



**RELAÇÕES INTERORGANIZACIONAIS E REDES GLOBAIS DE PRODUÇÃO: A
DINÂMICA IDENTITÁRIA NA PERSPECTIVA DA COEVOLUÇÃO**

**INTERORGANIZATIONAL RELATIONS AND GLOBAL PRODUCTION NETWORKS:
DYNAMICS OF IDENTITY IN THE PERSPECTIVE OF COEVOLUTION**

**RELACIONES ENTRE ORGANIZACIONES Y LAS REDES MUNDIALES DE PRODUCCIÓN:
DINÁMICA DE LA IDENTIDAD EN LA PERSPECTIVA DE LA COEVOLUCIÓN**

Wellington Tavares, MSc

Universidade Federal de Ouro Preto/Brazil

wellington@cead.ufop.br

Maria Ângela do Nascimento Gomes, Dra.

Universidade Federal de Lavras/Brazil

angelag@dae.ufla.br

RESUMO

O presente ensaio teórico apresenta uma discussão sobre a relação existente entre a dinâmica identitária organizacional e a perspectiva da coevolução por meio das relações interorganizacionais estabelecidas em Redes Globais de Produção entre empresas multinacionais e suas subsidiárias e parceiros nos países em que se inserem. São discutidos alguns conceitos sobre identidade e sobre os contextos nos quais estes têm sido estudados. Além disso, apresenta-se um roteiro de estudos que discutem inicialmente a identidade pessoal, seguindo para a discussão da identidade nos grupos e, por último, nas organizações. Por fim, a discussão se orienta para a alteração dos aspectos identitários em função das relações interorganizacionais, considerando-se o compartilhamento de informações e tecnologia que impacta os processos organizacionais e as práticas gerenciais das organizações em redes.

Palavras-chave: Relações Interorganizacionais; Redes Globais de Produção; Coevolução.

ABSTRACT

This theoretical paper presents a discussion about the relationship between organizational identity dynamics and the prospect of coevolution through interorganizational relationships established in Global Production Networks between multinational companies and their subsidiaries and partners in the countries where they operate. This paper presents some concepts of identity and the context in which the identity concepts has been studied. In addition, it presents a guide of studies that initially discuss personal identity, followed to the identity discussion in groups and, finally, in organizations. Lastly, the discussion is oriented towards the alteration of identity aspects in terms of inter-organizational relations, considering information and technology sharing that impacts organizational processes and management practices of organizations in networks.

Keywords: Interorganizational Relations; Global Production Networks; Coevolution.

RESUMEN

Este ensayo teórico presenta una discusión sobre la relación entre la dinámica de identidad de la organización y la posibilidad de coevolución a través de las relaciones interinstitucionales establecidas en la producción mundial de redes entre las empresas multinacionales y sus filiales y socios en los países en los que operan. Ellos discuten algunos conceptos de identidad y los contextos en que éstos han sido estudiados. Además, se presenta una hoja de ruta de los estudios que tratan inicialmente la identidad personal, que van a la discusión de identidad en grupos y, por último, en las organizaciones. Por último, la discusión se refiere a la modificación de los aspectos de identidad resultantes de las relaciones inter-organizacionales, teniendo en cuenta el intercambio de información y de tecnología que afecta a los procesos de organización y prácticas de gestión de las organizaciones en las redes.



Palabras clave: Relaciones entre Organizaciones; Redes Mundiales de Producción; Coevolución.

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica do mercado e o crescimento da desordem competitiva fazem com que as organizações busquem assumir alguns posicionamentos mercadológicos com vistas a ampliar suas condições de adaptação e sobrevivência, em especial no compartilhamento de atividades com demais parceiros. De acordo com Lewin, Long e Carroll (1999, p. 541), a turbulência encontrada no ambiente passa a requerer estratégias hipercompetitivas das organizações, que por vezes focam seus desenvolvimentos em processos inovadores. Contudo, estratégias com enfoque na inovação por vezes são realizadas com base em relações de compartilhamento de conhecimentos e atividades entre parceiros no mercado, e permitem à organização experimentar um novo tipo de capacidade, além de exigir novas posturas para se adaptar.

Ao estabelecer relações interorganizacionais de longo prazo para enfrentar certas dificuldades, as organizações podem passar por processos de isomorfismo, em especial por meio de alterações realizadas (ou exigidas) pelos parceiros comerciais, o que pode provocar transformações na “população” das organizações “no ambiente”, bem como possíveis alterações na identidade organizacional. A partir daí a adaptação passa a ser considerada um dos principais desafios para se manter os relacionamentos interorganizacionais, bem como a permanência das organizações no mercado.

De acordo com Bonelli (1998, p. 5) a capacidade de adaptação de uma organização apresenta uma estreita relação com sua capacidade de mobilizar recursos. Entre estes recursos estão listados: capital financeiro e físico; tecnologia; capacidade tecnológica, gerencial e organizacional, e; qualidade da força de trabalho. Este contexto de mobilização de recursos e adaptação pode ser compreendido pelo papel desempenhado pelas empresas multinacionais ao formarem Redes Globais de Produção e se inserirem em países hospedeiros, visto que os fluxos de investimentos geram, além do valor esperado, transbordamentos diversos nos contextos das subsidiárias e parceiros envolvidos.

Entre os transbordamentos destacam-se os de aspecto econômico, relacionados às modificações ocorridas nos processos produtivos e na forma de se efetivar negócios, e os de aspecto social, sendo estes relacionados às identidades e cultura diante da difusão de práticas e comportamentos de gestão e trabalho advindos “de fora”. Desta forma, as questões ligadas à tecnologia podem propiciar um aumento na competitividade em contextos nos quais as multinacionais se dispõem a transferir conhecimentos e técnicas que possibilitam alterações no contexto econômico no qual as subsidiárias estão inseridas. Já os aspectos ligados às práticas gerenciais fornecem contribuições às subsidiárias quanto ao uso mais eficiente dos recursos tecnológicos e dos capitais, além de impactar a maneira de ser e de agir de gestores e demais trabalhadores.

