sejam necessários instrumentos que dêem maior controle e transparência aos processos e também às demais relações organizacionais internas e externas.

Para Moura *et al.* (2014), especialmente em relação à dispersão do capital de controle nas grandes empresas, originaram-se alguns problemas relacionados a forma como os novos gestores profissionais administravam essas organizações, destacando-se o comportamento individual e utilitarista que passou a se manifestar em tomadas de decisões que privilegiavam seus interesses em detrimento dos objetivos dos acionistas.

O AMBIENTE ORGANIZACIONAL E A RACIONALIZAÇÃO WEBERIANA

O comércio e a urbanização causaram o fim da idade média e a modernização da sociedade. Neste período, os indivíduos das cidades passaram a se dedicar mais ao comércio e

à indústria manufatureira (HUBERMAN, 1981; MOTTA E VASCONCELOS, 2004). Alguns países foram influenciados pelo nascimento de um Estado absolutista, o que fez com que as corporações e as cidades perdessem sua autonomia para o poder central do rei. O poder estava centrado em uma pessoa e seus estamentos (TROSTER E MORCILLO, 2002; WEBER, 2004).

Outra forma de controle da sociedade era por meio da religião. Moraes, Maestro Filho e Dias (2003) salientam que Weber apresenta em sua obra a sociologia da religião, vinculando a ação religiosa a diferentes estamentos e classes. Vale destacar que a religião funcionou como instrumento de legitimação do poder e de domesticação das massas (WEBER, 2004).

Contudo, na evolução da sociedade moderna, houve a formação das burguesias, o que fez surgir a teoria do liberalismo econômico e, posteriormente, a constituição de um sistema capitalista (MANKIWI, 2009). A sociedade capitalista foi marcada por uma lógica em que os recursos são possuídos e alocados por organizações e não por governos (ALCHIAN E DEMSETZ, 1972; WEBER, 2004). Esta lógica econômica está baseada na mão invisível smithiana (SMITH, 1996). Melman (2002) destaca que no centro da economia de mercado os eventos surgem de uma racionalidade perfeita.

O exposto anteriormente corrobora com as ideias de Weber, pois em sua visão da ação racionalizadora, destaca-se que os indivíduos constituem uma unidade explicativa. Sendo assim, os conceitos sociológicos são constituídos pela realidade histórica e o processo do conhecimento fundamenta-se nos indivíduos (MORAES; MAESTRO FILHO E DIAS, 2003).

Como expôs Ramos (2008, p. 49) “A ideia de que a própria sociedade pode ser organizada racionalmente se formula cada vez mais nitidamente no século XIX e inspira o desenvolvimento do que se pode chamar de ambiente racionalizador”. No escopo da organização esta racionalização se apresenta como um todo constituído, que justifica a aplicação de recursos de forma a maximizar os resultados por meio de seu uso controlado.

Friedman (1988) salienta que os princípios norteadores da sociedade pós-industrial são: (i) a divisão do trabalho; (ii) o separar o fazer do pensar; (iii) a automatização; (iv) a orientação para as funções nas instituições; e (v) a constituição de uma autoridade baseada no posto. Estes elementos podem ser vistos principalmente em organizações de grande porte neste início do século XXI.

Portanto, mesmo estando a quase cem anos das ideias sugeridas por Weber, a cada vez mais a realidade social percebida faz com que sejam necessárias novas formas de repensar eficiência e eficácia. Mas, isto não quer dizer que se deve abandonar ou negar princípios estabelecidos anteriormente.

Weber utilizou o conceito da burocracia como um instrumento de análise, sendo este uma abstração do que se observou na sociedade em sua época (SILVA, 2004; TRAGTENBERG, 1992). As proposições de Weber serviram para a construção de um arranjo organizacional que estabelece uma estrutura formal, previsível e burocrática (MINTZBERG *et al.* 1995).

Como já foi destacado anteriormente, o tipo ideal ou puro da burocracia de Weber também contribuiu para o pensamento racionalizador na administração. Assim sendo, Weber sistematizou o conceito de burocracia caracterizada pela centralização, hierarquia, autoridade, disciplina, carreira, divisão do trabalho e estabilidade (SILVA, 2004; CLEGG; HARDY E NORD, 1998). Destaca-se que esta construção de uma realidade racionalizadora se dá em meio a mudanças sociais importantes que se iniciam de longa data, podendo ser citado o conteúdo exposto por Adam Smith em “A riqueza das nações”.

