

# A Visão Baseada em Recursos: O que se Vê é Diferente, mas é Igual

Ricardo Viana Carvalho de Paiva<sup>1</sup>; Francisco Vidal Barbosa<sup>2</sup>; Raquel Garcia Gonçalves<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Doutorando em Administração de Empresas, CEPEAD- UFMG e Professor Centro Universitário Una, e-mail: ricardovcp@una.br

<sup>2</sup> PhD por Harvard Business School, Professor Adjunto, CEPEAD, UFMG, e-mail: fvbarbosa@cepead.face.ufmg.br

<sup>3</sup> Doutora pelo IPUR-UFRJ, Professora Centro Universitário UNA, e-mail: raquelgargon@hotmail.com

## Resumo

*O presente artigo promove uma análise crítica sobre a Visão Baseada em Recursos (RBV), diferente das críticas atuais, que se restringem ao âmbito gerencialista e funcionalista. Uma discussão mais aprofundada, buscando-se avaliar os seus princípios ontológicos, epistemológicos, metodológicos e relativos à natureza humana é promovida, tendo como base os conceitos apresentados por Burrell & Morgan (1979). Estruturalmente, o trabalho está organizado em uma revisão dos conceitos estabelecidos pelos autores supracitados, seguida por uma revisão conceitual da RBV. Após esse trabalho de síntese, é feita a análise crítica, onde chega-se à conclusão de que essa teoria não apresenta grandes diferenças das escolas tradicionais de planejamento antecessoras à ela. Como sugestão para novos estudos, o presente trabalho faz o encaminhamento para que se desenvolvam novas teorias, tendo como base novos paradigmas, calcados em diferentes princípios epistemológicos, ontológicos e metodológicos, diferentes dos utilizados pelos estudos convencionais de estratégia.*

**Palavras-chave:** Visão Baseada em Recursos (RBV), estratégia, paradigma funcionalista

## The Resource Based View: What is seeing is different, but it is the same

### Abstract

*The current article fosters a new critical analysis about the Resource Based View (RBV), different from current critics, which restrain to generalist and functionalist scope. A deeper discussion, searching for evaluating its ontological, epistemological, methodological principles and relative to human nature is fostered, having as basis the concepts presented by Burrell & Morgan (1979). Structurally, the paper is organized in the review of the authors established concepts, followed by RBV conceptual review. After this synthesis paper, we have a critical analysis, which concludes that this theory does not present big differentials from previous, traditional planning schools. Regarding future studies, the current paper suggests new theories to be developed, with basis on new paradigms, propped up on different ontological, epistemological, methodological principles, different from the ones used by strategy conventional studies.*

**Keywords:** Resource Based View (RBV), strategy, functionalist paradigm

## 1. Introdução

Muito tem se escrito e discutido sobre a “Visão Baseada em Recursos” (RBV) nos últimos anos. Uma teoria sobre o processo de formulação estratégica empresarial, a RBV causou entusiasmo em estrategistas e pesquisadores ao propor uma nova sistemática para a elaboração estratégica. Diferentemente das escolas tradicionais, que possuíam uma orientação no sentido de análise da ambiência externa, para em seguida a análise da ambiência interna para finalmente a concepção da orientação estratégica, a RBV propõe que o processo de formulação estratégica deve ser concebido de “dentro para fora”, ou seja, através da análise dos recursos e capacidades da organização que podem ser fonte de vantagem competitiva.

Juntamente com uma gama de novos autores e novas pesquisas sobre o assunto que deram origem a uma série de técnicas e recomendações para empresas, também vieram as críticas que apontam as limitações dessa teoria. Essas críticas apresentam as limitações com relação à consistência teórico-metodológica e com relação à sua efetiva capacidade de propor alternativas eficazes para a orientação estratégica empresarial. Entretanto, entende-se que essas críticas também apresentam suas limitações, uma vez que se restringem ao âmbito gerencialista. Desta forma, entende-se que tanto teoria quanto crítica apresentam restrições teóricas, por serem pertencentes a um mesmo paradigma de construção teórica do campo das ciências sociais aplicadas. É com base nessa constatação, que o presente artigo se propõe a avançar na análise crítica da RBV, buscando avaliar seus fundamentos ontológicos, metodológicos e epistemológicos e de natureza humana e sua referência paradigmática.

Entende-se que essa discussão é importante, por se acreditar que a questão humana nas organizações deve ser tratada de uma forma muito mais ampla e mais profunda do que somente aquela condicionada a esquemas positivistas que não buscam nada além do aumento da eficiência e da competitividade, nas quais o indivíduo é mero recurso utilizado como meio e não como fim. Entende-se também que as questões sociais, nas quais se encontram o ambiente dentro da organização e no mercado competitivo não podem ser vistas como algo plenamente premeditado, regulado, traduzido em modelos e teorias generalizáveis. É ingênuo acreditar que a pesquisa em ciência social aplicada pode contar com esse tipo de “conforto metodológico”. Para isso utilizar-se-á como marco e referência conceitual, as proposições de Burrell & Morgan (1979) onde são apresentados quatro paradigmas sociológicos utilizados para a análise da teoria organizacional. A seqüência estrutural desse trabalho é composta por uma revisão dos postulados Burrell & Morgan (ibid.) e da RBV. Em seguida, é apresentada a análise crítica, tendo como base os fundamentos supracitados. A parte final do trabalho é composta por conclusões sobre a discussão e por uma proposta de orientação para novas pesquisas em estratégia organizacional, tendo como base a utilização de diferentes paradigmas sociais.