Tanto as questões tecnológicas quanto as gerenciais podem ser assumidas sob uma ótica relacional e de evolução conjunta das organizações no mercado, processo este denominado de *coevolution* (LEWIN; LONG; CARROLL, 1999), que chamaremos aqui de “coevolução”. A partir deste entendimento pode-se também compreender que estes fatores (tecnológicos e gerenciais) assumem um papel importante quanto às atitudes, capacidades e modo de ser e fazer dos indivíduos nas organizações, impactando diretamente na maneira de enxergarem a organização e mercado, e mais ainda, no processo de formação de suas identidades.

A partir daí vários questionamentos sobre a dinâmica identitária emergem e requerem análises, discussões e compreensões. Entre eles, um questionamento basilar para este estudo é: Quais relações podem ser

estabelecidas entre a dinâmica identitária organizacional e a coevolução a partir das relações estabelecidas por empresas multinacionais e suas subsidiárias e parceiras em Redes Globais de Produção? Neste sentido, o presente trabalho procura discutir esta dinâmica nas relações interorganizacionais estabelecidas por empresas multinacionais em diferentes países, por meio das Redes Globais de Produção. Para isso, a discussão é realizada com base na coevolução, diante da hipótese de que a partir de processos isomórficos ocorridos nas relações em rede - sejam a partir de elementos formais ou informais - as organizações mudam e levam as demais a alterarem vários de seus aspectos, em especial a identidade. Tais mudanças, como se verá, são ocasionadas especialmente pelo compartilhamento de informações e tecnologias.

Visando melhor embasamento para a discussão que se propõe neste ensaio sobre a relação entre identidade organizacional e coevolução a partir das relações interorganizacionais, este trabalho está estruturado como se esclarece a seguir. Na próxima seção apresentam-se algumas abordagens de estudos sobre a temática da identidade, colocando o enfoque principal sobre a identidade organizacional, bem como os contextos nos quais esta se apresenta. Na seção 3 busca-se apresentar uma sucinta discussão acerca das relações interorganizacionais, além de um esclarecimento sobre o que constitui as Redes Globais de Produção. Esta discussão se mostra relevante para entender a dinâmica identitária em função de relações interorganizacionais, que serão mais bem compreendidas na seção 4 que trata da coevolução organizacional. Por fim, apresentam-se as considerações finais, elaborando-se uma discussão que compreende os principais elementos tratados neste ensaio, além de fornecer uma visão sobre possibilidades de estudos que englobem esta temática.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 Abordagens dos Estudos sobre Identidade Organizacional

A identidade, a imagem e reputação são importantes elementos para o desenvolvimento e o posicionamento das organizações contemporâneas. O crescente número de reestruturações, expansões, aquisições e fusões tem direcionado as organizações a reformular seus processos, estreitando os relacionamentos com seus clientes, parceiros, fornecedores e funcionários. Além disso, há uma busca ordenada por novas estratégias gerenciais, habilidades individuais e tecnológicas que transformam estas práticas em vantagens competitivas no contexto organizacional e outras implicações sociais. Neste contexto, as abordagens sobre identidade nas organizações têm sido bastante enfatizadas em pesquisas relacionadas a fenômenos sociais contemporâneos. Seja do ponto de vista social ou organizacional, o conhecimento sobre diversos fatores relacionados à identidade é importante para melhor compreensão de práticas individuais ou coletivas desencadeadas na sociedade e, mais especificamente, nas organizações (MACHADO, 2003).

Nos estudos organizacionais a identidade envolve diferentes níveis de análise e pesquisa. De acordo com Souza (2007), a identidade orienta a ação individual, se considerado o nível pessoal. No plano social, as identidades das pessoas configuram-se como a percepção de si mesmas dentro de um ou vários grupos, e nesse sentido direcionam os movimentos refletindo a ação coletiva. Já no âmbito organizacional, devido à restrita tradição no desenvolvimento desses estudos, muitas vezes as abordagens sobre identidade não têm sido devidamente delimitadas. Neste nível de compreensão, os estudos sobre identidade começaram a se desenvolver a partir do final da década de 80.

Piotet e Sainsaulieu (1994, p. 202) argumentam que a identidade é “um sistema de referências que conduz à descoberta daquilo que é próximo de alguns e diferente de outros. É a identidade pelos outros”. Como se percebe neste conceito, identidade pode representar uma forma de se reconhecer e se diferenciar do “outro”, reconhecendo semelhanças e diferenças a partir da aproximação dos outros indivíduos. Em uma perspectiva parecida, Berger e Luckmann (2005) argumentam que a identidade se relaciona de forma dialética no convívio social seja no nível das relações individuais, em grupos sociais ou organizacionais. Nesta visão a identidade tanto pode ser mantida a partir das relações sociais, como modificada ou remodelada, haja visto que se remete a uma visão dialética com a sociedade.

Para Pagés *et al.* (1987), a exemplo de um estudo em uma multinacional, vários tipos de políticas implementadas por algumas empresas visam reger a conduta dos trabalhadores, dos clientes, e de todos os grupos sociais com os quais a empresa tem relações, de maneira a evitar que estes se agrupem e entrem em conflito com as finalidades da organização. Passa-se a desenvolver uma dominação psicológica da organização sobre os trabalhadores no nível inconsciente e a modelar a fundo as estruturas da personalidade e de sua identidade.

Da mesma forma, Van Dick, Ullrich e Tissington (2006) compreendem que as organizações se colocam como um importante componente na concepção da identificação dos trabalhadores. Para os autores, o local de trabalho não é útil apenas para satisfazer as necessidades financeiras, mas guarda fortes relações com a identidade social dos funcionários, ainda mais em função dos constantes estresses gerados diante das situações de incerteza.