Vale destacar que esta relação de racionalidade tem seu foco no controle sobre diversas variáveis e os seus possíveis resultados, ou seja, uma relação lógica e previsível de causa e efeito (MORGAN, 1996; DAFT, 2014). A organização racional em Weber é vista como uma entidade com objetivos e funções que serão alcançados de forma mais eficaz sem a subjetividade ou informalidade em seus processos. Esta relação entre objetivos e a subjetividade dos indivíduos pode ser percebida quando se observa o problema da continuidade nas relações sociais.

As formas de dominação de Weber descrevem muito bem como a organização pode ser dirigida, pois as relações sociais são legitimadas por seu grau de poder ou autoridade. Weber destaca que existem três tipos de dominação, que são: (i) carisma; (ii) tradição; e (iii) racional-legal. Este último, a forma ideal para manter a ordem e a racionalidade na organização.

Para entender os elementos constituintes da racionalidade burocrática em Weber, Silva (2004) aborda que se faz necessário apontar para a importância dos regulamentos, da hierarquia, dos documentos escritos, do treinamento especializado, da plena capacidade de trabalho dos empregados e das regras gerais. Assim, a formalização e a racionalização dos cargos constituem um ponto importante para separar o objetivo e a propriedade da organização dos interesses pessoais (WEBER, 1997; TRAGTENBERG, 1992).

A administração racional burocrática de Weber apresenta algumas características que podem ser brevemente mencionadas a seguir, conforme abordam autores como Ramos (2008), Park, Bonis e Abud (1997) e o próprio Weber (1997).

O primeiro aspecto diz respeito às regras e como a burocracia baseia-se nelas. Elas permitem a solução de problemas, padronização e a igualdade de tratamento nas relações sociais de trabalho da organização. Pode-se dizer que as pessoas trabalham sem apropriação dos cargos, estando submetidas a uma rigorosa disciplina ou vigilância que ordinariamente são representadas num código ou estatuto profissional.

Outro aspecto abordado refere-se às esferas de competência. A burocracia baseia-se neste conceito que se refere à divisão sistemática de trabalho, tendo cada um dos indivíduos direitos e poderes claramente definidos. Neste sentido, os empregados exercem cargos como sua única e principal profissão e seguem com promoções por anos de exercícios, por merecimento ou por ambas as situações.

Mais um aspecto abordado diz respeito à burocracia implicar em hierarquia, característica esta que é condição essencial para sua existência. Constituem-se uma hierarquia funcional e um sistema de fluxo das atividades, além de decisões da administração distribuídas de acordo com a lógica funcional da organização.

Na característica da burocracia referente à nomeação baseada na competência, os administradores são nomeados pela competência baseada em conhecimentos e treinamento, ou seja, não são eleitos para os cargos e nem herdaram o direito de ocupá-los. Em outras palavras, os empregados são designados ou nomeados, sobre a base da seleção livre, segundo a qualificação profissional apurada por meio de provas ou de títulos que atestam sua qualificação.

Mais um aspecto tratado pela burocracia é a não-participação dos burocratas na propriedade da organização. Os membros da burocracia (empregados burocráticos) são pessoas emancipadas de qualquer vínculo pessoal e submetidas unicamente aos deveres objetivos de seu cargo, portanto, não participam da propriedade da organização.

Em relação ao aspecto da não-interferência de elementos estranhos à esfera de competência, é abordado que os burocratas têm liberdade para distribuir os recursos dentro de suas esferas de influência, sem receio de interferências externas. Atribui-se ao cargo o princípio de competência, o que faz desaparecer o mando arbitrário em detrimento das atribuições dos cargos e das instâncias da administração.

Por fim, como última característica da burocracia, trata-se da cuidadosa manutenção de registros, segundo a qual, como elemento fundamental da administração burocrática, o documento escrito – documentação e registros – garante maior confiabilidade aos processos.

Tais características apresentadas possuem como objetivo garantir que a organização não sofra com os desmandos da autoridade oriunda da tradição ou do carisma, sendo estas

legitimadoras do poder na organização. A impessoalidade e formalidade, asseguradas pela racionalização burocrática, garantem que os objetivos organizacionais não se confundam com os objetivos pessoais ou outros interesses.

Portanto, as organizações possuem cada vez mais uma necessidade crescente de substituir a inexperiência presente no nepotismo ou na negociação de cargos entre instituições oportunistas, sendo necessária a inserção de profissionais especializados e tecnicamente treinados. Além disso, como prescreveu Weber (1997, p. 51) “[...] um funcionário que recebe uma diretriz a qual ele considera errônea pode e deve objetar a ela [...]”. Como salienta Silva (2004), as grandes organizações modernas burocráticas exigem que seus negócios tenham precisão, constância e rapidez na operação. Esta conduta leva a organização a trabalhar de forma mais assertiva e transparente.

