

Análise da Teoria Ator-Rede (TAR) e sua relação com os paradigmas de Relações Públicas

Actor-Network Theory (ANT) analysis and its relation with Public Relations paradigms

Alessandra Maia

Estudante de Relações Públicas da Faculdade de Comunicação Social da UERJ (FCS/Uerj) e integrante do Laboratório de pesquisa em Comunicação, Cognição e Práticas de Entretenimento do PPGCom/Uerj.

Sabrina Serafim

Estudante de Relações Públicas da FCS/Uerj.

Resumo

Este ensaio objetiva fazer uma descrição dos principais pontos defendidos pela Actor-Network Theory (ANT), traduzida para Teoria Ator-Rede (TAR); as relações com os paradigmas de Relações Públicas e a contribuição para o conceito de organização.

Palavras-chave: Teoria Ator-Rede; Paradigmas de Relações Públicas; Organizações.

Abstract

This article aims to provide a description of the main points made by the Actor-Network Theory (ANT); relations with the paradigms of public relations and contribution to the concept of organization.

Keywords: Actor-Network Theory; Paradigm Public Relations; Organizations.

INTRODUÇÃO

O presente texto visa abordar os paradigmas de Relações Públicas e relacioná-los à Teoria Ator-Rede (TAR), desenvolvida por antropólogos, sociólogos e engenheiros franceses e ingleses associados, entre tantos, Bruno Latour, Michel Callon e John Law. Ela transmite a ideia de rede que remete a alianças, fluxos e mediações. Com a TAR tem-se a noção de que uma rede de atores não se reduz a um único ator, mas é composta de elementos heterogêneos¹ conectados - sejam eles humanos ou não-humanos. Por um lado, essa rede de atores deve ser diferenciada dos tradicionais atores da sociologia, que exclui qualquer componente não-humano. Por outro, não deve ser confundida com um elo que liga de modo previsível elementos estáveis e definidos perfeitamente, porque as entidades das quais ela é composta podem a qualquer instante redefinir sua identidade e suas relações, fornecendo elementos novos para o rede latour chama de “rede sociotécnica”.

Ao tentar entender o funcionamento de determinados sistemas, Bruno Latour faz uma análise minuciosa deles, tomando as interações como objeto inicial de seu estudo. As interações importam na medida em que carregam mediações, ou seja, conexões capazes de produzir mudança, na medida em que os distintos elementos nelas presentes se articulam e se afetam mutuamente. Portanto, sistemas, objetos materiais, organizações, relações de poder e vida social fariam parte de **relações de interação sem que um determine o outro, embora tenham poder de atuar um sobre o outro**. Por essa razão, tal teoria se relaciona com o trabalho do profissional de Relações Públicas que precisa distinguir qual é o seu público, assim como a teoria precisa identificar os atores.

Desta forma, entende-se que não existe diferença de natureza entre os atores e/ ou os públicos, já que todos podem ser mediadores ou intermediários no processo de mediação em determinada situação. Neste ponto, Latour aplica o princípio de simetria, segundo o qual os atores têm as mesmas possibilidades de produzir interferência e mediação, ou seja, não são hierarquizáveis (humanos mais importantes que não-humanos, ou tal ator determina tal situação etc). O relações públicas necessita ter isto em mente quando for traçar uma estratégia, pois precisa estar atento ao cenário e se adaptar para ter desenvolver um trabalho mais consciente e sem polarizar a sua ação.

OS PARADIGMAS DE RELAÇÕES PÚBLICAS

A profissão de relações públicas surge num período em que o capitalismo norte-americano precisava conquistar a opinião pública para, desta forma, conseguir legitimação diante da sociedade. O relações públicas se torna uma ferramenta útil para suprir as necessidades desse grupo. Assim, o profissional passa a agir antes mesmo de existir um referencial teórico que embasasse a sua ação, portanto, elas eram realizadas de forma prática e intuitiva, já que a demanda era imediata e capitalista.

A autora Ana Maria Eirôa da Fonseca afirma que a falta de um “método racional” no início da profissão de Relações Públicas atrasou o desenvolvimento teórico e depreciou seu o campo de atuação. Deste modo, a ausência de métodos que resultasse em uma real eficiência na construção das estratégias, colocava em dúvida a credibilidade da profissão diante das organizações. Outro aspecto está ligado à transmissão de conhecimento de RP, pois, como dito acima, ainda não existia cobertura teórica, como os adotados pelos cientistas do século XX. (FONSECA, 1989, *apud* CASTRO, 2007, p. 10).

A evolução teórica desta profissão pode ser analisada através de quatro paradigmas: funcionalista, interpretativista, humanista radical e estruturalista. Estes paradigmas podem ser usados como ponto de partida para analisar as organizações.

Segundo Janaina Garcia e Josiane Minuzzi, o termo paradigma é geralmente usado para descrever os fundamentos das concepções básicas coexistentes nas teorias. As autoras prosseguem citando Morgan que conceitua “paradigma como a visão de mundo aceita amplamente em uma disciplina e que determina a direção e os métodos de seus pesquisadores” (MORGAN, 1980). Ou seja, um conjunto de visões relacionado à sociedade, ao homem, e à maneira de agir para se “alcançar a verdade”. Os paradigmas:

124

a) Humanista radical: reflete uma posição subjetiva e de mudança radical da sociedade, enfatizando que a realidade social é construída e mantida, porém com uma postura de avaliação mais crítica. Combina a filosofia subjetivista da ciência com a teoria de mudança radical da sociedade. Este paradigma compreende a ordem social como sendo o produto de coerção e não de consentimento. A teoria crítica é o enfoque mais influente no paradigma humanista radical que tem em comum com o paradigma interpretativo a visão do mundo social numa perspectiva antipositivista.