Portanto, a identidade organizacional se apresenta como um conjunto de esquemas interpretativos, processos cognitivos e compartilhamento de compreensões e valores percebidos e assimilados pelos membros de uma dada organização. Assim, mesmo se tratando de identidade organizacional, as análises sobre esta também recaí sobre os indivíduos e as percepções que estes têm sobre expressões culturais e vivência nas organizações (RAVASI; VAN REKON, 2003), bem como sobre a orientação das ações dos indivíduos em suas relações sociais e a forma como estes se afiliam aos demais atores organizacionais a partir do reconhecimento do “outro” (MACHADO, 2003).

A identidade apresenta uma faceta múltipla e dinâmica, sofrendo uma série de influências de forças nos mais distintos contextos de análise (individual, grupal e organizacional). Entre os principais elementos influenciadores, ressaltam-se os traços de personalidade, as normas sociais, as formas de relacionamento e formação dos grupos sociais, a estrutura das organizações, entre outros (BRICKSON, 2000).

Entendida a relevância de se compreender a identidade nos diversos campos, este ensaio chama a atenção para a extrapolação da compreensão desta temática para além dos níveis considerados. Na próxima seção serão abordadas algumas considerações sobre as relações interorganizacionais e as Redes Globais de Produção e, na sequência, a Coevolução Organizacional como forma de dar base para a discussão da dinâmica identitária no campo das relações organizacionais e não apenas no interior das organizações.

2.2 Relações Interorganizacionais

Atualmente, a crescente oferta de produtos, com maior valor agregado (gerado pelas constantes inovações) e custos reduzidos, fazem crescer a competitividade das empresas tanto no âmbito regional como no nacional e mundial. Assim, as empresas requerem novas formas de organização e interação com demais

parceiros com vistas a melhorar suas condições de permanência no mercado (CASSAROTO FILHO; PIRES, 2001; RING, 1999).

O novo contexto econômico da modernidade tem sido acompanhado pela necessidade crescente de integração e colaboração entre os agentes no mercado, visando capacitá-los e ampliar suas chances de desenvolvimento e manutenção no mercado. Esse fato pode ser entendido diante das alterações que se percebem na organização das empresas no mercado, afetada por elementos relacionados à maior integração das empresas em cadeias de suprimento e à forte terceirização das atividades não essenciais nas empresas de médio e grande porte (AMATO NETO, 2001).

Ao se discutir competitividade é necessário relacioná-la à maneira como as empresas se organizam internamente para organizar atividades e recursos com vistas a alcançar os objetivos traçados de maneira eficiente, bem como a forma como elas se utilizam dos elementos externos necessários para o seu desenvolvimento. Por entender as organizações como um conjunto de fatores e recursos, Burt (1992) define as empresas como portadoras de três grandes fatores que as capacitam a melhor se relacionarem no mercado e alcançarem as posições almejadas por meio da competição. O autor define tais fatores como: a) capital financeiro: dinheiro em caixa, reservas em bancos; b) capital humano: atributos naturais combinados às habilidades adquiridas por meio de educação formal e experiência em empregos anteriores; c) capital social: adquirido por meio de contatos gerais, ganhando assim, oportunidade de utilizar seu capital financeiro e humano. Portanto, os dois primeiros tipos de capitais permitem a realização do trabalho e o último possibilita auferir lucros e obter oportunidades por meio de relações dentro e fora das empresas.

Ainda de acordo com Burt (1992), os capitais financeiros e humanos são propriedades de indivíduos e definem suas capacidades de investimento para obtenção de certa equação de produção e capacidade produtiva. O capital financeiro é utilizado com vistas à obtenção de materiais e maquinários para a produção e os capitais humanos utilizado para assegurar a transformação dos materiais em produtos. Contudo, na mesma lógica de ação, o capital social depende da relação entre os parceiros. Entendido como um elemento fundamental no relacionamento entre as organizações, o capital social se mostra relevante para que elas conquistem com maior facilidade seus espaços no mercado, de modo a se fortalecerem e não se tornarem vulneráveis à ação de seus concorrentes. Assim, as empresas que estabelecem relações de maior proximidade com outras organizações normalmente tornam-se mais fortes e capacitadas para enfrentar melhor a competitividade (AMATO NETO, 2001).

Como consequência das diferentes necessidades e objetivos das interações organizacionais, estas relações podem se configurar sob diversas formas ou tipologias (CASSAROTO FILHO; PIRES, 2001). O desenvolvimento do modelo de redes organizacionais baseia-se nas mudanças ocorridas nos processos produtivos e na forma como as organizações passaram a se relacionar, não apenas como clientes e fornecedoras de insumos e produtos, mas numa lógica embasada na troca de informações e na cooperação para desenvolvimento de projetos em conjunto. Uma nova ordem no mercado internacional foi estabelecida, na qual a prioridade de ação das organizações volta-se para uma economia informacional global, pressupondo maior contato e transferência de informações entre as organizações, bem como na utilização de estruturas flexíveis para acompanhar a dinâmica das instituições, culturas, tecnologias e mercados (CASTELLS, 1999). As redes podem apresentar grande relevância no oferecimento de condições adequadas para que se desenvolvam os processos de criação do conhecimento e assim também, seu refino e compartilhamento (BALESTRIN; FAYARD, 2003).

De acordo com Balestrin e Fayard (2003) os processos organizacionais que envolvem o conhecimento, seja na criação ou compartilhamento, pressupõe a troca informações sobre fornecedores, clientes, processos produtivos, tecnologias e outros, tais como visitas a empresas parceiras, viagens de negócios conjuntas, confraternizações, troca de *e-mails* e utilização de outras tecnologias de informações, encontros informais e assembleias formais.