A RELAÇÃO DE AGÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

A teoria de agência tem sua origem com base nos trabalhos seminais de Alchian e Demsetz (1972) e Jensen e Meckling (1976) que explicaram a empresa como um nexo de contratos entre fatores individuais e de produção (BEDICKS; 2009).

Jensen e Meckling (1976) entendem que a teoria de agência teve seu desenvolvimento a partir de três elementos fundamentais: (i) gastos com monitoramento do principal; (ii) despesas relacionadas a garantir que o agente não venha a prejudicar o principal com as suas ações, e se isso vier a ocorrer, que o principal venha a ser compensado pelo agente; e (iii) perdas residuais ou de bem-estar, resultantes da diferença entre as reais escolhas do agente e a decisão que teria maximizado o bem-estar do principal.

Os autores mencionados definem ainda o relacionamento de agência como um contrato em que uma ou mais pessoas, denominados de principal, contratam outra pessoa, o agente, para desempenhar alguma tarefa a seu favor, envolvendo assim a delegação de autoridade para a tomada de decisões por este agente.

Desse modo, se ambas as partes nesta relação são maximizadoras de utilidade, existe então uma boa razão para se acreditar que o agente nem sempre agirá procurando atender aos interesses do principal, afinal nenhum indivíduo pode desejar maximizar uma função que não seja a sua, uma vez que seu comportamento fundamenta-se no conjunto de suas preferências e objetivos.

Por sua vez, a relação de agência origina-se na separação entre a propriedade e a gestão nas organizações modernas. Consenza, Alegria e Laurencel (2011) abordam que devido à implicação desta separação, surgiu a necessidade de se delegar ao agente

(subordinado) a realização de tarefas ou decisões conforme os objetivos do principal (aquele responsável por delegar na organização).

Portanto, mesmo o agente tendo sido contratado para desempenhar suas atribuições objetivando sempre maximizar a riqueza do principal, ele pode buscar tomar decisões que tenham por objetivo atender a seus próprios interesses.

Ao se estabelecer a relação de agência, as decisões tomadas dentro da organização podem vir a ser conflituosas, pois o agente ao visar atender seus interesses próprios, opta por decisões que podem levar ao não atendimento dos objetivos esperados pelo principal. Em outras palavras, é o que se denomina de conflito de interesses, pois o agente que deveria procurar maximizar a riqueza do principal – proprietário e acionistas – acaba tomando decisões em benefício próprio, como forma de proteger seu emprego ou a maximização de sua riqueza pessoal. Essa divergência nos interesses apresentados dentro da organização entre agente e principal é conhecido como problema de agência ou conflito de agência.

Os conflitos de agência manifestam-se em situações em que um acionista majoritário fazendo valer seu poder dentro da organização, procura influenciar as atitudes dos gestores em seu benefício próprio. Exemplo desta situação pode vir a ocorrer quando o executivo toma decisões sem se preocupar com a repercussão de suas ações sobre o desempenho da empresa, mas sim, procurando apenas construir uma boa imagem perante a organização e o mercado em que atua.

Procurando minimizar esses conflitos de agência, as empresas acabam incorrendo em gastos com controle e monitoramento de seus executivos. No entanto, segundo Moura *et al.* (2014), dada a impossibilidade de se superar definitivamente os problemas de agência, alguns mecanismos podem ser propostos buscando controlar as atitudes do agente, a fim de que os objetivos esperados pelo principal possam ser alcançados. Esse controle pode ser exercido por meio do monitoramento das atividades do agente ou pelo estabelecimento de incentivos para cumprimento de cláusulas contratuais.

Neste sentido, a Governança Corporativa surge para superar o conflito de agência que ocorre na separação entre a propriedade e a gestão empresarial. Os sistemas de Governança Corporativa procuram resolver os conflitos de interesses entre os agentes que influenciam a empresa, buscando assegurar que a empresa seja gerenciada objetivando seus próprios interesses e buscando uma otimização da geração de valor.

A GOVERNANÇA CORPORATIVA

Tomando-se por base a evolução das organizações, com o crescimento e a mudança na estrutura das empresas, ocorre a separação entre a propriedade e o controle, ocasionando uma preocupação com questões como a eficiência, a transparência e a credibilidade nos processos e nas relações organizacionais.

Como em determinados momentos os interesses dos proprietários e acionistas podem vir a ser prejudicados, surge então a necessidade de uma Governança Corporativa, a qual assume importante papel na proteção dos interesses destes indivíduos.