## 2. Os quatro paradigmas sociais apresentados por Burrell & Morgan

Burrell & Morgan (1979) procuram avaliar alguns pressupostos filosóficos que são subjacentes às diferentes abordagens existentes na ciência social. Desta forma, tomam como referência quatro conjuntos de pressupostos relativos a ontologia, epistemologia, a natureza humana e metodologia. Quanto à natureza *ontológica*, questões são colocadas como se realidade é externa ao indivíduo ou se é produto de sua consciência e se possui uma natureza objetiva ou subjetiva. Com relação à natureza *epistemológica*, a forma como o conhecimento é obtido, o que é considerado pelo indivíduo como falso ou verdadeiro, a possibilidade ou não de aquisição do conhecimento apenas pela experimentação, são questões que são levadas em consideração. Quanto à *natureza humana*, procuram interpretar a relação dos indivíduos com o seu ambiente, sendo esta relação sujeito e objeto

de investigação e podendo ser vista sob duas perspectivas. A primeira considera o homem respondendo de forma determinista a situações encontradas no mundo exterior, ou seja, sendo condicionado às circunstâncias externas. A segunda atribui ao seres humanos um papel mais ativo, diante de uma perspectiva do livre arbítrio, em que o homem é criador de seu ambiente, controlador, ao invés de controlado. Em outras palavras, existe a contraposição de teorias que vêem o ser humano e a sua relação com a natureza de uma forma determinística por um lado e voluntarista por outro. O primeiro tipo trata o mundo social como se ele fosse uma realidade concreta e objetiva. Logo, o empreendimento científico é focado na análise das relações e das regularidades entre os vários elementos que o encerra. O Segundo tipo subscreve uma visão alternativa da realidade social, enfatizando a importância da experiência subjetiva para a criação do mundo social, tendo como interesse principal o entendimento da forma em que o indivíduo cria, modifica e interpreta o mundo percebido. Logo, a realidade social é percebida de forma “anti-científica”.

A Figura 1 sintetiza a contraposição das abordagens subjetivas e objetivas, sob a ótica ontológica, epistemológica, da natureza humana e metodológica.

A abordagem subjetiva		A abordagem objetiva
à ciência social		à ciência social
Nominalismo	----- ontologia	----- Realismo
Antipositivismo	----- epistemologia	----- Positivismo
Voluntarismo	----- natureza humana	----- Determinismo
Ideográfico	----- metodologia	----- Nomotético

Figura 1. Esquema para analisar os pressupostos sobre a natureza das ciências sociais. Fonte Burrell & Morgan (1979).

O debate ontológico possui o nominalismo e o realismo como pontos de referência. A posição nominalista considera que o mundo social externo à cognição do indivíduo é construído por nomes, conceitos e títulos utilizados para estruturar a realidade. Esses nomes são artifícios utilizados para codificar o mundo, que não possui qualquer estrutura real. Já a posição realista considera o mundo social externo possui estruturas concretas, tangíveis, reais e relativamente imutáveis. Ontologicamente ele é anterior à existência e consciência de qualquer ser humano em particular. Com relação ao prisma epistemológico, a figura apresenta dois extremos opostos: o positivismo e o antipositivismo. O primeiro busca explicar o que acontece no mundo social, através da identificação de regularidades e de relações de causa e efeito. É baseado nas abordagens tradicionais predominantes nas ciências naturais. Já o segundo considera ser inútil a busca de regularidades e de relações causais no mundo social, que deve ser visto de forma relativizada. A ciência social apresenta caráter subjetivo. Os aspectos relativos à natureza humana englobam as tendências ao voluntarismo ou ao determinismo. No primeiro extremo predomina a visão de um homem completamente autônomo e com livre arbítrio. No segundo extremo o homem é visto como sendo totalmente condicionado ao ambiente que habita. Finalmente, ainda tendo a Figura 1 como foco análise, tem-se o debate metodológico, situado entre a teoria ideográfica e a monotética. A abordagem ideográfica considera que o entendimento do mundo social só é possível pela obtenção, em primeira mão, do conhecimento sob investigação. Já a abordagem monotética, dá ênfase ao protocolo sistemático e à técnica, estando voltada para a construção de testes científicos e técnicas quantitativas para a análise de dados.

Em outra dimensão, Burrell & Morgan (1979) procuram estabelecer uma referência entre o controle e a regulação e o conflito estrutural. Desta forma, utilizam-se dos conceitos associados à sociologia da regulação e à sociologia da mudança radical. A primeira sintetiza

os teóricos que estão primordialmente interessados em prover explicações da sociedade em termos que enfatizam sua unidade subjacente e coesão. A segunda nega a regulação, através da promoção ao conflito e da ruptura aos modos de dominação e às contradições estruturais presentes na sociedade moderna.

A Figura 2 sintetiza as duas dimensões propostas, de um lado a subjetiva-objetiva e do outro a regulação-mudança radical. Do cruzamento dessas dimensões, surgem 4 paradigmas nos quais as ciências sociais podem se alocadas: O funcionalismo, o interpretativismo, o humanismo radical e o estruturalismo radical.