Entre tantos benefícios propostos, muitos outros motivos podem levar as organizações a se inserirem em redes. Contudo, normalmente eles surgem quando a empresa é despertada por intenções de penetração em novos mercados de desenvolvimento e implantação de novas tecnologias, bem como por meio de pesquisa e desenvolvimento, introdução de novos produtos, integração de mercados, estabelecimento de produtos padronizados, diminuição de custos e aumento de competitividade, entre outros (AMATO NETO, 2001).

A discussão sobre redes requer ainda o reconhecimento e utilização de outros elementos, com enfoque principalmente em fatores como: atores das redes; atividades e funções que desempenham; obtenção e utilização de recursos compartilhados; formas de interações; aspectos como confiança e oportunismo, e outros fatores relacionais entre as organizações (GULATI, 1998). Os aspectos ressaltados anteriormente levam ao reconhecimento sobre a heterogeneidade das organizações em uma rede e, ao mesmo tempo, a percepção das semelhanças. Contudo, defendemos que as semelhanças aumentem com o passar do tempo das relações por meio de processos isomórficos que influem, em especial, na identidade das organizações.

Em meio às diferentes tipologias de relações possíveis e os impactos nas atividades e identidades das organizações em redes, destaca-se a tipologia de Redes Globais de Produção, que será mais bem tratada na subseção seguinte.

2.2.1 Redes Globais de Produção

Moraes, Oliveira e Kovacs (2006) argumentam que o crescimento dos fluxos de investimentos internacionais tem sido ocasionado, principalmente, em função da abertura dos mercados e fronteiras de comércio, bem como em função das transferências de tecnologias que impulsionam a internacionalização e processos globais. As transferências são inerentes a este fluxo, visto que as empresas mantêm um processo constante e crescente de interação com empresas em outros países, procurando crescer em mercados diferentes de seus países de origem.

Para compreender melhor o que caracterizam as Redes Globais de Produção ou *Global Production Network* (GPN's), Ernst e Kim (2002) apontam que elas têm se apresentado como uma das principais inovações em termos de operações globais, permitindo a difusão de conhecimento internacional por meio de suas ações como catalisadoras. Contudo, este papel se tornou possível em virtude do que se denomina "convergência digital", que possibilita a troca de diversos formatos de dados entre organizações em diferentes países, e alterou sobremodo a produção e inovação da produção internacional, bem como as formas como o trabalho se desenvolve.

No processo de internacionalização, muitas vezes as empresas levam em consideração práticas de licenciamento, que passaram a se fortalecer a partir da década de 1980. Neste tipo de abordagem as relações entre empresas são realizadas visando licenciar conhecimentos e tecnologias de produtos para evitar práticas de imitação e "pirataria" em outros mercados. Outra abordagem se relaciona às alianças estratégicas desenvolvidas a partir da década de 1990 que, apesar dos ganhos obtidos em termos de entrada em novos países, muitas vezes

resulta em inconsistências relacionais, gerando oportunismo e elevação dos custos de informação e transação (MORAES; OLIVEIRA; KOVACS, 2006).

As GPN's (conforme sigla do seu conceito em inglês) combinam a dispersão concentrada na cadeia de valor através das firmas e das fronteiras nacionais com um processo paralelo de integração dos participantes da rede. De acordo com a visão de Ernst e Kim (2002) esta mudança de contexto está imbricada na própria alteração conceitual do termo "Corporações Multinacionais" para "Carros-chefe de Redes Globais", que se dá como resultado de três variáveis principais: mudança institucional através da liberalização, tecnologia da informação e concorrência.

As GPN's apresentam como objetivo principal o acesso rápido e de baixo custo aos recursos e conhecimentos que se fazem necessários à sua competência e objetivos mercadológicos, e, para isto, buscam uma maior concentração espacial e dispersão geográfica. Ao ampliar a dispersão procuram aumentar o número de agentes que englobam, tanto os internos nas empresas quanto os parceiros com os quais transacionam, frutos de relações de fornecimento, canais de distribuição, alianças de pesquisa e desenvolvimento, acordos cooperativos, subsidiários e afiliados, subcontratações independentes, entre outros. (ERNST; KIM, 2002).

Dunning e Lundan (2008) defendem que em muitos casos as multinacionais são direcionadas para locais onde há um histórico de coevolução de empresas e de organizações extra-mercado (instituições de suporte), tais como universidades e centros de pesquisa que favorecem o desenvolvimento de canais para a transmissão de conhecimento tácito. Gordon e McCann (2005) argumentam que a inovação é um dos principais fatores para o desenvolvimento das organizações, sendo gerada tanto individualmente quanto por meio de parcerias. Já Kesidou e Romijn (2008) discutem a importância das trocas de informações e os *spillovers* de conhecimento que, ao criar um fluxo de transferência de conhecimento, contribuem para a geração de inovação e o para o desenvolvimento dos países.

O papel de catalisadoras desempenhado pelas GPN's tem se mostrado essencial para a formação das capacidades locais dos fornecedores, visto que a transferência de conhecimentos não é automática e nem mesmo ilimitada. Normalmente a transferência internacional de conhecimentos tem sido bastante estudada por meio de mecanismos formais (REDDY; ZHAO, 1990 *apud* ERNST; KIM, 2002). Contudo, Ernst e Kim (2002) afirmam que estes tipos de estudos apontam apenas a ponta de um *iceberg*, pois inúmeros são os mecanismos informais que atuam neste tipo de processo.

2.3 Coevolução sob a perspectiva da atuação de multinacionais

Os estudos relacionados às multinacionais e aos fluxos de seus investimentos se baseiam por vezes em questões institucionais, visto que ao expandirem suas atuações além das fronteiras de seus países de origem, as multinacionais acabam por, além de conviver com aspectos socioeconômicos e culturais distintos, ter a necessidade de adequar práticas de gestão que afetam as ações de uma organização em diferentes países (IMASATO; GUEDES, 2008).

