

## □ TEMÁTICO

# Estudo investiga histórico e cotidiano das empresas

Até então estava em pleno vigor a teoria da “administração científica”, formulada no início do século, e que percebia os processos produtivos como geridos por princípios “racionalis” e “universais”, capazes de produzir resultados semelhantes em todas as sociedades.

Hoje, entre os dois parâmetros opostos, - globalização e especificidades de culturas empresariais -, “o que de fato se observa é a existência de movimentos inversos que simultaneamente atuam em direção à homogeneização e à heterogeneidade”, explica o pesquisador. Mais detalhadamente: “Se por um lado verificou-se uma internacionalização de processos econômicos, políticos, sociais e culturais, por outro, nacionalidades e identidades são frequentemente constituídas, recriadas e

reformuladas, fazendo com que aspectos globais e locais mostrem-se constantemente reforçados e redefinidos”.

Quanto às contribuições brasileiras para a pesquisa nesse campo, que também começaram a aparecer na década de 80, são, em sua maioria, segundo Guillermo Ruben, obra de administradores, que realizaram estudos de casos de culturas organizacionais individualizadas. O projeto temático coordenado por ele pretende muito mais, na medida em que busca conclusões que possam ser generalizadas para todo o universo empresarial brasileiro. A equipe de trabalho empenhada nesse desafio é multidisciplinar e envolve, além de antropólogos, administradores, economistas e linguistas.

Embora só dentro de dois anos o

projeto deva estar concluído, Guillermo Ruben tem desde já expectativas muito otimistas em relação à ele, incluindo seus resultados práticos. “Acreditamos que o resultado geral da pesquisa poderá funcionar como um guia tanto para o empresário brasileiro, quanto para o investidor estrangeiro no Brasil. Esse guia poderá ajudar a evitar fracassos desnecessários”, diz.

### RELATOS MÍTICOS

De acordo com o projeto, que recebeu da FAPESP um financiamento de R\$163,7 mil, a pesquisa deve se desenvolver em nove empresas, com as quais a equipe precisa firmar um convênio de parceria que lhe permita livre ingresso nas várias dependências da organização.

Por enquanto, o trabalho de campo

## Brasileiros e argentinos: uma união muito difícil

*Antropólogo formado pela Universidad Nacional de La Plata, Argentina, em 1971 e, até 1986, etnólogo dedicado ao estudo de grupos de índios brasileiros, Guillermo Raul Ruben fez sua travessia para a especialidade que hoje se chama Antropologia Empresarial com um prolongado trabalho de campo, entre 1987 e 1991, junto a uma joint-venture argentino-brasileira do setor metalúrgico - hoje líder no segmento de produção de cozinhas profissionais.*

*“Acompanhei nesse período as dificuldades quase intransponíveis para que a empresa decolasse”, diz ele. E esse processo era “muito estranho, porque aparentemente a joint-venture tinha todas as condições objetivas para dar certo: capital, tecnologia, produto e mercado. Mas o ‘take-off’ não acontecia”. O pesquisador via os sócios de duas diferentes nacionalidades envolverem-se “em discussões lancinantes, engatilhadas por desconfianças mútuas, que emergiam a despeito dos interesses convergentes e da boa vontade existente de cada lado”.*

*Guillermo Ruben, mestre e doutor pela École Pratique des Hautes Études en Sciences Sociales, Universidade de Paris, observou que as diferenças culturais entre os argentinos e os brasileiros expressavam-se em um grande número de concepções diferentes sobre categorias que integram normalmente as discussões no meio empresarial: tempo, trabalho, trabalhador, trabalho feminino, lazer, sindicatos, sociedade, nação etc. O grupo que apresentava tamanha cisão era formado, pelo lado argentino, por dois empresários experientes, mas pelo lado brasileiro, à exceção de um investi-*

*dor, todos eram profissionais que estavam fazendo sua primeira investida como empresários - dois engenheiros e um especialista da área de marketing.*

*Segundo Guillermo Ruben, foi necessária uma inesperada “ameaça externa” para que as diferenças fossem ultrapassadas e a empresa finalmente decolasse. “Essa ameaça foi o confisco do governo Collor, que os obrigou a tomar decisões rápidas. Foi nesse momento, por exemplo, que o grupo brasileiro, que queria manter os escritórios da empresa num espaço luxuoso, separado da fábrica em Alphaville, abriu mão de tal exigência e concordou com a reunião de todas as atividades empresariais exatamente em Alphaville, como desejavam os argentinos”, conta Guillermo Ruben.*

*O pesquisador, que se transferiu para o Brasil em 1977, trabalhou inicialmente na Universidade Federal da Paraíba e desde 1980 é professor na UNICAMP, explica que o temático que ora coordena foi propiciado em grande parte pela bagagem prática que acumulou com o acompanhamento do caso dessa joint-venture. A isso ele soma o aprofundamento teórico que o trabalho de orientação de dissertações no campo de nacionalidades e identidades, no mesmo período, lhe possibilitou e, finalmente, o ambiente receptivo ao tema da cultura empresarial na UNICAMP - em 1993, por exemplo, quando ele era chefe do Departamento de Antropologia Social, “a Reitoria apoiou decisivamente a realização de um workshop entre antropólogos e 50 grandes empresários sobre a importância da cultura empresarial na vida dos negócios”, diz.*