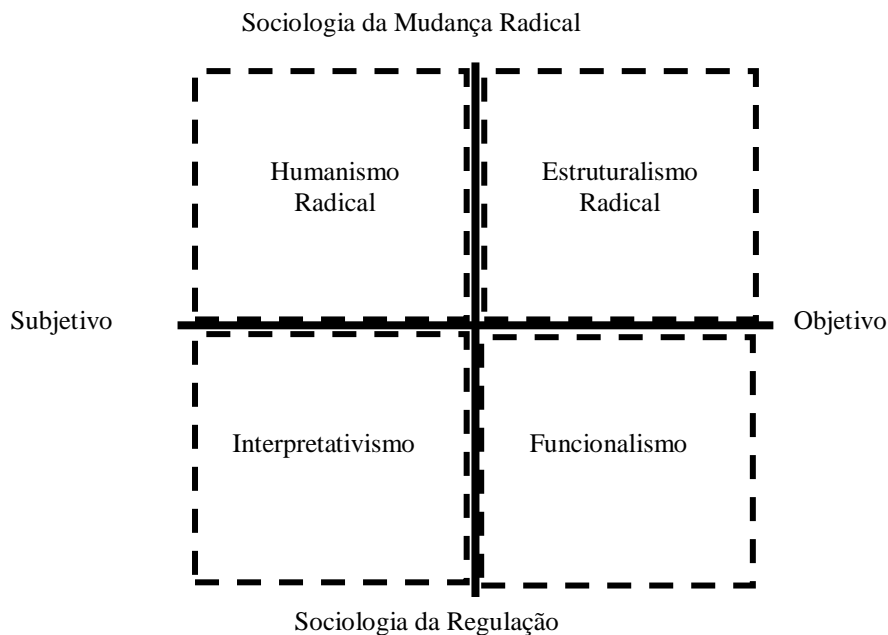


Figura 2. Quatro paradigmas para análise da teoria social.  
Fonte: Burrell & Morgan (1979)

Esses quatro paradigmas podem ser utilizados para a análise das diversas correntes teóricas existentes nas ciências sociais. Vale destacar, que eles são mutuamente exclusivos.

O Paradigma Funcionalista representa o quadro dominante na pesquisa acadêmica tanto na sociologia quanto no estudo das organizações. É sedimentado pela sociologia da *regulação*, tendo o sujeito principal abordado de forma *objetivista*. Se propõe a dar explicações para o *status quo*, para a ordem social, para a integração social, para a solidariedade e para a necessidade de satisfação e atualização. Adota uma postura *realista, positivista, determinista e monotética*. Explica as questões sociais de forma racional e pragmática, envolvendo-se com a efetiva regulação e o controle dos movimentos sociais. Acredita que as questões sociais apresentam certa regularidade e que podem ser interpretadas através de abordagens derivadas das ciências naturais.

Originado no início do século dezanove na França, tem como principais precursores Comte, Spencer, Durkheim e Pareto. No século vinte, recebeu influências do idealismo germânico, através dos trabalhos de Weber, Simmel e Mead, rejeitando as analogias mecânicas e biológicas utilizadas para o estudo das ciências sociais. A partir dos anos quarenta, recebeu influências marxistas, oriundas da sociologia da mudança radical, na tentativa de mudar seu viés conservador e atenuar as críticas de que o mesmo é incapaz de gerar explicações para

a mudança social. Em síntese, é resultado da influência da teoria marxista, do idealismo germânico e do positivismo sociológico, sendo o último o mais atuante.

O Paradigma Interpretativo busca o entendimento do mundo social através de uma experiência subjetiva, dentro da referência do participante, ao contrário da posição do observador. É *nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfico*. O mundo social somente faz sentido através da consciência do indivíduo em particular, o que direciona o seu entendimento para a essência do mundo do dia-a-dia. Envolve-se com assuntos voltados para a natureza do *status quo*, da ordem social, do consenso, da integração e coesão, e da solidariedade e atualização. Seus fundamentos residem também no idealismo germânico, presente no trabalho de Kant, que reflete a filosofia social e a natureza espiritual do mundo social. No início do século vinte sofreu influência de neo-idealistas como Dilthey, Weber, Husserl e Schutz.

O Paradigma do Humanismo Radical aborda a sociologia da mudança radical sob uma ótica subjetivista. Adota, portanto, uma perspectiva *nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfica*. Partindo da premissa de que os arranjos sociais existentes são inadequados, sugere que os mesmos sejam suprimidos e substituídos por novas configurações. Considera que a consciência do homem é dominada por superestruturas ideológicas com a qual o indivíduo se interage sendo cognitivamente influenciado. Essa interação é responsável por sua alienação e pela falsa consciência, que degrada a própria condição humana. Nesse sentido, os teóricos desse paradigma criticam o *status quo*, tendo destacado interesse em livrar o ser humano das restrições que os arranjos sociais impõem ao indivíduo. Os conceitos de *conflito estrutural* e de *contradição* não figuram proeminentemente nesta perspectiva, desde que elas são características de visões mais objetivas contidas no estruturalismo radical. Apresenta também origem no idealismo germânico, particularmente expresso nos trabalhos de Kant e Hegel (como reinterpretado nos escritos do jovem Marx), Husserl, Posteriormente, recebe contribuições de Luckács e Gramsci quem reviveram o interesse na interpretação subjetiva da teoria Marxista e da Escola de Frankfurt, particularmente por Habermas e Marcuse. A filosofia existencialista de Sartre também pertence a este paradigma, do mesmo modo que os escritos de Illich, Castaneda e Laing.

O Paradigma do Estruturalismo Radical possui fundamentação na sociologia da mudança radical, sob um ponto de vista objetivista. É comprometido com a mudança radical, com a emancipação e com a potencialidade, enfatizando o conflito estrutural, os modos de dominação, contradição e privação. É *realista, positivista, determinista e monotético*. Enquanto o humanismo radical forja sua perspectiva focando a consciência, o estruturalismo radical se concentra nas relações estruturais dentro de um mundo social real. Nesse sentido, os estruturalistas consideram que a sociedade contemporânea possui conflitos fundamentais que geram mudança radical através de crises políticas e econômicas. É através desses conflitos que a emancipação dos homens ocorre com relação às estruturas sociais. A sua origem intelectual provem dos trabalhos do Marx maduro, após a "quebra epistemológica" em seu trabalho. Dentro da teoria social Russa destacam-se os nomes de Engels, Plekhanov, Lênin e Bukarin. Entre os estruturalistas radicais fora do reino da teoria social Russa, destacam-se Althusser, Poulantzas, Colletti e vários sociólogos Marxistas da Nova Esquerda. Há também a forte influência Weberiana que já se fez referência acima, através dos trabalhos de Darhrendorf e Lockwood, entre outros.