De acordo com Scott (2008), as instituições são constituídas de diversos elementos que podem ser agrupados em: regulatórios; normativos; e, cognitivo-culturais. Tais elementos quando associados a atividades e recursos podem fornecer certa estabilidade e significado à vida social. O domínio regulatório, caracterizado por elementos normativos, legais e políticos define como uma organização pode agir de acordo com demais atores sociais, tais como clientes, governo e outras organizações. Já o domínio normativo apresenta relação com os

significados culturais como crenças e valores, e o domínio cognitivo vai de encontro com a estrutura cognitiva que dá base para analisar e entender o mundo por meio da internalização de representações simbólicas. Estes três domínios demonstram que as organizações são permeadas por influências internas e externas que definem seus comportamentos nos ambientes em que se inserem.

De acordo com Stein e Daude (2001) vários são os aspectos institucionais relacionados com as decisões de empresas multinacionais em se relacionar com empresas de outras nações e, entre eles, apresenta a grande significância de fatores como língua, cultura e costumes.

Ao escolherem o modo de entrada em um novo ambiente institucional, as empresas multinacionais levam em consideração a existência de pressões institucionais internas e externas (KOSTOVA; ZAHEER, 1999). Quanto aos aspectos externos, um dos principais fatores observados está no desempenho global das organizações de uma localidade e a relação com suas práticas organizacionais já estabelecidas. Diante deste contexto ocorre a pressão institucional interna relacionada com influência das matrizes para que as subsidiárias se adequem aos novos contextos institucionais, sem deixar de observar as normas já estabelecidas internamente.

Kostova e Roth (2002) defendem que as subsidiárias de multinacionais normalmente se encontram em um contexto específico delineado por um perfil institucional definido por questões como aspectos regulatórios, cognitivos e normativos. Tal argumento reforça as diferenças de contextos em que as multinacionais se encontram e nos quais definem uma condição peculiar na qual os gestores têm a necessidade de lidar com as pressões isomórficas.

As decisões de entrada em novos mercados, portanto, levam em consideração que os aspectos institucionais externos devem ser observados com maior exclusividade que os aspectos internos, tendo em vista que a importância reside em se comportar de forma mimética para se aliar ao novo ambiente, buscando legitimidade junto às demais organizações formadoras do contexto institucional ao qual buscam se alinhar (KOSTOVA; ZAHEER, 1999).

De acordo com Kostova, Roth e Dacin (2008), o processo de mudança pelo qual as organizações passam e que levam a se tornarem mais similares entre si é ocasionado primeiramente diante da percepção de práticas consideradas como as melhores, seja na própria organização ou no setor em que atuam. Após este reconhecimento ocorre a formação de modelos de negócio, que passam a ser replicados em demais organizações e apresentam-se como padrões para um determinado setor.

De acordo com Lewin, Long e Carroll (1999) a evolução das organizações deve ser entendida como um processo conjunto de desenvolvimento de uma organização com a “população” das organizações no “ambiente”. Esse processo é conceituado como coevolução, já que ele ocorre por meio de trocas no ambiente de fatores ligados à dinâmica competitiva, tecnológica e institucional. O detalhe deste tipo de transformação está no entendimento de que o envolvimento com demais organizações permite que as mudanças ocorram em dois sentidos: da organização para a população e da população para a organização.

Bonelli (1998) sugere que as organizações – em especial as multinacionais -, ao melhorarem sua competitividade, possibilitam a reestruturação industrial dos setores nos quais atuam em termos de eficiência produtiva e desenvolvimento de vínculos. Para Lewin, Long e Carroll (1999) a perspectiva da coevolução diz respeito ao envolvimento de organizações, populações e ambiente, em uma analogia ao que ocorre com os diversos organismos na biologia. As interações se dão entre ações de administração, influências institucionais advindas do ambiente e trocas entre organizações, que de alguma forma afetam a mudança e evolução entre

estas. Entre essas forças estão os conflitos sociais e políticos de algumas nações, mudanças demográficas, avanços na tecnologia da informação, dependência econômica global, emergência social e força dos mercados de trabalho.

Apesar de algumas abordagens focarem a evolução como algo individual, atribuído à idiossincrasia de uma dada organização, Lewin, Long e Carroll (1999) defendem a tese de que as peculiaridades de cada organização se expandem para a população, alterando de alguma forma suas características e a identidade da população e das formas organizacionais das demais, à medida que tais aspectos identitários se cristalizam. Esta evolução se dá de forma conjunta, mas de modo distinto para cada organização, visto que não obedece a regras ou direções definidas, pois é multidirecional.

Fazendo referências à perspectiva coevolutiva proposta por Lewin, Long e Carroll (1999), Rodrigues e Child (2008) defendem que a análise do contexto da coevolução deve considerar três níveis, sendo eles: o macro, representado pela sociedade e economia; o meso, relativo ao setor no qual a organização atua; e, o micro, que possibilita o conhecimento da organização. Além do entendimento dos níveis envolvidos na coevolução, a teoria apresenta diferentes focos e níveis de análise. Entre os principais fatores ambientais que mantêm relação com a coevolução estão a estrutura de competição do ambiente e a habilidade das organizações em aprender e se adaptar. Somam-se a esta perspectiva de análise sobre a evolução organizacional, a existência de normas internas e externas a organização, bem como as interações que esta mantém no ambiente. Além destes aspectos, a teoria também se sustenta sobre a análise das relações das forças materiais e ideacionais que direcionam a evolução, sendo que as primeiras concentram, em especial, os recursos financeiros e a competência tecnológica e humana, e as segundas relacionam-se com a ideologia das políticas e da cultura corporativa.

