

SOBRE DAHRENDORF: INTEGRAÇÃO E VALORES VERSUS COERÇÃO E INTERESSES - AS DUAS FACES DA SOCIEDADE

1. Autoridade;
2. Interesses manifestos e latentes;
3. Quase-grupos e grupos de interesse: condições teóricas da formação de grupos de conflito;
4. Quase-grupos e grupos de interesse: condições empíricas da formação de grupos de conflito;
5. Elites e classes dirigentes;
6. Grupos de conflito, conflito e mudança social;
7. Intensidade e violência: a variabilidade do conflito de classe;
8. Conflito de grupo e mudança estrutural.

Roberto Venosa*

De acordo com Ralf Dahrendorf, a sociologia contemporânea pode e deve ser reduzida a duas metas-teorias. Correndo o risco de uma exagerada simplificação, estas duas metas-teorias podem ser assim resumidas.

A meta-teoria da integração:

- a) todas as sociedades são estruturas estáveis e persistentes;
- b) todas as sociedades são estruturas bem integradas;
- c) todo elo social tem uma função; esta função resulta basicamente na manutenção da estrutura social;
- d) a estrutura funcional da sociedade baseia-se no consenso de valores, entre seus membros.

A meta-teoria da coerção:

- a) toda sociedade está em processo de mudança; mudança social lhe é inerente, e conflito é parte ativa da estrutura;
- b) cada elo social está fundado na coerção de alguns membros por outros.

Dahrendorf salienta que em sociologia não é necessário — como em filosofia — tomar partido de uma das duas metas-teorias. Segundo ele, existem alguns problemas sociológicos que podem ser melhor abordados pela teoria da integração, enquanto que outros o são pela da coerção, e ainda existem outros para os quais ambas as teorias são relevantes.

Na construção do seu modelo, porém, para a explicação da formação de grupos de conflito, Dahrendorf aceita os aspectos coercitivos como predominantes. Sua tentativa é a de mostrar como relações de autoridade dão origem a choques de interesses, os quais dependendo das circunstâncias podem levar à formação de grupos antagônicos organizados, dentro dos limites da organização social global. Estes conflitos grupais são bastante importantes pois não resultam de uma distribuição aleatória das relações de poder, mas, sim, surgem sempre que alguma forma de autoridade é exercida.

1. AUTORIDADE

Dahrendorf aceita a categoria weberiana de associação imperativamente coordenada como a unidade relevante da organização social, para sua análise do conflito. Para Weber, uma associação deve ser chamada de imperativamente coordenada à medida que seus membros estão sujeitos às relações de autoridade, fruto de uma ordem existente. Ele aceita também o conceito weberiano de autoridade como sendo a probabilidade de que um comando com conteúdo específico seja obedecido por certo

* Professor junto ao Departamento de Administração Geral e Relações Industriais, da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.

grupo de pessoas. Dahrendorf admite também que autoridade é uma variável universal e independente para todas as estruturas sociais. Relações de autoridade, então, existem (para ele) sempre que as ações dos indivíduos estiverem sujeitas a normas legitimadas e sancionadas, as quais se originam fora das ações, porém dentro da estrutura social. Neste sentido, para Dahrendorf, autoridade é mais geral que propriedade ou *status*. Desta maneira, estão em todas as sociedades, em todas as condições históricas:

- a) relações de autoridade são relações de super e sub-ordenação;
- b) onde existirem relações de autoridade, cabe ao superior controlar o comportamento do subordinado, através de ordens, comandos, proibições e sanções;
- c) tais expectativas estão ligadas a posições sociais relativamente permanentes e não ao caráter dos indivíduos e são, neste sentido, legítimas;
- d) em virtude disto, subentende-se que autoridade envolve especificação das pessoas sujeitas ao controle e das esferas dentro das quais o controle é aceito: autoridade, distinta de poder, não é nunca uma relação de controle generalizado sobre outros;
- e) sendo autoridade uma relação legítima, a não-conformidade com os comandos autoritários pode ser sancionada.