### **3. A Visão Baseada em Recursos (RBV): conceitos e críticas existentes**

A visão baseada em recursos surge a partir dos trabalhos de Selsnick (1957) e Penrose (1959) e é ampliada por Barney (1991) e Peteraf (1993). Sugere que a vantagem competitiva é fruto de um conjunto de recursos internos que coloca a organização em posição favorável com relação a seus concorrentes. Dentre os principais precursores

supracitados, especial destaque pode ser dado a Barney (1991), responsável pelo desenvolvimento de uma teoria completa para a RBV na qual delinea a noção de recursos que podem ser considerados como todos os ativos, capacidades, processos organizacionais, recursos financeiros, físicos, humanos, informações, conhecimentos, etc. controlados por uma empresa e que possibilitam a esta mesma empresa formular e seguir estratégias eficazes. Os recursos podem ainda ser divididos em tangíveis e intangíveis.

No processo de análise desses recursos e capacidades, Barney (ibid.) afirma que devem ser levados em consideração quatro aspectos: (1) a questão do valor, (2) a questão da raridade, (3) a questão da imitabilidade e (4) a questão da organização. A questão do valor (1) está relacionada com a possibilidade do recurso ou capacidade agregar valor para a organização explorar as oportunidades e/ou amenizar as ameaças. Embora os recursos e as capacidades da firma podem adicionar valor no passado, mudanças nos hábitos dos consumidores, na estrutura da indústria, na tecnologia, etc. podem gerar um valor menor no futuro. Desta forma, uma das mais importantes responsabilidades dos estrategistas é constantemente avaliar se esses recursos e capacidades continuam a adicionar valor enquanto o ambiente competitivo se altera.

A questão da raridade (2) está associada com o número de competidores que detém determinado recurso ou capacidade. Se estes são controlados por uma empresa, esta terá possibilidade de utilizá-lo como fonte de vantagem competitiva. Ao contrário disso, se esses elementos estão disponíveis para todas as empresas, dificilmente poderão gerar diferenciais competitivos. A questão da imitabilidade (3) tem a ver com a possibilidade do recurso ou capacidade ser facilmente copiado pelos concorrentes. A imitação pode ocorrer de pelo menos duas formas: duplicação e substituição. A duplicação ocorre quando uma firma constrói os mesmos tipos de recursos de outra firma. A substituição se dá quando uma firma desenvolve um recurso ou uma capacidade que garante as mesmas implicações estratégicas que o recurso e capacidade de uma primeira firma, que, inicialmente possui determinada vantagem competitiva. Em geral, quando uma firma possui recursos e capacidades que são valiosos, raros e difíceis de imitar, ela consegue obter vantagem competitiva sustentável.

Finalmente, a questão da organização (4) é necessária para que a empresa possa explorar seus recursos e suas capacidades. Os componentes de uma firma são relevantes quando respondem à questão da organização, incluindo sua estrutura formal, seus sistemas de controle e suas políticas de compensação. Quando eles, em combinação com outros recursos e capacidades, podem habilitar a firma para conquistar sua vantagem competitiva, atendem à questão da organização.

A visão baseada em recursos diferencia-se das escolas antecessoras por considerar a questão interna à organização como ponto de partida para a formulação estratégica. Enquanto Schumpeter (1950), Ansoff (1965), Porter (1980), entre outros, inicialmente buscam a análise da ambiência externa à empresa, a RBV considera que a forma com que a organização organiza seus recursos e suas capacidades é a real fonte de vantagem competitiva:

O fim dessa discussão nos faz lembrar que a vantagem competitiva sustentável não pode ser criada simplesmente pela análise ambiental das oportunidades e ameaças e então conduzir os negócios somente através das grandes oportunidades e das ameaças inexpressivas. Ao contrário, a criação da vantagem sustentável depende de recursos únicos e de capacidades que a firma possui para a competição em seu ambiente. Para descobrir esses recursos e essas capacidades, gerentes devem olhar para dentro da firma para os recursos valiosos, raros e custosos de imitação e então explorá-los através da sua devida organização (BARNEY, 1991, p.61).

Posteriormente a Barney (ibid.), surgem vários outros autores que, estimulados em identificar as características dos recursos que levam a organização a obter vantagem competitiva sustentável, formularam modelos de associação entre os recursos e a vantagem competitiva. Uma vasta gama de definições pode ser encontrada nos trabalhos de Dierickx & Cool (1989), Grant (1991), Hill & Deeds (1996), Black & Boal (1994), Amit & Shoemaker (1993), Peteraf (1993) e Collis (1994), Collis & Montgomery (1995), entre outros.

Dentre esses novos autores, os que talvez tenham ganhado maior notoriedade, no sentido de ampliação dos conceitos propostos por Barney (ibid.) foram Prahalad & Hamel (1990, 1995), que ampliam os conceitos propostos sobre competências, classificando-as como básicas (1), centrais (2) e essenciais (3). As primeiras são definidas sendo aquelas necessárias para uma empresa que deseje se manter competitiva em determinado setor. As segundas são fundamentais para uma empresa se tornar líder em um setor. As terceiras são necessárias para uma empresa alcançar a liderança em diferentes ramos de atuação.