Entre as principais influências relacionadas à coevolução das formas organizacionais, Lewin, Long e Carroll (1999) as caracterizam segundo o nível nos quais ocorrem, caracterizando estes como: ambiente institucional dos países e ambientes extra-institucional. No primeiro podem ser encontrados os seguintes fatores: regulatórios, normativos, mercado de capitais, sistema educacional, relações de trabalho e estrutura de governança. Já no ambiente extra-institucional encontram-se os seguintes aspectos: avanços tecnológicos, a demografia, movimentos sociais, novos entrantes, interdependência global e lógica da gestão. Portanto, os fatores de ambos os níveis, aliados aos aspectos internos de cada organização, são os responsáveis pelas formas que as organizações assumem no ambiente e sua identidade.

Rodrigues e Child (2008) demonstram que, usualmente, os estudos relacionados à coevolução tomam por base uma análise ambiental que leva em consideração uma perspectiva contextual e histórica, e elementos como a cultura, identidade e competências organizacionais. Contudo, a perspectiva política normalmente tem sido negligenciada, muitas vezes ocultando o interesse de grupos políticos que apresentam um importante papel na coevolução organizacional.

Além dos sistemas políticos os arranjos institucionais específicos podem restringir a adaptação organizacional por meio de diversos fatores, tais como: relações de trabalho; sistemas de produção; orientações estratégicas; fornecedores; comunidades locais; e, parceiros. Conforme apontado por Lewin, Long e Carroll (1999, p. 542), estes fatores podem colaborar para o entendimento das formas capitalistas que as nações assumem, segundo duas dimensões: a) institucional, resultante da atuação do governo na economia, cultura, mercado de capitais e o sistema educacional; e, b) práticas de gestão, resultante dos sistemas de controle e

autoridade, importância das relações duradouras, relações de trabalho, paradigmas estratégicos e dispersão dos conhecimentos tácitos e explícitos.

As organizações procuram evoluir por meio de prospecção de inovações ou mesmo na tentativa de explorar melhor seus recursos. Além destas motivações, Rodrigues e Child (2008) defendem que a evolução corporativa pode ocorrer sendo conduzida por alguns elementos potenciais, tais como:

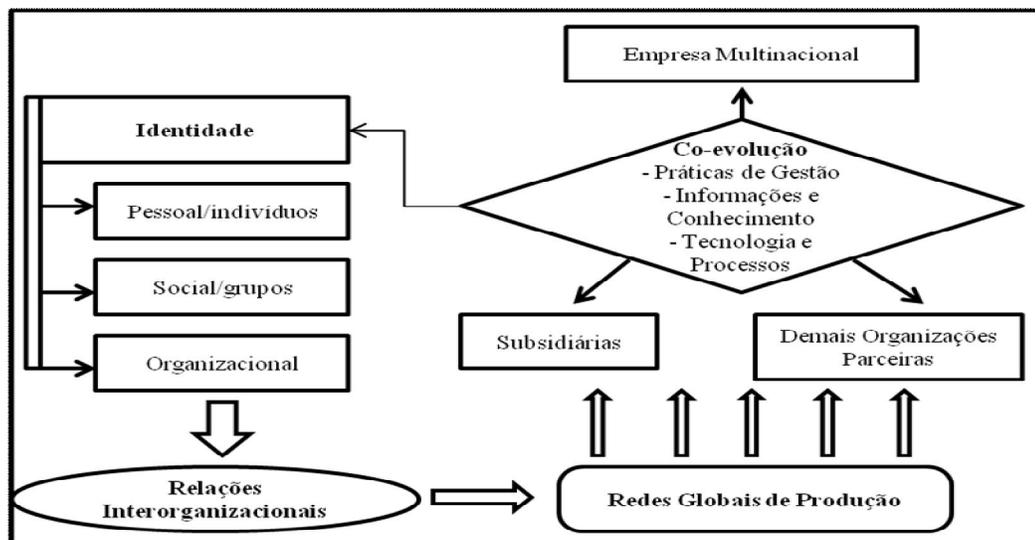
- a) A seleção natural, que se relaciona com a capacidade de o ambiente determinar o desempenho organizacional, levando em consideração o paradigma estrutura-condução-desempenho, conforme apontada por Bain (1956) *apud* Rodrigues e Child (2008);
- b) A perspectiva institucional, que pode ser compreendida como um complexo coletivo e regulatório formado por agentes políticos e sociais que atuam no estabelecimento de leis, regras e normas. Neste contexto existe uma perspectiva de isomorfismo que se dá diante da organização de leis e tribunais, estruturas regulatórias, sistemas educacionais, certificações e outros fatores que possibilitem a sobrevivência organizacional, segundo Powell e DiMaggio (1991) *apud* Rodrigues e Child (2008). Como as instituições são compreendidas como agentes sociais, percebe-se que, ao criar uma rede institucional, geram um arranjo que conectam atores para participar de um discurso comum;
- c) A ação administrativa e a escolha estratégica possibilitam que uma organização alcance níveis de independência em relação à demanda institucional e possa conter certas restrições institucionais, atuando por meio da mobilização de recursos financeiros, tecnologia e experiências;
- d) Perspectivas evolucionária e coevolucionária: o conceito de evolução é utilizado como uma analogia ao que ocorre na biologia, na qual este processo faz referência a organismos e espécies que se desenvolvem e adquirem maior complexidade e sofisticação, podendo entender tais alterações comparando as conjunturas atuais com as passadas. Já a coevolução das organizações é vista como resultado da coexistência de demais organizações no ambiente e das trocas que ocorrem entre elas. Assim, as organizações que interagem entre si ganham como uma herança as identificações e culturas, estruturas e práticas.

Rodrigues e Child (2008) apontam que há uma tendência de se analisar os aspectos relacionais e uma baixa preocupação em se compreender os fatores internos às organizações nestes processos coevolucionários. Neste sentido, estudos neste contexto poderiam abarcar melhor a mudança cultural e, especialmente, as mudanças e a formação das identidades organizacionais.