b) Estruturalista radical: advoga as teorias de mudança radical a partir de uma perspectiva objetivista. A dimensão desse paradigma, baseado na teoria marxista, centraliza-se na concepção materialista do mundo social, ligada por estruturas concretas e reais. As contradições estruturais tentam explicar a presença de conflitos e tensões sociais tão frequentes nas organizações e na sociedade. Todo esse contexto tem um grande potencial para mudança radical, sempre que as estruturas não conseguem regular a instabilidade. Para os defensores desse paradigma, as raízes dos problemas e desordens sociais só podem ser minimizados através de uma transformação radical e revolucionária do sistema capitalista.

c) Funcionalista: originou-se no positivismo e reflete uma posição objetiva com uma teoria de regulação social. É dominante nas ciências sociais e nas pesquisas de desenvolvimento e utilização de sistemas de informação. Procura examinar regularidades e relações que levam à generalizações e princípios universais. Nessa perspectiva, preocupa-se com o entendimento da sociedade como uma forma geradora do conhecimento empírico.

d) Interpretativo: reflete uma posição subjetiva e de regulação social. Baseia-se na visão de que as pessoas constroem e mantêm, simbolicamente e socialmente, suas próprias realidades organizacionais. Nessa perspectiva, a atividade humana é considerada coesa, ordenada e integrada. (GARCIA e MINUZZI, 2005, p. 2, grifos nossos).

Para analisar os paradigmas, Garcia e Minuzzi separam os paradigmas em “sociologia da mudança radical” e “sociologia da regulação” e através da metáfora explicam o que cada uma significa:

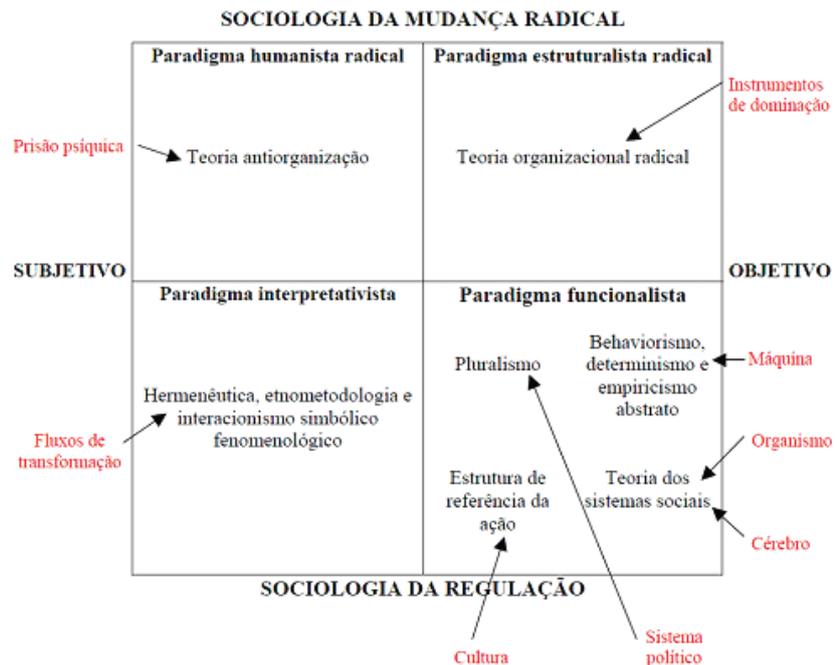


Figura 1 – Paradigmas, metáforas e as escolas de análise organizacional relacionadas
 Fonte: Adaptado de Morgan (1980).

As oito metáforas utilizadas funcionam como sugestões de como uma organização seria de acordo com os paradigmas destacados. O paradigma humanista radical é exemplificado pela “prisão psíquica”. De acordo com as autoras, seriam fenômenos psíquicos, ou seja, as pessoas ficariam aprisionadas a processos conscientes e inconscientes gerando imagens, ideias, pensamentos e ações. Dessa forma, qualquer ideal imposto e sem questionamento poderiam ocasionar perspectivas limitadas do mundo. E, isso, eliminaria “a possibilidade de ações associadas a visões alternativas da realidade” (GARCIA e MINUZZI, 2005, p. 5).

Já o paradigma estruturalista radical é destacado pela metáfora do “instrumento de dominação”. Morgan afirma “que o real valor desta perspectiva é que a mesma demonstra que até as formas mais racionais e democráticas de organização podem resultar em modelos de dominação” (MORGAN, 1996 *apud* GARCIA e MINUZZI, 2005, p. 6). As autoras utilizam como exemplo “objetivos racionais de maior rentabilidade ou crescimento organizacional”. Elas afirmam que estes geralmente provocam impactos negativos nas organizações e que esses choques, mesmo sem ser intencional, abalam funcionários e ambiente

de trabalho. “Em outros termos, aquilo que é racional desde o ponto de vista da organização pode ser catastrófico na ótica do funcionário.” (Ibid., p. 6).

O paradigma funcionalista destaca cinco metáforas. A primeira é a “máquina” que é sustentada pela Teoria Clássica da Administração e pela Administração Científica. Segundo as autoras a administração científica defende o uso de estudos de tempo e de movimento como meio para analisar e padronizar as atitudes de trabalho, já na teoria da administração clássica, os teóricos Taylor e Fayol se valeram da especificação de Weber de que a burocracia é o ideal para as organizações, neste caso, elas são consideradas mais eficazes quando estão em ambientes estáveis ou protegidos ou menos quando o ambiente é turbulento e competitivo, como o que vivemos hoje, mas ainda de acordo com as autoras,

as organizações burocráticas, de forma geral, têm maior dificuldade em se adaptarem a situações de mudança, porque são planejadas para atingir objetivos predeterminados e não para a inovação. Weber (1978) descreveu a burocracia como um “tipo ideal”, sem conotação de valor. O tipo ideal é uma abstração, na qual são definidas as características extremas desse fenômeno, de forma que ele apareça em seu sentido puro (GARCIA e MINUZZI, 2005, p.03).