Buscando compreender a origem da Governança Corporativa, Correia e Amaral (2006) comentam que na década de 1960 teve origem uma onda de fusões e aquisições, cujo objetivo foi a diversificação de negócios pelas empresas, levando a separação entre os executivos responsáveis pela coordenação, gerência e planejamento na companhia, dos gerentes de nível médio responsáveis pelas capacidades competitivas das divisões operacionais.

Com a separação entre estes dois grupos de executivos, configurou-se um novo cenário marcado pela venda, em grande volume, de divisões e unidades operacionais, desencadeando um elevado número de desinvestimento por parte destas empresas na década de 1970. Este fato deu origem a um novo fenômeno que foi caracterizado pela compra e venda de empresas, sendo considerado um negócio estabelecido e lucrativo.

Essas operações de compra e venda de empresas, estimuladas pela mudança na estrutura de propriedade das mesmas – as quais agora passam a incluir acionistas, compradores e vendedores de ações –, tornou possível o surgimento do mercado de controle corporativo.

Tais operações facilitaram a reestruturação da moderna empresa industrial, tornando possível que essas firmas pudessem ser compradas, vendidas, desdobradas e combinadas com outras; ou seja, alguns tipos de transações que seriam impossíveis antes da onda de fusões e aquisições iniciadas nos anos 1960.

De modo geral, a maioria dos pesquisadores que se dedicam ao estudo da Governança Corporativa a conceituam como mecanismos desenvolvidos para gerenciamento, direção e controle da empresa, em conformidade com os interesses de seus *stakeholders*. Estes considerados como partes interessadas e que se relacionam numa organização, ou seja, os indivíduos ou entidades que assumem algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade, podendo ser mencionados dentre eles: (i) acionistas; (ii) empregados; (iii) clientes; (iv) fornecedores; (v) credores; (vi) governos; (vii) investidores; e (viii) a sociedade em geral.

Há uma linha de entendimento na qual a Governança Corporativa é vista como voltada à proteção de interesses apenas de *stakeholders* financeiros, na qual se apoiam teóricos como Shleifer e Vishny (1997) e a *Organisation for Economic Co-operation and Development* – OECD (2016). Contudo, há aqueles que propõem uma visão mais abrangente para a Governança Corporativa, incluindo outras categorias de *stakeholders*, além daqueles financeiros, conforme observam pesquisadores como Donaldson e Preston (1995), Turnbull (1997) e Grinblatt e Titman (2002).

Considerando uma abordagem para a Governança Corporativa com ênfase nos *stakeholders* financeiros, Shleifer e Vishny (1997) conceituam-na como mecanismos por meio dos quais os fornecedores de capital da empresa asseguram o retorno sobre o seu investimento. A OECD (2016) aborda que a Governança Corporativa trata dos direitos e responsabilidades da gestão de uma empresa, de seu conselho de administração, dos acionistas e dos vários *stakeholders*, enfatizando que a forma como as empresas são conduzidas afetam o seu desempenho, a confiança do mercado e os investimentos do setor privado.

Uma visão mais abrangente para a Governança Corporativa, considerando a relevância dos interesses de outras categorias de *stakeholders*, além daqueles exclusivamente financeiros, pode ser observada na perspectiva construída por Turnbull (1997) ao incluir a influência de *stakeholders* como consumidores, concorrentes, fornecedores, empregados, instituições financeiras e acionistas na Governança Corporativa das empresas. Isto porque são estes que afetam o processo institucional envolvido na organização da produção e venda de bens e serviços.

Donaldson e Preston (1995) também consideram como vários os grupos com interesses legitimados que se relacionam com a empresa para obter benefícios, havendo uma reciprocidade no relacionamento entre a empresa e esses *stakeholders*, os quais os autores identificam como governantes, fornecedores, associações sindicais, empregados, investidores, grupos políticos, consumidores e comunidades.

Grinblatt e Titman (2002) abordam que a estratégia global de uma empresa sofre influência do ambiente em que ela opera. Ressaltando que esse ambiente inclui os *stakeholders* não financeiros, ou seja, aqueles que não são seus credores e nem acionistas, mas que também apresentam interesse na saúde financeira da organização, pois podem ser afetados por eventuais períodos de dificuldades financeiras que ela venha a se submeter. Como exemplo, os clientes podem receber produtos com qualidade inferior, os fornecedores

podem perder negócios, os empregados podem perder seus postos de trabalho e a economia de toda uma comunidade ficar com o risco de ser comprometida.