3 DISCUSSÃO

Como se nota, tanto os mecanismos formais quanto os informais adquirem um importante papel na troca de conhecimentos e informações, bem como no modo como são efetivadas as transformações por que passam as organizações e seus membros ao transacionarem com as demais no mercado. A própria dinâmica relacional permite um olhar diferenciado nas formas como os conhecimentos são partilhados, assim como nos resultados que estes geram em termos de evolução conjunta no ambiente organizacional e da identidade que as organizações assumem no mercado, conforme pode ser observado na Figura 1.

Figura 1 - Relações Interorganizacionais e a Coevolução em Redes Globais de Produção



Fonte: Elaborada pelos autores

Como se pode notar, a identidade pode ser analisada em três níveis, sendo que o foco desta análise recai sobre a identidade organizacional. Neste nível de análise, ao se colocar em evidência as relações interorganizacionais em Redes Globais de Produção, admite-se que as empresas multinacionais, ao se relacionarem com suas subsidiárias e parceiros diversos - tais como fornecedores e parceiros de pesquisa e desenvolvimento -, os envolvem em um contexto de coevolução no qual os aspectos relacionados às práticas de gestão, informações e tecnologias são incorporados por eles. Ao admitir as mudanças destes aspectos, defende-se aqui que a identidade das organizações se altera em um processo de isomorfismo liderado pelas multinacionais, que normalmente lideram os processos nestes contextos relacionais. As alterações ocorrem por meio de elementos formais, tais como contratos e diretrizes gerais, e por meio de elementos informais, em especial por meio dos relacionamentos interpessoais. Como proposto por meio da figura, todos os níveis de identidade sofrem alterações diante das relações, mas em especial o nível organizacional.

Aqui se assume que as empresas multinacionais são protagonistas neste contexto de coevolução e por isso foram colocadas no topo do esquema proposto para a análise, mas elas também podem ser impactadas pelas demais organizações inseridas nas Redes Globais de Produção, absorvendo tecnologias e processos, práticas e ações. Este fato possibilita compreender que as empresas multinacionais também têm a possibilidade de alterar seus modos “de ser” e “agir”, alterando suas identidades organizacionais.

Portanto, a perspectiva da coevolução pode ser analisada em termos de relações no ambiente e por isso, uma possibilidade pode estar na análise das Redes Globais de Produção. Estas redes normalmente apresentam uma grande variedade de agentes em torno de um líder que atua como coordenador dos esforços produtivos e dos intercâmbios formais de conhecimentos e tecnologias. A atuação conjunta pode colaborar com a análise da coevolução, já que relações como esta levam ao desenvolvimento conjunto de organizações e podem propiciar o

processo de mimetismo identitário, ocasionando transformações tecnológicas, de processos e nas formas de ser e agir organizacionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para responder ao questionamento levantado neste estudo, discutiram-se algumas abordagens de análise relacional que permitiram verificar, ainda que de forma teórica, que o compartilhamento de informações e tecnologia reflete em alterações na forma como os processos organizacionais e as práticas gerenciais se alteram em virtude das relações com demais organizações em redes, em especial nas Redes Globais de Produção. Como reforço para o entendimento desta relação tomou-se por base as relações que as empresas multinacionais estabelecem com suas subsidiárias e demais parceiros nos países nos quais se inserem, o que pode possibilitar maior clareza na forma como as identidades podem ser impactadas e alteradas, em especial quando se coloca em análises tão distintos contextos nacionais.

Os estudos que buscam entender a identidade e os processos pelos quais elas se formam e se alteram, normalmente levam em consideração o nível individual, grupal ou organizacional. Contudo, um dos níveis que se pode tomar para entender a lógica identitária e suas alterações de forma mais global pode compreender o nível relacional, em especial tomando por base as relações interorganizacionais entre matrizes e subsidiárias de multinacionais, ou entre estas organizações e seus fornecedores nos diversos países envolvidos em Redes Globais de Produção.

De fato, e como apresentado na discussão, o envolvimento das organizações nas chamadas Redes Globais de Produção apresenta o crescimento da importância das relações interorganizacionais entre os diversos países na formação dos sistemas produtivos e de comercialização, em vista do crescimento dos níveis competitivos e da necessidade de se buscar capacitações para sobreviver no mercado. Contudo, o que ainda não se apresenta tão claro são as modificações por que passam os elementos identitários a partir da coevolução das organizações.

A discussão apresentada revela novas possibilidades de estudos que, realizados com base em práticas concretas, podem favorecer a compreensão destes processos, dos elementos envolvidos e de demais nuances observadas nas relações interorganizacionais. Diante da necessidade de melhor compreensão dos elementos tratados neste ensaio e considerando as diversas possibilidades de estudo, as relações que envolvem elementos identitários poderiam ser mais bem esclarecidas se analisadas sob o prisma da coevolução, considerando-se que a evolução das organizações se torna necessária para que estas adquiram maiores capacidades de adequação e manutenção no ambiente, passando ainda a gerar processos miméticos pelos quais as demais organizações também evoluem isomorficamente. Neste contexto, poderia também se falar em processos miméticos que envolvem elementos identitários e culturais dos indivíduos, passando a compreender os impactos que as relações interorganizacionais (em especial junto às internacionais) causam nos indivíduos que com estas se relacionam.

Por fim, independente da forma como se encare os aspectos e processos relacionados à identidade organizacional e dos indivíduos, compreende-se que, além de ser um campo extenso a ser estudado e compreendido, as relações interorganizacionais e a coevolução se apresentam em um contexto real do mercado no qual se torna inevitável a relação entre as organizações e a mudança nos aspectos identitários discutidos. A partir daí pode-se compreender este campo de estudos como uma fonte inesgotável de elementos que permitem a análise do isomorfismo coevolutivo organizacional a partir das relações interorganizacionais estabelecidas em

Redes Globais de Produção e seus impactos nas identidades organizacionais e dos indivíduos, tanto da maneira como se formam como do modo pelo qual evoluem, seja modificando ou sendo modificados neste ambiente.