A segunda metáfora é o “organismo”. Neste há comparação entre as organizações e os organismos vivos o que nos chama a atenção para assuntos como sobrevivência e eficácia organizacional em relação ao ambiente, ou seja, a importância das necessidades sociais no local de trabalho. Nessa metáfora, o organismo é visto como uma combinação de elementos diferentes que procuram sobreviver em um mesmo vasto ambiente. Assim, é possível enxergar claramente as semelhanças entre os elementos da teoria das organizações contemporâneas e o organismo e, para isso, o foco passa a ser os sistemas abertos.

Na perspectiva de Morgan e Smircich, “a teoria dos sistemas abertos parte do princípio de que os organismos tendem a se auto-organizar, numa interação constante com o ambiente, influenciando e sendo influenciados por ele, objetivando num plano maior a sua própria sobrevivência”. Já segundo Argyris, o indivíduo não pode ser considerado como uma simples “acumulação de suas partes” e sim, como um ser que possui personalidade própria. (MORGAN e SMIRCICH, 1980; ARGYRIS 1957 *apud* GARCIA e MINUZZI, 2005, p. 4).

De acordo com Morgan, a comparação entre as metáforas da máquina e do organismo é viável, pois, a primeira remete ao “conceito de organização” onde uma estrutura é estática e fechada. No segundo, o “conceito de organização” trata sobre uma “entidade viva”, que está em mudança contínua que interage com o meio ambiente para tentar atender as suas necessidades. Assim, DeGeus destaca que “onde as organizações são denominadas de empresas vivas, pois possuem personalidade própria, conhecem sua própria identidade, compreendem como se enquadram no mundo, valorizando novas idéias e novas pessoas.” (MORGAN, 1980; DEGEUS, 2000 *apud* GARCIA e MINUZZI, 2005, p.04).

A metáfora do “cérebro” é a terceira da lista. Esta faz a comparação entre o cérebro e a organização. Garcia e Minuzzi afirmam que os dois funcionam de forma similar, ou seja, mesma capacidade para processar informações, de reter na memória o aprendizado e de refletir sobre algum dado.

(...) Através da aprendizagem, nos recriamos. Através da aprendizagem tornamo-nos capazes de fazer algo que nunca fomos capazes de fazer. Através da aprendizagem percebemos novamente o mundo e nossa relação com ele. Através da aprendizagem ampliamos nossa capacidade de criar, de fazer parte do processo gerativo da vida (SENGE, 1990 apud Ibid., p. 04).

A partir disso, podemos concluir que a organização deve ser vista como um todo e que esse “todo” é constituído de “partes ou funções ou unidades”, ou seja, cada uma dessas partes pode reconstruir o todo e vice-versa.

A quarta metáfora é o “sistema político” que pode ser diferenciada das demais visões, pois, não observa as organizações como “empreendimentos interligados e racionais que perseguem um objetivo comum”. Ao contrário, ela estuda as organizações como “redes de pessoas interdependentes com interesses divergentes” que se juntam para um mesmo objetivo de atender “suas necessidades básicas (ganhar dinheiro), desenvolver uma carreira profissional ou de perseguir metas fora de seus trabalhos (lazer, religião)”. Para Maslow a qualidade de vida é formada quando aspectos básicos são atendidos e, assim os desejos são transferidos para outros alvos mais elevados. Ele conclui que “sua teoria motivacional não é a única a explicar o comportamento humano, pois nem todo comportamento é determinado pelas necessidades.”. Já no campo de ação organizacional, os desejos são

“tarefas, carreira e vida pessoal; a primeira tem a ver com o cargo atual do funcionário, o segundo com as questões de personalidade, atitude, crenças, valores, e o terceiro com o relacionamento do indivíduo com o mundo exterior”. (MASLOW, 1943 apud GARCIA e MINUZZI, 2005, p. 04-05).

A última metáfora é a “cultura”. Esta está ligada a parte humana da organização. A aceção do simbólico dos vários aspectos da vida organizacional. “Estes aspectos podem ser a linguagem, normas, folclore, cerimônias e outras práticas sociais que comunicam ou expressam ideologias-chave, bem como os valores e crenças que guiam a ação.” (Ibid., p. 05).

De acordo com Fleury e Fischer, “tais aspectos formam uma identidade que é moldada através da interação de seus funcionários que criam e adotam a cultura” (FLEURY e FISCHER, 1996 apud GARCIA e MINUZZI, 2005, p. 05). A partir daí, percebemos o interesse em administrar a “cultura corporativa” como um “elemento de ligação normativo” que sustentaria a harmonia da organização. Assim, a ideia central é composta pela observação de como as organizações “desenvolvem uma cultura própria, uma identidade específica” que mostra como são, como pensam e agem em presença da realidade. Dessa forma, “as crenças e ideias que as organizações possuem de si mesmas, bem

como daquilo que pensam fazer com respeito a seu ambiente, influenciam sobremaneira na materialização de seus objetivos” (Ibid., p. 5), o que também estimularia “a formação e o estabelecimento” da sua estratégia empresarial.

Por fim, o paradigma interpretativista e a metáfora do “fluxo de transformação”.

Morgan (1996) destaca que uma organização que realmente queira entender o seu ambiente, deve começar primeiro a tentar entender-se a si mesma, uma vez que a compreensão do ambiente é sempre uma projeção de si própria. Para isto, baseia-se na teoria da autopoiesis (MATURANA & VARELA, 1980), a qual argumenta que o fato do sistema interagir com seu ambiente facilita a sua própria auto-reprodução. Uma outra vertente de estudo da auto-organização é a de Henri Atlan apud Bauer (1999) e seu princípio da complexidade por auto-organização através do ruído, onde ruído corresponde a toda desordem, incerteza, instabilidade e aleatoriedade. (GARCIA e MINUZZI, 2005, p.05).