Neste sentido, ainda de acordo com Grinblatt e Titman (2002), os executivos devem atuar como representantes não somente dos acionistas, mas também dos *stakeholders* não financeiros, e no processo de tomada de decisões, agir no sentido de balancear os interesses de todos esses grupos ao invés de simplesmente maximizar apenas o valor dos acionistas.

De modo geral, a Governança Corporativa implica na proteção dos interesses dos *stakeholders*, podendo ser enfatizada principalmente a dos *stakeholders* financeiros. Assim, pode-se compreender que seu objetivo é assegurar um desempenho aceitável para os proprietários, oferecendo um retorno atrativo sobre seu investimento.

Correia e Amaral (2006) mencionam que uma empresa gerida por uma prática adequada de Governança Corporativa, pode elevar a probabilidade de se obter capital necessário para a implementação de projetos de investimentos. Isto ocorre em razão da proteção que oferece aos interesses dos *stakeholders*, especialmente aqueles financeiros, contra a possibilidade de oportunismo nas ações daqueles que controlam a empresa, assegurando assim, o recebimento de um maior retorno sobre o investimento.

Portanto, as raízes da Governança Corporativa têm suas origens no início dos anos 1990, em países como os Estados Unidos da América (EUA) e o Reino Unido. Neste período, os acionistas despertaram para a necessidade de novas regras que os protegessem de abusos da diretoria executiva das empresas, da inércia de conselhos de administração ineficientes e de omissões das auditorias externas (IBGC, 2016).

De tal forma, buscando então proteger aos interesses dos *stakeholders* de modo geral, vários países e instituições, ao longo da década de 1990, elaboraram códigos de Princípios de Governança Corporativa, pressionando as empresas a adotarem tais práticas, especialmente em virtude da globalização que se sucedeu com os mercados de capitais.

Na concepção de Lodi (2000), a Governança Corporativa é um novo nome para o sistema de relacionamento entre acionistas, auditores independentes e executivos da empresa, sob liderança do Conselho de Administração, tendo esse movimento elaborado os Códigos das Melhores Práticas nos países anglo-saxônicos em que se originou.

Assim, a Governança Corporativa preocupa-se em criar um conjunto eficiente de mecanismos de incentivos e monitoramento, a fim de assegurar que o comportamento dos executivos esteja alinhado aos interesses dos acionistas. A Governança Corporativa possibilita aos acionistas realizar a gestão estratégica da empresa e o monitoramento da direção

executiva, tendo como principais ferramentas para assegurar o controle da propriedade sobre a gestão, o conselho de administração, a auditoria independente e o conselho fiscal.

Em relação aos sistemas de Governança Corporativa no mundo, eles podem ser divididos em: (i) *Outsider System* – que apresenta como características acionistas pulverizados e tipicamente fora do comando diário das operações da empresa, sendo este o sistema de Governança anglo-saxão (EUA e Reino Unido); e (ii) *Insider System* – que apresenta como características grandes acionistas, tipicamente no comando das operações diárias, diretamente ou por meio de pessoas de sua indicação, sendo este o sistema de Governança da Europa Continental e Japão.

Pela abordagem apresentada, pode-se inferir que com a separação entre a propriedade e o controle, e em virtude dos interesses dos proprietários/acionistas terem se tornados passíveis de serem prejudicados, a Governança Corporativa passa a assumir importante papel na proteção dos interesses destes indivíduos.

Assim, a Governança Corporativa estabelece alguns princípios básicos que devem ser seguidos, dentre eles: (i) transparência; (ii) equidade; (iii) prestação de contas (*accountability*); e (iv) responsabilidade corporativa (IBGC, 2016).

Dentre os princípios relacionados, cabe destacar o princípio da equidade, que segundo o próprio IBGC (2016), é caracterizado pelo tratamento justo de todos os sócios e demais partes interessadas (*stakeholders*), sendo que atitudes ou políticas discriminatórias, sob qualquer pretexto, passam a ser totalmente inaceitáveis. Em outras palavras, este princípio determina que os agentes e os proprietários devam manter um relacionamento justo e igualitário.

É neste contexto que os sistemas de Governança Corporativa têm como função principal resolver os conflitos de interesses entre os diversos agentes que influenciam a empresa, assegurando que a organização seja gerenciada objetivando aos seus interesses e a otimização da geração de valor.

A BUROCRACIA DE WEBER, O CONFLITO DE AGÊNCIA E A GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Governança Corporativa está relacionada à criação de mecanismos que visem garantir que as decisões a serem tomadas pelos administradores executivos (agentes) tenham por objetivo maximizar a riqueza dos acionistas (SILVEIRA, 2005). Contudo, isto deve ser realizado com base num conjunto de mecanismos, pois ela procura minimizar os conflitos de agência, alinhando as ações adotadas pelos gestores nas organizações aos interesses do

principal, ao determinar práticas que tenham por objetivo a mitigação da ocorrência deste conflito entre o agente e o principal.