De acordo com a classificação proposta por Mintzberg et al. (2000), a RBV pode ser incluída na escola cultural por enfatizar a origem das capacidades na evolução organizacional e, de fato, em sua cultura. Entretanto, o conceito atribuído às competências centrais, supracitado é relacionado como a escola do aprendizado. Apesar dessa classificação considera-se, nesse artigo, que o trabalho de Prahalad & Hamel (ibid.) se incorpora à RBV, apenas expandindo os seus conceitos e desta forma ampliando a teoria.

Outra classificação também importante é a sugerida por Chafee (1985), que propõe modelos para a formulação estratégica: o modelo linear, o adaptativo e o interpretativo. No primeiro modelo, estariam as escolas de planejamento tradicional, que têm como principal característica a utilização de um método dirigido, voltado para a construção do planejamento. Nessa escola se encontram autores como Chandler, Cannon, Learned, Christensen, Andrews & Guth, Gilmore, Andrews, Child, Drucker. O segundo modelo, o adaptativo, considera que a organização enfrenta mutações externas e internas. Difere do linear em várias formas: a monitoração do envolvimento e realização de mudanças é simultânea. O tempo para o planejamento que está implícito no modelo linear não está presente no modelo adaptativo. Não conduz a decisões sobre objetivos, não dá ênfase ao processo de planejamento e considera que o processo é complexo, considerando tendências, eventos, competidores e stakeholders. Tem como base o modelo da biologia evolucionária. Os seus principais autores são Hofer, Guth, Mintzberg, Quinn, Kotler, Barney, Prahalad, entre outros. O terceiro modelo, o interpretativo ainda não possui parâmetros claros. Baseado no contrato social, mais no que no organismo ou na visão biológica. Considera que este é fruto de acordos cooperativos entre indivíduos e que a que a estratégia é socialmente construída. Tem como base a análise sociológica de Berger & Luckmann (1985) e apresenta como principais expoentes Pettigrew, Van Cauwenbergh & Cool, Dirsmith & Covaleski, Chafee. Desta forma, tomando-se como base Chafee (ibid.), pode-se associar a RBV ao modelo adaptativo.

Apesar de constituir uma nova proposição conceitual para o processo de formulação estratégica, a RBV também enfrenta hoje várias críticas. Dentre as mais importantes, destaca-se a sua incapacidade de apresentação de uma teoria sedimentada e detentora de uma clareza conceitual, sendo, portanto, de ordem tautológica (MINTZBERG, 2000; PRIEM & BUTLER, 2001). Essa crítica é respondida por Barney (2001), que sugere que os critérios para a identificação de valor, raridade e imitabilidade de um recurso devem ser efetuados através de estudos empíricos, além de apontar vários trabalhos realizados no campo teórico (LEONARD-BARTON, 1992; BARNEY & HANSEN, 1994; MCWILLIAMS & SMART, 1995; HUNT, 1997, 2000) e no campo empírico (BARNETT et al., 1994; MAKADOK, 1998, 1999; POPPO & ZENGER, 1998).

Mintzberg (2000) também critica a RBV ao afirmar que ela desencoraja a realização de mudanças necessárias, favorecendo a administração da consistência, da manutenção da tradição e consenso, caracterizando as mudanças como algo complexo estimulando a estagnação. Esse aspecto vai ao encontro do que Dimaggio & Powell (1991) chamaram de isomorfismo. O conceito de "isomorfia" considera que o "ambiente" é o principal fator de homogeneização ou de diversificação de populações organizacionais. Nesse sentido, são considerados dois tipos de isomorfismo: o competitivo e o institucional. O "isomorfismo competitivo" - este seria próprio dos modelos ecológicos de população - e o "isomorfismo institucional" que descreve três mecanismos básicos de homogeneização organizacional: o "coercitivo", que se refere à questões de legitimidade e de influência política, o "mimético", que resulta de respostas padronizadas à situações de incerteza, e o "normativo", relacionado à profissionalização. Pode-se, observar que a busca por competências básicas e centrais tende a gerar os dois tipos de isomorfismo entre as distintas organizações presentes em mesmo ambiente.

Outro limitador ainda apontado por Mintzberg (ibid.) da escola é que ela iguala a vantagem estratégica à singularidade organizacional. Algo peculiar a uma organização pode gerar uma vantagem estratégica, mas não é bom em si mesmo, pois pode provocar certa arrogância. A RBV gera critérios interessantes que não se traduzem facilmente em administração estratégica. Podem, desta forma, ajudar na explicação dos fatores que geram vantagem competitiva, mas não fornece mecanismos para que os gerentes saibam quando e como questioná-las. Um foco excessivo na questão interna também conduz (de forma contrária) ao mesmo erro da abordagem tradicional do planejamento e do posicionamento, que, por sua vez, priorizaram a ambiência externa. Nesse sentido, o que deve ser perseguido é um equilíbrio entre todo o processo de formação estratégica. Ela também explica facilmente os casos de sucesso existentes, não oferecendo instrumentos satisfatórios para uma análise futura dos elementos que garantirão o sucesso de uma organização.