Assim, as autoras afirmam que muitas organizações acabam com problemas sérios ao tentar se comunicar com o mundo externo ao seu meio ambiente e erram por não entenderem que esse “mundo externo” também faz parte do ambiente em que vive. Dessa forma, devemos levar em consideração que “as organizações mudam e se transformam em conjunto com seu meio ambiente (fornecedores, clientes, trabalhadores, coletividade, concorrência), levando a compreender que o padrão de organização que se vai revelando com o passar do tempo é evolutivo.” (Ibid., p. 5).

Mas a partir desses paradigmas expostos e suas metáforas nota-se que a ação do relações públicas está polarizada ou ele age em favor da empresa ou dos funcionários, como ocorre com o Funcionalista ou o Humanista, respectivamente. Percebe-se também que há pouca preocupação com o ambiente de trabalho em relação aos empregados e ao mundo exterior; o que acarreta em dominação ou falta de conhecimento da organização, como podemos notar nos paradigmas estruturalista radical e interpretativista, nessa ordem. Contudo, de acordo com Fátima Régis e Fernando Gonçalves, no texto “Paradigmas de relações públicas”, há uma alternativa para esses paradigmas polarizados. Os pesquisadores desenvolvem o artigo relacionando a atuação do profissional de Relações Públicas com a Teoria dos Sistemas Complexos “por sua capacidade de estudar sistemas não-lineares, imprevisíveis e capazes de evoluir com criatividade, pode fornecer uma base de análise mais coerente com os desafios enfrentados pelas Relações Públicas na atualidade” (REGIS & GONÇALVES, 2009, p. 73).

Todavia, tais desafios podem ser enfrentados quando o profissional entende que as organizações, instituições etc. são formadas por uma “rede heterogênea” de atores humanos e não-humanos e que um não é mais importante que o outro, mas que se complementam e fazem parte de um sistema complexo como, no caso da organização, concorrentes, clientes, energia elétrica, colaboradores terceirizados, funcionários, fornecedores, murais, computadores, internet, o prédio, o clima, entre tantos outros. Por isso, que cada vez mais se valoriza a visão analítica do processo em detrimento da aplicação de mera técnica.

A ORGANIZAÇÃO COMO UMA REDE HETEROGÊNEA

O início da Teoria Ator-Rede se deu no campo da sociologia, da ciência e da tecnologia. Os autores já citados, Bruno Latour, Michel Callon e John Law, argumentavam que o conhecimento é um produto social e não algo produzido através da operação de um método científico privilegiado. O que se aproxima do que é dito por Steven Johnson (2003) em seu livro “Emergência: a dinâmica de rede em formigas, cérebros, cidades e software” quando fala da inteligência distribuída, *bottom-up*, segundo o paradigma de Selfridge, de 1958, já neste período suas pesquisas não se baseavam em uma inteligência unificada, *top-down*. Para ele “essa mistura de ordem e anarquia é o que chamamos de comportamento emergente” (JOHNSON, 2003, p. 27) e é esse comportamento emergente que se aproxima da ideia de que o conhecimento é um produto social, que acontece na interação tanto social quanto com os objetos técnicos sendo um produto ou efeito de uma rede de materiais heterogêneos, ou seja, a interação entre humano e não-humano, sem que uma interação determine a outra. Enfim, o “conhecimento” (entendido como uma apresentação oral, textos de blogs, a plataforma wiki, livros etc.) pode se mostrar de diversas formas, humana ou não-humana, por isso se afirma que ele é produto final de muito trabalho, no qual elementos heterogêneos são organizados e ordenados formando o produto final. Essa forma de entender o conhecimento também se aplica a outras instituições como a família, as organizações, sistemas de computador, a economia e toda a vida social.

Uma vez que o social é formado por uma rede de materiais heterogêneos, logo, esses materiais não são simplesmente humanos, pois a sociedade se forma pela organização de elementos humanos e não-humanos. Nas relações de interação social, o objeto constitui um papel importante de mediador entre locutor e interlocutor. Seja através do computador, do papel ou da imprensa, o elemento não-humano se torna indispensável para que as relações sociais se constituam. Ora, se entendemos que as relações sociais dependem dos objetos, podemos afirmar que sem eles não teríamos a ordem social, que é um efeito gerado por meios heterogêneos.

Nesse contexto, de interdependência entre humanos e máquinas, surge uma ideia reducionista. Para as correntes, humano ético e epistemológico, as relações entre as máquinas determinam as relações humanas e vice-versa. A teoria ator-rede, de acordo com John Law, não aceita esse reducionismo, pois não existe razão para assumir que objetos ou pessoas determinem o caráter da mudança ou da estabilidade social. Em casos particulares, pode acontecer de relações sociais moldarem máquinas, ou relações entre máquinas moldarem seus correspondentes sociais.

Como já dito, a teoria ator-rede defende que não existe uma diferença em espécie entre pessoas e objetos, negando que pessoas sejam necessariamente especiais, por isso ela incomoda o humanismo ético e epistemológico. John Law ao dizer que não existe diferença entre pessoas e objetos, afirma que isso constitui uma atitude

analítica e não uma posição ética. Deve-se usar a questão dos direitos e deveres humanos para analisar o caráter especial que as ações humanas têm no campo da ética. O autor cita um caso em que a vida humana é “mantida artificialmente por conta das tecnologias de tratamento intensivo” (LAW, 2006, p. 5).