Para Dahrendorf, autoridade caracteriza-se por ser um "jogo de soma zero". Isto implica que, em termos dos pressupostos coercitivos societários, em cada associação imperativamente coordenada exista sempre uma distribuição de autoridade dicotômica, entre aqueles em posição de dominação, ou seja, aqueles que possuem ou participam do exercício da autoridade e aqueles em posição de sujeição, quer dizer, os desprovidos ou não-participantes do exercício de autoridade. Portanto, contrariamente a todos os critérios de estratificação social, autoridade não permite a construção de uma escala. As chamadas escalas de autoridade são hierarquias que diferenciam estágios de dominação, existindo, no entanto, em cada associação imperativamente coordenada aqueles que são só sujeitos à autoridade e não participam em nenhum momento do seu exercício.

2. INTERESSES MANIFESTOS E LATENTES

Após estabelecer os pressupostos básicos de sua análise e determinar o seu quadro de referência, Dahrendorf volta-se para uma tarefa mais específica, qual seja, a de construir o seu modelo para a explicação da emergência de grupos de conflito e tipos de conflitos possíveis entre os grupos. O pressuposto básico do modelo com o qual Dahrendorf descreve o processo analítico de formação de grupos de conflito é o de que estes grupos estão fundados na distribuição dicotômica de autoridade nas

associações imperativamente coordenadas. A partir daí segue-se que os ocupantes das posições de dominação e das posições de sujeição têm, em virtude destas posições, interesses que são contraditórios em substância e direção. A substância destes interesses, objetivos e socialmente estruturados, somente pode ser descrita em termos bastante formais. Posições de dominação possuem interesse na manutenção da estrutura social que lhes confere autoridade, enquanto que posições de sujeição possuem interesse na mudança da estrutura social que os elimina do exercício de autoridade. Deste pressuposto, de um conflito pelo menos potencial, deduz que a legitimidade da autoridade é sempre precária.

Dahrendorf postula que as categorias de interesses anteriormente descritas devem ser compreendidas a partir de uma analogia a expectativas de papéis organizacionais; interesses objetivos são na verdade interesses de papéis, ou seja, expectativas de comportamento associadas a papéis de autoridade nas associações imperativamente coordenadas. Interesses de papéis são, do ponto de vista dos indivíduos que desempenham os papéis, interesses latentes, isto é, são decorrentes do seu comportamento, os quais são predeterminados pela duração do desempenho dos papéis e os quais são independentes de orientação consciente; em condições determinadas, eles se tornam metas conscientes e correspondem então a interesses manifestos, que então, ao contrário daqueles latentes, são fenômenos psicológicos. O conteúdo específico destes interesses só pode ser determinado no contexto de certas condições sociais. No entanto, eles sempre constituem a formulação de matéria referente a grupos de conflito, dos tipos vistos, estruturalmente gerados. Neste sentido, interesses manifestos são programas de grupos organizados.

3. QUASE-GRUPOS E GRUPOS DE INTERESSE: CONDIÇÕES TEÓRICAS DE FORMAÇÃO DE GRUPOS DE CONFLITO

Os ocupantes de posições de dominação e os de posições de sujeição encontram-se numa situação comum com relação a distribuição de autoridade; unidos por uma característica potencialmente permanente, eles constituem muito mais do que um agregado incoerente de pessoas; constituem na verdade um quase-grupo. Os quase-grupos são construções teóricas, visto que os interesses latentes sob os quais eles se fundamentam não são fenômenos psicológicos. Grupos de interesse, por sua vez, são recrutados de quase-grupos e são grupos *strictu sensu* em termos sociológicos. Empiricamente, grupos de interesse são em número menor do que os quase-grupos de onde são recrutados.

A viabilidade dos quase-grupos tornarem-se um grupo de interesse está limitada a uma série de variáveis intervenientes. Da mesma maneira, grupos de interesse podem absorver os interesses resultantes da estrutura de autoridade por uma va-

riedade de diferentes metas. Contudo, a teoria do conflito grupal concentra-se somente na função dos grupos nos conflitos sociais, como unidades de interesses manifestos, os quais, por sua vez, podem ser explicados em termos de interesses latentes e pela maneira de agregação destes interesses em quase-grupos e não procura descrever suas variadas formas empíricas.