Toda a discussão conceitual sobre a RBV, assim como as críticas apresentadas a seu respeito, servem, sem dúvida alguma, para uma melhor interpretação e elucidação sobre as potencialidades e as limitações que a mesma possui. Focando, mais especificamente nas críticas apresentadas, pode-se observar que, embora todas tenham o seu campo de fundamentação e de argumentação, que elas são limitadas, uma vez que elas também estão contidas no mesmo paradigma. Em outras palavras, cabe-nos "criticar a crítica" existente à RBV, por ser esta vítima da mesma limitação a que se submete RBV, tendo uma orientação excessivamente positivista e voltada para o ganho da eficiência e da busca pela construção de modelos e de métodos preditivos no campo da teoria social aplicada. O que se pretende sugerir, nesse artigo, é uma ampliação da crítica à RBV, concentrando-se na análise de seus aspectos ontológicos, epistemológicos, existenciais humanos e metodológicos, ou seja, na base de origem e de construção de todo os fundamentos teóricos (ou não) dessa escola de estratégia. Considera-se que essa é, de fato, a contribuição desse trabalho para a evolução teórico conceitual da formação da base teórica da RBV e, por sua vez para a construção do conhecimento sobre a estratégia empresarial.

Dando-se continuidade a esse propósito, ao analisar o aspecto ontológico, a RBV pode ser vista como uma teoria de cunho realista por considerar que o mundo externo ao indivíduo possui estruturas concretas, tangíveis e relativamente imutáveis. Não existe nenhuma consideração prévia de que a realidade é fruto da interpretação humana, ou seja, alguma característica nominalista, ou de tentativa de codificação da realidade. Os recursos e as capacidades são elementos tangíveis, reais, dados como já presentes na realidade organizacional. Mesmo os recursos intangíveis também são considerados como fruto de uma realidade existente e não relativizada a diferentes visões de diferentes indivíduos.



Quanto ao aspecto epistemológico, a RBV apresenta uma conotação positivista, por buscar regularidades de causa e efeito no mundo real. Isso fica claro na sua tentativa de criar um mapa, um roteiro para a identificação das competências centrais, ou seja, a tentativa de classificar os recursos e capacidades organizacionais como sendo valiosos, raros, de difícil imitação e de determinada forma organizados. Tudo isto é demasiadamente positivista. Não seria inocente demais acreditar que não somente a realidade organizacional e mercadológica, mas acima de tudo a realidade social apresenta relações causais tão frequentes a ponto de nos permitir construir teorias tão generalizáveis para a formulação estratégica? Nesse aspecto, fica ainda mais evidente a fragilidade teórico-conceitual da RBV, o que nos leva a concordar com as críticas apresentadas por Mintzberg (2000) e Priem & Butler (2001). Como observado por Bordieu (1989), a ciência social aplicada não pode considerar o objeto “empresa” da mesma forma em que são observados os objetos específicos das ciências puras, tentando lhes aplicar modelos, fórmulas, relações de causa e efeito e generalizações. Por que estamos tentando estruturar a ciência social, uma vez que ela lida com seres humanos e uma sociedade mutável?

Na questão da natureza humana, a teoria pode ser vista como determinista. Nela, não existe a preponderância de um homem autônomo. Diferentemente disso, é totalmente regulado e condicionado a normas e padrões vigentes. Nela o indivíduo é tratado como um recurso, que mesmo sendo valioso, raro, difícil de se imitar, é algo gerenciado controlado, utilizado como meio de produção, como *input* em um processo. Considerar o ser humano como um recurso e a empresas como um acumulado destes é algo similar ao que Foucault (1989,1987) criticou com relação aos presídios e hospitais, como depósitos de indivíduos. Nesse aspecto, a grande diferença reside no interesse que se tem com relação aos indivíduos. Nas empresas, são peças-chave de um processo produtivo, enquanto que nos presídios e hospitais, são peças que não foram ou não são mais úteis a ele. Pode-se perceber, desta forma, o teor irônico que existe na tentativa de classificá-los como “valiosos”, “raros”, “difíceis de imitar” e passíveis de “organização”.

A questão metodológica pode ser vista como sendo monotética, por ser voltada para a técnica, por gerar uma tecnologia gerencial para a análise das competências, ou seja, dos elementos que geram vantagem competitiva. Mesmo que a RBV tenha aberto grandes portas para a discussão do aprendizado e do acúmulo de conhecimento organizacional, não se pode caracterizá-la como de base totalmente ideográfica, embora se reconheça os elementos de subjetividade existentes na mesma. Desta forma, se pensarmos em uma escala contínua, onde os contrapontos metodológicos são marcados pela análise ideográfica e pela monotética, podemos avaliar a RBV como em uma escala não totalmente monotética, mas em uma situação tendendo a esta, convivendo com aspectos ideográficos em sua proposição.

A análise acima realizada, com relação aos aspectos ontológicos, epistemológicos, da natureza humana e metodológicos conduz à conclusão de que a RBV está situada no eixo objetivo-subjetivo, como uma teoria objetivista. Tomando como base a tabela 1, esta conclusão pode ficar evidente, uma vez que a mesma é realista, positivista, determinista e monotética. Embora menos objetivista que suas antecessoras também não se pode considerar que é uma teoria de aspecto subjetivista.

Com relação à dimensão do controle e da regulação-conflito estrutural, pode-se observar claramente que os pressupostos da RBV, em momento algum sugerem a ruptura com os padrões dominantes. Ao contrário disto, ela tem, como o principal objetivo o aumento do controle e da eficiência de um sistema de dominação já sedimentado. Embora haja a valorização do conhecimento individual, esse é visto como capital intelectual, ou seja, como um recurso produtivo que pode ser fonte de vantagem competitiva. Tendo essa visão como premissa, surgiram vários estudos como Nonaka & Takeuchi (1997) e Leonard-Barton

(1998) que, não negada a qualidade do construto, têm uma lógica também voltada para o gerenciamento da formação, desenvolvimento e do acúmulo do conhecimento organizacional, ou seja, não deixam de ter uma conotação de controle do indivíduo. Cria-se todo um instrumento de controle e gerenciamento da mente humana, cujo objetivo é similar ao mecanismo de controle social descrito por Foucault (ibid.), que busca a criação de corpos dóceis, passivos e submissos a um poder dominante. Nele, os mecanismos de controle do indivíduo estão diretamente relacionados com o controle da mente. Para isso, toda uma tecnologia, que envolve mecanismos de controle e punição é desenvolvida para garantir que a relação poder-submissão seja efetivada.