São raras as vezes que se notam, claramente, as redes existentes por trás dos objetos, atores ou instituições. Isso acontece por causa da simplificação, que faz surgir a unidade da rede ou a faz desaparecer. Na maior parte do tempo, não estamos aptos a detectar a complexidade da rede. Já que, normalmente, ela se apresenta como um bloco organizado e em perfeito funcionamento, que tende a não se mostrar aos nossos olhos. Por exemplo, o celular, para a grande maioria das pessoas é um objeto coeso e singular, mas quando deixa de funcionar, logo se torna uma rede de diversos componentes eletrônicos e de influências humanas. Ou seja, não é comum prestar atenção à complexidade das partes quando o corpo, a corporação ou a máquina estão funcionando.

John Law diz que tudo é um processo de simplificação, por exemplo, uma bicicleta – para um ciclista normal, é possível resumir a bicicleta como um conjunto de tubos metálicos, com dois pedais, duas rodas ligadas a correntes, algumas marchas, e alguns outros acessórios. Entretanto, quando a bicicleta apresenta algum tipo de problema, esse “ciclista normal”, que acreditava poder consertá-la, logo percebe que a bicicleta é muito mais que um simples meio de transporte.

Os teóricos das redes falam desses efeitos simplificadores como pontualizações. As “redes cujos padrões de ordenamentos são mais amplamente performados são aquelas que mais freqüentemente podem ser pontualizadas” (LAW, 2006, p.7). Essas redes podem agir como recursos e se apresentarem como agentes, dispositivos, textos, conjuntos padronizados de relações organizacionais. Recursos pontualizados, embora sejam precários, oferecem uma forma de usar as redes do social sem se envolver com complexidades intermináveis.

“A teoria ator-rede assume que a estrutura social não é um nome, mas um verbo” (LAW, 2006, p.7), os organismos da ordem social não se tornam completos e autônomos. Para os teóricos, não existe uma ordem social única, com padrões definidos e relações estáveis, o que existe é um conjunto de ordens e resistências. Isso significa que a ordem social vigente é contestável, o fato de existirem várias ordens, não significa que existam vários centros de poder.

Richard Sennett identifica os elementos escondidos nas modernas formas de flexibilidade das empresas e como criam um sistema de poder: a reinvenção descontínua de instituições; a especialização flexível de produção e a concentração de poder sem centralização. A aceleração dos prazos e processos, na ansiedade de obter resultados em curtíssimo prazo, permitiu aos funcionários certo controle sobre suas próprias atividades. Na verdade, o funcionário não detém o controle totalmente, ele está sendo vigiado, sobretudo por meio das contínuas inovações tecnológicas. Estas, por sua vez, tornam-se versões ainda mais sofisticadas de técnicas de vigilância.

Podemos ressaltar que nos tempos atuais, as empresas funcionam, muitas vezes, sem parar. E, o funcionário em prol da agilidade, cada qual cumpre horários diferentes. O que possibilitaria o *home office*, ou seja, o trabalho em casa. Esta forma de trabalho, supostamente, “libertadora”, criou mecanismos eficientes para se controlar os ausentes do escritório: os trabalhadores deixam de encarar, face a face, o poder ao qual se submetem, mas estão submetidos às formas eletrônicas. Embora o trabalho seja fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador é, assim, mais direto. Segundo a TAR, esse poder é chamado de “controle à distância”:

Essa ideia está diretamente ligada ao modo como as relações de poder são constituídas “entre pontos que estão geograficamente distantes”. A questão central está relacionada à condição de como o controle será estabelecido e que isso só seria possível através da “acumulação de informações a respeito daquilo que se quer dominar. Trata-se de um processo lento e gradual que explica tanto o estabelecimento de impérios e colônias quanto a universalidade da ciência” (LATOURE, 1987; LAW, 1986 *apud* ALCADIPAI e TURETA, 2009, p.655).

O poder se relaciona entre as várias ordens e tem seu efeito distribuído entre elas, como Sennett diz “o trabalho é fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador mais direto” (SENNETT, 1999, p. 68) e atualmente é nesse contexto que um relações públicas precisa aprender a pensar para, desta forma, criar uma comunicação criativa, eficiente e efetiva. Assim, podemos usar como exemplo uma:

(...) caminhada rumo à linha do horizonte. A linha existe, está “lá”, mas quando chegamos “lá”, deparamos com uma “nova” linha do horizonte e a caminhada continua, indefinidamente. Dessa forma, nenhuma versão da ordem social, nem de organização, nem nenhum agente está ou estará alguma vez completo, autônomo e final. Qualquer estrutura está constantemente a construir-se e a reconstruir-se a si própria. Isto vem contradizer os ditadores, pois afirma a não existência da “ordem social”, com um centro único ou um conjunto único de relações estáveis. Pelo contrário, há ordens e também, resistências (LAW, 1992 *apud* CORREIA, 2001, p.4).

Ao abordar a questão da resistência, pode-se dizer que os ordenamentos, ao serem constituídos de elementos, estão suscetíveis a falhas e a saída deles. A análise da luta pelo ordenamento é de grande importância para a teoria ator-rede e é nessa análise que surge o processo de tradução que se constitui na possibilidade transformação ou de uma coisa representar outra. Por exemplo, um ator representar uma rede. Segundo Letícia Freire,

traduzir (ou transladar) significa deslocar objetivos, interesses, dispositivos, seres humanos. Implica desvio de rota, invenção de um elo que antes não existia e que de alguma maneira modifica os elementos imbricados. As cadeias de tradução referem-se ao trabalho pelo qual os atores modificam, deslocam e transladam os seus vários e contraditórios interesses (FREIRE, 2006, p. 51).

Freire prossegue destacando que Latour enfatizava

ainda que o conceito de rede da TAR não deve ser confundido com o objeto a ser descrito, que é sempre também um ator em relação. Uma rede de atores não é redutível a um ator sozinho; nem a uma rede, mas composta de séries heterogêneas de elementos, animados e inanimados conectados, agenciados. Ela é simultaneamente um ator, cuja atividade consiste em fazer alianças com novos elementos, e uma rede capaz de redefinir e transformar seus componentes (FREIRE, 2006, p. 56).