4. QUASE-GRUPOS E GRUPOS DE INTERESSE: CONDIÇÕES EMPÍRICAS DE FORMAÇÃO DE GRUPOS DE CONFLITO

Nesta parte, Dahrendorf adiciona ao seu modelo teórico três tipos de generalizações empíricas as quais funcionam dentro do modelo como variáveis intervenientes. As condições estruturais da organização são pré-requisitos para a formação de grupos de interesse nas associações imperativamente coordenadas e estas condições são assim agrupadas:

- a) condições técnicas da organização: normas; ideologia (entendida como interesses articulados e codificados); requisitos materiais; etc;
- b) condições políticas da organização: grupos de conflito não podem ser organizados quando não houver liberdade de coalizão;
- c) condições sociais da organização: o recrutamento para os quase-grupos e a comunicação entre os membros de um dado quase-grupo estão estruturados através de canais estabelecidos e não acontecem ao azar.

O efeito de todas essas condições sociais políticas e técnicas vai além de mera emergência de grupos de conflito. A ausência destes pré-requisitos pode dificultar a operação e resulta na desestruturação dos grupos de interesse. É provável também que a formação de grupos de interesse pressuponha certas condições psicológicas dentro da organização. No seu modelo, entretanto, Dahrendorf coloca o comportamento individual como uma constante.

5. ELITES E CLASSES DIRIGENTES

104 Neste tópico, Dahrendorf critica algumas das características formais atribuídas, por famosos sociólogos, aos ocupantes de posição de dominação e seus grupos de interesse. Suas conclusões são:

- a) em cada associação imperativamente coordenada, aqueles que estão em posição de sujeição são em maior número do que os em posição de autoridade; contudo, em sociedades pós-industriais, a delegação de autoridade na indústria, no estado e em outras associações imperativamente coordenadas, permite a formação de grupos dominantes que não são mais minorias;
- b) se grupos dominantes caracterizam-se por padrões de comportamento ou por interesses mani-

festos comuns, isto é uma questão que só pode ser respondida por meio de observação empírica e em relação a condições sociais específicas;

- c) não se pode aceitar que a transição de quase-grupo para grupo de interesse seja mais fácil para grupos dominantes do que para grupos dominados;
- d) teoricamente, poderiam existir tantos grupos em conflito quanto o número de associações imperativamente coordenadas: neste sentido, a expressão "classe dirigente" é uma simples mistificação;
- e) grupos dirigentes, no quadro de referência desta teoria, não determinam o nível cultural global de uma sociedade.

Por analogia às características dos grupos dirigentes, Dahrendorf estabelece as seguintes características para grupos dirigidos:

- a) eles não são compostos necessariamente pela maioria dos membros de uma associação imperativamente coordenada;
- b) seus membros não estão necessariamente unidos por propriedades ou por uma "cultura", além dos interesses que os une como grupo;
- c) sua existência está sempre relacionada a associações particulares, de tal maneira que uma sociedade pode conter vários grupos dominados;
- d) é admissível que membros de grupos dominados em uma associação imperativamente coordenada pertençam a grupos dominadores em outra associação, sendo, porém, impossível que as classes dominadas desfrutem um grau elevado, absoluto, de recompensas sociais sem que se organizem como grupos de interesse.

6. GRUPOS DE CONFLITO, CONFLITO E MUDANÇA SOCIAL

Neste item, Dahrendorf indaga quais são as consequências intencionais e não-intencionais do conflito de classes. Classes são grupos de conflito que surgem a partir da distribuição de autoridade nas associações imperativamente coordenadas. Ele afirma que se pode veementemente propor que os conflitos sociais, se não forem funcionais, pelo menos sejam processos sociais necessários e essenciais para "direcionar" a mudança social. Na sua noção de conflito, ele inclui competição, exceto a econômica. Tanto o conflito, como a competição, envolvem a luta por recursos escassos. Competição dentro de regras estabelecidas é nada mais do que uma forma de conflito, ou seja, conflito regulado. Além do mais, Dahrendorf não aceita a distinção entre mudanças intra-sistemas e mudanças de um sistema como um todo; para ele, o sistema não é mais ponto de referência. Ele deixa claro que não lhe interessa discutir os tipos de conflito e mudanças

derivadas de antagonismo entre grupos em conflito. Por outro lado, ele acha importante a distinção entre conflitos mais ou menos intensos e mais ou menos violentos e mudanças substanciais ou funcionais na estrutura social. Essas escalas, contudo, devem ser tomadas como variáveis intervenientes de natureza empírica.