Ainda discutindo a questão do poder, a RBV é totalmente ingênua ao negligenciar o papel que o mesmo exerce no processo de formulação estratégica. Ela simplesmente ignora o fato de que muitas vezes a estratégia adotada tem a mera função de legitimar o poder dominante, como proposto por Pettigrew (1976) que afirma que a estratégia é um ato de decisão política. Desta forma, é importante estudar a política presente nos processos de formulação. Ela é necessária para atender às demandas de determinados grupos, sendo capaz de mobilizar as pessoas em prol de uma estratégia. A energia gasta no processo de formulação estratégica pode ser voltada para a manutenção do poder.

Em síntese, a análise da RBV levando-se em consideração os eixos subjetivo-objetivo e o controle e regulação-conflito estrutural, nos leva à sua categorização dentro do quarto quadrante do modelo proposto por Burrell & Morgan (ibid), conforme apresentado na Figura 2. Em outras palavras, podemos conceituá-la como sendo de base funcionalista, como apresentado na Figura 3.

Pode desta forma, ser considerada, como as escolas tradicionais e anteriores de estratégia, como sendo *realista, positivista, determinista e monotética*, além de enquadrar-se na Sociologia da Regulação. Nesse aspecto, não se diferencia em nada do que já fora proposto anteriormente.

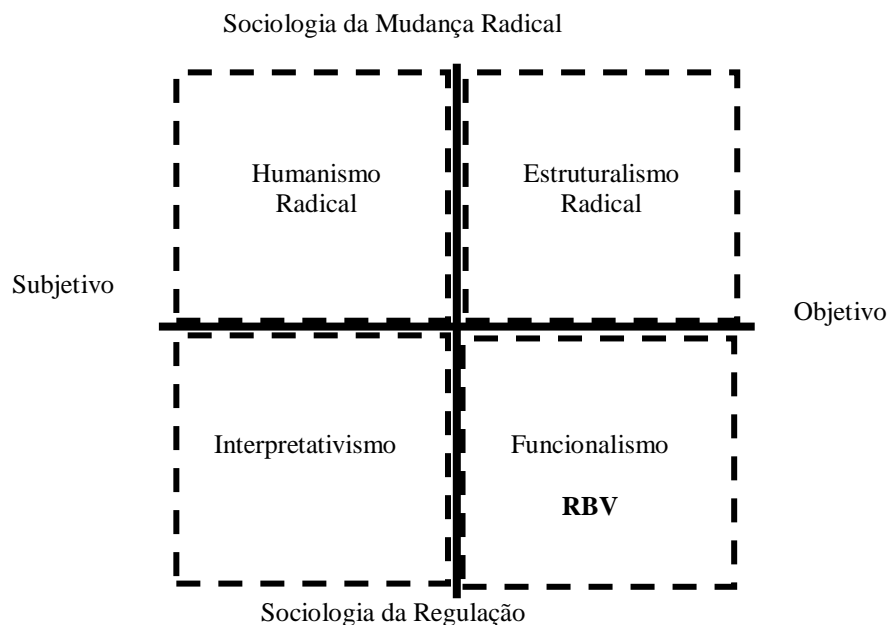


Figura 3 - Classificação da RBV de acordo com o modelo de Burrell & Morgan (1979)

#### 4. Considerações Finais

O presente trabalho tem como objetivo uma análise crítica da Visão Baseada em Recursos (RBV), sob uma ótica ontológica, epistemológica, metodológica. Essa análise é considerada como importante por constatar que as atuais críticas existentes, não abordam essas questões, se limitando ao prisma metodológico gerencialista e positivista. Nesse sentido, procurou-se analisá-la sob um conceito mais amplo, no que se diz respeito ao papel representado pelo indivíduo nessa teoria e na sua proposição de libertá-lo de um ambiente tradicional-regulatório. Também procurou avaliar o teor de objetividade e de subjetividade que essa teoria possui, dada a constatação de que a realidade, tanto social e organizacional, quanto a de mercado apresentam uma evidente conotação subjetiva.

A RBV tem se apresentado nos últimos tempos como uma alternativa às escolas tradicionais de Planejamento Estratégico, que priorizam a análise seguindo a lógica da análise preliminar ambiência externa, para em seguida, a realização da análise da ambiência externa e finalmente, a construção da estratégia (SELZNICK,1957; ANSOFF, 1965; SCHENDEL & HOFER, 1979; PORTER,1980). Propondo uma lógica contrária, a RBV sugere que o processo estratégico deve nascer “de dentro da organização para fora”, ou seja, através da identificação e do desenvolvimento de recursos e capacidades que gerarão vantagens em um ambiente externo de competição. No que se diz respeito a essa lógica metodológica para o processo de formulação estratégica, não existe nenhum tipo de divergência ao constatar que ela de fato apresenta uma nova maneira de concepção da estratégia empresarial. Entretanto, o nosso grande ponto de divergência surge quando ampliamos a análise, seguindo os pressupostos de análise estabelecidos nesse trabalho. Nessa linha, pode-se constatar que ambas as teorias apresentam cunho “funcionalista”, ou seja, são idênticas, são “mais do mesmo”. Sob esse ponto de vista, é impossível considerar algum tipo de avanço em tal teoria. É somente uma forma diferente de se fazer a mesma coisa.