De tal modo, a abordagem promovida neste ensaio teórico sinaliza para uma relação existente entre a burocracia weberiana, o conflito de agência e a Governança Corporativa. Neste momento, vale destacar que a visão de sociologia compreensiva e do tipo ideal apresentada na metodologia de Weber, conforme menciona Silva (2004), ajuda a abstrair da realidade da grande empresa e do ambiente em que opera a visão de que existe a necessidade de maior controle e confiabilidade em sua gestão.

Essa prescrição pode ser considerada na relação que foi apresentada sobre a empresa e seus *stakeholders*. Não obstante, essa relação demonstra um grau de complexidade que pode ser administrado quando construído um sistema interdependente de tomada de decisão e administração. É o que descreve Lodi (2000) ao abordar que a Governança Corporativa é um novo nome para o sistema de relacionamento entre acionistas, auditores independentes e executivos da empresa, liderados pelo Conselho de Administração, com vistas a um monitoramento da gestão nas empresas, a fim de que interesses particulares não sobressaiam em relação aos objetivos da organização e de seus proprietários. Destaca-se que este já era o objetivo de Weber quando da preocupação com a propriedade organizacional e os interesses das pessoas envolvidas na organização (RAMOS, 2008; WEBER, 1997).

Um ponto importante a ser salientado na visão weberiana sobre os processos organizacionais está nos controles e na transparência com que os gestores tomam suas decisões. Aliás, uma evidência importante para solucionar o conflito de agente pode ser percebida ao trazer à luz a proposta de Weber sobre o nível técnico e profissional dos empregados em uma empresa burocrática. Weber destaca que “[...] um funcionário que recebe uma diretriz a qual ele considera errônea pode e deve objetar a ela [...] (WEBER, 1997, p. 51)”.

Essa mesma situação é prevista quando da discussão sobre a Governança Corporativa, pois um assunto direcionador dessas ideias está no conflito de agência que se dá pela separação entre a propriedade e a gestão empresarial. Assim, quanto maior for o profissionalismo que se emprega na organização, na visão weberiana de racionalização burocrática, maior será a garantia de que haja uma maior governança desta organização. Uma visão pouco explorada na literatura é esse empoderamento positivo assimilado pelos profissionais de uma organização.

Desse modo, um ponto que deve ser retomado, é que a burocracia geralmente é lembrada como sinônimo de morosidade, papelório desnecessário e sistemas incompetentes. Esse tipo de descrição, muitas vezes encontrada na literatura sobre gestão, ocorre por motivo da superficialidade e fragmentação dos conceitos. No entanto, como pode ser percebido e estudado com maior profundidade pelos pesquisadores e especialistas, a burocracia weberiana parece indicar para uma funcionalidade confiável no sistema organizacional.

A importância de se lembrar desse fato está na utilização dos conceitos burocráticos e racionalizadores de Weber (1997), pois se pensado na burocracia apenas em sua disfunção, dificilmente será possível a utilização de seus pontos positivos. Desse modo, reforça-se a importância de se entender que a burocracia em Weber não visava engessar a organização.

Como lembrou Tragtenberg (1992), é preciso impedir que o racionalismo instrumental presente na burocracia weberiana, funcionando a serviço do cálculo econômico, não venha a se transformar em uma “jaula de ferro”. Portanto, como visto anteriormente, tanto na descrição da burocracia weberiana, quanto nos elementos constituintes da Governança Corporativa e na questão do conflito de agência, para que ocorra um melhor funcionamento da organização, esta deveria estar sujeita a diversos tipos de controles e processos sistematizados. Assim, tais controles poderiam impedir o conflito de agência discutido nas relações organizacionais (DONALDSON E PRESTON, 1995; TURNBULL, 1997; GRINBLATT E TITMAN, 2002).

Vale lembrar que nem a burocracia e nem a Governança Corporativa trazem em sua proposta o enrijecimento ou desqualificação dos indivíduos no sistema organizacional. Desse modo, a burocracia weberiana e a Governança Corporativa possuem em seus objetivos garantir o profissionalismo e a segurança para todos os envolvidos no sistema organizacional, além de procurar garantir que interesses particulares não se sobressaiam sobre os interesses da organização. Além disso, os fatores como a formalidade, a impessoalidade e o profissionalismo, podem construir um sistema sólido e eficiente para o alcance dos objetivos.