7. INTENSIDADE E VIOLÊNCIA: A VARIABILIDADE DO CONFLITO DE CLASSE

A intensidade e a violência do conflito de classes são variáveis que podem mudar independentemente e são, portanto, aspectos distintos de uma dada situação de conflito. Intensidade refere-se à energia gasta e ao grau de envolvimento entre as partes. Um particular conflito é de alta intensidade se o custo de vitória ou perda for alto para seus participantes.

Quanto mais importância um indivíduo acrescenta a uma determinada substância, objeto de conflito, maior é a intensidade de conflito. Em termos operacionais, portanto, custo é um aspecto crucial. A violência de um conflito refere-se à manifestação e não às causas do conflito. É consequência dos meios pelos quais os membros dos grupos expressam sua hostilidade.

Os fatores que influem na violência e intensidade de um conflito são os seguintes:

a) condições estruturais da organização. As condições técnicas, políticas e sociais da organização, mencionadas anteriormente, têm um peso considerável entre as variáveis que influem na violência e intensidade de um conflito. As condições políticas parecem ser as mais relevantes quanto à intensidade do conflito, pois esta decresce à medida que a legitimidade do conflito é estabelecida e, portanto, a matéria em discussão é reconhecida como válida. Isto não implica que grupos organizados não possam entrar em conflitos violentos e intensos. As condições da organização e em particular as condições políticas da organização são um dentre os fatores importantes que afetam a intensidade e a violência do conflito;

b) pluralismo ou superimposição: contexto e tipos de conflitos. Um dos pontos cruciais na teoria do conflito, para Dahrendorf, é a relação entre conflito e uma particular associação imperativamente coordenada. Teoricamente, isto sugere que as sociedades caracterizam-se por inúmeros conflitos e grupos em conflito. Na verdade, esta extrema segmentação entre conflitos e grupos de conflitos raramente ocorre.

Os diversos conflitos estão freqüentemente superimpostos de tal maneira que a variedade de conflitos existentes fica reduzida a alguns dominantes. Pode-se então construir uma escala pluralismo-superimposição, a qual tem duas dimensões distintas: 1. refere-se ao grau de separação ou combinação de conflitos de classe em associações im-

perativamente coordenadas; 2. refere-se ao grau de separação ou combinação de conflitos de diversos tipos numa mesma associação. A escala pluralismo-superimposição não é um fator de grande importância com respeito à violência. Somente no caso de associação inclusiva, do estado, pode um maior pluralismo reduzir e maior superimposição aumentar a violência dos enclaves. De outro lado, a escala é da maior importância para estimar-se a variação na intensidade dos enclaves de classe. Parece existir uma correlação positiva entre superimposição e intensidade;

c) pluralismo e superimposição: autoridade e distribuição de recompensas. Propriedade, posição econômica, **status** social, para Dahrendorf, não determinam padrão de classe, porém influenciam na situação empírica, ou seja, no curso que seguiram os conflitos entre grupos. Estes fatores podem ou não ser associados com posição de autoridade. Por posição econômica entende-se o **status** estritamente em termos de recompensas ocupacionais, tais como renda, benefícios, bem como demais recompensas, fruto da posição ocupacional. Por **status** social entende-se o prestígio atribuído a uma determinada posição, tanto pelo incumbente como por outros que ocupam as demais posições relevantes no **ranking** universal. Dahrendorf também se utiliza dos conceitos de privação relativa e privação absoluta. Por privação relativa entende-se a situação na qual aqueles sujeitos à autoridade estão também em posição relativamente pior em termos socioeconômicos. Por outro lado, se a condição social dos desprovidos de autoridade cai abaixo do nível psicológico de subsistência ou linha de pobreza, neste caso, então, define-se tal situação como privação absoluta. Neste último caso e somente neste, a superimposição das escalas de autoridade poderá aumentar a probabilidade de violência do conflito de classes. Dahrendorf também observa que opressão e privação podem reduzir a militância, no conflito de classes, a posições de apatia e imobilismo. Por outro lado, privação relativa tende a influir na intensidade do conflito ao invés de na violência do enclave. Quanto menor for a correlação entre autoridade e posição socioeconômica, menor será a probabilidade de conflito de classes e vice-versa;