Assim, sugere-se que novos estudos abarquem questões empíricas nas relações mencionadas nas Redes Globais de Produção, buscando analisar e atestar o impacto que as relações entre organizações de diferentes países podem exercer umas sobre as outras, já que fatores identitários tão diversos e suas influências podem ser mais facilmente analisáveis quando inseridos em realidades muito distintas entre si. Além disso, sugere-se que outros estudos busquem analisar se há diferenças entre os impactos exercidos (e sofridos) por multinacionais e subsidiárias em suas relações, buscando identificar ainda se tais alterações na identidade organizacional se dão de forma natural ou por imposição de alguma das partes. Por fim, sugere-se que análises semelhantes sejam realizadas nas relações entre as organizações e seus fornecedores inseridos nas Redes Globais de Produção.

Artigo submetido para avaliação em 06/02/2014 e aceito para publicação em 22/06/2016

Referências

- AMATO NETO, J. A. Redes de cooperação produtiva: uma revisão conceitual. In: AMATO NETO, J. **Redes de cooperação produtiva e clusters regionais: oportunidades para as pequenas e médias empresas**. São Paulo: Atlas, 2001.
- BALESTRIN, A.; FAYARD, P. Redes organizacionais como espaço de criação de conhecimento. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, Atibaia. **Anais ...** Atibaia: ANPAD, 2003. p.1-16.
- BERGER, P.L.; LUCKMANN, T. **A Construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 15. ed. Petrópolis; Vozes, 1998.
- BONELLI, R. A note on foreign direct investment (FDI) and industrial competitiveness in Brazil. **Texto para Discussão**, n. 584. Rio de Janeiro: IPEA, 1998.
- BURT, R. S. The social structure of competition. In: NOHRIA, N.; ECCLES, R. G. **Networks and organizations: structure, form and action**. Boston: Harvard Business School, 1992.
- BRICKSON, S. The Impact of Identity Orientation on Individual and Organizational Outcomes in Demographically Diverse Settings. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 82-101, 2000.
- CASSAROTO FILHO, N.; PIRES, L. H. **Redes de pequenas e médias empresas e desenvolvimento local: estratégias para a conquista da competitividade global com base na experiência italiana**. São Paulo: Atlas, 2001.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- DUNNING, J.; LUNDAN, S. **Multinational enterprises and the global economy**. 2. ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2008.
- ERNST, D.; KIM, L. Global production networks, knowledge diffusion, and local capability formation. **Research Policy**. v. 31, p. 1417-1429, 2002.
- GORDON, I. R.; McCANN, P. Cluster, innovation e regional development: an analysis of current theories and evidence. In: KARLSSON, C.; JOHANSSON, B.; STOUGH, R. R. **Industrial clusters and inter-firm networks**. Cheltenham: Elgar, 2005.
- GULATI, R. Alliances and networks. **Strategic Management Journal**, Chichester, v. 19, p. 293-317, 1998.
- IMASATO, T. GUEDES, A. L. Contribuições das teorias institucionais para o estudo de subsidiárias de corporações multinacionais. **Cadernos EBAPE**, v.6, n. 2, p. 1-13, Jun. 2008.

KESIDOU, E.; ROMIJN, H. Do Local Knowledge Spillovers Matter for Development? An Empirical Study of Uruguay's Software Cluster. **World Development**, v. 36, n. 10, p. 2004-2028, 2008.

KOSTOVA, T.; ZAHEER, S. Organizational legitimacy under conditions of complexity: The case of the multinational enterprise. **Academy of Management Review**, v. 24, p. 64-81, 1999.

KOSTOVA, T. ROTH, K. Adoption of an organizational practice by subsidiaries of multinational corporations: institutional and relational effects. **Academy of Management Journal**, v.45, n.1, p.215-233, 2002.

KOSTOVA, T.; ROTH, K.; DACIN, T. Institutional theory in the study of MNCs: a critique and new directions. **Academy of Management Review**, v. 33, n. 4, p. 994-1007, 2008.

LEWIN, A. Y.; LONG, C. P.; CARROLL, T.N. The coevolution of new organizational form. **Organization Science**, v. 10, n. 5, p. 535-550, 1999.

MORAES, W. F. A.; OLIVEIRA, B. R. B.; KOVACS, E. P. Teorias de Internacionalização e aplicação em países emergentes: uma análise crítica. **INTERNEXT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 203-220, jul./dez. 2006.

MACHADO, H. V. Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise. **Revista de Administração Contemporânea**. Edição Especial, p. 51-73. 2003.

PAGÉS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PIOTET, F. SAISAULIEU, R. **Méthodes Pour Une Sociologie de l'Entreprise**. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & ANACT, 1994.

RAVASI, D.; VAN REKOM, J. **Key issues in organizational identity and identification theory**. **Corporate Reputation Review**, v. 6, n. 2, p.118-132, 2003.

RING, P. S. The costs of networked organization. In: GRANDORI, A. **Interfirm networks: organization and industrial competitiveness**. London: Routledge, 1999.

RODRIGUES, S. B.; CHILD, J. Perspectives on corporate co-evolution. In: RODRIGUES, S. B.; CHILD, J. **Corporate co-evolution: a political perspective**. London: John Wiley & Sons, 2008.

SCOTT, W. R. **Institutions and organizations: ideas and interests**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2008. 266p.

SOUZA, M. M. P. A Projeção da Identidade Organizacional: um estudo da identidade de uma ferrovia privatizada. **Revista Multiface**, v. 1, n. 2, p. 46-55, Belo Horizonte, jul./dez. 2007.

STEIN, E.; DAUDE, C. Institutions, integration and the location of foreign direct investment. **IADB Research Department**, 2001.

VAN DICK, R.; ULLRICH, J.; TISSINGTON, P. A. Working Under a black Cloud: how to sustain organizational identification after a merger. **British Journal of Management**, v. 17, n. 1, p.69-79, mar. 2006.