Outro ponto que também nos gera grande desconforto está relacionado com a negligência da teoria ao tratar questões de cunho subjetivo como o poder e as relações sociais entre elas as de mercado. Confiar o futuro estratégico de uma organização em uma teoria que negligencia essas questões é no mínimo ingênuo e impreciso. Dentre outras razões, talvez essa seja mais uma para explicar o motivo da teoria em estratégia ser tão pouco utilizada pela prática empresarial, que hora volta-se ao empirismo e à opinião dos executivos, hora se atém à utilização fragmentada de técnicas de formulação estratégica.

Todos esses fatos nos levam a crer que a “visão que se obtém, tendo como base os recursos” não é muito diferente do que se vê através das escolas tradicionais de planejamento. Talvez seja a mesma coisa, só que ao contrário. Talvez seja “a mesma parte do animal, só que vista de suas entranhas para fora”.

Tendo em vista as limitações apresentadas para a RBV, o presente trabalho sugere a ampliação dos estudos de estratégia em direção a outros paradigmas sociológicos. A estratégia interpretativa proposta por Chafee (1985) é um exemplo, tendo como base o paradigma interpretativista, anteriormente apresentado. Entende-se que pesquisas que ampliem a visão estratégica, prioritariamente funcionalista, podem trazer significativos ganhos para o indivíduo e para as organizações. Desta forma, é importante que esses estudos se ampliem não somente sob o paradigma interpretativista, mas também sob os paradigmas humanista radical e estruturalista radical. É de fundamental importância que pesquisadores desse campo busquem se ancorar em outras bases epistemológicas, ontológicas e metodológicas. Ainda que os estudos nessa direção passem necessariamente por um caminho sinuoso entende-se que os ganhos podem ser, de fato grandiosos, para o avanço do conhecimento sobre estratégia.

## Referências Bibliográficas

AMIT, R. and SHOEMAKER, P.J.. Strategic assets and organizational rent. **Strategic management Journal**, v.14, p.33-46, 1993.

Reuna - Belo Horizonte, v.13, nº3, p.27-39 - 2008

ANSOFF, H. I. **Corporate Strategy**. New York, McGraw Hill, 1965.

BARNEY, Jay B. Looking inside form competitive advantage. **The Academy of Management Executive**, v.9, n.4, p.49-61, 1991.

\_\_\_\_\_. Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? Yes. **Academy of Management Review**, v.26, p.41-56. 2001

BERGER, P.L. & LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade: Tratado de Sociologia do Conhecimento**. Petrópolis: Vozes, 1985.

BLACK, Janice A. & BOAL, Kimberly, B.. Strategic Resources: Traits, Configurations and Paths to Sustainable Competitive Advantage. **Strategic Management Journal**, v.15, p.131-148, 1994.

BOURDIEU, P. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BURRELL, G.MORGAN, G. **Social Pradigms and Organisational Anaysis: Elements of the Sociology of Corporate Life**. London: Heinemann, 1979.

CHAFFEE, E.E. Three models of strategy. **Academy of Management Review**, v. 10, n.1, p.89-98, 1985.

COLLIS, David J.. Research note: How valuable are organizational capabilities? **Strategic Management Journal**, vol. 15, p. 143-152, 1994.

COLLIS, D. J., E MONTGOMERY, C. A. Competing on Resources: Strategy in the 1990's. **Harvard Business Review**, vol. July-August, pp. 118-128, 1995.

DIERICKX,I. & COOL,K.. Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. **Management Science**, V.35, p.1504-1514, 1989.

DIMAGGIO, P.J., POWELL, W.W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality. In: POWELL, W.W.; DIMAGGIO, P.J. (Eds.). **The new institutionalism in organizational analysis**. London: The University of Chicago Press, 1991, p. 63-82.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

\_\_\_\_\_. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 1987.

GRANT, Robert M., The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation, **California Management Review**, p.114-135, spring 1991.

HILL, Charles W. & DEEDS, David L., The Importance of Industry Structure for the determination of the Firm Profitability: A Neo-Austrian Perspective. **Journal of Management Studies**, v.33, n.4, p.429-451, July, 1996

LEONARD-BARTON, D. **Nascentes do saber: Criando e Sustentando as Fontes de Inovação**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1998.

MINTZBERG, H. AHLSTRAND, B. LAMPEL, J. **Safari de Estratégia. Um roteiro na selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

NONAKA, I. TAKEUCHI, H. **Criação do conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PENROSE, Edith T. **The theory of the growth of the firm**. New York: Wiley, 1959.

PETERAF, Margaret A. The cornerstones of competitive advantage: a resource based view. **Strategic Management Journal**, 14, pp.179-191, 1993.

PETTIGREW, A.M. Strategy Formulation as a Política Process. **International Studies of Management and Organization**. Summer,77, vol 7, Issue 2, p. 78, 1977.

PORTER, Michael E. **Competitive Strategy, Techniques for Analyzing Industries and Competitors**. New York: The Free Press, 1980.

PRAHALAD, C.K., HAMEL, G. The Core Competence of the Corporation. **Harvard Business Review**, (68,31 May-June 1990:79-91).

\_\_\_\_\_. **Competindo pelo Futuro: estratégias inovadoras para obter o controle de seu setor e criar mercados de amanhã**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

PRIEM, R.L. and Butler, J.E.. Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? **Academy of Management Review**, 26, 22-40, 2001.

SCHENDEL, D.E., HOFER, C.H. **Strategic Management: A new view of /Business Policy and Planning**. Boston: Little, Brown, 1979.

SCHUMPETER, J.A. **Capitalism, Socialism and Democracy**. New York: Harper&Row, 1950.

SELZNICK, P. **Leadership in Administration**. Evanston: Northwestern University Press, 1957.