Em outras palavras, a relação entre o agente da corporação e o principal, além de seus *stakeholders*, exige uma funcionalidade que não obrigue ao engessamento da empresa. Essa funcionalidade advém de um sistema racional profissionalizado e autônomo, o que impede a pessoalidade e interesses particulares na tomada de decisão, evitando, portanto, o círculo vicioso do burocratismo, do nepotismo e da corrupção.

Como visto em Weber, a ação social tem seu significado nas relações dos indivíduos, mas a organização quanto entidade dotada de objetivos específicos, não pode ficar sujeita a interesses alheios, sendo estes mesmo que de um governo democrático, de um Estado absolutista ou de um eventual grupo de interesse (WEBER, 2004).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente ensaio teórico propõe então repensar a burocracia como um elemento importante para as organizações contemporâneas. A intenção foi de identificar nos princípios da Governança Corporativa – e em seu uso como mecanismo para mitigar o conflito de agência dentro das organizações –, características que já foram previstas na racionalização burocrática de Weber. Ao finalizar esta construção nota-se que as propostas de Weber continuam mais do que atuais.

Um ponto que chamou a atenção foi a exigência de um nível profissional e técnico dos empregados que garantiriam o melhor alcance dos resultados. O destaque vai para a visão de que um subordinado pode interpelar seu gestor pelo fato deste não trazer legitimidade em sua tomada de decisão. Essa situação descreve um empoderamento profissional, além de mitigar interesses particulares nas tomadas de decisões de uma organização. Aliás, esta é uma das discussões que estão no arcabouço da Governança Corporativa ao se preocupar com a questão do conflito de agência.

Embora muito se fale sobre as disfunções organizacionais promovidas pela burocracia, não é válido atribuir a ela os defeitos do sistema, pois esta disfunção é oriunda das relações sociais e dos interesses pessoais presentes no sistema organizacional. Assim, a burocracia é levada a um nível de tal modo que se torne uma fonte de poder para alguns em detrimento dos objetivos reais da organização. Cabe salientar que os interesses pessoais, além de outras características relacionadas às necessidades humanas, fazem com que ocorra um uso do cargo de forma inadequada.

Destaca-se que as ideias oferecidas neste trabalho auxiliam a refletir por outro prisma a função da burocracia nas organizações. No entanto, é importante se atentar para o fato da organização ser uma unidade social construída das relações entre indivíduos de diversas formas, sendo que essas relações são previstas tanto em Weber, quanto nas ideias apresentadas sobre o conflito de agência e a Governança Corporativa. Assim sendo, a racionalização burocrática ou a construção de instrumentos de controle devem levar em conta a realidade social constituída.

Por fim, este ensaio teórico procurou discutir a relação da burocracia em Weber, o conflito de agência e a Governança Corporativa como mecanismo para mitigação de problemas organizacionais oriundos das preferências individuais. Além disso, pode ser destacado o problema de se tratar uma teoria de forma superficial, como muitas vezes ocorre com a teoria da burocracia em Weber.

Ao longo deste ensaio teórico, algumas inferências foram possíveis de ser apresentadas, representando um esforço analítico, ainda que incipiente, em relação à reflexão teórica sobre o assunto. De tal modo, recomenda-se um aprofundamento de forma empírica nas questões delineadas ao longo do tema abordado, bem como em outras questões pertinentes para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

- ALCHIAN, A. A.; DEMSETZ, H. (1972). Production, Information Cost and Economic Organization. **American Economic Review**, v. 62, n. 5, p. 777-795.
- BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. (2006). **Administração: Novo cenário competitivo**. 2º ed. São Paulo: Ed. Atlas.
- BEDICKS, H. B. (2009). **Governança Corporativa e Dispersão de Capital: Múltiplos casos no Brasil**. São Paulo: Saint Paul Editora.
- BOAVA, D. L. T.; MACEDO, F. M. F.; SETTE, R. S. (2012). **Contribuições do Ensaio Teórico para os Estudos Organizacionais**. In: VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, EnEO 2012, Curitiba-PR.
- CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org). (1998). **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Ed. Atlas, vol. 1.
- CORREIA, L. F.; AMARAL, H. F. (2006). Reflexão sobre as funções da Governança Corporativa. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 43-55, jan/mar.
- COSENZA, J. P.; ALEGRÍA, A. I. Z.; LAURENCEL, L. C. (2011). Implicações da caracterização principal-agente nas abordagens de preços de transferência. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 127-162, jul./set.
- DAFT, R. L. (2014). **Organizações: Teoria e Projetos**. 2º ed. São Paulo: Cengage Learning.
- DONALDSON, T.; PRESTON L. E. (1995). The stakeholder theory of the Corporation: Concepts, evidence, and implications. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 1, p. 65-

91, January. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/pdfplus/258887.pdf?acceptTC=true&acceptTC=true&jpdConfirm=true>>. Acesso em 15 mai. 2016.