A capacidade desses ordenamentos, constituídos de atores, organizações e elementos externos, de conseguir se tornar estável constitui o objeto central de estudo da teoria ator-rede. Os elementos, constantemente levados a seguir seus próprios caminhos, são de alguma forma controlados pelos atores e organizações, fazendo que os ordenamentos se mantenham unidos.

Para a TAR, a tradução tem a ver com o processo de ordenamento ou estabilização de um conjunto de elementos que de outra forma iriam funcionar de uma forma desagregada entre si. Por exemplo, a organização não é uma coisa própria em si, mas um efeito ou produto; ordena e organiza os elementos de redes heterogêneas, num sistema relativamente estável. Sem o poder ordenador da tradução, os elementos podem evoluir em toda e qualquer direção. Segundo Law, “a teoria ator-rede é sobre poder, poder como um efeito e não como um conjunto de causas” (LAW, 2006, p. 8). Dessa forma, a dedução através da experiência é que traduções são contingentes, locais e variáveis.

“Uma boa estratégia de ordenamento é incorporar um conjunto de relações em materiais duráveis” (LAW, 2006, p. 8), uma vez que uma rede estável é aquela incorporada e performada por uma faixa de materiais duráveis. Porém, as formas de materiais duráveis mudam seus efeitos quando postas em novas redes e relações. Ou seja, sozinhas não são suficientes, elas precisam da interação. Outra estratégia de ordenamento é a forma de agir à distância. Ela explora os processos de comunicação: a escrita, a comunicação eletrônica, métodos de representação, sistemas bancários etc. E é o explorado por Sennett em *A corrosão do caráter* quando fala das relações de trabalho, familiar, entre outras.

A tradução será “mais efetiva se ela antecipa as respostas e reações dos materiais a serem traduzidos” (LAW, 2006, p. 9). Eles tratam de centros de tradução como efeitos relacionais e exploram as condições e os materiais que geram esses efeitos e superam as resistências que os dissolveriam. Segundo Latour, um dado elemento participa em vários processos da rede, produzindo efeitos, mas mantendo-se imutável, ou seja, não alterando as suas características mediante o local onde atua. Contudo, a mobilidade suscita algumas questões, relacionadas aos problemas da instabilidade dos efeitos das relações.

John Law acredita que, o processo de tradução, para ser mais efetivo, deve antecipar as respostas e as reações dos materiais que irão ser traduzidos. Para isso, recorre-se aos centros de tradução, numa tentativa de

planejar e prever esses mesmos comportamentos, “controlando” e atuando à distância sobre os diversos acontecimentos, promovendo uma ordenação e estabilização dos elementos na rede.

Neste ponto pode-se encontrar uma semelhança com o método empregado por Vera Giangrande no Grupo Pão de açúcar², no qual era *ombudsman*. Ela no texto explorou as formas do Relações Públicas trabalhar com o público, no que diz respeito, principalmente, à busca do problema (ação ativa) e antecipação do problema (ação proativa), o que como a Teoria Ator-Rede se distancia do funcionalismo ou mesmo do humanista radical que reduzem o seu funcionamento e polariza a ação do profissional, como se o mundo fosse regido dessa forma – que apoiado na teoria dos sistemas complexos e TAR observa-se que não é a regra, mas a exceção que está fadada a se tornar mais escassa.

Uma organização pode ser vista como um conjunto de estratégias (gestão, empreendimento, vocação e visão), que operam para gerar complexas configurações de durabilidade, mobilidade espacial, sistemas de representação e calculabilidade. Configurações essas que tem o efeito de gerar as assimetrias centro-periferia e as hierarquias características das organizações mais formais. No entanto, vale ressaltar que uma organização não é só isso, é muito mais, ela é composta pelas pessoas que trabalham nela, investem, compram seus produtos, fornecem suas matérias-primas, entre tantas outras pessoas.

RELAÇÃO ENTRE A TEORIA ATOR-REDE E OS PARADIGMAS DE RP

Percebe-se, então, que utilizar a TAR para analisar e compreender as organizações é uma alternativa viável. Assim, Alcadipai e Tureta afirmam:

Lowe (2001) argumenta que a TAR proporciona um modo de entender como as organizações funcionam, sem precisar empregar os imperativos da agência humana ou estrutural como instrumentos de explicação. Essa abordagem representa, assim, uma poderosa ferramenta capaz de revelar o “mistério” das redes heterogêneas que compõem as organizações e seus diferentes aspectos, promovendo maior abertura para análises e críticas. Sua utilização, nesse campo, sinaliza uma mudança de foco: de uma ênfase nas organizações formal-funcional para o estudo das práticas e processos de organizar. Na verdade, a TAR deixa claro que as organizações não explicam fenômenos, são elas que precisam ser explicadas em maiores detalhes (CZARNIAWSKA, 2006 apud ALCADIPAI e TURETA, 2009, p.656).

Diferente do que se imagina ao estudar os paradigmas de relações públicas, as organizações não precisam “escolher” em qual das quatro opções devem se encaixar. Dessa forma, pode-se dizer que a Teoria Ator Rede sinaliza que a rigidez em uma das opções não é o caminho para se obter o tal “sucesso organizacional”.

Dentre as diferentes possibilidades de estudos sob a égide da TAR para analisar o fenômeno organizacional (...), uma opção seria investigar organizações não como existentes de forma independentes e dotadas de fronteiras claras, que podem ser estudadas em diferentes níveis de análise definidos antes da pesquisa começar – postura adotada pela grande

maioria das pesquisas que são resultados de estabilizações frágeis de múltiplos processos e fluxos, cujas fronteiras não são claras e cujos níveis de análise não existem a princípio (ALCADIPAI e TURETA, 2009, p.656-657).