d) mobilidade ou imobilidade: a sociedade sem classes. Dahrendorf postula que não existe nenhuma substância sociológica para o pressuposto de uma sociedade sem classes, independentemente de estruturas diferenciais de autoridade. Contudo, o conceito de sociedade sem classes pode ser entendido como explicativo de uma sociedade meritocrática, ou seja, aquela na qual existam posições equipadas com diferentes graus de autoridade, onde, porém nenhum grupo pode ocupar as mesmas posições regularmente e com exclusividade. Neste sentido, ele propõe a existência de uma correlação negativa entre **abertura de classes** e intensidade de conflito de classes;

e) regulação do conflito. Os fatores até agora estudados estão relacionados com a intensidade do conflito e muito pouco com o grau de violência. Este último fator afeta muito mais a violência que a intensidade. Por regulação do conflito de classes compreende-se formas de controle que estão dirigidas para a manifestação do conflito ao invés de para suas causas, o que implica uma permanência dos antagonismos entre interesses e grupos de interesses. Controle efetivo assume a existência de pelo menos três condições:

1. ambas as partes numa situação de conflito reconhecem a necessidade e justiça das causas do opo-nente;
2. forças conflitantes devem ser organizadas em grupos de interesse pois, mantendo-se difusas e desagregadas, não é possível regulá-las;
3. partidos opostos devem concordar em certas regras do jogo, o que estabelece um quadro de referência para as disputas. Destas regras, as mais importantes são as regras para mudança das regras. Estas normas — regras — podem somente ser efetivas à medida que não prejudiquem os interesses de nenhuma das partes envolvidas.

Uma vez efetivadas estas condições, uma grande série de formas de regulação pode ser colocada em operação. Ralf Dahrendorf propõe de maneira abstrata as formas de regulação que, segundo ele, apresentam-se como as mais importantes. Ele deixa claro, contudo, que estas formas requerem modificações e expansão das sociedades. A forma mais importante de regulação dos conflitos é a conciliação. Um exemplo seria o esquema parlamentar, o qual estabelece o pano de fundo para a discussão e solução de conflitos.

Para que tais instituições funcionem com "eficácia", devem se adaptar, conformar-se, com pelo menos quatro pontos:

1. elas devem ser autônomas, isto é, não devem receber influências externas de nenhuma espécie;
2. elas devem ser monopolistas, ou seja, devem ser o único órgão deste tipo em cada associação;
3. seu papel organizacional deve ser impositório e definitivo no sentido de que os grupos em conflito recorram a elas em caso de conflito agudo e as decisões estabelecidas devem abranger e ser aceitas pelos grupos em conflito;
4. elas devem ser democráticas quanto ao poder dado às diferentes partes para demonstrar suas preocupações e mostrar suas reivindicações. Em muitos casos, a efetiva regulação da violência do conflito por conciliação pode ser suplementada por outras formas de regulação de conflito, diferentes de conciliação, e envolvendo a intervenção de um terceiro partido. A primeira destas formas suple-

mentares é a mediação. Aí, ambas as partes, de comum acordo, dirigem-se a um terceiro partido que pode aconselhar mas não impor seus conselhos. A segunda forma é a arbitragem que por sua vez existe sob duas formas: as regras do jogo estipulam que as partes conflitantes estão compelidas a chamar um árbitro interventor, porém, podem ou não obedecer as decisões de árbitro.