FRIEDMAN, M. (1988). **Os Economistas: Capitalismo e Liberdade**. São Paulo: Ed. Nova Cultural.

GRINBLATT, M.; TITMAN, S. (2002). **Financial Markets and Corporate Strategy**. 3rd ed. United States of America: The McGraw-Hill Companies.

HUBERMAN, L. (1981). **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: Zahar.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Governança. (2016). Disponível em: <<http://www.ibgc.org.br/Secao.aspx?CodSecao=18>>. Acesso em 16 mai. 2016.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. **Journal of Financial Economics**, v. 3, n. 4, p. 305-360, oct. 1976. Disponível em: <<http://papers.ssrn.com/abstract=94043>>. Acesso em: 21 mai. 2016.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. (2008). **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva.

LODI, J. B. (2000). **Governança Corporativa: O Governo da empresa e o Conselho de Administração**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

MANKIW, N. G. (2009). **Introdução à economia**. São Paulo: Cengage Learning.

MAXIMIANO, A. C. A. (2011). **Introdução à administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas.

MELMAN, S. (2002). **Depois do Capitalismo**. São Paulo: Futura.

MENEGHETTI, F. K. (2011). O que é um Ensaio-Teórico. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 320-332.

MINTZBERG, H. *et al.* (1995). **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. São Paulo: Atlas.

MORAES, L. F. R.; MAESTRO FILHO, A. D.; DIAS, D. V. (2003). O paradigma weberiano da ação social: um ensaio sobre a compreensão do sentido, a criação de tipos ideais e suas aplicações na teoria organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 2, p. 57-71.

MORGAN, G. (1996). **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. F. G. (2004). **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

MOURA, F. V.; DANIEL, A. F.; GOMES, J. N.; PEREIRA, J. J. (2014). **Conflitos de Agência, Legitimidade e o discurso sobre Governança Corporativa: o caso Petrobras**. In:

XI Congresso USP Iniciação Científica em Contabilidade – Novas Perspectivas na Pesquisa Contábil, São Paulo-SP.

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development (2016). **Corporate Governance**. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corporate/ca/>>. Acesso em 15 mai. 2016.

PARK, K.H. (Org); BONIS, D. F.; ABUD, M. R. (1997). **Introdução ao Estudo de Administração**. São Paulo: Ed. Pioneira.

RAMOS, A. G. (2008). **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho: ensaio de sociologia do conhecimento**. Conselho Federal de Administração.

SHLEIFER, A.; VISHNY, R. W. (1997). A survey of Corporate Governance. **The Journal of Finance**, v. LII, n. 2, p. 737-783, june. Disponível em: <http://business.illinois.edu/aguilera/Teaching/ICC/SchleiferVishyney_1997_JOF_SurveyCG.pdf>. Acesso em 15 mai. 2016.

SILVA, J. O. (2004). O conceito Weberiano do Tipo Ideal de Burocracia e suas Implicações Teórico-Methodológicas. **Ciências sociais em perspectiva**, v. 3, n. 5, p. 11.

SILVEIRA, A. D. M. (2005). **Governança Corporativa: Desempenho da empresa no Brasil**. São Paulo: Ed. Saint Paul.

SMITH, A. (1996). **Os economistas: Adam Smith**. São Paulo: Nova Cultura.

TRAGTENBERG, M. (1992). Atualidade de Max Weber. **Introdução à edição brasileira de: Weber, Max. Metodologia das ciências sociais. Trad. de Augustin Wernet**. 3ª ed. São Paulo: Cortez.

_____. (1997). **Apresentação** In: WEBER, Max. **Os economistas**. Textos selecionados. São Paulo: Nova Cultural.

TROSTER, R. L.; MORCILLO, F. M. (2002). **Introdução à economia**. São Paulo: Pearson.

TURNBULL, S. (1997). Corporate Governance: Its scope, concerns & theories. **Corporate Governance An International Review**, United States of America, v. 5, n. 4, p. 180-205, october.

WEBER, M. (2006). **Ciência e política: duas vocações**. São Paulo: Martin Claret.

_____. (2004). **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras.

_____. (1997). **Os economistas. Textos selecionados**. São Paulo: Nova Cultural.