Desta forma, Law acredita que essa ótica pode ajudar ao representar o “fenômeno organizacional” como “único, incerto e complexo” apresentando o que há de mais singular em cada organização que está sob análise, ao contrário de “forçar padrões e moldes teóricos pré-estabelecidos”; o que proporciona uma organização construída com “estruturas rígidas e semelhantes”. Através da TAR, cada organização é única e específica e só pode ser entendida através da prática em cada situação e suas particularidades (LAW, 2004 *apud* ALCACIPAI e TURETA, 2009, p. 656-657).

Assim, não seria errado utilizar os paradigmas como ponto de partida para estudos e entendimentos ou até mesmo construção de estratégias nas organizações, entretanto não se pode esquecer que maximizá-las é ignorar que a estrutura de uma organização envolve elementos sociais e materiais, ou seja, uma rede heterogenia.

Nesse sentido, o profissional de Relações Públicas precisa estar atento ao desafio de que não há uma organização favorecida de fronteiras definidas quando o processo organizativo acontece de forma relativa para um mesmo objetivo. Ao contrário disso, uma organização é algo “extremamente complexo e multifacetado”, que resulta de vários e diferentes elementos que, muitas vezes, não possuem lógica entre si, ainda que mantenham certas características em comum. Assim sendo, uma mesma “organização pode ser organizada de inúmeras formas ao mesmo tempo, sendo que algumas vezes estas formas coincidem enquanto em outras disputam e competem. Suas fronteiras são claramente delimitadas, mas são fluídas.” (ALCADIPAI e TURETA, 2009, p. 657).

Logo, a teoria ator-rede se configura como uma sociologia que se relaciona com processos que têm como elementos os agentes, as organizações e as máquinas e suas relações de interação. Todos eles seriam suficientes para explicar o motivo pelos quais as organizações são do modo que são e não de maneira diferente. Portanto, não há hierarquização de forma natural; e se uma “organização tiver uma estrutura hierárquica, então a TAR pretende analisar como é que o processo de implementação desta hierarquia ocorreu” (CORREIA, 2001, p.8).

Desta forma, fica evidente que uma organização surgirá ou permanecerá no cenário do mercado enquanto as relações que a compõem não mudarem de forma. Ou seja, ela é efeito de um arranjo estável ou rede de relação e somente existe dentro dessa rede. A TAR procura solucionar a questão de como algumas associações permanecem imutáveis e dominantes enquanto outras se desfazem e fracassam. Uma organização é composta por diferentes elementos, como executivos, seguranças, fios elétricos, computadores, rede de telefone etc. O que transparece estabilidade é a forma de articulação entre esses elementos, humanas e não-humanas, em torno e um objetivo comum para determinado momento.

Outro aspecto a ser considerado “é que todos os elementos, ou todos os actores, de uma organização, só existem em função dos outros” (CORREIA, 2001, p.4), ou seja, não há realidades separadas; não há humanos e não-humanos de formas distintas. “Tudo o que existe são actores, ou melhor, actants. E todos os actants são “redes” ou, e, efeitos de “redes” constituídas por materiais heterogêneos.” (Ibid., p.4).

Diferente da visão padrão, em que o macro influencia o micro, para a teoria ator-rede, macro e micro são performados nas situações do cotidiano, são consequências da relação das redes de atores, enfim, por essa perspectiva, não se pode afirmar que as pessoas localizadas em micro espaços são sempre influenciadas por macro estruturas.

A tradução é o processo pelo qual diferentes atores partilham um objetivo em comum e constroem uma rede de relações a fim de tal objetivo seja alcançado. O processo de tradução pode ser entendido como composto por quatro diferentes momentos (problematização, interesse, envolvimento e mobilidade de aliados), durante os quais é negociada a identidade dos atores. A ideia de tradução está intimamente ligada à noção de poder, considerando tais relações de poder nada mais do que a descrição da maneira como os atores se associam e são levados a permanecer leais às alianças estabelecidas.

Para a teoria ator-rede, o poder não é um conjunto de causas, mas de efeito. A noção de poder está relacionada com a forma que as relações de poder são estabelecidas entre pontos que estão geograficamente distantes. A ideia principal, é que para este tipo de controle seja estabelecido é necessário que uma rede de relações esteja em funcionamento e isso somente é possível por meio da acumulação de informações a respeito daquilo que se quer dominar.

Portanto, a teoria ator-rede, não considera organizações como entidades estáveis, mas como arranjo de redes heterogêneas que estão em constante processo de alteração e mudança, e encara a realidade como efeitos dessas redes heterogêneas, considerando que nada é fixo ou irreversível, mas que as organizações somente existem por causa das relações que estabelecem uma com as outras.

Os pontos levantados, por esta teoria, como ditos durante o texto, se aproximam bastante com o que Fátima Regis e Fernando Gonçalves trabalham no artigo “Paradigmas de relações públicas: contribuições da teoria da complexidade para se pensar a comunicação interna nas organizações” e que se relaciona com o “paradigma da complexidade” proposto por eles, uma vez que diz que as organizações não podem agir como se fossem uma ilha. Elas precisam ter relações diversas para se manter no mercado. E o profissional de Relações Públicas não pode manter uma atitude reativa ou mesmo polarizada, ele tem que transitar pelos “diversos mundos”, mesmo que não se possa dizer que os paradigmas, funcionalista e humanista, sejam totalmente incorretos, há pontos que podem ser usados e são muito úteis. O importante é que o RP tenha uma visão de processo crítica e analítica ao invés da mera aplicação de técnica que limita a atuação e impede a transformação no modo de se relacionar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já abordado no início do texto, o que caracteriza essa teoria é a sua heterogeneidade e a ideia que as relações sociais e a constituição de sistemas se dão através de interações entre partes distintas. Interação humano/não-humano que forma redes sociotécnicas.