8. CONFLITO DE GRUPO E MUDANÇA ESTRUTURAL

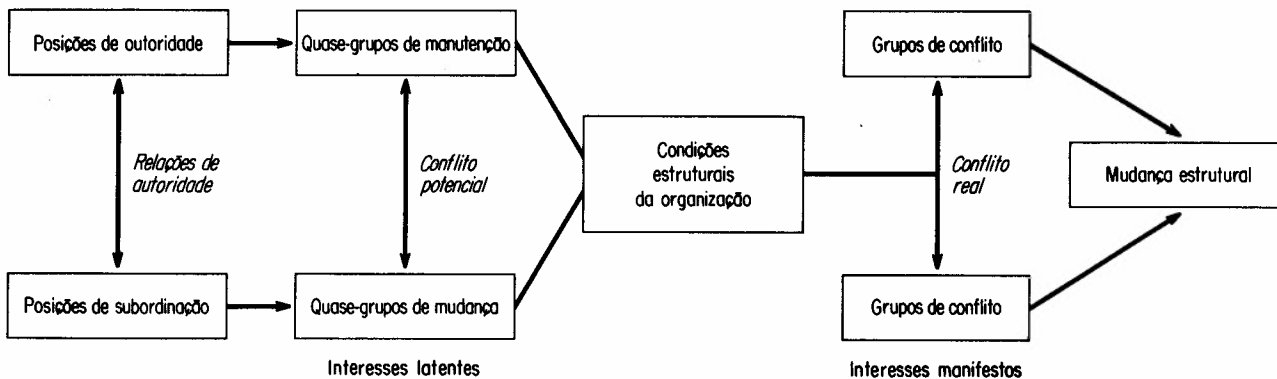
Grupos de interesse, uma vez organizados, engajam-se em conflitos que afetam a estrutura social. Nesta última parte, Dahrendorf "explica" como a mudança estrutural é atingida a partir de conflito de classe e também detalha as situações particulares nas quais mudança estrutural deve ser esperada. Uma vez mais, ele suplementa seu modelo abstrato com generalizações empíricas e novas distinções terminológicas. Mudança estrutural, por exemplo, é aquela que envolve mudança no pessoal que ocupa as posições de dominação em cada associação. Estas mudanças devem ser analisadas em dois níveis: o normativo ou ideológico e o factual ou institucional. Curiosamente, Dahrendorf preocupa-se com a operacionalização de modos de mudança estrutural em termos de um só nível. Dahrendorf estipula que os efeitos imediatos dos conflitos de classe são sentidos pela mudança dos indivíduos nas posições de dominação e as mudanças estruturais são introduzíveis através destes indivíduos. A justificativa desta qualificação operacional de mudança estrutural fundamenta-se na definição e no papel de autoridade em seu modelo. A medida que a distribuição de autoridade nas associações imperativamente coordenadas traduz o aspecto formal do conflito de classes, mudanças que resultam de conflito de classes só podem, em sua textura formal, compreender mudanças na estrutura de autoridade e seus ocupantes. Rotação de pessoal não constitui, por si só, mudança estrutural, mas é um aspecto instrumental das mudanças estruturais, quer no nível normativo, quer no institucional. Esta operacionalização permite a distinção de pelo menos três tipos de mudança estrutural: a) revolução — mudança total ou quase total dos ocupantes das posições de dominação; b) evolução — mudança parcial dos ocupantes; c) mudanças, na estrutura, dirigidas para metas de grupos dominados, porém não mudando as posições dominantes. Estes três tipos constituem os extremos e o ponto médio de uma escala que mede velocidade de mudança estrutural. A velocidade é maior quando a rotação de pessoal é maior, porém isto não significa que ela seja radical. Radicalidade e velocidade da mudança são duas dimensões que variam independentemente, da mesma maneira que intensidade e violência. Dahrendorf estabelece correlação positiva entre velocidade e violência. De maneira geral, contudo, a

radicalidade da mudança estrutural é uma função que representa o **status quo** num particular momento histórico. Portanto, radicalidade não é só função da intensidade. Independentemente do momento histórico, a co-variância entre intensidade e radicalidade, e velocidade e violência depende dos requisitos estruturais de tipos particulares de associações imperativamente coordenadas. Isto se torna

mais claro quando se comparam associações políticas e industriais, as quais podem ser usadas para se contrastar as possibilidades do emprego de mecanismos; tais como as de eleição, para a mudança dos ocupantes das posições de autoridade e subordinação.

Diagramaticamente o modelo de Dahrendorf pode ser assim colocado:

Esquema 1



Esquema 2