O que pesquisadores como Fátima Regis, Fernando Gonçalves, Steven Johnson, Bruno Latour e John Law não estão longe da realidade ou mesmo restrito às organizações e o que Richard Sennett e Vera Giangrande escreveram mostra de forma prática os desafios dos profissionais de Relações Públicas e muitos outros que precisam entender as necessidades que emergem e são resolvidas pela iniciativa *bottom-up* e não de forma *top-down* como muitas pessoas acreditam ser o padrão, mas representa a exceção.

Tal exceção pode ser observada na auto-organização de Manchester onde Johnson descreve, através do que Engels registrou, “como é difícil pensar em modelos de auto-organização, imaginar um mundo sem líderes” (JOHNSON, 2003, p. 26), mas Letícia Freire em seu texto, que fala sobre o pensamento do sociólogo francês Bruno Latour, apresenta a abordagem da Teoria Ator-Rede que enfatiza “uma rede de atores não é redutível a um ator sozinho; nem a uma rede, mas composta de séries heterogêneas de elementos, animados e inanimados conectados e agenciados” (FREIRE, 2006, p. 56).

É possível usar o que Johnson falou a respeito da cidade para a empresa. Pode-se dizer que esta como aquela é uma máquina de ampliar padrões: seus setores “são uma forma de medir e expressar o comportamento repetitivo de coletividades maiores” (JOHNSON, 2003, p. 29) e pequenas alterações, em qualquer setor, podem se fazer sentir na organização como um todo, e segundo Regis e Gonçalves “o modelo da auto-organização é um modelo em que o comportamento observável em plano macro emerge a partir de interações entre os elementos simples nos níveis inferiores” (REGIS & GONÇALVES, 2009, p. 77). É nesse ponto, mais uma vez, que fica evidente a relação entre os “sistemas complexos auto-organizados” e a “teoria ator-rede”.

É possível usar o que Johnson falou a respeito da cidade para a empresa. Pode-se dizer que esta como aquela é uma máquina de ampliar padrões: seus setores “são uma forma de medir e expressar o comportamento repetitivo de coletividades maiores” (JOHNSON, 2003, p. 29) e pequenas alterações, em qualquer setor, podem se fazer sentir na organização como um todo, e segundo Regis e Gonçalves “o modelo da auto-organização é um modelo em que o comportamento observável em plano macro emerge a partir de interações entre os elementos simples nos níveis inferiores” (REGIS & GONÇALVES, 2009, p. 77). É nesse ponto, mais uma vez, que fica evidente a relação entre os “sistemas complexos auto-organizados” e a “teoria ator-rede”.

Enfim, a aliança entre humanos e não-humanos ou resolução de um problema com os palpites de todos os níveis é o que representa o paradigma mais completo do momento. Mesmo assim, vale ressaltar que, não é preciso descartar a contribuição dos paradigmas funcionalista, humanista radical e outros, mas ponderar sobre o que é válido ou não em determinada situação.

NOTAS

1 Latour, segundo Letícia Freire, afirma que “o conceito de rede da TAR não deve ser confundido com o objeto a ser descrito, que é sempre também um ator em relação. Uma rede de atores não é redutível a um ator sozinho; nem a uma rede, mas composta de séries heterogêneas de elementos, animados e inanimados conectados, agenciados. Ela é simultaneamente um ator, cuja atividade consiste em fazer alianças com novos elementos, e uma rede capaz de redefinir e transformar seus componentes” (MORAES, 2002 apud FREIRE, 2006, p. 56).

2 Giangrande explora seu trabalho de relações públicas no Supermercado Pão de Açúcar, e expõe seus métodos de trabalho em detrimento de outros que são muito utilizados por outros profissionais de RP no texto “Em defesa do consumidor” publicado na Revista de Comunicação, em 1995.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LAW, John. *Notas sobre a Teoria do Ator-Rede: ordenamento, estratégia, e heterogeneidade*. Tradução de Fernando Manso. Rio de Janeiro: COMUM, 2006.

FREIRE, Leticia de Luna. *Seguindo Bruno Latour: notas para uma antropologia simétrica*. Rio de Janeiro: COMUM, 2006.

JOHNSON, Steven. *Emergência – a vida integrada de formigas, cérebros, cidades e softwares*. Tradução: Maria Carmelita Pádua Dias, Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Editora Record Rio, 1999.

REGIS, Fátima; GONÇALVES, Fernando. *Paradigmas de relações públicas: contribuições editora da teoria da complexidade para se pensar a comunicação interna nas organizações*. In: Por dentro da comunicação interna – Tendências, reflexões e ferramentas. Charbelly Estrella, Ricardo Benevides e Ricardo Ferreira Freitas (orgs). Curitiba: Editora Champagnat, 2009.

ALCADIPANI, Rafael; TURETA, César. *Teoria Ator-Rede e análise organizacional: contribuições e possibilidades de pesquisa no Brasil*. Salvador, v.16 - n.51, p. 647-664 - Outubro/Dezembro – 2009. Disponível em <www.revistaoes.ufba.br>.

CORREIA, Rui Pedro F. Da S. *Discuta o contributo da teoria actor-network para o conceito de organização*. Fundamentos de Gestão, Mestrado em Gestão de Informação, 2001.

GARCIA, Janaína Renata; MINUZZI, Josiane. *As tarefas sob a luz das metáforas das organizações de Morgan*. XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de Novembro de 2005.

CASTRO, Daniele Pires de. *Conservadorismo ou revolução: as relações públicas segundo seus paradigmas teóricos*. Monografia, 2007.